

**XXXI CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

**EL NUEVO PERFIL DEL ALUMNO DE COSTOS Y GESTIÓN
RECURSOS PEDAGÓGICOS PARA LOGRARLO**

Autores

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

Mendoza, Julio de 2008

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	2
I. Introducción	3
II. El contexto actual y la formación profesional	3
III. Nuestra labor docente	5
A. Capacidades a desarrollar	6
B. Situación en nuestra unidad académica	7
IV. Necesidad de vinculación con el medio	8
V. Nuestra propuesta	11
A. Material didáctico para el desarrollo del IPE	13
B. Evaluación del IPE	21
VI. Conclusiones	22
VII. Bibliografía	23
Anexo A	25

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo poner en valor la importancia de los recursos pedagógicos en el proceso enseñanza aprendizaje que contribuyen a lograr el perfil de los profesionales en el nuevo entorno, caracterizado por los adelantos en la tecnología, la transformación de la economía en una economía global, intensamente interconectada y basada en intangibles.

Para responder a los nuevos desafíos es necesario definir un nuevo perfil del profesional en ciencias económicas con habilidades básicas de información tecnológica, ética y de comunicación, que permitan el desarrollo de una profesión global pero con una profunda visión de la realidad regional de la que el profesional forma parte, en un marco de compromiso social de prestación de servicios que beneficie a la comunidad.

Para lograr este perfil y desde nuestra función docente en costos y gestión, se proponen diversos recursos pedagógicos para estimular estas habilidades y capacidades, por medio de metodologías participativas. Los recursos pedagógicos como el análisis de casos, talleres de toma de decisiones y el Informe de Práctica Empresarial permiten asumir una actitud de actor y no de mero espectador, fomentar la cultura de la toma de decisiones, formar juicio crítico para aplicar las herramientas más adecuadas y usar la creatividad y la imaginación para resolver las más diversas situaciones, proponiendo sus propias soluciones.

La experiencia reiterada de la aplicación, como recurso pedagógico, del Informe de Práctica Empresarial, ha demostrado que los futuros profesionales logran, aplicando nuevas tecnologías, transferir los conocimientos adquiridos mediante la aplicación creativa de las diversas herramientas de costos y gestión en un marco de ética y de responsabilidad, estimulando sus habilidades comunicacionales. Este recurso pedagógico contribuye de modo significativo a la formación del nuevo perfil profesional, logrando integrar de un modo armónico a todos los actores que intervienen: alumnos, docentes, empresarios, universidad y sociedad como un todo.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo poner en valor la importancia de los recursos pedagógicos en el proceso enseñanza aprendizaje que contribuyen a lograr el perfil de los profesionales que deberán resolver los desafíos del nuevo entorno.

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. Más aún, hay un incipiente desarrollo de la "Vinculación productiva" entre sociedad y universidad que contribuirá a lograr el desarrollo económico, cultural y social en un marco de cooperación e integración. 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.

En este marco globalizado el perfil del profesional de 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** aplicable en cualquier contexto mundial. Pero además ese profesional debe tener una **visión integral** de las actividades regionales.

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.

El desarrollo de las competencias antes descriptas requiere del uso de recursos pedagógicos adecuados para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje en el nuevo contexto globalizado, altamente tecnificado y en constante transformación. El uso de estos recursos no puede ser algo aislado, sino que debe responder a un plan armónico de desarrollo de la asignatura contextualizado en el marco 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 fundamental de la universidad.

II. EL CONTEXTO ACTUAL Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En el mundo actual definido por algunos observadores como en crisis de civilización caracterizado por: una financiarización de la economía, la aparición de nuevas potencias capitalistas, el aumento de las desigualdades mundiales, la mafistización de las instituciones y las sociedades y la influencia humana en el cambio climático, entre otras razones, hacen necesario que la formación profesional sea tal que, no solo conozca estos fenómenos sino que esté preparado para evaluar sus impactos en la cotidianeidad que le toque actuar como profesional miembro de una comunidad.

En este contexto definido como en crisis, también es posible avizorar oportunidades para el cambio. En este sentido podemos definir algunos propulsores para el cambio como son la globalización en sí misma, los adelantos en la tecnología, la transformación a la nueva economía global intensamente interconectada y basada en intangibles, la vertiginosa dinámica de los cambios y la demanda de parte de la comunidad de una mayor responsabilidad en la gestión.

Dadas estas condiciones deberíamos formar profesionales con las siguientes habilidades y capacidades:

- 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.

Los estudios universitarios vinculados con la gestión empresarial se ven influenciados por estos permanentes cambios y deberían actualizar permanentemente sus contenidos con el propósito de dotar a sus egresados de conocimientos y competencias acordes con las nuevas exigencias. Esto solo es posible en la medida que se adopten currículas flexibles.

Es necesario crear una profesión global que sea capaz de ofrecer servicios sin fronteras; así lo manifiesta el Grupo de Trabajo Intergubernamental de Expertos en Normas Internacionales de Contabilidad e Informes (ISAR), organismo al que la Conferencia en Comercio y Desarrollo de las Naciones Unidas (UNCTAD) le encomendó como objetivo promover la armonización global de los requerimientos para la calificación de los profesionales en ciencias económicas.

Los expertos de estas comisiones de trabajo destacan tres áreas de conocimiento general de habilidades básicas que deben ser obtenidas por los profesionales que son: **información tecnológica, ética y habilidades de comunicación.**

A nuestro entender, esta definición amplia del perfil del profesional de ciencias económicas, para que sea íntegra, debería incluir la visión desde la perspectiva de las realidades regionales. Es decir conocer las reglas de juego y herramientas válidas internacionalmente, pero manejar con auténtico espíritu crítico la aplicación de las mismas en las empresas de la región considerando sus particularidades. El objetivo es poder insertarse exitosamente en el proceso de internacionalización. Todo esto en el marco de un compromiso social de prestación de servicios que beneficie a la comunidad de la que el profesional forma parte, con un comportamiento ético y responsabilidad social. Estos conceptos se podrían resumir en la expresión: Formar buenas personas que tengan conocimientos de Ciencias Económicas.

Debemos tener muy presente que “la educación es la base mínima, el punto de partida para cualquier proyecto de nación. En cualquier terreno y frente a cualquier contingencia o crisis, es la apuesta más segura, la política más eficaz para el desarrollo y la movilidad social, punto de encuentro para compartir conocimientos, experiencias y valores, así como la mejor inversión en el mercado global. De todos modos, no podemos olvidar que el fin último de la educación no es formar eslabones para la cadena de producción, sino contribuir a una mejor manera de vivir.”¹

“Educar no es solamente inculcar saber, es despertar ese inmenso potencial de creación que anida en cada uno de nosotros a fin de que podamos desarrollarnos y contribuir mejor a la vida en sociedad”.²

III. NUESTRA LABOR DOCENTE

Nuestra labor como docentes implica el promover y acompañar el aprendizaje de los alumnos en su camino en la universidad. Esto implica asumir un rol preponderante, activo y comprometido en nuestra labor docente, intentando que todos y cada uno de los estudiantes alcancen el objetivo para el cual nos encontramos en la función docente.

De esta manera pasamos a ser algo más que un mero transmisor de conocimientos y así se cumple una verdadera función de mediación pedagógica, que justamente es la “tarea de acompañar y promover el aprendizaje”³.

Prieto Castillo da un concepto de “Mediación Pedagógica” en el siguiente sentido: “Llamamos pedagógica a una mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje, es decir, la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismo, desde el umbral del otro, sin invadir ni abandonar. La tarea de mediar culmina cuando el otro ha desarrollado las competencias necesarias para seguir por sí mismo”⁴.

Cabe también preguntarse: ¿cuándo se termina este camino? Al decir de Simón Rodríguez⁵, “Ha acabado su educación no quiere decir que ya no tenga más que aprender, sino que se le han dado los medios e indicado modos de seguir aprendiendo”.

Hemos hablado de las necesidades del mundo de hoy, con lo cual se reconoce la importancia del CONTEXTO en el cual se desenvuelven los estudiantes; esto implica que lo primero que se debe hacer es CONOCERLOS.

Si se relaciona el hecho de conocer a los alumnos junto con cuáles debieran ser las **capacidades** que los mismos debieran poseer en cuanto a su formación como estudiantes, se podría plantear un ideal de capacidades a desarrollar.

¹ JAIM ETCHEVERRY, Guillermo, La tragedia educativa (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2004), pág. 211.

² Ibidem, pág. 200

³ PRIETO CASTILLO, Daniel, La enseñanza en la Universidad, Módulo 1, 4ª. Ed. (Mendoza, FFyL – UNC, 2002), pág. 23.

⁴ Ibidem, pág. 36.

⁵ RODRÍGUEZ, Simón, Crítica a las providencias del gobierno, en Obras Completas, Caracas, Universidad Simón Rodríguez, 1975, vol., II, pág. 419, citado por PRIETO CASTILLO, Daniel, op. cit., pág. 36.

A. Capacidades a desarrollar:⁶

1. **Capacidad discursiva**; de expresarse de manera oral y por escrito. Para ello es necesario un buen manejo del lenguaje para poder comunicarse con seguridad y fluidez.
2. **Capacidad de pensar**, en el sentido de pensar totalidades, ir del todo a las partes, abarcando los grandes lineamientos de un problema, captar relaciones, lo que implica reconocer cómo ciertas partes del sistema se vinculan con otras, se influyen, se atraen o se repelen, reconociendo lo esencial de un tema, situación o problema. Se debe tener muy presente que lo verdaderamente importante es enseñar a pensar, desarrollando la aptitud de “saber aprender”. Se debe plantear el PENSAR como una APTITUD y una ACTITUD de la persona, del alumno, pero para ello se debe comenzar por nosotros mismos como docentes.
3. **Capacidad de observar**, lo que implica contar con una percepción afinada, de manera tal de captar de modo rápido los detalles de un contexto.
4. **Capacidad de interactuar**, teniendo en cuenta que en todo trabajo se crean lazos con otros seres humanos, para lo cual será imprescindible aprender a comunicarse, a dialogar, a intercambiar opiniones, a escuchar, a valorar las propuestas ajenas, a construir en grupo.
5. **Capacidad de utilizar un método de trabajo**, de modo tal de lograr la organización de datos, para investigar, obtener conclusiones y tomar decisiones.
6. **Capacidad de ubicar, analizar, procesar y utilizar información**, sin confundir con una acumulación sin sentido, sino que sirva para prever el futuro, evaluar alternativas, tomar decisiones.

El verdadero aprendizaje debe ser significativo. El problema está en cómo medir o comprobar, por parte del educador universitario, cuándo ese aprendizaje ha sido significativo. Se puede establecer que un aprendizaje es significativo cuando produce desarrollo en el sujeto, se articula con los aprendizajes anteriores y con los saberes y percepciones de cada quien y produce un crecimiento en el sentido de abrirse a otras maneras de comprender y de relacionar.⁷

Hoy en día es necesaria también la profesionalización docente, es decir que no es suficiente el conocimiento o saber en la materia de la cual somos especialistas, sino que también se debe contar con las herramientas necesarias para poder transmitir a los alumnos ese saber.

En cuanto al currículo existe una caracterización del mismo dentro de dos concepciones: tecnocrática y crítico-social. La concepción tecnocrática estaría dada por todo aquello que tenga que ver específicamente con lo técnico de la cuestión curricular, esto es, de qué manera se realizaría la promoción del aprendizaje, cómo se lograrían los objetivos, especificando metodologías y recursos, y determinando las modalidades de evaluación. Todo esto conformando un todo que sería la “planificación”.

⁶ MOLINA, Víctor y PRIETO CASTILLO, Daniel, El aprendizaje en la Universidad, Módulo II – Especialización en Docencia Universitaria, 4ª ed. (Mendoza, FFyL – UNCuyo, 2004), págs. 27/31.

⁷ PRIETO CASTILLO, Daniel, Educar con sentido. Apuntes para el aprendizaje (Mendoza, Ediunc, 2000), pág. 110.

También se debe especificar el perfil profesional debiendo existir una concordancia entre ese perfil y el plan de estudios. En esta concepción hay un acento en la cuestión de la planificación. Desde el punto de vista de la concepción crítico-social se deberían considerar otras variables, tales como los problemas institucionales, la perspectiva del docente y el contexto político y social, teniendo en cuenta las verdaderas condiciones en que lo planificado se puede llevar en verdad a la práctica. “Un buen plan de estudios es algo más que una planificación detallada: será también aquel que se adecue a las posibilidades, que entusiasme a los alumnos, que interese a los futuros empleadores, que comprometa realmente a los docentes tanto en su conformación como en su aplicación concreta”.⁸

En cualquier nivel educativo, para que un diseño curricular sea efectivo es necesario que tenga en cuenta las condiciones reales en las que el proyecto educativo se lleve a cabo. Por lo tanto, el mismo debe estar abierto a las posibles modificaciones y correcciones que pueden surgir de su puesta en marcha, debiendo tener una estructura lo suficientemente flexible.

El diseño curricular debe ser por otra parte abierto para dar un margen al docente para que lo adapte a cada situación particular según las características concretas de los alumnos y de los demás factores que intervienen en el proceso educativo.

Por otra parte, el diseño curricular se basa en la teoría constructivista del aprendizaje, esto es, partir de los procesos de crecimiento personal que implican una actividad mental constructiva del alumno, cuando éste construye significados, que debieran ser lo más ricos y ajustados posible.

Es necesario tener en cuenta, al diseñar un currículo, que las intenciones educativas deben ordenarse temporalmente respetando los principios del aprendizaje significativo que implica la secuenciación de los contenidos comenzando de lo más simple y más general a lo más complejo y detallado, teniendo en cuenta la complejidad creciente.

B. Situación en nuestra unidad académica

Consideramos que es misión ineludible de la universidad capacitar a futuros directivos, ejecutivos y asesores de la región que deberán resolver los desafíos del nuevo milenio. Teniendo presente este objetivo, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo se implementó en el año 1998 un nuevo currículo para las carreras que en ella se dictan. El Plan de Estudios para la Carrera de Contador Público Nacional incluye tres asignaturas específicas de Costos y Gestión: Contabilidad de Costo, Control de Gestión y Costos para la Gestión.

La asignatura “Contabilidad de Costo” que se dicta en el segundo año introduce al alumno al mundo de los costos capacitándolo en el manejo de los métodos de recopilación, registración y cálculo de costos. El dictado de “Costos para la Gestión” se ubica en el segundo semestre de cuarto año cuando los alumnos ya han adquirido un cúmulo de conocimientos y desarrollado un conjunto de habilidades que les permitirá tener una visión global de la gestión de organizaciones. Estos conocimientos servirán de base para desarrollar a partir del mapa conceptual anterior la incorporación de los nuevos conceptos de gestión de costos. La asignatura “Costos para la Gestión” es

⁸ FOLLARI, Roberto, Lo curricular, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (Mendoza, 1995).

correlativa de “Control de Gestión”, que se dicta en el primer semestre de quinto año, cuyo objetivo es capacitar a los alumnos en el manejo de conceptos y herramientas de planeamiento y control de la gestión empresarial.

Con respecto al perfil del título, conforme a la ordenanza 39/00 C.S., que debiera ser el perfil del egresado con el título respectivo, se observa que entre las habilidades que propone desarrollar en los futuros profesionales no se explicitan aquellas necesarias para la gestión y organización de distintos entes, tanto públicos como privados. Tampoco se explicita específicamente, como actividades para las que está capacitado, la elaboración de información para la toma de decisiones.

En el perfil está contemplado todo lo referido a la elaboración y registración de la información vinculada, entre otros aspectos, con costos, pero no se explicita el rol del contador como un actor necesario en las tareas de planeamiento, gestión y control de las diversas actividades en cualquier organización. La postura actual de los referentes internacionales en administración y costos, como Hansen y Mowen, es considerar al contador de costos como actor fundamental en la gestión de organizaciones con una visión transfuncional. Este enfoque está vinculado a la necesidad de adaptarse a las actuales circunstancias altamente competitivas que plantea el mundo globalizado.

Desde este punto de vista sería conveniente la incorporación de estos conocimientos y capacidades como parte del perfil del egresado de la carrera de Contador Público Nacional. Incorporar en las asignaturas y en la metodología enseñanza aprendizaje este enfoque permitirá a los futuros profesionales ocupar espacios que naturalmente corresponde a los contadores y que actualmente están siendo ocupados por profesionales como abogados, ingenieros y otros.

La asignatura se dicta desde sus inicios, en el año 2001, con la modalidad de taller. Esto implica un seguimiento permanente de los avances de los alumnos en el proceso enseñanza aprendizaje y el acompañamiento y guía en el proceso de aplicación de los conocimientos adquiridos en las empresas del medio. Esta actividad se organiza en equipos para lograr que los alumnos aprendan a trabajar con esta modalidad y adquieran habilidades para la comunicación ya que además deben exponer y defender su trabajo. Los equipos son distribuidos equitativamente entre los docentes para realizar su guía y seguimiento.

Es importante destacar que esta es la primera asignatura en la Carrera en la que los futuros profesionales tienen contacto directo con las empresas del medio lo que resulta altamente estimulante para los alumnos según lo manifiestan en las encuestas realizadas por la cátedra al finalizar el cursado.

IV. NECESIDAD DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Como ya se manifestó, es necesario que el alumno se relacione con la realidad empresarial en la que deberá desarrollar su profesión.

Desde nuestro lugar como educadores, dadas las condiciones cambiantes del contexto, es necesario tener en cuenta el **“Educar para la Incertidumbre”**, teniendo en cuenta que se está formando a un profesional que deberá estar preparado para enfrentar diversas situaciones no previstas y por lo tanto hay que entrenar al alumno a que pueda dar respuesta a los interrogantes que se le planteen, partiendo también de las preguntas que él mismo se formule.

En este plano, capacitar al alumno para que pueda buscar y encontrar información, elegir y evaluar críticamente esa información, resolver problemas, creando sus propias respuestas, asumiendo una actitud activa ante la incertidumbre y que se mueva con una mente abierta a los cambios y transformaciones a los que nos obliga la sociedad actual.⁹

Se debe tener presente que estamos formando profesionales, y que además nuestro desafío es que sean buenos profesionales. Es muy notable la competencia feroz que se suele desarrollar en el plano del desarrollo profesional, para lo cual es importante que se pueda capacitar al futuro profesional para hacer frente a estas situaciones, con altura, con responsabilidad, con ética, con responsabilidad social. Esto también es parte de la formación de la persona.

¿Cómo es posible que logremos ese educar para la incertidumbre?. Si se consigue que los alumnos se interroguen de modo continuo, planteándoles situaciones que deban resolver según su criterio y justificar su accionar. Esto se puede lograr, por ejemplo, a través del “Método de Casos”¹⁰, ya que el mismo implica poner al alumno ante una realidad ficticia, puesto que constituye una técnica de simulación. En esta situación se intenta que el alumno pueda aplicar sus conocimientos “en la práctica”. Es una técnica que se puede aplicar tanto individual como grupalmente. Este aprendizaje es muy útil en la vida del futuro profesional, ya que desarrollará habilidades sociales que le ayudarán a convivir con los problemas y con los colegas de su empresa en el futuro. Con esta forma de trabajo se hace que el alumno interroge la realidad de cada día, y por lo tanto no enseñar ni inculcar respuestas, sino de inculcar preguntas.¹¹ En opinión de ciertos autores, el método de casos “... consiste en proponer a la clase, en base a la materia ya estudiada, una situación real que ya haya sido solucionada, criticada o apreciada, para que se la encare nuevamente, sin que el docente suministre, empero, ningún indicio de orientación para la marcha de los trabajos”.¹² Lo más importante y a menudo lo más difícil es la selección del caso y la redacción del mismo por parte del docente o del equipo docente. No se trata de presentar al estudiante fragmentos aislados para que los ordene y luego analice el caso, sino de armar un caso a la manera de un relato, en el que entren en juego todos los elementos válidos para avanzar en la resolución del problema, de modo tal de ubicar al educador en el terreno del relato, por lo que juega un rol esencial la comunicación.

Otra alternativa la constituye los talleres de decisiones de carácter lúdico que hace más atractivo el aprendizaje. Cabe aclarar que ambas herramientas son utilizadas durante el cursado de la asignatura.

Como conclusión a la aplicación de estas técnicas se puede acotar que cada uno de los miembros puede aportar una solución diferente, una mirada particular sobre el tema en cuestión, de acuerdo a sus conocimientos y experiencias, por lo cual no existe una única solución.

Con esta forma de trabajo, también se estaría propendiendo a “**Educar para Convivir**”, ya que se impulsaría al alumno a que trabaje en un “equipo” y no sólo como “grupo”. Cabe aclarar que en Administración se realiza la distinción entre estos conceptos, partiendo de la base que el grupo de trabajo es el “conjunto de

⁹ PRIETO CASTILLO, Daniel, op. cit., pág. 55.

¹⁰ CHIAVENATO, Idalberto, Introducción a la teoría general de la administración, trad. de Luis Rodríguez Acosta, 3ª. Ed. (Colombia, McGraw Hill, 1994), págs. 16/17.

¹¹ PRIETO CASTILLO, op. cit., pág. 53.

¹² NÉRICI, I, Metodología de la enseñanza, México, Kapelusz, 1982, citado por Prieto Castillo, Tomo II, págs. 104/105.

personas que interactúan primordialmente para compartir información y tomar decisiones para ayudarse mutuamente en su desempeño dentro de su área de responsabilidad”, y que el equipo de trabajo es el “conjunto de personas cuyos esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de aquellas contribuciones individuales”¹³.

Existen diferencias conceptuales entre grupo y equipo que se analizarán más adelante. Por otra parte, también se analizan los distintos tipos de equipos, como los de solución de problemas, autodirigidos y los interfuncionales, teniendo en cuenta por otra parte el tamaño ideal de los equipos de trabajo, las habilidades de sus miembros, la distribución de papeles y la promoción de la diversidad, el compromiso, el establecimiento de metas específicas, el liderazgo y la estructura, entre otros aspectos.¹⁴

Volviendo a la práctica docente, podemos traer todos estos conceptos y ensamblarlos con los que corresponden al aprendizaje cooperativo en el aula, con la intención de llegar al denominado “grupo de aprendizaje cooperativo de alto rendimiento”. Todo esto depende en parte de la guía y acompañamiento que haga el docente del equipo de trabajo, y del trabajo que uno mismo como docente realice.¹⁵

También existe el grupo de aprendizaje tradicional, en el que se indica a los alumnos que trabajen juntos, pero que las tareas que se les asignan han sido estructuradas de modo tal que no requieren de un verdadero trabajo conjunto. Esto implica que los miembros del grupo sólo intercambian información, pero no se sienten motivados a enseñar lo que saben a sus compañeros de equipo, por lo que la predisposición a ayudar y a compartir es mínima, además de que algunos de los miembros se dejan estar a la espera de los esfuerzos de los demás. Por lo tanto el resultado es que la suma del total es mayor al potencial de algunos de los integrantes del grupo, pero los estudiantes laboriosos y responsables trabajarían mejor solos.¹⁶

En el grupo de aprendizaje cooperativo los alumnos tienen en claro que su rendimiento depende del esfuerzo de todos los miembros del grupo, teniendo en cuenta el maximizar el aprendizaje de todos los miembros, desarrollando el sentido de responsabilidad, promoviendo el buen rendimiento de los demás, prestándose apoyo, teniendo el docente que enseñar ciertas formas de relación interpersonal que se espera que las empleen para coordinar su trabajo y alcanzar sus metas, por lo que el grupo es más que la suma de sus partes y todos los alumnos tienen un mejor desempeño que si hubieran trabajado solos.¹⁷

Finalmente, el grupo de aprendizaje cooperativo de alto rendimiento, además de ser un grupo de trabajo cooperativo, sus rendimientos superan las expectativas planteadas como razonables, basadas en el nivel de compromiso que tienen los miembros entre sí y con el éxito del grupo.¹⁸

¹³ ROBBINS, Stephen, Comportamiento organizacional. Teoría y práctica, trad. de A. Deras Q., 7ª ed. (México, Prentice Hall, 1996), pág. 286.

¹⁴ Ibidem, págs. 287 a 292.

¹⁵ JOHNSON, David, JOHNSON, Roger y HOLUBEC, Edythe, El aprendizaje cooperativo en el aula, trad. de G. Vitale (Buenos Aires, Piados, 1999), págs. 16 a 17.

¹⁶ Ibidem, pág. 17.

¹⁷ Ibidem, págs. 17 a 18.

¹⁸ Ibidem, pág. 18.

V. NUESTRA PROPUESTA

Con el objetivo de lograr el perfil necesario para los nuevos desafíos consideramos que deben desplegarse recursos pedagógicos acordes. En tal sentido, en nuestra asignatura se propone desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje de carácter participativo, teórico práctico, aplicando conocimientos mediante resoluciones individuales o grupales. Para ello se utilizan los siguientes recursos pedagógicos: clase magistral teórico práctica, trabajo en equipos para el desarrollo de casos, talleres lúdicos y la elaboración de un informe de práctica en entes del medio, aplicando los conocimientos teóricos y herramientas aprendidas. De estos recursos desarrollaremos este último que consideramos el más relevante por su carácter integrador.

Este recurso pedagógico se utiliza en la cátedra desde su primer dictado, y se le ha dado el nombre de "Informe de Práctica Empresarial" I.P.E. El desarrollo de la práctica consta de las siguientes etapas:

1. Capacitación a los alumnos sobre el desarrollo del Informe. Definición de las reglas de juego.
2. Integración de los equipos de trabajo con definición de roles.
3. Comunicación de la conformación de los equipos.
4. Distribución de los equipos de trabajo entre los tutores docentes.
5. Elección de la organización en la cual se realizará la práctica.
6. Visita de cada equipo de trabajo a la organización elegida.
7. Formulación del plan de labor y presentación del cronograma de trabajo. Comunicación al tutor.
8. Validación del plan de labor por parte del tutor.
9. Acompañamiento del tutor para promover el aprendizaje de los alumnos. Seguimiento personalizado y pormenorizado del avance del trabajo de los alumnos hasta llegar a la presentación final del trabajo.
10. Presentación preliminar del Informe de Práctica Empresarial con análisis de situación y propuesta del equipo de trabajo.
11. Debate con el tutor de la propuesta presentada y planteo de ajustes necesarios.
12. Presentación final con defensa y exposición pública del Informe de Práctica Empresarial. Debate con los pares.

Es importante hacer notar que para el desarrollo de esta verdadera práctica, los alumnos concurren a la empresa, realizan un relevamiento de la realidad, lo que implica entrevistas con distintos actores de la empresa a nivel decisional, gerencial y operacional. Esta práctica va mucho más allá de la clásica visita a una empresa en donde como mucho se realiza un informe de la misma.

Este tipo de práctica implica también brindar la posibilidad de una oferta laboral para los futuros profesionales y en muchos casos se traduce en una instancia importante para educar al empresario, ya que esta tarea conlleva a generar una conciencia colectiva respecto a muchos temas de gestión empresarial.

Sin embargo, todo lo antes expuesto no debe implicar que la principal función de la educación es sólo preparar a los jóvenes para el trabajo, considerando en consecuencia como poco relevante aquello que se considere poco relevante para ese trabajo. Jaim Etcheverry considera que mediante la educación la

sociedad debe pretender formar personas lo más completas posibles, que además, sean “personas empleables”.

Desde la mediación pedagógica, este Informe de Práctica Empresarial es un instrumento por medio del cual se intenta desarrollar las siguientes capacidades:

Cognitiva: dada por la observación y análisis de los hechos que se presenten en las distintas visitas a la empresa objeto del trabajo, relacionando los aspectos involucrados y planteando una visión crítica de la realidad.

De relación interpersonal: dada por la comunicación, el escuchar y participar en la elaboración del trabajo, de la interrelación entre los miembros del equipo, teniendo en cuenta en la presentación de la monografía el rol que desempeñará como futuro profesional.

De inserción social: dada por la toma de conciencia de la importancia de realizar un trabajo profesional a nivel de una simulación empresarial.

La elaboración del Informe de Práctica Empresarial permite el desarrollo de los siguientes contenidos:

Contenido Conceptual:

- ✓ Identificar los contenidos de la materia en la práctica de un caso de la realidad.
- ✓ Analizar la información que se recaba en las visitas a la empresa.
- ✓ Distinguir información relevante de la que no lo es.
- ✓ Relacionar los conceptos teóricos con los prácticos.
- ✓ Situar en tiempo y espacio un hecho de la realidad.
- ✓ Aplicar herramientas de gestión en costos a la realidad de la empresa.
- ✓ Inferir el comportamiento de las distintas variables y herramientas de gestión en el futuro de la organización.

Contenido Procedimental:

- ✓ Elaborar un informe con la aplicación de todo el instrumental adquirido a lo largo del desarrollo de la asignatura.
- ✓ Exponer con solvencia técnica el informe en un ámbito de trabajo en equipo.
- ✓ Demostrar el efecto que tendrán en la empresa la aplicación de las distintas herramientas de gestión en costos.

Contenido Actitudinal:

- ✓ Actitud crítica frente a la realidad.
- ✓ Ser conciente de la realidad que nos circunda.
- ✓ Prestar atención a detalles y hechos relevantes.
- ✓ Actuar como un verdadero equipo de trabajo.

A. Material didáctico para el desarrollo del Informe de Práctica Empresarial

**Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de Cuyo**

COSTOS PARA LA GESTIÓN INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL

A. CONSIDERACIONES GENERALES:

El desafío consistirá en elaborar y exponer un informe que implique la aplicación de herramientas de costos y gestión, que será un requisito curricular de carácter obligatorio para la aprobación de la asignatura Costos para la Gestión.

Para su elaboración se formarán grupos de 5 o 6 alumnos que realizarán la tarea en equipo.

El trabajo consiste en la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos, adquiridos durante el cursado de la asignatura. Esta aplicación deberá realizarse a una determinada actividad o situación, de preferencia de la realidad. Para ello será necesaria la presentación del tema elegido, indicar qué es lo que se pretende resolver, proponer la aplicación de alguna o varias de las herramientas desarrolladas, y finalmente presentar las conclusiones correspondientes.

El Informe de Práctica Empresarial deberá tener una extensión de aproximadamente 20 páginas impresas en papel tamaño A4, debiendo ser presentada con interlineado sencillo, letra de tamaño 12 y demás consideraciones vertidas en el punto B siguiente.

Para organizar mejor la tarea, es conveniente elaborar un cronograma con indicación de los tiempos requeridos para cumplir cada una de las etapas necesarias en la elaboración del Informe de Práctica Empresarial. A tal efecto deberá considerarse que cada equipo presentará su plan de labor, y posteriormente se entregará para su corrección la presentación preliminar de la monografía. Luego se entregará la presentación preliminar corregida y finalmente los equipos deberán entregar el Informe de Práctica Empresarial definitivo y defender sus propuestas. Será evaluado el trabajo en equipo y la participación en el debate. Se debe destacar, que todos y cada uno de los miembros del equipo deben poder exponer y defender el tema del Informe de Práctica Empresarial. Para todo ello es conveniente tener en cuenta las consideraciones del apartado C.

B. CONSIDERACIONES PARTICULARES:

1. PLAN DE LABOR:

a. PROPÓSITO PERSEGUIDO:

Como todos los trabajos surgen de ideas, el trabajo debería comenzar con la elección del tema. Las primeras ideas deben ser analizadas para que se puedan transformar en planteamientos precisos, teniendo en cuenta además, que el trabajo debe tener algo de novedoso. Es muy importante acotar el tema bajo estudio, tarea que no se puede realizar de modo inmediato ya que necesita realizar una revisión de la situación y la bibliografía involucrada. Por otra parte, se deberá seleccionar la perspectiva desde la cual se analizará el tema. **ES IMPORTANTE DISFRUTAR DEL DESARROLLO DEL TRABAJO Y QUE EL MISMO NO SIGNIFIQUE UNA CARGA. En síntesis, debe resultar PLACENTERO Y BRINDAR SATISFACCIÓN Y CRECIMIENTO.**

b. ESQUEMA DE LOS TÓPICOS A INVESTIGAR:

Una vez definido el tema, deberá realizarse un listado de los aspectos particulares a investigar, herramientas a utilizar, métodos posibles para resolver el problema y las consecuentes conclusiones.

c. TAREAS A REALIZAR:

A continuación, y a modo de guía, se presentan de modo esquemático cuáles deberían ser las tareas a realizar por los equipos.

1. Preparación del esquema guía.
2. Investigación bibliográfica.
3. Consulta a docentes, profesionales, empresarios y personal involucrado en las actividades elegidas.
4. Elaboración del material reunido.
5. Preparación de la presentación preliminar.
6. Revisión y corrección del proyecto preliminar.
7. Presentación del trabajo final.

2. EJECUCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL TRABAJO:

El trabajo estará compuesto por las siguientes partes:

- a. Portada.
- b. Índice Analítico.
- c. Introducción / Prefacio / Prólogo.
- d. Marco teórico o de referencia..
- e. Enfoque práctico / Aplicación práctica.
- f. Conclusiones / Recomendaciones / Implicancias.
- g. Bibliografía.

Seguidamente se brindará información adicional respecto a cada una de las partes de la monografía.

a. Portada:

Debe contener el Título del trabajo, nombre de los integrantes del equipo, nombre del profesor guía, nombre de la institución y el año de ejecución del trabajo.

b. Índice Analítico con temas principales y subtemas:

Debe contener cada uno de los temas y subtemas con indicación de la página del trabajo donde se lo ubica (generalmente se realiza en dos columnas, en una se colocan los temas y en la otra el número de página correspondiente).

c. Introducción / Prefacio / Prólogo:

El principal objetivo es la presentación del tema que se tratará y motivar el interés del lector. Es conveniente que su extensión no supere las dos hojas ya que se trata de una breve descripción del tema de estudio. Generalmente, la introducción se realiza una vez finalizado el trabajo.

Como lineamiento general es conveniente que contenga:

- ✓ *Planteamiento del problema o tema a tratar.*
- ✓ *Los objetivos que se persiguen en el tratamiento del tema: Qué pretende el trabajo (las respuestas deben encontrarse en el trabajo). Deben expresarse con claridad y en verbos en infinitivo (lograr, evaluar, determinar). Deben ser congruentes entre sí.*
- ✓ *El método utilizado.*
- ✓ *Con relación al contexto del trabajo, deben considerarse las variables, términos y definiciones logradas.*
- ✓ *Las principales conclusiones sintetizadas.*

Es importante que sea comprensible, sencillo, informativo y preciso.

d. Marco teórico / enfoque teórico:

Se le denomina marco teórico cuando el trabajo se fundamenta en teorías o modelos preestablecidos. Cuando no hay una teoría o modelo precedente, a este marco se lo denomina marco referencial.

El objetivo es ser el sustento teórico del trabajo o marco de referencia teórico e implica el estudio profundo del tema.

Las funciones del marco teórico o referencial son:

- ✓ *Orientar en el modo de realización del trabajo, es decir:*
- ✓ *Qué estudios se han realizado.*
- ✓ *Cómo se recolectaron los datos.*
- ✓ *Diseño utilizado en el trabajo.*
- ✓ *Establecer hipótesis o afirmaciones que se someterán a prueba en la aplicación práctica.*

Para un mejor ordenamiento dentro de este punto, es conveniente tener en cuenta algunas etapas que conviene considerar en el marco teórico o de referencia:

- ✓ **Elaborar un esquema temático:** Qué temas se van a investigar y de qué modo se abordará el marco teórico.
- ✓ **Revisión o indagación de la literatura:** Detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales útiles para el trabajo.
- ✓ **Clasificar y ordenar la bibliografía a consultar:** Mediante la confección de fichas identificatorias, con el objeto de determinar cómo se llevará a cabo el estudio de la misma.
- ✓ **Analizar la bibliografía:** Se debe extraer y recopilar la información relevante. La extracción se puede realizar en fichas, hojas, libretas y otros medios similares. En cada una debe especificarse la fuente de dónde se extrajo, con detalle de: autor, título del libro, editorial, edición, páginas consultadas. Cuando se realiza el análisis de la bibliografía se pueden presentar las siguientes situaciones:
 - Que exista una teoría completamente desarrollada, en cuyo caso es posible:
 - Tomar esa determinada teoría como estructura del marco teórico.
 - A partir de lo que está comprobado plantear otros interrogantes a la investigación, que no ha podido resolver la teoría por sí sola.
 - Puede haber una teoría no comprobada o aplicada a todo su contexto, por lo que es posible someterla a pruebas empíricas.
 - Existencia de varias teorías aplicables al problema de investigación, en cuyo caso es posible:
 - Elegir una de esas teorías y basarse en ella.
 - Trabajar con varias teorías y encontrar los puntos comunes y contradictorios y someterlos a pruebas empíricas.
- ✓ **Estructurar y redactar el marco teórico o referencial:** En función del análisis de la bibliografía se puede redactar el marco que servirá de referencia al trabajo. Se debe tener muy en claro que:
 - En el trabajo no se debe pretender agotar el tema, ni sobrevolarlo, sino profundizar adecuadamente en función de los objetivos planteados.
 - No convertir el marco teórico en un glosario, como si fuera un resumen ni en un libro de texto.
 - No se debe tratar de una síntesis o resumen de libros, sino de una elaboración de bibliografía.
 - Las fuentes de información deben ser seleccionadas en función a los objetivos, no sobrepasarlos ni acotarlos.
 - Apuntar a la profundidad y no a la extensión.
 - Cuidar el estilo y la redacción.
 - Debe ser claro.
 - Distribuir el escrito en fracciones breves, evitando párrafos muy largos.
 - Separar las citas bibliográficas y aclaraciones del resto del escrito.
 - Enmarcar con comillas las citas textuales.
 - Tratar de no usar abreviaturas.
 - Tratar de no usar tecnicismos y citas en idiomas extranjeros.

En resumen, que un buen trabajo no se arruine por no poderlo exponer adecuadamente.

e. Enfoque práctico / Aplicación práctica:

Es el desarrollo y aplicación del marco teórico o referencial a la realidad del tema que se investiga, debiendo detallar:

- ✓ *La descripción del problema específico del caso, partiendo desde lo general para llegar a lo particular.*
- ✓ *La forma o método aplicado para su resolución.*
- ✓ *No se deben incluir: conclusiones, sugerencias ni implicancias.*

f. Conclusiones / recomendaciones / implicancias:

En esta parte del trabajo corresponde desarrollar las conclusiones a que se ha arribado luego del planteo teórico y práctico. Es posible realizar recomendaciones para otros trabajos, analizar las consecuencias o implicancias que puede tener la investigación y describir el cumplimiento de los objetivos planteados con anterioridad. La redacción debe ser tal que facilite una decisión sobre una teoría, curso de acción o problema.

g- Bibliografía:

Deriva de las referencias realizadas en el trabajo; se ordenan alfabéticamente por autor en función del apellido de los correspondientes autores con indicación de:

- ✓ *Autor o autores (Apellidos y nombres completos).*
- ✓ *Título del libro.*
- ✓ *Edición, editorial, año de publicación y país de procedencia.*

C. CONSIDERACIONES ESPECIALES:

La cátedra considera de vital importancia, para el desarrollo del Informe de Práctica Empresarial (IPE), algunos conceptos involucrados con el trabajo en equipo. Es por esta razón que se plantean algunas consideraciones con respecto a este tema y que es conveniente poner en práctica.

Dadas las actuales condiciones laborales imperantes en la sociedad, resulta imprescindible el trabajo con otras personas, muchas veces de conocimientos interdisciplinarios, por lo que la interacción se ha incrementado considerablemente. Más aún si se tienen en cuenta las estructuras matriciales.

En primer lugar es conveniente realizar una distinción que realiza Robbins respecto a trabajo en grupo y en equipo, la que se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1: Diferencias entre grupos y equipos

GRUPO	VARIABLES	EQUIPO
Compartir información	OBJETIVO	Desempeño colectivo
Individual	RESPONSABILIDAD	Individual y mutua
Neutral (a veces negativo)	SINERGIA	Positivo
Aleatorio y variable	HABILIDADES	Complementario

Fuente: ROBBINS, Stephen, *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica*, trad. de A. Deras Q., 8° ed. (México, Prentice Hall, 1999), pág. 287.

Estas características deben hacer notar que trabajar en equipo implica mucho más compromiso que el trabajo dentro de un simple grupo. Implica una compenetración mucho más profunda con los demás integrantes.

Algunas razones por las cuales es conveniente el trabajo en equipo, dada una determinada organización, son:

- ✓ *Los equipos aumentan la productividad.*
- ✓ *Los equipos mejoran la comunicación.*
- ✓ *Los equipos realizan trabajos que los grupos corrientes no pueden hacer.*
- ✓ *Los equipos aprovechan mejor los recursos.*
- ✓ *Los equipos son más creativos y eficientes para resolver los problemas.*
- ✓ *Los equipos generan decisiones de alta calidad.*
- ✓ *Los equipos contribuyen a diferenciar y a la vez a integrar.*

El trabajo en equipo implica trabajar en conjunto, proponer distintas soluciones para el mismo problema, aceptar mejores ideas de los compañeros. También implica que cada miembro ejerza aquella función para la cual se considere más capaz, y en la cual pueda brindar lo mejor de sí mismo al equipo para la consecución del objetivo; debería haber un coordinar que equilibre la contribución de los miembros del equipo, de modo que todos puedan contribuir igualmente con sus ideas y puntos de vista e impedir que otro miembro tenga la exclusividad o predomine sobre los demás. Por otra parte, todo equipo requiere de tres diferentes habilidades:

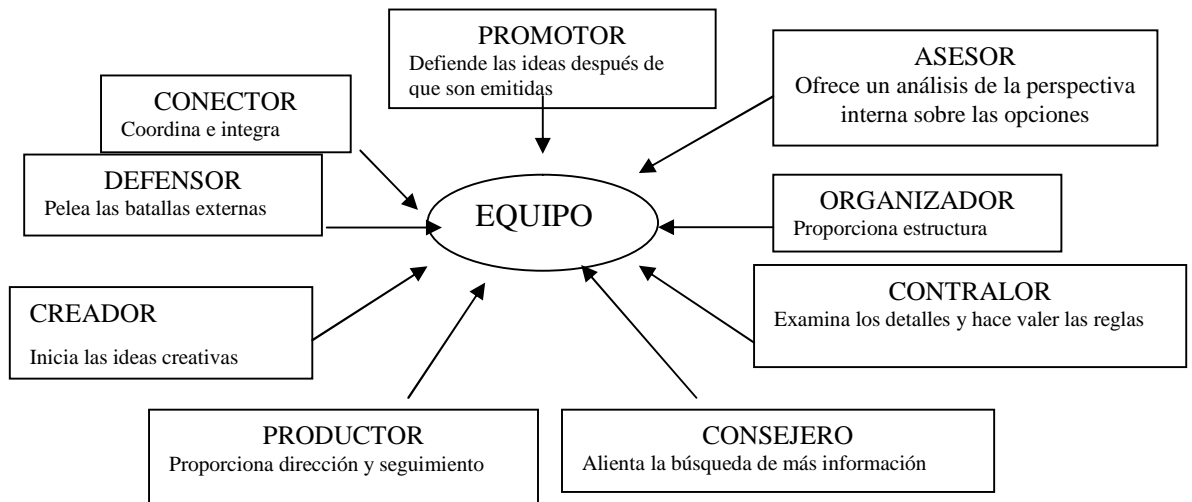
- ✓ *Experiencia Técnica: los conocimientos que se tengan sobre un determinado asunto.*
- ✓ *Capacidad para solucionar problemas y tomar decisiones: poder identificar los problemas, generar alternativas, evaluarlas y elegir las mejores opciones.*
- ✓ *Capacidad de escuchar: los miembros del equipo deben saber escuchar para que se produzca un feedback hacia los demás miembros del equipo.*

Otro tema muy relacionado con estas capacidades o habilidades es la distribución de papeles que se deberá realizar dentro del equipo. Para ello sería conveniente seleccionar a los integrantes de un equipo en base a su personalidad y a las preferencias de cada individuo. Un entrenador de un equipo de fútbol cuyos equipos triunfan continuamente durante mucho tiempo probablemente ha aprendido a evaluar a los posibles integrantes, identificar sus fortalezas y debilidades y asignarlos a las posiciones que mejor se

ajusten con sus habilidades, además de permitirles contribuir más con el desempeño general del equipo. Así es como se pueden identificar los distintos roles claves en los equipos, tal como se muestra en el cuadro siguiente.

Si se piensa en estos papeles que puede desempeñar cada una de las personas, y efectuando la relación con los perfiles que puede asumir la conducta humana, se puede elaborar el Cuadro N° 3, en el que se distinguen cuatro zonas. De izquierda a derecha se evalúa la capacidad de pasar de la pasividad reactiva a la actividad proactiva, o de “preguntar” a “decir”. De arriba hacia abajo se evalúa la sensibilidad, si la persona reacciona de una manera controlada y orientada hacia la tarea (arriba) de un modo emotivo y orientado hacia las personas (abajo). De este modo un “exigente” es una combinación de orientado hacia la tarea y proactivo. Un “expresivo” es una combinación de proactivo y orientado hacia la gente. Un “afable” es orientado hacia la gente y reactivo, y un “analítico” es una combinación de reactivo y orientado hacia la tarea.

Cuadro N° 2 : Papeles clave en los equipos



Fuente: Basado en MARGERISON, C y MCCANN, D. *Team management: practical new approaches* (Londres, Mercury books, 1990), citado por ROBBINS; Stephen, *Comportamiento Organizacional*, trad. de A. Fernández M., 8° ed., (México, Prentice Hall, 1999), pág. 291.

Cuadro N° 3: Distintos perfiles de conducta humana.

<p>Analítico</p> <p>Valor clave: trabajar con las circunstancias existentes para promover la calidad en productos y servicios.</p> <p>Orientación: pensamiento.</p> <p>Tiempo: pasado.</p> <p>Características: son esencialmente perfeccionistas, dedican tiempo,</p>	<p>Exigentes</p> <p>Valor clave: configurar el entorno superando las resistencias para obtener resultados inmediatos.</p> <p>Orientación: acción.</p> <p>Tiempo: presente</p> <p>Características: su fuerte son los resultados. Pueden ser muy autocríticos y en el límite pueden</p>
--	--

<p><i>reflexión y un examen racional a cada cuestión que se les presenta. Son cautelosos hasta el punto que les puede jugar en contra.</i></p>	<p><i>ser tiranos.</i></p>
<p>Afable</p> <p>Valor clave: cooperar con otros, procurar que la gente se sienta incluida y cómoda con el proceso.</p> <p>Orientación: relaciones.</p> <p>Tiempo: depende de con quién están en el momento.</p> <p>Características: son considerados con las demás personas. Son buenos coordinadores por cuanto dedican tiempo a escuchar a todas las partes.</p>	<p>Expresivo</p> <p>Valor clave: configurar el entorno y promover la alianza entre los otros para generar entusiasmo por los resultados.</p> <p>Orientación: intuición.</p> <p>Tiempo: futuro.</p> <p>Características: tienden a ver la totalidad; buscan una perspectiva nueva del mundo que los rodea. Son intuitivos y creativos</p>

Fuente: Elaboración propia en base a ROBBINS, Harvey y FINLEY, Michael, *Por qué fallan los equipos. Los problemas y cómo corregirlos*, trad. de A. Oklander (Barcelona, Granica, 1999), págs.79/82.

En la elaboración del punto C. Consideraciones Especiales, se ha tenido en cuenta la siguiente bibliografía:

CHIAVENATO, Idalberto, *Introducción a la teoría general de la administración*, trad. de L. Rodríguez A., 3° ed. (Colombia, McGraw-Hill, 1994), 687 págs.

ROBBINS, Harvey y FINLEY, Michael, *Por qué fallan los equipos. Los problemas y cómo corregirlos*, trad. de A. Oklander (Barcelona, Granica, 1999), 291 págs.

ROBBINS, Stephen, *Comportamiento organizacional*, trad. de A. Fernández M., 8° ed. (México, Prentice Hall, 1999), 816 págs.

D. Evaluación de la práctica:

Se realizará por medio de la presentación del Informe de Práctica Empresarial (IPE) tanto en lo conceptual como procedimental y actitudinal.

E. Bibliografía:

La bibliografía para la presente práctica de aprendizaje estará dada principalmente por la bibliografía general o específica de la asignatura, según corresponda al tópico analizado por el equipo de trabajo.

B. Evaluación del Informe de Práctica Empresarial (IPE)

Seguidamente se plantean los aspectos que se pretende evaluar con la presente práctica, teniendo en cuenta que un aspecto importantísimo a la hora de elaborar material de aprendizaje para nuestros alumnos es el de la validación del mismo.

Para que esta validación sea en verdad efectiva, es necesaria la participación activa de los estudiantes, puesto que ese material es justamente para ellos. De otro modo se produciría una disociación entre el material y la finalidad que el mismo debe cumplir.

Aspectos a evaluar	Líneas en que la práctica realiza la evaluación
Saber	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de síntesis ○ Capacidad de análisis ○ Capacidad de relacionar temas y conceptos ○ Capacidad de evaluar ○ Capacidad de proyectar ○ Capacidad de imaginar ○ Capacidad de completar procesos con alternativas abiertas ○ Capacidad de expresión ○ Capacidad de observación
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de recrear y reorientar contenidos ○ Capacidad de planteamiento de preguntas y propuestas ○ Capacidad de imaginar situaciones nuevas ○ Capacidad de proponer alternativas a situaciones dadas ○ Capacidad de prospección ○ Capacidad de recuperación del pasado para comprender y enriquecer procesos presentes ○ Capacidad de innovar en aspectos tecnológicos
Saber hacer en el logro de productos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Valor del producto para la comunidad ○ Valor del producto por su aporte a procesos sociales ○ Valor del producto por su capacidad de comunicación ○ Valor del producto por su creatividad
Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliación y sostenimiento de una actitud investigativa ○ Relación positiva con el contexto ○ Capacidad de relación teoría práctica
Saber ser en las relaciones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de relacionar los temas estudiados con personas que pueden aportar a ellos ○ Capacidad de vinculación ○ Capacidad de respeto por los demás ○ Capacidad de aportar a modificaciones de relaciones para hacerlas más significativas ○ Capacidad de relación grupal ○ Capacidad de construcción de conocimientos en equipo ○ Capacidad de involucramiento en su comunidad, en equipo ○ Capacidad de creación y sostenimiento de redes

Una herramienta para lograr esta validación del material está dada por el feedback que continuamente recibimos de parte de nuestros estudiantes con respecto a la elaboración de este "Informe de Práctica Empresarial". Para obtener datos de opinión de los alumnos se elaboró una encuesta cuyo modelo y tabulación correspondiente al cursado 2007 se adjunta en el Anexo A.

Nótese que específicamente respecto al “Informe de Práctica Empresarial” se logra un porcentaje superior al 80 % con la sumatoria de las calificaciones Muy Bueno y Excelente en los ítems de aplicación de herramientas, incorporación de conocimientos y trabajo en equipo; de más del 70% en formación de juicio crítico y organización de ideas y de casi el 70% en visión global de los problemas. El único ítem con un porcentaje inferior (47,37%) es el que corresponde a “exponer ante un auditorio”. Este último porcentaje reafirma nuestra percepción de la necesidad de incrementar este tipo de prácticas pedagógicas, ya que es importante tener en cuenta que alumnos de cuarto año de la carrera se sienten inseguros al momento de exponer sus trabajos y conclusiones. Este dato es alarmante como indicador de la necesidad de reforzar el logro de esta competencia profesional. Marca un camino por el cual debemos transitar como docentes comprometidos en cada una de las asignaturas de la carrera.

VI. CONCLUSIONES

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 necesarias para resolver los desafíos de los nuevos escenarios vertiginosamente cambiantes. Las funciones de producción y transmisión del conocimiento han sido tradicionalmente 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. 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. Es en este marco que se efectúa una propuesta de metodología de enseñanza aprendizaje participativa, teórico práctica, con trabajo de equipo, desarrollando actividades de campo en empresas del medio. El uso de varios de estos recursos pedagógicos como los talleres lúdicos, los casos y la aplicación de herramientas de costos y gestión en empresas del medio demuestran que es posible lograr el objetivo de hacer docencia dentro y fuera del ámbito de la universidad con resultados altamente satisfactorios.

Nuestra experiencia en la aplicación reiterada de uno de estos recursos pedagógicos, el Informe de Práctica Empresarial (IPE), nos permite concluir que el impacto del mismo trasciende el ámbito académico logrando efectos sobre los distintos actores comprometidos en el proceso, es decir los alumnos, los docentes, la sociedad y la universidad como institución formadora. Así los **alumnos** logran un aprendizaje significativo y movilizador ya que, en la mayoría de los casos, acceden por primera vez a una empresa efectuando contacto con la realidad que les tocará vivir como profesionales. Pierden además el temor a acceder al mundo empresarial, se ejercitan en planificar, elaborar y debatir un informe, defendiendo una postura definida luego de un proceso de elaboración de trabajo en equipo. Aprenden a asumir roles según sus características personales y disfrutan de una creación propia aplicando los conocimientos adquiridos. Por otra parte el contacto con las empresas significa en muchos casos la posibilidad de acceder a ofertas laborales interesantes que le permitirán abrirse camino en su futuro como profesionales. Los **docentes tutores** en este proceso tienen la posibilidad de conocer en muchos casos las características de numerosas actividades regionales y da la posibilidad de generar nuevos materiales pedagógicos para el futuro. El feed back docente alumno empresa es muy enriquecedor. En cuanto a **la sociedad**, representada por los empresarios que permiten el desarrollo de las prácticas, se ve beneficiada por el aporte del uso de herramientas de gestión tanto tradicionales como de última generación. También para el sector empresarial es una oportunidad de conocer

nuevos talentos profesionales que puede incorporar a su actividad. Hay una generación de valor en la medida que se hace docencia con las nuevas prácticas de gestión. Esto puede ser el comienzo de una nueva cultura de gestión empresarial en la medida en que se transforme en una práctica de aplicación generalizada. Este fenómeno se manifiesta a través de las expresiones de agradecimiento de los empresarios involucrados en el proceso. Por último, **la Universidad** logra trascender su misión sustancial y se posiciona como institución capaz de hacer transferencia al medio de los conocimientos producidos. Es así un referente en cuanto a la generación de propuestas útiles a la sociedad de la cual forma parte. Se produce un acercamiento y enriquecimiento mutuo generando sinergias que contribuyen al crecimiento regional.

El uso de recursos pedagógicos como el desarrollo de casos, talleres lúdicos y trabajos de campo en empresas, contribuye a alcanzar el perfil del profesional, necesario para responder a los requerimientos y desafíos del mundo actual. La experiencia reiterada de la aplicación de una de estas herramientas pedagógicas, el Informe de Práctica Empresarial, ha demostrado que los futuros profesionales logran, aplicando nuevas tecnologías, transferir los conocimientos adquiridos, mediante la aplicación creativa de las diversas herramientas de costos y gestión en un marco de ética y de responsabilidad, estimulando sus habilidades comunicacionales.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CELMAN DE ROMERO, Susana, La tensión teoría práctica en la educación superior, en Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la educación, Año III, N° 5, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, 1994.
- CHIAVENATO, Idalberto, Introducción a la teoría general de la administración, trad. de L. Rodríguez A., 3° ed. (Colombia, McGraw-Hill, 1994), 687 págs.
- CIRIGLIANO, Gustavo y VILLAVERDE, Aníbal, Dinámica de grupos y educación, 21ª ed. (Buenos Aires, Lumen / Hvmánitas, 2000), 240 págs.
- DIAS SOBRINHO, José y Colaboradores, Calidad, pertinencia y responsabilidad social de la Universidad Latinoamericana y Caribeña, IESALC-UNESCO.
- DIDRIKSSON, Axel y Colaboradores, Contexto global y regional de la educación superior en América Latina y el Caribe, IESALC-UNESCO.
- FOLLARI, Roberto, Lo curricular, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (Mendoza, 1995).
- JAIM ETCHEVERRY, Guillermo, La tragedia educativa (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2004), 231 págs.
- JOHNSON, David, JOHNSON, Roger y HOLUBEC Edythe, El aprendizaje cooperativo en el aula, trad. de G. Vitale (Buenos Aires, Piados, 1999), 146 págs.
- MOLINA, Víctor y PRIETO CASTILLO, Daniel, El aprendizaje en la Universidad, Módulo II – Especialización en Docencia Universitaria, 4ª ed. (Mendoza, FFyL – UNCuyo, 2004), 194 págs.

- NOUSSAN LETTRY, Ramiro, “La enseñanza en la Universidad”, Módulo I de la Especialización en Docencia Universitaria, UNCuyo, FFyL, 2.003/2.005, 151 págs.
- NOUSSAN LETTRY, Ramiro, “El aprendizaje en la Universidad”, Módulo II de la Especialización en Docencia Universitaria, UNCuyo, FFyL, 2.004/2.005, 171 págs.
- PRIETO CASTILLO, Daniel, La comunicación en la educación (Buenos Aires, Ciccus-La Crujía, 1999), 143 págs.
- PRIETO CASTILLO, Daniel, La enseñanza en la Universidad, Módulo I – Especialización en Docencia Universitaria, 4ª ed. (Mendoza, FfyL – UNCuyo, 2002), 173 págs.
- ROBBINS, Harvey y FINLEY, Michael, Por qué fallan los equipos. Los problemas y cómo corregirlos, trad. de A. Oklander (Barcelona, Granica, 1999), 291 págs.
- ROBBINS, Stephen, Comportamiento organizacional. Teoría y práctica, trad. de A. Deras Q., 8ª ed. (México, Prentice Hall, 1999), 816 págs.
- SÁNCHEZ, Esther Lucía, Plan de labor y de investigación, cátedra Costos para la Gestión, UNCuyo, Facultad de Ciencias Económicas 2.008.
- SÁNCHEZ, Esther Lucía; BOSCHIN, Marta; NOUSSAN LETTRY, Ramiro; Guía de Clases y actividades de aplicación e investigación, cátedra Costos para la Gestión, UNCuyo, Facultad de Ciencias Económicas 2007.
- VILLANUEVA, Ernesto, Reformas de la educación superior: 25 propuestas para la educación superior en América Latina y el Caribe, IESALC-UNESCO.

ANEXO A

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO**

COSTOS PARA LA GESTIÓN – CICLO LECTIVO 2007

ENCUESTA DE LA CÁTEDRA

El objetivo de la presente encuesta es conocer tu opinión sobre diferentes aspectos de la asignatura que has cursado. Tu opinión es muy importante y será de utilidad para mejorar futuros dictados.

1 - ¿Cuáles fueron los tres temas que te resultaron más interesantes?

2 - ¿Qué opinión tenés sobre el desarrollo de la asignatura en cuanto a:

Excel. Muy buena Buena Regular Mala

- a) Integración teoría – práctica
- b) Cantidad de aplicaciones
- c) Razonamiento logrado
- d) Adecuación a la realidad
- e) Integración con otras asignaturas

3 - ¿Cuál es tu opinión sobre el Informe de Práctica Empresarial elaborado y debatido en grupo? Respecto a:

Excel. Muy buena Buena Regular Mala

- a) Incorporación de conocimientos
- b) Aplicación de herramientas
- c) Formación de juicio crítico
- d) Visión global de problemas
- e) Trabajo en equipo
- f) Organización de ideas
- g) Exponer ante un auditorio

4 - ¿Qué te pareció la experiencia de acercarte a una empresa y aplicar los conocimientos?
¿Tuviste alguna dificultad?

5 - ¿Qué opinión tenés sobre la metodología de evaluación de esta materia?

Excelente Muy buena Buena Regular Mala

¿Sugerís algún cambio?

OtrosComentarios:

ENCUESTA DE CÁTEDRA - TABULACIÓN - VALORES ABSOLUTOS

Desarrollo de la asignatura

	excelente	muy buena	buena	regular	mala	TOTAL
integración teoría - práctica	20	69	22	4		115
cantidad de aplicaciones	11	60	42	2		115
razonamiento logrado	6	73	33	1	2	115
adecuación a la realidad	15	66	28	6		115
integración con otras asignaturas	8	48	51	8		115

Informe de Práctica Empresarial

	excelente	muy buena	buena	regular	mala	TOTAL
incorporación de conocimientos	21	78	15	1		115
aplicación de herramientas	27	75	13			115
formación de juicio crítico	24	63	27	1		115
visión global de problemas	14	66	32	3		115
trabajo en equipo	38	57	18	2		115
organización de ideas	24	58	30	3		115
exponer ante un auditorio	10	44	39	12	9	114

Metodología de evaluación en la materia

	excelente	muy buena	buena	regular	mala	TOTAL
	12	56	41	6		115

ENCUESTA DE CÁTEDRA - TABULACIÓN - PORCENTAJES

Desarrollo de la asignatura

	excelente	muy buena	buena	regular	mala	TOTAL
integración teoría - práctica	17,39%	60,00%	19,13%	3,48%	0,00%	100,00%
cantidad de aplicaciones	9,57%	52,17%	36,52%	1,74%	0,00%	100,00%
razonamiento logrado	5,22%	63,48%	28,70%	0,87%	1,74%	100,00%
adecuación a la realidad	13,04%	57,39%	24,35%	5,22%	0,00%	100,00%
integración con otras asignaturas	6,96%	41,74%	44,35%	6,96%	0,00%	100,00%

Informe de Práctica Empresarial

	excelente	muy buena	buena	regular	mala	TOTAL
incorporación de conocimientos	18,26%	67,83%	13,04%	0,87%	0,00%	100,00%
aplicación de herramientas	23,48%	65,22%	11,30%	0,00%	0,00%	100,00%
formación de juicio crítico	20,87%	54,78%	23,48%	0,87%	0,00%	100,00%
visión global de problemas	12,17%	57,39%	27,83%	2,61%	0,00%	100,00%
trabajo en equipo	33,04%	49,57%	15,65%	1,74%	0,00%	100,00%
organización de ideas	20,87%	50,43%	26,09%	2,61%	0,00%	100,00%
exponer ante un auditorio	8,77%	38,60%	34,21%	10,53%	7,89%	100,00%

Metodología de evaluación en la materia

	excelente	muy buena	buena	regular	mala	TOTAL
	10,43%	48,70%	35,65%	5,22%	0,00%	100,00%

ENCUESTA DE CÁTEDRA - TABULACIÓN -

PORCENTAJES SUMANDO EXCELENTE Y MUY BUENO

Desarrollo de la asignatura

	excelente	muy buena	suma
integración teoría - práctica	17,39%	60,00%	77,39%
cantidad de aplicaciones	9,57%	52,17%	61,74%
razonamiento logrado	5,22%	63,48%	68,70%
adecuación a la realidad	13,04%	57,39%	70,43%
integración con otras asignaturas	6,96%	41,74%	48,70%

Informe de Práctica Empresarial

	excelente	muy buena	suma
incorporación de conocimientos	18,26%	67,83%	86,09%
aplicación de herramientas	23,48%	65,22%	88,70%
formación de juicio crítico	20,87%	54,78%	75,65%
visión global de problemas	12,17%	57,39%	69,57%
trabajo en equipo	33,04%	49,57%	82,61%
organización de ideas	20,87%	50,43%	71,30%
exponer ante un auditorio	8,77%	38,60%	47,37%

Metodología de evaluación en la materia

excelente	muy buena	suma
10,43%	48,70%	59,13%

PORCENTAJES SUMANDO EXCELENTE, MUY BUENO Y BUENO

Desarrollo de la asignatura

	excelente	muy buena	buena	suma
integración teoría - práctica	17,39%	60,00%	19,13%	96,52%
cantidad de aplicaciones	9,57%	52,17%	36,52%	98,26%
razonamiento logrado	5,22%	63,48%	28,70%	97,39%
adecuación a la realidad	13,04%	57,39%	24,35%	94,78%
integración con otras asignaturas	6,96%	41,74%	44,35%	93,04%

Informe de Práctica Empresarial

	excelente	muy buena	buena	suma
incorporación de conocimientos	18,26%	67,83%	13,04%	99,13%
aplicación de herramientas	23,48%	65,22%	11,30%	100,00%
formación de juicio crítico	20,87%	54,78%	23,48%	99,13%
visión global de problemas	12,17%	57,39%	27,83%	97,39%
trabajo en equipo	33,04%	49,57%	15,65%	98,26%
organización de ideas	20,87%	50,43%	26,09%	97,39%
exponer ante un auditorio	8,77%	38,60%	34,21%	81,58%

Metodología de evaluación en la materia

excelente	muy buena	buena	suma
10,43%	48,70%	35,65%	94,78%