



**Oviedo, Raúl Ricardo**  
**Racca, Adriana Patricia**  
**Siegenthaler, Bárbara Edith**  
**Suñer, María Natalia**

*Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración (IIATA)*  
*Escuela de Administración*

## **COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO EFECTIVO DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS: ESTUDIO EXPLORATORIO DE LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL<sup>1</sup>**

### **Resumen:**

El presente trabajo aborda la problemática del desarrollo de competencias profesionales en las carreras de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario desde la perspectiva empresarial. Particularmente, se hace un relevamiento de corte cuantitativo de la opinión de diferentes empresarios de la zona a través de una encuesta altamente estructurada, complementado por comentarios y sugerencias de los mismos. Se diferencia entre las competencias requeridas para el desempeño profesional en relación de dependencia y las requeridas para el trabajo independiente.

Palabras clave: Competencias – Ciencias Económicas – Empresas

### **Abstract:**

This papers addresses the problem of developing professional competences in the Economic Sciences careers of the National University of Rosario from a business perspective. Particularly, a quantitative review of the opinion of different businessmen in the area is made through a highly structured survey, complemented by comments and suggestions from them. It differentiates between the competencies required for professional performance in dependency relationship and those required for independent work.

Keywords: Competencies – Economic Sciences - Business

## **INTRODUCCIÓN**

Una de las cuestiones fundamentales en la gerencia de la empresa/organización es la gestión del personal o, en la jerga profesional, los llamados "recursos humanos". Ellos constituyen el talento de la organización y, en muchas oportunidades, son quienes proveen de ventajas com-

---

<sup>1</sup> Trabajo elaborado en el marco del Proyecto ECO 184. Titulado "Desarrollo de Competencias Profesionales para el desempeño efectivo en un entorno altamente complejo e inestable: La formación de profesionales competentes en Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Rosario", dirigido por Mgs. Raúl Ricardo OVIEDO.



petitivas a la firma.

Es entonces que una de las decisiones sustanciales es cómo se van a gestionar, a organizar, a delegar los puestos laborales y a jerarquizarlos en la estructura organizacional a los fines de generar una arquitectura que responda a los objetivos e intereses propuestos y, a su vez, a los individuales del desarrollo personal y profesional.

Siguiendo a WERTHER y DAVIS (2008: 291) el desarrollo profesional “comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización”. El desarrollo profesional se inicia en cada persona “con la disposición a lograr metas y la aceptación de las responsabilidades que conlleva” (*ibid.*).

Puede observarse – y de hecho es el punto de partida de esta investigación – que las competencias determinan ese desarrollo profesional y, por tanto, el desempeño efectivo en la empresa.

En este marco, una de las cuestiones fundamentales en esta temática radica en conocer las tareas necesarias en los puestos laborales (que eso es conocimiento de la empresa) y, frente a esa necesidad, encontrar el profesional adecuado para ese puesto laboral.

Surgen frente a esto, desde la perspectiva empresarial, varios interrogantes: ¿Cuál es la formación adecuada para el puesto? ¿Qué conocimientos requiere determinada tarea? Pero no sólo descansa en el conocimiento formal, sino que también es necesario saber qué aptitudes y actitudes debería poseer el profesional para ingresar a ese puesto y perdurar en el tiempo exitosamente.

A modo de ejemplo: ¿es necesario que sepa trabajar en equipo?; ¿que tenga empatía?; ¿que sepa comunicarse? Al interior de la organización: ¿están conscientes o conocen quienes toman al personal cuáles son las competencias adecuadas para el éxito del profesional en el puesto laboral?; o bien ¿son evaluados por los conocimientos formales que se adecúan al puesto requerido, pero el profesional no perdura en el tiempo a raíz de alguna competencia o habilidad que no ha desarrollado?

Evidentemente, para el desempeño del profesional en Ciencias Económicas en los puestos que ocupa en las organizaciones habrá competencias requeridas por parte de la organización que determinen su condición para el éxito en ese puesto.

Esta investigación forma parte de un proyecto más amplio, donde se han analizado las competencias requeridas y brindadas en la perspectiva de los actores de la educación superior: los alumnos (ARRIAGA y otros, 2017); los docentes (OVIEDO y otros, 2017); y los graduados (OVIEDO y otros, 2018). En este trabajo en particular, se abordará la problemática desde el punto de vista de quienes solicitan los servicios de los profesionales en Ciencias Económicas en el entorno laboral. De esta forma, el punto de vista empresarial, de quienes gestionan y determinan los puestos laborales y sus respectivas calificaciones, es necesario para abordar y completar la investigación en torno a las competencias profesionales.

Este trabajo, por tanto, se dedicará de forma exploratoria a detectar las competencias requeridas para el desempeño efectivo del profesional en Ciencias Económicas desde el punto de vista empresarial.

## OBJETIVOS

El presente trabajo se propone:



- Evaluar la responsabilidad atribuida por los empresarios encuestados a la Universidad en el desarrollo de competencias comportamentales.
- Identificar y jerarquizar las competencias comportamentales requeridas, desde la perspectiva empresarial, para el desempeño efectivo del profesional en Ciencias Económicas, tanto en relación de dependencia como en el rol de consultor independiente.
- Releva la evaluación que los empresarios hacen del desarrollo de competencias comportamentales en los profesionales en Ciencias Económicas con los que trabajan.
- Releva la evaluación que los empresarios hacen de la formación brindada por la Facultad en relación al desarrollo de competencias comportamentales.

## **METODOLOGÍA**

Se realizó un estudio de corte transversal, de carácter descriptivo. El enfoque es principalmente cuantitativo.

Se realizó una encuesta a representantes de empresas de diferentes rubros y tamaños, presentes en la ciudad de Rosario. La misma se realizó a través de la plataforma Survio (survio.com/es), enviándose la invitación vía e-mail a una base de datos de empresas.

Se trabajó con un cuestionario altamente estructurado (Anexo I), compuesto principalmente por preguntas cerradas y escalas de valoración. Se agregaron dos preguntas abiertas al final del mismo para complementar y enriquecer los resultados obtenidos.

La encuesta fue aplicada durante los meses de Mayo y Junio de 2019, lográndose un total de 118 respuestas. Dada la falta de representatividad de la muestra obtenida, por su tamaño y por no contarse con un padrón confiable de empresas locales, el estudio se considera exploratorio.

Las respuestas obtenidas fueron procesadas utilizando SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), a excepción de las preguntas abiertas finales, que se interpretaron de forma cualitativa.

## **RESULTADOS**

A continuación, se describen los principales resultados del relevamiento realizado. En el Anexo II pueden observarse las tablas de distribución de frecuencias y de estadísticos descriptivos correspondientes a cada pregunta.

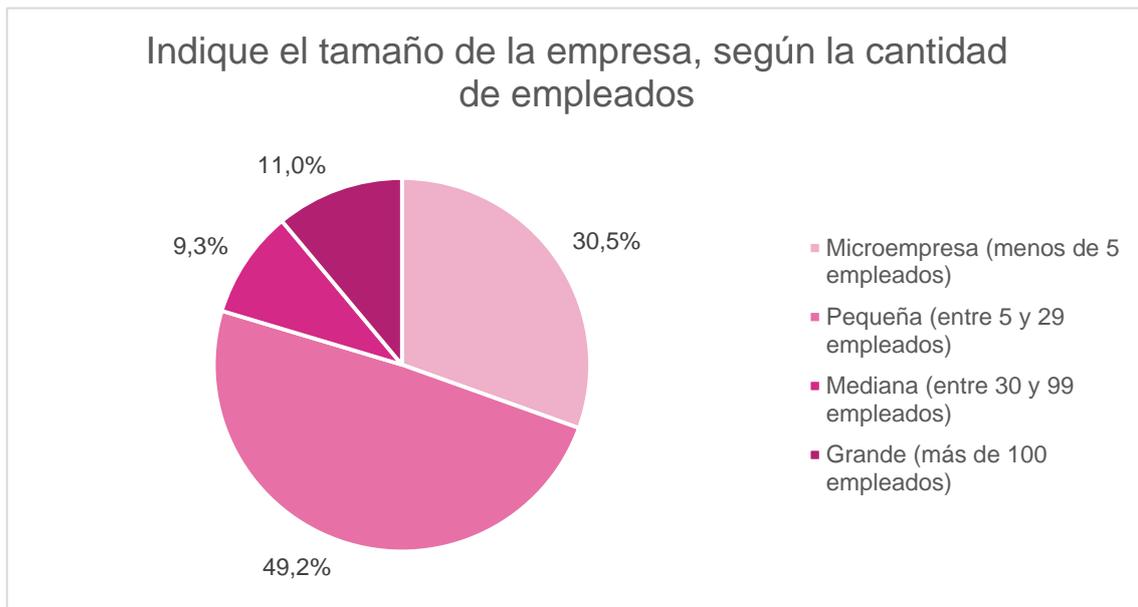
Siguiendo el plan de trabajo propuesto en esta investigación, acerca del desarrollo de las competencias profesionales que se promueven en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR, se decidió ampliar el campo de acción en este caso a un desarrollo mucho más amplio de abordaje de la temática que orienta esta tarea.

Una vez cumplidos los objetivos anteriores propuestos, siendo evaluados en una satisfactoria muestra poblacional, desde la perspectiva de los jóvenes graduados en Contador Público, Licenciado en Administración y Licenciado en Economía en relación con la formación de competencias profesionales que ofrece la facultad para su inserción en el mercado laboral. Y cumpliendo con el relevamiento de la posición de los docentes y alumnos acerca de mejorar la oferta para garantizar competencias en formación curricular, previa al egreso; posibilitó dimensionar la necesidad de agregar una escala valorativa sumamente compleja pero estrictamente real y concreta: aquella que brindan los sectores que directa e indirectamente tienen injerencia con los profesionales formados en diversas áreas de Ciencias Económicas. Para tal fin, esta parte

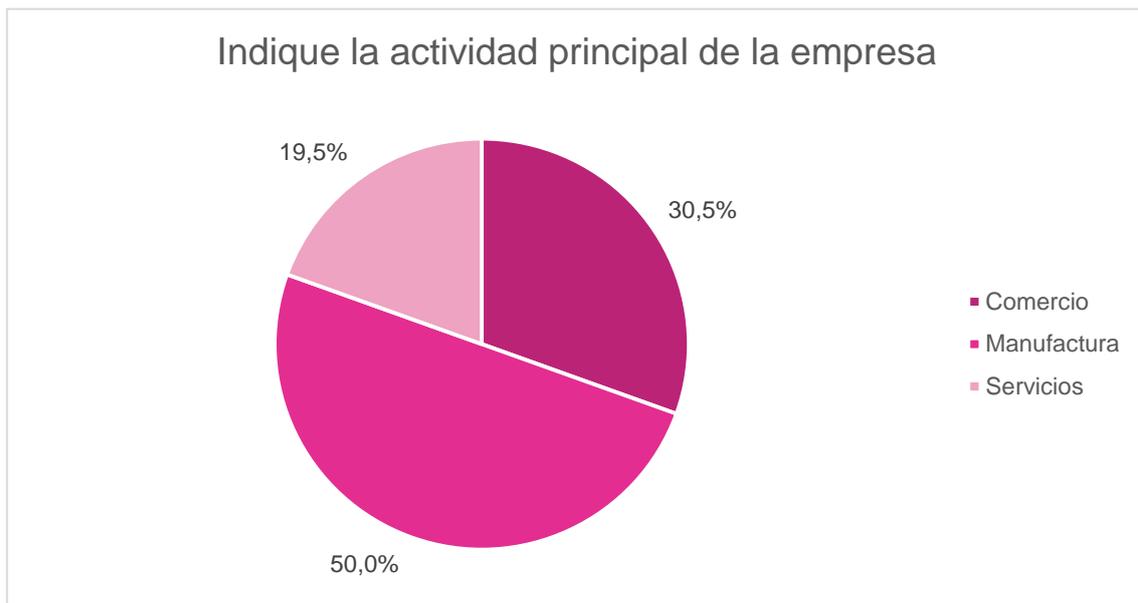


de la investigación fue orientada hacia una encuesta a empresarios. La muestra obtenida en este caso representa un total de 118 encuestas.

### Caracterización de la muestra



Sobre un total expresado de 118 empresas encuestadas, el 11,0% obtenido representa al segmento de las grandes empresas, el 9,3% de los encuestados se corresponde con aquello que puede ser considerado la mediana empresa (entre 30 y 99 empleados) y la gran mayoría de las respuestas se obtuvo de empresas pequeñas (49,2%) o microempresas (30,5%), que no superan los 29 empleados.

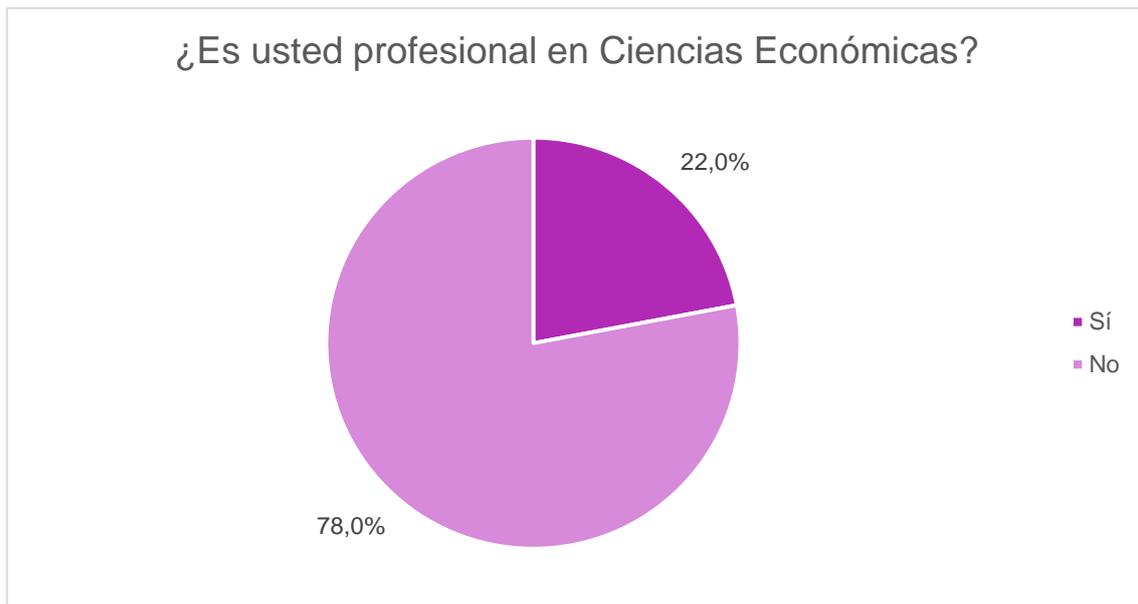


El 50,0% de las encuestas representan a empresas manufactureras, es decir, que se dedican a fabricar productos u objetos de consumo, orientando su trabajo a la producción; el 30,5% se

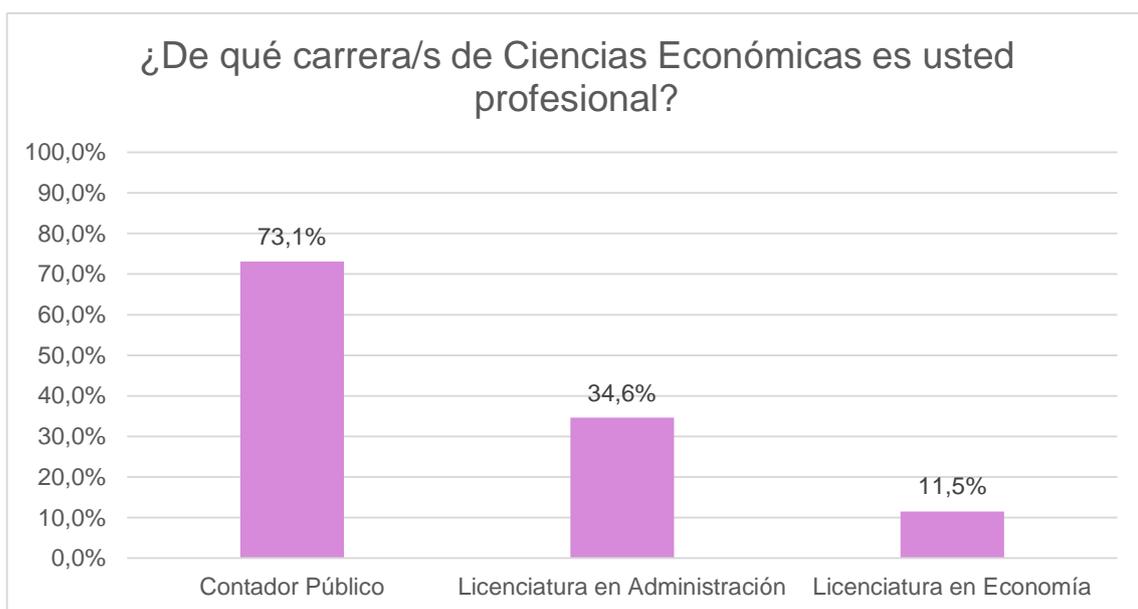


dedica a la comercialización de productos; y el 19.5% de los encuestados se desarrolla en la oferta de servicios.

Pasando a los encuestados, en el 61,0% de los casos, la encuesta fue contestada por un propietario/titular de la empresa, socio o equivalente; seguido por el 28,0% de casos en que respondió un gerente o responsable de área. En 4,2% de los casos, respondió un administrador; en 3,4% de las empresas contestó un profesional externo; y el 3,4% restante corresponde a otros cargos.



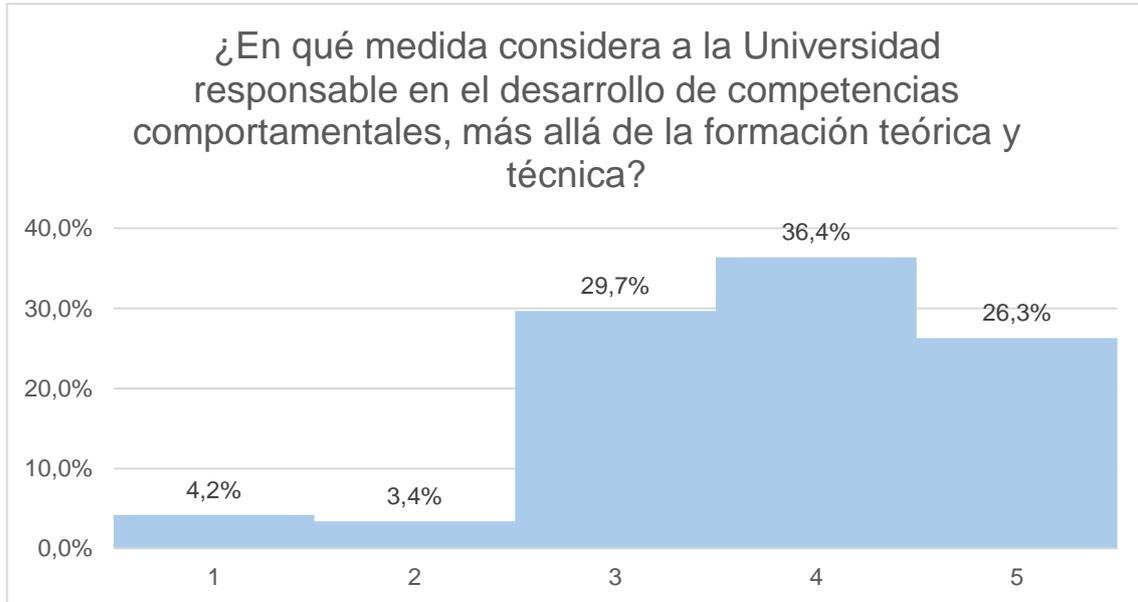
Las empresas, según la información brindada, están en un 78,0% a cargo de personas sin formación universitaria en Ciencias Económicas. Tan solo una quinta parte de los encuestados posee formación académica en Ciencias Económicas, expresado en el 22,0% de los profesionales que indica el grafico que antecede esta descripción.





El sector profesional que representa el 22,0% de los encuestados, se divide a su vez en tres fracciones: el 73,1% es Contador público, el 34,6% es egresado en Licenciatura en Administración y el 11,5% en Licenciatura en Economía.

### Responsabilidad de la Universidad en el desarrollo de competencias

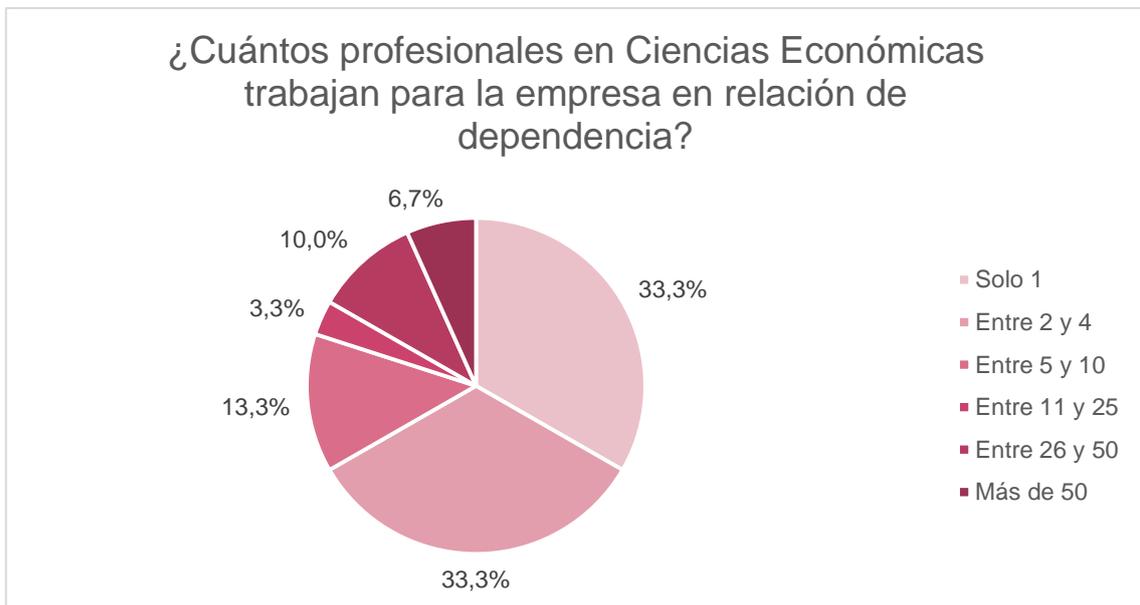


Al evaluar la responsabilidad de la Universidad en el desarrollo de competencias comportamentales de sus graduados, los empresarios le otorgan bastante responsabilidad a la misma. La moda y la mediana se ubican en 4 (36,4%), con una media de 3,77. Comparando con las perspectivas previamente relevadas, esta responsabilidad promedio solo es superada por la atribuida por los docentes (3,85).

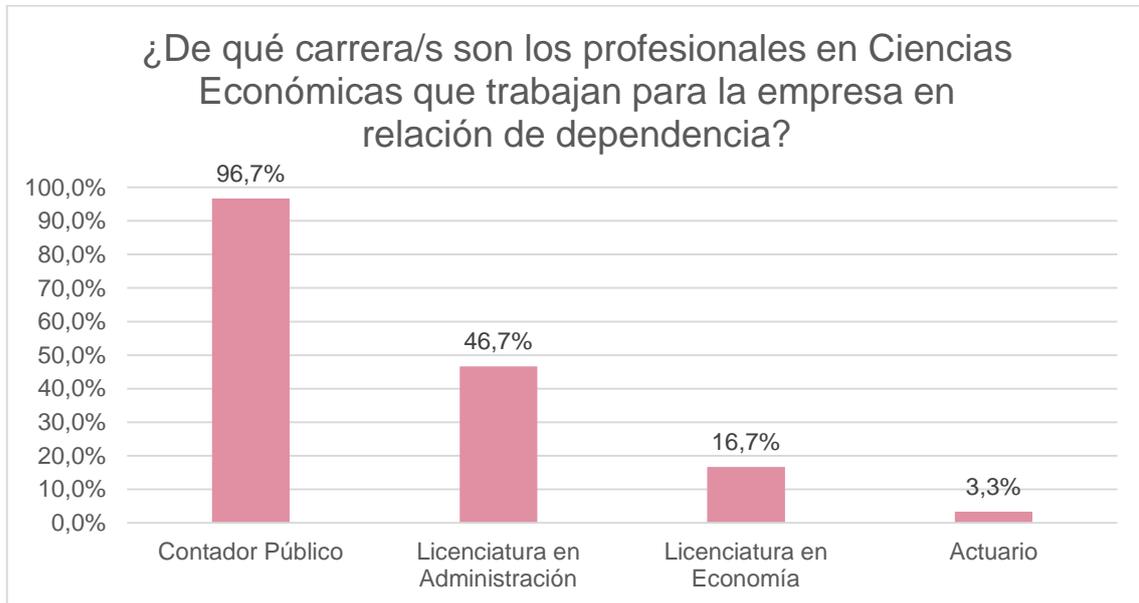
### Profesionales en relación de dependencia



Al consultarle a los empresarios si tienen profesionales en Ciencias Económicas trabajando en relación de dependencia, solo una cuarta parte (25,4%) cuenta con este tipo de profesionales en su equipo permanente.



Los profesionales de Ciencias Económicas en relación de dependencia son requeridos en las más variadas cantidades y proporciones y eso debe ser proporcional a la cantidad de empleados o al tipo de actividad que desarrolla la empresa. Se estableció que el 33,3 % requiere el trabajo de un solo profesional formado en Ciencias Económicas; el 33,3% brinda trabajo a entre 2 y 4 profesionales de esta especialidad; el 13,3% requiere entre 5 y 10 profesionales formados en Ciencias Económicas.



Al ser consultados sobre el título de los profesionales en relación de dependencia, la mayor cantidad de empresas (96,7%) tiene contratados a Contadores Públicos; un 46,7% emplea a Licenciados en Administración; y un 16,7% a Licenciados en Economía.



Ante la consulta de las competencias más valoradas o exigidas para los profesionales en relación de dependencia, se destaca la Adaptación al Cambio con el 4,48 de importancia promedio; el Trabajo en Equipo con 4,34 y la Capacidad de Planificación con el 4,32, junto con la Capacidad para Aprender con 4,31. Mientras que las competencias consideradas menos importantes se corresponden con la Responsabilidad Social (3,66), la Tolerancia a la Incertidumbre (3,72) y el Manejo Constructivo del Conflicto (3,72).



Los empresarios encuestados consideran que los profesionales formados en Ciencias Económicas que trabajan en relación de dependencia, tienen desarrolladas en mayor proporción la Capacidad para Aprender, con una valoración promedio de 3,89, la Capacidad de Planificación con un 3,56 y el Trabajo en Equipo con 3,54. Por el otro lado, las competencias con menor desarrollo se corresponden con la Orientación al Cliente (2,85), el Manejo Constructivo del Conflicto (2,93) y la Tolerancia a la Incertidumbre (3,07).



### Profesionales independientes



Al ser consultados los empresarios por la contratación de personal externo, los encuestados contestaron que la gran mayoría (74,6%) trabaja con consultores o asesores externos en Ciencias Económicas.



Entre las empresas que contratan asesores externos, el 98,9% trabaja con Contadores Públicos, el 19,3% con Licenciados en Administración y el 4,5% con Licenciados en Economía.



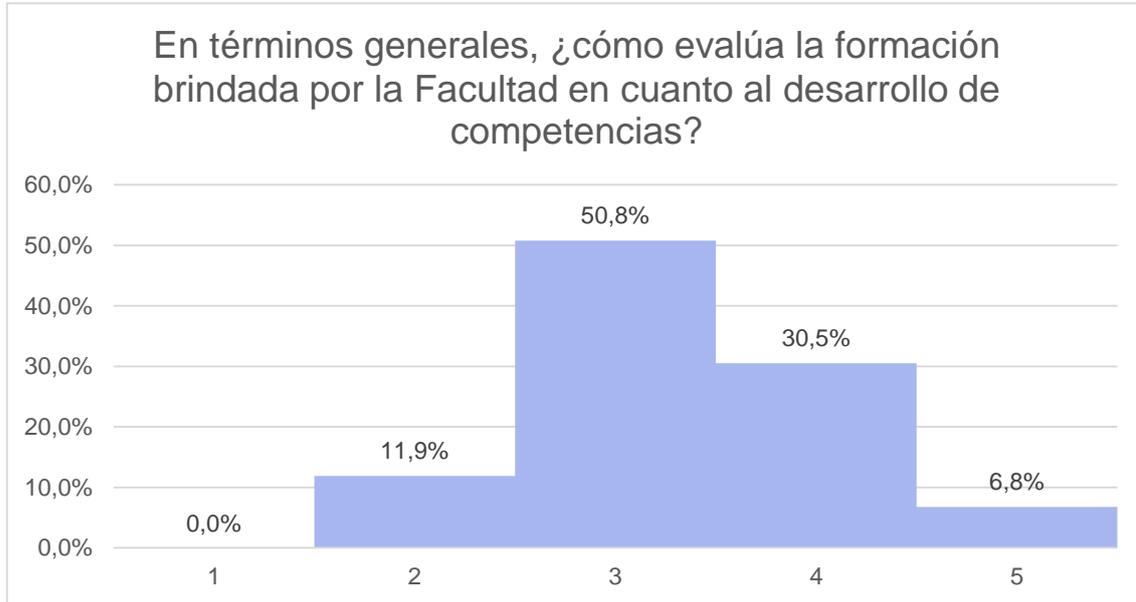
Cuando se consultó a los encuestados sobre cuales consideran ellos que son las competencias profesionales más importantes para el desempeño de los consultores externos en Ciencias Económicas, se destacan la Capacidad para Aprender (4,16), la Visión Sistémica y la Adaptación al Cambio (ambas con 4,05), junto con la Capacidad de Planificación (4,04). Mientras que las competencias con menor importancia asignada son el Liderazgo Estratégico (3,38), la Responsabilidad Social (3,56) y la Autorregulación Emocional (3,61).



Para los empresarios, las competencias profesionales mejor desarrolladas por los consultores externos se establecen entre la Capacidad para Aprender (3,75), la Adaptación al Cambio (3,68) y la Orientación al Cliente (3,55). Mientras que consideran que las competencias menos desarrolladas se orientan hacia el Liderazgo Estratégico (3,20), la Iniciativa (3,26) y el Pensamiento Creativo (3,35).



## Evaluación de la formación brindada por la Facultad



En cuanto a la evaluación general que los empresarios encuestados hacen de la formación brindada por la Facultad en cuanto al desarrollo de competencias, la misma es apenas positiva. Mediana y moda se ubican en el punto medio (3), con una media de 3,32. Esta evaluación promedio es superior a la de docentes (3,17) y alumnos (3,26) e inferior a la evaluación de los graduados (3,41).

### Otras competencias relevantes

Al consultarse a los empresarios respecto de otras competencias importantes no listadas en las preguntas anteriores, algunos respondieron recalcando sobre competencias que ya se habían enumerado. Esas respuestas pueden leerse, a partir de los comentarios vertidos, como aquellas competencias que se valoran como muy relevantes y que no se encuentran muy desarrolladas en los profesionales con los que trabajan.

Con 9 referencias la competencia que resalta es la del Realismo y el Pragmatismo en el accionar de los graduados, recalándose en diversas respuestas la lejanía con la práctica y la cotidianidad, especialmente de las Pymes y en estos contextos tan cambiantes. En este mismo sentido, aunque con menor número (4 comentarios) aparece la necesidad de Actualización y Adaptación a los cambios y, en mismo número, la Creatividad e Innovación.

- “Falta de adaptación a la realidad comercial”.
- “Implementación de lo sabido, posiblemente debido a la complejidad operativa y normativa del Estado.”
- “Los contadores son teóricos. Es muy distinta la realidad. En la práctica, por lo general termino resolviendo yo las cosas. Son un mal necesario, como los abogados. Solo saben cobrar y muy bien. No les importa la empresa.”
- “Los economistas, por más excelentes que sean, no saben de los problemas de las pymes, que son muy particulares.”
- “Los profesionales en Ciencias Económicas somos muy estructurados. Cuesta aceptar la realidad de cada situación dentro de la empresa para efectuar los cambios necesarios



lo más rápido posible para no perder competitividad en el mercado.”

Con 7 referencias, la segunda competencia más resaltada es la Orientación al Cliente. Le sigue con 6 la Eficiencia en el trabajo y la Celeridad.

- “Celeridad en resolución de situaciones.”
- “Cuidar el bolsillo del empresario.”
- “Innovación en la forma de servicios prestados. Hoy al cliente hay que salir a buscarlo, no esperar a que vengan a consultarte o contratarte. Creo que tienen una limitación también en la generación de propuestas beneficiosas para el cliente.”
- “La capacidad de orientación al cliente en relación a estar un paso adelante de las situaciones.”
- “Tienen que estar más en contacto con los clientes no es solo llevar los papeles en regla.”

En tres oportunidades se citan las habilidades para las relaciones personales (englobando dentro de esta competencia la inteligencia emocional) y la capacidad de negociar. Y ya en forma más dispersa se identifican las habilidades comunicacionales (dos referencias), la iniciativa (1), la capacidad emprendedora (1), la interdisciplinariedad (1), el manejo de la incertidumbre (1) y las habilidades tecnológicas (1)

- “Falta lo *soft* de la gestión humana y lo *hard* de la especialización en temas que no sean Impuestos o Concursos y Quiebras (que luego solo aplican el 2% de los egresados).”

### Comentarios y sugerencias de los empresarios

La mayor parte de las respuestas giraron en torno a la necesidad de incrementar la práctica durante el cursado de las carreras (25 referencias), con distintas propuestas, desde las más laxas como vincular mejor la teoría con la práctica hasta las más demandantes como tener prácticas en el campo durante los tres últimos años de la carrera. En este aspecto, así como en la pregunta anterior, se manifiesta en muchas de las respuestas la necesidad de un profesional formado en problemática Pyme y con esta orientación práctica.

- “Sugerencia: Vincular la teoría y la práctica en un escenario profesional real.”
- “Dar mayor importancia relativa a la práctica, para mejorar la preparación del profesional para desempeñarse efectivamente en su primera experiencia laboral.”
- “El más importante a mi criterio es el trabajo en el campo real, para poder obtener la verdadera dinámica de los procesos que se le presentan al profesional al momento de la resolución de algún problema inesperado.”
- “Los aspectos teóricos de los estudios no se compatibilizan con la adecuación de los mismos con la práctica, de esta manera se desperdician muchos conocimientos adquiridos que no tienen uso de campo.”

La segunda sugerencia que resalta es la de la necesidad en la formación en aspectos humanos y sociales (incluidos los ambientales) con 9 referencias y tres referencias no incluidas en las anteriores en lo que respecta a las habilidades comunicacionales que podrían también englobarse en competencias sociales. En este último aspecto como propuestas se plantearon sumar oratoria y capacitar en la defensa de las ideas y la capacidad de síntesis.

- “En términos generales, y no solo relacionados a vuestra facultad, lo que se nota por parte de los egresados universitarios, es una falta de "compromiso" para la parte humana. Hacen hincapié en los conocimientos adquiridos, pero dejando de lado la faceta



humana y que las empresas pueden funcionar gracias al personal idóneo con el que cuentan, no todo pasa únicamente por la faz teórica, o económica.”

- “La preparación en el aspecto social/solidaridad hacia el prójimo; pero esta es una dificultad en todas las facultades, de todas las especialidades.”
- “Que dejen la burocracia y la soberbia, de que por que son contadores la saben a todas y tienen que ser más prácticos.”
- “Todo lo relacionado con los avances tecnológicos sobre la profesión y la vida de las personas en general.”

Más aisladamente, se reclamó a la formación la adaptabilidad (3 referencias) y la actualización permanente (2 referencias); como en la pregunta anterior la creatividad y la innovación (3 referencias); la formación tecnológica (2); la formación por competencias (1); el manejo del stress (1) y la orientación al cliente (1).

- “La Facultad debe preparar al Profesional para adaptarse a los continuos cambios en materia económica y política en éste país, procurando que siempre esté abierto a nuevos horizontes y pueda manejar situaciones de estrés sin caer en frustraciones”
- “La visión de cambio y la generación de propuestas por parte del profesional hacia el cliente. Hace falta cambiar el paradigma del profesional, porque el entorno es cambiante y a una gran velocidad. No se puede hacer ejercer la profesión como antes. Hay que ser proactivos, brindarle soluciones al cliente, opciones, sin que sea este quien debe consultarlas...”

En el punto en que las respuestas son un tanto contradictorias es en cuanto a si la formación debe ser generalista o especialista; mientras que algunos empresarios manifiestan que se requiere un profesional con una visión más amplia que la que tienen los graduados (se hace hincapié en una formación muy enfocada en Impuestos y Concursos) otros empresarios requieren profesionales más especializados en distintas áreas del conocimiento o incluso por rubros empresariales.

- “Los veo demasiado orientados a solo a liquidación de impuestos. Las empresas de hoy necesitamos un perfil más general que acompañe en las decisiones.”
- “Percibo que la mayoría de los profesionales en Ciencias Económicas se aferran a sus especialidades sin importar si agregan o no valor. Si son percibidas por sus clientes como útiles y efectivas. No se preocupan por la comunicación con sus clientes.”
- “Se encuentra, por lo general, una falta de competencia en el ámbito financiero (mas allá que tal vez eso sea materia de otra carrera, en empresas chicas donde no se ve la posibilidad de tener más asesores externos, sería de mucha importancia).”
- “Los profesionales deberían tener una mirada global de la empresa y no solamente limitarse a liquidar sueldos e impuestos.”
- “Se debería observar un poco la currícula de las universidades privadas que a mi entender están dando una formación con una visión más amplia y completa al futuro profesional, dándole la oportunidad en su etapa de estudiante que pueda explorar campos impensados o desconsiderados por el debido a su escasa experiencia en la vida profesional.”

En cuanto a los contenidos en la formación determinados como insuficientes, fueron nombrados por algunos de los encuestados, pero no hubo coincidencia respecto de las áreas de vacancia, en todos los casos se identificaron solo una vez, las siguientes: Derecho penal tributario, Gestión de procesos y proyectos, Sistemas, Gestión de Recursos Humanos, Problemática de las Pymes, un perfil más generalista, Mercado de Capitales, Finanzas, Derecho Laboral, Marketing Estratégico.



## CONCLUSIONES

El campo seleccionado para el desempeño de esta investigación posibilitó resultados sumamente valiosos, al corresponderse con el gran campo de inserción laboral de los futuros egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNR y permitió dimensionar el desarrollo y la injerencia de las competencias profesionales en la praxis misma en su lugar de acción.

En cuanto al uso de competencias profesionales, aparece una pequeña discrepancia entre las competencias que los empresarios valoran para los profesionales de Ciencias Económicas y las capacidades que se destacan entre sus profesionales.

Ante la consulta de las competencias más valoradas o exigidas para los profesionales en relación de dependencia, es requerida la Adaptación al Cambio, el Trabajo en Equipo, la Capacidad de Planificación y la Capacidad para Aprender. Los empresarios encuestados consideran que los profesionales formados en Ciencias Económicas que trabajan en relación de dependencia, tienen desarrolladas en mayor proporción la Capacidad para Aprender, la Capacidad de Planificación y el Trabajo en equipo. Es decir, la Adaptación al Cambio no es reconocida en la pregunta posterior como una capacidad altamente desarrollada.

También aparece una discrepancia en cuanto a las capacidades menos requeridas por los empresarios y las menos desarrolladas en la práctica por los profesionales. Mientras que las competencias menos consideradas por el sector empresarial responden al Manejo Constructivo del Conflicto, la Tolerancia a la Incertidumbre y la Responsabilidad Social; en la pregunta que prosigue acerca de cuáles son las competencias menos desarrolladas por los profesionales en relación de dependencia contestan la Tolerancia a la Incertidumbre, el Manejo Constructivo del Conflicto y la Orientación al Cliente. Es decir, se pone menor énfasis en la responsabilidad social como empresa, mientras que sus profesionales con formación en Ciencias Económicas poseen mayor dificultad en el desarrollo de la competencia que remite a la orientación al cliente.

Al ser consultados los empresarios por las competencias requeridas para los asesores externos, seleccionan la Capacidad para Aprender, la Visión Sistémica y la Adaptación al Cambio. Mientras que los asesores externos, según las respuestas, demuestran tener más desarrolladas las siguientes competencias: Capacidad para Aprender, Adaptación al Cambio y Orientación al Cliente.

Es notorio que no son iguales las competencias que se les exigen a los asesores externos que a los profesionales en relación de dependencia. En un posterior trabajo de investigación podría establecer qué características o pretensión de asesoría marca esta diferenciación.

Por otra parte, como dato interesante que se desprende para indagar con mayor precisión en otro trabajo, es que la cantidad de profesionales recibidos en la facultad en las profesiones de Contador Público, Licenciatura en Administración y Licenciatura en Economía es casi directamente proporcional a la contratación en los niveles de demanda que solicitan los empresarios para emplear; es decir, existe un alto o masivo porcentaje de Contadores Públicos solicitados, un moderado índice de Licenciados en Administración y una pequeña fracción de Licenciados en Economía.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRIAGA, Ma. Cristina - OVIEDO, Raúl - CAMANDONA, Ma. Rosa - RACCA, Adriana - SUÑER, Ma. Natalia - ARMAND, Mauro - BERNHARDT, Silvana - GALARZA, Analía (2017) "Visión de los alumnos de Ciencias Económicas de la UNR del desarrollo de competencias en la formación universitaria". En: Revista "Informes de Investigación", Instituto de Investigación y Asistencia Tecnológica en Administración. Rosario, Octubre de 2017.
- OVIEDO, Raúl - ARRIAGA, Ma. Cristina - RACCA, Adriana - BERNHARDT, Silvana - MARTONE, Damián - NADAL, María Del Carmen (2017) "Formación de profesionales competentes en Ciencias Económicas en la universidad nacional de rosario: la perspectiva de los docentes". En: Vigesimosegundas Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística. Rosario, Noviembre de 2017.
- OVIEDO, Raúl - RACCA, Adriana - SIEGENTHALER, Bárbara - SUÑER, Ma. Natalia - MARTONE, Damián - STANLEY, Matías (2018) "Evaluación del desarrollo de competencias profesionales en Ciencias Económicas desde la perspectiva de los graduados (UNR): enfoque cuantitativo". En: Vigesimoterceras Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística. Rosario, Diciembre de 2018.
- WERTHER, William – DAVIS, Keith (2008) "Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas". Sexta edición. Editorial McGraw-Hill, México.

## FUENTES

Los gráficos son de elaboración propia a partir de la encuesta realizada.



## ANEXO I: CUESTIONARIO

### Encuesta a Empresarios - Proyecto ECO184: DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

El presente cuestionario forma parte del Proyecto de Investigación: '**Desarrollo de competencias profesionales para el desempeño efectivo en un entorno altamente complejo e inestable. La formación de profesionales competentes en Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Rosario**'.

Se agradece enormemente su colaboración, indispensable para la realización de este estudio.

Son apenas unos minutos, respondiendo preguntas mayormente cerradas.

A través de esta encuesta se busca relevar la **opinión de los empresarios** respecto a las **competencias necesarias para el ejercicio profesional** y la **formación brindada por la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR**.

La encuesta es **ANÓNIMA**. Su nombre, el de la empresa y los datos de contacto no figurarán en parte alguna del informe ni serán considerados en el procesamiento de los datos.

Indique el tamaño de la empresa, según la cantidad de empleados.

- Microempresa (menos de 5 empleados)
- Pequeña (entre 5 y 29 empleados)
- Mediana (entre 30 y 99 empleados)
- Grande (más de 100 empleados)

Indique la actividad principal de la empresa.

- Manufactura
- Comercio
- Servicios



Indique el rubro principal de la empresa.

¿Cuál es su cargo en la empresa?

¿Es usted profesional en Ciencias Económicas?

- sí
- NO

¿De qué carrera?

**Instrucciones de pregunta:** Puede elegir más de una.

- Contador Público
- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Economía
- Otra

¿En qué medida considera a la Universidad responsable en el desarrollo de competencias comportamentales, más allá de la formación teórica y técnica?

**Instrucciones de pregunta:** Utilice una escala de 1 a 5, donde 1 significa 'Nada responsable' y 5 'Muy responsable'.

1      2      3      4      5

---

Nada responsable                  Muy responsable

---



¿Trabajan en la empresa, en relación de dependencia, profesionales en Ciencias Económicas?

**Instrucciones de pregunta:** Aparte de usted, si lo fuera.

- sí
- NO

¿Cuántos profesionales en Ciencias Económicas trabajan para la empresa en relación de dependencia?

¿De qué carrera/s?

**Instrucciones de pregunta:** Puede elegir más de una.

- Contador Público
- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Economía
- Otra



Pensando en los profesionales en Ciencias Económicas que trabajan en relación de dependencia, ¿qué importancia otorga a cada una de las siguientes competencias?

**Instrucciones de pregunta:** Utilice una escala de 1 a 5, donde 1 significa 'Nada importante' y 5 'Muy importante'.

	1	2	3	4	5
Adaptación al Cambio	<input type="radio"/>				
Autorregulación Emocional	<input type="radio"/>				
Capacidad de Planificación	<input type="radio"/>				
Capacidad para Aprender	<input type="radio"/>				
Comunicación Efectiva	<input type="radio"/>				
Iniciativa	<input type="radio"/>				
Empatía	<input type="radio"/>				
Liderazgo Estratégico	<input type="radio"/>				
Manejo Constructivo del Conflicto	<input type="radio"/>				
Orientación al Cliente	<input type="radio"/>				
Pensamiento Creativo	<input type="radio"/>				
Pensamiento Crítico	<input type="radio"/>				
Responsabilidad Social	<input type="radio"/>				
Tolerancia a la Incertidumbre	<input type="radio"/>				
Trabajo en Equipo	<input type="radio"/>				
Visión sistémica	<input type="radio"/>				



## Haciendo una evaluación del desempeño de los profesionales en Ciencias Económicas que trabajan en la empresa, ¿en qué medida considera que cada una estas competencias están desarrolladas en ellos?

**Instrucciones de pregunta:** Utilice una escala de 1 a 5, donde 1 significa 'No está desarrollada en absoluto' y 5 'Está desarrollada por completo'. Si tiene más de un profesional en Ciencias Económicas trabajando en la empresa, realice una evaluación promedio.

	1	2	3	4	5
Adaptación al Cambio	<input type="radio"/>				
Autorregulación Emocional	<input type="radio"/>				
Capacidad de Planificación	<input type="radio"/>				
Capacidad para Aprender	<input type="radio"/>				
Comunicación Efectiva	<input type="radio"/>				
Iniciativa	<input type="radio"/>				
Empatía	<input type="radio"/>				
Liderazgo Estratégico	<input type="radio"/>				
Manejo Constructivo del Conflicto	<input type="radio"/>				
Orientación al Cliente	<input type="radio"/>				
Pensamiento Creativo	<input type="radio"/>				
Pensamiento Crítico	<input type="radio"/>				
Responsabilidad Social	<input type="radio"/>				
Tolerancia a la Incertidumbre	<input type="radio"/>				
Trabajo en Equipo	<input type="radio"/>				
Visión sistémica	<input type="radio"/>				



¿Trabaja la empresa con profesionales en Ciencias Económicas como consultores o asesores externos?

**Instrucciones de pregunta:** Aparte de usted, si lo fuera.

- sí
- NO

¿De qué carrera/s?

**Instrucciones de pregunta:** Puede elegir más de una.

- Contador Público
- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Economía
- Otra



Pensando en los profesionales en Ciencias Económicas que trabajan en forma independientes, ¿qué importancia otorga a cada una de las siguientes competencias?

**Instrucciones de pregunta:** Utilice una escala de 1 a 5, donde 1 significa 'Nada importante' y 5 'Muy importante'.

	1	2	3	4	5
Adaptación al Cambio	<input type="radio"/>				
Autorregulación Emocional	<input type="radio"/>				
Capacidad de Planificación	<input type="radio"/>				
Capacidad para Aprender	<input type="radio"/>				
Comunicación Efectiva	<input type="radio"/>				
Iniciativa	<input type="radio"/>				
Empatía	<input type="radio"/>				
Liderazgo Estratégico	<input type="radio"/>				
Manejo Constructivo del Conflicto	<input type="radio"/>				
Orientación al Cliente	<input type="radio"/>				
Pensamiento Creativo	<input type="radio"/>				
Pensamiento Crítico	<input type="radio"/>				
Responsabilidad Social	<input type="radio"/>				
Tolerancia a la Incertidumbre	<input type="radio"/>				
Trabajo en Equipo	<input type="radio"/>				
Visión sistémica	<input type="radio"/>				



## Haciendo una evaluación del desempeño de los profesionales en Ciencias Económicas independientes, con los que trabaja la empresa, ¿en qué medida considera que cada una estas competencias están desarrolladas en ellos?

**Instrucciones de pregunta:** Utilice una escala de 1 a 5, donde 1 significa 'No está desarrollada en absoluto' y 5 'Está desarrollada por completo'. Si trabaja con más de un profesional en Ciencias Económicas independiente, realice una evaluación promedio.

	1	2	3	4	5
Adaptación al Cambio	<input type="radio"/>				
Autorregulación Emocional	<input type="radio"/>				
Capacidad de Planificación	<input type="radio"/>				
Capacidad para Aprender	<input type="radio"/>				
Comunicación Efectiva	<input type="radio"/>				
Iniciativa	<input type="radio"/>				
Empatía	<input type="radio"/>				
Liderazgo Estratégico	<input type="radio"/>				
Manejo Constructivo del Conflicto	<input type="radio"/>				
Orientación al Cliente	<input type="radio"/>				
Pensamiento Creativo	<input type="radio"/>				
Pensamiento Crítico	<input type="radio"/>				
Responsabilidad Social	<input type="radio"/>				
Tolerancia a la Incertidumbre	<input type="radio"/>				
Trabajo en Equipo	<input type="radio"/>				
Visión sistémica	<input type="radio"/>				



En términos generales, ¿cómo evalúa la formación brindada por la Facultad en cuanto al desarrollo de competencias?

**Instrucciones de pregunta:** Utilice una escala de 1 a 5, donde 1 significa 'Pésima' y 5 'Excelente'.

1            2            3            4            5

Pésima                                            Excelente

Teniendo en cuenta su experiencia en relación a los profesionales en Ciencias Económicas, ¿identifica alguna competencia que no se encuentre en el listado evaluado y usted considera importante para estos profesionales?

¿Qué aspectos de la formación profesional considera no se están atendiendo adecuadamente? ¿Qué sugerencias tiene para mejorar la formación brindada por la Facultad?



## ANEXO II: TABLAS DE RESULTADOS

**Indique el tamaño de la empresa, según la cantidad de empleados.**

	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa (menos de 5 empleados)	36	30,5%
Pequeña (entre 5 y 29 empleados)	58	49,2%
Mediana (entre 30 y 99 empleados)	11	9,3%
Grande (más de 100 empleados)	13	11,0%
Total	118	100,0%

**Indique la actividad principal de la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje
Comercio	36	30,5%
Manufactura	59	50,0%
Servicios	23	19,5%
Total	118	100,0%

**¿Es usted profesional en Ciencias Económicas?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	26	22,0%
No	92	78,0%
Total	118	100,0%

**¿De qué carrera/s?**

	Frecuencia	Porcentaje
Contador Público	19	73,1%
Licenciatura en Administración	9	34,6%
Licenciatura en Economía	3	11,5%

**¿En qué medida considera a la Universidad responsable en el desarrollo de competencias comportamentales, más allá de la formación teórica y técnica?**

	Frecuencia	Porcentaje
1	5	4,2%
2	4	3,4%
3	35	29,7%
4	43	36,4%
5	31	26,3%
Total	118	100,0%

**¿En qué medida considera a la Universidad responsable en el desarrollo de competencias comportamentales, más allá de la formación teórica y técnica?**

**Estadísticos descriptivos**



N	118
Mínimo	1
Máximo	5
Media	3,77
Desviación estándar	1,02

**¿Trabajan en la empresa, en relación de dependencia, profesionales en Ciencias Económicas?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	25,4%
No	88	74,6%
Total	118	100,0%

**¿Cuántos profesionales en Ciencias Económicas trabajan para la empresa en relación de dependencia?**

	Frecuencia	Porcentaje
Solo 1	10	33,3%
Entre 2 y 4	10	33,3%
Entre 5 y 10	4	13,3%
Entre 11 y 25	1	3,3%
Entre 26 y 50	3	10,0%
Más de 50	2	6,7%
Total	30	100,0%

**¿De qué carrera/s?**

	Frecuencia	Porcentaje
Contador Público	29	96,7%
Licenciatura en Administración	14	46,7%
Licenciatura en Economía	5	16,7%
Actuario	1	3,3%

**Pensando en los profesionales en Ciencias Económicas que trabajan en relación de dependencia, ¿qué importancia otorga a cada una de las siguientes competencias?**

**Estadísticos descriptivos**

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Adaptación al Cambio	1	5	4,48	0,87
Autorregulación Emocional	1	5	3,75	1,01
Capacidad de Planificación	3	5	4,32	0,72
Capacidad para Aprender	3	5	4,31	0,66
Comunicación Efectiva	3	5	4,21	0,73
Iniciativa	3	5	4,14	0,88
Empatía	2	5	3,93	0,86



Liderazgo Estratégico	2	5	3,93	0,94
Manejo Constructivo del Conflicto	1	5	3,72	0,96
Orientación al Cliente	2	5	3,79	0,90
Pensamiento Creativo	2	5	3,93	0,92
Pensamiento Crítico	2	5	4,00	0,76
Responsabilidad Social	1	5	3,66	1,01
Tolerancia a la Incertidumbre	1	5	3,72	1,03
Trabajo en Equipo	2	5	4,34	0,81
Visión sistémica	1	5	4,14	0,83

**Haciendo una evaluación del desempeño de los profesionales en Ciencias Económicas que trabajan en la empresa, ¿en qué medida considera que cada una estas competencias están desarrolladas en ellos?**

#### Estadísticos descriptivos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Adaptación al Cambio	1	5	3,37	1,01
Autorregulación Emocional	2	5	3,29	0,94
Capacidad de Planificación	1	5	3,56	1,01
Capacidad para Aprender	2	5	3,89	1,01
Comunicación Efectiva	2	5	3,19	0,88
Iniciativa	1	5	3,41	0,97
Empatía	2	5	3,44	1,05
Liderazgo Estratégico	1	5	3,15	0,95
Manejo Constructivo del Conflicto	1	5	2,93	1,00
Orientación al Cliente	1	5	2,85	0,99
Pensamiento Creativo	1	5	3,19	1,08
Pensamiento Crítico	1	5	3,44	0,89
Responsabilidad Social	1	5	3,11	1,22
Tolerancia a la Incertidumbre	1	5	3,07	1,21
Trabajo en Equipo	1	5	3,54	0,99
Visión sistémica	1	5	3,33	1,04

**¿Trabaja la empresa con profesionales en Ciencias Económicas como consultores o asesores externos?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	88	74,6%
No	30	25,4%
Total	118	100,0%

**¿De qué carrera/s?**

	Frecuencia	Porcentaje
Contador Público	87	98,9%
Licenciatura en Administración	17	19,3%



Licenciatura en Economía	4	4,5%
Licenciatura en Marketing	1	1,1%
Actuario	1	1,1%

**Pensando en los profesionales en Ciencias Económicas que trabajan en forma independientes, ¿qué importancia otorga a cada una de las siguientes competencias?**

**Estadísticos descriptivos**

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Adaptación al Cambio	1	5	4,05	1,07
Autorregulación Emocional	1	5	3,61	1,22
Capacidad de Planificación	1	5	4,04	1,05
Capacidad para Aprender	1	5	4,16	0,89
Comunicación Efectiva	1	5	4,00	1,06
Iniciativa	1	5	3,74	1,18
Empatía	1	5	3,67	1,10
Liderazgo Estratégico	1	5	3,38	1,12
Manejo Constructivo del Conflicto	1	5	3,78	1,13
Orientación al Cliente	1	5	3,80	1,16
Pensamiento Creativo	1	5	3,72	1,21
Pensamiento Crítico	1	5	3,91	1,25
Responsabilidad Social	1	5	3,56	1,13
Tolerancia a la Incertidumbre	1	5	3,69	1,07
Trabajo en Equipo	1	5	3,88	1,08
Visión sistémica	1	5	4,05	0,98

**Haciendo una evaluación del desempeño de los profesionales en Ciencias Económicas independientes, con los que trabaja la empresa, ¿en qué medida considera que cada una estas competencias están desarrolladas en ellos?**

**Estadísticos descriptivos**

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Adaptación al Cambio	1	5	3,68	1,12
Autorregulación Emocional	1	5	3,39	1,11
Capacidad de Planificación	1	5	3,51	1,07
Capacidad para Aprender	1	5	3,75	1,06
Comunicación Efectiva	1	5	3,48	1,15
Iniciativa	1	5	3,26	1,18
Empatía	1	5	3,47	1,10
Liderazgo Estratégico	1	5	3,20	1,07
Manejo Constructivo del Conflicto	1	5	3,52	1,12



Orientación al Cliente	1	5	3,55	1,11
Pensamiento Creativo	1	5	3,35	1,08
Pensamiento Crítico	1	5	3,47	1,07
Responsabilidad Social	1	5	3,41	1,17
Tolerancia a la Incertidumbre	1	5	3,43	1,14
Trabajo en Equipo	1	5	3,46	1,19
Visión sistémica	1	5	3,48	1,14

**En términos generales, ¿cómo evalúa la formación brindada por la Facultad en cuanto al desarrollo de competencias?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0,0%
2	14	11,9%
3	60	50,8%
4	36	30,5%
5	8	6,8%
Total	118	100,0%

**En términos generales, ¿cómo evalúa la formación brindada por la Facultad en cuanto al desarrollo de competencias?**

**Estadísticos descriptivos**

N	118
Mínimo	2
Máximo	5
Media	3,32
Desviación estándar	0,77