

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

**XXXIII CONGRESO DE PROFESORES
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

**COMPARACIÓN ENTRE LA AUTOEVALUACIÓN DEL
PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y EL PERFIL
DEMANDADO POR LA SOCIEDAD**

Autores

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

Mar del Plata, Octubre de 2010

INDICE

Pág.

RESUMEN.....	2
A. INTRODUCCIÓN.....	3
B. SITUACION ACTUAL.....	4
C. ANALISIS DEL PERFIL ACTUAL Y EL PERFIL REQUERIDO.....	5
D. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.....	14
E. CONCLUSIONES.....	16
F. BIBLIOGRAFIA.....	17
ANEXO I	19

COMPARACIÓN ENTRE LA AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y EL PERFIL DEMANDADO POR LA SOCIEDAD

RESUMEN

El presente trabajo continúa una línea de investigación iniciada hace varios años. Nuestras inquietudes surgen de la labor diaria con alumnos de final de carrera cuyo perfil medio presenta un bajo desarrollo de ciertas capacidades que la sociedad actual requiere. Considerando el rol de las universidades en el desarrollo económico, cultural y social de los países, es allí donde se debe trabajar sobre las habilidades y capacidades sociales que ayuden a resolver los desafíos del mundo actual.

Definidas ya en anteriores investigaciones las capacidades que los profesionales deben poseer para desempeñarse en el nuevo contexto globalizado y dado el diagnóstico que permitió determinar una brecha entre el perfil actual del egresado y el requerido por la sociedad, se avanza para analizar el problema desde la perspectiva de los propios egresados. Para ello, se realizó una encuesta en profundidad a 70 profesionales en ciencias económicas.

Del análisis de los datos relevados y de la comparación de estas encuestas con las entrevistas y encuestas realizadas anteriormente a los demandantes de servicios profesionales, se detectaron: cuáles son las capacidades que presentan más débilmente los egresados, cuáles son las capacidades cruciales a la hora de obtener o mantener el empleo, observando una amplia correspondencia entre las percepciones del egresado y la de los demandantes de servicios profesionales y, cuales las capacidades respecto de las cuales existe una diferencia importante entre ambas percepciones.

Por último, se solicitó opinión a los profesionales sobre cuáles serían las técnicas de enseñanza – aprendizaje más adecuadas que ayuden a resolver los desafíos profesionales.

Como aporte se presentan propuestas de solución para acercar lo que la universidad logra en cuanto a la formación de capacidades de los egresados con lo que la sociedad demanda, revalorizando el rol del docente como figura clave en el proceso de transformación de las instituciones educativas.

A. INTRODUCCIÓN

En nuestra labor docente, desarrollada en el octavo cuatrimestre, de un total de 10 cuatrimestres, en el actual plan de estudios de Contador Público Nacional, encontramos estudiantes que, finalizando su carrera, presentan dificultades en el desarrollo de capacidades requeridas por la sociedad a los profesionales en ciencias económicas.

Esta inquietud movilizadora como docentes data de hace varios años lo que nos incentivó a iniciar una línea de investigación cuyos resultados hemos presentado en un trabajo en el XXXI Congreso Nacional de Profesores Universitarios de Costos celebrado en Tucumán en el año 2008. En él 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”¹.

Hemos continuado con esta línea de investigación presentando una comunicación a la Comisión de Pedagogía del Instituto Internacional de Costos, en el marco del XXXII Congreso Nacional de Profesores Universitarios de Costos y XI Congreso Internacional de Costos y Gestión, celebrado en Trelew en el año 2009; y un trabajo en el V Congreso de Costos del Mercosur, celebrado en La Plata en junio de 2010.

“Dado que las universidades son instituciones trascendentes para el desarrollo económico, cultural y social de los países, es allí donde debe trabajarse en las habilidades y capacidades sociales necesarias para resolver los desafíos de los nuevos escenarios. Hasta ahora las funciones de producción y transmisión del conocimiento han sido los ejes del desarrollo de las instituciones de educación superior. Hoy debe pensarse en una nueva función sustantiva de la universidad que es la transferencia de conocimientos a los actores sociales y económicos que se relacionan directamente con el aprovechamiento del conocimiento. En este nuevo escenario la formación de profesionales debe cumplir con los requisitos que permitan esta verdadera transferencia de conocimientos. Esta situación plantea el uso de recursos pedagógicos acordes al nuevo perfil profesional.”²

*Por otra parte, es importante destacar que “para lograr este perfil será necesario definir una currícula que apunte a desarrollar ciertas competencias 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.”³*

El desarrollo de este perfil requiere del uso de recursos pedagógicos que faciliten el logro de ciertas capacidades necesarias para que el profesional se desempeñe con habilidad en el nuevo contexto globalizado, altamente tecnificado y en

¹ SÁNCHEZ, Esther, NOUSSAN LETTRY, Ramiro y BOSCHIN, 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.

² SÁNCHEZ, Esther y NOUSSAN LETTRY, Ramiro, *El perfil del profesional en costos y gestión y las demandas de la sociedad*, en V Congreso de Costos del Mercosur, La Plata, 2010.

³ *Ibidem*

constante transformación. Es importante destacar que se trata del uso de recursos pedagógicos, más que del desarrollo de contenidos, teniendo especialmente en cuenta que el uso de estos recursos no puede ser un hecho aislado, sino que debe responder a un plan armónico inclusivo de cada una de las asignaturas que componen la currícula de la carrera.

“En nuestra opinión es fundamental priorizar el aprendizaje de alumnos y docentes en un continuo intercambio con el medio que los rodea, pudiendo lograr entonces la transferencia de conocimientos a la sociedad en su conjunto, lo cual implica agregar valor a la misión sustancial de la universidad.”⁴

B. SITUACIÓN ACTUAL

Como ya hemos expresado en trabajos anteriores, los profesionales que se forman en la universidad de hoy deberán desempeñarse en un mundo en permanente cambio, turbulento, en el que se dan una serie de circunstancias difíciles de afrontar, para lo cual debe evolucionar hacia un perfil preparado para asumir un rol de actor en la gestión.

Este ambiente cambiante de los negocios demanda que las organizaciones sean cada vez más flexibles, dando lugar a alianzas y organizaciones virtuales. Esto también ha originado cambios en los perfiles profesionales, puesto que tienden a borrarse las fronteras entre las distintas profesiones y cambiar la naturaleza de la actividad gerencial.

Convencidos de que las amenazas del contexto actual pueden transformarse en oportunidades para el cambio, nuestro rol como docentes comprometidos, implica tener la visión necesaria para prever esta situación, formando profesionales que desarrollen habilidades y capacidades que les permita desempeñarse en este ambiente.

A nuestro entender, el profesional de ciencias económicas debería no sólo conocer las reglas de juego y herramientas válidas internacionalmente, sino sobre todo manejar con auténtico espíritu crítico la aplicación de las mismas en las empresas de la región considerando sus particularidades con el objetivo de lograr la inserción de las mismas en el plano competitivo internacional.

Edgar Morin, sociólogo, filósofo y propulsor de un conocimiento multidimensional del acontecer humano, explica que en la realidad en la que se desarrolla nuestra profesión es cada vez más necesaria una mayor adecuación entre el saber disociado, parcelado, compartimentando entre las diversas disciplinas con respecto a la realidad y los problemas cada vez más multidisciplinares, transversales, multidimensionales y globales.

Es importante plantear un problema dentro de su contexto, ya que de otro modo, pierde relevancia. La hiperespecialización impide ver lo global y lo esencial. Según Morin, “la parcelación de las disciplinas hace imposible aprehender lo que está tejido junto, es decir, según el sentido original del término, lo complejo”.⁵ El desarrollo de la aptitud de contextualizar tiende a producir un pensamiento que sitúa a todo acontecimiento, información o conocimiento en una relación inseparable con el medio cultural, social, económico y político.

⁴ SÁNCHEZ, Esther y NOUSSAN LETTRY, Ramiro, *op. cit.*

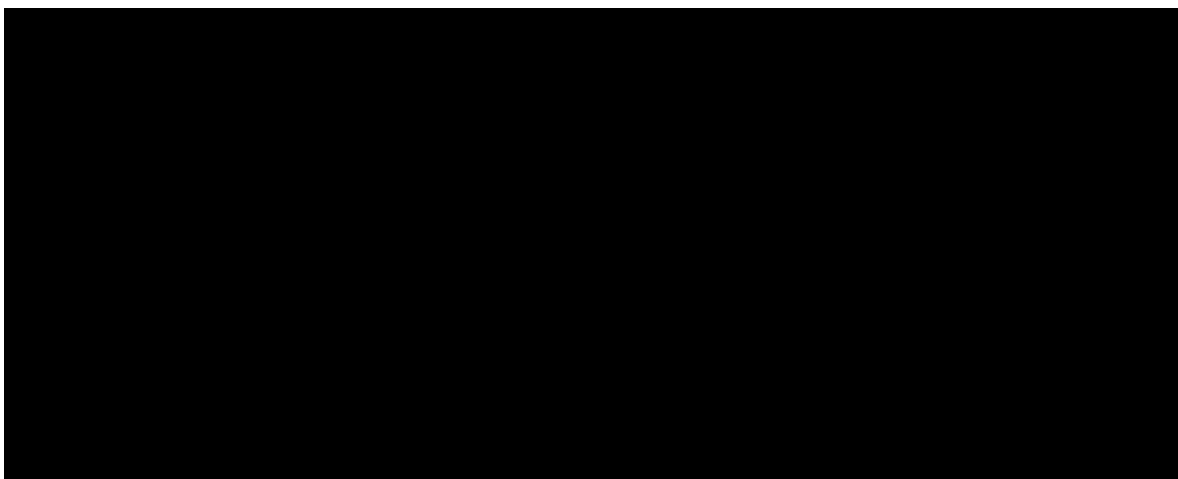
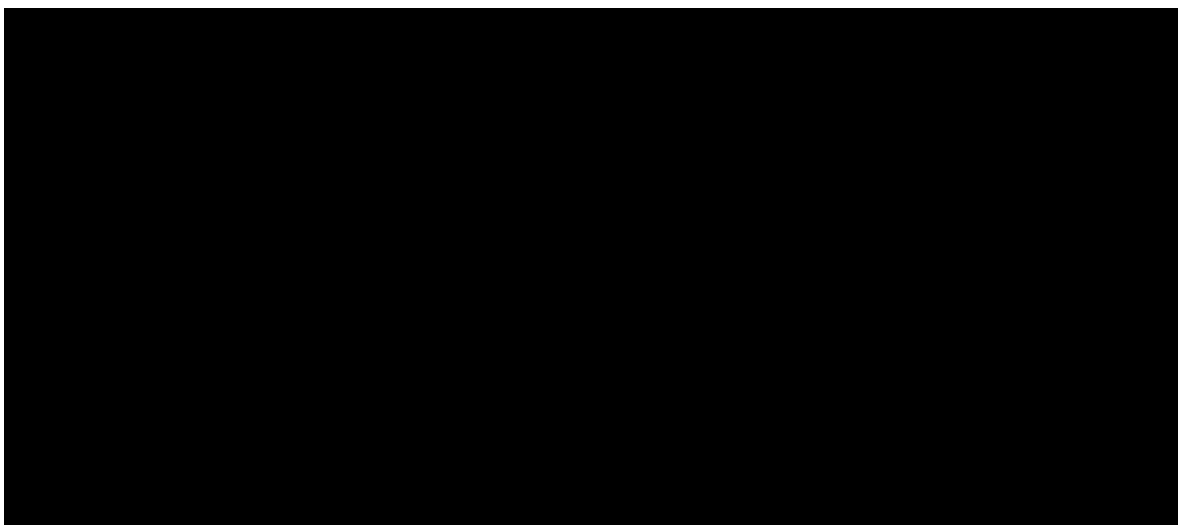
⁵ *Ibidem*, pág. 14.

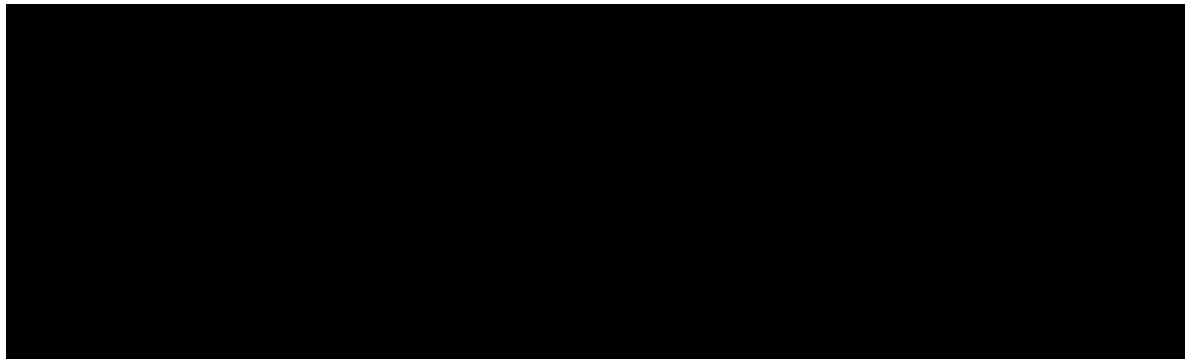
Cabe aclarar que consideramos que lo expresado anteriormente debe circunscribirse en un marco de compromiso social de prestación de servicios que beneficie a la comunidad de la que el profesional forma parte, con un comportamiento ético y socialmente responsable. Estos conceptos se podrían resumir en la expresión: Formar buenas personas que tengan conocimientos de Ciencias Económicas.

C. ANÁLISIS DEL PERFIL ACTUAL Y EL PERFIL REQUERIDO

En un trabajo anterior se diagnosticó la brecha entre el perfil actual del egresado y el perfil requerido por la sociedad. La investigación se llevó a cabo mediante encuestas y entrevistas a empresarios y demandantes de los servicios profesionales; entrevistas a selectores de personal, autoridades de instituciones educativas y docentes de final de carrera. En el caso de los empresarios, se realizaron encuestas a representantes de los siguientes sectores económicos regionales: vitivinícola, frutícola, industria conservera, industria del mueble, construcción, metalmecánica y petrolera.

En los siguientes cuadros se puede observar: la valoración que los encuestados otorgaron a las capacidades que los profesionales en ciencias económicas dedicados a la gestión deberían poseer, las capacidades detectadas en los profesionales de la organización y los aspectos en los que la dirección considera importante que el profesional lo acompañe.





Con el desarrollo de la encuesta se intentó efectuar un mapeo de capacidades que en el medio se detectaron como necesarias para la profesión y el nivel con el que las mismas se verifican en el ejercicio profesional.

Como resultado de la encuesta se observó que las capacidades que se presentan más débilmente son: “tener visión integral de las actividades regionales”, “ser creativo e innovador”, “saber comunicarse en forma oral y escrita” y “saber exponer y fundamentar sus ideas”. En cuanto a las fortalezas se observa que el 100% de los encuestados responde, en el más alto nivel, que los egresados poseen “conocimientos técnicos”.

La pregunta es: ¿Cuál debería ser entonces el perfil ideal del profesional egresado de ciencias económicas que satisfaga las necesidades de la sociedad? Para lograr el perfil profesional considerado ideal por la sociedad, propusimos una serie de acciones, entre las que se destacan: desarrollar clases de carácter participativo, teórico-práctico vinculadas a las actividades regionales, incluir técnicas de trabajo grupal, desarrollar trabajos de campo grupal en entes del medio, fomentar vínculos con las empresas del medio con el fin de que los alumnos accedan a las mismas en procesos de mutua colaboración, entre otras acciones.

Las conclusiones del trabajo anterior mencionado surgen de considerar la perspectiva de los demandantes de servicios profesionales. Sin embargo, consideramos necesario también analizar el problema desde la perspectiva de los propios egresados. Para ello realizamos una encuesta a 70 profesionales en ciencias económicas, las que a su vez, estratificamos en profesionales egresados antes de 1990 (21 encuestas), egresados entre 1990 y 1999 (13 encuestas) y los egresados desde el año 2000 en adelante (36 encuestas). El modelo de encuesta se adjunta en el Anexo I de presente trabajo.

Cuadro 4: Valoración de las capacidades que debería poseer un profesional en ciencias económicas dedicado a la gestión según los egresados.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						
	0	1	2	3	4	5	Ns/Nc
1 Conocimientos técnicos	0,00%	1,43%	1,43%	10,00%	35,71%	51,43%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	1,43%	4,29%	18,57%	75,71%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	4,29%	28,57%	67,14%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	1,43%	1,43%	14,29%	28,57%	52,86%	1,43%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	0,00%	2,86%	24,29%	72,86%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	2,86%	7,14%	25,71%	64,29%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	2,86%	4,29%	38,57%	52,86%	1,43%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,71%	72,86%	1,43%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	1,43%	2,86%	20,00%	38,57%	35,71%	1,43%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	1,43%	5,71%	21,43%	70,00%	1,43%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Del análisis de la encuesta realizada, observando el Cuadro 4, en el cual se tabula la valoración de las capacidades que debería poseer un profesional en ciencias

económicas dedicado a la gestión, se puede concluir que el mayor porcentaje se aglutina en la valoración 5, lo que significa que los egresados encuestados opinan que estas capacidades son importantes a la hora de desarrollar su perfil profesional. Es de destacar que dentro de este perfil ideal definido por los egresados, la capacidad de “tener una visión integral de las actividades regionales” tiene una valoración inferior al resto de las capacidades. Curiosamente, ésta es una capacidad que los demandantes de servicios profesionales consideran como relevante. (Cuadro 1)

Si se desglosa el presente cuadro en los tres estratos identificados anteriormente, se puede observar los Cuadros identificados como 4A, 4B y 4C, que se adjuntan a continuación.

Cuadro 4 A: Valoración de las capacidades que debería poseer un profesional en ciencias económicas dedicado a la gestión – Egresados anteriores a 1990.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						Ns/Nc
	0	1	2	3	4	5	
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	0,00%	4,76%	38,10%	57,14%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	0,00%	4,76%	14,29%	80,95%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,52%	61,90%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	0,00%	4,76%	9,52%	19,05%	66,67%	0,00%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	0,00%	4,76%	33,33%	61,90%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	4,76%	4,76%	28,57%	61,90%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	4,76%	0,00%	47,62%	47,62%	0,00%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	0,00%	4,76%	9,52%	23,81%	61,90%	0,00%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	0,00%	4,76%	19,05%	76,19%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Cuadro 4 B: Valoración de las capacidades que debería poseer un profesional en ciencias económicas dedicado a la gestión – Egresados entre 1990 y 1999.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						Ns/Nc
	0	1	2	3	4	5	
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	38,46%	53,85%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	0,00%	15,38%	23,08%	61,54%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	23,08%	76,92%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	7,69%	0,00%	7,69%	38,46%	46,15%	0,00%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	92,31%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	23,08%	69,23%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	0,00%	15,38%	30,77%	53,85%	0,00%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	23,08%	76,92%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	7,69%	0,00%	15,38%	46,15%	30,77%	0,00%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	0,00%	92,31%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Cuadro 4 C: Valoración de las capacidades que debería poseer un profesional en ciencias económicas dedicado a la gestión – Egresados a partir de 2000.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						Ns/Nc
	0	1	2	3	4	5	
1 Conocimientos técnicos	0,00%	2,78%	2,78%	13,89%	33,33%	47,22%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	2,78%	0,00%	19,44%	77,78%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	2,78%	30,56%	66,67%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	0,00%	0,00%	19,44%	30,56%	47,22%	2,78%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	0,00%	2,78%	25,00%	72,22%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	2,78%	8,33%	25,00%	63,89%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	2,78%	2,78%	36,11%	55,56%	2,78%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	72,22%	2,78%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	0,00%	2,78%	27,78%	44,44%	22,22%	2,78%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	30,56%	58,33%	2,78%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Cuando se abre la información en los tres estratos, puede observarse que la capacidad “tener una visión integral de las actividades regionales” es valorada con el máximo puntaje por los egresados con anterioridad a 1990 (62% en valor 5), mientras que los egresados con posterioridad a 1990 valoran con nivel 4 esta

capacidad y en nivel decreciente a medida que los egresados son más jóvenes. Esto indicaría que a medida que los egresados desarrollan la profesión, se da una mayor relevancia a conocer integralmente el entorno en el que se desempeñan.

Cuadro 5: Valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						Ns/Nc
	0	1	2	3	4	5	
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	2,86%	10,00%	35,71%	51,43%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	5,71%	14,29%	42,86%	21,43%	15,71%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	8,57%	24,29%	42,86%	11,43%	11,43%	1,43%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	12,86%	41,43%	30,00%	12,86%	1,43%	1,43%
5 Tener juicio crítico	0,00%	2,86%	21,43%	27,14%	37,14%	11,43%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	1,43%	5,71%	17,14%	44,29%	25,71%	5,71%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	2,86%	21,43%	35,71%	27,14%	10,00%	1,43%	1,43%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	5,71%	25,71%	27,14%	27,14%	14,29%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	1,43%	14,29%	27,14%	41,43%	12,86%	1,43%	1,43%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	12,86%	14,29%	15,71%	32,86%	22,86%	1,43%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

En el Cuadro 5 se muestra la valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera, esto es, en qué medida considera el egresado encuestado que con el cursado de la carrera pudo adquirir esas capacidades. Aquí se denota un corrimiento en cuanto a la valoración, el cual es notable con respecto al cuadro anterior. Se puede observar que sólo la capacidad relativa a los conocimientos técnicos está valorada en forma mayoritaria con el nivel 5. Hay tres capacidades: “Tener juicio crítico”, “Asumir compromiso ético y socialmente responsable” y “Saber exponer y fundamentar sus ideas”, cuya valoración preponderante se encuentra en el nivel 4, pero sin ser valores demasiado altos. Por otra parte, el “Resolver problemas”, “Saber comunicarse en forma oral y escrita”, “Saber trabajar en equipo”, “Tener una visión integral de las actividades regionales” y “Saber exponer y fundamentar sus ideas” se encuentra el mayor porcentaje en una valoración 3 (el último caso está en realidad con el mismo porcentaje tanto en valoración 3 como 4). En cuanto a las capacidades correspondientes a “Ser creativo e innovador” y a “Saber trabajar con profesionales de otras áreas”, se observa que la acumulación de la mayor valoración se encuentra en el nivel 2. Esto significaría que en opinión de los egresados, la carrera universitaria poco ayudó a que estas capacidades fueran adquiridas.

Cuadro 5 A: Valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera – Egresados anteriores a 1990.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						Ns/Nc
	0	1	2	3	4	5	
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	0,00%	4,76%	38,10%	57,14%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	9,52%	52,38%	23,81%	14,29%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	9,52%	57,14%	9,52%	23,81%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	9,52%	52,38%	19,05%	14,29%	4,76%	0,00%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	23,81%	33,33%	28,57%	14,29%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	4,76%	9,52%	23,81%	47,62%	9,52%	4,76%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	9,52%	23,81%	28,57%	19,05%	14,29%	4,76%	0,00%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	28,57%	23,81%	28,57%	19,05%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	28,57%	28,57%	19,05%	19,05%	4,76%	0,00%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	9,52%	14,29%	19,05%	19,05%	38,10%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Cuadro 5 B: Valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera – Egresados entre 1990 y 1999.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						Ns/Nc
	0	1	2	3	4	5	
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	7,69%	7,69%	23,08%	61,54%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	15,38%	23,08%	38,46%	7,69%	15,38%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	15,38%	46,15%	23,08%	7,69%	7,69%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	38,46%	23,08%	38,46%	0,00%	0,00%	0,00%
5 Tener juicio crítico	0,00%	15,38%	30,77%	23,08%	30,77%	0,00%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	15,38%	30,77%	30,77%	23,08%	0,00%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	30,77%	38,46%	30,77%	0,00%	0,00%	0,00%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	23,08%	38,46%	30,77%	7,69%	0,00%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	7,69%	30,77%	38,46%	23,08%	0,00%	0,00%	0,00%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	46,15%	15,38%	7,69%	30,77%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Cuadro 5 C: Valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera – Egresados a partir año 2000.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						Ns/Nc
	0	1	2	3	4	5	
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	2,78%	13,89%	38,89%	44,44%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	5,56%	13,89%	38,89%	25,00%	16,67%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	11,11%	25,00%	41,67%	13,89%	5,56%	2,78%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	5,56%	41,67%	33,33%	16,67%	0,00%	2,78%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	16,67%	25,00%	44,44%	13,89%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	8,33%	47,22%	36,11%	8,33%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	16,67%	38,89%	30,56%	11,11%	0,00%	2,78%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	2,78%	19,44%	27,78%	33,33%	16,67%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	0,00%	22,22%	61,11%	13,89%	0,00%	2,78%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	2,78%	13,89%	16,67%	41,67%	22,22%	2,78%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Quando se abre la información en los tres estratos, puede observarse que, en general, los resultados son coincidentes con baja dispersión en las ocho primeras capacidades. Sin embargo, en el caso de “tener una visión integral de las actividades regionales”, los egresados con anterioridad a 1990 consideran que fue bajo el aporte durante la carrera, en tanto que los egresados con posterioridad muestran haber recibido un aporte creciente con respecto a esta capacidad durante la carrera, sobre todo los egresados con posterioridad al año 2000 (61% en valoración 3). Analizando las preguntas 1 y 2 de la encuesta, (Cuadro 4 y 5), se puede concluir que los egresados con anterioridad a 1990 consideran que si bien es importante como capacidad, no recibieron formación durante la carrera. Por el contrario, los egresados más jóvenes, consideran que recibieron formación, mas no la valoran como una capacidad relevante. Esto podría significar que se debería hacer mayor hincapié en la razón por la cual es importante realizar la relación de los contenidos de la carrera con el entorno en el cual se desempeñará el futuro profesional.

Cuadro 6: Diferencia entre la valoración de las capacidades que debería poseer el profesional en ciencias económicas dedicado a la gestión y el desarrollo de las mismas durante el cursado de la carrera

CAPACIDAD	PERCEPCIÓN		DIFERENCIA RELATIVA
	IDEAL	REAL	
1 Conocimientos técnicos	87%	87%	0%
2 Resolver problemas	94%	65%	-30%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	93%	58%	-38%
4 Ser creativo e innovador	85%	49%	-43%
5 Tener juicio crítico	94%	67%	-29%
6 Saber trabajar en equipo	90%	61%	-33%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	87%	44%	-49%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	93%	64%	-32%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	80%	50%	-37%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	91%	67%	-27%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

La diferencia que se observa entre la percepción del perfil “ideal” (pregunta 1 de la encuesta) y “real” (pregunta 2 de la encuesta), es bastante notoria (Cuadro 4 y Cuadro 5). En el Cuadro 6 se puede observar esta diferencia expresada en porcentuales ponderados por el grado de valoración realizado por el profesional de cada una de las capacidades. Analizando esta información, se observa que excepto la capacidad referida a “conocimientos técnicos”, que no registra diferencia entre el ideal y el real, todas las demás capacidades tienen una diferencia importante, siendo las capacidades más distanciadas del perfil ideal, la capacidad de “saber trabajar con profesionales de otras áreas”, “ser creativo e innovador”, “saber comunicarse en forma oral y escrita” y “tener una visión integral de las actividades regionales”.

Cuadro 7: Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener su empleo.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						
	0	1	2	3	4	5	Ns/Nc
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	5,71%	21,43%	38,57%	34,29%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	1,43%	4,29%	44,29%	50,00%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	12,86%	41,43%	45,71%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	2,86%	4,29%	30,00%	34,29%	27,14%	1,43%
5 Tener juicio crítico	0,00%	1,43%	1,43%	11,43%	34,29%	51,43%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	0,00%	15,71%	37,14%	45,71%	1,43%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	12,86%	12,86%	37,14%	35,71%	1,43%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	11,43%	34,29%	54,29%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	7,14%	11,43%	32,86%	32,86%	14,29%	1,43%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	5,71%	18,57%	25,71%	47,14%	2,86%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas

En el Cuadro 7 se muestra la información correspondiente a la valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener su empleo. En este cuadro se observa una concentración en la valoración 5 y 4, con excepción de la capacidad relativa a “tener una visión integral de las actividades regionales”, cuya valoración más elegida es la 3 y 4 con igual valor.

Según los egresados, las capacidades más valoradas a la hora de obtener o mantener el empleo son “saber exponer y fundamentar sus ideas”, “tener juicio crítico” y “resolver problemas”. Cuando se desagrega la información en los tres estratos identificados es posible observar que en los egresados entre 1990 y 1999 valoran con el más alto nivel “asumir compromiso ético y socialmente responsable”, valoración que muestra gran diferencia en los otros dos estratos.

Cuadro 7 A: Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener su empleo – Egresados anteriores a 1990.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						
	0	1	2	3	4	5	Ns/Nc
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	4,76%	28,57%	28,57%	38,10%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	19,05%	42,86%	38,10%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	0,00%	4,76%	28,57%	38,10%	28,57%	0,00%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	0,00%	23,81%	33,33%	42,86%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	0,00%	19,05%	42,86%	38,10%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	9,52%	14,29%	52,38%	23,81%	0,00%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	9,52%	28,57%	61,90%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	4,76%	19,05%	28,57%	28,57%	19,05%	0,00%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	9,52%	14,29%	33,33%	42,86%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Cuadro 7 B: Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener su empleo – Egresados entre 1990 y 1999.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						
	0	1	2	3	4	5	Ns/Nc
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	0,00%	15,38%	38,46%	46,15%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	46,15%	46,15%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	38,46%	53,85%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	7,69%	7,69%	7,69%	30,77%	46,15%	0,00%
5 Tener juicio crítico	0,00%	0,00%	7,69%	0,00%	30,77%	61,54%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	0,00%	15,38%	23,08%	61,54%	0,00%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	7,69%	15,38%	38,46%	38,46%	0,00%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	69,23%	23,08%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	15,38%	7,69%	23,08%	30,77%	23,08%	0,00%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	23,08%	76,92%	0,00%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Cuadro 7 C: Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener su empleo – Egresados a partir año 2000.

CAPACIDAD	VALORACIÓN						
	0	1	2	3	4	5	Ns/Nc
1 Conocimientos técnicos	0,00%	0,00%	8,33%	19,44%	44,44%	27,78%	0,00%
2 Resolver problemas	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	44,44%	47,22%	0,00%
3 Saber comunicarse en forma oral y escrita	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	41,67%	47,22%	0,00%
4 Ser creativo e innovador	0,00%	2,78%	2,78%	38,89%	33,33%	19,44%	2,78%
5 Tener juicio crítico	0,00%	2,78%	0,00%	8,33%	36,11%	52,78%	0,00%
6 Saber trabajar en equipo	0,00%	0,00%	0,00%	13,89%	38,89%	44,44%	2,78%
7 Saber trabajar con profesionales de otras áreas	0,00%	0,00%	16,67%	11,11%	27,78%	41,67%	2,78%
8 Saber exponer y fundamentar sus ideas	0,00%	0,00%	0,00%	13,89%	25,00%	61,11%	0,00%
9 Tener una visión integral de las actividades regionales	0,00%	5,56%	8,33%	38,89%	36,11%	8,33%	2,78%
10 Asumir compromiso ético y socialmente responsable	0,00%	0,00%	5,56%	27,78%	22,22%	38,89%	5,56%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas.

Corresponde ahora realizar una comparación entre la información contenida en el Cuadro 5 (Valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera) y el Cuadro 7 (Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener el empleo), ya que de alguna manera se estaría comparando el desarrollo de las capacidades durante la carrera con aquellas tenidas en cuenta por los selectores de personal, desde la perspectiva del egresado. En todos los casos, excepto por los “conocimientos técnicos”, se concluye que lo demandado por la sociedad en cuanto a capacidades es mayor que lo adquirido durante el desarrollo de la carrera, siempre desde la perspectiva del egresado. Es así que las que presentan mayores diferencias son: “saber trabajar con profesionales de otras áreas”, “ser creativo e innovador” y “saber comunicarse en forma oral y escrita”. En conclusión, éstas son las capacidades sobre las que más habría que trabajar durante el desarrollo de la carrera.

Cuadro 8: Diferencia entre el desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera y la valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener su empleo.

CAPACIDAD		PREGUNTA		DIFERENCIA
		2 *	3 **	
1	Conocimientos técnicos	87%	80%	8%
2	Resolver problemas	65%	89%	-35%
3	Saber comunicarse en forma oral y escrita	58%	87%	-50%
4	Ser creativo e innovador	49%	75%	-53%
5	Tener juicio crítico	67%	87%	-30%
6	Saber trabajar en equipo	61%	85%	-39%
7	Saber trabajar con profesionales de otras áreas	44%	78%	-77%
8	Saber exponer y fundamentar sus ideas	64%	89%	-39%
9	Tener una visión integral de las actividades regionales	50%	66%	-32%
10	Asumir compromiso ético y socialmente responsable	67%	81%	-21%

Pregunta 2*: Valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera

Pregunta 3**: Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener su empleo

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas

Cuadro 9: Valoración de las Técnicas de Enseñanza – Aprendizaje

TÉCNICA	VALORACIÓN						
	0	1	2	3	4	5	Ns / Nc
1 Clase magistral	0,00%	5,71%	18,57%	37,14%	21,43%	14,29%	2,86%
2 Taller	0,00%	0,00%	2,86%	11,43%	34,29%	50,00%	1,43%
3 Desarrollo de Casos	0,00%	0,00%	1,43%	1,43%	25,71%	70,00%	1,43%
4 Uso de plataforma (aula virtual)	0,00%	4,29%	15,71%	30,00%	34,29%	11,43%	4,29%
5 Visitas a empresas	0,00%	1,43%	4,29%	20,00%	31,43%	40,00%	2,86%
6 Trabajos de aplicación en empresas	0,00%	0,00%	0,00%	5,71%	27,14%	65,71%	1,43%
7 Trabajos de aplicación en organismos públicos	0,00%	4,29%	8,57%	20,00%	22,86%	41,43%	2,86%

Fuente: Elaboración propia a base de las encuestas realizadas

En cuanto a las técnicas puestas en práctica a la hora de llevar adelante el proceso de enseñanza aprendizaje es posible elaborar un ranking según la elección realizada por los encuestados. En este orden de ideas, se observa en el Cuadro 9 que el “desarrollo de casos” y los “trabajos de aplicación en empresas” son las dos técnicas que tienen mayor valoración en el nivel 5 por parte de los egresados encuestados, siendo valoradas en este nivel por un 70% y 65% de los encuestados respectivamente. La modalidad de taller es valorada en el nivel 5 por un 50 % de los encuestados.

Si se realiza un promedio ponderado de las valoraciones realizadas por los encuestados, es posible elaborar el ranking al que se hacía referencia anteriormente. Es así que el promedio es encabezado por el desarrollo de casos, los trabajos de aplicación en empresas y los talleres, que cuentan con un 92 %, 91 % y 85 % respectivamente. En un rango intermedio se encuentran las visitas a empresas y los trabajos de aplicación en organismos públicos, con un 79 % y 76 % respectivamente. Finalmente, el uso de la plataforma o aula virtual y la clase magistral, se encuentran en las menos elegidas, con un 64 % y 62 %, respectivamente.

Cuadro 10: Ranking de las Técnicas de Enseñanza – Aprendizaje

	TÉCNICA	RANKING
1	Desarrollo de Casos	92%
2	Trabajos de aplicación en empresas	91%
3	Taller	85%
4	Visitas a empresas	79%
5	Trabajos de aplicación en organismos públicos	76%
6	Uso de plataforma (aula virtual)	64%
7	Clase magistral	62%

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas

Esto habla de las herramientas que los egresados consideran más adecuadas en el proceso de enseñanza aprendizaje para lograr una mejor formación, en relación al desarrollo de capacidades para poder desempeñarse en forma fluida en la gestión.

A continuación se compara la información recabada en las encuestas y entrevistas a referentes de diversos sectores de la economía y lo que los egresados encuestados opinan sobre las distintas capacidades. Se compara el Cuadro 1 con el Cuadro 4 trabajando en promedios según la tabulación de las encuestas y entrevistas realizadas. Del propio cuadro se puede observar una gran coincidencia de percepciones, ya que la diferencia entre ambas es muy poco significativa. Sólo en el caso de “tener juicio crítico” se observa que existe una diferencia mayor (7 %) entre ambas percepciones.

Cuadro 11: Valoración de capacidades que debería poseer el profesional: comparación de la visión entre referentes del sector y los propios egresados

	CAPACIDAD	*	**	DIFERENCIA
		PROMEDIO	PROMEDIO	(* - **)
1	Conocimientos técnicos	4,50	4,34	0,16
2	Resolver problemas	4,58	4,69	-0,11
3	Saber comunicarse en forma oral y escrita	4,50	4,63	-0,13
4	Ser creativo e innovador	4,33	4,34	-0,01
5	Tener juicio crítico	4,33	4,70	-0,37
6	Saber trabajar en equipo	4,36	4,51	-0,15
7	Saber trabajar con profesionales de otras áreas	4,50	4,46	0,04
8	Saber exponer y fundamentar sus ideas	4,64	4,76	-0,12
9	Tener una visión integral de las actividades regionales	4,17	4,09	0,08
10	Asumir compromiso ético y socialmente responsable	4,83	4,64	0,19

* Valoración de capacidades que debería poseer el profesional según los referentes del sector

** Valoración de capacidades que debería poseer el profesional según el egresado

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas

Por otra parte, también se puede realizar una comparación entre el Cuadro 2 (Valoración de las capacidades detectadas en los profesionales de la organización), desde la perspectiva de los tomadores de servicios y el Cuadro 7 (Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a conseguir y mantener el empleo), desde la perspectiva de los profesionales, que se muestra en el Cuadro 12, medido también según el promedio de cada capacidad, de acuerdo con ambas percepciones. Aquí sí se puede observar una gran diferencia entre las percepciones, especialmente respecto a algunas capacidades, como “saber exponer y fundamentar sus ideas”, “saber comunicarse en forma oral y escrita”, “resolver problemas” y “tener juicio crítico”. Por otra parte, también es significativo que la capacidad referida a los

“conocimientos técnicos” no presenta prácticamente diferencia entre ambas percepciones.

Cuadro 12: Comparación de la valoración de las capacidades detectadas en los profesionales de la organización con el grado en que se considera que esas capacidades ayudaron a conseguir y mantener el empleo

CAPACIDAD		*	**	DIFERENCIA
		PROMEDIO	PROMEDIO	(* - **)
1	Conocimientos técnicos	3,67	4,01	-0,34
2	Resolver problemas	2,56	4,43	-1,87
3	Saber comunicarse en forma oral y escrita	2,14	4,33	-2,19
4	Ser creativo e innovador	2,60	3,83	-1,23
5	Tener juicio crítico	2,80	4,33	-1,53
6	Saber trabajar en equipo	3,10	4,33	-1,23
7	Saber trabajar con profesionales de otras áreas	2,56	4,00	-1,44
8	Saber exponer y fundamentar sus ideas	2,13	4,43	-2,30
9	Tener una visión integral de las actividades regionales	2,00	3,40	-1,40
10	Asumir compromiso ético y socialmente responsable	3,40	4,23	-0,83

* Valoración de las capacidades detectadas en los profesionales de la organización

** Valoración del grado en que las capacidades ayudaron a conseguir y mantener el empleo

Fuente: Elaboración propia a base de encuestas realizadas

D. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Es obvio concluir que se debe seguir trabajando sobre las capacidades más demandadas por la sociedad, pero con prioridad se deberá resolver la brecha de las que presentan mayores diferencias, tratando de acercar lo que la universidad aporta en la formación de capacidades de los egresados con lo que la sociedad está demandando.

Cabe entonces plantearse cual es el camino que debería recorrer la universidad como formadora de profesionales para resolver este tema. Al respecto José Manuel Restrepo Abondano, Vicerrector de la Universidad del Rosario de Colombia, plantea un nuevo contexto en lo curricular que incluye:

- ✚ Globalización e Internacionalización en educación superior, dada por créditos y sistemas de títulos y evaluaciones, entre otros factores.
- ✚ Nueva gestión pública en Educación Superior, introduciendo prácticas del sector privado, nuevas formas de organización y gestión, presupuestación, flexibilidad, modularización, programas a la medida de los estudiantes.
- ✚ Formación basada en el aprendizaje y no en la enseñanza.
- ✚ Sociedad de la información y del conocimiento.
- ✚ El nuevo estudiante, más autónomo y crítico y con interés por la movilidad.

Por otra parte, se pueden identificar dos modos de producción del conocimiento⁶, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

⁶ GIBBONS, Michael, Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI, documento presentado como una contribución a la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO, en 1998 y RESTREPO ABONDANO, José Manuel, Vicerrector de la Universidad del Rosario, Colombia, Seminario – Taller: El rol de profesor frente a la innovación académica. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Filosofía y Letras, Octubre 2008.

Cuadro 13: Modos de producción del conocimiento

MODALIDAD 1	MODALIDAD 2
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Problemas planteados y solucionados en contexto regidos por una comunidad disciplinar en particular ✚ El contexto se define en relación con las normas cognitivas y sociales propias de la investigación básica o la ciencia académica. ✚ Hay una relativa homogeneidad ✚ La organización es jerárquica y con estructuras rígidas al cambio ✚ Poca importancia por la responsabilidad social y el control de calidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Problemas planteados y solucionados en el contexto de aplicación ✚ El contexto es más complejo, caracterizado por un conjunto de disciplinas científicas aplicadas. ✚ Hay una relativa heterogeneidad en la producción del conocimiento ✚ La organización es más plana y con estructuras más transitorias (Adhocráticas) ✚ Mayor responsabilidad social y sistema más amplio de control de calidad
<p>ATRIBUTOS MODALIDAD 2</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conocimiento producido y muchas veces mejor aprehendido en el contexto de aplicación ✚ Carácter inter, multi y transdisciplinario en la investigación y en docencia ✚ Heterogeneidad en producción de conocimiento y en el aprendizaje ✚ Diversidad organizacional ✚ Mayor responsabilidad social ✚ Más amplia la base para el control de la calidad 	

En función de lo antes analizado, si la Universidad desea investigar o ejercer la docencia desde un lugar de vanguardia, deberá organizarse de tal modo que, sin desconocer la importancia del Modo 1 o, inclusive profundizando en él, se avance significativamente en el desarrollo curricular e investigativo acorde con el Modo 2.

Del análisis de las características y atributos del Modo 2, se puede observar que este modo se ajusta más a las necesidades de los mercados laborales, permitiendo una mayor transferencia del aprendizaje logrado a situaciones de la realidad, con límites menos marcados entre las distintas disciplinas.

Un currículo moderno implica la transformación de la actividad educativa, el cambio en las relaciones entre el profesor, el estudiante y el medio social, el cambio de la cultura académica centrada en el desarrollo de procesos de “aprender a aprender” y la sensibilización y capacitación de la comunidad académica para enfrentar estos nuevos procesos. El papel del profesor se enriquece como acompañante del proceso del estudiante. Aquí está presente el concepto de mediación pedagógica, que va más allá de la mera transmisión de conocimientos técnicos y que avanza más en los modos de adquirir capacidades que se transformen en competencias.

Vinculado a nuestro trabajo, “tener juicio crítico”, “resolver problemas”, “saber comunicarse” y “saber expresarse” sólo es posible lograrlo a través de un ejercicio de estas capacidades aprendidas y perfeccionadas a lo largo de la formación en la carrera universitaria. Para esto es necesario dar las condiciones que lo hagan posible y es tarea no sólo del docente sino que debe ser el resultado de una convicción institucional de que éste es el camino.

E. CONCLUSIONES

Por medio del presente trabajo se intenta analizar el perfil del profesional en ciencias económicas que demanda la sociedad desde la visión del propio egresado desarrollando su actividad, de modo tal de acercar el perfil actual de los egresados de nuestras carreras universitarias de ciencias económicas al perfil profesional que exige la sociedad.

Las universidades, como instituciones trascendentes para el desarrollo económico, cultural y social de los países, son las responsables de formar profesionales con habilidades y capacidades sociales para resolver los desafíos de los actuales escenarios. Es aquí donde la labor docente adquiere relevante protagonismo ya que deberá arbitrar los medios para lograr aprendizajes significativos que puedan ser transferidos al medio mediante el uso de diversos recursos pedagógicos.

En este sentido, se plantea la necesidad de una metodología de enseñanza aprendizaje participativa, teórico práctica, con trabajo de equipo, desarrollando actividades de campo en empresas del medio y otros organismos.

Como resultado de las encuestas realizadas a los demandantes de servicios profesionales en nuestra anterior investigación, se concluyó 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.

En la presente investigación se efectúa un análisis desde la perspectiva de los egresados. Al comparar la valoración del desarrollo de las capacidades durante el cursado de la carrera con la valoración del grado en que las capacidades ayudaron a obtener y mantener el empleo, en todos los casos, excepto por los “conocimientos técnicos”, se concluye que lo demandado por la sociedad es mayor que lo adquirido durante el desarrollo de la carrera, siempre desde la perspectiva del egresado. Es así que las que presentan mayores diferencias son: “**saber trabajar con profesionales de otras áreas**”, “**ser creativo e innovador**” y “**saber comunicarse en forma oral y escrita**”. En conclusión, éstas son las capacidades sobre las que más habría que trabajar durante el desarrollo de la carrera.

De la comparación realizada entre las percepciones de los referentes económicos y los egresados sobre el desarrollo de capacidades que debiera tener el profesional, se puede observar una gran coincidencia de percepciones, ya que la diferencia entre ambas es muy poco significativa.

Cuando se compara la valoración de las capacidades detectadas en los profesionales por parte de los demandantes de servicios profesionales con la

valoración de los propios egresados respecto al grado en que las capacidades les ayudaron a obtener y mantener el empleo, es posible observar que “**saber exponer y fundamentar sus ideas**”, “**saber comunicarse en forma oral y escrita**”, “**resolver problemas**” y “**tener juicio crítico**” son las capacidades que muestran mayores diferencias entre lo demandado por la sociedad y la propia percepción del egresado. Sobre estas capacidades será necesario trabajar.

Con respecto a las técnicas de enseñanza aprendizaje, los egresados opinan que el desarrollo de casos, los trabajos de aplicación en empresas y los talleres, se encuentran entre las modalidades más adecuadas para lograr una mejor formación en relación al desarrollo de capacidades para desempeñarse en puestos de gestión.

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. En el trabajo anterior se propusieron acciones concretas para lograr el desarrollo de las competencias necesarias, lo cual implica 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. Realizado el análisis desde la perspectiva del egresado se arriba a similares conclusiones.

En resumen, consideramos que es necesario:

1º Revalorizar el rol de los profesores, quienes deberán generar nuevas estrategias que se correspondan con sus aptitudes como docentes, logrando por sobre todo orientar y motivar procesos de aprendizaje significativo para sus estudiantes.

2º Generar estrategias pedagógicas que posibiliten la participación responsable y autónoma de profesores y estudiantes en la construcción conjunta de conocimientos incluyendo la habilidad necesaria para comunicarlos.

3º Orientar las propuestas didácticas al fortalecimiento de la autonomía de los estudiantes, quienes deberán poseer una sólida formación ética y humanística con responsabilidad por su crecimiento personal y por la calidad de vida de los miembros de su sociedad, desarrollando un pensamiento crítico, constructivo e innovador que les permita fundamentar sus ideas y exponerlas claramente.

Nuestra propuesta es una modificación de la currícula con especial énfasis en la metodología de enseñanza aprendizaje que incluya herramientas pedagógicas que permitan lograr los objetivos analizados. No se trata de una modificación de contenidos sino de una nueva manera de formar los profesionales que demanda la sociedad.

Finalmente, consideramos que la figura del profesor es clave para el proceso de transformación de las instituciones educativas y así lograr el salto educativo que espera la sociedad.

F. BIBLIOGRAFÍA

GIBBONS, Michael, *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*, Documento presentado como una contribución a la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO, en 1998.

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.

RESTREPO ABONDANO, José Manuel, Vicerrector Universidad del Rosario – Colombia, Seminario – Taller: *El rol de profesor frente a la innovación académica*, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Filosofía y Letras, Octubre 2008.

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.

SÁNCHEZ, Esther y NOUSSAN LETTRY, Ramiro, *Aportes pedagógicos para resolver los nuevos desafíos del profesional en costos y gestión*, Informe Comisión de Pedagogía, Instituto Internacional de Costos, XI Congreso Internacional de Costos y Gestión, Trelew, Setiembre, 2009.

SÁNCHEZ, Esther y NOUSSAN LETTRY, Ramiro, *El perfil del profesional en costos y gestión y las demandas de la sociedad*, en V Congreso de Costos del Mercosur, La Plata, 2010.

ANEXO I

Modelo de Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ENCUESTA

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 cumple con los requerimientos que demanda la sociedad ante los permanentes desafíos. Para efectuar esta verificación le 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. Indique en qué grado considera que el cursado de la carrera le ayudó a desarrollar estas capacidades y en qué medida (en una escala del 1 a 5, siendo 5 el puntaje máximo):

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	

3. Indique en qué grado estas capacidades le ayudaron a obtener y mantener su empleo.
(en una escala del 1 a 5, siendo 5 el puntaje máximo):

CAPACIDAD	VALORACION
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	

4. En cuanto a las técnicas de enseñanza aprendizaje, ¿cuáles considera que son las más adecuadas para la formación de profesionales en ciencias económicas? (en una escala del 1 a 5, siendo 5 el puntaje máximo):

TÉCNICA	VALORACIÓN
1. Clase magistral	
2. Taller	
3. Desarrollo de casos	
4. Uso de plataforma (aula virtual)	
5. Visitas a empresas	
6. Trabajos de aplicación en empresas	
7. Trabajos de aplicación en organismos públicos	

5. En su experiencia a la hora de ser seleccionado para un puesto de trabajo, ¿se tienen en cuenta los valores como persona?

.....

Comentarios adicionales o aportes que desee realizar:

.....

Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellido:

Título de Grado:Año de egreso:.....

Universidad de egreso:

Teléfono de contacto:

E-mail: