

LA EDUCACION DE LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS

Sergio O. García

I. Principios rectores de la educación.

La misión de la educación es ser artífice de la identidad y proyección cultural. Debe ser eficiente instrumento de formación y renovación de cuadros dirigenciales y además constituirse en centro de investigación y análisis consecuente de los principios que la inspiran.

Lo expuesto lleva implícito el concepto de que no hay educación sin principios rectores que la animen.

En el caso específico de la Universidad del Salvador, su Carta de Principios, "Historia y Cambio", habla de tres lineamientos: lucha contra el ateísmo, retorno a las fuentes, universalismo a través de las diferencias.

Estos principios rectores se concretan en objetivos; no son antojo intelectual o veleidad de moda, sino una expresión de la misión encomendada, en su momento, por la Compañía de Jesús a la Universidad, que implica el deber fundamental de anunciar, en medio del avance técnico y del movimiento social, la debida perspectiva del Hombre frente a Dios, a sus hermanos y frente a las cosas, lo cual sólo es posible si se anuncia a Jesucristo como clave de tal perspectiva.

En este marco de referencia general, intentaremos abordar algunos problemas que consideramos centrales para la educación de los profesionales en ciencias económicas en los próximos años.

II. Valores y educación.

En el ámbito de las Ciencias Económicas, la Universidad debe permanentemente revisar sus objetivos, métodos de enseñanza, investigación y funcionamiento, de tal manera que prepare a sus egresados con habilidades profesionales que contribuyan a la consolidación de economías de "primera clase".

Las necesidades de la sociedad y las características de personalidad de

cada sujeto definen perfiles profesionales con habilidades científico-técnicas que, en sucesivas etapas de su carrera, le permiten en función de su capacidad y formación:

a) competir en la obtención y mantenimiento de puestos laborales calificados, propios de la moderna sociedad tecnológica, y;

b) conformar los cuadros dirigenciales.

La Universidad debe identificar las necesidades de la demanda de profesionales -presente y futura- y satisfacerlas mediante la formación y entrenamiento de personal altamente calificado. Debe abordar la compleja y sustancial responsabilidad de formar profesionales que conducirán en el futuro los destinos de organizaciones, instituciones, la nación, nuestro mundo.

Nuestro mundo actual evidencia un ritmo de desarrollo científico-tecnológico que impone una dinámica de cambio sorprendente que, aunada a dramáticos cambios políticos y sociales, permite que vastos grupos sociales mejoren sistemáticamente su condición de vida, en tanto que otros están ausentes de dicho desarrollo.

La celeridad del cambio cuestiona valores, conmueve estructuras sociales y exige, en forma, imperiosa, una actitud diferente: el profesional del futuro necesita saber cómo conducir su pensamiento, continuar aprendiendo, adquirir y consolidar nuevas habilidades.

Deberá poseer una sólida formación científico-técnica que lo habilite para la actualización permanente, el acceso a la información y la adquisición de nuevas habilidades técnicas en función de las cambiantes necesidades.

Lo descripto es condición necesaria en un mundo altamente competitivo, pero no suficiente.

La sólida formación científico-técnica debe ser complementaria de los valores ético-morales que posea el profesional. Si reafirmamos la importancia del hombre como acto particular, único e irremplazable, amado particularmente por Dios nuestro Señor, del hombre como persona, expresiones como "mejorar la calidad de vida" y "consolidación de economías de primera clase" comienzan a tener sentido concreto.

Son esenciales la formación ética del profesional, su responsable actitud de servicio hacia la comunidad, su disposición al cambio en lugar de defender privilegios y su adaptación a nuevas condiciones como dirigente responsable de su destino y de aquéllos que de él dependen.

III. Ética, asignatura central.

La Ética, parte de la filosofía, estudia la moralidad del actuar humano, su calificación de bueno o malo, en base a cierta escala de valores establecida.

Considera al hombre libre, con capacidad para escoger y decidir en su actuar conforme a conciencia.

Deseamos educar profesionales que concreten una carrera exitosa ¿Qué es el éxito? Estatus social, prestigio, fama, dinero ... ¿cuáles son los medios, el costo, los caminos? o ¿queremos formar hombres justos y honestos? ¿El éxito se pueden alcanzar con honestidad? ¿Los fines justifican los medios?

El tema excede largamente las consecuencias que se derivan del ejercicio individual de la profesión y las relaciones que se establecen entre particulares. El graduado en Ciencias Económicas, en su rol directivo, actúa con consecuencias que afectan a grupos, sectores, la nación y aun a generaciones futuras.

Tradicionalmente se ha abordado el estudio de los problemas éticos, relacionados con el ejercicio de cada profesión, mediante asignaturas o seminarios ad-hoc sobre "Etica Profesional". Esto se debe a que cada profesión enfrenta ciertos dilemas específicos cuya solución requiere balancear opiniones contrapuestas. Para reducir el grado de incertidumbre de cargos, por mal desempeño (mala práctica), cada profesión desarrolló cánones de actuación, propias reglas de conducta, conformando Códigos de Etica.

Este enfoque acotado del problema ético del ejercicio profesional aparece como razonable para resolver ciertos problemas específicos de cada profesión, origen de su desarrollo.

Sin embargo, se evidencia como insuficiente para lograr la adecuada formación del profesional. Si partimos de la base de que un buen hombre es condición necesaria para lograr un buen profesional, se requiere incorporar la enseñanza de la Etica en la estructura curricular de los profesionales en Ciencias Económicas.

La información disponible sobre las consecuencias de la falta de una actitud ético-moral en el ejercicio privado y público de la profesión convalidan esta posición.

En última instancia, la proyección futura de las profesiones en Ciencias Económicas requiere que nuestros graduados no sólo tomen satisfactorios cursos de Etica, sino que fundamentalmente adopten una actitud ética con motivo del ejercicio profesional.

Debemos recordar a nuestros brillantes y excelentes graduados que nuestra sociedad será armónica y justa, sólo en la medida en que la concreción de sus ambiciones personales tenga como raíz y sustento la concreción de ideales válidos. Sin ellos, la riqueza, el prestigio, en suma, el éxito, cualquiera sea la forma en que se lo defina, carecerá de sentido y será fatalmente autodestructivo.

IV. Educación en Ciencias Económicas y desarrollo.

La economía se ocupa del problema de la asignación de los recursos escasos para la satisfacción de las múltiples necesidades humanas.

Se entiende por desarrollo económico el aumento sostenido de la producción real de bienes y servicios que contribuyen al bienestar social. El desarrollo económico es respuesta válida para responder al deseo humano de disfrutar de bienes materiales, culturales, estéticos.

Entre los factores necesarios para el desarrollo de cualquier país, la capacidad directiva reviste importancia esencial. Es un recurso capaz de resolver restricciones por insuficiencia de los restantes factores de la producción: capital, tecnología, trabajo, tierra.

En un país en desarrollo, la formación de profesionales altamente capacitados con elevada capacidad directiva debe superar su tasa de crecimiento económico y, naturalmente, deberá retenerlos empleándolos productivamente.

La educación debe contribuir a mejorar la calidad de vida de la persona humana, promoviendo su capacidad creativa.

La capacidad creativa del ser humano se encuentra en el centro del proceso de desarrollo. Lo que promueve el desarrollo es nuestra capacidad de imaginar, teorizar, conceptuar, investigar, articular, organizar, solucionar problemas y encarar innumerables actividades con nuestras mentes y manos que contribuyen al progreso del individuo y de la sociedad.

La sociedad que más ayude a todo su pueblo a realizar su potencial creativo progresará más rápido, será más justa.

El sistema educativo es pieza fundamental en este proceso. Debe ser efectivo y accesible, debe entregar herramientas intelectuales y vocacionales que promuevan la tendencia a preguntar, criticar, disentir, crear y solucionar problemas.

La Educación es estímulo para la creatividad; sustenta el proceso de crecer, para el cual brinda las herramientas adecuadas.

Para alcanzar este objetivo en la educación, debieran considerarse ciertos principios, tales como:

- a) orientar hacia el trabajo productivo y no al academicismo;
- b) focalizar el éxito en el aprendizaje y no en la enseñanza;
- c) replantear la relación empresa-universidad en la definición de objetivos y contenidos de la enseñanza;
- d) ser sinónimo de respuesta a las necesidades productivas, innovación y desarrollo tecnológico, mediante la investigación, promoviendo el proceso de cambio que viabilice el desarrollo.

Cuando la educación adopta el enfoque de la formación profesional,

persigue que el graduado posea una base científico-técnica que lo habilite para su actualización permanente para el acceso a la información y la adquisición de nuevas habilidades técnicas en respuesta a las cambiantes necesidades.

Cuanto más sólida y profunda sea la formación que reciba el graduado, más fácilmente podrá entender y actuar en el contexto político-económico-social en el cual ejerza su profesión.

Le resultará posible acceder a la información, calificarla, interpretarla, prever, identificar tendencias, anticipar cambios en el contexto macroeconómico y por lo tanto, actuar en consecuencia. En suma estará capacitado para dirigir.

Un punto central que debe ser destacado es que la educación debe permitir que el hombre pueda desarrollarse y crecer como persona a través de sus logros en su vida, y como profesional a través de la concreción de una carrera exitosa.

Es imposible pensar que un profesional pueda crecer dentro de una institución sin capacitación. Ninguna organización puede crecer si las personas que la conforman no crecen.

El crecimiento integrador requiere desarrollar la habilidad de diferenciar la importancia relativa y criticidad de los temas de la hora (la coyuntura), respecto de los temas centrales que hacen a la concreción de los objetivos, la proyección futura y el crecimiento, tanto personal como de las organizaciones que integran, y lo que es más importante, actuar en consecuencia.

V. La destreza cuenta.

¿Qué actitud cotidiana y concreta debe poseer el profesional que eduquemos para este complejo, cambiante y fascinante mundo que avizoramos? Debe ser diestro ...

La mediocridad no se convierte en genio a fuerza de ser concienzuda; pero llega a ser eficaz. Por el contrario, el genio que carezca de escrupulosidad y destreza pronto degenera en algo mucho peor que la mediocridad; se convierte en fraude e impostura. Pocas tareas requieren genio, cualquiera sea la disciplina. Pero todas requieren conciencia, escrupulosidad. Sin ella, el "genio" es solamente un presentador de espectáculos y una personalidad de los medios de comunicación.

Nuestro siglo abunda en líderes fuertemente carismáticos; hemos desarrollado un extremado culto a la personalidad y hasta una desvergonzada deificación de los mortales.

Nuestro siglo se caracteriza por guerras totales, campos de concentra-

ción, tortura, holocaustos de millones de personas en nombre de la teoría científica, el progreso, la justicia, la verdad ideológica ...

Pero si nuestra civilización ha sobrevivido en sus aspectos espirituales y materiales, no ha sido por los "líderes carismáticos", sino gracias a la gente corriente, sin carisma, que siguió llevando a cabo tareas corrientes, no carismáticas, produciendo, vendiendo cosas, cuidando enfermos, enseñando a los estudiantes, predicando sermones, pero haciéndolo concienzudamente, rescatando y salvando las cosas que valían la pena.

Los grandes progresos del último siglo en capacidad humana y en los conocimientos (en medicina, tecnología, ciencia, economía, "management", informática) se fundamentaron en desarrollar instrumentos de destreza, de habilidad, herramientas que permiten a la gente común hacer cosas extraordinarias.

Y éste es el objetivo que proponemos para la educación, especialmente para la educación profesional, en particular para los profesionales en Ciencias Económicas. Educación para un liderazgo responsable. Naturalmente, que estos conceptos no son nada nuevos. Han sido predicados por los hombres verdaderamente sabios a lo largo de la historia.

Somos propensos, tanto en la enseñanza académica, como en los diversos aspectos cotidianos de la vida económica, a olvidarnos de ellos y a confundir el resplandor superficial de la brillantez con la esencia del comportamiento.

Es tan fácil caer en lo sofístico. Todos lo hacemos a menudo, tanto en la enseñanza como en el ejercicio profesional y en la conducción de nuestras instituciones; confundimos las técnicas ingeniosas con la inteligencia, los apuntes con la escolaridad y las modas con la verdad.

Necesitamos profesionales diestros. La destreza se refiere al trabajo, ciertamente. Aplicarla a la actividad profesional en general y a la formación de cuadros directivos en particular implica que dirigir es un trabajo.

Dirigir es un trabajo específico, imprescindible para el funcionamiento de las instituciones y para lograr su eficacia en el seno de modernas sociedades pluralistas.

VI. Educación para el trabajo.

La globalización de la economía mundial, la integración de áreas económicas regionales y la apertura de las economías ponen en evidencia la vital importancia de lograr controlar y luego optimizar los costos de la gestión empresarial.

La reducción de costos que permita ganar, retener nuevos mercados, y

el aumento de la rentabilidad empresarial dependen de la mejora que se logre en la productividad.

Es una necesidad irrenunciable de la empresa lograr objetivos económicos para garantizar su supervivencia y crecimiento. Ello permite generar nuevos puestos de trabajo y mejorar las condiciones de vida del personal.

Directivos y trabajadores -el trabajo- movilizan los restantes recursos de la producción concretando la productividad, con la consiguiente reducción de costos. La actividad creadora en estas condiciones es posible en la medida en que las personas que componen una empresa satisfacen sus necesidades, intereses y motivaciones.

Lo expuesto evidencia la imperiosa necesidad de la educación para lograr el mejor desempeño de cada uno de los integrantes de una organización en su función específica, su progreso y proyección.

La humanización de las relaciones internas de la empresa permitirá concretar el desarrollo de sus integrantes y correlativamente el crecimiento y consolidación de la organización.

En buena medida los programas de educación universitarios no alcanzan estos objetivos dado que:

- a) el sistema de educación formal no habilita para el trabajo;
- b) los conocimientos que supuestamente están vigentes, en muchos casos, han envejecido antes que los hombres que los reciben.

La solución requiere que nuestro sistema de educación plantee no sólo qué aprender, sino que también enseñe cómo aprender para enfrentar el mundo de la producción y el trabajo.

El cambiante futuro presenta numerosos problemas por resolver, por lo tanto, el esfuerzo de la educación tendrá que estar orientado a la solución de problemas. Hoy ya casi no existen tareas rutinarias, casi todo exige crecientes cuotas de creatividad.

La educación en un mundo en transformación debe desempeñar la función de mecanismo de innovación y de cambio. Deberá transmitir y conservar los valores esenciales y proveer de los instrumentos necesarios para la vida profesional.

La denominada "educación tradicional" es una pura adquisición de conocimientos. Algunas de sus características son: abstracción, teoría, generalidad, acumulación de conceptos y experiencias de otras personas y tiempos.

Bajo este enfoque un individuo puede tener una "buena educación" pero no estar entrenado para una ocupación.

El concepto de educación para el trabajo propone como objetivo el desarrollo de las capacidades individuales que permitan alcanzar la eficiencia profesional a través de cambios en actitudes, conductas, habilidades.

Este enfoque tiene el claro propósito de permitir al profesional abordar el mundo real, respondiendo a necesidades reales.

La educación para el trabajo persigue combinar la formación básica con la capacidad de desarrollar habilidades concretas que permitan desempeñar funciones determinadas. Implica, asimismo, cultivar una actitud hacia el trabajo productivo que permita que los conocimientos, la experiencia y la habilidad adquirida se concreten en resultados tangibles y productivos.

El sistema de educación debe perfeccionar al hombre, protegiendo su dignidad y contribuyendo a elevar su nivel de vida. Prepara al hombre para la vida (formación personal) y para el trabajo (formación profesional). Una sociedad con buenos hombres, bien preparados, puede aspirar a un futuro mejor.

La educación debe resolver satisfactoriamente -entre otras- dos de las más relevantes falencias en la asignación de recursos, en la formación de profesionales:

- a) la relacionada con el subdesarrollo de las habilidades, el conocimiento y el talento de los profesionales;
- b) los que surgen de la subutilización de sus capacidades.

Se debe considerar la cambiante naturaleza del mercado de trabajo, donde cuanto mayor es el grado de desarrollo económico-social más se diversifican las funciones y ocupaciones.

Cada vez se exige con mayor rapidez, adaptabilidad y versatilidad para satisfacer las necesidades del mundo empresario.

En la medida en que se logre disminuir el número de fracasos en la inserción en la actividad laboral, se reducirán los costos que indirectamente soporta la sociedad en su conjunto y directamente los individuos y las empresas. Las ventajas de esta situación son de por sí evidentes.

VII. Universidad y Empresa.

La Empresa, mediante los recursos humanos que incorpora, hace uso efectivo de los productos que el sistema de educación genera. En consecuencia, no debe permanecer ajena al mismo.

Se ha planteado que la Empresa Argentina sufre la falta de adecuada preparación de los profesionales universitarios, tan mala como la de los secundarios o primarios.

Debemos recordar que durante años, muchas empresas han financiado escuelas técnicas y, en casos, proyectos universitarios. Estos aportes se hacen cada vez menos frecuentes.

Hay quienes argumentan que la reducción de las inversiones empresa-

rias en educación en Argentina se debe a las dificultades económicas que el país padece en las últimas décadas.

Esta posición es paradójica, dado que la formación de recursos humanos calificados constituye un medio necesario para superar la crisis. Parece poco probable que las empresas renuncien a esta solución no asignando recursos que permitirían mejorar su situación futura.

Es probable que la poca estrecha relación entre la Universidad y la Empresa se deba a la falta de una búsqueda de puntos comunes que establezcan una fructífera relación.

Por diversas razones se generó una relación de "sospecha mutua". La Empresa sospechaba que el interés de la Universidad no iba más allá de la mera búsqueda de fondos. La Universidad sospechaba que quienes "ganaban dinero" no estaban a la altura de su estatus académico.

La Universidad debe obtener la opinión de la Empresa para identificar las necesidades presentes y futuras, para evitar la situación de graduados que necesitan trabajar y, frecuentemente, no encuentran trabajo porque descubren que no están preparados.

La Empresa debe acercarse a la Universidad para expresar sus objetivos, expectativas y necesidades en materia de recursos humanos.

La optimización de las estructuras organizativas se logra reclutando e incorporando personal calificado que aporte las universidades, logrando su identificación con los objetivos de la Empresa y concretando un armónico desarrollo conjunto.

La Empresa deberá dar respuesta a interrogantes tales como:

- 1) ¿Cuáles egresados del sistema universitario necesitan las empresas?
- 2) ¿Qué conocimientos y habilidades específicas deben poseer?
- 3) ¿Cómo debe estructurarse una relación permanente entre Universidad y empresa para que el proceso tenga la adecuada retroalimentación?
- 4) ¿Qué tipo de docentes y qué tecnología de enseñanza deberá incorporar el sistema educativo para que sea efectivo?

En un proceso de retroalimentación, la Empresa debe recibir la corriente innovadora proveniente de la investigación y educación universitaria que contribuirá -a su vez- a redefinir sus necesidades y objetivos.

La Empresa innovadora está activamente comprometida en los diferentes campos de la educación y la capacitación. Sus integrantes son individuos de probada capacidad e iniciativa y no temen experimentar nuevos conceptos y técnicas.

Este enfoque abierto -tanto de la Universidad como de la Empresa- aportará mayor eficiencia en el trabajo, en todos los niveles, permitiendo al-

canzar, en consecuencia, objetivos no sólo crematísticos sino también en el campo de las relaciones personales.

La armónica interacción entre Empresa y Universidad deberá producir una más racional asignación de recursos. Debemos abandonar prejuicios.

El desarrollo argentino requiere de esos profesionales alabados en el mundo por su iniciativa y preparación, así como de una actitud de humildad basada en el progreso, mediante el aprendizaje y la contribución a la consolidación de la Empresa y la Nación.

VIII. Marco regulatorio legal.

El sistema de educación formal está regido por disposiciones legales que lo hacen poco flexible, formal, y en casos incompatible con la versatilidad necesaria para satisfacer las necesidades concretas que nuestra sociedad expresa.

El sistema plantea salidas laborales con preparación más formal que efectiva para una real habilitación en función de las necesidades cambiantes y dinámicas del mercado del trabajo.

El sistema educativo es intermediario entre el individuo y las empresas. El sistema formal tiende a perfeccionar el saber y el ser; la educación para el trabajo privilegia el bien hacer. El sistema educativo regulado pareciera tener como ámbito exclusivo el aula.

El sistema de educación para el trabajo debiera trascender el aula y abarcar la realidad de los lugares donde se trabaja y ejercen las profesiones, entre otros, la Empresa.

Entendemos que se deberá desregular el actual sistema de educación formal dotándolo de disposiciones legales que lo hagan flexible y compatible con la versatilidad necesaria para satisfacer las necesidades concretas que nuestra sociedad expresa.

Resulta imprescindible que la legislación y las acciones de Gobierno demuestren que la educación ha sido revalorizada entre las más altas prioridades argentinas y que es considerada llave para el desarrollo y crecimiento del país.

Se deberán establecer mecanismos realistas y efectivos que aseguren que en ningún caso se "perforen" estándares mínimos de calidad educativa a nivel nacional, que se asignen los recursos mínimos necesarios, que se revalore el estatus social de los docentes y se promueva su continuo perfeccionamiento.

IX. Revalorizar el rol docente.

La calificación y dedicación del cuerpo docente es condición necesaria para lograr un elevado nivel de excelencia en la educación profesional.

Quienes enseñen en la Universidad Argentina, lo hacen, mayoritariamente, por su vocación docente, amor a los alumnos, el valor de la experiencia, el prestigio y la reputación que se adquieren y no por la respuesta económica a su actividad.

En el ámbito de las Ciencias Económicas, la calidad de la educación requiere que los docentes ejerzan simultáneamente su profesión en forma activa y exitosa, de manera tal de aportar su experiencia, acercar la realidad a las aulas, actualizar los programas, transferir sus conocimientos teóricos y sus vivencias en forma personalizada a los alumnos.

Los profesores que encaran su misión con este enfoque asumen un notable esfuerzo; en casos, sacrifican alternativas profesionales en aras de su vocación docente.

La educación se materializa mediante la relación docente-alumno en el trabajo cotidiano del aula.

La comunidad toda debe revalorizar la importancia del rol docente, y por lo tanto encontrar mecanismos realistas que permitan asignar dignas retribuciones a los responsables y protagonistas del proceso educativo.

Cuando la comunidad no reconoce la necesidad de privilegiar el esfuerzo de financiar la educación, condiciona sus posibilidades de desarrollo futuro.

En nuestro mundo actual quienes disponen del conocimiento y la información establecen las diferencias. En consecuencia, las naciones, las empresas, las personas enfrentarán el éxito o el fracaso en función de sus valores, imaginación, creatividad, y sus conocimientos.

X. El Grado en Ciencias Económicas.

La educación en el campo de las Ciencias Económicas impone un replanteo profundo de los enfoques tradicionales y la habilitación de modernas propuestas acordes con las nuevas realidades macro y microeconómicas.

Este enfoque evidencia una fuerte propensión hacia la aceptación de "teorías tradicionales" que, si bien han significado relevantes aportaciones en su época y espacio, no siempre dan adecuada solución a nuestra realidad actual y futura por responder al escenario en el que fueron concebidas.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se orienta hacia la repetición de

respuestas consagradas como válidas en el pasado, sin necesariamente cuestionar su vigencia presente y futura.

En ciertos casos estas soluciones tradicionales colisionan con las nuevas realidades imperantes.

Es frecuente apelar a modelos desarrollados en otros medios, que no sólo no contribuyen a la solución de nuestros problemas, sino que llegan a evidenciar desconexión con nuestra realidad.

En nuestro favor rescataremos que también la estructura curricular de nuestras carreras de Ciencias Económicas incluye muchas cosas correctas, pero no enseñamos algunas cosas críticas que debiéramos; entre ellas, a pensar globalmente en una forma internacional, a evaluar el impacto micro de los hechos y fenómenos macro, a cultivar hábitos de aprendizaje que se mantengan durante toda la vida, a desarrollar una actitud positiva hacia la acción.

La acción se refiere a lograr que las cosas se hagan, requiere poseer conocimientos y cultivar habilidades no consideradas suficientemente en la formación de los profesionales de Ciencias Económicas: "management", administración de recursos humanos, habilidades de trabajo en equipo, negociación, política de negocios, "marketing", etc.

El impacto de la revolución tecnológica en el procesamiento electrónico de información y telecomunicaciones debe ser receptado incorporando a la curricula de grado las asignaturas correspondientes.

Identificada la necesidad y el desafío de cerrar la brecha existente entre la educación profesional y la realidad, ensayaremos la enumeración de algunos caminos específicos por los cuales previsiblemente transitará la solución del problema:

a) concretar un retorno a las fuentes, reexaminando la estructura curricular de las carreras de grado (posgrado y extensión), revalorizando un enfoque sistémico-integrador que identifique los conceptos y problemas centrales macro y microeconómico, que descarte orientaciones funcionales inconexas;

b) ejercitar una permanente actualización de las estructuras curriculares (asignaturas) y los contenidos temáticos de las carreras de grado (posgrado y extensión) manteniendo la bibliografía clásica e incorporando las novedades;

c) promover la investigación de nuevos conceptos, teorías, modelos y técnicas que contribuyen eficazmente a describir y operar sobre la realidad macro y microeconómica en la cual se actúa;

d) trasladar las aportaciones de la investigación de la realidad a la estructura curricular de grado (posgrado y extensión) validando, mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje, las mismas en un ciclo continuo de retroalimentación;

e) adoptar un enfoque flexible que preste adecuada atención a los problemas de la hora que representen novedades respecto de a estructura curricular establecida, asignándoles razonable dimensión y tratamiento.

Vivimos en una era caracterizada por la revolución tecnológica, cuya magnitud e intensidad parecen prolongarse en el futuro previsible.

El futuro de las carreras en Ciencias Económicas dependerá, en gran medida, de su capacidad de adaptación al profundo y permanente impacto de la tecnología en las instituciones de nuestra sociedad y en las relaciones que entre ellas se establecen.

El mismo proceso que está remodelando el mundo de la economía y los negocios transformará nuestras profesiones.

En la definición de un perfil básico para las profesiones en Ciencias Económicas, se deberán integrar áreas de estudio que contemplen:

a) Una formación humanística sólida, nutrida por asignaturas del área de las humanidades y las ciencias sociales que provea al educando de un bagaje cultural que le permita la comprensión de los fenómenos históricos y contemporáneos, y lo comprometa en su ejercicio profesional con un sólido concepto ético: solidaridad social y responsabilidad hacia las instituciones republicanas.

b) Adecuada capacitación en materias instrumentales necesarias para su función específica (matemáticas, derecho, informática, contabilidad, etc.).

c) Capacitación profunda en materia económica, administración (administración de recursos humanos, habilidades de trabajo en equipo, negociación, política de negocios, "marketing", etc.) y finanzas.

La retroalimentación de la realidad en el proceso educativo supone identificar los roles a desempeñar en el futuro por la Universidad, específicamente:

- investigación;
- docencia;
- generadora de Propuestas;
- prestadora de Servicios de Alta Complejidad.

XI. El postgrado en Ciencias Económicas.

Hemos examinado en detalle la magnitud y el ritmo del cambio social, científico y tecnológico de las últimas décadas, que plantea la necesidad de revisar la estructura curricular de las carreras de Ciencias Económicas.

Ahora bien, el análisis del tema requiere considerar la situación de la significativa cantidad de profesionales en ciencias económicas, actualmente

en el ejercicio activo, que han sido educados bajo enfoques con concepciones que no se adaptan a las necesidades identificadas para el futuro.

Es evidente la necesidad de desarrollar:

a) **Programas de Educación Continuada (actualización)** que permitan a los profesionales en ejercicio una adecuada actualización, el acceso a nueva información y la adquisición de nuevas habilidades técnicas en función de las cambiantes necesidades.

b) **Carreras de Especialización** para permitir a los graduados orientarse en aspectos determinados del ejercicio profesional, en áreas que, por su relevancia, requieren profundización.

XII. Recapitulación.

La educación debe permitir la realización personal del hombre y el aumento de la productividad de su trabajo profesional.

Es evidente la necesidad de revisar el sistema de educación formal a cargo de la Universidad para permitir la transmisión de valores esenciales, la formación de una ética del trabajo y la capacitación profesional con sustantivos niveles de excelencia.

El compromiso emergente con las nuevas generaciones de graduados (y con las actuales, en términos de su actualización profesional permanente) plantea como desafío relevante eliminar la brecha existente entre la formación y la realidad.

Lo expuesto supone operar una sustantiva transformación en el sistema educativo y abordar en forma decidida y sistemática la investigación, integrándola en un proceso de retroalimentación al proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el campo de las ciencias económicas, la falta de estrechos vínculos entre Universidad y Empresa limita tanto las posibilidades de formación de profesionales adaptados a las reales necesidades, como la transferencia de información proveniente de la investigación desde la Universidad.

La interrelación Empresa-Universidad permitirá ampliar la "perspectiva del aula" extendiéndola hacia la captación de las realidades propias de los lugares donde se realiza el trabajo y se ejercen las profesiones.

El destino de nuestro país depende, en buena medida, de la concreción de un sistema educativo adaptado y adecuado a nuestra circunstancia que permita liberar los recursos naturales que nuestro país posee, a través de nuestro trabajo fecundo.

Nuestra sociedad será armónica y justa, sólo en la medida en que la concreción de las ambiciones personales de los profesionales en Ciencias Econó-

micas tenga como raíz y sustento la concreción de ideales válidos. Sin ellos, la riqueza, el prestigio, en suma, el éxito, cualquiera sea la forma en que se lo defina, carecerá de sentido y será fatalmente autodestructivo.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMSON, David H. "The Future of Accounting: Scenarios for 1996". **Journal of Accountancy**, New York, AICPA, October 1986, págs. 120/4.
- ALVAREZ, Héctor F. "La Necesidad de un Sistema de Educación y de Capacitación para el Trabajo". **Gaceta del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba**. Córdoba, Nro. 31 noviembre-diciembre de 1987, págs. 34/9.
- BERGOGLIO, Jorge M. S.J. **Palabras pronunciadas a la Comisión Directiva de la Asociación Civil Universidad del Salvador, en la reunión del 19-XII-1984**. Buenos Aires.
- BIONDI, Mario. **El Mundo Académico. Su Función y Desarrollo**. XVI Conferencia Interamericana de Contabilidad. AIC, Miami, agosto de 1985.
- BUNKE, Harvey C. "Should we Teach Business Ethics?" **Business Horizons**, Indiana University, Indiana, July-August 1988, págs. 2/7.
- CASAS ALATRISTE, Roberto (h). "Maestría y Educación Continuada en Contaduría Pública". **Revista Interamericana de Contabilidad**. AIC, Santo Domingo, Número 35, julio-setiembre, 1989, págs. 25/31.
- CHAPMAN, William Leslie. **Viability de la Educación Continuada en Países en Desarrollo Durante la Primera Década del Siglo XXI**. XIX Conferencia Interamericana de Contabilidad. AIC, Buenos Aires, octubre de 1991.
- CHOLMONDELEY, Paula H. "Seeking the Future: a Game of TAG". **Journal of Accountancy**. New York, AICPA, October 1988, págs. 89/94.
- DRUCKER, Peter. **¿Qué he aprendido? Una mirada hacia atrás y una mirada hacia adelante**. Discurso en oportunidad de ser impuesto su nombre al Graduate Management Center en Claremont, USA. **Panorama de Management y Gestion**. Buenos Aires, octubre de 1989, págs. 25/8.
- ESCOBAR, Germán. "La Formación Académica como Factor Determinante del Grado de Participación del Contador Público en el Desarrollo Económico y Social". **Revista Interamericana de Contabilidad**, AIC, Santo Domingo, Número 33, enero-marzo, 1989, págs. 35/41.
- HARRISON, Lawrence. "El subdesarrollo está en la Mente. El caso de América Latina". **Revista IDEA**, Buenos Aires, marzo de 1991, págs. 26/31.
- HELUOANI, Rubén. "La Educación Continuada: una Obligación Profesional". **Revista Interamericana de Contabilidad**, AIC, Santo Domingo, Número 43, julio-setiembre, 1991, págs. 23/34.
- International Federation of Accountants. IFAC. **The Impact of Information Technology on the Education of the Accountant**, New York, August 1988.
- KEARS, David T. "La Crisis de la Educación". **Revista IDEA**, Buenos Aires, Nro. 144, julio de 1990, págs. 58/9.
- LARIS CASILLAS, Francisco J. "Atrevámonos a Enseñar Ética en los Negocios". **Contaduría. Revista del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, IMCP**, México DF, Año XIX, N° 221, enero 1991, págs. 42/9.
- LEAVITT, Harold. "La Educación de Nuestros Graduados en Administración. Sobre la Enseñan-

za de lo que no hemos Enseñado". *Revista IDEA*, Buenos Aires, septiembre de 1991, págs. 66/75.

MARISTANY, Jaime. "La Formación Profesional y su Inserción Empresaria". *El Cronista Comercial*, Buenos Aires, martes 19 de febrero de 1991, pág. 14.

MEDNICK, Robert. "Our Profession in the Year 2000: a Blueprint of the Future". *Journal of Accountancy*, AICPA, New York, August 1988, págs. 54/58.

MORDY, John. "New Pathways to Learning". *Accountancy*, ICAEW, London. June 1990, págs. 98/9.

RIVERA, Feliciano Alberto. "La formación del Contador a Nivel de Especialización". *Revista Interamericana de Contabilidad*, AIC, Santo Domingo, Número 39, julio-setiembre, 1990, págs. 24/39.

ROHLEN, Thomas P. "Why Japanese Education Works". *Harvard Business Review*, Cambridge, September-October 1987, págs. 42/7.

RONDINELLA, JuanCarlos. "Capacitación Estímulo para la Creatividad". *Revista IDEA*, Buenos Aires, Nro. 144, julio de 1990, págs. 36/7.

ROUSEY, Robert S. "The CPA in the Information Age: Today and Tomorrow". New York, *Journal of Accountancy*, AICPA, October 1986, págs. 94/107.

RUEDA OCHOA, Roberto. "Perfil del Ejecutivo para el Siglo XXI. Clave en la Preparación de los Ejecutivos de la Organización del Siglo XXI". *Contaduría. Revista del Instituto Mexicano de Contadores Públicos*, IMCP, México DF, año XIX, N° 225, mayo 1991, págs. 65/71.

TANZER, Pablo. "Calidad vs. cantidad en la enseñanza universitaria". *El Cronista Comercial*, Buenos Aires, miércoles 24 de mayo de 1989, pág. 11.

VINITZKY, Guillermo. "Educación: Diagnóstico y Desafío". *Boletín Interamericano*, Santo Domingo, Asociación Interamericana de Contabilidad, AIC, marzo 1991, págs. 10/1.