



Amigo, Adriana; Zamorano, Héctor; Porta, Pamela; Bottione Sonia; Amerise, Facundo

Instituto de Investigación y Asistencia Tecnológica en Administración.

Proyecto ECO 171: Análisis de la relación existente entre la demanda de cualidades por parte de las organizaciones y la oferta de capacidades de los jóvenes profesionales en Ciencias Económicas en la ciudad de Rosario

Título: La relación existente entre la demanda de cualidades por parte de las organizaciones y la oferta de capacidades de los Jóvenes Profesionales en Ciencias Económicas de la ciudad de Rosario. Un escenario de oportunidad.

Resumen: Las empresas, independientemente de su tamaño, volumen de negocios y tipo de actividad, se enfrentan a nuevos desafíos, que impactan en sus estrategias a una velocidad de cambio, tal que la capacidad de adaptación a las mismas, ya no alcanza para el crecimiento. La administración de la oportunidad quizás sea el nuevo camino a seguir en la formación profesional. Explorar dicha vocación, es un camino a seguir a la hora de indagar sobre los resultados de la formación profesional y la manera cómo dicho resultado alcanza para la neutralizar amenazas y aprovechar oportunidades. Necesitaremos indagar si es mejor desarrollar habilidades, que actitudes y/o aptitudes.

Palabras claves: oportunidad-administración- cambio-habilidades-actitudes- aptitudes-

Abstract: *Companies*, regardless of their size, turnover and type of activity, face new challenges, which impact their strategies at a speed of change, such that the capacity to adapt to them, is no longer enough for growth. The administration of opportunity may be the new way forward in vocational training. Exploring this vocation is a way forward when it comes to investigating the results of vocational training and the way in which this result reaches to neutralize threats and seize opportunities. We will need to inquire whether it is better to develop skills, than attitudes and / or aptitudes.

Keywords: opportunity-management- attitudes- develop- training- vocational



1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PRESENTE TRABAJO

Objetivo general

El presente trabajo, intenta analizar la interrelación entre los requerimientos profesionales que las organizaciones formulan a los jóvenes profesionales que se incorporan a las mismas, y la adecuación de la formación universitaria a dichos requerimientos. El ámbito del estudio se ha circunscrito al alumnado egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, perteneciente la Universidad Nacional de Rosario.

Analizar la capacidad de formar profesionales aptos para gestionar la capacidad de aprovechar oportunidades que se presentan en el frente externo, para las empresas

Objetivos específicos

- 1- verificar la existencia de mecanismos utilizados por la Facultad para la adecuación de los planes de estudio a la realidad del contexto económico y social del momento.
- 2- medir el impacto que perciben los jóvenes profesionales al acceder a una situación laboral, en cuanto a su posibilidad de actuar respondiendo a los requerimientos que se le formulan
- 3- Evaluar cómo las empresas identifican, respecto a la capacitación, competencias, habilidades, y aptitudes profesionales con que los jóvenes profesionales llegan a su desempeño profesional dentro de las organizaciones
- 4- relevamiento de la existencia de algún tipo de interacción entre las organizaciones de profesionales y la Facultad en cuanto a la conformación de la curricula y su adecuación a las necesidades empresariales del momento.
- 5- analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs)
- 6- evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).
- 7- comparar los impactos en los resultados por periodo

2. MARCO TEÓRICO referencial

El presente trabajo, intenta analizar cómo se articula la relación entre los jóvenes profesionales en Ciencias Económicas y los organismos donde pueden desarrollar su actividad. A su



vez, el análisis se extiende a verificar el grado de influencia que pueden ejercer en la capacitación, no solo la Facultad sino también organizaciones gremiales de profesionales. Indudablemente el punto de partida se constituye suponiendo que los organismos encargados de la preparación de nuestros profesionales direccionarán privilegiando sus habilidades hacia determinadas especializaciones de la actividad.

Cabe entonces preguntarse si existe coincidencia entre lo que las organizaciones solicitan de los profesionales en cuanto al desarrollo de sus actividades laborales, y la capacitación recibida.

Conviene entonces desentrañar el concepto de Profesión para dar contenido al concepto de Profesional en Ciencias Económicas.

3. LAS NUEVAS REALIDADES

El diccionario Webster define a la profesión, como “una vocación que requiere un conocimiento especializado y a menudo una larga e intensa preparación que incluye aprendizaje de habilidades y métodos así como de principios científicos, históricos o escolares que fundamentan tales habilidades y métodos, manteniendo por la fuerza de la organización o por opiniones concertadas altos estándares de resultados y conducta, y comprometiendo a sus miembros a continuar el estudio y a un tipo de trabajo que tiene como primera finalidad el servicio público”; pero como dice Pedro Amador¹, a las personas ¿realmente nos gusta trabajar? Puesto que sin este compromiso, es siempre complicado avanzar plenamente. Ó ¿solo lo hacemos por la necesidad de ganar dinero? La respuesta es que la profunda motivación, deberá mantenerse viva e increscento a pesar de las modificaciones en las condiciones en las que se desarrollará la profesión.

Los autores marxistas siempre se han caracterizado por su agudeza en develar lo que ocultan las definiciones y análisis “académico-burgueses”. Así por ejemplo, frente a una definición “ingenua” del concepto de profesión como la que critica Brante² de los rasgos distintivos de profesión frente a ocupación: “prestigiosos atributos tales como una ética estricta e íntegra, una relación específica, funcional y universal con los clientes, y sobre todo, habilidades y destrezas basadas en el conocimiento científico”, saben denunciar a las profesiones como “instrumentos y recursos con los que sus miembros ganan dinero, poder y prestigio, como una forma de egoísmo colectivo”.

En mayor o menor medida todas las definiciones van a incidir sobre estos dos aspectos de la idea de profesión: educación y credenciales (cuantas más mejor para llegar a ser un “pro-

¹ AMADOR, PEDRO. “Autocoaching para despertar”. Lid editorial. Com. Madrid. España. 2010. Pg. 81.

² BRANTE, THOMAS. *Professional Types as a Strategy of Analysis*. 1990.



fesional" y no tener que trabajar, no tener que ser un "trabajador") por un lado; y por otro, posiciones deseables en la división social del trabajo y recompensas.

Dice Peter Drucker en la Gerencia: "Ganarse la vida, ya no basta. El trabajo también debe crear una vida"³.

Según Amigo,⁴ los cambios que precedieron al siglo XXI, explicaban la aparición de una nueva clase de trabajador: los jóvenes muy educados, que en los países desarrollados se oponían a la administración tradicional del trabajo, pero que como consecuencia del conocimiento, estaban mejor educados y mejor pagados.

¿Serán realmente los vehículos principales, de los que habla Coleman, a través de los cuales se desarrolla la acción colectiva, coordinan las acciones de las personas en la búsqueda de objetivos demasiado amplios para poder ser alcanzados individualmente⁵.

Pero así como importantes y transversales se plantean, están dadas las condiciones de absorción y asimilación de sus valores. ¿Qué filtros presenta el hombre ante sus filosofías?. ¿Qué obstaculiza la permeabilización del conocimiento? ¿Qué lo desarrollar?

- las redes sociales
- la tecnología de práctica accesible aquí y ahora
- la conexión con el mundo sin exploración previa
- la globalización
- ¿Desarrollan la capacidad exploratoria del joven en formación?

Estas nuevas realidades a la vez que agregan, quitan. Agregan accesibilidad, quitan creatividad. Agregan solución, quitan compromiso. Agregan rapidez, quitan capacidad reflexiva para la decisión.

Ernesto Gore, en "La Educación en la Empresa"⁶, expresa que en los últimos años, las organizaciones inteligentes y el aprendizaje organizacional han dejado de ser un concepto exótico o una curiosidad para convertirse en un lugar común.

Y aquí debemos remitirnos, a la causa principal de este trabajo, el impacto del análisis de la oportunidad en la formación de los jóvenes profesionales y su consecuente inserción laboral.

En condiciones estables, hoy los directivos y gerentes de las organizaciones, tienen el trabajo de lograr los objetivos estratégicos definidos. Para lograrlos, deben crear nuevos productos y servicios, encontrar nuevas realidades, nuevos escenarios para desarrollar productos/servicios nuevos en mercados nuevos.

Ahora bien, las condiciones en donde dichos resultados han de gestarse, son siempre las mismas? Y nuestros jóvenes profesionales reciben el mensaje, de que ¿el modelo aplicable

³ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Fundación Ross. Argentina. Segunda Edición. 2012. Pp. 25.

⁴ Ibidem pp., 25-26.

⁵ COLEMAN, JAMES: *Power and the Structure of Society*. Nueva York: Norton., 1974.

⁶ GORE, ERNESTO. *La educación en la Empresa*. Buenos Aires, Argentina. GRANICA. 1996. pp. 121



puede ser óptimo pero que el peor modelo es el inaplicable?⁷

4. LA OPORTUNIDAD

Oportunidad del latín *opportunitas*, hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un período temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades, por lo tanto, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción. Pero en término de negocios, las oportunidades se refieren a dos situaciones bien concretas:

- Por un lado, a la capacidad de explorar inadecuaciones entre la oferta y la demanda.
- Por otro lado, a la capacidad de aprovecharlas, y aquí la variable tiempo cobra la mayor importancia, pues el aprovechamiento a destiempo, convierte a la oportunidad en una amenaza.

Es decir, que la oportunidad se asocia generalmente a acciones para nuevos escenarios, y cuando generalmente un nuevo escenario se presenta, la persona se deberá enfrentar con la elección de soluciones variables y distintas, hecho que nos sitúa casi siempre en un contexto de dificultad, que es percibido hasta como hostil.

Ahora bien, el hombre pos moderno, se encuentra y enfrenta diferentes medios que tiende a encontrar y/o desarrollar distintas oportunidades: nuevos usos, nuevos comportamientos, nuevos conceptos, re definición de.....

La pregunta es ¿La posmodernidad al encontrarse con la oportunidad, no ha creado complejidades indescifrables, que quizás el hombre pueda pero no quiera ni siquiera analizar?

Y si este planteo lo llevamos a la vida de formación profesional que en sí misma es una construcción infinita, y más luego a la práctica profesional:

¿Estamos formando profesionales para la oportunidad?

Las oportunidades son un ingrediente básico en los negocios, pero pueden ser muy difíciles de identificar y más aun de aprovecharlas. La identificación de oportunidades, necesita de mentes abiertas, creativos para distinguir situaciones únicas que den a la luz productos inesperados.

Esto nos plantea un desafío profesional importante: desarrollar la capacidad de reacción y flexibilidad, para la respuesta justa en el momento correcto.

Pero no hay un método único y específico para identificar oportunidades. Quizás el mejor camino es la actitud pro.activa (iniciativa), basada en la necesidad y la disposición de explorar activamente las oportunidades.

El otro planteo que desarrollamos en el presente trabajo es si las personas proactivas, nacen o se hacen.

⁷ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 1° Ed. 2009.; 2° Ed. 2012.



¿Por qué las personas proactivas consiguen resultados y son capaces de afrontar las situaciones de crisis?⁸ Dos personas que trabajan en un mismo entorno laboral, con responsabilidades idénticas y bajo las mismas circunstancias pueden realizar su trabajo de maneras muy distintas. Una cuestiona la manera habitual de trabajar si no obtiene los resultados deseados, emprende constantemente nuevas acciones y genera cambios constructivos en su entorno. La otra se conforma con su situación actual y no hace nada para cambiar lo que no funciona. La primera persona se comporta de forma proactiva, la segunda, lo hace de forma reactiva. En un contexto laboral tan cambiante como el actual el comportamiento individual juega un papel decisivo en el éxito profesional. Sentarse y esperar a que los demás hagan que sucedan cosas es el comportamiento típico de las personas reactivas.

El concepto de proactividad se está convirtiendo en un requerimiento necesario, en las decisiones empresariales. Se espera que los directivos y gerentes sean proactivos y también las compañías construyan sus futuros de forma dinámica y creativa.

Steven Covey⁹ considera que la esencia de la persona proactiva es la capacidad de liderar su propia vida. Al margen de lo que pase a su alrededor, la persona proactiva decide cómo quiere reaccionar ante esos estímulos y centra sus esfuerzos en su círculo de influencia, es decir, se dedica a aquellas cosas con respecto a las cuales puede hacer algo. Para Covey la proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento qué queremos hacer y cómo lo vamos a hacer.

Covey habla del desarrollo de siete habilidades y actitudes:

- Proactividad
- Comienzo con un fin en mente
- Primero lo primero
- Ganar ganar
- Comprender antes de ser comprendido
- Sinergia
- Mejora continua

Los planes de estudio, en las ciencias administrativas, incorporaran de manera aislada, no programada algunas de estas variables, el tema es que el escenario de la oportunidad debería hoy conformar hasta una disciplina del conocimiento..

Para Bateman y Crant¹⁰ la proactividad supone crear cambio, no sólo anticiparlo. Según estos autores ser proactivo no consiste únicamente en tener flexibilidad y adaptabilidad hacia un futuro incierto sino que es preciso tomar la iniciativa para mejorar un negocio.

⁸ Pallares, María. <https://www.arearh.com>. 2007

⁹ Covey, Stephen R. *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. PAIDOS IBERICA. 1997.

¹⁰ Bateman y Crant. www.grandespymes.com/2013/04/01/bateman-y-crant



Bateman y Crant han llevado a cabo distintos estudios en los que analizan el comportamiento proactivo y lo relacionan con distintas medidas de logro, liderazgo, rendimiento y resultados de carrera. Estos investigadores, tras entrevistar a distintos colectivos -banqueros, vendedores, estudiantes de MBA, emprendedores, presidentes de compañías, etc. - afirman que el comportamiento proactivo tiene consecuencias positivas demostrables tanto para los empleados como para las organizaciones.

Seibert y Crant¹¹ establecen una clara relación entre la personalidad proactiva, la innovación y la iniciativa en un estudio sobre una muestra de 773 alumnos de escuelas de negocios y de ingeniería. El impacto positivo de la innovación en el éxito laboral se asocia a aquellos empleados capaces de encontrar soluciones a los problemas; en cambio, las personas que sólo desafían el statu quo pero no ofrecen soluciones pueden experimentar repercusiones negativas. Tomando como referencia los resultados obtenidos en entrevistas realizadas a emprendedores y presidentes de distintas compañías americanas, europeas y asiáticas, Bateman y Crant consideran que las personas proactivas se caracterizan por lo siguiente:

1. Están buscando continuamente nuevas oportunidades.
2. Se marcan objetivos efectivos orientados al cambio.
3. Anticipan y previenen problemas.
4. Hacen cosas diferentes, o actúan de forma diferente.
5. . Emprenden la acción y se aventuran a pesar de la incertidumbre.
6. Perseveran y persisten en sus esfuerzos.
7. Consiguen resultados tangibles, puesto que están orientadas a resultados.

Frente a estas consideraciones nos preguntamos: ¿Qué papel tiene la Universidad en el desarrollo y educación de mentes proactivas, capaz de generar hasta sus propias oportunidades?

¿Cuáles están siendo los vacíos de formación?: y que genera en los estudiantes?:

Joan Rué¹², asume la relevancia de la reflexión sobre el abandono, las zonas ausentes de formación, en la calidad de la formación superior. Los referentes adoptados sirven para contextualizar esta realidad en un marco de análisis más general: el de la influencia ejercida por los estudios superiores universitarios, asume la relevancia de la reflexión sobre el fenómeno del abandono en relación con la calidad de la formación superior. Los referentes adoptados sirven para contextualizarlo en un marco de comprensión más general del que suele ser habitual: el de la influencia ejercida por los estudios superiores universitarios en el desarrollo de las personas y en el impacto socio-cultural y económico que ejerce la universidad en su entorno. Por otra parte, también se analizan algunos de los datos más relevantes en relación al

¹¹ Crant, J.M. . The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 1996. 34(3), 4249.

¹² Rué, Joan. *El abandono universitario: variables, marcos de referencia y políticas de calidad*. Universidad Autónoma de Barcelona. España. 2014.



abandono y a determinadas percepciones o evaluaciones que se hace de los estudios universitarios en España, así como algunas limitaciones de los estudios sobre el mismo.

. Una amplia recapitulación de la investigación sobre el abandono en los Estados Unidos a lo largo de la década de los años noventa¹³ muestra que la inversión en educación superior es beneficiosa para los individuos¹⁴, para la sociedad¹⁵, para el desarrollo económico, y, además, reduce la desigualdad entre condiciones personales. Para España, según el informe de la Fundación BBVA 2012 "tener una diplomatura en lugar de estudios primarios aumenta la probabilidad de estar ocupado en 23 puntos porcentuales, y ser licenciado en 25 puntos". De acuerdo con lo anterior, una primera conclusión se hace patente: El abandono es una cuestión que atañe también al marco de la política formativa general, a las estrategias para el desarrollo del capital humano y a la justicia con que se hace, y en consecuencia, deviene un reto para las universidades públicas, en sus líneas de acción. causas lleva aparejada la necesidad de someter a análisis crítico muchos de los estudios que se hacen sobre el mismo y de sus principales referentes.

La importancia del comportamiento proactivo

Tal como indican todos estos estudios parece ser que el comportamiento proactivo es un factor determinante para competir y sobrevivir en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual. Las empresas buscan personas flexibles que se adapten a lo inesperado y que sepan gestionar la incertidumbre. Los emprendedores y pequeños empresarios tienen más posibilidades de gestionar con éxito sus negocios si son proactivos. Las personas que no están satisfechas con su trabajo o con su entorno laboral actual tienen la responsabilidad de generar nuevas acciones para cambiar su situación y conseguir los resultados que desean.

Somos responsables de gestionar nuestras propias carreras, no podemos quedarnos sentados esperando que alguien venga a rescatarnos o a ofrecernos el gran trabajo de nuestras vidas. No es operativo quedarse anclado en la queja anti-sistema si lo que deseamos es cambiar nuestra situación actual. Ante la pérdida de empleo hay personas que caen en la depresión, en cambio, otras aprovechan esta coyuntura para montar un negocio propio y triunfar. No nos engañemos atribuyendo la responsabilidad de nuestros problemas únicamente a los agentes externos o a la presión del medio. Tenemos la responsabilidad de escoger nuestras propias respuestas ante lo que nos ocurre y de dirigir la acción de una manera inteligente.

¹³ Chen, R. . Financial Aid and Student Dropout in Higher Education: A Heterogeneous Research Approach, en J. C. Smart (ed.), Higher Education: Handbook of Theory and Research 209, Springer Science + Business Media B.V.2008.

¹⁴ Berger, M. C. Private non-monetary returns. In W. E. Becker & D. R. Lewis (Eds.), The Economics of American Higher Education. Boston, MA: Kluwer. 1992.

¹⁵ Bowen, H. R. Investment in Learning: The Individual and Social Value of American Higher Education. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press. 1997.



Para tener éxito en el actual mercado laboral es preciso convertirse en un agente activo de cambio, tener iniciativa y saber hacer frente a la incertidumbre. La persona proactiva no espera a que los demás tomen decisiones por ella, actúa con determinación anticipándose a los problemas, baja a terrenos operativos y crea constantemente nuevas oportunidades.

Por último, hay que tener en cuenta que el comportamiento proactivo está orientado a resultados. Ser proactivo no consiste únicamente en proponer ideas o hacer reestructuraciones cognitivas para percibir la realidad de otra manera. Pensar el cambio está muy bien, pero no es suficiente; hay que ser capaz de transformar las ideas en acciones para obtener resultados.

Así nos permitimos elaborar nuestra primer matriz de Oportunidad en la Formación del Profesional, que llamaremos OPRE (Oportunidad de la realidad)¹⁶

Matriz OPRE:

OPORTUNIDAD EX	ALTA	MEDIANA	BAJA
OPORTUNIDAD IN			
ALTA			
MEDIANA			
BAJA			

La diagonal representa la situación de equilibrio que hay que proteger con una formación basada tanto en habilidades y aptitudes soft como hard.

En esta matriz de 9 cuadrantes, a la derecha de la diagonal, la oportunidad externa supera a la interna, serán necesario desarrollar habilidades que tienen que ver con la flexibilidad, adaptabilidad, permeabilidad, es decir las habilidades soft.

A la izquierda de la diagonal, la oportunidad interna es inferior a la externa, pero en este caso, la organización quizás no esté preparada para la formulación de objetivos, la planificación estratégica y si trabajará con profesionales que les ayuden a cuidar sus recursos. Demanda de Contadores Públicos.

Si modificamos la matrix OPRE

¹⁶ AMIGO, ADRIANA. Matriz OPRE. FCEyE. Argentina. 2014.



OPORTUNIDAD IN	ALTA	MEDIANA	BAJA
OPORTUNIDAD EX			
ALTA			
MEDIANA			
BAJA			

A la derecha de la diagonal, la oportunidad interna es más elevada que la que externa, por:

- Empresa orientada a los recursos
- Empresas líderes
- Empresas en crisis
- Mercados maduros

Será necesario la formación de habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes relacionados con la capacidad reflexiva, y de gestión para orientar estratégicamente la gestión de recursos a la conquista de realidades simples

5. ¿QUÉ FORMACIÓN IMPONE LA OPORTUNIDAD?

“Este no será el siglo de un país en particular. Primero, porque los cambios se suceden a una velocidad más rápida. Así que incluso si China, se convierte en el número uno, puede que no dure un siglo en ese lugar de prevalencia. Creo que es demasiado sencillo afirmar que China será la próxima superpotencia o que India lo será. Creo que más bien viviremos una situación con una multiplicidad de superpotencias. No una, sino alianzas o grupos cambiantes, de países que comparados con su pasado, serán superpotencias”. Alvin Toffler, Revista La Nación, 1° de febrero de 2009.¹⁷

Siguiendo a Joé, y considerando el papel de la cultura docente y su impacto en un determinado grado de abandono, ¿se puede esperar que una cultura docente definida en sus rasgos generales en los términos que siguen puede ser ajena al abandono de un porcentaje significativo de estudiantes?

- Muchas clases expositivas.
- Enfoque académico de los temas y problemas.
- Enfoque intensivo de los temarios.
- Programas basados en un enfoque lineal, fragmentado y (?) aditivo del conocimiento
- Papel secundario de los enfoques “estructurantes” para un aprendizaje posterior
- Los resultados del aprendizaje, considerados más en términos de reconocimiento que de saber hacer.
- Evaluación sumativa final y poco “feed-back” de proceso, (evaluación formativa).
- Peso relativamente grande de la evaluación final y poca relevancia de los procesos del

¹⁷ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 2° Ed. Pp. 21



alumno.

- Poca flexibilidad con respecto a situaciones no estándar entre los estudiantes

Por el contrario, si queremos lograr adhesión y participación:

- clases participativas.
- Enfoque metodológico de los temas y en la resolución de problemas.
- Enfoque cuali-cuantitativo de los temarios.
- Programas basados en un enfoque transversal del conocimiento
- Papel importante de los enfoques "estructurantes" para un aprendizaje posterior
- Los resultados del aprendizaje, considerados más en términos de saber hacer.
- Evaluación integradora durante todo el proceso y mucho "feed-back" de proceso, (evaluación informativa).
- Peso complementario de la evaluación final y alta relevancia de los procesos del alumno.
- Alta flexibilidad con respecto a situaciones no estándar entre los estudiantes

Si bien es cierto que el ámbito de actuación natural del profesional en Ciencias Económicas es la organización (organización empresa, organización gubernamental, organización no gubernamental), las organizaciones se desenvuelven y desarrollan dentro de un contexto social que según sean sus características determinará el rol del profesional. Dicho contexto social va evolucionando en el tiempo, mostrando características distintivas que lo hacen diferente en diferentes momentos históricos.

Para Alvin Toffler, la Revolución Industrial creó sociedades de masas. La producción era masiva, el consumo era masivo, la educación, los espectáculos, todo era masivo. Pero en estos momentos, en esta parte de la historia que justamente nos toca vivir, se está produciendo un nuevo movimiento, se están gestando nuevos cambios. Ya es posible hablar e incluso distinguir a la sociedad post-industrial. Mientras que en la sociedad industrial, las empresas e industrias que generaban mayores volúmenes de facturación eran las que producían bienes: empresas constructoras, fábricas de automóviles, industrias siderúrgicas, etc¹⁸.

¿Cuál es el ámbito natural de trabajo del profesional de Ciencias Económicas?: La empresa.

Las empresas:

¿Son todas iguales?

¿Las culturas organizacionales las hacen distintas?

¿Qué son más importantes, las personas, los resultados o ambos

El tamaño de su volumen de negocios y el tipo de actividad, ¿dificulta o facilita la inserción laboral del egresado en Ciencias Económicas?

¹⁸ TOFFLER, ALVIN. *La Tercera Ola*, Plaza & Janes SA Editores, 1989



6. LOS NUEVOS ESCENARIOS PARA NUESTROS OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El proyecto de esta investigación intenta analizar la interrelación entre los requerimientos profesionales que las organizaciones formulan a los jóvenes profesionales que se incorporan a las mismas, y la adecuación de la formación universitaria a dichos requerimientos. El ámbito del estudio se ha circunscrito al alumnado egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, perteneciente la Universidad Nacional de Rosario. Los nuevos escenarios nos obligan a pensar que las habilidades técnicas no son suficientes para una formación integradora, con vocación proclive al crecimiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. verificar la existencia de mecanismos utilizados por la Facultad para la adecuación de los planes de estudio a la realidad del contexto económico y social del momento,
2. analizar la situación percibida por los jóvenes profesionales al acceder a una situación laboral, en cuanto a su posibilidad de actuar respondiendo a los requerimientos que se le formulan,
3. constatación de la percepción de las empresas respecto a la capacitación, competencias, habilidades, y aptitudes profesionales con que los jóvenes profesionales llegan a su desempeño profesional dentro de las organizaciones,
4. relevamiento de la existencia de algún tipo de interacción entre las organizaciones de profesionales y la Facultad en cuanto a la conformación de la curricula y su adecuación a las necesidades empresariales del momento.
5. analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs),
6. evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).
7. Medir el impacto en los resultados por períodos



Contextualizando objetivos.

OBJETIVO	MEDICIÓN POR PERÍODO
<p>OBJETIVO 1: verificar la existencia de mecanismos utilizados por la Facultad para la adecuación de los planes de estudio a la realidad del contexto económico y social del momento,</p>	<p>Las Universidades tanto públicas como privadas, comienzan a desarrollar el concepto de la accesibilidad a través de sus sedes regionales que permiten la adaptabilidad a la problemática de la región, y estos planes se llevan a cabo en interrelación con los Municipios y entidades intermedias.</p>
<p>OBJETIVO 2: analizar la situación percibida por los jóvenes profesionales al acceder a una situación laboral, en cuanto a su posibilidad de actuar respondiendo a los requerimientos que se le formulan.</p>	<p>La posibilidad de actuar conforme a los requerimientos que se le formulan, depende, del tipo de empresa y del volumen de negocio, como del tipo de contratación.</p> <p>La pasantía permite adaptabilidad y aprendizaje hasta la inserción definitiva.</p> <p>Los jóvenes prefieren las grandes empresas.</p> <p>Las grandes empresas requieren especializaciones más que generalizaciones.</p>
<p>OBJETIVO 3: constatación de la percepción de las empresas respecto a la capacitación, competencias, habilidades, y aptitudes profesionales con que los jóvenes profesionales llegan a su desempeño profesional dentro de las organizaciones</p>	<p>La percepción de las empresas respecto de las capacidades, competencias, habilidades y aptitudes, depende fundamentalmente de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - empresa pública o privada;



	<p>- volumen de negocios</p> <p>- tamaño de la empresa- empresa familiar o no</p>
<p>OBJETIVO 4: relevamiento de la existencia de algún tipo de interacción entre las organizaciones de profesionales y la facultad en cuanto a la conformación de la currícula y su adecuación a las necesidades empresariales del momento</p>	<p>La interacción comenzó a desarrollarse hace aproximadamente unos diez años en programas de capacitación a empleados de empresas, a través de organizaciones intermedias que actúan como facilitadoras.</p> <p>La labor de los Consejos Profesionales se manifiesta como complementaria de la principal, se interactúa con reuniones periódicas.</p> <p>Se debe explorar aún más este campo.</p>
<p>OBJETIVO 5: analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs),</p>	<p>Las empresas están teniendo interés en participar en actividades formativas, las que han tenido que ver con que la Universidad ha ido al medio a mostrarse y ofrecer sus programas.</p> <p>Los programas de emprendedores comienzan parte de la currícula.</p>
<p>OBJETIVO 6 evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).</p>	<p>Las preferencias tienen que ver con el tipo de inserción y tipo de contratación por un lado, más el tipo de empresa.</p> <p>Se nota necesidad de recursos en formación en las pymes agropecuarias y ganaderas.</p>

Tal como se ha expresado en la descripción del Objetivo General del Proyecto, la investigación busca encontrar coincidencias y/o disidencias entre la capacitación que adquieren nuestros jóvenes profesionales en Ciencias Económicas y las capacidades requeridas por las organizaciones a la hora de iniciar su desempeño laboral. A tal efecto se definieron una serie de Objetivos Específicos que permitirán con sus respectivos aportes determinar una respuesta general al respecto.

No obstante consideramos de importancia, establecer previamente una descripción del con-



texto: volcar el resultado de entrevistas realizadas a jóvenes profesionales donde se muestra cómo es el desenvolvimiento profesional de ellos en diferentes ámbitos.

1.- Existencia de posibilidad de toma de decisiones y grado de importancia, respecto al subsistema donde el entrevistado actúa:

En este punto, así como en otros según se verá en el análisis, surge una disparidad de criterio según el tamaño de la organización.

En las pequeñas empresas familiares, existe la asignación de responsabilidad en cuanto a la toma de decisiones por parte de los profesionales involucrados, pero por supuesto, referidas tales decisiones al específico ámbito que dentro de la organización el profesional se desenvuelve, ámbito que según la investigación nunca llega a ser político, sino gerencial o a veces tan solo operativo. Se observa además, la existencia de ciertas prestaciones de servicios donde resulta imposible estructurar formas de actuación (caso de la Consultora X) donde el profesional al que se le ha asignado la tarea debe enfrentar y solucionar sobre la marcha situaciones que surgen del propio y normal desarrollo de su tarea. Esto resulta importante desde el punto de vista del análisis referido a la participación de la toma de decisiones y también al plano del diseño de sistemas de apoyo a la toma de decisiones.

Por otro lado aparecen las grandes organizaciones, diseminadas geográficamente, y que concentran los órganos volitivos en un lugar único. Se observa así que, según lo expresado por los entrevistados, su actuación resulta altamente estructurada. Dicha estructuración es mantenida mediante el uso de Sistemas Informáticos de tipo Operativo que constriñen al máximo el posible uso de criterios profesionales impidiendo la posibilidad de apartarse de lo establecido por los órganos centralizados de decisión.

2.- Mecanismos de transmisión y formas de construcción del conocimiento en la organización:

La gestión del conocimiento y la valoración del capital intelectual en las organizaciones ponen de manifiesto el actual interés de éstas en el caudal de conocimiento tácito existente en la empresa.

Precisamente, si se logra transformar el conocimiento tácito en conocimiento explícito, y por tanto aumentar la posibilidad de poder compartirlo por todos los miembros, la organización lograría una potencial ventaja.

No obstante, en las organizaciones donde se desenvuelven profesionalmente los entrevistados, el interés por el conocimiento explícito no tiene tal objetivo. De lo manifestado por todos los entrevistados se desprende, según el tipo de organización, grande o pequeña, una exacerbada explicitación en cuanto a procedimientos y decisiones estructuradas a efectos de no permitir criterios personales y poder tener bajo control, dominado, toda situación, en las primeras, mientras que en las segundas se observa una total falta de explicitación pero al mismo tiempo una total falencia en cuanto al intento de capturar el conocimiento tácito para su transmisión.

Resulta interesante mencionar lo manifestado por uno de los entrevistados que trabaja en una entidad bancaria: "... en cuanto al conocimiento en la entidad pueden diferenciarse dos tipos: las cuestiones relativas a los procedimientos y las atinentes a la capacidad individual. Las que refieren a los procedimientos se encuentran explicitadas. Las que hacen a la capa-



cidad son dejadas en manos de cada uno de los profesionales empleados: hay quienes se capacitan y hay quienes se quedan con los rudimentos que le transmitieron cuando se integraron a la entidad..." Se deriva de ésta apreciación la falta de atención por parte de la organización en cuanto al aprovechamiento del conocimiento de su personal y compartirlo con el resto.

3.- Grado de rutinización de las tareas a desarrollar:

En congruencia con lo manifestado hasta ahora por los entrevistados, se recoge en éste ítem la idea de un muy alto grado de burocratización de las tareas. Aquí el término burocracia no es utilizado en su acepción original según Max Weber, sino en su sentido peyorativo de papelería a veces innecesario y procedimientos extremadamente estructurados y complicados. Con la sola excepción de una Consultora, el resto coincidió en la lamentable tendencia de conservar el control mediante el establecimiento de rutinas rígidas y de obligado cumplimiento que al decir de uno de los entrevistados implica que "... no hay que hacer nada, solo cargar datos ...".

Otra respuesta interesante de resaltar es la de un profesional que trabaja en una entidad bancaria: "...alguien con ambiciones de progresar no dura más de dos años...". Esta respuesta no refiere a las posibilidades de hacer carrera en su trabajo, sino a lo tedioso del trabajo para el que fue contratado, producto de la antes mencionada excesiva rutinización.

4.- Nivel de participación en el análisis de situaciones y toma de decisiones:

Tanto en las empresas grandes como en las pequeñas, de acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, la situación es similar: casi nula participación de los profesionales en estos aspectos. Los órganos volitivos de las organizaciones de envergadura, los dueños de las empresas familiares, según la percepción coincidente de los entrevistados, ponen un gran celo en que nada quede sujeto al criterio de los profesionales que actúan en el subsistema.

En general, ha sido manifestado por los entrevistados que quienes analizan y toman decisiones hacen uso recurrentemente de la "intuición", buscando en algunos casos, referencias en la historia de la empresa por situaciones similares acontecidas.

5.- Evaluación de la calidad de respuesta a la información producida por los softs en uso en la organización:

Sólo se verifica una excepción: quien trabaja en una empresa de seguros y manifiesta que los resultados surgidos algorítmicamente, producto de un proceso de datos, y mostrados en la pantalla de un ordenador, son susceptibles de ser reinterpretados por el análisis personal del profesional. Pero tal situación no es aprovechada por los profesionales ni impulsada por la organización, ya que la reconsideración de los resultados obtenidos de un sistema de información dependerá de si quien está atendiendo el tema tiene capacidad y voluntad de revisar los resultados.

Esto resulta congruente con lo manifestado en el ítem relativo a la construcción y comunicación del conocimiento planteado en párrafos anteriores.

6.- Análisis del nivel de contrastación de los resultados producidos por softwares utilizados:

En la casi totalidad de los casos, el análisis y toma de decisiones se realiza en forma intuiti-



va, no existiendo softwares de apoyo. Solo un caso, ya señalado con anterioridad, tiene la posibilidad de tal revisión, pero ésta depende de la voluntad de hacerlo por quien tiene el caso a su cargo.

7.- Incongruencias entre cursos de acción propuestos por los modelos utilizados y los usos y costumbres vigentes en nuestra zona de actuación:

Ninguno de los entrevistados ha hecho mención a algún tipo de contradicción entre soluciones "recetadas" por un soft y valores culturales propios de la región geográfica donde se aplican tales soluciones. Es necesario aclarar que en el conjunto de casos analizados no ha habido empresas extranjeras, las que mediante el uso de softs podrían introducir formas culturales distintas en el abordaje, consideración y solución de los problemas.

CONSIDERACIONES Y RECONOCIMIENTO DE DOS TIPOS DE SITUACIONES A SER ABORDADAS EN LA RELACION LABORAL

Existen actividades donde se verifica la repetición de situaciones y escenarios. La denominada "similitud" induce a pensar en términos de regularidad en cuanto a la fisonomía o característica de los problemas.

En suma, esto nos lleva a pensar en términos de situaciones estructuradas vs. no estructuradas, en problemas de tipo cuantitativo vs. cualitativos, en términos de situaciones que no requieren valoración del sujeto (objetivas) vs. aquellas que requieren una valoración y consenso en cuanto a la atribución de un significado (subjetivas).

De esta manera, las características de los problemas donde se manifiesta una rutinización responderían a las siguientes cualidades: ser estructurados, cuantitativos y objetivos. Por ello es que en la práctica, quienes lo abordan, recurren a la denominación de "caso". El caso tiene personalidad propia, atributos propios, es único e identificable.

Ahora bien, la pregunta que surge entonces es: ¿qué sucede con los problemas que no reúnen las cualidades antes mencionadas? Por ejemplo, ¿qué tipo de problema sería el que pudiera definirse como "una desmejora en la satisfacción de los clientes", o también aquel que refiera a "se me ocurre que podría disminuir el precio de venta en un 3%".

Surge así una interesante distinción: a) la de los "problemas", representados por casos, que ante su ocurrencia hacen que el sistema deje de funcionar correctamente, y que es necesario solucionar (reparar) para reestablecer dicho funcionamiento; y b) la de los "problemas" que surgen ante la necesidad de toma de decisiones a efectos de acomodar el funcionamiento del sistema con el funcionamiento del contexto, o sea, básicamente, la incertidumbre que genera la toma de decisiones que cambia formas de comportamiento del sistema.

7.CONCLUSIONES

1. La relación existente entre la demanda de cualidades por parte de las organiza-



ciones y la oferta de capacidades de los Jóvenes Profesionales en Ciencias Económicas de la ciudad de Rosario., plantea un escenario de oportunidad, representado por las variables que debe considerar el proceso de formación y conocimiento, frente a los requerimientos de nuevas empresas, con cambios en su cultura, ante mercados cada vez más competitivos y cambiantes.

2. La demanda laboral deberá equilibrar oportunidad externa con la interna, dado que el requerimiento tiene que ver con habilidades técnicas más que estratégicas por lo que se produce un quiebre entre los requerimientos de formación y los requerimientos de aplicación.
3. La inserción laboral del profesional de grado, no se produce fácilmente en el corto plazo, quizás mas en el mediano y largo plazo, siendo más alto el impacto de la diferencia entre ambos frentes, el de la formación y el de la aplicación de dicha formación.
4. El desafío debe ser la coordinación la formación del valor (Universidades), el de la Mediación y Distribución del Valor (entidades Intermedias) y el de Contratación (empresas públicas y privadas), para lograr la adecuada inserción del Joven Egresado, en el justo puesto de trabajo.
5. El desarrollo de la proactividad, la creatividad, la innovación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el vínculo permanente con el Docente, el feed back de los resultados en logro, a lograr y logrados son la clave del proceso de adhesión a la formación.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBOTT, ANDREW. *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.
- AMADOR, PEDRO. "Autocoaching para despertar". Lid editorial. Com. Madrid. España. 2010.
- AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 1° Ed. 2° Ed. 2009; 2012.
- BATEMAN Y CRANT. www.grandespymes.com/2013/04/01/bateman-y-crant
- BERGER, M. C. Private non-monetary returns. In W. E. Becker & D. R. Lewis (Eds.), *The Economics of American Higher Education*. Boston, MA: Kluwer. 1992
- BOWEN, H. R. *Investment in learning: the individual and social value of american higher education*. Baltimore, md: Johns Hopkins University Press. 1997.
- BRANTE, THOMAS. *Professional Types as a Strategy of Analysis*. 1990.
- CAPARROS, NICOLAS. *El psicoanálisis desde el paradigma de la complejidad*. ATOPOS
- COLEMAN, JAMES. *Power and the Structure of Society*. Nueva York: Norton, 1974.
- COVEY, STEPHEN R. *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. PAIDOS IBERICA. 1997.
- CRANT, J.M. *The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions*. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 4249.1996.
- CHEN, R. . *Financial Aid and Student Dropout in Higher Education: A Heterogeneous Research Approach*, en J. C. Smart (ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research* 209, Springer Science + Business Media B.V.2008.
- DRUCKER, PETER F. *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*. Editorial Sudamericana. 1999.
- FREIDSON, ELIOT. *Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: The Universtiy of Chicago Press, 1986.
- GIDDENS A., *Consecuencias de la modernidad*. Madrid. Alianza, 1994.
- GORE, ERNESTO. *La Educación en la Empresa*. Argentina. GRANICA. 1996.
- HALL, RICHARD H. *Professionalization and bureaucratization*. *American Sociological Review*, 33, 92-104. 1968.
- HANNAN, MICHAEL T., y FREEMAN, JOHN. *Organizational Ecology*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1989.
- LARSON, MAGALI S. *The Rise of Professionalism*. Berkeley, California: University of California Press, 1977.
- MINTZBERG, HENRY. *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel., 1987.
- PALLARES, MARÍA. <https://www.arearh.com>. 2007



PERROW, CHARLES. *Sociología de las Organizaciones*, Tercera Edición. Madrid: McGraw-Hill/ Interamericana., 1990. Rué, Joan. *El abandono universitario: variables, marcos de referencia y políticas de calidad*. Universidad Autónoma de Barcelona. España. 2014

RUÉ, JOAN. *El abandono universitario: variables, marcos de referencia y políticas de calidad*. Universidad Autónoma de Barcelona. España. 2014

SÁEZ,F; GARCÍA, O; PALAO, J; ROJO, P. *Innovación Tecnológica en las Empresas*.

TOFFLER, ALVIN. *La Tercera Ola*. Plaza & Janes SA Editores. 1980.

ZAMORANO, HECTOR " The impact of innovation on culture and social knowledge" 6° Conferencia Internacional de Sociocibernética en Maribor, Eslovenia. 2005.

.
.