

**EL ESCENARIO DE COMPLEJA OPORTUNIDAD QUE
PLANTEA LA ECUACIÓN: DEMANDA DE CUALIDADES POR
PARTE DE LAS ORGANIZACIONES.
LA OFERTA DE CAPACIDADES DE LOS JÓVENES
PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS
DE LA CIUDAD DE ROSARIO.**

**Amigo, Adriana
Zamorano, Héctor
Paolantonio, Luciano**

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, intenta analizar cómo se articula la relación entre los jóvenes profesionales en Ciencias Económicas y las distintas organizaciones en donde se desempeñarán como profesionales, ante las nuevas realidades: complejidad, competitividad extrema, variaciones de variables de determinación, contexto con mayor grado de implicancia.



Cuadro N°1 – Fuente: Tesis Prof. Zamorano

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.

2. LAS NUEVAS SOCIEDADES DE CONTENCIÓN

Las estructuras sociales del siglo XXI (familia, escuelas, universidades), según Amigo¹, “en donde se transmite los primeros y finales principios fiables del conocimiento. ¿Están siendo estructuradas en su planificación, formulación, implementación y control, como las primeras y/o últimas pero no menos importantes organizaciones de producción y acreditación del conocimiento?”

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 Amador², a las personas ¿realmente nos gusta trabajar? Puesto que sin este compromiso, es siempre complicado avanzar plenamente. O ¿solo lo hacemos por la necesidad de ganar dinero? La respuesta es que la clave es la profunda motivación, que deberá mantenerse viva e incremento 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 desvelar 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 Brante³ 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”.

Magali Larson (Profesora de sociología en la universidad de Temple, Filadelfia), la define como “un nombre que damos a formas específicamente históricas que

¹ AMIGO, ADRIANA. “*Negocios con Valor*”. Segunda Edición. Fundación Ross. Argentina. 2012. Pg. 27.

² AMADOR, PEDRO. “*Autocoaching para despertar*”. Lid editorial. Com. Madrid. España. 2010. Pg. 81.

³ BRANTE, THOMAS. *Professional Types as a Strategy of Analysis*. 1990.

establecen lazos estructurales entre niveles relativamente altos de educación formal y posiciones relativamente deseables y/o recompensas en la división social del trabajo”⁴.

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 “profesional” 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.

Una de las características principales del siglo XX fue el desarrollo de las profesiones. Los avances en distintos campos del conocimiento y la progresiva complejidad de la sociedad favorecen su proliferación, el creciente avance del sector servicios frente al sector industrial dio paso a una sociedad de profesiones. Staffan Selander (1990) ya explicaba que el concepto de profesión no ha existido siempre, sino que es un fenómeno específico del desarrollo del estado capitalista.

Dice Peter Drucker en la Gerencia: “Ganarse la vida, ya no basta. El trabajo también debe crear una vida”⁵.

Según Amigo⁶, 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.

Si como dice Gideens⁷, los compromisos presenciales, interrelacionan a la sociedad del conocimiento, en relaciones de fiabilidad y confianza, ¿Cuáles serán las organizaciones requeridas para construir una sociedad sobre dichos principios?

¿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 individualmente⁸.

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?:

- las redes sociales
- la tecnología de bolsillo accesible aquí y ahora

⁴ LARSON, MAGALI S. *The Rise of Professionalism*. Berkeley, California: University of California Press, 1977.

⁵ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Fundación Ross. Argentina. Segunda Edición. 2012. Pp. 25.

⁶ Ibidem pp., 25-26.

⁷ GIDDENS a., *Consecuencias de la modernidad*, Madrid, Alianza, 1994, pp. 80-98

⁸ COLEMAN, JAMES: *Power and the Structure of Society*. Nueva York: Norton., 1974.

- la conexión con el mundo sin exploración previa

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"⁹, expresa que los cambios operados en la sociedad y en las relaciones entre empresas y conocimientos, no siempre se traducen en un enriquecimiento de los vínculos entre organizaciones productivas y educativas. ¿Por qué?

Y aquí debemos remitirnos, a la causa principal de este trabajo, el impacto de la complejidad en la inserción laboral.

En condiciones estables y estándares, como ya lo expresáramos en nuestro estudio anterior, los directivos y gerentes de las organizaciones, tienen el trabajo de lograr los objetivos estratégicos definidos. Para lograrlos, deben crear nuevos productos y servicios.

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 puede ser óptimo pero que el peor modelo es el inaplicable?¹⁰

3. EL ESCENARIO DE LA COMPLEJIDAD

El vocablo Complejo-Complectere, procede de la raíz latina plectere, a su vez del indo-iraní plek- que significa tejer.

La complejidad se refiere a dos situaciones bien concretas:

- Por un lado, al conjunto de características de lo que se encuentra conformado por muchos elementos, ejemplo el rompecabezas.
- Cuando una situación se caracteriza por su dificultad, calidad de difícil y complicado.

Es decir, que la complejidad se asocia generalmente a la palabra problema, y cuando generalmente un problema se presenta, la persona se deberá enfrentar con la elección de soluciones variables y distintas, hecho que remite a percibir, varios elementos interrelacionados entre sí y que nos sitúa casi siempre en un contexto de dificultad, que es percibido hasta como hostil.

⁹ GORE, ERNESTO. *La educación en la Empresa*. Buenos Aires, Argentina. GRANICA. 1996. pp. 59

¹⁰ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 1° Ed. 2009.; 2° Ed. 2012.

Ahora bien, el hombre pos moderno, se encuentra y enfrenta diferentes medios que tiende a solucionar sus distintas complejidades: envases óptimos; banda ancha; internet; e-business.

La pregunta es ¿La posmodernidad al luchar contra la complejidad, 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:

¿Qué profesionales estamos formando para la complejidad?

Nicolás Caparrós¹¹, aborda el problema de la complejidad a través de un ejemplo: sea un conjunto de hormigas relativamente pequeño. Observaremos un comportamiento errático, carente de objetivos, pero si incrementamos su número hasta alcanzar una masa crítica, aquel colectivo se auto-organiza y ofrece un comportamiento diferente. Emergen cualidades o propiedades nuevas. El ejército de hormigas que ahora es, aparentemente surgido del aumento de su número, constituye un ejemplo de organización formidable, en donde el todo es mayor que la suma de las partes. (Genuina teoría de equipo)

La cantidad muda en cualidad; a las nacientes cualidades las denominamos emergentes. Un paso más. Pensemos ahora en el nivel de integración psicosocial del desarrollo, en la noción de masa. Freud (1921), siguiendo a Darwin, escribe que la masa es una «resurrección de la horda primitiva»; según Le Bon, «ávida de autoridad, tiene una inagotable sed de sometimiento». La masa también supera al comportamiento de los elementos que la integran. En este nivel Freud se enfrenta y contrapone el «Yo» y la «Masa», resulta un panorama contradictorio y fantasmagórico.

Estas cuestiones, de disciplinas tan diferentes, constituyen temas fundamentales en los Sistemas Complejos.

Como ya expresáramos, el vocablo Complejo –Complectere-, procede de la raíz latina plectere, a su vez del indo-iraní plek- que significa tejer.

En los sistemas complejos, sus elementos se encuentran entretejidos de manera irreductible.

El propio campo de la complejidad implica la inseparable relación de ciencias dispares: física, biología, evolución, neurociencias, economía, psicoanálisis, computación,

¹¹ CAPARROS, NICOLAS. *El psicoanálisis desde el paradigma de la complejidad*. ATOPOS. pp. 77-78.

filosofía y un largo etcétera. Una primera aproximación a lo que debemos entender por Complejidad sería definirla como «ciencia de los sistemas complejos».

Constantemente se engrosa la lista de los sistemas que merecen ese nombre; en ellos destacan una serie de propiedades comunes que los identifican:

- a) Poseen un comportamiento colectivo complejo. Adoptan la forma de red con elementos dispuestos según fórmulas de relativa simplicidad –Simple no es lo opuesto de Complejo- carentes de jerarquía y de control centralizado. Esta última característica es de suma importancia.
- b) Presentan la capacidad de procesar señales e información provenientes tanto del medio interno como del exterior.
- c) Son adaptativos. Lo que supone que modifican su conducta para optimizar sus posibilidades de supervivencia.

En la medida en que cambian, son dinámicos. La adaptación sucede a través del aprendizaje y/o de los procesos evolutivos. Sistemas que se organizan desde la simplicidad, no centralizados y sujetos a procesos adaptativos.

Ahora bien, el profesional que formamos sabe que su realidad interna y externa será compleja?

Así nos permitimos elaborar nuestra primera matriz de Complejidad en la Formación del Profesional, que llamaremos COMRE (Complejidad de la realidad)¹².

Matriz COMRE

COMPLEJIDAD EX	ALTA	MEDIANA	BAJA
COMPLEJIDAD 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.

¹² AMIGO, ADRIANA. Matriz COMRE. FCEyE. Argentina. 2016.

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

A la izquierda de la diagonal, la complejidad 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 COMRE

COMPLEJIDAD IN	ALTA	MEDIANA	BAJA
COMPLEJIDAD EX			
ALTA			
MEDIANA			
BAJA			

A la derecha de la diagonal, la complejidad organizacional es más elevada que lo que plantea la complejidad interna, quizás, por:

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

Será necesaria 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.

4. EL NUEVO PROFESIONAL QUE LA COMPLEJIDAD IMPONE

“Este no será el siglo de un país en particular. Primero, porque los cambios se suceden cada vez más rápido. 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 2009.¹³

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, etc.¹⁴

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

¿Cómo es esta empresa hoy, 2017?

¿Son todas iguales?

¿Las culturas organizacionales las hacen distintas?

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

¿Las empresas pueden cambiar?

¿Las empresas deben cambiar?

¹³ AMIGO, ADRIANA. *Negocios con Valor*. Argentina. Fundación Ross. 2° Ed. Pp. 21

¹⁴ TOFFLER, ALVIN. *La Tercera Ola*, Plaza & Janes SA Editores, 1989

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

Estos y más interrogantes nos motivan a pensar en la complejidad de la empresa y en la empresa.

El orden y el caos hoy forman parte de la misma realidad y casi que funcionan complementariamente. Cuando pensábamos que el caos estaba oculto, hoy tenemos que aceptar que el caos supera y motiva al orden.

Debemos repensar la empresa, con una nueva sensibilidad, según F Sáez Vacas; O García; J Palao y P Rojo¹⁵, en cinco variables o caminos:

1. Principio de la gradualidad: ver la realidad con grados, matices, niveles, no solo en blanco y negro.
2. Principio del pluralismo: inspirado en la misma complejidad, pues la complejidad también nos inspirará a salirnos de los modelos convencionales para tratar los fenómenos complejos, desde visiones más comprometidas con el método que con la técnica.
3. Principio de la complementariedad: lo diverso no es lo contrario, es lo compatible.
4. Principio de integralidad: importa, importó, nos deberá importar el hombre y su integral esencia. Hoy se habla de la gestión del amor en las organizaciones.
5. Principio de solidaridad. Las transacciones no son siempre comerciales.

Entonces se nos plantean los siguientes interrogantes a resolver:

¿Las nuevas realidades que nivel de requerimiento de estos principios tendrán?

¿Las organizaciones formadoras y comprometidas con el valor, que capacidad tendrán de desarrollar habilidades, actitudes y aptitudes inspiradas en dichos principios?

Así, podríamos entonces elaborar una matriz de niveles de requerimientos que reciba a un profesional formado para dichas variables.

¹⁵ SÁEZ, F; GARCÍA, O; PALAO, J; ROJO, P. *Innovación Tecnológica en las Empresas*.

MATRIZ PROFESIONAL COMPLEJO PARA EMPRESA COMPLEJA PCOM-ECOM (PROFESIONAL COMPLEJO PARA EMPRESA COMPLEJA)¹⁶

	GRADUALIDAD	PLURALISMO	COMPLEMENTARIEDAD	INTEGRALIDAD	SOLIDARIDAD
ALTO					
MEDIANO					
BAJO					

¿En qué cuadrante ubicaremos a nuestro egresado? ¿Cómo cambiarán las características formadas versus a formar, en función de la complejidad?

5. 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

¹⁶ AMIGO, ADRIANA. PCOM-ECOM- FCEYE. Rosario. Nov, 2016.

- (reparar) para restablecer 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.

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

La complejidad de la vida actual, la exacerbada especialización requerida en todos los órdenes del desarrollo profesional, el vertiginoso ritmo de los cambios a los que es sometida la sociedad producto de la innovación tecnológica y de la influencia de la globalización, conforman un panorama donde la actualización se presenta como un rasgo necesario.

Frente a una situación contextual así, es fácil determinar que en la Facultad no existen posibilidades de reacción inmediata frente a los cambios. Las currículas, si bien cambian, lo hacen en períodos de tiempo dentro de los cuales no se abordan nuevos requerimientos profesionales que aparecen en el mundo laboral sino hasta pasado un período de tiempo.

Es precisamente esa falta de sincronización entre aparición de innovaciones y desarrollos y su inclusión en la capacitación de los jóvenes profesionales lo que constituye sin dudas un punto débil dentro de este esquema que estamos analizando.

Puede resultar útil para clarificar la idea que se está expresando, la utilización del gráfico preparado por el Dr. Héctor Zamorano y que se encuentra incluido en el paper “The impact of innovation on culture and social knowledge” que fuera presentado en la 6º Conferencia Internacional de Socio cibernética en Maribor, Eslovenia, Julio 2005¹⁷.

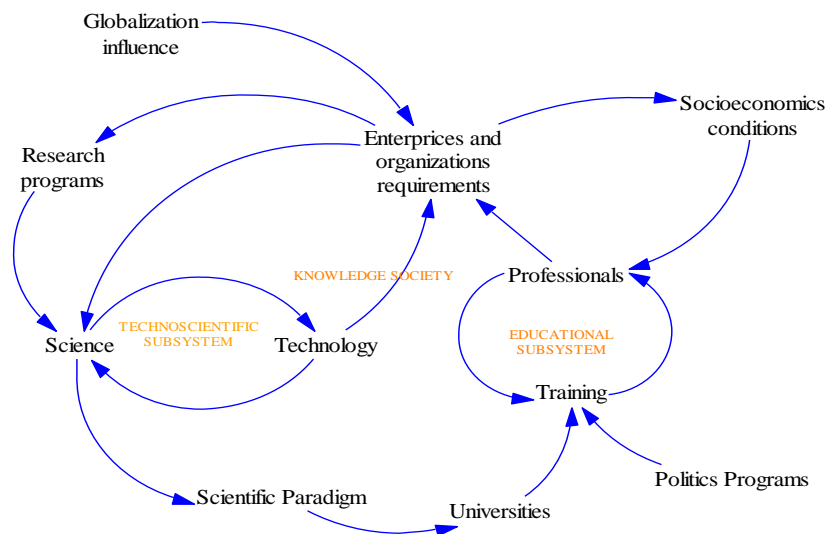
Puede apreciarse así la interacción que se produce entre los subsistemas Tecno científico y Educación dentro del sistema Sociedad del Conocimiento, y lo más interesante es la aparición de un tercer elemento, la Globalización, fundamentalmente expresando desarrollos extranjeros, como principal estimulador de los cambios y el dinamismo del sistema en su conjunto.

Al pie del gráfico la leyenda dice: la globalización aparece como un elemento que introduce inestabilidades al sistema cuando la sociedad no está preparada para

¹⁷ ZAMORANO, HECTOR “The impact of innovation on culture and social knowledge” 6º Conferencia Internacional de Sociocibernética en Maribor, Eslovenia. 2005.

producir expertos (subsistema educacional) ni la tecno ciencia que las organizaciones nacionales requieren.

A las conclusiones que se llega utilizando las simulaciones del modelo matemático preparado a partir del diagrama causal expuesto y que fuera presentado dentro del mismo ámbito antes señalado, permiten advertir un deterioro de las condiciones del desarrollo profesional y de la producción tecno científica nacional en una relación directa con la falta de acoplamiento de los subsistemas educativo y tecno científico a las innovaciones importadas por la globalización.



The globalization appears as the element that introduce unestabilities into the system. when the society is not prepared to provide "experts" (education subsystem) and the technoscience that the national organizations requaire.

OBJETIVO 2: Jóvenes profesionales y el mercado laboral

Los jóvenes profesionales cuando intentan acceder por primera vez al mercado laboral, se encuentran ante una situación que nunca fue advertida con anterioridad, las empresas prefieren empleados jóvenes y lo más capacitado posible, para luego poder avanzar desde allí.

Existe una problemática, se encuentran ante un gran conocimiento general, pero escaso conocimiento aplicado. Sienten que se ha desarrollado una capacidad analítica y de comprensión global, pero encuentran serias falencias en los aspectos técnicos a la hora de llevar el conocimiento a la práctica. En este caso, se suele suplir con cursos y capacitaciones privadas.

Gran parte de los estudiantes avanzados / graduados que se han entrevistado, han mostrado gran predisposición hacia la capacitación "extra facultad", dado que creen

que esta no llega a cubrir todas las aristas necesarias para ingresar al ámbito laboral. En este caso, podemos citar el ejemplo que desde la oficina de Empleos y Pasantías de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.R. al publicar los requerimientos de las empresas, para acceder a dichos empleos, citan requisitos de conocimientos que no han sido brindados por la facultad.

En la facultad se lo prepara al alumno para que ocupe rangos jerárquicos en la organización, pero la realidad que vive el recién egresado es muy distinta, dado que se encuentra ante tareas administrativas. Pero la mayoría de los entrevistados declaran que gracias a las aptitudes adquiridas en la facultad se sienten capacitados para tener un crecimiento en el lugar donde se encuentran trabajando.

Dicho esto, también se puede poner de manifiesto varias cuestiones, las empresas exigen más requisitos de lo que realmente el puesto a cubrir requiere. La demanda de trabajo supera ampliamente a la oferta. Por último, podemos mencionar que las empresas se interesan más en los jóvenes profesionales (o estudiantes avanzados) para poder inculcarle su cultura organizacional, capacitarlos a su medida, para lograr así el empleado que ellos pretenden que sea.

Para concluir, podemos decir que todos los entrevistados concuerdan en que tener un título profesional no es garantía alguna de un trabajo de calidad.

OBJETIVOS 3 - 5 - 6: Percepción, participación y mecanismos de empresas para contratación de jóvenes profesionales

Se han realizado entrevistas en profundidad a responsables del Departamento de Recursos Humanos de grandes empresa de la ciudad de Rosario, en su mayoría de ámbito internacional. (Anexo 6.3.)

El tipo de empresas que ha participado en el estudio abarca diferentes actividades: industria, agroalimentario, servicios financieros y bancarios.

La guía de la entrevista intenta recoger el conjunto de temas planteados en los objetivos de la investigación. Desde el punto de vista técnico no se trata de un cuestionario cerrado y estandarizado como el cuestionario de una encuesta, sino que se trata de un cuestionario abierto. Este aspecto dota a esta guía de flexibilidad permitiendo al entrevistador moldear la conversación con la persona entrevistada a medida que avanza la entrevista.

Objetivo N° 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.

De acuerdo a lo que manifestaron los encuestados, en general es muy buena la preparación teórica de los profesionales egresados de la facultad. Al igual que en otras profesiones, se hace más hincapié en la teoría que en la práctica, encontrándose con dicha realidad recién cuando comienzan a trabajar. Adicionalmente hay materias cuyos contenidos están alejados de la realidad o son sólo para mandos altos (dejando de lado el resto de posiciones). Una forma de solucionarlo, proponen, podría ser realizar revisiones anuales para adaptar esas materias a los cambios y a lo que necesitan las empresas, agregando más casos prácticos para aprender los temas aplicándolos. Las prácticas laborales deberían tener un papel más importante durante la carrera. Otra carencia encontrada, relacionada con el punto anterior de las competencias, es el estudio de diferentes idiomas, que no está incluido dentro de los planes de estudios.

Se les consultó sobre el valor que le brindan al momento de contratar a los profesionales, que cuenten con Máster, especializaciones, doctorado, pasantías en el extranjero y en general no son tan valorados. Sólo una de las empresas entrevistadas indicó que valoraban mucho.

Hay habilidades personales como el trabajo en grupo, la inteligencia emocional y la comunicación que son muy importantes a la hora de realizar una contratación. Existen otras habilidades como liderazgo y manejo del estrés que se tienen en cuenta para algunos cargos en particular. Si bien la mayoría de las habilidades están relacionadas con aspectos personales, algunas materias brindan formación implícita en las mismas. Todas las empresas coincidieron que sería interesante si la facultad pudiera brindar una formación complementaria en estos aspectos personales.

Otra cuestión que es muy valorada es la actitud y motivación de los profesionales universitarios en relación al trabajo. En este aspecto todas coincidieron en que al ingresar lo hacen con entusiasmo, con una actitud positiva dispuestos a aprender y dar lo mejor de sí.

Objetivo N° 5: Analizar el interés de las empresas en participar en actividades formativas en la Universidad (Trainee Programs).

No todas las empresas cuentan con programas específicos para estudiantes o jóvenes profesionales. En algunos casos tienen un programa de trainee comercial-

administrativo donde reclutan candidatos de diferentes partes del país a través de las universidades. Los que no cuentan con este tipo de programas se mostraron interesados en realizarlos, y en algunos casos están trabajando para ello. Existen también programas especiales, como Santa Fe Inclusiva, un programa que incentiva la incorporación de personas con discapacidades.

Se analizó si era necesario que la Universidad se adapte a las exigencias del mercado laboral. Todas consideran que debería estar en constante cambio y se debería adaptar lo necesario de manera que el egresado “no experimente el choque entre la Universidad y el trabajo”. Los últimos años de las carreras tendrían que ser introductorio al mercado laboral, brindándole mayor importancia a las prácticas laborales.

Actualmente en el mercado laboral hay una oferta variada, pero es limitada. Tener un título universitario no garantiza un empleo de calidad, pero distingue y posiciona al candidato frente a otros que no lo poseen. Es una ventaja competitiva que ayudará al candidato a obtener el trabajo.

Todas las empresas se vieron interesadas en la posibilidad de que la universidad pueda preparar cursos para sus empleados. Entre los beneficios de esta propuesta estarían el hecho de acercar más la empresa con la facultad, mantener actualizados a sus empleados, entre otros. Los temas que más interesan son sobre actualización de leyes, recursos humanos, motivación, oratoria, aquellos relacionados con las competencias que consideraban importantes al momento de contratarlos. También les interesarían algunos programas para el trabajo diario como los que incluye el paquete de Office.

Objetivo N° 6: Evaluar las preferencias a la hora de contratación (promedio de la carrera, experiencia laboral, formación en investigación, actividades extracurriculares, etc).

El perfil de los profesionales de Ciencias Económicas que buscan estas empresas depende del puesto en particular que va a ocupar. Los graduados más buscados son los de las carreras de Contador o Licenciatura en Administración. La mayoría de ellos se encargan de tareas administrativas, pero también ocupan otros puestos como Impuestos, Recursos Humanos, Marketing, Compras, Control de Gestión, Análisis Financieros, Auditoría, entre otros.

Las búsquedas laborales las realizan a través de consultoras especializadas en el tema o en páginas web de empleos como Zonajobs, Bumeran, Computrabajo. Así mismo, recurren a las Bolsas de Trabajo de las Facultades pero sólo para el caso de

Pasantes o contactos con Facultades privadas. En el caso N° 4 también analizan los perfiles cargados en LinkedIn.

El ingreso a una nueva empresa a un nuevo puesto de trabajo debe ir acompañado de una capacitación adecuada sobre la entidad y las tareas que serán su responsabilidad. La mayoría de las empresas encuestadas cuenta con un sistema de inducción, por medio de la cual se proporciona a los empleados una formación general, amplia y suficiente que permita conocer su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma. En algunos casos existen sistemas formales de capacitación, en el cual está documentada toda la información, y en otros se trata de charlas más informales. Existen también diferencias respecto de los temas contenidos en los mismos, en algunos casos es global y en otros sólo del sector específico donde va a desarrollar sus tareas.

Al momento de contratar a un candidato se valoran diferentes competencias. En general se aprecia más que nada la formación académica y la experiencia laboral (salvo en los casos que cuentan con programas de jóvenes profesionales, en donde la experiencia laboral no es necesaria). En algunos puestos específicos se suele solicitar formación complementaria y el manejo de idiomas.

A modo de resumen, se puede afirmar que las empresas consideran que los conocimientos de base proporcionados por la universidad son adecuados, aunque reclaman una potenciación de los aspectos transversales de la formación de los universitarios.

Es necesario se centren en la adquisición y desarrollo de las habilidades y competencias instrumentales, personales y sistémicas necesarias para desarrollar con éxito la actividad profesional en cualquier entorno de trabajo. Se trata de estimular la capacidad para trabajar en equipo, la orientación al logro y la preocupación por la calidad, la iniciativa y la generación de nuevas ideas, la solución de problemas y la toma de decisiones, o la gestión de la información, entre otras.

OBJETIVO 4: Relación con asociaciones profesionales

Específicamente en el ámbito de las organizaciones profesionales y gremiales, o sea el Consejo Profesional y el Colegio Profesional de Ciencias Económicas, como es fácil observar, vienen manteniendo un activo contacto con los profesionales, y más concretamente con los jóvenes profesionales en Ciencias Económicas.

La exteriorización de dicho contacto se verifica a través de los cursos, talleres, charlas, etc. de capacitación que organiza y brinda a los graduados.

No obstante, y tanto de acuerdo con los resultados de nuestra entrevista con la responsable del área en el Consejo, como por lo que se percibe de los contenidos que componen la oferta de capacitación, es necesario marcar algunas objeciones.

En primer lugar, las organizaciones profesionales parecieran reaccionar a una demanda, conformada por un sector que puede identificarse como el de los jóvenes profesionales que intentan alcanzar sus primeros trabajos de manera independiente. Esto puede verificarse solo con analizar los cursos ofrecidos, orientados casi con exclusividad a la liquidación de impuestos como también a liquidar sueldos. No hemos encontrado nada relacionado con Gestión del Conocimiento, Desarrollo del Capital Intelectual, Análisis y Evaluación de Proyectos, uso de la memoria organizacional (C.B.R.), Cuadros de Mando o Gestión de Control, y menos aún Desarrollo de modelos, Simulación por computadora.

Esto deja en claro también que, a pesar de las intenciones volcadas en la currícula de cada carrera en cuanto a los objetivos, lejos se está de dirigir la capacitación hacia ellos.

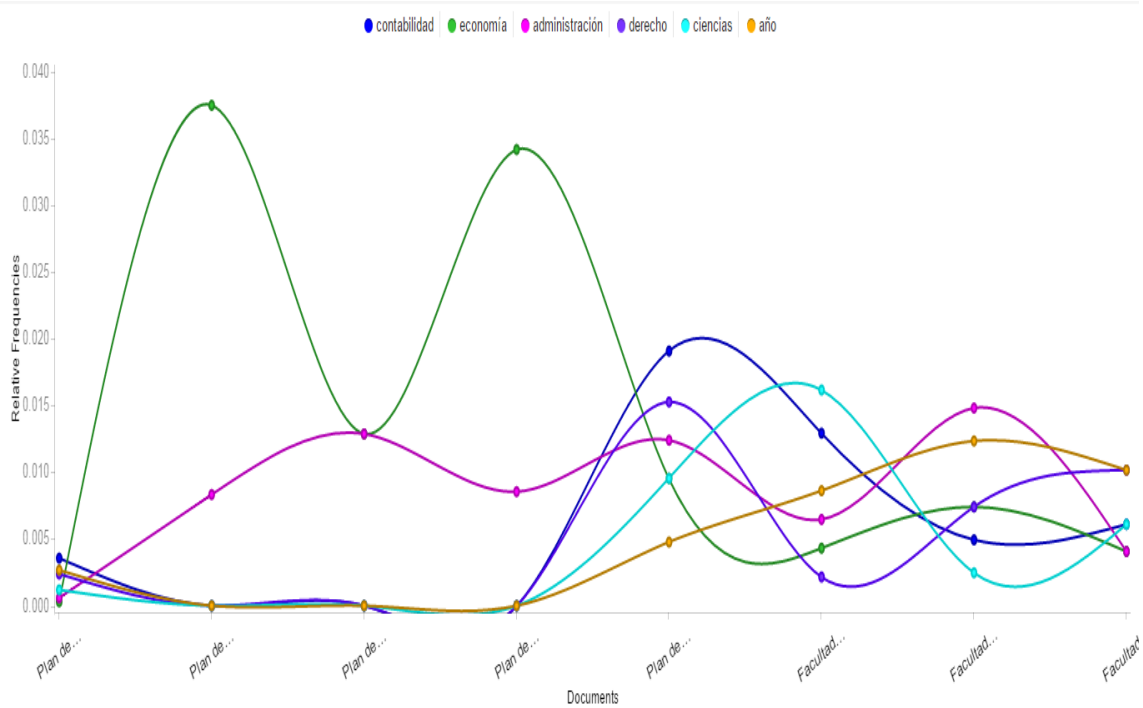
A modo de conclusión puede establecerse cierto grado de disociación entre los requerimientos profesionales del mercado laboral conformado por empresas y el entrenamiento profesional que se brinda al joven profesional.

6. ANEXOS

6.1. Análisis de contenido: planes de estudios y perfiles de puesto. Frecuencia Relativa de Palabras en Planes de Estudio

Este corpus tiene 8 documentos con 6,948 palabras en total y 1,663 palabras únicas.

Las palabras más frecuentes son: contabilidad (49); economía (40)



7. Las palabras más destacadas de cada documento son (en comparación con el resto del corpus):

Plan de estudios | Contad...: comprender (23), empresa (13), informaci (12), conocer (12).

Plan de estudio – Lic...: cece (8), lic (9), enero (4), actuario (3).

Plan de Estudio – Cont...: cece (8), enero (3), septiembre (3), uba (2), tramo (2).

Plan de Estudio – Actuari...: cece (8), actuario (7), enero (3), septiembre (3), uba (2).

Plan de Estudio | Faculta...: villa (12), puncak (12), introducción (23).

Facultad de Ciencias...: , unlp (12), día (11).

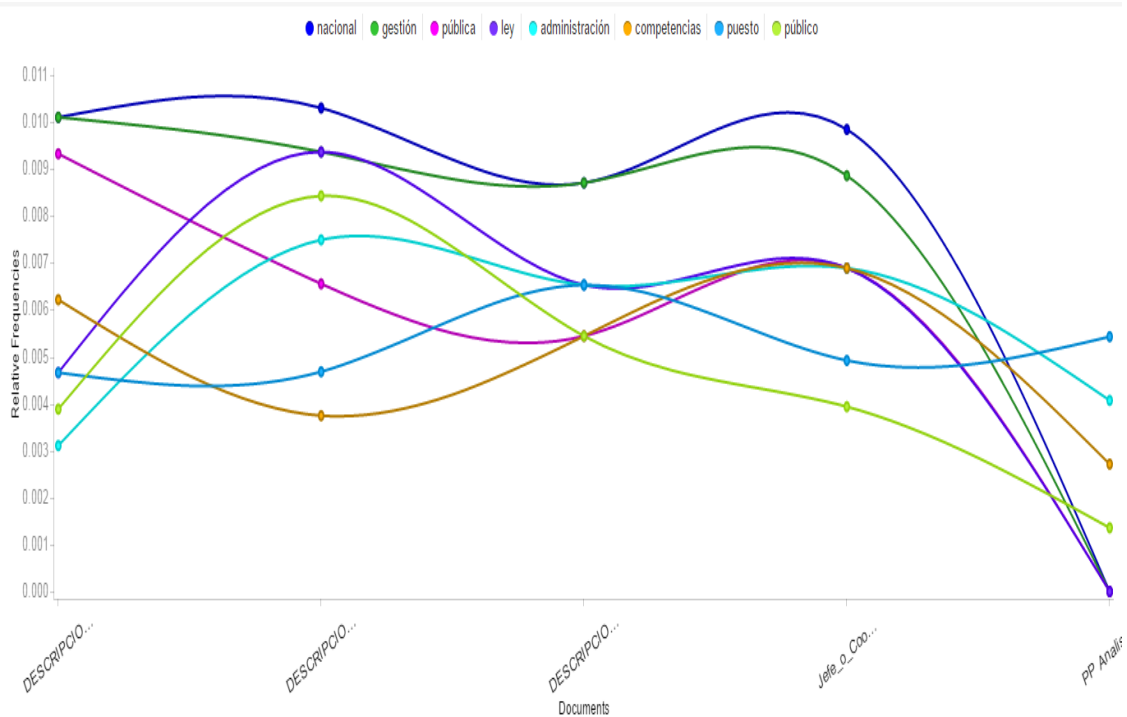
Facultad de Ciencias...: académica (6), propuesta (3), docentes (3), virtuales (2), siu (2).

Facultad de Ciencias...: intervenir (6), privadas (2), políticas (2), página (2), nordeste (2).

Frecuencia Relativa de Palabras en Perfiles de Puesto

Este corpus tiene 5 documentos con 5,027 palabras en total y 1,105 palabras únicas.

Las palabras más frecuentes son: nacional (42), gestión (40), pública (31),



Las palabras más destacadas de cada documento son (en comparación con el resto del corpus):

DESCRIPCION DE PUESTO: capacitación (19), planes (7), jefatura (3), institucionales (3).

DESCRIPCION DE PUESTO: establece (4), objetivos (6), decreto (9), version (4).

DESCRIPCION DE PUESTO: versión (3), subsecretaría (5), personas (5), deseable (5).

Jefe_o_Coordinador_de_Con...: subsecretaría (4), públicovercion (4), registración (3), control (3).

PP Analista Contable...: obligaciones (7), fiscales (7), informacion (6), retenciones (5).

6.2. PERCPECIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN POR PARTE DEUNIVERSIDADES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ENTIDADES INTERMEDIAS

1. Relación Universidad Medio: en la Relación de la Universidad con Entidades Intermedias, cuáles son los requerimientos de las entidades hacia la Universidad?

Requerimientos técnicos: relativos a habilidades	1,0
Requerimientos estratégicos: relativos a la gestión	0,0
Total	1,0

2. Relación Universidad-Facultad- Consejos Profesionales: Los Consejos Profesionales realizan una labor complementaria, independiente o supletoria de la Universidad?

Complementaria	1,0
Independiente	0,0
Supletoria	0,0
Compite con la Universidad	0,0
Total	1,0

3. La inserción del egresado en el medio se produce fácilmente? : a corto, mediano o largo plazo?

	A corto plazo	A mediano Plazo	A largo plazo
Fácilmente	1,00	0,0	0,00
Difícilmente	0,00	0,0	1,00

4. Los programas de intercambio durante la carrera:

Mejoran la formación?	x	1,00
Generan expectativas?	x	1,00
Dificultan la formación por el contraste de realidades?		
Siempre ayudan	x	1,00

7. CONCLUSIONES

1. 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., plantea un escenario de compleja oportunidad, representado por las barreras que debe enfrentar el proceso de formación y conocimiento, en una persona que está dejando de lado las sociedades de contención, frente al facilismo que genera el avance de la comunicación al alcance de casi todos.
2. La demanda laboral deberá ponerse a tono con este marco de compleja oportunidad, 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 se produce más fácilmente en el corto plazo que 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 gran desafío será el engranaje de los tres grandes sectores: el de la formación del valor (Universidades), el de la Mediación y Distribución del Valor (entidades Intermedias) y el de Contratación (empresas públicas y privadas), comulgando objetivos, programas, demandas de habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos; para que el proceso de inserción no genere más desvíos y frustraciones en pos de realizaciones continuas que generen la sensación del incremento del conocimiento con la adecuada inserción del Joven Egresado, en el justo puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 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.
- AMIGO, ADRIANA. PCOM-ECOM- FCEYE. Rosario. Nov, 2016
- 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.
- 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 University 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.
- PERROW, CHARLES. *Sociología de las Organizaciones*, Tercera Edición. Madrid: McGraw-Hill/ Interamericana., 1990.
- 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.

Planes de Estudio:

Universidad de Palermo

Contador Público <http://www.palermo.edu/economicas/contador-publico/plan.html>

Centro de Estudiantes de Cs. Económicas

Lic. en Economía <http://www.cece.org/plan-de-estudio-lic-en-economia>

FCECON - UNR

Contador Público <http://www.fcecon.unr.edu.ar/web-nueva/carreras/contador-publico/plan-de-estudio>

FCE - UNLP

Contador Público http://www.econo.unlp.edu.ar/contador_publico

FCE - UNL

Contador Público <http://www.fce.unl.edu.ar/pages/academica/oferta-academica/carreras-de-grado/contador-publico-nacional/programa-de-asignaturas.php>

ECO - UNNE

Contador <http://eco.unne.edu.ar/contador.htm>

Perfiles de Puesto:

Ministerio de Modernización <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/>

ROFEX <http://www.rofex.com.ar/>