

**INSTITUTO ARGENTINO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE
COSTOS – IAPUCo**

V CONGRESO DE COSTOS DEL MERCOSUR

**EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN COSTOS Y GESTIÓN Y LAS
DEMANDAS DE LA SOCIEDAD**

Autores

**Esther Lucía Sánchez (Socio activo)
Ramiro Noussan Lettry (Socio adherente)**

La plata, Junio de 2010

EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN COSTOS Y GESTIÓN Y LAS DEMANDAS DE LA SOCIEDAD

Introducción

El objetivo del presente trabajo es realizar un aporte pedagógico, desde nuestra labor como docentes, con el objeto de contribuir a definir un perfil de profesional en costos y gestión que esté en condiciones de resolver los desafíos del presente y del futuro que presentan las condiciones del medio.

Dadas las circunstancias actuales y los requerimientos de la sociedad a los profesionales en costos y gestión, se considera lógico comenzar con un diagnóstico del perfil profesional con el que egresan los alumnos universitarios y comparar con el perfil ocupacional demandado por la sociedad. Esto permitirá entonces detectar si existen diferencias entre ambos perfiles, y en caso de existir, buscar las herramientas que hagan posible acercar el perfil profesional al ocupacional.

La metodología planteada ha sido aplicada en la zona de influencia de nuestra Universidad a modo de prueba piloto, realizando entrevistas y encuestas a empresarios y gerentes de primer nivel de empresas representativas de las diversas actividades económicas regionales, selectores de personal y referentes académicos de las universidades de la región.

Este trabajo se desarrolla en el marco de la línea de investigación definida por la Comisión de Pedagogía del Instituto Internacional de Costos, cuyos avances fueron presentados como Informe de la Comisión de Pedagogía en el XI Congreso Internacional de Costos y Gestión.

Las conclusiones de la presente investigación implicarán nuevos trabajos en la presente línea de acción, ampliando el campo de relevamiento a otras universidades a nivel nacional e internacional, con la consecuente comparación de cada realidad. Será relevante también efectuar el análisis desde la perspectiva de quienes son egresados de las carreras en ciencias económicas, insertos actualmente en el campo laboral en áreas de costos y gestión.

1. ENTORNO

a. El entorno actual - crisis de civilización:

Los profesionales que se forman en la universidad deberán desempeñarse en un mundo en permanente cambio, turbulento, donde se dan una serie de circunstancias difíciles de afrontar. Algunas de estas condiciones actuales son: una fuerte financierización de la economía que actualmente se encuentra en una profunda crisis, la aparición de nuevos actores como potencias capitalistas, una fuerte influencia humana en el cambio climático, la inclusión de la visión ecologista y otras tantas que tienen un historial de agotamiento de soluciones ensayadas.

Frente a esta situación, el perfil tradicional del contador pierde posicionamiento, debiendo evolucionar necesariamente a un perfil más cercano a su participación como actor en la

gestión, por lo que cabe preguntarse cuáles son los factores o circunstancias que impulsan este cambio de perfil. Así es como se pueden plantear ciertos impulsores del cambio.

b. Impulsores del cambio:¹

1. Globalización de los negocios, de la competencia y los mercados de los capitales.
2. Adelantos en las tecnologías de información y las comunicaciones.
3. Transformación de la economía en una nueva economía global, intensamente interconectada y basada en intangibles.
4. Alta dinámica de los cambios: veloces y diversos, que hacen que las proyecciones sean cada vez a más corto plazo.
5. Creciente demanda de mayor responsabilidad de gestión.

El cambio se manifiesta en un ambiente de negocios con una corta vida de productos y servicios, lo que demanda cada vez mayor flexibilidad de las organizaciones, dando lugar a una mayor proliferación de alianzas y organizaciones virtuales. Estos cambios han ido borrando las fronteras entre las distintas profesiones y han cambiado la naturaleza de la actividad gerencial.

c. La opinión de pensadores relevantes en educación

Edgar Morin², citando a Montaigne, expresa que “vale más una cabeza bien puesta que una cabeza repleta”. Se hace referencia a que una cabeza repleta es aquella en la cual el saber se ha acumulado sin un principio de selección y organización que le otorgue sentido. En cambio, la cabeza bien puesta significa disponer de una aptitud general para plantear y analizar problemas a la vez de contar con principios organizadores que permitan vincular los saberes y darles sentido, lo cual es mucho más importante que acumular saber.

El autor expresa cuán importante es la inteligencia general, puesto que permitirá desarrollar la capacidad de plantear y resolver problemas, para lo cual es necesario contar con el libre ejercicio de la curiosidad, tan vivaz en la infancia y adolescencia, que con frecuencia se apaga conjuntamente con el avance en el nivel de instrucción.

Edgar Morin, sociólogo, filósofo y propulsor de un conocimiento multidimensional del acontecer humano, elaboró su particular punto de vista respecto a la universidad, la enseñanza y la educación. En 1996 fue convocado por la UNESCO para que efectuara su contribución a la reflexión internacional sobre la forma de reorientar la educación hacia el desarrollo sostenible. El autor sostiene que la misión de la *enseñanza educativa* es “transmitir, no saber puro, sino una cultura que permita comprender nuestra condición y ayudarnos a vivir. Al mismo tiempo, es favorecer una manera de pensar abierta y libre”.³

Este autor explica que en la actualidad es necesario cada vez en mayor grado una adecuación entre el saber disociado, parcelado, compartimentando entre las diversas

¹ HERRERA GUZMÁN, Juan, El perfil del contador: visión del futuro, en Revista Costos y Gestión, T. XI, N 42, pág. 483.

² MORIN, Edgar, La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento, Buenos Aires, Nueva Visión, 2007, pág. 23.

³ Ibidem, pág. 11.

disciplinas con respecto a la realidad o los problemas cada vez más multidisciplinarios, transversales, multidimensionales y globales.

Es así como la hiperespecialización, esto es, la que “se encierra en ella misma, sin permitir su integración en una problemática global o en una concepción de conjunto del objeto del que sólo considera un aspecto o una parte”⁴, impide ver lo global y lo esencial. Hoy en día, un problema particular no puede plantearse correctamente si no se hace dentro de su contexto. Según sus palabras, “la parcelación de las disciplinas hace imposible aprehender lo que está tejido junto, es decir, según el sentido original del término, lo complejo”.⁵ Una inteligencia que sea incapaz de encarar el contexto y el complejo global, se vuelve ciega, inconsciente e irresponsable, puesto que únicamente será capaz de separar y fraccionar los problemas, convirtiendo lo multidimensional en unidimensional. El sistema educativo justamente favorece esta forma de encarar los problemas cuando enseña a aislar los objetos de su entorno, a separar las disciplinas, a desunir los problemas, más que a vincularlos e integrarlos. De este modo se reduce lo complejo a lo simple, a separar lo que está unido, a descomponer, a eliminar todo lo que le aporta desorden o contradicciones al entendimiento. Es así como “las mentes jóvenes pierden sus aptitudes naturales para contextualizar los saberes y para integrarlos en los conjuntos a los que pertenecen”.⁶

En este mismo sentido, Jaim Etcheverry expresa que “se comprobó que los estudiantes que concurren a los talleres de lectura y escritura correspondientes a la materia Semiología, del Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires, tienen graves problemas para comprender los textos que deben leer y también para expresarse mediante la escritura”.⁷

Edgar Morin expresa que la ciencia económica es cada vez menos capaz de encarar aspectos no cuantificables, por lo que considera a la economía como la ciencia a la vez “más avanzada desde el punto de vista matemático y la más atrasada desde el punto de vista humano”.⁸

Entonces, una cabeza bien puesta es aquella que es apta para organizar los conocimientos, evitando una acumulación estéril. La organización de los conocimientos implica operaciones de unión y de separación, siendo el proceso circular, pasando de la separación a la unión, de la unión a la separación, del análisis a la síntesis y de la síntesis al análisis. Para Morin, “el desarrollo de la aptitud para contextualizar y totalizar los saberes se convierte en un imperativo de la educación”.⁹ El desarrollo de esta aptitud para contextualizar tiende a producir un pensamiento que sitúe a todo acontecimiento, información o conocimiento en una relación inseparable con el medio cultural, social, económico y político. Un pensamiento de este tipo se “vuelve inseparable del pensamiento de lo complejo, pues no basta con inscribir todas las cosas y hechos en un marco u horizonte”, sino de buscar las relaciones en inter-retro-acciones entre cualquier fenómeno y su contexto, las relaciones recíprocas entre el todo y sus partes, mostrando cómo una modificación del todo repercute sobre las partes.

La idea de sistema comenzó a debilitar la validez de un conocimiento meramente reduccionista. Esta teoría parte del hecho de que los objetos forman conjuntos de partes

⁴ Ibidem, pág. 13.

⁵ Ibidem, pág. 14.

⁶ Ibidem, pág. 15.

⁷ JAIM ETCHVERRY, Guillermo, La tragedia educativa (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2004), págs. 25/26.

⁸ MORIN, Edgar, op. cit., pág. 16.

⁹ Ibidem, pág. 27.

diversas que constituyen un todo organizado, siendo el todo la suma de las partes que lo componen.

Morin expresa siete principios guía para un pensamiento vinculante, siendo los mismos complementarios e interdependientes.¹⁰ A continuación se hace referencia sólo a dos de ellos por la vinculación que existe con el presente trabajo. Estos principios son:

✚ **Principio sistémico u organizativo** que une el conocimiento de las partes con el conocimiento del todo. Este principio parte de la idea de sistema en la que *el todo es más que la suma de las partes y a la vez menos que la suma de las partes*.

✚ **Principio del bucle retroactivo o retroalimentación** que permite el conocimiento de los procesos autorreguladores que rompe con el principio de causalidad lineal: la causa actúa sobre el efecto y el efecto sobre la causa.

El autor concluye que los actuales problemas de la educación tienden a reducirse en términos cuantitativos, en cuanto a más créditos, más docentes, menos restricciones, menos materias en el programa. Observa que, si bien es cierto el requerimiento de más créditos y más docentes por cuanto es necesario respetar un mínimo demográfico para que el docente pueda conocer individualmente a cada alumno y ayudarlo en sus necesidades singulares, la reforma mayor es la que incluye a la reforma del pensamiento, por cuanto “no se puede reformar la institución sin haber reformado previamente las mentes, pero no se pueden reformar las mentes si no se reformaron previamente las instituciones”.¹¹

Existen diversas resistencias a esta reforma que es a la vez única y doble. La enorme máquina de la educación es rígida, está endurecida, burocratizada, ya que muchos docentes se instalaron en sus costumbres y sus soberanías disciplinares.

Siguiendo a Jaim Etcheverry, “más allá de la imposibilidad de determinar qué terminará siendo útil para la actividad productiva de un individuo, es preciso regresar a la idea de que, mediante la educación, la sociedad pretende, sobre todo formar personas lo más completas posibles. Ese debería volver a ser el objetivo de la educación: formar personas completas que, además, sean “personas empleables”.¹²

Con respecto al tema de las tecnologías de la información, “el problema no es, pues, enseñar los aspectos instrumentales de una tecnología que progresa aceleradamente, sino enseñar a los jóvenes a pensar. Sobre todo, la escuela puede desarrollar la aptitud más importante que es saber aprender. Es decir, saber que uno puede aprender, y tener confianza y disponibilidad de aprender lo que sea a cualquier edad. Lo importante es proporcionar a los jóvenes la habilidad del pensamiento desarrollada sobre la base de conocimientos concretos, que les permitan reaccionar inteligentemente ante los cambios incesantes, inclusive los tecnológicos, que inevitablemente aparecerán en las décadas por venir”.¹³

¹⁰ Ibidem, págs. 98/101.

¹¹ Ibidem, pág. 103.

¹² JAIME ETCHEVERRY, Guillermo, op. cit., págs. 88/89.

¹³ Ibidem, pág. 90.

d. Nuestra visión como docentes

En nuestra labor docente nos encontramos con situaciones que demuestran que los alumnos no cuentan con todas las capacidades necesarias para enfrentar los nuevos desafíos, que van mucho más allá de los contenidos en sí mismos. Esta situación se ve reflejada cuando observamos lo difícil que resulta a los estudiantes relacionar temas, poder realizar síntesis, trabajar verdaderamente en equipos, incluso cuando sus integrantes pertenecen al mismo campo del saber, expresar correctamente sus ideas en forma oral o escrita.

Por otra parte, coincidimos con López Segrera quien expresa que la “universidad no debe limitarse a formar especialistas cualificados, sino que debe formar ciudadanos responsables, asegurar su formación integral priorizando la dimensión ética, cívica y cultural, y para ello debe propiciar que los estudiantes adquieran conocimientos, competencias, actitudes y valores que los inciten a actuar como ciudadanos responsables y comprometidos.”¹⁴

2. HIPÓTESIS

a. Inquietud movilizadora como docentes

Observamos que el perfil profesional con el que egresan nuestros alumnos, que encontramos cuando están finalizando cuarto año de la carrera, no reúnen todos los requerimientos que exige la sociedad actual.

Ya comenzamos con esta inquietud con el trabajo presentado en el XXXI Congreso Nacional de Profesores Universitarios de Costos celebrado en Tucumán, cuando expresamos que “el profesional en Ciencias Económicas debe poseer habilidades básicas que le permitan desarrollar una profesión global con formación en las nuevas tecnologías (TICs), con una actitud ética y que evidencie habilidades de comunicación aplicables en cualquier contexto mundial. Pero además ese profesional debe tener una visión integral de las actividades regionales”¹⁵.

En este trabajo hicimos referencia también a las competencias que el alumno debe desarrollar, tales como “que el alumno asuma una actitud de actor y no de mero espectador, adquiera la cultura de la toma de decisiones, forme juicio crítico para aplicar las herramientas más adecuadas en cada caso, use la creatividad y la imaginación para resolver los desafíos que plantean los cambios, sin usar recetas preelaboradas, sino elaborando sus propias soluciones”¹⁶.

En este punto consideramos importante realizar un análisis del tema de las competencias.

¹⁴ LÓPEZ SEGRERA, Francisco, Escenarios mundiales de la educación superior: análisis global y estudios de casos, Buenos Aires, CLACSO, 2006, pág. 29.

¹⁵ SÁNCHEZ, Esther, NOUSSAN LETTRY, Ramiro y BOSCHÍN, Marta, El nuevo perfil del alumno de costos y gestión. Recursos pedagógicos para lograrlo, en XXXI Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos, Tucumán, Setiembre 2008.

¹⁶ Ibidem.

b. Competencias¹⁷

Las denominadas competencias son saberes complejos que se adquieren paulatinamente y con una disciplina sostenida de estudio. Existen las denominadas competencias generales, que abarcan las competencias básicas y las competencias transversales.

Las competencias básicas son necesarias para el desarrollo de cualquier tipo de actividad, tales como la comprensión lectora, la producción de un texto o la resolución de un problema. Las competencias transversales se relacionan con aspectos actitudinales y destrezas cognitivas fundamentales para la actividad académica universitaria.

Por otra parte, las competencias específicas sirven de soporte para poder internarse en los conocimientos de las asignaturas que el alumno debe comenzar a cursar.

La Universidad es responsable del desafío de asegurar la calidad de la formación que ofrece. Su misión principal es proporcionar a la sociedad sujetos provistos de saberes específicos que le permitan atender las distintas necesidades de la misma.

Conjuntamente con el concepto de competencia se analiza el de los denominados indicadores de logro, que señalan la actualización de una competencia y establecen los alcances de la misma en forma secuenciada y gradual; su enunciación ayuda a visualizar claramente cómo el docente merituará si el alumno aprendió determinado contenido.

El desagregado por medio de los indicadores de logro permite al docente conocer en qué procedimiento y, consecuentemente, en qué operación cognitiva tiene dificultades el alumno, o cuáles ya ha aprehendido. También es una ayuda para la elaboración de guías de actividades, ya que cada indicador de logro orienta la tarea que el alumno debe ir realizando para desarrollar la competencia.

b.1. La comprensión lectora como competencia

La lectura es una actividad vinculada a la interpretación de textos de cualquier tipo y naturaleza, lo cual implica entender qué nos dice ese texto. Con el entendimiento del texto el lector puede elaborar una representación mental de su contenido, que luego puede representarse en forma oral o escrita, gráfico-verbal o simplemente icónica, es decir, mediante un dibujo.

La comprensión lectora es aquella competencia que se desarrolla en relación con las buenas prácticas de lectura. No es una técnica sino un proceso transaccional entre el texto y el lector que involucra operaciones cognitivas y un complejo conjunto de conocimientos.

b.2. La producción de textos como competencia

Es la actividad que se realiza cuando se elabora un texto, que puede dividirse con el propósito de favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, en dos etapas. La primera corresponde a la escritura como proceso estratégico que se realiza al escribir el texto. La segunda se relaciona al texto como producto, es decir, producir distintos tipos de textos adecuados a una situación comunicativa concreta.

¹⁷ Competencias. Los conocimientos previos necesarios para el ingreso y permanencia en la Universidad, Proyecto Articulación entre la Universidad Nacional de Cuyo y la Educación Polimodal de la Provincia de Mendoza, Diario Los Andes, Fascículo 1, 2, 3 y 4, año 2005.

b.3. La resolución de problemas como competencia

Un problema es una situación incierta que provoca una conducta tendiente a hallar la solución y reducir así la tensión inherente a dicha incertidumbre. Hay situaciones en las que no es fácil llegar a la solución del problema en forma rápida y segura, y que necesitan de un proceso de reflexión y toma de decisiones acerca de la secuencia de pasos a seguir.

Desde el marco de la psicología cognitiva, se ha especificado que, independientemente del campo del conocimiento en el que se plantea el problema a resolver, se dan siempre los mismos procesos, a saber:

- ✚ Representación del problema, que supone su comprensión.
- ✚ Transferencia del conocimiento que implica la activación y aplicación de conocimientos previos en la elaboración de un plan para resolver el problema.
- ✚ Evaluación de la solución hallada.
- ✚ Comunicación de los resultados.

Las competencias transversales, constituidas por la autonomía en el aprendizaje y las destrezas cognitivas generales, se llaman así porque atraviesan y se aplican tanto a las competencias básicas como específicas, es decir, son comunes a todas ellas.

Dentro de la autonomía en el aprendizaje se encuentra la competencia de planificar e implementar estrategias de aprendizaje para desempeñarse como estudiante y el evaluar esas estrategias implementadas. Poseer destrezas cognitivas generales implica comprender las relaciones lógicas entre conceptos en diferentes fuentes de información. En ambos casos, para medir la consecución de las distintas competencias se pueden definir indicadores de logro.

Como ya se expresó anteriormente, existen tanto las competencias genéricas como las específicas. Centrarse en las primeras implica analizar específicamente aquéllas que son transversales, esto es, transferibles a multitud de funciones y tareas, eludiendo las específicas al estar directamente relacionadas con la ocupación, que a su vez pueden dividirse en instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España, (ANECA), presenta competencias transversales genéricas para la elaboración de los perfiles profesionales en tres apartados: competencias instrumentales, personales y sistémicas, tal como se muestra en el siguiente cuadro¹⁸:

Cuadro N° 1: Competencias transversales genéricas

INSTRUMENTALES	PERSONALES	SISTÉMICAS
1. Capacidad de análisis y síntesis	1. Trabajo en equipo	1. Aprendizaje autónomo
2. Capacidad de organización y planificación	2. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	2. Adaptación a nuevas situaciones
3. Comunicación oral y	3. Trabajo en un contexto internacional	3. Creatividad
		4. Liderazgo

¹⁸ Van-Der HOFSTADT ROMÁN, Carlos y GÓMEZ GRAS, José, Competencias y habilidades profesionales para universitarios, Madrid, Díaz de Santos, 2006, pág. 32.

escrita en la lengua nativa	4. Habilidades en las relaciones interpersonales	5. Conocimiento de otras culturas y costumbres
4. Conocimiento de una lengua extranjera	5. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	6. Iniciativa y espíritu emprendedor
5. Conocimiento de informática	6. Razonamiento crítico	7. Motivación por la calidad
6. Capacidad de gestión de la información	7. Compromiso ético	8. Sensibilidad hacia temas medioambientales
7. Resolución de problemas		
8. Toma de decisiones		

Fuente: Van-Der HOFSTADT ROMÁN, Carlos y GÓMEZ GRAS, José, Op. Cit., pág. 32.

c. Educación basada en competencias

Es un enfoque de la educación que se orienta hacia una formación que logre desempeños competentes en los sujetos, es decir, aquellos que permiten integrar distintas facetas del quehacer humano, tales como conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. La formación por competencias se relaciona por un lado con el contexto productivo y por otro con el desarrollo personal de los alumnos.

En general se sostiene que las competencias son de base cognitiva o intelectual, que se puede ir graduando su desarrollo y que abarcarían diferentes aspectos: conocimientos generales y específicos (saberes), la capacidad de internalizar conocimientos (saber conocer), destrezas técnicas y procedimentales (saber hacer), desarrollos de actitudes (saber ser) y las denominadas competencias sociales (saber convivir).

Las evaluaciones de calidad de la educación muestran cada vez con mayor frecuencia las serias fallas de los alumnos para desenvolverse competentemente, tanto en los distintos tramos del sistema educativo como en el campo laboral. Es así que sería necesario establecer las competencias a lograr y sus grados de desarrollo en la educación básica y polimodal, para luego establecer las competencias de egreso a alcanzar en el nivel superior, entendiendo que estas competencias incluyen a las profesionales pero que a la vez, las exceden.

Dada la existencia de una brecha entre el perfil profesional actual y el perfil requerido por el mercado, es importante entonces diagnosticar esta brecha y trabajar sobre ella para disminuirla.

d. Investigaciones realizadas en torno a competencias y habilidades profesionales

Docentes de la Universidad Miguel Hernández de España¹⁹ han realizado diversos estudios con respecto a las competencias y habilidades profesionales para universitarios. Expresan que los aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo, son:

- 🚩 ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: Contar con una formación universitaria sólida y adecuada es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de buscar trabajo, pero la misma debe ser acompañada de mucha iniciativa personal. Realizar prácticas en empresas es una vía de empezar a adquirir la experiencia en la etapa universitaria.

¹⁹ Van-Der Hofstadt Román, Carlos y Gómez Gras, José, Competencias y habilidades profesionales para universitarios, Madrid, Díaz de Santos, 2006, págs. 7/37.

- ✚ IDIOMAS: El conocimiento de idiomas es un requisito que ha ido creciendo progresivamente en los últimos años.
- ✚ EXPERIENCIA PROFESIONAL: Es un factor totalmente imprescindible que sirve tanto para acceder a un puesto de trabajo como también para promocionar en el trabajo que se desempeñe. Lograr la experiencia profesional puede ponerse en práctica incluso antes de terminar la carrera, como por ejemplo, realizando prácticas en empresas; incluso la experiencia en otros trabajos no relacionados con la formación académica del candidato puede ser positiva, ya que permite desarrollar habilidades y actitudes como la responsabilidad, trato al público, gestión del tiempo, entre otros aspectos.
- ✚ INFORMÁTICA E INTERNET: Es importante contar con conocimientos sobre esta herramienta básica de hoy, así como también saber trabajar en red como teletrabajador.
- ✚ ESTUDIOS DE POSGRADO: Son cada vez más necesarios los cursos de formación específicos, tanto masters como doctorados.
- ✚ FACILIDAD PARA LA ADAPTACIÓN: Es necesario ser capaz de desenvolverse en cualquier lugar y entre cualquier tipo de gente, cultura o ambiente. El tipo de empresa, su dimensión, el sector en el que actúa o la zona geográfica de influencia puede llegar a ser muy determinante en algunas ofertas laborales.
- ✚ OTRAS CUALIDADES ESPECÍFICAS: la imagen, la capacidad de comunicación y decisión, competencias de liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo, entre otras.

Uno de estos autores expresa que dado el creciente dinamismo y complejidad del entorno socioeconómico uno de los mayores desafíos de un estudiante universitario al finalizar sus estudios es conseguir una oportunidad adecuada para comenzar con su camino profesional. Dadas estas condiciones del mercado, las empresas exigen un grado importante de excelencia a sus nuevas incorporaciones; por otra parte, la realidad demuestra que no siempre aquellos candidatos con mayor coeficiente intelectual o mejores calificaciones académicas son los que más rendimiento aportan a las empresas.

Para estos autores, cada vez más las empresas valoran ciertas habilidades personales, más que la propia formación académica. Así es como aparece el término de “inteligencia emocional”, que puede definirse como “el desarrollo y control de las capacidades interpersonales e intrapersonales”²⁰.

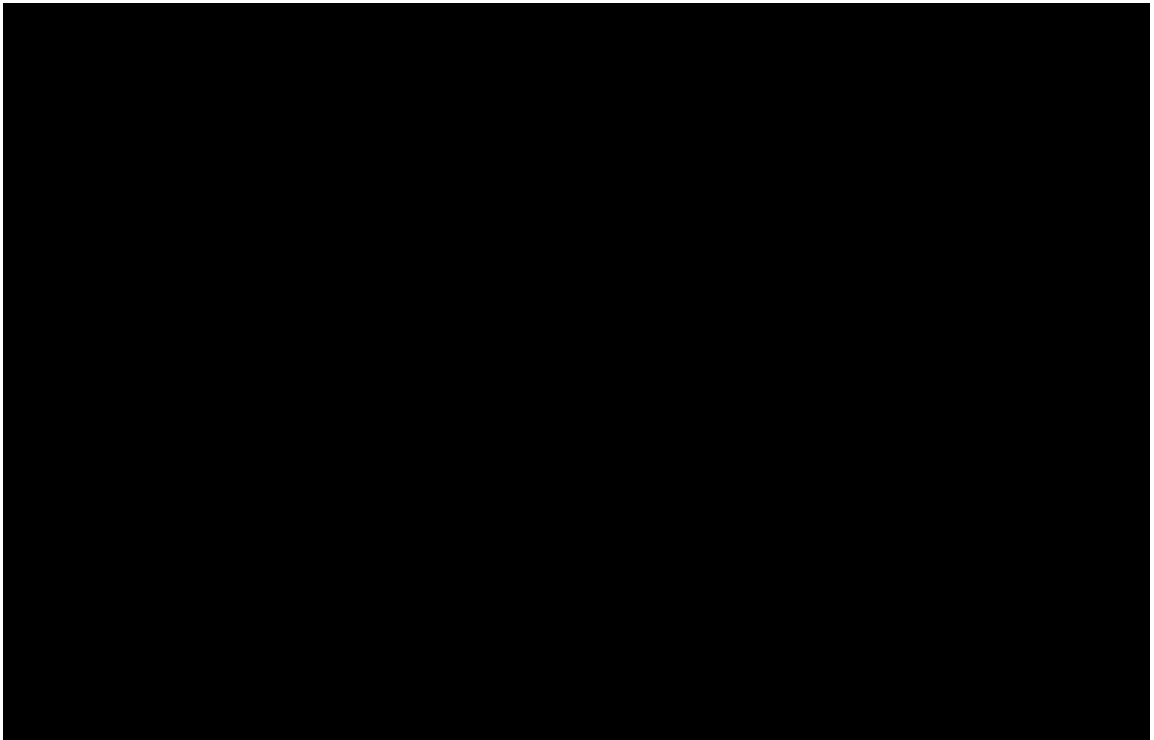
En este sentido, se deberían desarrollar ciertas capacidades, tales como:

1. Autoconocimiento/autoestima: capacidad de conocerse a sí mismo, con sus fortalezas y debilidades.
2. Autocontrol: capacidad de controlar los impulsos.
3. Automotivación: capacidad de realizar actividades sin la necesidad de dirección por parte de otros.
4. Empatía: capacidad para ponerse en el lugar del otro.
5. Habilidades sociales: capacidad para relacionarse con otras personas por medio de la comunicación.
6. Asertividad: defender las propias ideas respetando las de los demás a la vez de aceptar las críticas cuando ellas pueden ayudar a mejorar.
7. Proactividad: capacidad de tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas.
8. Creatividad: capacidad para observar el mundo desde otra perspectiva.

²⁰ Ibidem, pág. 18.

En un estudio realizado por la Universidad Miguel Hernández, se muestran los requisitos que las empresas consideran como necesarios para la incorporación de los universitarios al mundo laboral. Estos datos se muestran en el siguiente cuadro²¹:

Cuadro N° 2: Requisitos de los universitarios según las empresas



Fuente: Universidad Miguel Hernández, en Van-Der HOFSTADT ROMÁN, Carlos y GÓMEZ GRAS, José, Op. Cit., pág. 23.

Por su parte, Ernesto Gore, especialista en el campo del aprendizaje de las organizaciones, plantea cinco versiones de las características que debería poseer un currículo de educación formal que habilite para trabajar, tanto en forma autónoma como en relación de dependencia. Una de estas versiones surgió de un taller realizado en junio de 1994 en la Universidad de San Andrés con la participación de diez colegas para discutir qué se debería enseñar en la escuela para que los egresados pudieran trabajar.

La mayoría de las carencias formativas que se señalaron resultan ser relativamente independientes del nivel de instrucción de la persona. Así, por ejemplo en una entrevista laboral, al entrevistado le cuesta expresar una idea global u organizar un relato, porque carece de pautas lingüísticas, como vocabulario adecuado, coherencia y poder de síntesis. Se suelen evidenciar la falta de pensamiento reflexivo y la dificultad para separar hechos de opiniones. Estos rasgos aparecen en diferentes niveles. El autor hace referencia a que “en la

²¹ Ibidem, pág. 23.

prueba de selección para la Maestría en Administración Pública organizada por la UBA, se presentan 250 personas de 17 profesiones. La prueba está centrada en la capacidad de reconocer y utilizar información, y los postulantes no tienen que estudiar para darla: sólo es necesario que comprendan textos, separen hechos de opiniones, y sobre esa base resuelvan un caso complejo. Algunos aspirantes se retiran sin haber escrito una línea, aparentemente por no saber cómo aplicar al caso dado la información de la que disponen”.

Otro tema importante que se planteó fue el de la ética, ya que la honestidad intelectual, laboral y personal son requisitos indispensables para el trabajo. El problema con estos factores es que, cuando faltan, no hay necesariamente una retroalimentación rápida en términos de fracaso individual, sino que el costo de estas actitudes suele percibirse como un costo colectivo, que además se evidencia bastante más adelante en el tiempo. El autor sostiene que “frente a circunstancias cambiantes y complejas, cuando hay pocos modelos a imitar, la ética debe ser algo más que un hábito aprendido (aunque tenerlo no es poco); debe ser una capacidad para alinear acción y pensamiento, para prever las consecuencias de los propios actos, para verse a sí mismo en contexto, ahora, antes y en el futuro, para ponerse en el lugar del otro”.

En posiciones de trabajo que exigen más, las dificultades de comunicación oral y escrita, de utilización de información disponible y la falta de criterios organizativos mínimos para encarar un proyecto, se vuelven variables críticas. Afirma que “es difícil encontrar gente que pueda trabajar en equipo, salir de la fragmentación de la información para construir la idea con los demás, sentarse con otras personas para decidir qué hacer. En las simulaciones de trabajo grupal, los más dotados tienden a imponer su idea antes que a construirla colectivamente”.

En el plano del trabajo autónomo, éste requiere capacidad para planificar, cumplir objetivos acordados y reconocer la demanda del cliente.

Por medio de un brainstorming, entre los miembros participantes de la reunión, se propusieron diversas habilidades que se considera que una persona joven debería tener para poder trabajar. Algunas de estas habilidades hacen referencia a que la persona debe saber preguntar “por qué”, manejar distintos tipos de pensamiento, comunicarse de distintas formas y hacerse comprender, ser claro en lo que se quiere, coordinar pensamiento y acción, formulando opciones frente a un problema.

3. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE EL PERFIL ACTUAL Y EL PERFIL REQUERIDO

a. Descripción de la metodología

Para poder diagnosticar la brecha, la propuesta es efectuar encuestas a empresarios y demandantes de los servicios profesionales y además, entrevistas a selectores de personal, entrevistas a autoridades de instituciones educativas y docentes de final de carrera.

A continuación se adjunta el modelo de encuesta realizado.

INSTITUTO INTERNACIONAL DE COSTOS

COMISIÓN DE PEDAGOGÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ENCUESTA

PRESENTACIÓN

Las condiciones de turbulencia que marca el actual contexto global plantea la necesidad de verificar en qué medida el perfil del egresado en ciencias económicas en el área de costos y gestión cumple con los requerimientos que demanda la sociedad que permita resolver los permanentes desafíos. Es necesario realizar una comparación, para lo cual solicitamos su colaboración.

1. En una escala del 1 al 5 (siendo 5 el puntaje máximo), indique qué valoración tendrían las siguientes capacidades que debería poseer un profesional en ciencias económicas dedicado a la gestión.

CAPACIDAD	VALORACIÓN
1. Conocimientos técnicos	
2. Resolver problemas	
3. Saber comunicarse en forma oral y escrita	
4. Ser creativo e innovador	
5. Tener juicio crítico	
6. Saber trabajar en equipo	
7. Saber trabajar con profesionales de otras áreas	
8. Saber exponer y fundamentar sus ideas	
9. Tener una visión integral de las actividades regionales	
10. Asumir compromiso ético y socialmente responsable	

2. En los profesionales contratados por su organización:
 - a. ¿considera que encontró estas capacidades?. Conteste Si / No.
 - b. En caso afirmativo, ¿en qué medida? (en una escala del 1 a 5, siendo 5 el puntaje máximo)

CAPACIDAD	Si / No	¿En qué medida?
1. Conocimientos técnicos		
2. Resolver problemas		
3. Saber comunicarse en forma oral y escrita		
4. Ser creativo e innovador		
5. Tener juicio crítico		
6. Saber trabajar en equipo		
7. Saber trabajar con profesionales de otras áreas		
8. Saber exponer y fundamentar sus ideas		
9. Tener una visión integral de las actividades regionales		
10. Asumir compromiso ético y socialmente responsable		

3. En su organización, ¿se tienen en cuenta los **valores como persona** a la hora de incorporar un profesional en ciencias económicas?
.....

4. ¿En qué aspectos considera importante que el profesional lo acompañe en su gestión?

ASPECTOS	Si / No
1. En la toma de decisiones	
2. En el análisis del entorno	
3. En la vinculación con terceros	
4. En la negociación con clientes internos y externos	
5. En la validación de la intuición empresarial	

Otros no incluidos:

Comentarios adicionales o aportes que desee realizar :

Agradecemos su valiosa colaboración.

Organización:

Nombre y Apellido:

Cargo:.....

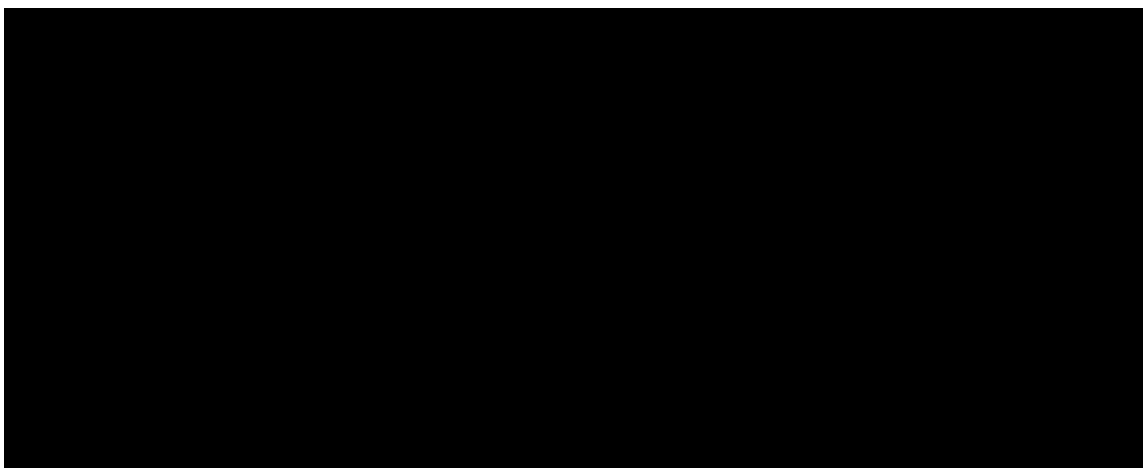
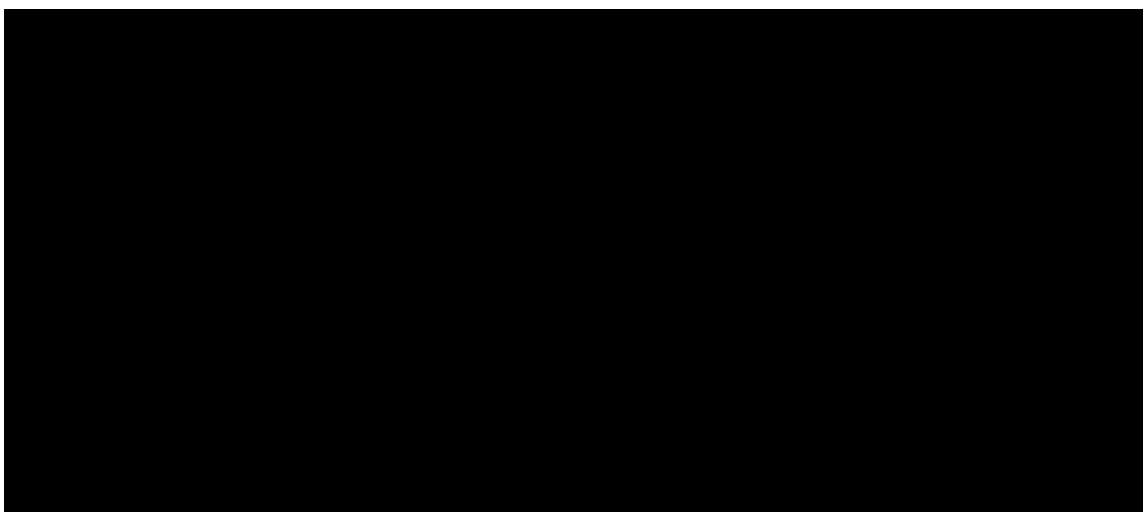
Teléfono de contacto:

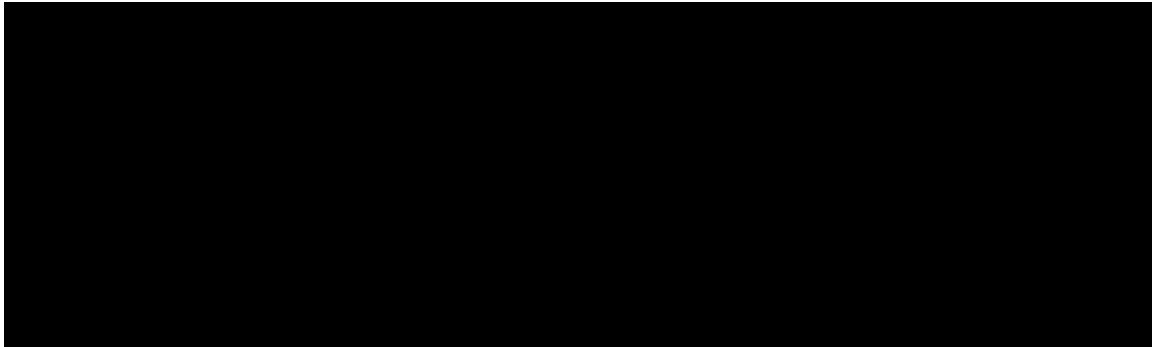
E-mail:

b. Análisis de resultados de encuestas y entrevistas

Se identificaron referentes de sectores económicos relevantes, realizándose una encuesta dirigida específicamente a empresarios de los siguientes sectores económicos regionales: vitivinícola, frutícola, industria conservera, industria del mueble, construcción, metalmecánica y petrolera. También se entrevistó a selectores de personal y representantes de instituciones educativas.

En el siguiente cuadro se puede observar la valoración que los encuestados otorgaron a las capacidades que los profesionales dedicados a la gestión deberían poseer:





El objetivo de realizar la presente encuesta consistió en tratar de efectuar un mapeo de capacidades que en el medio se detectaron como necesarias para la profesión, esto es, con qué nos encontramos en la realidad.

Análisis de la brecha

A través de este análisis se propone la identificación de los factores presentes en la brecha entre el perfil del profesional y de lo que requiere la sociedad. Identificados los factores se trabajará en las causas de la brecha y en una propuesta de solución.

Como resultado de la encuesta se observa que las capacidades que se presentan más débilmente son: Saber comunicarse en forma oral y escrita, saber exponer y fundamentar sus ideas y en el extremo tener visión integral en actividades regionales, capacidad que el 92% de los encuestados considera que no se detectan en los profesionales egresados. En cuanto a las fortalezas se observa que el 100% de los encuestados responde que los egresados tienen conocimientos técnicos.

Cuál debería ser entonces el perfil ideal del profesional egresado de ciencias económicas que satisfaga las necesidades de la sociedad? Es el interrogante que nos proponemos responder.

4. PROPUESTA DE SOLUCIÓN DESDE COSTOS Y GESTIÓN

PERFIL DE LOS FUTUROS PROFESIONALES:

A nuestro entender, y conforme lo corroboran las encuestas, el profesional de ciencias económicas debería ser:

- Un profesional con habilidades básicas que le permitan desarrollar una profesión global, con formación e información tecnológica, principios éticos y habilidades de comunicación.
- Esa profesión global debe ser desarrollada con una visión integral desde la perspectiva de las realidades regionales.

El rol como docentes de Costos y Gestión es contribuir para que los futuros profesionales logren un perfil acorde a la calidad mundial y a las demandas de la sociedad. Para ello es importante el compromiso de los docentes de todas las asignaturas de la curricula para

lograr egresados con una formación integral, técnica y humana, que les permita insertarse en el proceso de internacionalización, en el marco de compromiso social de prestación de servicios que beneficien a la comunidad de la que forman parte. En definitiva: ***Ser buenas personas que tengan conocimientos de ciencias económicas.***

ACCIONES A DESARROLLAR

Para lograr el perfil ideal proponemos una serie de acciones. El listado a continuación es a manera de ejemplo:

- Desarrollar clases de carácter participativo, teórico práctico
- Aplicar conocimientos por medio de la resolución de aplicaciones prácticas, individual o grupal
- Incluir como actividades las técnicas de trabajo grupal
- Desarrollar trabajos de campo grupal en entes del medio
- Fomentar el perfil de investigador
- Armar foros o debates (usando Internet) con alumnos de una asignatura análoga de otra unidad académica aprovechando el vínculo del IAPUCo, así como de asignaturas afines.
- Incentivar la participación en congresos, jornadas, etc.
- Promover y acompañar a los alumnos en aprendizajes significativos acordes a la formación del perfil profesional necesario para resolver los desafíos de la región en el marco de un mundo globalizado. Esto conlleva a ajustar las currículas de nuestras carreras en el marco de la sociedad en la que se desempeñarán nuestros egresados. La mediación pedagógica se debe concretar entre los docentes, los alumnos y los recursos en el marco de las estrategias definidas por la universidad como institución en un proceso de mejora continua. Será necesario fomentar la capacitación y especialización de los docentes.
- Incorporar la tecnología de avanzada en el proceso de aprendizaje
- Fomentar que los alumnos aprendan a manejar no sólo la tecnología, sino también todos los utilitarios que hay en el mercado.
- Fomentar vínculos con las empresas del medio con el fin de que los alumnos accedan a las mismas en procesos de mutua colaboración y contribuya a la inserción laboral de alumnos y egresados.
- Promover la humanización de las relaciones y los procesos en consonancia con los tiempos que se viven y se avecinan.

Desarrolladas las acciones es de esperar que los alumnos alcancen ciertos logros generales y específicos de costos y gestión, como:

LOGROS PROPUESTOS DESDE COSTOS Y GESTIÓN

- Identificar factores del entorno de las organizaciones y factores internos y traducirlos en información para definir estrategias y resolver situaciones
- Comprender la funcionalidad del sistema de información
- Conocer, analizar y crear herramientas para resolver los desafíos cotidianos
- Adquirir habilidades de análisis crítico
- Integrar los conocimientos adquiridos
- Trabajar en equipos multidisciplinarios
- Desarrollar destrezas comunicativas
- Desarrollar espíritu crítico e innovador
- Aprender a validar el fenómeno de la intuición
- Asumir compromiso ético y socialmente responsable

Para hacer posibles estos logros el alumno deberá desarrollar una serie de **COMPETENCIAS** como:

- Asumir una actitud de actor y no de mero espectador
- Adquirir la cultura de la toma de decisiones
- Asumir juicio crítico para aplicar las herramientas más adecuadas en cada caso, que permita analizar los diferentes contextos, plantear los escenarios futuros posibles y diseñar estrategias acordes a los mismos.
- Usar la creatividad y la imaginación para resolver los desafíos que plantean los cambios sin usar recetas predeterminadas sino elaborando sus propias soluciones

5. CONCLUSIONES

El presente trabajo es una propuesta para lograr acercar el perfil actual de los egresados de nuestras carreras universitarias, al perfil profesional en temas de costos y gestión que exige la sociedad. La metodología planteada ha sido aplicada en la zona de influencia de nuestra universidad a modo de prueba piloto. El trabajo de campo incluye encuestas y entrevistas a aquellos demandantes de servicios profesionales en la sociedad. Como resultado de las encuestas se observa que las capacidades que se presentan más débilmente son: saber comunicarse en forma oral y escrita, saber exponer y fundamentar sus ideas y tener visión integral en actividades regionales. En cuanto a las fortalezas la más relevante es que los egresados tienen los conocimientos técnicos necesarios.

El detectar la brecha existente entre el perfil del egresado y el ocupacional es un gran avance para trabajar en resolver los factores y las causas de las diferencias. Se proponen acciones concretas para lograr el desarrollo de las competencias necesarias.

Se presenta también el perfil ideal de profesional en respuesta a lo detectado como requerimientos de usuarios de servicios profesionales y lo que desde las instituciones formadoras se considera esencial. Esto es lograr egresados con una formación integral, técnica y humana, que les permita insertarse en el proceso de internacionalización, en el marco de compromiso social de prestación de servicios que beneficien a la comunidad de la que forman parte.

Por último consideramos que es muy importante que los alumnos tengan experiencia laboral o efectúen prácticas en entes del medio, sobre todo en los últimos años de su carrera de grado. Del mismo modo es aconsejable que los docentes tengan experiencia profesional para poder transmitir los conocimientos desde sus vivencias. Joseph Sacca, especialista del MIT, expresa respecto de los docentes que tiene que existir un buen balance entre su actividad académica y profesional. No sólo se pueden enfocar a lo técnico, deben mantener un nexo permanente con su actividad profesional. No pueden alejarse del mercado laboral, tienen que seguir en el mundo de los negocios.

Dado que esta es una propuesta se espera recibir aportes de quienes ejercen la docencia, son profesionales del área o usuarios de los servicios profesionales que seguramente serán enriquecedores y permitirán lograr el objetivo de formar profesionales que puedan resolver los actuales desafíos. Es indudable además que será necesario ampliar el análisis efectuado a otras realidades de latitudes nacionales e intencionales que nos permita sacar conclusiones más generales. Deberá considerarse además la opinión de los egresados que están o no insertos en el mundo laboral surgida de su propia experiencia como profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

ERCOLE, Raúl, ALBERTO, Catalina y CARIGNANO, Claudia, Métodos cuantitativos para la gestión: tutorial de aplicaciones en un enfoque decisorio, Córdoba, Asociación Cooperadora de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC, 2006.

GORE, Ernesto, La educación en la empresa: aprendiendo en contextos organizativos, 2ª ed., Buenos Aires, Granica, 2004.

HERRERA GUZMÁN, Juan, El perfil del contador: visión del futuro, Revista Costos y Gestión, T.II, N 42.

JAIM ETCHEVERRY, Guillermo, La tragedia educativa, 12ª reimpr, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2004.

LÓPEZ SEGRERA, Francisco, Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis y estudios de casos, Buenos Aires, CLACSO, 2006.

MORIN, Edgar, La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento, 1ª ed., 6ª reimpr., Buenos Aires, Nueva Visión, 2007.

MORIN, Edgar, Los siete saberes necesarios para la educación del futuro, 1ª ed., 4ª reimpr., Buenos Aires, Nueva Visión, 2007.

SÁNCHEZ, Esther, NOUSSAN LETTRY, Ramiro y BOSCHÍN, Marta, El nuevo perfil del alumno de costos y gestión. Recursos pedagógicos para lograrlo, en XXXI Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos, Tucumán, 2008.

Van-Der HOFSTADT ROMÁN, Carlos y GÓMEZ GRAS, José, Competencias y habilidades profesionales para universitarios, Madrid, Díaz de Santos, 2006.