



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Contador Público Nacional y Perito Partidor

TEMA:

Inserción Laboral de los Estudiantes Avanzados y de los Jóvenes Egresados de la FCE – UNCuyo.

**Análisis de Casos de Estudiantes de Cuarto y Quinto Año
y de Egresados de las Cohortes 2015 a 2019 de
la Carrera de CPNyPP, de la CSR-FCE-UNCuyo.**

AUTORES:

Diego Andrés MAZO ZARATE

Registro N° 20608 – E-mail: diegomazo2000@yahoo.com.ar

Fabian Andrés GIL

Registro N° 27992 – E-mail: fabigil22@gmail.com

PROFESOR TUTOR:

Gerardo Darío CANALES

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN N° 593/19-D

San Rafael (Mendoza), Julio de 2020.

INDICE

Resumen Técnico.....	06
Introducción General.....	07

Capítulo I:

Antecedentes Empíricos de los Programas de Seguimiento a Graduados

Introducción.....	09
1. A Nivel Universidad.....	09
2. A Nivel Facultad.....	12
3. A Nivel Delegación.....	15
Conclusiones.....	16

CAPÍTULO II:

El Perfil Profesional y las Competencias Curriculares del Contador Público Nacional y Perito Partidor Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo

Introducción.....	17
1. El Perfil Profesional (PF).....	17
2. El Perfil Profesional del Contador Público Nacional y Perito Partidor (CPNyPP).....	18
a. Incumbencias Profesionales (IP).....	19
b. Regulación del Ejercicio Profesional de los Contadores (REPC).....	21
3. Caracterización del Perfil Profesional (PF) y los Aspectos Curriculares del Contador Público Nacional y Perito Partidor (CPNyPP) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo (FCE-UNCuyo).....	21
a. Caracterización del Perfil del Contador.....	21
b. Alcances y Atribuciones del Título.....	23
Conclusiones.....	24

CAPÍTULO III:

Políticas y Estrategias del Gobierno y de la Universidad, Tendientes a Promover la Inserción Laboral de los Estudiantes y Egresados

Introducción.....	25
1. Implementadas por Dependencias Nacionales, Provinciales o Municipales.....	25

a. Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo -EPT- (MTEySS).....	25
b. Programa de Inserción Laboral -PIL- (MTEySS).....	26
c. Programa de Empleo Independiente -PEI- (MTEySS).....	27
d. Programa Formar -PF- (MTEySS).....	28
e. Programa de Entrenamiento Laboral Certificado -ENLACE- (MEyE).....	29
f. Acciones de Oficina de Empleo -OE- (MSR).....	30
2. Desarrolladas por la Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo).....	31
a. Servicio de Intermediación Laboral (SIL).....	32
b. Expo Laboral (EL).....	32
c. Capacitaciones (C).....	33
d. Programa Vuelta al Pago (PVP).....	34
d.1. Subprograma I: “Convocatorias para Financiar Actividades de Capacitación en la Provincia de Mendoza”.....	34
d.2. Subprograma II: “Estancias de Formación para Estudiantes de la Universidad en Instituciones Públicas de la Provincia de Mendoza”.....	35
d.3. Subprograma III: “Desarrollo de Proyectos para la Inserción Laboral de Egresados Recientes en el Territorio”.....	36
3. Implementadas por la Facultad de Ciencias Económicas (FCE-UNCuyo).....	36
a. Las Pasantías Universitarias (PU).....	37
a.1 Definición.....	37
a.2. Marco Legal y Administrativo.....	38
a.3. Características.....	39
a.4 Tramites y Procesos.....	41
a.5. Beneficios.....	41
b. Las Becas de Capacitación Pre Profesional Universitaria (BCPPU).....	42
c. La Practica Laboral (PL) o Practica Profesional Supervisada (PPS).....	44
4. Implementadas por Agrupaciones Estudiantiles y de Egresados.....	45
Conclusiones.....	46

Capitulo IV:

Tecnología, Demanda Laboral y Competencias Profesionales:

Retos a los que Debe Enfrentarse el Nuevo Contador

Introducción.....	47
1. El Impacto Tecnológico en el Mundo Laboral.....	47
a. Teletrabajo y Relaciones Interpersonales. El Trabajo a Distancia en la Era del Coronavirus.....	49

b. ¿Cómo Afecta el Impacto Tecnológico a la Profesión de las Ciencias Económicas?..	51
2. Demanda Laboral y Competencias Profesionales.....	53
a. Las Exigencias Tradicionales del Mercado Laboral.....	53
a.1. Perspectiva de los Dirigentes de Empresas.....	54
a.2. Perspectiva de los Funcionarios Públicos.....	54
a.3. Perspectiva de los Dirigentes de las ONGs.....	55
a.4. Perspectiva General.....	55
b. Perspectivas para los Profesionales en Ciencias Económicas.....	56
c. Competencias y Puestos más Demandados.....	58
c.1. Nuevas Competencias para los Profesional en Ciencias Económicas.....	58
c.2. Puestos más Demandados en el Mercado Laboral.....	60
Oportunidad Laboral N° 01.....	60
Oportunidad Laboral N° 02.....	61
Oportunidad Laboral N° 03.....	62
Oportunidad Laboral N° 04.....	62
Oportunidad Laboral N° 05.....	63
Oportunidad Laboral N° 06.....	64
Oportunidad Laboral N° 07.....	64
Oportunidad Laboral N° 08.....	65
Oportunidad Laboral N° 09.....	66
Oportunidad Laboral N° 10.....	67
3. Herramientas Personales Imprescindibles para el Nuevo Contador.....	68
a. Plan Estratégico Personal.....	68
b. Marketing Personal y Profesional.....	70
b.1. Redes Sociales.....	70
b.2. Landing Page.....	71
b.3. Tarjeta Personal Digital.....	71
b.4. WhatsApp Business.....	72
Conclusiones.....	72

Capítulo V:

Metodología y Resultado del Trabajo de Campo

Introducción.....	74
1. Población Objeto de Estudio y Muestreo.....	74
2. Contacto con los Estudiantes Avanzados y Egresados.....	75
3. Organización del Cuestionario.....	75

4. Variables.....	75
5. Consideraciones Éticas del Estudio.....	76
6. Resultados de las Distintas Encuestas.....	76
a. Resumen de las Encuestas a Estudiantes Avanzados.....	76
b. Resumen de las Encuestas a Jóvenes Egresados.....	82
Conclusiones.....	88
Conclusiones Generales.....	90
Anexos	
Anexo I “Encuesta a Estudiantes Avanzados”	
Anexo II “Encuesta a Jóvenes Egresados”	
Anexo III “Gráficos”	
Referencias Bibliográficas.....	93

Resumen Técnico

La inserción de los estudiantes avanzados y de los jóvenes egresados de la FCE-UNCuyo en el mercado de trabajo y las condiciones laborales que enfrentan, casi no ha sido un tema de estudio, debido a la particularidad del mismo.

La presente investigación se propone indagar sobre las dificultades que tuvieron los protagonistas, a la hora de intentar insertarse laboralmente, detallando de manera específica tanto las inconvenientes de los estudiantes avanzados, como de los jóvenes egresados en San Rafael.

El presente estudio consiste en una investigación descriptiva bajo un enfoque cuantitativo, utilizando para ella una metodología de muestreo aleatorio por conglomerado.

A partir de los antecedentes anteriores (encuestas a estudiantes avanzados y programas de seguimientos a graduados) se desarrollan los cuestionarios pertinentes, considerando como variables fundamentales a: la experiencia laboral, el mercado laboral, las expectativas laborales, la satisfacción con los contenidos y las habilidades adquiridas en sus estudios.

El estudio realizado, ha generado información sumamente interesante, que deberá ser analizada exhaustivamente dentro de cada variable, pero estamos en condiciones de afirmar que es necesario “fortalecer los lazos con las instituciones del medio (tanto públicas como privadas para que nuestros egresados y alumnos se puedan insertar laboralmente en ellas”, “lograr que la carrera se vincule más a la práctica cotidiana del contador” y “mejorar el sistema de pasantías rentadas”; lo que permitirá sin lugar a dudas mejorar notoriamente el problema de la inserción laboral de nuestros estudiantes avanzados y jóvenes egresados.

Palabras Claves: inserción laboral, práctica profesional, pasantías rentadas, estudiantes avanzados, jóvenes egresados.

Introducción General

Cuando iniciamos la carrera, uno de los temas que damos por sentado es *“nuestra rápida inserción en el mercado laboral”*. Pero a medida que vamos avanzando en nuestros estudios, descubrimos que esta *“afirmación”* no siempre se cumple. Lo lógico sería que, en los últimos años, o una vez graduados, cada profesional pudiera insertarse rápidamente en el ámbito laboral para el que se esforzó, pero en función de lo observado a través de compañeros, amigos, conocidos o por nosotros mismos, esto no sucede. Percibimos que cada día se hace más difícil encontrar trabajo en cualquier rubro y en el caso puntual de las ciencias económicas, la situación se complica cuando se busca un empleo ligado directamente a la profesión.

Por todo ello, es que consideramos de vital importancia que los estudiantes conozcan desde un primer momento esta realidad, para que vayan moldeando correctamente su *“futuro perfil profesional”* durante el transcurso de la carrera, de forma tal que puedan lograr su inserción laboral en el menor tiempo posible.

Desde nuestra perspectiva, la universidad brinda las herramientas necesarias, pero no las suficientes para una adecuada inserción laboral. Si bien dicha institución, otorga una variada gama de asignaturas que incluyen los contenidos curriculares mínimos que se establecen para la carrera, en la actualidad existen *“deficiencias”* a la hora de formar al alumno para su contacto con el campo laboral y el ejercicio profesional. Esto es consecuencia de que los tiempos han cambiado y, por ende, las necesidades de la sociedad, también lo han hecho. Es evidente que el medio en el que se desenvuelve un joven graduado, no es el mismo que hace 20 o 30 años; de una u otra forma, se han quedado en el tiempo.

Observamos que la universidad otorga los conocimientos mínimos indispensables para la inserción en el campo laboral; sin embargo, estos conocimientos en muchos casos son sólo conceptuales. Consecuentemente, el alumno no desarrolla el criterio profesional. Entendemos que debería ponerse mayor énfasis en mejorar la capacidad del alumno para resolver distintas situaciones prácticas, similares a las que enfrenta cuando está inserto en el mundo laboral. No basta sólo con aprender lo que está en los libros, pues con eso se logran generalmente buenos estudiantes, pero no buenos profesionales.

A través de esta investigación, nos proponemos contribuir con la comprensión, análisis y diagnóstico para una mejor y más pertinente adecuación del perfil del, con respecto a las demandas locales y regionales.

Los objetivos del trabajo son, fundamentalmente:

- Indagar sobre las particularidades de la demanda de la carrera de Contador Público Nacional y Perito Partidor (CPNyPP) en el contexto socio-cultural-económico de la provincia de Mendoza en los últimos años;

- Analizar la inserción laboral de los estudiantes avanzados y los recién graduados de la mencionada carrera, en la Delegación San Rafael de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo (DSR-FCE-UNCuyo), con miras a construir un diagnóstico orientador y situacional.

En virtud de estos objetivos, como hipótesis se presume que:

- El título universitario dejó de ser un pasaporte seguro al mundo laboral;
- La gran cantidad de estudios de posgrados a la que tienen acceso hoy los egresados, ha hecho más exigente la oferta laboral, ya que quienes cuentan con alguna especialización, tienen hoy de la misma jerarquía y mayores garantías de conseguir trabajo, de la que años anteriores gozaban los que egresaban de una carrera universitaria de grado;
- El hecho de que el plan de estudios de la carrera de CPNyPP de la FCE-UNCuyo cuente con 1 año más, en comparación con las universidades no estatales, hace que nuestros egresados estén en desventaja en lo que respecta a la experiencia laboral, ya que los alumnos de las instituciones privadas, tienen la posibilidad de recibirse 1 año antes.

Para este trabajo realizamos una investigación descriptiva bajo un enfoque cuantitativo, debido a que buscamos detallar propiedades, características y rasgos significativos del fenómeno que analizamos. Teniendo en cuenta la naturaleza del tema investigado, tomamos como herramientas la recolección de datos, encuestas a estudiantes avanzados y jóvenes egresados, el análisis de bibliografía relacionada y la observación personal.

Dada la cantidad de estudiantes que están entre cuarto y quinto año, y los egresados de los últimos 5 años, aplicamos la investigación sobre el 62% de los estudiantes avanzados y sobre el 76% de los jóvenes egresados.

Por último, cabe mencionar como está estructurado el trabajo. En el “*Capítulo I*” se estudian los antecedentes de los programas de seguimiento a egresados, a nivel universidad, facultad y delegación. Luego en el “*Capítulo II*” se analiza el perfil profesional y las competencias del CPNyPP (egresado de la FCE-UNCuyo). Posteriormente en el “*Capítulo III*” investigamos sobre las políticas y estrategias del gobierno y de la universidad utilizadas para lograr la inserción laboral de estudiantes y egresados. En el “*Capítulo IV*” consultamos sobre la demanda laboral y las competencias exigidas por el mercado, y finalizamos con el “*Capítulo V*”, donde se encuentran las encuestas utilizadas, junto con las respectivas conclusiones.

Capítulo I:

Antecedentes Empíricos de los Programas de Seguimiento a Graduados

Introducción

En la mayor parte de las universidades del mundo, hace ya varias décadas que se llevan adelante estudios sobre la inserción laboral de sus egresados. Este accionar está siendo imitado recientemente por nuestra universidad, en menor medida por sus distintas unidades académicas y por último por sus sedes o delegaciones.

A través de estos estudios o programas, los egresados son encuestados acerca de su experiencia en la universidad, su transición e inserción en el mercado laboral y los ajustes entre las competencias y valores propios, aprendidos y aplicados en sus puestos de trabajo. En el presente capítulo, abordaremos los antecedentes encontrados en: la UNCuyo, la FCE-UNCuyo y la DSR-FCE-UNCuyo.

1. A Nivel Universidad

Nuestra universidad cuenta con 3 antecedentes muy cercanos en lo que hace a los estudios y programas de seguimientos a egresados, los que abordaremos teniendo en cuenta “solamente” los informes sobre la carrera de CPNyPP.

El primero de ellos se produjo entre 2003 y 2004, quien fue dirigido por la Secretaría Académica del Rectorado. El programa tuvo como objetivo realizar un seguimiento de la inserción laboral y del desempeño profesional de los graduados de un conjunto de carreras de la universidad, contextualizado en las condiciones del mercado laboral de la provincia de Mendoza. La encuesta fue enviada a los egresados de las cohortes 1998, 1999, 2000 y 2001 de 23 carreras y la metodología utilizada fue muestreo probabilístico del cual se obtuvieron 461 respuestas. El medio utilizado para obtener las mismas fue tanto de forma telefónica como personalmente. El resultado final de todo este trabajo, fue volcado en varios informes de las distintas carreras de la universidad, entre los cuales se encuentra el de la carrera de CPNyPP (**CISTERNA, Daniela, 2004**). De este informe destacamos las siguientes conclusiones:

- Los egresados manifestaron, casi en partes iguales, que su situación social con respecto a su familia mejoró (49%) o se mantuvo igual cuando ellos egresaron (48%).
- Ninguno de los egresados realizó prácticas profesionales, ya que estas recién se implementaron en el año 2004.
- Más de la mitad de los egresados trabajó durante su época de estudiante (trabajo fijo o trabajo temporal) (55%). Sin embargo, la mayoría luego no continuó con sus trabajos de su época de estudiantes.

- Más de la mitad de los contadores realizaron pasantías, que si bien para más de la mitad de ellos fueron pagas, para la mayoría no significó la posibilidad de seguir trabajando. La mayoría de las pasantías se realizaron en el estado, en menor medida en los bancos privados y por último en grandes empresas.
- La mayoría de los egresados tardaron menos de 1 año en encontrar un trabajo afín (79%), aunque una parte lo hizo recién al segundo año de egresado, algunos a la fecha del estudio no encontraban trabajo, considerando que llevaban como máximo 5 años de egresados.
- Los contadores consideraron que para conseguir éxito profesional era necesario tener: primero, “relaciones”; en segundo lugar “capacidad para generar espacios de trabajo” y, en tercer lugar, “preparación sistemática”.
- Entre los aspectos del perfil profesional que favorecieron la inserción laboral, los contadores nombraron en primer lugar la “calidad de formación integral de la FCE-UNCuyo”, la “exigencia”, le siguieron quienes argumentaron que lo que favoreció fue “ser egresado de la UNCuyo”.
- Entre los aspectos del perfil profesional que dificultan el ingreso al mercado laboral los contadores indicaron mayoritariamente la “falta de experiencia práctica, pasantías, contacto con la realidad, aplicación de la teoría”. En segundo lugar, se ubicaron quienes entendieron que la principal dificultad fue la “falta de capacidad para expresarse oralmente, o el desconocimiento del inglés y software específicamente contables”. En tercer lugar, consideraron que la razón fue la “excesiva oferta de contadores en el mercado mendocino y la falta de conocimientos de cómo venderse, presentarse a una entrevista de trabajo, que la facultad no genera relaciones de trabajo”, etc. También alcanzan juntos una importante proporción los que dieron otras causas como la “excesiva duración de la carrera, los conocimientos obsoletos, el bajo nivel educativo de algunos alumnos, la falta de una remuneración adecuada, la formación, los conocimientos de administración pública”. Por último, algunos consideraron que “nada dificultó el ingreso al mercado laboral”.

Posteriormente, la **(Universidad Nacional de Cuyo -EPE-, 2014)** realizó otro estudio, el cual fue llevado a cabo por la Secretaría Académica del Rectorado (a través del Programa TRACES) y la Secretaría de Extensión Universitaria (por medio del Consejo de Egresados). Dadas las características del tipo de estudio (que intentó abarcar la totalidad de egresados de todas las cohortes de la universidad) y debido a la dificultad para alcanzar a la población total, es que el relevamiento fue masivo y voluntario. La muestra quedó conformada por 693 casos, quienes brindaron su opinión y percepción de manera voluntaria acerca de su paso por la universidad. Entre los resultados de este estudio se pudo concluir que:

- El 82% de los egresados respondieron que estaban trabajando, y en un trabajo en relación a su carrera.
- El 67% de las respuestas especificaban que su trabajo era en relación de dependencia, con porcentajes similares tanto en instituciones públicas como privadas.
- El 70% de los egresados trabajó mientras estudiaba y el trabajo que desarrollaba se relacionaba con su carrera.
- En cuanto a las habilidades más valoradas por los empleadores en el ámbito laboral según la percepción de los egresados fueron: capacidad para resolver problemas (45%), habilidades y conocimientos adquiridos en la formación inicial (37%), y siguieron en orden de importancia, responsabilidad y compromiso social en el ejercicio de la profesión; capacidad para trabajar en equipo; capacidad para adquirir conocimientos nuevos y dominio de la tarea.

Mas adelante en el tiempo, y muy cercano a la fecha de este trabajo, la **(Universidad Nacional de Cuyo -SE-, 2019)** a través del Área de Planificación, Seguimiento y Evaluación, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Institucional, Asuntos Legales, Administración y Planificación llevo adelante un estudio que permitió conocer el desempeño laboral de los egresados y sus niveles de satisfacción; valorar la pertinencia de los programas de estudios dados por la universidad; conocer las brechas existentes entre competencias aprendidas y demandadas en el ámbito laboral y comprender la vinculación institucional de los egresados con la universidad.

En este informe se encuestaron 485 egresados sobre una población objeto de 1.189 egresados correspondiente al año 2010, de las 63 carreras de la UNCuyo. Entre los resultados que surgen de este estudio se destacan los siguientes puntos:

- Una alta inserción laboral de los egresados, ya que el 96% trabajaba en el momento en que se realizó la encuesta. De este total, el 93% tenía empleo vinculado con la carrera que estudió.
- Antes de terminar los estudios, el 40% de los egresados estaba inserto en el mercado laboral. En lo que hace al lapso de tiempo para encontrar trabajo afín a la carrera, el 80% de los egresados tardaron menos de 1 año en encontrar trabajo.
- En relación al tipo de trabajo, el 85% de los encuestados trabajaba en relación de dependencia y respecto a la registración laboral de los egresados al momento de realizar la encuesta, se denotó que un alto porcentaje (93.5%) llevaban a cabo su trabajo de forma registrada.
- En lo que hace al ámbito laboral, la mayor parte de los que respondieron la encuesta, fueron egresados que trabajaban en el ámbito privado (50,3%). Le siguieron en orden de

importancia el ámbito público con el 46,3%, y; el 3,4% en ONGs. De los que trabajaban en el ámbito privado, la mitad cumplía sus tareas en el sector servicios y el 25% lo hacen en la industria.

- También se consultó sobre los métodos de enseñanza, los que obtuvieron mayor puntaje fueron: conocimientos teóricos, asistencia a clase, trabajos en grupo, docentes como principal fuente de información, teoría de conceptos y paradigmas, trabajos escritos y exposiciones orales. Mientras que los métodos de enseñanza con menos puntaje fueron: virtualidad y redes, evaluación con opción múltiple, aprendizaje basado en proyectos, preparación de proyectos de investigación y prácticas en empresas o instituciones.
- En relación a las competencias adquiridas en la formación académica según los egresados, un alto porcentaje de egresados seleccionó la competencia: adquirir con rapidez nuevos conocimientos (89%), seguido del dominio de tu área o disciplina (88%) y el pensamiento analítico (82%).
- Respecto a las competencias valoradas como puntos débiles, destacaron en primer lugar, la capacidad de escribir y hablar en idiomas extranjeros y, en segundo lugar, la capacidad de utilizar herramientas informáticas. Otras competencias que los egresados señalaron que deberían mejorarse son las competencias relacionadas con el liderazgo, como son: negociar de forma eficaz, hacer valer tu autoridad y, movilizar las capacidades de otros; que ocuparon el tercer, cuarto y quinto puesto del ranking de puntos débiles, respectivamente.
- En cuanto a las competencias más demandadas en el ámbito laboral, entre las que superan el 90% se destacaron: pensamiento analítico (100%), hacerse entender (99%), dominio de tu área o disciplina (99%), adquirir con rapidez nuevos conocimientos (99%), usar el tiempo de forma eficaz (98%), trabajar en equipo (97%), iniciativa propia o proactividad (96%), adaptarse a escenarios cambiantes (93%) y, coordinar actividades (92%).

2. A Nivel Facultad

En el plano de nuestra unidad académica, también encontramos 3 precedentes respecto al tema en cuestión, los que al igual que en el nivel anterior, serán abordados considerando “solo” los datos de la carrera de CPNyPP.

El primero de ellos corresponde al año 2007, donde las distintas direcciones de carrera de la facultad realizaron diferentes acciones destinadas a conocer la opinión de sus egresados. En la Licenciatura de Administración (LA), se pudieron realizar 51 encuestas, de las cuales se surgieron algunos informes de análisis de datos. Para la Licenciatura Economía (LE), se llevó adelante un foro de seguimiento de sus egresados, pero sin una correcta coordinación con el

resto de las dependencias, por lo que sus resultados no resultaron de utilidad. Finalmente, para la carrera de CPNyPP también se realizaron encuestas a los egresados, pero debido a la metodología utilizada (llenado de formulario vía mail) y ante la falta de recursos para poder llevar adelante el proyecto, no se obtuvieron los resultados esperados.

Si bien consideramos esta acción como un antecedente en el tema de estudio, estas iniciativas tomadas por las distintas direcciones de carrera, debieron haberse realizado unificando criterios y mediante acciones coordinadas, lo que hubiese permitido generar propuestas integrales y mejoras concretas relativas a la facultad en general, y a cada carrera en particular. En segundo lugar, destacamos el producido en las Jornadas de Ciencias Económicas 2008 de nuestra facultad, donde se presentó un interesante trabajo elaborado por **(CALDERARO, Emmanuel, 2008)** bajo la supervisión de los docentes de la cátedra de Metodología de Decisión. El trabajo tuvo como objetivo identificar el problema relacionado con la inserción laboral de los egresados de la facultad, analizar y plantear una solución en función de la utilización de una metodología de decisión. El mismo se elaboró sobre la base de 27 trabajos prácticos realizados por equipos conformados por alumnos de la cátedra durante el cursado de la materia, en el año 2007.

Para dar respuesta al problema planteado, se decidió descomponer el mismo en sub-problemas más simples, lo que les permitió abordar la problemática desde distintas ópticas, solucionando de forma más eficiente el tema en cuestión. Una vez generadas las alternativas para cada uno de los sub-problemas, se identificó tanto su contribución para lo solución del problema a través de las causas, como los beneficios y los costos asociados, llegando a determinar qué alternativa maximizaba el valor esperado, y así conocer cuál sería el mejor camino para solucionar el sub-problema particular de acuerdo a la metodología que fue aplicada. A continuación, se detallan los resultados del mismo:

- “Para el sub-problema 1, que se refiere a la dificultad que existe para los alumnos adquirir la experiencia que se exige en el mercado laboral, se observó que se deberían implementar *pasantías obligatorias* dentro de la carrera que, complementando las prácticas de trabajo, apunten directamente a que el alumno se desempeñe en algún puesto de trabajo, aplicando de esta forma sus conocimientos y obteniendo experiencia antes de haber egresado.
- El sub-problema 2 se relacionó con la falta de adecuación de los contenidos académicos con los requerimientos que hoy impone la demanda laboral, por lo tanto, apuntar a aumentar la *calidad educativa*, es la alternativa que apareció como la más indicada para resolver este inconveniente.
- Dentro del sub-problema 3 se destacó la existencia de una desarticulación entre la oferta y la demanda laboral, apoyado básicamente en la deficiencia que existe en la comunicación e información entre las partes. Por lo tanto, la alternativa que mejor califica

para solucionarlo se refiere a *confeccionar una página en internet que funcione como bolsa de trabajo*.

- Por último, se identificó que existe una actitud inapropiada por parte de los alumnos frente a su inserción laboral (sub-problema 4), alimentada (según los investigadores) tanto por la facultad, como por los alumnos al no despertar su interés por mejorar su formación, por lo tanto, la propuesta que surgió fue la de implementar *cursos de capacitación extracurriculares*, para poder desarrollar las capacidades y mejorar la posición del alumno frente al mercado laboral.”

Finalmente, encontramos el trabajo presentado por la Secretaria de Asuntos Estudiantiles (SAE) de la **(Facultad de Ciencias Economicas -PSE-, 2010)**, cuyo fin consistió en vincularse con sus graduados, para generar estrategias que permitiesen mejorar la formación de grado, el desempeño de los egresados en el medio y su contribución al mismo.

En este informe se encuestaron a 220 egresados sobre un universo de 2195 egresados comprendidos entre los años 2000 y 2009 de las 3 principales carreras de la facultad.

Este informe ofrece un panorama descriptivo del universo de egresados de la facultad, y merece destacar los siguientes resultados de las encuestas realizadas a los CPNyPP:

- Sobre los 93 graduados encuestados, 90 tenían una ocupación y sólo 3 estaban desempleados (pero si trabajaron luego de recibirse).
- La actuación laboral de los encuestados se registró mayoritariamente en el ámbito privado con un 80%, luego en la administración pública con 24%, un 3% fue para los que estaban dedicados a la docencia y sólo un 2% en organizaciones sin fines de lucro.
- Respecto al sector de actividad de las empresas donde trabajaban, la distribución muestra una preponderancia del sector servicios con un 49%, seguido por las industrias con un 25% y finalmente por el sector financiero con un 13%.
- Entre los aspectos más relevantes para obtener empleo, los encuestados indicaron los siguientes: en primer lugar “la experiencia adquirida en la carrera”, mientras que en segundo lugar destacaron a “los conocimientos del sector específico en el que se emplearon” y en tercer lugar hicieron mención al “rendimiento académico”.
- Solamente el 25% de los encuestados manifestó que tuvo problemas para conseguir trabajo en su área profesional. Las razones principales fueron: falta de experiencia (32%), saturación del mercado (26%), bajo sueldo (18%), edad (15%) y falta de competencias (6%).
- En función de sus expectativas o experiencia en el ámbito laboral, los egresados manifestaron que las siguientes áreas académicas deberían ser fortalecidas: práctica de

trabajo, inglés, computación y tributaria. Ello permitiría lograr un mejor resultado en la formación del egresado.

3. A Nivel Delegación

Desde el año de su creación, hasta el momento en que se realizaron las primeras encuestas de egresados, la sede San Rafael tuvo que esperar nada más y nada menos que 36 años para contar con datos estadísticos del tema en cuestión.

Para ello se llevó adelante un programa que tuvo como objetivos: promover la comunicación activa entre el egresado y la facultad; detectar las necesidades e inquietudes; evaluar la experiencia personal y académica en su paso por la facultad; identificar su relación con el mercado laboral; e involucrarlos en actividades y programas de la facultad.

Esto fue posible gracias al trabajo realizado por el Programa de Vinculación Económico Social (PVES) en coordinación con la SAE de la **(Facultad de Ciencias Economicas -PSE-, 2010)**.

En este relevamiento se encuestaron a 45 egresados de la carrera de Contador Público Nacional y Perito Partidor, de las cohortes 2000 a 2009.

En cuanto a las principales conclusiones obtenidas del informe, enfatizamos en las que se detallan a continuación:

- El 81% de los graduados trabajaba de su profesión en el momento de realizar la encuesta. El 57% se desempeña en relación de dependencia, el 26% por cuenta propia, mientras que el 18% restante fluctúa entre estas dos citadas categorías.
- Alrededor del 63% de los encuestados no tenía gente a cargo al momento de realizar el estudio.
- El 70% de los encuestados consideraba que su situación laboral mejoro en los 2 primeros años desde su graduación.
- El 48% de los encuestados afirmaba que su trabajo estaba “muy vinculado” con la formación obtenida durante la carrera, mientras que el 46% creía que estaba “vinculado” y solo el 5% considero que su trabajo estaba “nada vinculado” con su carrera. Pero si la mayoría de los encuestados (84%) opinaba que la carrera lo ayudo a conseguir el trabajo que estaba desempeñando en ese momento.
- La mayor cantidad de los encuestados (57%) consiguieron sus diferentes empleos por “contactos personales”; un 20% lo hizo a través de “pasantías” o por medio de la “facultad”; mientras que un 12% lo logro mediante “avisos” o “agencias de empleo”.
- Las habilidades y conocimientos adquiridos en la universidad, la capacidad de resolver problemas y de trabajar en equipo fueron las 3 primeras menciones respecto a las características de los egresados que consideran como las más valoradas por los empleadores.

Conclusiones

En este capítulo se abordaron los antecedentes de: la UNCuyo, la FCE-UNCuyo y la DSR-FCE-UNCuyo; en lo referente a los estudios o programas de inserción laboral de sus egresados.

Estos informes (a nivel universidad, facultad y delegación) han cubierto las necesidades de quienes los realizaron o encargaron (en un momento determinado). Sin embargo, todos se han encontrado (al menos, hasta ahora) con el dilema de no tener niveles de referencia comparable para poder valorar sus resultados adecuadamente. Las distintas metodologías, herramientas y sistemas de análisis, así como la dificultad para intercambiar información, han impedido que puedan saber si su situación es mejor o peor de lo esperado, debido a la naturaleza sensible de los datos.

Este es un tema de gran importancia e impacto, que se ve acrecentado por el problema del desempleo que venimos sufriendo en los últimos años. Es fundamental que nuestra alta casa de estudio institucionalice los programas de seguimiento a egresados, de modo de darle seriedad y periodicidad a los mismos (ya que encontramos que se realizan por diferentes áreas y existe mucha cercanía o lejanía entre un estudio y otro).

CAPÍTULO II: El Perfil Profesional y las Competencias Curriculares del Contador Público Nacional y Perito Partidor Egresado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo

Introducción

En este capítulo abordaremos la descripción del perfil profesional (en general); por lo que partiremos de la opinión de algunos autores sobre el campo profesional.

Luego plantearemos el perfil general que identifica al CPNyPP donde analizaremos (a grandes rasgos) algunos de los grises que se dan en la actividad práctica de este con el LA, y observaremos que se superponen (según los respectivos colegios y consejos) partes de sus competencias profesionales.

Finalmente analizaremos la normativa vigente de la FCE-UNCuyo referida a la caracterización del perfil profesional del CPNyPP egresado de esta casa de estudios, como así también los alcances y atribuciones del título.

1. El Perfil Profesional (PF)

La formación en un campo profesional implica la enseñanza no solo de saberes teóricos y prácticos sino del modo de desarrollar las tareas en un contexto social específico. Un profesional debe ser competente en un campo de saberes teóricos y prácticos especializados. Los egresados universitarios deben tener una serie de competencias situadas “a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas” (**GALLART, Maria & JACINTO, Claudia, 1995**), que son fundamentales para la producción de bienes y servicios.

(RAMIREZ ALFARO, Jose, 2004), considera que, *“en la formación de los profesionales, es importante la preparación de los mismos para desempeñarse en un mundo desconocido y, que mediante proyecciones y análisis de la realidad puedan vislumbrar a grandes rasgos a largo plazo, es decir que el egresado debe haber adquirido en sus estudios, la capacidad para un aprendizaje permanente ante una realidad cambiante”*.

El mismo autor señala que un perfil profesional debe incluir básicamente un primer cúmulo de capacidades o dominios profesionales relacionadas con las humanidades y el desarrollo científico y cultural universal; un segundo cúmulo lo constituye el conocimiento por transmitir, interrogar, negar o crear, en la acción docente, como resultado de la construcción y reconstrucción del conocimiento; finalmente, un tercer cúmulo se halla integrado por el conocimiento por ejercer la práctica laboral concreta de la profesión, esto incluye a las

competencias requeridas para el trabajo, las que comprenden competencias técnicas, éticas, ideológicas, metodológicas, epistemológicas, sociales, entre otras; que forman la base del conocimiento en la ejecución de un trabajo tanto de naturaleza teórica como aplicada.

Para **(FOLLARI, Roberto, 2010)**, el perfil profesional, parte de un “plan de estudios”, por lo que este debe orientarse a las habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos teóricos que son propios del campo profesional y orientar su consecución al plan de estudio. En este sentido, el perfil no puede ser un listado de actividades posibles sino un estudio del mercado laboral lo suficientemente serio, para orientarse de acuerdo a las tendencias reales en la demanda social.

La elaboración de un perfil, sin lugar a dudas, facilita las tareas del diseño curricular y desde luego la formación del profesional que se desea insertar en la sociedad. A través del perfil, se definen las características que se espera tenga el futuro graduado en relación con los conocimientos, con las habilidades, con los comportamientos y con las aptitudes que el profesional desarrollará a lo largo de su formación dentro de la institución educativa.

2. El Perfil Profesional del Contador Público Nacional y Perito Partidor (CPNyPP)

Según lo expresa **(CANALES, Gerardo, 2013)**, el CPNyPP debe *“poseer un conjunto de conocimientos especializados que brinden las bases teóricas y permitan el desarrollo de las habilidades prácticas para analizar, tomar decisiones y resolver problemas técnicos, humanísticos, económicos y sociales”*. También destaca que su perfil *“debe poder producir riqueza intelectual y material con una actitud de servicio que lo lleve a contribuir al mejoramiento de la sociedad”*, agregando además que debe *“tener interés por la investigación”*.

El profesional en ciencias económicas *“debe poseer habilidades básicas que le permitan desarrollar una profesión global con formación en las nuevas TICs, con una actitud ética y que evidencie habilidades de comunicación aplicable en cualquier contexto mundial. Pero además ese profesional debe tener una visión integral de las actividades regionales.”* **(SANCHEZ, Esther; NOUSSAN LETTRY, Ramiro, 2010)**.

Los mencionados autores consideran importante destacar que *“para lograr este perfil será necesario definir una currícula que apunte a desarrollar ciertas competencias como: que el alumno asuma una actitud de actor y no de mero espectador, adquiera la cultura de la toma de decisiones, forme juicio crítico para aplicar las herramientas más adecuadas en cada caso, use la creatividad y la imaginación para resolver los desafíos que plantean los cambios, sin usar recetas preelaboradas, sino elaborando sus propias soluciones.”*

El desarrollo de este perfil requiere del uso de recursos pedagógicos que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje en un marco que dé prioridad al desarrollo de ciertas capacidades

necesarias para que el profesional se desempeñe con habilidad en el nuevo contexto globalizado, altamente tecnificado y en constante transformación. Es importante destacar que no se trata tanto de los contenidos como del uso de recursos pedagógicos, teniendo especialmente en cuenta que el uso de estos recursos no puede ser un hecho aislado, sino que debe responder a un plan armónico de desarrollo de cada una de las asignaturas que componen la currícula de la carrera.

Para SANCHEZ, *“es fundamental priorizar el aprendizaje de alumnos y docentes en un continuo intercambio con el medio que los rodea, pudiendo lograr entonces la transferencia de conocimientos a la sociedad en su conjunto, lo cual implica agregar valor a la misión fundamental de la universidad.”*

Teniendo en cuenta la importancia que revisten tanto la incumbencia como la regulación “profesional”, del CPNyPP, trataremos a continuación las mismas.

a. Incumbencias Profesionales (IP)

Conforme lo prevé el Artículo N° 13 de la Ley Nacional 20.488 (**Ejercicio de las Profesiones en Ciencias Economicas, 1973**), el título de CPNyPP habilita al graduado para desempeñarse:

- En materia económica y contable cuando los dictámenes sirvan a fines judiciales, administrativos o estén destinados a hacer fe pública en relación con las cuestiones siguientes:
 - Preparación, análisis y proyección de estados contables, presupuestarios, de costos y de impuestos en empresas y otros entes.
 - Revisión de contabilidades y su documentación.
 - Organización contable de todo tipo de entes.
 - Elaboración e implantación de políticas, sistemas, métodos y procedimientos de trabajo administrativo-contable.
 - Aplicación e implantación de sistemas de procesamiento de datos y otros métodos en los aspectos contables y financieros del proceso de información gerencial.
 - Liquidación de averías.
 - Dirección del relevamiento de inventarios que sirvan de base para la transferencia de negocios, para la constitución, fusión, escisión, disolución y liquidación de cualquier clase de entes y cesiones de cuotas sociales.
 - Intervención en las operaciones de transferencia de fondos de comercio, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 11.867, a cuyo fin deberán realizar todas las gestiones que fueren menester para su objeto, inclusive hacer publicar los edictos pertinentes en el

Boletín Oficial, sin perjuicio de las funciones y facultades reservadas a otros profesionales en la mencionada norma legal.

- Intervención conjuntamente con letrados en los contratos y estatutos de toda clase de sociedades civiles y comerciales cuando se planteen cuestiones de carácter financiero, económico, impositivo y contable.
- Presentación con su firma de estados contables de bancos nacionales, provinciales, municipales, mixtos y particulares, de toda empresa, sociedad o institución pública, mixta o privada y de todo tipo de ente con patrimonio diferenciado.
- Toda otra cuestión en materia económica, financiera y contable con referencia a las funciones que le son propias de acuerdo con el presente artículo.
- En materia judicial para la producción y firma de dictámenes relacionados con las siguientes cuestiones:
 - En los concursos de la Ley 19.551 para las funciones de síndico.
 - En las liquidaciones de averías y siniestros y en las cuestiones relacionadas con los transportes en general para realizar los cálculos y distribución correspondientes.
 - Para los estados de cuenta en las disoluciones, liquidaciones y todas las cuestiones patrimoniales de sociedades civiles y comerciales y las rendiciones de cuenta de administración de bienes.
 - En las compulsas o peritajes sobre libros, documentos y demás elementos concurrentes a la dilucidación de cuestiones de contabilidad y relacionadas con el comercio en general, sus prácticas, usos y costumbres.
 - Para dictámenes e informes contables en las administraciones e intervenciones judiciales.
 - En los juicios sucesorios para realizar y suscribir las cuentas particionarias conjuntamente con el letrado que intervenga.
 - Como perito en su materia en todos los fueros.

Es importante no quedarse solamente con la lectura del mencionado artículo, sino avanzar un poco más y llegar hasta el Artículo N° 14, que se refiere a las incumbencias de los LA. Si hacemos un análisis comparativo de las incumbencias de ambas profesiones, encontramos incumbencias compartidas o concurrentes entre ellas.

CANALES, destaca que *“como resultado de estos conflictos surge en la Provincia de Mendoza una nueva ley reguladora del ejercicio profesional de los LA y la separación de la función de policía profesional, del actual Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Mendoza (CPCEM), a un ente denominado Colegio Profesional de Licenciados en Administración de Mendoza (CPLAM). Concomitantemente, se quitan incumbencias profesionales que en el ámbito de la defectuosa Ley Nacional 20488 (y Ley Provincial 5051), eran enunciadas como*

‘concurrentes o exclusivas’ del CPN y LA, a uso exclusivo de éstos últimos, bajo pena de incurrir en la tan temida figura, del ‘ejercicio ilegal de la profesión’.”

b. Regulación del Ejercicio Profesional de los Contadores (REPC)

En Mendoza, conforme lo establecido por la Ley Provincial 5051 (**Ejercicio de las Profesiones en Ciencias Económicas, 1985**), el CPCEM es el encargado de regular las actividades de los CPN y LE. De acuerdo con la Ley Nacional 20.488 todos los egresados que ejerzan la profesión deben estar matriculados en alguna jurisdicción. A este organismo corresponde dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Nacional 28.488 y otras relacionadas, crear y llevar matrículas de esas profesiones, honrar el ejercicio de las profesiones de ciencias económicas, afirmando las normas de especialidad y decoro propias de la carrera universitaria, y estimulando la solidaridad entre sus miembros, velar para que los mismos actúen con un cabal concepto de lealtad hacia la patria, cumpliendo con la Constitución y las leyes, cuidar que se cumplan los principios de ética que rigen el ejercicio profesional, ordenar el ejercicio profesional y regular y delimitar dicho ejercicio en sus relaciones con otras profesiones, perseguir y combatir por los medios legales a su alcance el ejercicio ilegal de la profesión, secundar a la administración pública en el cumplimiento de las disposiciones que se relacionen con la profesión, evacuar y suministrar los informes solicitados por entidades públicas, mixtas y privadas, certificar las firmas y legalizar los dictámenes expedidos por los profesionales matriculados cuando tal requisito sea exigido, aplicar las correcciones disciplinarias por violación de los códigos de ética y los aranceles.

3. Caracterización del Perfil Profesional (PF) y los Aspectos Curriculares del Contador Público Nacional y Perito Partidor (CPNyPP) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo (FCE-UNCuyo)

En este apartado, también consideramos importante destacar 2 aspectos, que trataremos por separado, a saber:

- Caracterización del Perfil del Contador
- Alcances y Atribuciones del Título

a. Caracterización del Perfil del Contador

El CPNyPP graduado en la FCE-UNCuyo ha desarrollado competencias para ser un profesional con pertinencia social, cuya formación lo habilita para liderar las tareas de diseño, evaluación y mantenimiento de sistemas de información y control, contando con las bases

teóricas, metodológicas y técnicas para tener una visión multidisciplinaria de dichas tareas.

(Facultad de Ciencias Economicas -PF-, 2020)

En particular, cuenta con conocimientos teóricos y prácticos en contabilidad, costos, tributación, auditoría y finanzas que lo habilitan para elaborar, supervisar e interpretar información financiera y administrativa, coadyuvando en la toma de decisiones de las entidades económicas, inmersas en un mundo globalizado que exige respuestas oportunas y veraces a operaciones cada vez más complejas.

Se trata de un profesional con conocimientos y estrategias necesarias para la generación y el análisis de información contable y administrativa que puede apoyar a la conducción de todo tipo de entes.

Cuenta con una sólida formación académica en las áreas de administración, economía y jurídica. Esta última le aporta competencias necesarias para actuar como síndico, perito, administrador, interventor o árbitro en ámbitos judiciales y extrajudiciales.

La formación del profesional le permite emitir opinión sobre la razonabilidad de la información contable emanada de personas físicas y jurídicas, de modo que resulte confiable a los terceros que se sirvan de ella para tomar decisiones de índole patrimonial, económica y financiera. Esta es una facultad que el Estado ha encomendado al ejercicio profesional del contador público.

El profesional sustenta además sus capacidades en el dominio instrumental de las áreas que le sirven de apoyo, como matemática y tecnologías de información.

Este profesional ejerce sus funciones dentro de un marco de valores profesionales, aptitudes intelectuales y competencias para relacionarse, comunicar, emitir juicios objetivos y acertados de manera ética, que redundan en interés de la sociedad y de la profesión. Entre estos atributos se propicia que el graduado desarrolle la actitud de actuar con integridad, objetividad e independencia en la aplicación de las normas profesionales; de cumplimiento de las normas éticas profesionales y de las organizaciones en las cuales se desempeñe; y de comprensión y sensibilidad frente a la responsabilidad social que implica el desarrollo de su trabajo.

Según la **(Ordenanza N° 39/2000 -CS-, 2000)**, el título del CPNyPP, implica poseer los conocimientos y capacidades necesarias para actuar con destreza profesional en las siguientes materias:

- Planeamiento, organización, dirección, ejecución y control de actividades contables y de administración de recursos financieros.
- Análisis, interpretación, registro, medición, clasificación, proyección y exposición de datos contables y financieros para presentar ante organismos de toda índole o para público conocimiento.
- Organización y ejecución de procedimientos administrativos para producir información contable.

- Organización y ejecución de planes y políticas relacionadas con sistemas de información contable y aplicación mecánica y/o electrónica de los mismos.
- Examen y evaluación de pruebas en ámbito judicial, actuación como perito en su materia y en procesos sucesorios-concursales.
- Interpretar leyes, decretos y resoluciones gubernamentales en su material.
- Realizar tareas administrativo-contables de la administración pública.
- Liquidar impuestos y participar en el diseño de políticas tributarias.
- Liquidar haberes y beneficios patronales.
- Dirigir unidades de administración contable y financiera.
- Liquidar averías y siniestros.
- Diseñar e implementar sistemas de control de gestión y auditoría operativa.
- Auditar sistemas computarizados.

b. Alcances y Atribuciones del Título

Según se explicita en sitio web de la FCE-UNCuyo, el campo de actuación del CPNyPP es muy variado y extenso. Puede desempeñarse como profesional independiente y en relación de dependencia tanto en el ámbito público como privado. También menciona que puede actuar como miembros de diferentes organizaciones o como asesor o consultor profesional, comprometido con las necesidades presentes y futuras del medio local, regional o internacional.

Por otro lado, el ejercicio autónomo de la profesión le permite transitar por diferentes orientaciones para las que se ha capacitado, tales como: asesoramiento para la constitución de una sociedad, el armado de un sistema de información de la entidad, la planificación de su estructura económica y financiera, incluyendo también lo relativo a aspectos laborales y de seguridad social del personal, la planeación y preparación de aspectos tributarios (impositivos), y la auditoría contable o de gestión. Además, puede desenvolverse en el ámbito judicial como perito partidor.

El egresado cuenta con los suficientes conocimientos metodológicos, disciplinares y humanistas para desarrollar y asesorar investigaciones en el área de las ciencias económicas, ampliando las fronteras del conocimiento científico y tecnológico, respondiendo a las necesidades de la sociedad.

En relación a su desempeño en el ámbito de entidades sociales, públicas o privadas, su actividad está relacionada con la alta dirección (niveles gerenciales o de asesoramiento), integrando un equipo interdisciplinario cuya función específica está orientada a la

planificación, organización, conducción y control de todos los aspectos contables, impositivos o societarios.

Conclusiones

En la primera parte de este capítulo se abordó la descripción del perfil profesional en general (sin hacer distinción de profesiones); luego el perfil general que identifica al CPNyPP, el que se planteó con el fin en ordenar, sugerir, mediar, y mejorar la relación que tiene el CPNyPP con sus clientes tanto en el ámbito interno y externo, en el que se encuentra ligado relacionalmente (ya sea en forma permanente o temporal).

Finalmente hicimos hincapié en el CPNyPP egresado de la FCE-UNCuyo, donde incursionamos en: la caracterización del perfil del contador; los alcances y las atribuciones del título; las incumbencias profesionales y la regulación del ejercicio profesional de los contadores.

CAPÍTULO III: Políticas y Estrategias del Gobierno y de la Universidad, Tendientes a Promover la Inserción Laboral de los Estudiantes y Egresados

Introducción.

En este capítulo, abordaremos el papel de las intermediaciones institucionales y relacionales vinculadas al proceso de inserción laboral (desde las instituciones gubernamentales, pasando por las universitarias hasta llegar a los sectores gremiales estudiantiles y de egresados) todos ellos inmersos a su vez en específicas configuraciones, con diferentes métodos, pero con un fin en común: *articular soluciones a la etapa de búsqueda de trabajo de estudiantes y jóvenes egresados.*

Finalmente veremos algunas dificultades generales que se presentan, en encontrar un vértice donde confluyan las ofertas y demandas laborales acordes a las exigencias, necesidades y prestaciones de cada sector interesado; y como las entidades avanzan en encontrar mejores formas de vinculación.

1. Implementadas por Dependencias Nacionales, Provinciales o Municipales.

Tanto el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), como la Dirección Territorial de Empleo y Capacitación dependiente del Ministerio de Economía y Energía de la provincia de Mendoza (MEyE) tienen como principal objetivo generar mayores y mejores oportunidades de empleo y capacitaciones laborales a los ciudadanos, en un fuerte trabajo articulado con los municipios y por su intermedio, con las Oficinas de Empleo (OE). Para poder concretar ese objetivo común, cada uno de ellos lleva adelante diferentes acciones. A continuación, trataremos aquellas relacionadas a nuestro tema de estudio.

a. Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo -EPT- (MTEySS)

Este programa tiene como objetivo *“mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados y contribuir al fortalecimiento de la productividad y competitividad de las empresas a partir de la posibilidad de formar trabajadores capacitados de acuerdo a sus necesidades.”* (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -EPT-, 2020).

A través del mismo, se accede a beneficios económicos por la formación teórico-práctica de trabajadores desocupados. Las personas que participan del entrenamiento reciben una ayuda económica de \$5.400 mensuales, abonada de forma conjunta por el estado y la empresa

(salvo las microempresas). Durante el desarrollo del proyecto de entrenamiento no se establece una relación laboral y se puede preparar al entrenado para su posible contratación. Para acceder al mismo, las empresas deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Formular un proyecto que incluya un período de formación teórica y otro de formación en el puesto de trabajo.
- Designar un tutor cada 10 participantes.
- Garantizar una cobertura de seguro de accidentes personales y un plan médico obligatorio para los participantes.
- Abonar parte de la ayuda económica que reciben los aprendices (excepto las microempresas).

El beneficio dura hasta 6 meses (20 horas semanales, de lunes a viernes entre las 05:00 y las 22:00 hs.).

Está dirigido a distintos empleadores (micro, pequeñas, medianas y grandes empresas) y a trabajadores desocupados mayores de 18 años (que pertenezcan a alguno de los siguientes grupos o programas: Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Seguro de Capacitación y Empleo, Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina -PROGRESAR- ó Seguro por Desempleo).

b. Programa de Inserción Laboral -PIL- (MTEySS)

A través de este programa, se busca *“promover la inserción laboral en empresas de trabajadores desocupados con mayores dificultades de empleabilidad. Cuando una empresa incorpora trabajadores desocupados a través del PIL y los registra recibe una ayuda económica del MTEySS que cubre parte de su salario. La empresa se hace cargo de completar la diferencia para alcanzar lo que corresponde de acuerdo al convenio colectivo”*.

(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -PIL-, 2020)

La duración del beneficio varía según la edad y género de los trabajadores y el tipo de empresa:

- De 6 meses para varones menores de 40 años.
- De 9 meses para mujeres, hombres mayores de 40 años y/o personas cuya identidad de género no coincida con el sexo asignado al momento de su nacimiento.
- De 12 meses para empresas industriales que sean micro, pequeñas o medianas, es decir, empresas de hasta 80 trabajadores radicadas en parques industriales inscriptos en el Registro Nacional de Parques Industriales (RENPI).

El aporte del MTEySS varía según el tamaño de la empresa y jornada laboral. De esta manera, las empresas con menos trabajadores recibirán una ayuda económica mayor que las grandes, siendo el orden el siguiente: 1ro. micro, 2do. pequeña, 3ro. mediana y 4to. grandes.

Por su parte, las empresas radicadas en parques industriales inscriptos en el RENPI, recibirán un monto especial a fin de promover la inserción laboral allí.

Está dirigido a distintos empleadores (micro, pequeñas, medianas y grandes empresas) y a las siguientes personas: jóvenes de 18 a 24 años de edad, quienes participen del Seguro de Capacitación y Empleo, quienes participen del Seguro de Desempleo, los inscriptos en el PROGRESAR, los egresados de Cursos de Formación y Capacitación del MTEySS, y las empresas que se encuentren incluidas en el Programa Nacional para la Transformación Productiva.

c. Programa de Empleo Independiente -PEI- (MTEySS)

Su nombre completo es Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales, Línea Empleo Independiente, pero comúnmente se conoce a través de las siglas PEI.

“El programa brinda apoyo, orientación y medios para desarrollar emprendimientos y acompaña a los emprendedores en todo lo que necesitan para ser sus propios jefes y llevar adelante sus negocios. Brinda capacitación en gestión empresarial, ayuda a formular el plan de negocios, acompaña con tutorías para ponerlo en marcha y en su crecimiento. Además, lleva a los emprendedores a ferias y rondas de negocios y los contacta para que puedan vender sus productos”. **(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - PEI-, 2020).**

Está dirigido a los siguientes grupos:

- Trabajadores desocupados que realizaron un curso de formación.
- Trabajadores independientes que tengan experiencia o conozcan su oficio.
- Personas que participan en algunos de los siguientes programas del MTEySS:
 - Seguro por Desempleo (modalidad de pago único).
 - Seguro de Capacitación y Empleo.
 - Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.
 - Jóvenes que participen del PROGRESAR.
 - Trabajadores estacionales incluidos en acciones de la MTEySS durante el periodo de receso.
 - Trabajadores con discapacidad adheridos al Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo.
 - Trabajadores con discapacidad adjudicatarios de la concesión de un comercio pequeño.

- Desocupados egresados de un Curso de Formación Profesional promovido por el MTEySS.

Encontramos distintos beneficios dentro del programa, según el tipo de emprendimientos:

- ***Para nuevos emprendimientos.***

En este caso, se ofrecen 2 tipos de asistencia:

Económica: para la puesta en marcha del proyecto. Esta puede consistir en: un capital inicial, no reembolsable, por participante para la compra de herramientas, maquinarias, insumos, habilitaciones y acondicionamiento del lugar de trabajo y elementos de seguridad; una ayuda económica mensual por cada participante durante los meses de capacitación en el curso de gestión empresarial y los primeros 9 meses desde el inicio del emprendimiento; o un refinanciamiento -por integrante- al año de la puesta en marcha para fortalecerlo o consolidarlo.

Técnica: para desarrollar un negocio propio. Dentro de las cuales podemos encontrar: curso de gestión empresarial; tutoría personalizada para formular y presentar el proyecto; o tutorías de seguimiento periódicas durante al menos el primer año de funcionamiento del emprendimiento.

- ***Para emprendimientos en actividad.***

Acá también se ofrecen asistencias del mismo tipo:

Económica: cuando se acredite la formalización de un trabajador independiente se brinda un subsidio, el cual se incrementa cuando se trate de 2 y vuelve a ser mayor cuando sean 3 o más los formalizados.

Técnica: para sensibilizar sobre las condiciones ambientales del trabajo y el acceso a derechos previsionales y de seguridad social que brinda la formalización de los trabajadores independientes.

- ***Para emprendimientos nuevos y para los que están en actividad.***

En estos casos se ofrece “apoyo a la comercialización”. Se facilita la participación en ferias, rondas de negocios, talleres de capacitación en comercialización y producción, venta por internet, marca colectiva y otras actividades para lograr la venta de los productos y la generación de relaciones con empresas.

d. Programa Formar -PF- (MTEySS)

Este programa tiene como objetivo sumar habilidades para el trabajo. Consiste en: *“realizar un evento abierto para jóvenes entre 18 y 30 años que recorre el país y los conecta con especialistas en recursos humanos que los ayudan a definir el perfil laboral y a identificar*

sus competencias. También apunta a capacitarlos y que reciban orientación”. **(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -PF-, 2020)**

Este programa permite que los jóvenes:

- **Elaboren su Curriculum Vitae.** Arman o mejoran su currículum con la ayuda de expertos en recursos humanos y se los llevan impreso.
- **Practican Entrevistas.** Los preparan y les enseñan para saber cuáles son las mejores respuestas para dar una buena entrevista.
- **Se Capaciten.** Participan de charlas, talleres, espacios de formación y se lleven un certificado del curso que realizaron.
- **Se Conecten con Empresas.** Los acercan a las empresas de su ciudad, conocen cómo trabajan y qué tipo de perfiles buscan.
- **Puedan Emprender.** Escuchen las historias de los emprendedores locales y se animen a desarrollar su propio proyecto.
- **Experimenten el Futuro.** Conozcan los proyectos innovadores, empleos del futuro y lo último en tecnología.

e. Programa de Entrenamiento Laboral Certificado -ENLACE- (MEyE)

Este programa permite, *“mediante un proceso de aprendizaje práctico, desarrollado en ambientes laborales concretos, que los mendocinos que se encuentran en situación de desempleo puedan mejorar sus condiciones de empleabilidad, fortaleciendo así sus posibilidades de inserción laboral genuina. Para lograr el objetivo, se trabajará de forma articulada con el sector empresarial de toda la provincia el cual brindará a los participantes, posibilidades de entrenarse en sus propias instalaciones, asumiendo con este accionar su compromiso para con la mejora en la calidad de vida de los ciudadanos de Mendoza”.* **(Ministerio de Economía y Energía de Mendoza -ENLACE-, 2020).**

Las empresas participantes (micro, pequeñas, medianas o grandes empresas) verán facilitada la formación de los recursos humanos que sus sectores de actividad demandan; a través de la cobertura de un porcentaje del incentivo que se otorgará a cada participante por parte del MEyE de la provincia. A esto se suman herramientas de difusión que evidencien en la comunidad, el compromiso asumido para mejorar la empleabilidad de los mendocinos. Al finalizar la capacitación, las personas entrenadas recibirán una certificación que avale los conocimientos adquiridos, así como su desempeño, lo cual enriquecerá sus antecedentes laborales, mejorando así sus posibilidades de empleabilidad futura.

Las personas que participan del programa reciben una ayuda económica de \$7.000 mensuales, compuesto por aporte del estado provincial y aporte del sector privado (según

tamaño de la empresa). El beneficio dura 4 meses (4 horas diarias o hasta 20 horas semanales, de lunes a viernes entre las 05:00 y las 23:00 hs.).

Quienes deseen participar de este programa, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Personas desocupadas de 18 a 45 años de edad con residencia permanente en la provincia de Mendoza y que cuenten con educación secundaria completa.
- Personas con discapacidad que cuenten con Certificado Único de Discapacidad (CUD).
- Estar registrado en la plataforma del programa.
- No percibir Prestaciones Previsionales o Seguro de Desempleo, y/o estén participando de otro programa de empleo y/o capacitación laboral de índole nacional.
- Sí podrán participar quienes se encuentren percibiendo Pensiones no Contributivas, Ley N°18.910 y Asignación Universal por Hijo (AUH).

f. Acciones de Oficina de Empleo -OE- (MSR)

La Oficina del Empleo, en adelante OE, se encuentra dentro de la órbita de la Secretaria de Gobierno de la Municipalidad de San Rafael (MSR), teniendo como objetivo generar mayores y mejores oportunidades de empleo y capacitaciones laborales a los ciudadanos del departamento, en un fuerte trabajo articulado con el MTEySS de la nación y el MEyE provincial, para ayudar a ejecutar los programas ofrecidos por estos organismos.

Encontramos distintas OE en todo el territorio nacional, en ellas *“se brinda atención personalizada, acompañamiento permanente, orientación e información sobre el mercado laboral local. Desde ellas se accede a cursos de orientación y formación profesional gratuitos, programas de empleo, asistencia a micro emprendedores, talleres para la búsqueda de empleo y puestos de trabajo”*. **(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -OE-, 2020)**

Las OE son unidades de gestión y atención personalizada al usuario, las cuales tienen como objetivo la intermediación en el mercado de trabajo de la región, mediante el conocimiento riguroso de sus demandantes y la captación de ofertas de empleo ofreciéndoles los perfiles personales y profesionales más adecuados a sus necesidades para conseguir la contratación. Las personas que deseen inscribirse en las OE obtendrán de forma gratuita los siguientes servicios:

- Registro y clasificación como demandantes de empleo.
- Oferta de colocación adecuada.
- Información sobre medidas de fomento de empleo (autoempleo, cooperativismo, sociedades laborales, modalidades de contratación, etc.).
- Cursos de formación profesional para el empleo.

- Información y tramitación de prestaciones y subsidios por desempleo.
- Orientación para el empleo.
- Análisis de calificación profesional y de las necesidades de formación.

2. Desarrolladas por la Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo)

Para comprender la labor que viene desarrollando nuestra alta casa de estudios, consideramos oportuno resaltar lo mencionado por la **(Universidad Nacional de Cuyo -SE-, 2019)** en su trabajo de campo. *“La inserción laboral de los egresados constituye uno de los objetivos prioritarios de las universidades, ya que cada día éstas tienen más necesidad de conocer el resultado de su función formativa, la forma en que se insertan sus egresados y las competencias que se les exige en los puestos de trabajo. La calidad extrínseca de la universidad tiene relación directa con la adecuación de los egresados que salen de la universidad a las necesidades productivas y sociales del puesto donde se insertan.*

Desde esta perspectiva, el éxito en el proceso de inserción, es decir, que los egresados puedan estar desempeñando un trabajo para lo cual se formaron, es un claro indicador de la calidad de los planes de estudio de una universidad o de un sistema universitario en general. No obstante, la transición desde la universidad al mercado de trabajo y la inserción laboral de los egresados universitarios en éste es un fenómeno complejo y constituye uno de los momentos más críticos en el desarrollo de la carrera profesional de una persona.

Esta transición no se produce con facilidad y fluidez debido a diversas causas como la falta de orientación necesaria para la inserción laboral, la inestabilidad del mercado de trabajo o el desajuste de la formación adquirida y las necesidades laborales.”

Al estudiar cómo la UNCuyo acompaña y capacita a estudiantes y egresados en el proceso de inserción laboral, sale a la luz el concepto de vinculación entre la universidad y las empresas (entendiendo a la vinculación como la relación institucional de la universidad con las organizaciones del medio).

Observamos entonces, que esta acción se desarrolla fundamentalmente en la Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación (SRIALAyP) de la UNCuyo, a través de su Portal de Empleo (PE).

El PE *“es una herramienta pensada para favorecer las posibilidades de inserción laboral de los alumnos y graduados de la UNCuyo a través de distintos medios.*

El objetivo del PE es generar acciones que apuntalen una exitosa inserción laboral para los alumnos y graduados de la UNCuyo, en condiciones dignas, y que potencien la formación y capacitación profesional al tiempo que contribuyan con el desarrollo de las organizaciones donde estos se desempeñen.” (Universidad Nacional de Cuyo -PE-, 2019)

Dentro de las principales acciones desarrolladas por el PE, para la consecución de su objetivo encontramos:

- Servicio de Intermediación Laboral.
- Expo Laboral.
- Capacitaciones.
- Programa Vuelta al Pago.

a. Servicio de Intermediación Laboral (SIL)

A través de esta herramienta los interesados cargan sus datos y antecedentes, y la universidad los contactará con las empresas que necesiten trabajadores. **(Diario Uno, 2012)** El sistema, pensado inicialmente para estudiantes avanzados y egresados de la UNCuyo, permite que los interesados se logueen y llenen diversos campos con sus datos y antecedentes laborales, como una especie de Curriculum Vitae (CV) online que quedará en la base de datos del PE. Una vez llenado esto se puede imprimirlo en formato pdf, como un modelo estándar de CV, con los últimos requerimientos del mercado de trabajo.

El servicio de contacto entre los interesados inscriptos y las empresas está a cargo de la universidad. El cruce de datos es informático, entre los pedidos de las empresas (qué título requiere para el empleado, con qué valores, cuánto piensa pagar, etc.). Una vez que se cruzan las coincidencias de los datos, la universidad envía a la empresa una terna con 3 postulantes, y de allí salen las entrevistas laborales. Después de enviada la terna propuesta, la empresa queda a voluntad de contactarlos. Si lo contrata o no, lo tiene que informar en el mismo PE. Quienes ingresen al portal podrán ver una lista de los empleos ofrecidos, pero no acceder a la información de la empresa que los ofrece.

b. Expo Laboral (EL)

Desde el año 2012, la SRIALAyP es la responsable de realizar en forma anual este destacado evento. En el 2019, fue La Nave Cultural de la UNCuyo la sede de la octava edición de la Expo Laboral (EL). **(Universidad Nacional de Cuyo -EL-, 2019)**

La EL cuenta con una modalidad de asesoramiento y capacitación, brindando herramientas que permitan a los asistentes mejorar sus condiciones de empleabilidad a la hora de buscar trabajo, insertarse laboralmente y/o emprender un proyecto personal.

A lo largo de las jornadas se brindan charlas y talleres que apuntan al desarrollo en el ámbito del empleo. Temáticas tales como: inserción laboral, nuevas tecnologías, nuevas habilidades, transformaciones digitales, relaciones laborales, herramientas para potenciar una marca

personal en redes profesionales, emprendedurismo, entre otras, son las abordadas año a año en las diferentes EL.

En ese marco, los interesados tienen la posibilidad de asistir a talleres de capacitación y recorrer los stands pertenecientes a importantes empresas, consultoras y organismos de gobierno, que ofrecerán información de utilidad y asesoramiento.

La propuesta está destinada tanto a jóvenes profesionales que se encuentren en la búsqueda laboral, como también a los futuros egresados de las distintas carreras de la UNCuyo, y al público en general. De este modo, la universidad refuerza su compromiso con el desarrollo profesional de sus estudiantes y graduados, generando estrategias que permitan construir puentes en la búsqueda de caminos y oportunidades para la inserción laboral de jóvenes y futuros profesionales.

c. Capacitaciones (C)

A través de este servicio, el PE busca brindar programas específicos destinados a generar procesos de acercamiento entre lo educativo y lo laboral.

Por medio de las diferentes capacitaciones se pretende, incorporar conceptos básicos del mundo laboral para identificar y desarrollar habilidades, capacidades, necesidades personales, en relación a las nuevas y diversas dinámicas que presentan las organizaciones en un empleo cada vez más diverso y complejo.

Desde la creación del PE, se han desarrollado un sinnúmero de jornadas y talleres abordando la problemática del empleo, entre los cuales destacamos el *Taller sobre Búsqueda e Inserción Laboral* organizado por el PE, -ya que en él se sintetiza toda la temática tratada en las anteriores capacitaciones- (**Universidad Nacional de Cuyo -C-, 2016**), donde se abordaron los siguientes temas:

Primer Módulo: *Conocimiento Propio y del Mercado Laboral*

- Introspección. Detección de las propias habilidades.
- Proyección laboral.
- Empleabilidad.
- Conocimiento del mercado laboral.
- Competencias más valoradas por las empresas.

Segundo Módulo: *Herramientas para la Búsqueda Laboral*

- CV. Características y tipos. Recomendaciones para armar un CV.
- Carta de presentación.
- Estrategias para conseguir empleo.
- Fuentes de búsqueda: redes sociales, bolsas de trabajo y consultoras.

Tercer Módulo: Entrevista de Trabajo

- Preparación previa a la entrevista. Tips.
- Recomendaciones durante la entrevista. El lenguaje no verbal.
- Conclusiones luego de la entrevista.

Cuarto Módulo: Aplicación de Dinámica

- Role playing.

d. Programa Vuelta al Pago (PVP)

Este programa, (**Universidad Nacional de Cuyo -PVP-, 2020**) fue pensado para *“promover el desarrollo de las comunidades regionales a través de la formación laboral e inserción profesional de estudiantes, graduados, docentes y no docentes de la UNCuyo en instituciones públicas y organizaciones sociales localizadas en su lugar de origen, siempre dentro del territorio de la provincia de Mendoza”*.

El PVP está integrado por los siguientes subprogramas:

- Subprograma I: “Actividades de capacitación”.
- Subprograma II: “Estancias de estudiantes”.
- Subprograma III: “Proyectos de graduados”.

d.1. Subprograma I: “Convocatorias para Financiar Actividades de Capacitación en la Provincia de Mendoza”

Este subprograma, otorga ayudas económicas de hasta \$9000 (en dos cuotas de \$4500), destinadas a financiar el dictado de “actividades de capacitación”. Este monto debe ser destinado a: equipamiento, materiales, gastos de traslado, alojamiento y servicios personales. Se priorizan las actividades a desarrollarse en departamentos que no pertenezcan al Gran Mendoza, cuyos contenidos se enmarquen en los establecidos como prioritarios por los municipios.

Se mencionan como objetivos específicos del subprograma:

- Promover la capacitación académica-científica, formación de recursos humanos y transferencia de conocimientos en la provincia de Mendoza.
- Intensificar las relaciones institucionales de la UNCuyo con instituciones provinciales y/o organizaciones sociales.

Las condiciones exigidas por este subprograma son:

- Pueden participar estudiantes, graduados, docentes y personal de apoyo académico de la UNCuyo, avalados por una unidad académica o secretaria del Rectorado.
- La propuesta puede ser individual o a través de un equipo de trabajo, tienen prioridad los equipos de trabajo que cuenten con la participación de más de un claustro y que apuestan a la interdisciplinariedad.
- Cada proyecto debe contar con un docente tutor, que puede o no coincidir con el responsable del proyecto.
- La actividad puede ser un curso o taller, en instituciones públicas u organizaciones sociales de la provincia de Mendoza, con una duración mínima de 20 horas reloj. Tienen prioridad las capacitaciones que se desarrollan en no menos de 4 jornadas en la misma institución.

d.2. Subprograma II: “Estancias de Formación para Estudiantes de la Universidad en Instituciones Públicas de la Provincia de Mendoza”

El subprograma otorga becas económicas de \$6000 cada una (dos cuotas de \$3000), destinadas a financiar las estancias de formación de estudiantes de la UNCuyo.

Se priorizan las estancias a que se desarrollan en departamentos que no pertenezcan al Gran Mendoza, incluidas las zonas alejadas de los centros departamentales de Maipú, Las Heras, Guaymallén y Lujan de Cuyo, cuyos contenidos se enmarcan en los establecidos como prioritarios por los municipios.

Tienen prioridad los proyectos presentados por alumnos residentes u oriundos del lugar donde se realiza la actividad y las carreras prioritarias para el desarrollo del departamento.

Se mencionan como objetivos específicos del subprograma:

- Fomentar el contacto directo de los estudiantes con procesos reales de labor profesional.
- Permitir al estudiante familiarizarse con las formas de organización, procedimientos, tareas y prácticas presentes en las distintas instituciones participantes.

Las condiciones exigidas por este subprograma son:

- Los estudiantes aspirantes deben tener un mínimo de 70 % de materias aprobadas para poder postularse, al momento de cierre de cada convocatoria.
- Las propuestas deben ser presentadas por los estudiantes, quienes deben seleccionar y contactar a las instituciones donde se realizará la estancia de formación.
- Las estancias tienen una duración de 2 meses corridos a partir de la fecha de inicio elegida, en las instituciones u organizaciones seleccionadas por los alumnos.
- Cada estancia de formación tendrá una carga semanal de 20 horas, no pudiendo exceder las 4 horas diarias.

d.3. Subprograma III: “Desarrollo de Proyectos para la Inserción Laboral de Egresados Recientes en el Territorio”

Este subprograma otorga 20 becas de investigación de \$10000 cada uno (dos cuotas de \$5000), destinadas a financiar el desarrollo de proyectos para la inserción laboral de egresados de la UNCuyo en el territorio.

Se mencionan como objetivos específicos del subprograma:

- Facilitar mecanismos que permitan la inserción profesional de egresados de la UNCuyo en sus departamentos de origen.
- Propiciar el acercamiento laboral de los profesionales egresados de la UNCuyo con instituciones públicas.
- Fomentar el compromiso social y la iniciativa de los egresados de la UNCuyo frente a las problemáticas observadas en sus departamentos de origen.
- Colaborar con el desarrollo de los departamentos, fomentando la participación activa de los egresados de la UNCuyo.

Las condiciones exigidas por este subprograma son:

- Los profesionales interesados deben elaborar y presentar un proyecto de investigación, intervención y/o transferencia a realizarse en, por lo menos, una institución pública u organización social de la provincia de Mendoza.
- El proyecto debe tender a resolver problemáticas y/o necesidades de la zona, como así también potenciar capacidades existentes cuya utilización contribuya al desarrollo territorial.
- El responsable de la ejecución del proyecto debe ser un profesional egresado de cualquier carrera de grado de la UNCuyo, como un máximo de cinco 5 años de antigüedad al día de cierre de la convocatoria.
- La ejecución del proyecto se realiza en un periodo de hasta 3 meses y debe demandar una carga horaria presencial mínima de noventa 90 horas, distribuidas de acuerdo a las características y necesidades de la institución.

3. Implementadas por la Facultad de Ciencias Económicas (FCE-UNCuyo).

En su Plan Estratégico 2021, la **(Facultad de Ciencias Economicas -PE-, 2016)** destaca dentro de su objetivo de extensión y vinculación la acción estratégica de: *“promover los medios necesarios para una adecuada inserción laboral de graduados y estudiantes”*.

Para poder cumplir con esta importante meta, es necesario impulsar desde lo institucional (a través de la SAE) y desde lo académico (por medio de la Catedra de Practica Profesional), acciones concretas que ayuden a que sus estudiantes se acerquen al mundo laboral.

Siguiendo a **(ALVAREZ, Adrian, 2003)**, coincidimos que *“estos instrumentos permiten cumplir con el objetivo central de formar en función de la práctica, para, de esta manera, mejorar la inserción laboral de los jóvenes. A este relevante propósito sirven los laboratorios y talleres, la simulación de procesos productivo en el campo de la gestión y administración, los materiales didácticos adaptados, como también la posibilidad de organizar y realizar pasantías laborales. Es la única forma eficiente de trabajar en el aula, buscando interactuar dinámicamente con la realidad productiva, tecnológica, cultural y organizacional imperante en la realidad del mundo laboral. Sólo observando y experimentando personalmente el mundo del trabajo, los estudiantes estarán en condiciones de entender su compleja y rica realidad”*.

En este contexto, encontramos en nuestra unidad académica 3 instrumentos fundamentales para la formación profesional, y que ayudan a alcanzar el objetivo planteado ut supra, a saber:

- Las Pasantías Universitarias (PU).
- Las Becas de Capacitación Pre Profesiones Universitarias (BCPPU).
- La Práctica Laboral (PL) o Practica Profesional Supervisada (PPS).

a. Las Pasantías Universitarias (PU)

A través de la SAE, la FCE-UNCuyo brinda el servicio de búsqueda y presentación de postulantes para las empresas que lo solicitan. De esta manera facilita el acceso a pasantías y/o puestos efectivos de trabajo.

El objetivo de la pasantía es que el pasante pueda poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación universitaria, lograr que tome contacto con el ámbito en que se desenvuelven las organizaciones empresariales e integrarse a un grupo laboral.

a.1 Definición

Según el **(Diccionario de la Real Academia Española, 2019)**, pasantía significa *“ejercicio del pasante en las facultades y profesiones”*, *“tiempo que dura el ejercicio o aprendizaje del pasante”*; y pasante, *“es la persona que asiste y acompaña al maestro de una facultad en el ejercicio de ella, para imponerse enteramente en su práctica”*.

Otra definición acertada, afirma que, *“el pasante es aquel que asiste y acompaña a una persona especializada en su tarea para adquirir práctica”*.

Por lo tanto, pasantía es brindar a las personas la complementación de una especialidad teórica con la práctica en el espacio físico de la profesión elegida. El objetivo es integrar a las

personas al grupo social laboral, y permitir así el afianzamiento de su propia personalidad y el logro de su identidad laboral y facilitar de esa manera la etapa de transición entre lo teórico y la práctica laboral.

Al repasar las normas 24521 (Ley de Educación Superior, 1995) y 24013 (Ley Nacional de Empleo, 1991), encontramos que ambas subrayan, tanto en el campo de la educación como desde el mercado ocupacional, la necesidad de que las personas adquieran competencias básicas y capacidades tales como la de adoptar actitudes de iniciativas, estar abierto a los cambios, resolver problemas, trabajar en equipo, etc., articulando de esta manera la educación y el mundo del trabajo". (RENTA DAVIDS, Ana, 2007).

A partir de estas consideraciones es que se sanciona la Ley Nacional 26427 creando así el **(Sistema de Pasantías Educativas, 2008)** que regula esta actividad, estableciendo las condiciones de trabajo, contrato, remuneraciones, derechos y obligaciones de pasantes, unidades académicas e instituciones, objetivos, entre otras.

Según esta ley, *"se entiende como 'pasantía educativa' al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio". (Artículo N° 2)*

Las pasantías se materializan con la concurrencia de los estudiantes a las entidades públicas o privadas y empresas del sector productivo o de servicios, en el horario y bajo las modalidades que se hayan establecido en el contrato de pasantías (de acuerdo a la Ley 26427 y los reglamentos institucionales vigentes). Esto no implica una relación laboral, es decir, la situación de pasantía no crea ningún otro vínculo para el pasante, más que el existente entre el mismo y la institución educativa de procedencia, por lo que no se genera una relación jurídico-laboral con el organismo público o privado y/o la empresa donde el pasante efectúa su práctica.

a.2. Marco Legal y Administrativo

En el marco de la Ley 26427 y su reglamentación, la UNCuyo decide aprobar la **(Ordenanza N° 21/2010 -CS-, 2010)** que confiere el marco legal y administrativo en el que se realizarán las pasantías. En ella se indican los derechos y obligaciones de las partes, en este caso, la institución académica, la empresa u organismo receptor y el pasante. Asimismo, se establece la forma de selección de los pasantes, los requisitos de los aspirantes, la designación de un tutor, los plazos de la pasantía, la carga horaria, el formato del contrato de pasantía, entre otros.

a.3. Características

Dentro de las características propias de las pasantías (**ALEGRE, Carlos, 2010**), que las distinguen del resto de los programas destinados a vincular la formación académica al mundo laboral, encontramos los siguientes:

- **Régimen Laboral:** tiene carácter de excepción, con requisitos o características que tipifican una relación especial. No originan ningún tipo de relación laboral si se cumple con todos los requisitos de esta relación excepcional. Se considera contrato laboral por tiempo indeterminado cuando la empresa no cumpla con algo que tipifica la pasantía. En caso de duda se entenderá que la relación es laboral.
- **Edad:** pueden ser pasantes los estudiantes de educación superior, con al menos 18 años de edad.
- **Instituciones:** se permite realizar pasantías en empresas con personería jurídica y organismos públicos. Tiene personería jurídica la persona física o jurídica, inscripta ante la AFIP con al menos 1 empleado.
- **Objetivos:**
 - Complementar la formación académica.
 - Valorar el trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida.
 - Ser nexo entre la producción y la educación.
 - Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales.
 - Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.
 - Servir al proceso de orientación profesional.
 - Mejorar las posibilidades de inserción laboral.
 - Propender a la erradicación de relaciones laborales encubiertas.
- **Duración:** plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12, con la posibilidad de una renovación adicional de 6 meses.
- **Carga Horaria:** no más de 6 horas y media por día, hasta 20 horas semanales. Jornada diurna dentro de los días lunes a viernes, con la excepción de aquellas actividades que sólo puedan cumplirse los fines de semana y/o en jornada nocturna; en cuyo caso las entidades deberán solicitar autorización expresa.
- **Cupo:** las empresas de hasta 200 trabajadores, pueden contratar 1 pasante por cada 10 trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado. Aquéllas con 201 o más trabajadores, el 7%. En la administración pública nacional, provincial o municipal, hasta el 7% de la planta de personal presupuestada. No hay límites para los discapacitados.

- **Asignación Estímulo:** es fija, no remunerativa y la cantidad mínima la establece el Convenio Colectivo de la actividad por la cual se rija la institución o, en su defecto, el Salario Mínimo Vital y Móvil. En el caso que los empleados se encuentren bajo un régimen de remuneraciones variables, el cálculo se efectuará sobre la base del promedio de las sumas liquidadas a los trabajadores de la entidad de la categoría correspondiente al pasante, en los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de pago de la asignación.
- **Coberturas:** estarán a cargo de la empresa la cobertura médica de emergencias, el seguro de riesgos del trabajo y la cobertura de salud (la reglamentación especial obliga a contratar la obra social de la actividad principal).
- **Régimen de Licencias:** se rigen por el convenio aplicable o, en su caso, por la Ley de Contrato de Trabajo. Se equiparán los demás derechos a los de los empleados. Incorpora licencia sin goce de sueldo por maternidad. El tiempo de pasantías se equipara al periodo de prueba, en caso de efectivización laboral.
- **Convenio Marco:** se suscribe entre la institución (empresa privada u organismo público) y la entidad educativa, define los objetivos pedagógicos y demás obligaciones del régimen. Este convenio habilita la suscripción de acuerdos individuales para la contratación de pasantes.
- **Acuerdo Individual:** se suscribe entre la empresa, la entidad educativa y cada pasante y determina quienes serán el docente guía y el tutor en la empresa para desarrollar conjuntamente los objetivos pedagógicos y definir la forma de supervisión y evaluación.
- **Derechos Intelectuales y Obligatiedad:** El régimen de propiedad intelectual es el previsto en la Ley de Contrato de Trabajo y la pasantía no pueden ser de carácter obligatoria.
- **Entidad Educativa:** debe estructurar un legajo por cada pasante y supervisa el cumplimiento de los planes formativos; y pueden cobrar hasta un 5% de la asignación estímulo por gastos administrativos. Deben informar los acuerdos suscriptos a su comunidad para garantizar un sistema de transparencia y de igualdad de oportunidades en el acceso a las pasantías de los estudiantes.
- **Ministerio de Educación:** crea el Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas. Asume también la tarea de recepción y registro de los convenios marco suscriptos entre los distintos niveles jurisdiccionales (la nación, las provincias y los municipios).
- **Ministerio de Trabajo:** controla el cumplimiento de los objetivos en las empresas y organismos.

a.4 Trámites y Procesos

En este apartado detallamos los trámites (**Facultad de Ciencias Económicas -PU-, 2015**) y los procesos (**SOMMA, Lucila, 2011**) necesarios para concretar el proceso de pasantías.

La formalización de la pasantía se lleva a cabo mediante una serie de convenios entre la institución y una contraparte que puede ser un organismo del sector público (tanto nacional como provincial o municipal) u empresas privadas con personería jurídica. Se instrumenta mediante un convenio marco entre la institución y la universidad, y luego uno individual por cada estudiante que realiza la pasantía (suscripto por: el pasante, la facultad y la institución). El proceso de contratación se inicia con el contacto de la contraparte interesada en contar con pasantes, con la facultad. Así, se elabora la demanda y se establece el perfil, la carrera y los conocimientos requeridos, y las condiciones de contratación. Luego, se utiliza diversos medios de difusión tales como: correo, página web, facebook, whatsapp, instagram, etc. para el llamado a postulación dirigido a los estudiantes interesados en participar de la convocatoria. Los estudiantes interesados, deben enviar su CV al correo de la SAE (sae@fce.uncu.edu.ar), y en función de los CVs recibidos, SAE evalúa los mismos según condiciones específicas requeridas, situación académica y socioeconómica, realizando un orden de mérito que lo refleje. Este es remitido a la organización solicitante junto con los CVs correspondientes.

La institución primero realiza una preselección de los CVs recibidos y luego pasa a entrevistar a los potenciales candidatos. En ésta se evalúa la presencia, antecedentes académicos y laborales (si existiere), el perfil, la disposición, interés y competencias para el puesto. A su vez, se le proporciona al pasante mayor información con respecto al puesto, la empresa u organismo, y el desempeño esperado. Finalmente la institución realiza la selección y el/los estudiante/s deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual contendrá las condiciones específicas de la pasantía educativa (duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa; monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo; enumeración de las tareas asignadas al pasante; régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante) y se le/s asigna un tutor y docente guía.

El paso final del proceso consiste en el seguimiento y evaluación del pasante que realizan los tutores y docentes guías (por la organización/empresa y por la institución académica), sumado al MTEySS que ejercerá como controlador del cumplimiento de la ley.

a.5. Beneficios

El hecho de implementar el sistema de pasantías, trae aparejado una serie de ventajas para sus diferentes actores, destacándose los siguientes:

- **Beneficios para las Organizaciones:** incorporan a su planta recursos humanos que serán capacitados según sus preferencias y necesidades de producción, quedando en libertad de promoverlos a la categoría de empleados permanentes; seleccionar los recursos humanos óptimos (sin compromisos ni costos sociales) por medio de un sistema transparente de incorporación, con reglas de juego claras; y jerarquizar su organización, a partir de la relación institucional con la universidad y la transferencia de conocimiento.
- **Beneficios para la Institución Educativa:** se favorecen acercándose con el mundo laboral y la realidad para la que forman; mejoran la formación pre laboral en ámbitos reales; obtienen una mayor motivación de sus estudiantes y una mejor adaptación de los egresados para su inserción en el mercado de trabajo; el seguimiento de los avances del aprendizaje en la empresa y la sistematización de los cambios tecnológicos y/u organizacionales registrados, le permite detectar problemas y/o debilidades en la preparación de los jóvenes, indicadores de la necesidad de adecuar los contenidos y proceder a la actualización curricular; y por último, el establecimiento educativo mejora su imagen institucional ante la comunidad.
- **Beneficios para el Pasante:** acelera la formación profesional del estudiante, posibilitando la aplicación práctica de sus competencias; facilita el pasaje de la vida estudiantil a la vida laboral, disminuyendo su impacto; adquiere actitudes de trabajo sistematizado, desarrolla conciencia productiva, valida su proceso de enseñanza-aprendizaje; se entrena en lo referido a las relaciones humanas y se entrena en el ejercicio del sentido crítico, la observación y comunicación de ideas y experiencias adquiridas; le permite comprender el conocimiento de filosofías, organizaciones y funcionamiento de las empresas en general; y en muchos casos le brinda una ayuda económica importante, para poder costear parte de sus estudios universitarios.

b. Las Becas de Capacitación Pre Profesional Universitaria (BCPPU)

Ante la necesidad de reglamentar todas las actividades formativas rentadas, no obligatorias, complementarias a la formación profesional realizadas internamente por los estudiantes de la UNCuyo, en sus distintas dependencias (ya que estas no se encontraban contempladas en la Ley de Pasantías), el Rectorado se vio en la obligación de aprobar mediante **(Ordenanza N° 54/2009 -CS-, 2009)** la reglamentación de las Becas de Capacitación Pre Profesional Universitarias (BCPPU) .

En su Artículo N° 1, la define como a *“la participación de alumnos en programas especiales de las secretarías y otras dependencias del Rectorado y de las unidades académicas de la UNCuyo, mediante la realización de actividades formativas, no obligatorias, complementarias con la formación académica”*.

Se debe mencionar que éstas tienen un régimen de excepción, por lo cual no constituyen una relación laboral y son tipificadas como una relación especial.

Los principales objetivos de este tipo de becas son:

- Brindar experiencia práctica complementaria a la formación académica recibida.
- Favorecer el conocimiento de los alumnos sobre los mecanismos de funcionamiento y procedimientos internos de la UNCuyo.
- Enriquecer el futuro accionar profesional mediante capacitación metodológica y técnica.
- Formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior desempeño laboral.
- Ofrecer la posibilidad de actualización tecnológica.

Las dependencias organizadoras (interesadas en implementar esta modalidad de becas), deberán elaborar sus programas de BCPPU, en los que constarán por lo menos los siguientes puntos: objetivos específicos de la capacitación, perfil del alumno, tipo de actividades a desarrollar, duración e intensidad horaria, lugar de realización y responsable institucional. Una vez seleccionado el alumno, la dependencia deberá firmar (junto al estudiante) un acuerdo de BCPPU.

La duración mínima es de 1 mes y hasta un máximo de 12 meses, aunque existe la posibilidad de renovarlas por 6 meses más. Periodo donde el alumno tiene un horario de no más 20 horas semanales, las que deberán estar distribuidas de manera tal de, no afectar su desempeño académico. Recibirá una suma de dinero en carácter de beca estímulo que deberá guardar proporcionalidad a la dedicación horaria de la actividad.

Los alumnos tienen que realizar estas capacitaciones en alguna de las dependencias de la UNCuyo y deben tener una edad mínima de 18 años y mantener durante la duración de la beca, el carácter de alumno activo de la UNCuyo.

Los alumnos participantes, contarán con los siguientes derechos: permisos por estudios y exámenes (previa autorización); capacitación y formación profesional (brindadas por la universidad) y licencias por enfermedad (debidamente justificadas).

La dependencia organizadora, deberá proveer al alumno de: cobertura de accidentes (mediante la contratación de una póliza), y atención primaria de la salud (a través de la Dirección de Salud de la UNCuyo).

Cada alumno tendrá un tutor institucional (designado por la dependencia organizadora), quien supervisará las actividades del estudiante y mantendrá contacto permanente con el mismo, a efectos de orientarlo, acompañarlo y llevar un control de sus tareas. Al finalizar el programa, y verificando que los objetivos del mismo fuesen cumplidos, se le extenderá un certificado a cada alumno participante.

c. La Practica Laboral (PL) o Practica Profesional Supervisada (PPS)

Con el objeto de contribuir a una mejor profesionalización del futuro egresado, logrando una adecuada integración de contenidos, la asignatura Práctica Profesional -dentro de su programa de estudio- (**Facultad de Ciencias Economicas -PL-, 2019**), requiere la realización de Prácticas Laborales (PL) en empresas del medio, organismos estatales, instituciones, estudios profesionales, etc.

Si bien no es objetivo de la cátedra que sus estudiantes se inserten laboralmente a través de las PL, en ocasiones, estas sirvieron para que los alumnos dieran sus primeros pasos y luego (debido a su buen desempeño) terminaran con una relación laboral estable y duradera en el tiempo.

Dentro de los aspectos generales exigidos en el “*Anexo I*” del mencionado programa de estudio de la materia, consideramos importante resaltar los siguientes:

- Cumplir con la PL es condición académica para lograr la regularidad de la asignatura.
- Comprende un mínimo de 150 horas, a ser distribuidas de conformidad a lo que disponga la institución donde se efectivice la práctica.
- La empresa, institución, organismo estatal, etc., donde se desarrolle es elección del estudiante, siendo condición para dar inicio a la práctica, la firma previa de un convenio con la facultad, excepto en el caso de que se efectúe mediante relación de dependencia, situación que deberá ser debidamente acreditada.
- Sera el jefe de trabajos prácticos de la materia (asignado a cada comisión) el encargado de coordinar y controlar la PL de cada estudiante.

El proceso de realización y aprobación de la PL, comprende 4 etapas:

- Presentación de la Nota Inicial.
- Firma de Convenio con la Facultad de Ciencias Económicas.
- Presentación del Informe Final.
- Aprobación por la Cátedra.

El mencionado proceso debe ser impulsado por el estudiante, acompañado por la SAE y posteriormente monitoreado y avaluado por los miembros de la cátedra.

Antes de concluir este apartado, consideramos importante destacar las conclusiones vertidas por (**MAIDA, Andrea; PEREZ MERCADO, Gisela, 2011**) en su trabajo de investigación, donde hacen referencia a las PL de la siguiente manera:

“La experiencia de la PL provee al futuro profesional un desarrollo en habilidades o competencias como las siguientes:

- *Mejorar su comprensión de las organizaciones, de cómo las empresas actúan y de las relaciones de trabajo.*
- *Poder relacionar el trabajo de contador con otras funciones de las empresas y actividades.*
- *Ser cada vez más conscientes del entorno en el que se prestan los servicios.*
- *Tratar de buscar las oportunidades de trabajar en niveles y con responsabilidades superiores.*
- *Reafirmar principios éticos y aspectos actitudinales en el trabajo (valores, hábitos y comportamientos). Los responsables por la supervisión de la experiencia práctica tienen que transmitir las dimensiones éticas del rol profesional en el lugar de trabajo.”*

4. Implementadas por Agrupaciones Estudiantiles y de Egresados

No queremos finalizar este capítulo, sin antes mencionar la importante tarea que desarrollan las agrupaciones estudiantiles y de egresados con el objeto de que sus pares “incorporen las herramientas e información necesaria a la hora de llevar adelante un proceso de búsqueda laboral y se encuentren capacitados para insertarse al mismo”.

Uno de los mecanismos más utilizados es la “bolsas de trabajo” cuyo fin es articular la oferta y demanda de empleo. Esta consiste, en una primera etapa, en dar a conocer a los graduados -que se encuentran trabajando- los diferentes programas de inserción laboral vigentes promovidos por el MTEySS y el MEyE, a fin de que estos puedan hacer uso de las mismas, ya sea en sus estudios contables o bien puedan ofrecerlas a sus clientes este beneficio. Luego se pasa a la segunda fase, cuando que se produce la vacante y los interesados toman contacto con los responsables de la bolsa de trabajo, a fin de que estos publiquen “el perfil buscado” (a través de flyers) en las distintas redes sociales, para que luego los estudiantes y/o egresados interesados en participar, envíen su CV al correo indicado. Finalmente, los CVs son remitidos a quiénes solicitaron la búsqueda, a fin de que puedan iniciar el proceso de selección.

De forma complementaria, y atendiendo tanto a las demandas de los alumnos y egresados, como a los reclamos de los distintos sectores interesados en incorporar personal (empresas o estudios contables), es que se llevan adelante distintos tipos de capacitaciones, que apuntan a brindar las herramientas necesarias para una correcta inserción en el mercado laboral.

Dentro de estas, destacamos los siguientes talleres sobre:

- Inserción Laboral y Orientación al Trabajo Independiente.
- Búsqueda de Empleo en Portales y Consultoras.
- Elaboración de Diferentes Tipos de CV.
- ¿Como Afrontar Correctamente una Entrevista Laboral?

Conclusiones

En este capítulo se abordó, cada una de las políticas implementadas (hasta la actualidad) tanto por ministerios nacionales/provinciales y la universidad (en sus distintos estamentos y claustros) con el objeto de lograr una rápida inserción laboral (tanto de sus egresados como de sus alumnos avanzados).

Se analizó una gran cantidad de contenido informativo vigente, (a nuestro juicio el capítulo más importante de este trabajo de investigación), que esperamos sirva como una potente herramienta de inserción laboral.

Si bien se pudo apreciar que cada institución se ha comprometido en desarrollar sistemas funcionales basados en criterios diversos, podemos agregar que al no ser este campo una ciencia exacta, las variables del éxito se verán alteradas por la cuota de compromiso (que tanto cada empresa y sector oferente de empleo como cada profesional) se predisponga a esforzarse en lograr una oportunidad ideal; destacándose y dedicando un tiempo generoso en aprender a desenvolverse audazmente, para la consecución de su objetivo deseado.

Capítulo IV: Tecnología, Demanda Laboral y Competencias Profesionales: Retos a los que Debe Enfrentarse el Nuevo Contador

Introducción

En el presente capítulo, haremos referencia en una primera parte al “*impacto tecnológico*”, el cual está transformando profundamente las ocupaciones que requiere el mercado laboral en todo el mundo (haciendo hincapié en nuestro tema de estudio: el ámbito del contador). Luego, teniendo en cuenta que el mercado laboral (por consiguiente, su “*demanda*”) seguirá sufriendo cambios importantes, y cada vez más rápidos, decidimos investigar las “*competencias*” que le está requiriendo hoy el mercado nuestros profesionales; finalizando con las herramientas personales que (a nuestro humilde entender) debería contar el “*nuevo contador*” para poder alcanzar sus objetivos profesionales.

1. El Impacto Tecnológico en el Mundo Laboral

Vemos que la tecnología avanza constantemente a pasos firmes y genera un gran impacto en la sociedad. Está presente en todos los ámbitos en los que se mueve un ser humano. Nadie está ajeno a esta evolución y, por eso, hay que aprender a convivir y a adaptarse a los nuevos avances.

A nivel laboral, el gran avance tecnológico nos obliga a cambiar la forma en que llevamos adelante nuestras actividades. Entre ellas, las formas de organización de la producción. Según **(MOLINA, Mariela; BENITEZ, Natalia & ERNST, Christoph, 2018)**, *“este hecho genera transformaciones en el funcionamiento de los mercados laborales, tanto en los niveles de empleo y salarios como en la dinámica de las ocupaciones. El interrogante que subyace a este fenómeno es si las innovaciones tecnológicas son una fuente de exclusión para los trabajadores o si, por el contrario, abren nuevas oportunidades de empleo. Hoy existe un gran debate y, si bien el futuro es incierto, resulta indispensable comprender el vínculo entre las nuevas tecnologías, las innovaciones y los empleos, para aprovechar nuevas oportunidades de crear un desarrollo inclusivo y sostenible”*.

Vemos que el impacto de la tecnología a nivel laboral es cada vez más alto y que este se va a ir incrementando día a día. La labor humana va camino a ser sustituida, siempre y cuando las tareas puedan ser reemplazables por dispositivos robotizados.

Hay 2 motivos principales que deben ser considerados a la hora de evaluar si una tarea puede ser reemplazada. El primero es evaluar de qué manera los costos de las tareas de las personas son inferiores o superiores al sustituirlas por un dispositivo automatizado o por un

robot. El segundo es analizar si el trabajo es rutinario, intelectual o manual. Los trabajos que tienen menos probabilidad de ser sustituidos son aquellos que son manuales e intelectuales no rutinarios. Por el contrario, los que son rutinarios tienen mayor probabilidad de ser sustituidos.

Un claro ejemplo del cambio de las tareas, productos de las nuevas tecnologías, fue el que se dio en el sector bancario. La llegada de los cajeros automáticos parecía presagiar el fin de los empleados bancarios. Sin embargo, esto no fue así. A medida que más y más bancos iban incorporando cajeros, sus empleados fueron adoptando nuevas funciones y tareas, pasando de hacer pagos o expedir dinero, a gestionar créditos y portfolios de inversiones para sus clientes.

Las nuevas tecnologías abren nuevas fuentes de información a partir de datos masivos o big data, que brindan la posibilidad de establecer “radares” para detectar, casi en tiempo real, las nuevas demandas de habilidades. **(AZUARA HERRERA, Oliver; PAGES, Carmen; RUCCI, Graciana; AMARAL, Nicole; OSPINO, Carlos; TORRES, Jesica & GONZALEZ, Stephanie, 2019)**

La evolución que está sufriendo el mercado laboral en todo el mundo, tanto por el cambio tecnológico acelerado como por un rápido envejecimiento poblacional, requiere adaptar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores para mejorar sus perspectivas (tema que trataremos más adelante, en este capítulo). Hoy en día, decidir qué estudiar es aún más difícil que en el pasado. Muchos jóvenes y trabajadores se preguntan si las ocupaciones que eligieron seguirán existiendo o si quedarán obsoletas y serán reemplazadas por robots o algoritmos.

Para quienes ya forman parte del mercado de trabajo, estos cambios también suponen un motivo de ansiedad por la amenaza de perder sus empleos, ya sea como resultado de la automatización o porque probablemente exigirán habilidades para las que no están preparados.

La buena noticia es que todo indica que, si bien algunas ocupaciones tienen muchas posibilidades de desaparecer por la automatización (por ejemplo, los telefonistas o los telemarketers), la gran mayoría seguirá ahí en el futuro en mayor o menor medida. Aunque es muy probable que las tareas que realizan las personas en estas ocupaciones cambien mucho en los próximos años y, con ellas, las habilidades que se requieren para llevarlas a cabo por aquellas.

En relación a este tema, y debido a la importancia y significatividad que revisten, trataremos en forma independiente los siguientes subtemas: “el teletrabajo” y analizaremos “¿cómo afecta el impacto tecnológico al profesional en ciencias económicas?”.

a. Teletrabajo y Relaciones Interpersonales. El Trabajo a Distancia en la Era del Coronavirus

Como consecuencia del gran avance de las TICs, surgió el teletrabajo, también conocido como “trabajo a distancia”; a través del mismo, una persona puede trabajar para una organización, para el cumplimiento de sus objetivos, sin necesidad de encontrarse físicamente en una oficina dentro de la compañía o la fábrica, o las oficinas comerciales. **(RODRIGREZ, Daniel; TRIPODI, Gustavo, 2018).**

Siguiendo a **(RIPANI, Laura, 2020)**, observamos que existe una evolución muy interesante del concepto de “teletrabajo”. *“Al principio se hablaba de ‘oficina en el hogar’, ya que el hecho de poder tener tecnología como computadoras e internet en la casa abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa. Luego se pasó al concepto de ‘oficina móvil’, ya que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el teletrabajo no tenga que ser exclusivamente desde el hogar, sino desde cualquier lugar donde haya una conexión a internet o a una red de datos. La última etapa de esta evolución es la ‘oficina virtual’, que expande el concepto anterior con la aparición de los teléfonos inteligentes y la capacidad de tener información en la nube. Hoy en día, todo lo que necesitamos para teletrabajar entra en la palma de la mano”.* La persona que realiza “teletrabajo” tiene acceso a bases de datos, reuniones virtuales y transferencia de información, lo cual le permite tomar decisiones en tiempo real, maximizando su eficiencia dentro de los procesos productivos.

Es un formato atractivo, conveniente, para gente con alguna limitación de movilidad, ya sea personal (física) o porque su posición requiere trabajar en equipo con personas ubicadas en diferentes lugares del planeta.

Según TRIPODI, *“el teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo, cada vez más difundida y aceptada. Cada vez con más frecuencia, al visitar una empresa, podemos observar puestos de trabajo vacíos y, al preguntar por quién lo ocupa, la respuesta es ‘hoy está de home office’.* Esta práctica se ha convertido en un beneficio muy valorado por el trabajador actual. Sin embargo, si se mira el otro extremo de esta situación, se han observado cambios en la personalidad del trabajador, que pierde el contacto humano que se genera en un ámbito natural de trabajo y, en grados más severos, en el ostracismo al que se somete, lo que manifiesta una mayor dificultad en las relaciones interpersonales. Pero, en un sano equilibrio, ambas partes salen beneficiadas”.

Podemos decir entonces que, el teletrabajo facilita la vida, los tiempos (no se tarda en viajar de casa al trabajo, y viceversa, no se “pierde el tiempo” en los pasillos, conversando con algún compañero o tomando café en la cocina), y se planifican las actividades de otra manera; el trabajador ya no vive el contacto personal con sus colegas -por lo menos no diariamente-. Por un lado, podemos estar en comunicación permanente, pero, por el otro, cambia la forma de

relacionarnos, disminuye el contacto interpersonal, que muchas veces agrega valor a la tarea y enriquece la experiencia del trabajador.

Entonces, *“si la aplicación del teletrabajo en una determinada empresa es posible, dada la mejora económica que representa en el ahorro de tiempos de traslado, reuniones virtuales, envío de información, múltiples tipos de dispositivos de comunicación, posibilidades de trabajo aun con problemas médicos que permitan el acceso a estos dispositivos y demás ventajas, la pregunta no es teletrabajo: ¿sí o no?; la reflexión es relaciones interpersonales: ¿más o menos?, ¿mejores o peores?, este es el nuevo desafío de los líderes de Recursos Humanos en el mundo actual”*, concluye RODRIGUEZ.

Si temer a equivocarnos, podemos afirmar que el “teletrabajo es ya una nueva forma de organización del trabajo, cada vez más difundida y aceptada”. Hay muchas razones por las cuales uno querría trabajar desde casa al menos algunos días por semana (flexibilidad, productividad, accesibilidad, etc). Pero hace muy poco, no fue cuestión de elección: para muchos trabajadores, *el coronavirus impuso el teletrabajo de forma obligatoria*. De alguna manera, se puso en práctica un experimento de teletrabajo a escala mundial. Pero no fue un experimento como todos hubiésemos deseado diseñar, ya que el cierre de las escuelas hizo que las personas con niños en el hogar tuviesen que hacer malabares para ocuparse de sus hijos al tiempo que trabajaban.

Para RIPANI, el teletrabajo fue uno de los temas más destacados en el contexto del coronavirus, ya que muchas empresas tuvieron que pedirles a sus empleados que trabajasen desde casa. En este debate hay 3 aspectos fundamentales que recogen algunas de las ventajas y desventajas de teletrabajar: *los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad*.

- En primer lugar, a pesar de que da mayor flexibilidad de horarios, el teletrabajo hace más difícil definir de qué hora a qué hora trabajamos, pudiendo tener efectos negativos en nuestra salud mental y física.
- En segundo lugar, a pesar de que el teletrabajo puede considerarse una herramienta que tiene efectos positivos en el balance entre la vida personal y la vida profesional, también puede terminar teniendo justamente el efecto opuesto si se borran las fronteras entre estos dos ámbitos (sobre todo teniendo en cuenta que, como decíamos más arriba, en esta oportunidad las personas están teletrabajando con sus hijos en casa).
- Por último, en cuanto a productividad, los efectos del teletrabajo dependerán de factores como la agilidad de los sistemas de información y comunicación de la empresa, la cultura corporativa, y la capacidad de los supervisores de apoyar al trabajador.

Una de las grandes lecciones que nos dejó el coronavirus es que, muchas personas pueden trabajar de forma remota sin problema con la tecnología existente. Además de eficiencia, el

teletrabajo ofrece grandes promesas en otros aspectos. Por ejemplo, puede dar mayor flexibilidad para aquellas personas -muchas veces mujeres- que tienen compromisos familiares y personales (por ejemplo, cuidado de hijos o de adultos mayores) que les impiden trabajar fuera del hogar en horario completo o definido. También permite mayor accesibilidad, ayudando a derribar las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo.

El hecho de que más personas hayan trabajado desde casa en medio de la crisis mundial del coronavirus, dejó aprendizajes que sin duda marcarán cómo será el teletrabajo en el futuro del trabajo. Si calificamos a este experimento mundial como efectivo, entonces podemos afirmar que el teletrabajo puede ser una herramienta muy valiosa tanto para la empresa como para el trabajador.

b. ¿Cómo Afecta el Impacto Tecnológico a la Profesión de las Ciencias Económicas?

Los trabajos relacionados con las ciencias económicas no están ajenos al impacto tecnológico. Al igual que otras actividades, algunas tareas también se verán impactadas, especialmente aquellas que sean más rutinarias, más repetitivas, que tengan menor valor agregado y sean más potencialmente sustituibles por cualquier elemento automático.

(MELAMED, Alejandro, 2019)

Tanto el trabajo de contador como el de economista, administrador o actuario no va a dejar de existir. Lo que va a “desaparecer” es la forma en la que hoy se trabaja, y muchas de las tareas que hoy se realizan serán reemplazadas por otras de mayor valor agregado.

Si bien no es posible saber qué labores serán sustituidas, los profesionales en ciencias económicas pueden construir, trabajar y prepararse para lo que se viene. Lo más importante para anticiparse a estos cambios es aprender a aprender, a incorporar ideas nuevas, a ser flexibles, ágiles, escuchar las tendencias, conectarse con otras profesiones y reinventarse permanentemente. También hay que aprender a desaprender, es decir, a quitar de la memoria rígida algunas habilidades o competencias que no agregan ningún valor.

Por ello se deberá repensar permanentemente cuál es la demanda actual (y futura), cuáles son las necesidades y cómo se pueden brindar soluciones de valor.

Según **(Puntobiz.com, 2019)**, *“la necesidad de resiliencia es alta y la proyección hacia el futuro requiere un cambio en las tareas que desarrollan los profesionales, los servicios que ofrecen, la forma en que los brindan y la estructura organizacional de los estudios contables y consultoras tradicionales”*.

En función de lo expuesto, observamos que las tecnologías impactarán sobre diversos aspectos de la labor profesional como ser: desaparición del soporte papel, transacciones y registros virtuales, planes de cuentas unificados por sector de negocios, información

contable compartida con distintos usuarios, sistemas de autoliquidación de tributos, seguridad de la información, sistemas predictivos, sistemas de cobranzas, pagos e inversiones digitales, entre otros.

Por ello, los profesionales deberán tener presente aspectos como: inversión en desarrollos informáticos en sus propias estructuras; uso de tecnología para ampliar el alcance geográfico de los servicios; capacitación en utilización de las TICs; integración con profesionales de otras disciplinas; incorporación y uso de la nube como interfaz para el servicio a los clientes; migrar de trabajos operativos al análisis y resolución de problemas; capacidades de negociación y el desarrollo de redes de estudios para abordar trabajos multidisciplinarios.

Como consecuencia de ello, también se impone una reconversión de cara a los clientes a quienes se les deberá ampliar sensiblemente la oferta de los servicios tradicionales incorporando: contabilidad de gestión; análisis de costos; planificación tributaria; presupuestación y seguimiento económico financiero; sucesión en empresas familiares; implementación de sistemas de gestión de calidad; programas de responsabilidad social; informes financieros integrados; sistema de información para la gestión; análisis estratégico; planificación comercial; formulación y evaluación de proyectos de inversión; reorganización de empresas; reingeniería de procesos; así como nuevos servicios que surgirán en un futuro mediato al ritmo del cambio de las necesidades del mercado.

El cambio tecnológico se experimenta día a día, lo que sucede es que, muchas veces pasa desapercibido por el común de la gente, hoy la tecnología *“permite que cualquier operación comercial producida en la vida real sea inmediatamente registrada digitalmente, muchas veces sin la necesidad de que ni compradores ni vendedores se sienten ante una computadora a registrarlo. Gracias a la tecnología un fabricante puede, entre otras cosas, saber en tiempo real cuál es su stock, en qué lugar del mundo se encuentra cada unidad de su producto, y la situación de los fondos de su compañía”*. **(El Economista, 2019)**

Como todo cambio de paradigma, no está exento de riesgos de pérdida de ingresos, de profesionales a los cuales la tecnología a veces los (nos) supera, y que requerirá esfuerzos tanto a los profesionales como a los Consejos Profesionales y las universidades, quienes deberán formarse y prepararse para un mundo distinto, exigente, competitivo, con continuos cambios y con mayor virtualidad día a día. Seguirá siendo un factor fundamental el construir confianza, tanto en el cliente como en la sociedad, sobre el rol clave que cumplen nuestros profesionales en la calidad de la información brindada, tanto en las liquidaciones tributarias y laborales, como en las certificaciones y auditorías, en un marco ético y responsable de trabajo. **(ARNOLETTO, José, 2019)**

MELAMED destaca el trabajo realizado por el Consejo Profesional de Estados Unidos para mostrar hacia dónde va la profesión y la posición que debe tomar el profesional en ciencias económicas ante los desafíos cambiantes. Algunos de los puntos que analiza giran en torno

a qué estudiar, cómo prepararse para el futuro y los valores que debe tener el profesional. Esto último se mantiene constante y permanente a través del tiempo y no solamente no cambia, sino que se potencia a medida que va avanzando. *En definitiva, no hay que descuidar ni la inteligencia tradicional (conocimientos), ni la emocional (la conexión con las personas), ni la moral (hacer lo que está bien y hace bien).*

A modo de conclusión de este apartado (y sin olvidar los 3 aspectos resaltados en el párrafo anterior), entendemos que el profesional en ciencias económica deberá: aprender (y desaprender), anticiparse a los cambios, reflejar las nuevas realidades y entender cuáles son las actividades de agregación de valor (transformarse), ya que pasará de ser (en muchos casos) un procesador de información a ser un auténtico consultor estratégico que brinde una opinión concreta sobre temas que hacen al desarrollo y al crecimiento sustentable de los negocios.

2. Demanda Laboral y Competencias Profesionales

Identificar las competencias requeridas y las demandas de la oferta laboral local, para los alumnos avanzadas y los egresados de la carrera de CPNyPP; resulta elemental, pues ello contribuye a la construcción de indicadores que apoyan a los procesos de evaluación de la calidad educativa y junto con otros estudios relacionados, pueden elaborarse diagnósticos fundados, que permitan detectar fortalezas y áreas de oportunidad, para no ofrecer al mercado, profesionales obsoletos.

A continuación, abordaremos los aspectos que resultan de mayor interés para el presente trabajo de investigación, y que, además, pueden servir como una pequeña guía para quienes se encuentren en la búsqueda de un empleo (vinculado desde ya, con las ciencias económicas).

a. Las Exigencias Tradicionales del Mercado Laboral

El mercado laboral, demanda profesionales con capacidades necesarias para desarrollarse en distintos tipos de organizaciones. Las capacidades llamadas tradicionales, no se han visto afectadas por los cambios tecnológicos, se mantienen casi inalterables en el tiempo. Según una interesante investigación realizada por **(BERNABEU, Aldo, 2011)**, estas capacidades varían según el tipo y el tamaño del ente. A continuación, se detallan las principales conclusiones de la misma, donde se consideran solo las capacidades que obtuvieron 50% o más, como frecuencia de selección.

a.1. Perspectiva de los Dirigentes de Empresas

Las empresas privadas constituyen sin duda, el sector que más demanda los servicios de los contadores; los dirigentes de empresas son quienes deciden sobre la contratación de los servicios del profesional en ciencias económicas y, por tanto, su perspectiva resulta indispensable para aquellos que se ocupan de generar el mejor diseño curricular para los estudiantes del área. Desconocer estas opiniones profundizarían la brecha entre lo que la universidad entrega y lo que exige la realidad socio-económica.

En el estudio, se tomo una clasificación sencilla y bastante generalizada, que consiste en dividir a las empresas según su tamaño: A continuación, se detallan los datos recogidos en cada uno de los subgrupos, según el orden de importancia que le dan a cada competencia:

- **Dirigentes de Pequeñas Empresas:** en el primer lugar (con el 70%) se encuentran: “calidad del trabajo”, “compromiso” y “ética”; en un segundo lugar (con el 60%) se ubica el “dominio de procedimientos, usos y prácticas de la profesión” y en tercer lugar (con el 50%) se mención a la “adaptabilidad al cambio”.
- **Dirigentes de Medianas Empresas:** en el podio y en solitario (con el 70%), se ubica la “adaptabilidad al cambio”, luego compartiendo el segundo puesto (con el 60%) encontramos a: el “compromiso” y la “solidez en los conocimientos y habilidades contables-administrativas” y por último (con el 50%) la “calidad del trabajo”.
- **Dirigentes de Grandes Empresas:** como prioritaria (con el 80%) encontramos a la “solidez en los conocimientos y habilidades contables-administrativas”, luego en segundo lugar (con el 70%) el “compromiso”, después -en forma conjunta- en el tercer lugar (con el 60%) encontramos a la: “ética”, “comunicación” y “adaptabilidad al cambio”, y finalmente en el cuarto lugar (con el 50%) se ubican la “integridad” y la “capacidad de planificación y organización”

a.2. Perspectiva de los Funcionarios Públicos

En lo que hace a este segmento, se le solicito opiniones a funcionarios municipales, de la administración central y de organismos descentralizados; siempre teniendo presente que fuesen aquellos funcionarios que guardaban vinculación con la contratación de profesionales en ciencias económicas. Como síntesis, surgieron los siguientes datos (ordenando las competencias, según la importancia asignada por los encuestados):

- **En el Primer Lugar:** con el 70%, encontramos a la: “calidad del trabajo” y la “ética”.
- **En el Segundo Lugar:** con el 60%, se ubican: la “comunicación” y el “aprendizaje continuo”.

- **En el Tercer Lugar:** con el 50%, finalizan el listado el: “compromiso” y la “adaptabilidad al cambio”.

a.3. Perspectiva de los Dirigentes de las ONGs

En este grupo, la investigación acudió a solicitar opinión a dirigentes de asociaciones civiles sin fines de lucro y cooperativas; siempre en relación a quienes toman decisiones respecto de la contratación de servicios profesionales de contadores públicos. Los siguientes datos, muestran un notable nivel de dispersión de las opiniones, lo cual puede encontrar alguna explicación en la diversidad de objetivos de las distintas instituciones. De allí que sólo 2 competencias superaron la “barrera” del 50% como frecuencia de selección. Ubicándolas de la siguiente manera, en función del grado de importancia:

- **En el Primer Lugar:** con el 80%, se destaca el “compromiso”.
- **En el Segundo Lugar:** con el 50%, hallamos a la “adaptabilidad al cambio”.

a.4. Perspectiva General

Como conclusión, se desagregaron las competencias más seleccionados por el conjunto de las personas encuestadas. Esa visión general constituye un dato importante como aproximación a lo que el contexto socio-económico actual le está requiriendo en forma prioritaria a los profesionales contadores. Es una síntesis que puede resultar de interés en una eventual actualización del diseño curricular de la carrera de CPNyPP. Sin duda, supone no sólo cambiar y/o incluir algunos objetivos y contenidos, sino variar la forma de trabajo, para que el desarrollo curricular se realice desde un enfoque por competencias. Lo más demandado, entonces, es lo siguiente:

- **1° Solidez en los conocimientos y habilidades contables y administrativas (54,29%)**
Supone conocer, comprender y aplicar contenidos del área contable en todas sus disciplinas (básica, costos, superior, auditoría, etc.). Iguales conocimientos y habilidades en el área administrativa.
- **2° Adaptabilidad al cambio (50,01%)**
Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas; rápida y adecuadamente. Dentro de los requerimientos de trabajo de la economía digital.
- **3° Compromiso (47,14%)**
Sentir como propios los objetivos de la organización. Cumplir con los compromisos, tanto personales como profesionales.

- **4° Ética (42,86%)**
Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales.
- **5° Calidad del trabajo (38,57%)**
Excelencia en el trabajo a realizar. Implica amplios conocimientos del área, comprensión de la esencia de lo complejo para transformarlo en soluciones, equilibrio para basarse en los hechos y en la razón.
- **6° Idoneidad en los conocimientos y habilidades legales, financieras y económicas (37,14%)**
Supone conocer, comprender y aplicar aquellos contenidos jurídicos, financieros y económicos que son necesarios para el desempeño experto en el área principal de la profesión contable.
- **7° Comunicación (35,71%)**
Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. Comprender la dinámica de grupos. También comunicar por escrito.
- **8° Aprendizaje continuo (31,43%)**
Por generación propia y aportado por la comunidad profesional. Acción dinámica de actualización constante y adaptación a un entorno cambiante.
- **9° Uso experto de software contable e impositivo (30,02%)**
Demostrar experticia en todos aquellos programas informáticos que se utilizan en los estudios y empresas, en el área contable y en el área impositiva (por ejemplo: Tango Gestión, Bejerman, etc.).

b. Perspectivas para los Profesionales en Ciencias Económicas

Para los profesionales de ciencias económicas las perspectivas son más que favorables. Si ampliamos el tema de las oportunidades laborales a una perspectiva más global y no sólo local -aunque también la incluye-, observamos que la tecnología está impulsando la aparición de nuevos productos y servicios que en algunos casos dan lugar a nuevas formas de hacer negocios, por lo que necesariamente se demandaran los servicios de los profesionales en ciencias económicas (fundamentalmente los del contador).

Se abre un increíble campo laboral para los profesionales de carreras afines si tomamos, por ejemplo, el campo de los innovadores servicios financieros, que se apoyan en tecnología de última generación. Vemos desfilar, ante nuestros ojos sorprendidos, aplicaciones móviles para: tomar créditos; obtener asesoría para hacer inversiones; tomar préstamos; seguros y

asesoría en impuestos, para mencionar algunas. La aparición de bitcoins es otro ejemplo interesante. **(LOUSTAU, Lorena & SCHUMAN, Mara, 2016)**

También surgen alternativas de trabajo vinculadas al desarrollo, la implementación y la operación para gestiones online que hacen la vida más fácil a los usuarios.

Ahora bien, que estos productos y servicios sean posibles no depende solamente de los avances en tecnología, sino de la capacidad y disponibilidad de los profesionales de distintas disciplinas de trabajar en forma conjunta (donde el rol del contador juega un papel fundamental), cada uno aportando su know-how específico de un modo abierto, creativo y colaborativo.

En esta tierra fértil del trabajo interdisciplinario, crecen nuevas oportunidades laborales que pueden desarrollarse con el formato de pequeños emprendimientos o en el seno de grandes empresas que apuestan a esos nuevos desarrollos, destinando importantes inversiones a estas células innovadoras.

Los profesionales de ciencias económicas, con sus valiosos conocimientos técnicos específicos, son y serán bienvenidos en diferentes instancias de los nuevos negocios, tanto en su gestación y diseño como en la implementación, en la operación y en el mantenimiento. Otra acción, que cada vez está tomando más fuerza (sobre todo las grandes empresas, y ni que hablar en las multinacionales), es la implementación de los Programas de Jóvenes Profesionales (PJP). Esta es una estrategia muy usada por las empresas para preparar a sus futuros líderes, brindándoles entrenamiento profesional y desarrollando sus habilidades. Lo hacen aprovechando la oportunidad para moldear esas experiencias a la medida de la cultura organizacional. De este modo, se aseguran que los profesionales así formados sean exitosos al tomar funciones de conducción.

Estos PJP son relativamente cortos (en ocasiones se dan durante el verano, por lo que no exceden los 3 meses) y ofrecen experiencias desarrolladoras de verdadero aprendizaje. Ni bien comienzan les dan trabajos desafiantes para que puedan aplicar sus conocimientos. También, atentos a lo que esperan estos jóvenes como parte de los programas, se prevén figuras profesionales modelo como mentores, tutores y los mismos jefes, que tienen un alto impacto en el crecimiento profesional.

Muchos PJP ofrecen además rotaciones por distintas áreas o sedes en el país o por diferentes naciones. Esta alternativa amplía aún más la experiencia de aprendizaje, que se vuelve más rica desde otras variables como la diversidad cultural.

Con foco firme en el futuro del negocio, la competencia entre las grandes empresas para captar a los mejores talentos es cada vez más feroz, y las organizaciones se encuentran dispuestas a adaptar las reglas del juego a favor de los jóvenes profesionales con el objetivo de atraerlos y retenerlos.

c. Competencias y Puestos más Demandados

Para preparar a los trabajadores para los trabajos del futuro, primero debemos entender cuáles son las competencias o habilidades requeridas por el mercado actual. Sin embargo, también es necesario tener acceso a información relevante sobre los puestos más demandados, saber adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías (que también demandarán nuevos puestos de trabajo) y empoderar a los trabajadores para que estos sean exitosos, y se puedan insertar rápidamente en la cuarta revolución industrial.

c.1. Nuevas Competencias para los Profesional en Ciencias Económicas

Siguiendo a **LOUSTAU** *“en un mundo de negocios incierto y cambiante como el actual, en el cual aparecen nuevos negocios y perecen otros a un ritmo vertiginoso, sólo las empresas suficientemente atentas a leer los cambios, capturar las oportunidades y adaptarse con flexibilidad sobrevivirán. Estas empresas, que enfrentan desafíos tan grandes como los mencionados, necesitan colaboradores con habilidades que puedan dar batalla en este escenario”*.

Para ella, los nuevos perfiles requerirán habilidades de adaptación y flexibilidad, y la capacidad de desarrollar vínculos interpersonales para interactuar con diferentes interlocutores, diversas disciplinas y áreas. El manejo exitoso de la tecnología y el pensamiento analítico serán también demandados.

Según la autora, hoy no sólo es necesario poseer un perfil analítico, metódico y orientado a procesos, sino también adquirir mayores competencias que den cuenta de la flexibilidad y ser creativo y con la mente abierta.

En esta misma línea, el informe “Future Work Skills 2020” del Institute for the Future, elaborado por la Universidad de Phoenix, plantea que el desarrollo de las habilidades del futuro del trabajo debe focalizarse en competencias como la inteligencia social, el sentido del hacer, el pensamiento adaptativo, computacional e intercultural, la transdisciplinariedad y la colaboración virtual, entre otras.

Ya no sólo escuchamos en la demanda de las empresas la necesidad de candidatos que cumplan con las tradicionales capacidades (liderazgo, capacidad analítica, orientación a resultados, buenas habilidades para las relaciones interpersonales, etc.). Esto ya no alcanza. Todo lo que las empresas solicitan y esperan de sus empleados requiere un nuevo desarrollo a cargo de las personas.

Según los datos obtenidos de LinkedIn, las 20 habilidades más demandadas eran en su mayoría técnicas (llamadas también habilidades duras); es decir, habilidades necesarias para realizar tareas específicas. Sin embargo, en una serie de estudios se pone de manifiesto la

creciente importancia de las habilidades sociales (llamadas también habilidades blandas), que se refieren a aquellas que permiten a una persona comunicarse e interactuar con otros exitosamente, así como el poseer pensamiento crítico, capacidad de pensar creativamente, y de aprender a aprender. Es posible que la metodología usada en este estudio, a partir de las habilidades que los usuarios de LinkedIn registran en sus perfiles, genere un sesgo hacia las habilidades técnicas o duras, porque son las que las personas tienden a destacar. Para un número creciente de autores y educadores, formar en estas competencias blandas constituye la base de una formación para el siglo XXI, ya que, combinadas con una oferta pertinente de cursos técnicos, le confieren a la persona la capacidad de adaptarse a un rápidamente cambiante mercado laboral. Un estudio realizado en 3 países de la región encontró que estas habilidades eran las más valoradas por los empleadores a la hora de contratar a una persona. Además, en otra encuesta reciente a empleadores se revela que, incluso por encima de las habilidades de cálculo, las habilidades que más hacen falta al personal son sociales (trabajo en equipo y comunicación) y de pensamiento crítico.

Para **(PETRILLO, Marcela, 2016)**, *“hoy los profesionales del área asumen un protagonismo diferencial y adquieren cada vez mayor relevancia en mercados emergentes, donde se valora la experiencia en el diseño e implementación de estrategias de financiamiento, donde el margen está condicionado por la optimización de costos, y el resguardo de la rentabilidad es clave para la supervivencia de la organización”*.

La autora asevera que las empresas aspiran incorporar perfiles que posean conocimientos de especialista con competencias transversales, conformando un rol de partner con el resto de las áreas para que contribuyan con el negocio desde una mirada global que deje de lado la perspectiva tradicional del control y restricción de costos. Se privilegian aquellos candidatos capaces de desplegar no sólo habilidades numéricas, sino también comerciales. Que puedan poner en juego el talento para el análisis y la flexibilidad para involucrarse desde un rol de aliados del negocio.

Luego PETRILLO afirma que, *“el desafío principal que enfrentan las empresas es captar profesionales que logren articular el dominio de las herramientas técnicas con la generación de respuestas creativas”*.

Y para quienes ocupan posiciones de liderazgo y conducción de equipos, la empatía, la capacidad de negociación y las habilidades de escucha y comunicación son una plataforma imprescindible para acceder a la integración de los aspectos racionales con los emocionales, instalando un estilo de gestión más ecuánime y efectivo.

Como conclusión de este punto, podemos afirmar que el mundo ya no pretende lo mismo de los trabajadores, y las organizaciones tampoco lo hacen. Para las personas, el gran desafío será adquirir estas nuevas habilidades y asumir el escenario de cambio. Para las organizaciones, lo más desafiante será construir y redefinir estas nuevas competencias de

acuerdo con este nuevo contexto. Los profesionales de ciencias económicas no se salvan de este nuevo escenario, en la era 5.0.

c.2. Puestos más Demandados en el Mercado Laboral

Según una encuesta realizada por Manpower (**iProfesional, 2020**), la Argentina es el quinto país de Latinoamérica con escasez de talento, y la mitad de las empresas (durante el 2019) tuvieron problemas para dar con los perfiles que necesitan cubrir. Dentro de los 10 puestos más difíciles de cubrir, el quinto lugar lo ocuparon los profesionales de contabilidad y finanzas como contadores, auditores y analistas financieros (una ubicación de privilegio para estos profesionales).

En el primer lugar se ubican los técnicos como controladores de calidad y personal técnico en general; le siguen los oficios calificados como el de electricista, soldador o mecánico; en tercer lugar, se ubicaron los puestos de tecnología de la información, expertos en ciberseguridad, administradores de redes, soporte técnico; y en el cuarto, en el área de ventas y marketing, representantes y gerentes de ventas y diseñadores gráficos.

Luego, investigando las consultoras más prestigiosas y conocidas del medio (Adecco, Zona Jobs, Bumerán, Manpower, Servicio de Empleo: AMIA, Compu Trabajo y Bayton), encontramos diferentes tipos de perfiles, solicitados por estudios contables e importantes empresas.

Observamos que tanto el género como la edad, no fueron requisitos destacados como excluyentes; sí nos llamó la atención que varios anuncios (sobre todo de grandes empresas multinacionales), se encuentran en inglés -un dato a tener en cuenta-.

A continuación, detallamos los 10 puestos que consideramos de interés para este estudio (ya que pueden servir de guía a los interesados en buscar empleo y moldear su perfil), donde se resaltan las demandas actuales (tareas a desarrollar y requisitos a cumplir), ordenándolos de menor a mayor (en referencia al grado de complejidad de los puestos y de los requerimientos exigidos).

Oportunidad Laboral N° 01

Administrativo Contable (Estudio Contable)

Descripción

Nos encontramos en la búsqueda de un Administrativo Contable, para incorporarse, a través de, Zona Jobs, en el área contable de un conocido estudio contable del departamento de Tunuyan (Mendoza).

Tareas/Responsabilidades

- Trabajo en equipo con área de cobranzas para atención de clientes, recepción y proceso de pagos.
- Emisión de reportes diarios, semanales y mensuales.
- Conciliación de cuentas de clientes.
- Manejo de documentación relacionada a facturación y cuentas corrientes de clientes.
- Liquidación de impuestos y actualización de libros contables.

Requerimientos

- Predisposición y actitud proactiva, flexibilidad horaria y buenas relaciones interpersonales.
- Nivel académico: Estudiante avanzado de Contador Público Nacional o joven egresado.
- Años de Experiencia: No es necesaria.
- Habilidades informáticas: Paquete office.
- Disponibilidad de viajar: No.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 02

Auxiliar Contable Generalista (Estudio Contable)

Descripción

Nos encontramos en la búsqueda de un Auxiliar Contable Generalista, a través de Bumerán, para un importante estudio contable de la Ciudad de Mendoza.

Tareas/Responsabilidades

- Tareas generales de contabilidad.
- Liquidación de impuestos mensuales (IVA e IIBB).
- Análisis de cuentas.
- Conciliaciones bancarias.
- Liquidación de sueldos de diferentes convenios.

Requerimientos

- Nivel académico: Estudiante avanzado de Contador Público Nacional (preferentemente) o joven egresado.
- Años de Experiencia: 1 en estudios contables del medio
- Habilidades informáticas: Paquete office y sistema de contabilidad Tango.

- Disponibilidad de viajar: No.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 03

Asistente Contable (Empresa de Seguridad Electrónica)

Descripción

Estamos buscando un Asistente Contable para incorporarse, a través de Manpower, directamente al equipo de nuestro cliente, reconocida empresa de seguridad informática, ubicada en la Ciudad de Mendoza.

Tareas/Responsabilidades

- Análisis de cuentas (clientes y proveedores).
- Conciliaciones bancarias.
- Facturación (sistemas contables).
- Contabilidad multi moneda.

Requerimientos

- Actitud proactiva.
- Nivel académico: Estudiante avanzado de Contador Público Nacional o joven egresado.
- Años de Experiencia: 1 en puestos similares.
- Habilidades informáticas: Paquete office y conocimiento de sistemas contables.
- Disponibilidad de viajar: No.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 04

Contador Junior (Estudio Contable)

Descripción

Nos encontramos en la búsqueda de un Contador Junior, para incorporarse, a través de Servicio de Empleo: AMIA, en el área de auditoría de un prestigioso estudio contable de Mendoza.

Apuntamos a aquellos candidatos con perfil analítico, minuciosos, con capacidad de organización, planificación y trabajo en equipo, proactivos, autónomos, con habilidad de comunicación y persuasión.

Tareas/Responsabilidades

- Realizar auditorías programadas asignadas, elaborando los respectivos informes.
- Efectuar el seguimiento de la implementación de las observaciones en las auditorías.
- Colaborar en el relevamiento, comprensión, documentación y análisis de todo tipo de proceso contable, impositivo y societario.
- Asistir en la elaboración de informes de gestión.
- Colaborar en la identificación y evaluación de riesgos de procesos y controles.
- Colaborar con el desarrollo y seguimiento de los planes de acción y de mejora, que garanticen el adecuado cumplimiento de las normas organizacionales.
- Realizar trabajo de campo: indagaciones, inspecciones, etc.

Requerimientos

- Conocimiento de normas para el ejercicio profesional de Auditoría.
- Nivel académico: Joven egresado de la carrera de Contador Público Nacional.
- Años de Experiencia: 1 en empresas, preferiblemente estudios contables.
- Habilidades informáticas: Paquete office y sistema Tiempo.
- Disponibilidad de viajar: Si.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 05

Contador (Importante Organización -ONGs-)

Descripción

Nos encontramos en la búsqueda de un Contador/a, a través de Compu Trabajo, para dar soporte a proyectos territoriales de la organización. Estamos seleccionando para el seguimiento contable/impositivo de cooperativas/asociaciones civiles, a un contador/a recibido.

Tareas/Responsabilidades

- Experiencia para liderar equipos contables y auditoría.
- Liquidación personas jurídicas: IVA, IIBB, ganancias y retenciones de ganancias.
- Inscripciones de monotributo.
- Armado de balances, reportes y conciliaciones contables.

Requerimientos

- Será requisito contar con experiencia similar a la detallada.

- Se valorará el interés en trabajar con sectores de vulnerabilidad social.
- Nivel académico: Contador Público Nacional.
- Años de experiencia: 3.
- Disponibilidad de viajar: No.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 06

Analista de Finanzas (Importante Empresa Industrial)

Descripción

Estamos buscando un Analista de Finanzas, a través de Bayton, para incorporarse directamente al equipo de nuestro cliente de importante industria en la Ciudad de Mendoza.

Tareas/Responsabilidades

- Análisis de costos de producción.
- Control y actualización de inventarios.
- Análisis de cuentas contables.
- Implementación de métricas desarrolladas por la compañía.
- Interacción en los procesos de producción y administración.
- Desarrollo de reportes y gráficos de desempeño.
- Implementación de actividades de control interno.

Requerimientos

- Capacidad analítica y planificadora.
- Buen manejo de relaciones interpersonales.
- Nivel académico: Contador Público Nacional.
- Años de Experiencia: 1 a 3 años en puestos similares.
- Habilidades informáticas: Excel intermedio y/o avanzado.
- Idiomas: Inglés intermedio oral y escrito.
- Disponibilidad de viajar: No.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 07

Analista de Cobranzas (Importante Empresa de Alimentos)

Descripción

Estamos buscando un/a Contador/a o un/a Licenciada en Administración para incorporarse, a través de, Bumerán, al equipo de nuestro cliente, importante empresa de alimentos, ubicada en Godoy Cruz, Mendoza.

Tareas/Responsabilidades

- Administración integral de la cartera de clientes en cuentas corriente.
- Gestión activa de cobranza, mediante llamados, mails, etc.
- Coordinación para retiro de pagos en clientes.
- Mantenimiento y conciliación de las cuentas corrientes de clientes.
- Emisión de recibos por sistema.
- Confección de reportes, diarios, semanales y mensuales para gerencia.
- Reemplazo natural de la posición de facturación.
- Rendición de cobranzas al área de tesorería.
- Ordenamiento y archivo de la documentación que genera el sector.
- Control preventivo y gestión de mora.
- Coordinación con estudio jurídico para clientes morosos.
- Determinación de intereses por mora y emisión de notas de débito.

Requerimientos

- Nivel académico: Contador Público Nacional o Licenciado en Administración.
- Años de Experiencia: 3 en posiciones similares.
- Disponibilidad de viajar: No.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 08

Analista de Sustentabilidad (Importante Empresa Metalúrgica)

Descripción

Estamos buscando un/a Contador/a para incorporarse, a través de Adecco, al equipo de nuestro cliente, importante empresa del rubro metalúrgico, ubicada en Godoy Cruz, Mendoza.

Tareas/Responsabilidades

- Reporting.
- Balance mensual y anual.
- Análisis de cuentas.
- Liquidación de impuestos mensuales.

- Control de gestión.

Requerimientos

- Conocimiento en convenio UOM y ASIMRA.
- Nivel académico: Contador Público Nacional.
- Años de Experiencia: 5 en puestos similares (perfil Senior o Semi Senior).
- Habilidades informáticas: Paquete office y conocimiento del sistema SAP.
- Disponibilidad de viajar: Si.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 09

Gerente de Administración y Finanzas (Empresa Multinacional)

Descripción

Estamos buscando un Gerente de Administración y Finanzas para incorporarse, a través de Bayton, directamente al equipo de nuestro cliente, reconocida empresa multinacional, encontrándose una de sus filiales en la Ciudad de Mendoza.

Tareas/Responsabilidades

- Estará a cargo del manejo administrativo y financiero de la empresa.
- Deberá responder por temas administrativos como a nivel financiero, enfocado en la rentabilidad.
- Deberá presentar el informe financiero, en tiempo y forma, ya que la empresa cotiza en bolsa.
- Mantendrá contacto con el estudio contable, por temas impositivos.
- Será responsable de reportar y mantener comunicación fluida con los socios en el exterior, reportando a un Gerente General.

Requerimientos

- Se priorizará el dinamismo, la capacidad de planificación y el pensamiento crítico.
- Nivel académico: Egresado de alguna carrera de Ciencias Económicas.
- Años de Experiencia: 4 en posiciones similares, en empresas con reporte a casa matriz en el exterior.
- Habilidades informáticas: Paquete office y conocimiento de sistemas contables.
- Idiomas: Inglés avanzado oral y escrito.
- Disponibilidad de viajar: Si.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

Oportunidad Laboral N° 10

Jefe de Control de Gestión y Administración (Empresa Multinacional)

Descripción

Estamos buscando un Gerente de Administración y Finanzas para incorporarse, a través de Adecco, directamente al equipo de nuestro cliente, empresa multinacional de alimentos, que posee sus oficinas en el carril Rodríguez Peña de Godoy Cruz.

Sera responsable del control de gestión del país, asegurando la puesta en práctica y el cumplimiento de los procesos y estrategias trazadas por la organización para alcanzar sus objetivos eficientemente, brindando a las direcciones información que permita la correcta toma de decisiones garantizando la sostenibilidad del negocio.

Tareas/Responsabilidades

- Garantizar la correcta elaboración de los reportes de gestión para casa matriz.
- Planear, coordinar e implementar junto con su equipo de trabajo procedimientos y controles requeridos para el control de gastos de la compañía.
- Informar oportunamente a la Dirección General sobre las desviaciones a los procesos y procedimientos de la compañía.
- Asegurar la veracidad de la información financiera que se emite a las diferentes áreas de la compañía.
- Garantizar la adecuada elaboración del presupuesto anual.
- Realizar seguimiento al presupuesto general de la compañía.
- Analizar y supervisar la información generada por las personas a cargo.
- Ser parte activa de los procesos relacionados con la gestión del equipo de trabajo selección, formación y fomento de un buen ambiente de trabajo.
- Mantener debidamente organizada y registrada la información a cargo y proporcionar información al cliente interno cuando sea requerido.

Requerimientos

- Nivel académico: Egresado de alguna carrera de Ciencias Económicas con Especialización y/o Maestría en áreas de Finanzas, Comercio o Administrativas (deseable pero no indispensable).
- Años de Experiencia: 2 en cargos relacionados con el área de control de gestión, preferiblemente empresas de consumo masivo (preferentemente alimenticias).
- Habilidades informáticas: Excel nivel avanzado.
- Idiomas: Inglés avanzado oral y escrito.

- Disponibilidad de viajar: Si.
- Disponibilidad de cambio de residencia: Si.

3. Herramientas Personales Imprescindibles para el Nuevo Contador

Hasta aquí hemos analizado la influencia del impacto tecnológico en la labor del contador, y las competencias y perfiles demandados por el mercado laboral, todos ellos factores externos, con los cuales el profesional deberá necesariamente ajironarse para poder tener más chances de insertarse laboralmente. En este apartado, hacemos hincapié a un factor que es de carácter interno, ya que depende exclusivamente del profesional, y se relaciona con las herramientas personales -las que debe desarrollar casi didácticamente-, para estar a tono con la realidad actual.

a. Plan Estratégico Personal

Un aspecto fundamental de la planificación estratégica en una empresa es la definición de su misión, el motivo por el que está en el mundo, el rol que cumple. Todas las organizaciones tienen una misión. Si no la tuvieran, no sabrían a qué se dedican, no sabrían qué hacer. Las personas también tienen una misión -explícita o implícita-. Definirla es el primer paso para crear un plan estratégico personal.

¿Qué vinimos a hacer al mundo? ¿Para qué nacimos? ¿Qué huella queremos dejar? Estas son algunas preguntas que necesitamos hacernos. **Según (MELAMED, Alejandro, 2016)** *“la vida es una cerradura con combinación. Nuestro trabajo es encontrar los números correctos en el orden adecuado. Y cada uno tiene su propia combinación. Cada uno vino al mundo para algo diferente. No plantearnos cuál es nuestra misión es quizá la mayor causa de fracaso en la carrera y en la vida. Es como correr una maratón a ciegas. Si no sabemos cuál es nuestro propósito, difícilmente seremos exitosos. No existe un éxito a secas. Hay éxitos o fracasos en función de la misión que uno tenga”*.

Por lo tanto, el primer paso en este recorrido es la definición de la misión personal. Es importante tomarse el tiempo para reflexionar y escribirla.

Para el autor, se pueden considerar las siguientes pautas para orientarnos, y así poder escribir nuestra misión personal:

- Una sola frase, enfocada en aquello que realmente nos interesa.
- Expresada en sentido positivo.
- Tiene que generarnos un impacto emocional.
- Usar verbos propositivos: generar, desarrollar, ejecutar, impulsar, fomentar, etc.
- Escribirla de manera simple y clara.

- Debe ser lo suficientemente corta como para recordarla en todo momento.
- Cuando la pronunciamos, debemos sentir orgullo.

También es necesario realizar algunas preguntas, tales como:

- ¿Cuáles son las creencias por las que nos diferenciamos?
- ¿Por qué aspectos personales nos gustaría ser reconocidos?
- ¿Qué cosas sostenemos a través del tiempo?
- ¿Qué cosas nos sostienen en los momentos más difíciles?
- ¿Con qué cosas nos identificamos?
- ¿Cómo nos gustaría ser recordados?

Luego, él afirma que se debe continuar definiendo la “visión”, esta es básicamente responder a la siguiente pregunta: ¿Dónde queremos estar de aquí a algunos años? Es la definición de la meta de largo plazo que esperamos alcanzar en nuestras carreras. Una vez establecido este norte, todas nuestras decisiones estarán alineadas con él. Todas las pequeñas decisiones que tomemos serán pasos intermedios para alcanzar nuestra visión de largo plazo. Pero lamentablemente no siempre se puede todo lo que se quiere. Lo que nos apasiona no necesariamente es algo de lo que vamos a poder trabajar. Tal vez nuestra pasión sea jugar al fútbol. Pero, salvo en casos muy excepcionales, eso es un hobby, no un trabajo. Por lo contrario, si nuestro trabajo no nos gusta en lo más mínimo, la probabilidad de fracaso será muy alta. El éxito en la carrera depende de encontrar un trabajo que combine lo que nos gusta con lo que es factible. Por un lado, el deseo; por el otro, la realidad.

El mundo de las organizaciones desarrolló hace tiempo la matriz FODA con el objetivo de clarificar las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas de una empresa en relación con el ambiente en que se desempeña, sus capacidades y los objetivos que se propone. Esta misma herramienta puede usarse en el caso de las personas.

Una vez que hemos recorrido todo el proceso anterior, debemos pasar a la acción, activar el plan, ejecutarlo. Obviamente, ello será imposible sin el coraje necesario para cambiar y la voluntad para sostenerlo en el tiempo.

Las herramientas presentadas apuntan a que podamos ejecutar nuestro propio plan estratégico, aquel que nos permitirá identificar nuestra definición del éxito y cómo alcanzarlo en nuestras carreras a partir de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

El plan comienza por una definición de quiénes somos y hacia dónde vamos. Lo más importante de una trayectoria profesional son las experiencias que vayamos viviendo. Este tipo de educación continua nos permitirá ir estableciendo nuestra propia marca personal.

La propuesta es encarar nuestras trayectorias del mismo modo en que las empresas encaran su estrategia, buscando diferenciarse en el mercado por aquello que hacen mejor que los

demás. Al final de cuentas, el éxito de una persona en el mercado laboral no es muy diferente del éxito de una organización. Cada vez más, personas y organizaciones se diferencian por factores intangibles. Por eso, nuestro capital intelectual es el activo máspreciado y tenemos que desarrollarlo continuamente. En gran medida, el éxito de una carrera pasa por tener clara la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Por qué nos van a elegir a nosotros y no a otro? Nuestra marca personal es la respuesta a esta pregunta. Tenemos que trabajar todos los días para aumentar su valor, para potenciarla y exponerla en el mercado para alcanzar el posicionamiento que deseamos.

b. Marketing Personal y Profesional

El contador es un profesional, que, hasta el momento, no ha sabido adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y a sus nuevas formas de comercialización de sus servicios. Aquellos que decidan aprovechar las ventajas y beneficios que las herramientas de marketing pueden proporcionarles, podrán ver con el tiempo resultados positivos, permitiéndoles crecer como profesional, frente a sus consumidores.

Hoy los profesionales tienen libertad para promover sus servicios en cualquier medio y en la medida que elijan (siempre dentro de los límites de la ética). Esto provoca una gran competencia entre ellos, a tal extremo que la supervivencia de muchas organizaciones de servicios profesionales depende ahora de sus habilidades para competir. Pero es importante destacar que, en su formación académica, no se contemplan conocimientos que le permitan adquirir la pericia mercadotecnia, ni de introducir herramientas de marketing para competir en un mercado sobresaturado; por lo que necesariamente, deberá aprender a desarrollarlas y utilizarlas. **(ENRIQUE, Rocio Magali, 2015)**

Hoy existen diferentes instrumentos, aplicaciones y estrategias que se pueden adaptar a la profesión, y que resultan sumamente útiles y eficaces. A continuación, detallamos algunas de las mencionadas por (PANERO, Maximiliano, 2020), y que, a nuestro juicio, resultan imprescindibles y desarrollaremos en forma individual

- Redes Sociales.
- Landing Page
- Tarjeta Personal Digital
- WhatsApp Business

b.1. Redes Sociales

La utilización de redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, YouTube, etc.) pueden ser la herramienta más poderosa y de mayor impacto en la promoción de los servicios

que podamos ofertar como profesionales. Estas les pueden ayudar a los profesionales a crear una red de comunicación directa con clientes, colegas, y socios; a través de las cuales se puede: compartir información, intercambiar puntos de vistas e inclusive atraer nuevos clientes. Pero también es cierto que, este tipo de herramientas es un arma de doble filo, y sin el debido cuidado se puede caer en el uso indebido de ellas y volverse una herramienta negativa, sin embargo, la podemos controlar y configurar de manera que muestren únicamente los aspectos relativos a los servicios.

Para los contadores, uno de los mayores retos a la hora de adaptarse a entornos cambiantes es aprender a hacer un mejor y mayor uso de las TICs, las cuales facilitan el acceso, emisión y tratamiento de la información; hoy por hoy, eje fundamental de toda actividad humana.

b.2. Landing Page

Podemos definir una landing page como: una página web preliminar o página de aterrizaje donde queremos destacar algo en especial, ya sea un servicio, o alguna novedad o promoción de un producto (**Marketing Digital, 2012**).

La gran ventaja que ofrecen las landing pages es la capacidad de dirigir al usuario a un sitio en el que se le provee de la información relevante y necesaria para concretar la compra de un producto o servicio, en vez de a la página web de la empresa. Se utiliza con los avisos de Google (los primeros 3 links que aparecen al realizar una búsqueda) ya que al hacer click en estos avisos, Google dirige al usuario a las landing pages, y no al sitio web de la empresa en cuestión, ya que esto puede generar una abundancia de información y como resultado, desconcertar al usuario, logrando que este no adquiera el producto o servicio.

Una landing page utiliza un formulario de consulta. Si el usuario está interesado en lo que se ofrece terminará completando el formulario de consulta. Este formulario es de suma importancia ya que permite medir que tanto sirven los anuncios de Google y si las compras de un producto o servicio viene de personas que entran de forma directa al sitio web (una de tantas opciones) o que ingresaron a través de un anuncio.

b.3. Tarjeta Personal Digital

Las tarjetas de presentación digitales son una potente herramienta para hacer networking de una forma más efectiva. Es el mismo concepto que la tarjeta de negocio de toda la vida, pero digitalizada, sin papel.

En Mendoza, un grupo de emprendedores (Linkard, 2020) desarrollaron *Linkcard Business Card*, se trata de una solución robusta de creación, personalización y diseño de tarjetas

digitales para profesionales y empresas, que reemplaza o complementa a tus tradicionales tarjetas de papel.

Estas “tarjetas digitales” pueden ser utilizadas tanto en las reuniones virtuales, presenciales o viralizarlas a través de las redes sociales, para ampliar o potenciar la red de contactos.

A diferencia de una tarjeta de papel (analógica), con *Linkcard Business Cards* se puede hacer un seguimiento o trackeo de datos, sobre cantidad de aperturas, agendados, cantidad de veces compartida, entre muchas métricas más.

Las tarjetas de presentación digitales parecen una opción innovadora y con mucho potencial para el futuro del networking, por lo que los contadores deberán tomar nota de su existencia.

b.4. WhatsApp Business

Esta es una aplicación gratuita pensada para profesionales y pequeños negocios que quieren mejorar la comunicación con sus clientes (Internet Util, 2020).

A través de la aplicación, se puede crear un perfil comercial para que los clientes puedan ver los datos más importantes, como la descripción del servicio que se presta, el correo electrónico, el sitio web o la ubicación.

Las respuestas pueden ser automatizadas con las herramientas de mensajería inteligente (tanto para mensajes de bienvenida como para mensajes de ausencia). Estos se enviarán automáticamente cuando un cliente escribe por primera vez o cuando no se está disponible.

Pero, además, también esta la opción de respuestas rápidas. Esta función es muy útil para no tener que escribir de nuevo todos aquellos mensajes que se envían con frecuencia. Ahora se pueden crear y guardar mensajes predeterminados, con los que responder a los clientes de forma fácil y rápida.

Se puede categorizar a los usuarios con etiquetas, como “nuevos clientes”, “nuevos pedidos”, etc. También esta la opción de crear un catálogo de servicios y compartirlo con usuarios a través de la aplicación. Se pueden revisar las métricas de las estadísticas para saber qué mensajes funcionan y cuáles no.

Por lo mencionado anteriormente, consideramos que es hora de darle una oportunidad a WhatsApp Business.

Conclusiones

En la primera parte de este capítulo, nos extendimos en una forma muy particular y directa, al animarnos a decir y argumentar que, si bien en estos tiempos de pandemia las profesiones en ciencias económicas no desaparecerán, si sufrirán cambios rotundos y permanentes en casi todos los aspectos fundamentales de desempeño. Ya está marcada la brecha en la que

los profesionales trabajaban “a puertas cerradas” (por llamarlo de alguna manera), y en la que ahora los más jóvenes se encuentran libres de seguir socialmente activos, y buscando las herramientas y medios que les ayuden a mantenerse presentes, dinámicos y en permanente actualización más de lo que venía siendo en los últimos años. También observamos que los profesionales de mayor antigüedad han sentido este impacto de mayor comunicación tecnológica, aunque deban acostumbrarse a dialogar ante cámaras, utilizar escáneres complejos, soportar los cambios que AFIP ha implementado en sus modos de captar información, entre otras.

Luego hicimos un repaso por la demanda laboral y las competencias exigidas en el mercado actual, aportando búsquedas reales con los distintos tipos de perfiles solicitados por las consultoras más prestigiosas del medio local.

Por último, concluimos afirmando que, tanto la era del marketing digital, las redes sociales (como Instagram LinkedIn, Twitter, Facebook, WhatsApp, Zoom, entre otras) y demás plataformas ya son partes inseparables de la profesión, lo que hace un par de años hubiera parecido absurdo. ¿Serán los nuevos graduados, capaces de imponerse firmemente a las demandas del globalismo cibernético, complicando severamente a sus competidores de mayor experiencia? Pregunta que dejamos abierta y con ...

Capítulo V: Metodología y Resultado del Trabajo de Campo

Introducción

En este capítulo, en su primera parte, abordaremos la población de estudio y el muestreo utilizado. Luego procederemos a explicar cómo se contactó a los mismos y de qué manera se organizó el cuestionario.

Posteriormente se hará referencia a las variables utilizadas en los cuestionarios, y a las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta, a la hora manejar la información obtenida en las distintas encuestas.

Finalmente, analizaremos en profundidad, los resultados obtenidos de las encuestas de los distintos claustros.

1. Población Objeto de Estudio y Muestreo

Los datos poblacionales de los estudiantes avanzados y egresados se obtuvieron a partir de una consulta efectuada al sistema SIU Guaraní del FCE-UNCuyo, el cual administra la historia académica de los alumnos desde su ingreso hasta su egreso. Los datos de los egresados, fueron complementados con los registros de las Colaciones de Grado comprendidas en el periodo 2015-2019.

La población bajo estudio de alumnos avanzados corresponde al primer semestre de 2020 y se compone de 122 individuos avanzados en la carrera. La misma se distribuye en 92 mujeres (75%) y 30 varones (25%). Para la determinación de la muestra se siguió una metodología de muestreo aleatorio por conglomerado. De esta forma quedó determinada una muestra de 76 alumnos avanzados, discriminados en 59 mujeres (78%) y 17 varones (22%). Se obtuvo una tasa de respuestas del 100% de la muestra, por lo que finalmente el número de individuos encuestados representa el 62% de la población.

La población bajo estudio de egresados corresponde al periodo 2015-2019 y se compone de 97 individuos egresados. La misma se distribuye en 70 mujeres (72%) y 27 varones (28%). Para la determinación de la muestra se siguió una metodología de muestreo aleatorio por conglomerado. De esta forma quedó determinada una muestra de 74 egresados, discriminados en 54 mujeres (73%) y 20 varones (27%). Se obtuvo una tasa de respuestas del 100% de la muestra, por lo que finalmente el número de individuos encuestados representa el 76% de la población. Asimismo, puede verificarse que todas las cohortes de graduación se encuentran suficientemente representadas.

2. Contacto con los Estudiantes Avanzados y Egresados

Una vez determinados los alumnos avanzados y los egresados que debían ser encuestados, se procedió a obtener sus datos de contacto; en particular, el número de celular, vía utilizada para llevar a cabo la encuesta. Como fuente primaria de datos referidos a contactos debemos mencionar el sistema SIU Guaraní, ya que en él constan los últimos domicilios y medios de contacto telefónico y vía e-mail de los estudiantes al momento de graduarse. Otros medios importantes utilizados para contactar a los individuos objeto de la encuesta fueron las redes sociales tales como Facebook, LinkedIn y aplicaciones tales como Whatsapp. Ello nos permitió obtener y validar los números de celulares de la casi totalidad de los alumnos avanzados y egresados que integraban la muestra.

3. Organización del Cuestionario

Para la realización de la encuesta se utilizó la herramienta de Formularios de Google (Google Forms). Mediante un Whapp personalizado, se remitió a cada uno de los estudiantes avanzados y graduados componentes de la muestra un link para el ingreso a la encuesta. Por otra parte, esta herramienta permite tener un control y seguimiento de la información acorde a los estándares necesarios para la investigación (algo sumamente importante). También provee un compilador de información en línea sobre los datos recolectados que, de forma fácil y sencilla, permite la exportación a una herramienta de Excel o una hoja de cálculo nativa de la misma aplicación.

Además dicha herramienta permite, mediante la separación en secciones de la encuesta, el direccionamiento de las preguntas según las respuestas obtenidas en las preguntas anteriores evitando de esta forma que el encuestado deba responder preguntas no pertinentes y configurando un itinerario lógico dentro de la encuesta. La encuesta estuvo habilitada desde del 01 de Mayo al 30 de Mayo de 2020. En el Anexo I y II, se transcriben los cuestionarios utilizados.

4. Variables

Se consideraron importantes a la hora de establecer los diferentes cuestionarios las siguientes variables: Género – Educación secundaria – Experiencia laboral – Mercado laboral – Expectativas laborales – Satisfacción con los contenidos y habilidades adquiridas en sus estudios – Vinculación con el CPCEM – Relación con las áreas administrativas y gremiales de la FCE-UNCuyo.

5. Consideraciones Éticas del Estudio

La investigación fue llevada a cabo dentro de los límites que la ética profesional nos impone, no exponiendo a sujetos que no desearon compartir sus experiencias laborales u opiniones, sino que por el contrario, respetando a aquellos que por algún motivo particular de su propia incumbencia se negaron a participar de esta investigación. Los resultados fueron vertidos en forma totalmente fidedigna, sin alterar nada, cualesquiera fuesen estos.

6. Resultados de las Distintas Encuestas

A modo de diferenciar las distintas respuestas, y con el objeto de poder obtener conclusiones en los 2 claustros, decidimos hacer un resumen por cada tipo de encuesta realizada; por lo que en los siguientes apartados desarrollaremos cada uno de ellos por separado.

a. Resumen de las Encuestas a Estudiantes Avanzados

En esta muestra se distingue que el 76,8 % pertenece al sexo femenino y el 23,2% al masculino.

En lo que hace a su formación previa (colegio secundario), observamos que el 74,4% asistió a colegios estatales, mientras que el 22% fue a colegios privados; y el restante 3,7% concurrió a ambos.

Cuando se les pregunto a los encuestados en que año de la carrera estaban, el 53,7% se encontraba en 4° año; luego con el 32,9% se ubicaban los alumnos que se encontraban cursando 5° año y por último con el 13,4% quienes ya habían terminado de cursar y adeudaban solo 1 materia o el trabajo de investigación. En lo que hace a la cantidad de materias que les faltaban para terminar la carrera; el 61% adeudaba entre 10 y 12, luego con el 20,7% se ubicaban quienes debían entre 1 y 3, con el 11% a los que les restaban entre 7 y 9; finalizando con el 7,3% quienes adeudaban entre 4 y 6 (**Grafico N° 01**).

El 76,1% de los estudiantes avanzados considera que en San Rafael existe demanda laboral, pero poca para aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera que están estudiando. Un 15,5% considera que hay mucha demanda y solo un 8,5% piensa que no hay demanda (**Grafico N° 02**).

Cuando se les consultó si consideraban la posibilidad de irse de San Rafael luego de terminar la carrera, solo el 32,4% no lo ve como una posibilidad. Luego, entre los que si se irían el porcentaje varía según las razones, habiendo estudiantes que se irían sin un objetivo definido, otros con la idea de regresar al país y otros con la idea de no volver (**Grafico N° 03**).

El 94,4% de los encuestados cree que es bueno que los estudiantes trabajen, así cuentan con experiencia laboral al terminar su carrera. Por el contrario, solo un 5,6% considera que los estudiantes deberían dedicarse exclusivamente a estudiar sin necesidad de trabajar.

Si los estudiantes tuviesen la posibilidad de elegir un trabajo donde aplicar los conocimientos adquiridos, el 47,9% prefiere trabajar como empleado y le es indistinto si es en el sector público o privado. Le siguen trabajar en una empresa privada y trabajar como profesional independiente con un 18,3% y un 11,3% respectivamente.

Trabajar como empleado público fue elegido por el 9,9% de los encuestados, mientras que desarrollar un emprendimiento con un socio o colega por el 5,6%. El 4,2% dijo que prefiere desarrollar un emprendimiento en solitario **(Grafico N° 04)**.

Se les presentó a los encuestados una lista cerrada de 10 posibles factores de elección de un trabajo, donde podían elegir hasta 3 opciones. Si consideramos todo el universo de estudiantes avanzados, el factor mencionado en primer lugar es el sueldo (70,4%), seguido por las posibilidades de desarrollo (57,7%), en tercer lugar, encontramos a las oportunidades de capacitación (43,7%) y por último la carga horaria (38%) **(Grafico N° 05)**.

El 50,7% de los estudiantes se encuentra trabajando actualmente mientras cursa sus estudios. Entre los estudiantes que trabajan, el 29,6% sigue buscando empleo paralelamente. Dentro del 49,3% de los estudiantes que no trabajan, un 22,5% está buscando empleo por primera vez, un 21,1% busca empleo y ya tiene alguna experiencia laboral y el 5,7% no busca empleo **(Grafico N° 06)**.

En lo que hace a las exigencias actuales de las consultoras de personal, respecto a la presentación adecuada de CV o de cómo afrontar correctamente una entrevista laboral, los alumnos manifestaron en un 48,1% “conocerlas, pero consideran necesario actualizar algunos conceptos”, seguido de un 42,3% donde afirmaron “no conocerlas” y solo el 9,6% confirmó “conocerlas bien” **(Grafico N° 07)**.

El 55,8% de los encuestados dijo que siempre investiga en internet sobre empresa en donde tendrá una entrevista laboral, mientras que el 32,7% lo hace a veces y solo el 11,5% no lo hace **(Grafico N° 08)**.

El 87,3% de los estudiantes considera que hay problemas para conseguir trabajo vinculado con su carrera. Al consultar por las dificultades para conseguir empleo a aquellos estudiantes que se encuentran en búsqueda de oportunidades laborales, el 83,9% opina que es por la “falta de experiencia”. Le sigue la “falta de contactos personales” con un 67,7% y luego la “falta de expresión oral, idiomas o software contables” con un 33,9%. Por último se destaca la opción “excesiva duración de la carrera” con un 32,3% **(Grafico N° 09)**.

El 49,3,2% de los encuestado realiza o ha realizado realizaron pasantías, y sobre ese total el 91,4% fueron rentadas. La mayoría de las pasantías se realizaron en “organismos públicos”,

seguido por “empresas privadas”, en menor medida en “estudios contables” y por último en “bancos”; sin contar con participación alguna en “ONGs” **(Grafico N° 10)**.

Un alto porcentaje de los estudiantes ha trabajado en algún momento de la carrera (80,3%). Cuando indagamos: ¿en qué año de la carrera había empezado a trabajar?, las respuestas fueron las siguientes: un 45,6% empezó a trabajar mientras cursaba 3° año, luego con el 17,5% encontramos quienes comenzaron a trabajar en 4°. Posteriormente con el 15,8% quienes arrancaron a trabajar en 2° año; más atrás se ubicaron quienes en 1° año comenzaron a trabajar (10,5%), y finalmente, con los mismos porcentajes (5,3% cada uno) los que trabajaban antes de comenzar la carrera y quien ya la estaban por finalizar (en 5° año) **(Grafico N° 11)**.

La decisión de trabajar mientras estudiaba, se fundamentó principalmente en: “adquirir experiencia profesional” (57,9%), seguida de “adquirir independencia económica” (42,1%) y por último por “para solventar los estudios” (36,8%) **(Grafico N° 12)**.

La gran mayoría de los encuestados señaló que encontró trabajo por “tener contactos personales o familiares” (43,1%); en segundo lugar, están los que consideran que se debió a “avisos, boletines o flyers de Agrupaciones Estudiantiles” (24,6%); y por último (considerando solo los porcentajes significativos) se menciona a la “Secretaria de Asuntos Estudiantiles (22,8%)” **(Grafico N° 13)**.

Entre los aspectos del perfil profesional que consideraron determinantes para obtener su empleo (anterior y/o actual), los estudiantes nombran en primer lugar la “adaptación a distintos tipos de trabajos” (64,9%), le siguen quienes dicen que lo que favorece es manejar “conocimientos teóricos y prácticos” (57,9%), luego quienes dicen que lo que favorece es “pertener a la UNCuyo” manifestaron “habilidades profesionales ya desarrolladas” (45,8%) y en el cuarto lugar con un triple empate (21,1%), encontramos los que afirman que les ayudó el haber tenido “experiencias laborales previas”, “habilidades desarrolladas en la carrera” y “conocimientos del sector específico en el que se empleó” **(Grafico N° 14)**.

Cuando se les consultó a los encuestados acerca de los conocimientos que debió incorporar en capacitaciones o a través de la práctica de la profesión, que la FCE-UNCuyo no le brindó, se obtuvieron las siguientes conclusiones (ordenadas según su frecuencia en las respuestas):

- 01° Liquidación de sueldos.
- 02° Aplicativos de AFIP y ATM.
- 03° Practica laboral.
- 04° Programas contables.
- 05° Cursos sobre paquete office.
- 06° Inglés.
- 07° Sistema SIDICO.

El 61,4% de los estudiantes avanzados respondieron que estaban trabajando, y en un trabajo “vinculado” a su carrera el 57,1%, mientras que el 22,9% estimó que estaba “muy vinculado” y 20% consideró que su actual empleo estaba “nada vinculado” con su carrera (**Grafico N° 15**).

En lo referente a la cantidad de horas semanales que destinan a su trabajo, el 71,4% trabaja “entre 20 y 40 horas”, el 20% lo hace durante “más de 40 horas”, mientras que el 8,6% lo hace por “menos de 20 horas” (**Grafico N° 16**).

Es variado el lugar donde desempeñan sus actividades los alumnos, encontrándose en un primer lugar en “las empresas privadas” con el 25,7%, seguido por “la administración pública” con el 22,9%; luego se ubican quienes trabajan “en un estudio contable” o realizan “una pasantía educativa” con iguales porcentajes (con el 20% ambos) y más atrás encontramos a los que “administran su propio emprendimiento” con el 11,4%. El resto de los casos tiene una significatividad poco relevante (**Grafico N° 17**).

Respecto al grado de satisfacción que tienen con su remuneración actual, los encuestados se mostraron: “satisfechos” un 42,9%, “poco satisfechos” el 37,1%, “muy satisfechos” el 14,3% y “nada satisfechos” solo el 5,7% (**Grafico N° 18**).

El 77,1% de los alumnos, manifestó que buscarían otro trabajo más acorde a sus expectativas. Cuando se le consulto: ¿de quienes recibe información a actualizada acerca de la demanda laboral?, el orden de importancia en las respuestas fue el siguientes: 1º Agrupaciones Estudiantiles (77,5%), 2º Compañeros (45,1%) y 3º Secretaria de Asuntos Estudiantiles (35,2%). El resto de las opciones casi no fue seleccionada.

Finalizamos nuestro estudio de estudiantes avanzados, consultando a los mismos si considera que la FCE-UNCuyo “acompaña al estudiante avanzado en su inserción laboral”; obteniendo el “no” un 59,2%. Es por ello que concluimos con una pregunta abierta, de libre expresión en cuanto a los cambios o iniciativas que la FCE-UNCuyo debiera implementar para que los estudiantes avanzados puedan ir adquiriendo experiencia laboral durante el cursado, por lo que resumiremos algunas de ellas:

- En varias de las respuestas, se encontró: “reducir la carga horaria y/o flexibilizar la exigibilidad del cursado en algunas las materias, lo que permitiría poder trabajar y estudiar durante la carrera”. Según muchos de los estudiantes, la no contemplación de este punto, hace casi imposible llevar la carrera al día; “los horarios de cursado están armados para alumnos que solamente estudian”, sin contemplar las necesidades de quienes deben trabajar y/o hacerse cargo de una casa y/o de la crianza de sus hijos.
- Una de las sugerencias que más se repitió por parte de los alumnos fue: “que la carrera sea más practica y no tan teórica, para poder enfocarnos más en la realidad laboral.”. A continuación “copiamos en forma textual”, las más sobresalientes:

- “Es necesario más práctica en las aulas, sobre todo de situaciones que nos podemos llegar a enfrentar a la hora de trabajar”.
- “La facultad debería contar con algún sistema donde en cada año se pueda practicar lo que estudiamos, no solo una ejercitación en papel, sino todo lo que conlleva un trabajo verdadero, como obtener los datos que te dan para cada ejercicio, como obtener información de distintas páginas de AFIP, ATM, etc.”.
- “Se debería implementar la práctica profesional desde el primer año de cursado, aunque sea 2 veces por semana”.
- “Se necesitan practicas desde el segundo año; o de verano, como las que ofrecen tantas empresas”.
- “Es primordial contar con experiencia en la práctica del ejercicio, todo es demasiado teórico y al momento de trabajar se nota demasiado el abismo entre la teoría y la práctica. Esto se debe muchas veces a la desinformación y desactualización de los temas; nuestra carrera necesita permanentemente de capacitaciones, y eso se aprende y se ve fácilmente con práctica”.
- “Es necesario que haya materias con aplicación práctica, en distintos sectores que nos sirva para visualizar todas aquellas áreas que nos compete como contadores, y de esta manera poder entender, como todos los conocimientos teóricos que adquirimos a lo largo de la carrera pueden aplicarse a la práctica, y con eso, ganar algún tipo de experiencia para nuestro primer trabajo”.
- “Me gustaría que nos prepararan más para un buen desempeño laboral, que los profesores nos brinden conocimientos más prácticos, menos estructurados, de modo de estar preparados un poco más para lo que es la realidad de un trabajo”.
- “Mi opinión personal es que, en la facultad se debería enseñar “la práctica”, es decir la implementación de las herramientas que se dan a lo largo de la carrera; ya que solo se adquiere contenido teórico, el cual no contempla lo que ocurre en la vida laboral y el alumno se debe adaptar rápidamente a un nuevo sistema que no conoce, y en ocasiones causa frustraciones”.
- También encontramos varias referencias relacionadas con la implementación: “prácticas de trabajo no rentadas”. Manifestaron que es importante que se realicen “desde el comienzo de la carrera”, preferentemente en “estudios contables” y “con una carga horaria adecuada” (para no descuidar los estudios).
- Otro aspecto destacado, tiene que ver el “poco desarrollo académico” de ciertos temas muy demandados por el mercado laboral, tales como: informática, idiomas y sistemas de gestión contable.
- Una idea que fue mencionada en casi todas las respuestas, es “mejorar la gestión pasantías rentadas”. A renglón seguido, transcribimos en forma textual algunas de ellas:

- “Es necesario que haya mayor publicidad de las pasantías que se consiguen, porque de varias oportunidades no llegué a tomar conocimiento, o me entere cuando la convocatoria ya había cerrado”.
- “Se deberían realizar mayores convenios con empresas del medio y organismos públicos, para que de esa forma la mayoría de los estudiantes puedan adquirir experiencia laboral”.
- “Es importante que se firmen más acuerdos con empresas del medio, para generar más posibilidad de pasantías y que no se pida como requisito excluyente contar con la Beca Progresar, para acceder a la oportunidad laboral”.
- “Es completamente necesario que UNCuyo se vincule con empresas que sean afines a nuestra carrera, para poder así generar una posibilidad laboral y de esta forma el alumno pueda ejercer su título lo más rápido posible. Esto se lograría si la facultad se abre a la sociedad”.
- “Considero necesario que se realicen convenios con la mayor cantidad de empresas posibles del medio, de modo de poder armar un programa similar al que realiza la Oficina de Empleo, pero con todos los estudiantes, porque no me parece justo que para postularse a un empleo o pasantía sea requisito tener la Beca Progresar”.
- “Me parece importante crear un espacio, en la facultad, donde la oferta y demanda laboral de la carrera se encuentren”.
- “Sería bueno realizar reuniones informativas con empresas privadas, para luego concretar con ellas, mayores pasantías educativas para los alumnos”.
- “Entiendo que la facultad debería crear más conexiones con empresas del medio, para lograr así que los estudiantes obtengan experiencia mientras están cursando. También lograr más pasantías con posibilidad de continuar trabajando en el lugar”.
- “Creo que se podría utilizar los contactos de los profesores, para poder brindar más cantidades de puestos de trabajo a los alumnos”.
- “Sería muy bueno tener más acuerdos de pasantías con diversas empresas de la zona, para obtener una mayor demanda de estudiantes avanzados”.
- “Tendrían que haber más participación de la UNCuyo con las empresas del medio, para poder insertar a los estudiantes en el mercado laboral, y de esta forma estos podrán adquirir experiencia”.
- Como ultimo punto destacamos una propuesta que, si bien fue “única”, consideramos importante que estuviera dentro de las observaciones de mejora. Esta dice más o menos así: “sería muy bueno que existiera en la facultad una ‘prestación de servicios de contabilidad a emprendimientos o empresas muy pequeñas’, que no cuentan con sistema contable ni un buen asesor. Este servicio podría ser monitoreado y guiado por los profesores, y ejecutado por los alumnos, con actividades a partir de 3° año, así cada año se encargaría de un tema en particular. Por ejemplo, los alumnos de 3° año, llevarían la

contabilidad y las registraciones, los de 4° año la liquidación de impuestos y los sueldos; y los alumnos de 5° año el armado de los estados contables y la auditoría de la tareas realizada por los cursos inferiores”.

b. Resumen de las Encuestas a Jóvenes Egresados

Con una media aproximada 26 años de edad en los egresados, se distingue que el 73 % pertenece al sexo femenino y el 27% al masculino.

En lo que hace a su formación previa (colegio secundario), observamos que el 68,9% asistió a colegios estatales, mientras que el 28,4% fue a colegios privados; y el restante 2,7% concurrió a ambos.

Un alto porcentaje de los egresados de la carrera de CPNyPP trabajó durante su época de estudiante (63,5%). Cuando consultamos: ¿en que año de la carrera había comenzado a trabajar?, las respuestas fueron las siguientes: un 25,5% empezó a trabajar mientras cursaba 4° año, luego compartiendo el mismo porcentaje del 17% cada uno, encontramos quienes comenzaron a trabajar en 3° y 5° año. Posteriormente también se dio un empate, con el 14,9% cada uno, quienes comenzaron a trabajar en 1° y 2° año; y finalmente se ubicaron quienes ya se encontraban trabajando antes de iniciar sus estudios universitarios, con un 10,6% (**Grafico N° 19**).

La decisión de trabajar mientras estudiaba, se fundamentó principalmente en: “adquirir independencia económica” y “en profundizar experiencia profesional” con un 46,8% en ambos casos, seguido de: “para solventar los estudios” y “colaborar económicamente en su hogar” con un 25,5%, quienes también obtuvieron el mismo porcentaje (**Grafico N° 20**).

El 55,3% de los encuestados afirmó que el trabajo que desarrolló mientras estudiaba estaba “relacionado” con la carrera, mientras que el 23,4% consideró que “no estaba relacionado” y finalmente; un 21,3% manifestó que su trabajo estaba “parcialmente relacionado” con la formación obtenida durante sus estudios (**Grafico N° 21**).

Un 53,2% de los egresados realizaron pasantías en distintas instituciones mientras estudiaban, y sobre ese total el 68% fueron rentadas. La mayoría de las pasantías se realizaron en “estudios contables”, seguido por los “organismos públicos”, y en mucha menor medida en las “empresas privadas”; sin contar con participación alguna en “bancos” (públicos o privados) u “ONGs” (**Grafico N° 22**).

Un dato interesante recopilado y que llama a la reflexión, es que el 48% de los realizaron pasantías, no tuvieron la posibilidad de seguir vinculado laboralmente con esa institución.

En la carrera de CPNyPP, una de las materias clave, es sin lugar a dudas es “Práctica Profesional”, donde el alumno debe acreditar haber realizado una “práctica laboral” para poder regularizar la asignatura. Cuando se le consulto al encuestado acerca de ella, el 83,8%

manifestó haberla realizado. Luego se le pregunto: ¿cómo había sido esa experiencia, donde la había realizado y si consideraba necesario mejorar algún aspecto de esa “practica laboral”?

- Respecto a ella, los egresados manifestaron “en la gran mayoría de los casos” que fue una experiencia muy positiva, donde pudieron ver plasmado realmente, lo aprendido en esos años de estudio.
- Otro de los aspectos más solicitados tuvo que ver con la duración de la “practica laboral”, ya que la mayoría coincidió que las 200 horas no fueron suficientes para conocer a fondo la práctica; muchos de ellos sugirieron que las practicas deberían comenzar desde el inicio de la carrera.
- También algunos señalaron que sería necesario un mayor control por parte de la FCE-UNCuyo, ya que muchas tareas que se les asignaban no tenían que ver estrictamente con la profesión, otras eran meramente administrativas y con poca aplicabilidad práctica. Sugirieron convenios previos con empresas, estudios u organismos públicos donde se pudieran estandarizar o acordar tareas básicas y fundamentales de la profesión, estableciendo el alcance de la “practica laboral” y delimitando que tareas si debe realizar el alumno y cuáles no. Resaltaron también la necesidad de mejorar la evaluación de la misma, y no solo exigir que se acrediten haber realizado las 200 horas.
- Encontramos que muchas de las tareas asignadas en los estudios contables eran vinculadas exclusivamente al área impositiva, sin abarcar otras áreas de la profesión.

Una parte importante de los egresados (un 39,2%) ya tenía un trabajo afín a la carrera antes de recibirse, mientras que otra lo consiguió antes de los 6 meses de haber finalizado sus estudios (el 31,1%). Luego encontramos que el 13,5% de los graduados tardó entre 6 meses y 1 año en conseguir su primer empleo y, por último, el 6,8% de los encuestados demoró más de 1 año. A la fecha del estudio no encontraban trabajo solo 7 contadores, los que representan el 9,5% de la muestra (**Grafico N° 23**).

Otra de las preguntas de la encuesta fue: ¿considera que tuvo problemas para conseguir trabajo (vinculado con su carrera) una vez que obtuvo el título?, donde el 44,4% respondió que sí. Entre los aspectos que dificultan el ingreso al mercado laboral los contadores expresaron los siguientes motivos: 1° falta de experiencia (75%), 2° falta de contactos personales (65%), 3° excesiva oferta de contadores (45%) y en 4° lugar encontramos 3 motivos con el 20% cada uno: “baja remuneraciones ofrecidas”, “la edad” y “la falta de conexiones de la UNCuyo” (**Grafico N° 24**).

Un dato sorprendente es que el 79,7% de los encuestados, no está matriculado en el CPCEM, y de los 15 egresados que están matriculados, solo el 20% (3 profesionales) efectúa los aportes a la Caja de Previsión para Profesionales de Ciencias Económicas de Mendoza.

El 89,2% de los egresados respondieron que estaban trabajando (**Grafico N° 25**), y en un trabajo “muy vinculado” a su carrera el 62,1%, mientras que el 34,8% estimó que estaba “vinculado” y solo el 3% (2 graduados) consideró que su actual empleo estaba “nada vinculado” con su profesión (**Grafico N° 26**).

En lo referente a la cantidad de horas semanales que destinan a su trabajo, el 54,5% trabaja “más de 40 horas”, “entre 20 y 40 horas” lo hace el 36,4% de los encuestados y solo el 9,1% trabaja “menos de 20 horas” (**Grafico N° 27**).

En cuanto a la radicación actual de los egresados, obtuvimos la siguiente información: la gran mayoría, el 77,3% se encuentran trabajando en San Rafael, luego le sigue quienes se encuentran en la Ciudad de Mendoza con el 7,6%, un poco más atrás esta General Alvear que tiene el 6,1% de los encuestados y por último el 9% se distribuye entre los que radican en los distintos departamentos de Mendoza y algunas ciudades de provincias limítrofes (**Grafico N° 28**).

En lo que hace al ámbito laboral, la mayor parte de los que respondieron la encuesta, fueron egresados que trabajaban en relación de dependencia (45,5%); en forma independiente lo hace el 25,8%; mientras que un 28,8% trabaja bajo las 2 modalidades (**Grafico N° 29**). Cuando se les consultó si tenían gente a cargo, el 90,9% de los egresados respondió no tener personas bajo su conducción.

El lugar donde desempeñan sus actividades los egresados es variado, encontrándose en un primer lugar en “ las empresas privadas” con el 48,5%, seguido por “el estudio contable de un tercero” el 40,9%; luego se ubican quienes “ejercen la docencia” o “trabajan en la administración pública” con iguales porcentajes (el 13,6% ambos), más atrás encontramos a los que “administran su propio emprendimiento” con el 12,1%, luego en mucho menor medida quienes “trabajan en su propio estudio contable” (solo el 9,1%) y finalmente los que “prestan sus servicios en ONGs” con el 3% (**Grafico N° 30**).

Respecto al grado de satisfacción que tienen con su remuneración actual, los contadores se mostraron: “muy satisfechos” un 21,2%, “satisfechos” el 56,1%, “poco satisfechos” el 21,2% y “nada satisfechos” solo el 1,5% (**Grafico N° 31**).

El 68,2% de los encuestados, manifestó que buscarían otro trabajo más acorde a sus expectativas. Cuando se les consultó si: ¿lidera o comparte la conducción de negocios propios o familiares?, el 68,2% de la muestra respondió que “no”. Como consecuencia de esa pregunta surgió la de si: ¿está en sus planes de desarrollar proyectos de negocios propios?, y el 75,6% respondió en forma afirmativa.

La mayoría de los contadores encuestados asumen que encontró trabajo por “tener contactos personales o familiares” (43,1%); en segundo lugar, están los que consideran que se debió al hecho de “haber hecho pasantías o haber tenido trabajos anteriores a recibirse que le dieron experiencia laboral” (15,3%). En el tercer lugar con el 5,6% cada uno, se

encuentran los que se lo adjudican a los “avisos de agrupaciones de egresados” o por “recomendación de un docente”. En último lugar, se ubican las “agencias de empleo o avisos en diarios o en televisión”.

Entre los aspectos del perfil profesional que favorecen la inserción laboral, los contadores nombran en primer lugar los “conocimientos teóricos y prácticos” (68,1%), le siguen quienes dicen que lo que favorece es la “adaptación a distintos tipos de trabajos” (54,2%), luego quienes manifestaron “habilidades profesionales ya desarrolladas” (45,8%), en cuarto lugar encontramos los que afirman que les ayudó el haber tenido “experiencias laborales previas” (37,5%) y como quinto en el ranquin, quienes dicen que lo que favorece es “ser egresado de la FCE-UNCuyo” (34,7%) **(Grafico N° 32)**.

Cuando se les consultó a los egresados acerca de los conocimientos que debió incorporar en capacitaciones o a través de la práctica de la profesión, que la FCE-UNCuyo no le brindó, se obtuvieron las siguientes conclusiones (ordenadas según su frecuencia en las respuestas):

- 01° Liquidación de sueldos.
- 02° Programas contables.
- 03° Cursos de excel.
- 04° Liquidaciones impositivas.
- 05° Inglés.
- 06° Elaboración de estados contable.
- 07° Ajuste por inflación.
- 08° Practica y actualización.
- 09° Aplicativos de AFIP.
- 10° Inversiones.
- 11° Trato al cliente.

En lo que hace al momento de la graduación, se hicieron 3 preguntas. La primera de ellas tiene que ver con la edad que tenía al momento de recibirse: el 23% logro su graduación antes de sus 24 años de edad, entre los 24 y 25 años de edad lo hizo el 33,8%, siguiendo con los que se recibieron entre los 26 y 27 años con el 21,6%; luego con el 10,8% encontramos los que finalizaron sus estudios entre los 28 y 29 años y por último con el 10,9% agrupamos a los que tenían más de 30 años de edad al momento de rendir la última materia **(Grafico N° 33)**. Luego se les consulto si consideraban que el plazo en el que recibió fue: adecuado (elegida por el 54,1%), un poco más de lo normal (seleccionada por el 32,4%) o excesivo (escogida por el 13,5%) **(Grafico N° 34)**. Finalmente, sobre estas 2 ultimas

opciones, se les consulto (a través de una pregunta abierta) sobre el factor al cual le atribuye la demora en su graduación, encontrando los siguientes:

- Falta de conocimientos básicos del nivel secundario.
- Problemas económicos y tener que trabajar.
- Dificultad de la carrera.
- Optar por tener más vida social.
- Correlatividad de las materias.
- Falta de dedicación al estudio.
- Razones personales y/o familiares.
- Trabas de la carrera que desmotivan.
- Criterios de corrección de profesores.

Los contadores consideran que para conseguir éxito profesional es necesario tener: primero, “relaciones” y “personalidad”; en segundo lugar “criterio” y en tercer lugar, “honestidad” **(Grafico N° 35)**.

Cuando se le consulto: ¿con quienes se comunican para recibir información que se vincule a su profesión?, el orden de las respuestas fue el siguientes: 1º Colegas (82,4%), 2º CPCEM (43,2%), 3º Agrupaciones de Egresados (25,7%), 4º Paginas de Contadores de Internet (20,3%), 5º Profesores (12,2%), 6º Autoridades de la Facultad (5,3%) y 7º Secretaria de Graduados (FCE-UNCuyo) (2.1%).

Finalizamos nuestro estudio con un dato más que preocupante, ya que el 74.3 % de la población encuestada considera que la FCE-UNCuyo “no acompaña al joven egresado en su inserción laboral”. Es por ello que concluimos con una pregunta abierta (al igual que para el caso de los estudiantes avanzados), de libre expresión en cuanto a los cambios o iniciativas que la FCE-UNCuyo debiera implementar para que los jóvenes egresados se inserten rápidamente en su campo laboral, por lo que citaremos textualmente algunas de ellas (se mencionan las más destacadas y las que fueron más recurrentes):

- “Estaría muy bueno aumentar en 5º año pasantías en instituciones bancarias o de la administración pública, para tener la posibilidad de que te conozcan, ya que para entrar a esos lugares se necesitan contactos importantes, por lo que no todos tienen esa posibilidad. También es necesario que desde 1º año existan prácticas laborales que vayan de la mano con las materias de la carrera”.
- “Se debería hacer un seguimiento del joven egresado, acompañándolo, brindándole información sobre las nuevas oportunidades laborales y, permitirle realizar capacitación sin costos”.

- “Desde mi punto de vista, se debería trabajar más firmemente en la posibilidad de que la facultad, pueda articular con las empresas del medio la inserción de jóvenes profesionales en la realización de prácticas laborales”.
- “Se podría implementar (si es que no se ha hecho antes), contactos con empresas que ‘reclutan personal’, y que luego ellas nos hagan llegar ofertas de trabajo para los recién egresados. También es importante conocer las preferencias que pueden tener los egresados en cuanto a la rama en la que desean crecer profesionalmente y luego ver de ubicarlos en esas ofertas”.
- “Se deberían abrir puertas con relación a empresas fuera del ámbito de la provincia”.
- “La facultad debería buscar la manera de fortalecer lazos con empresas del medio, para facilitar así la inserción laboral del egresado”.
- “Estimo que incorporar un programa anual de sólo práctica y actualización, permitiría al egresado contar con mayor experiencia a la hora de desarrollar sus trabajos y salir con información actualizada. Sobre todo, para aquellos que no trabajen durante la carrera. También sería muy bueno, implementar algunas herramientas de marketing personal, técnicas para la elaboración de CV y de cómo afrontar una entrevista de trabajo”.
- “Quizá se podría implementar, al igual que otras carreras, las prácticas desde el 2º año, no esperar a estar en el último año para que sea obligatorio las pasantías, sino desde antes, de esa manera los estudiantes podrían tener una idea más clara de la realidad, y tendrían más ‘experiencia’ antes de recibirse, por lo cual probablemente encuentren trabajo más rápido o estén más preparados para llevar sus propios clientes”.
- “Se necesita más prácticas, para conocer la tarea que realiza el contador, nos deberían enseñar de dónde se obtienen los datos para poder presentar impuestos o realizar un balance. Se debe hacer hincapié en desarrollar casos de la realidad cotidiana, con empresas que tengas todo sin ordenar y poder llegar a ordenarla y ponerla al día”.
- “Considero que debe ser de gran importancia, ‘la rápida inserción de sus egresados’, tanto para las autoridades y como a los sectores administrativos correspondientes, ya que esto impacta directamente en el prestigio de la UNCuyo. Para mí deberían crearse más posibilidades laborales, no sólo al finalizar la carrera sino también durante los últimos años de la misma, pues resulta que el acompañamiento laboral del estudiante es muy bajo, no se generan posibilidades de trabajo ni pasantías, no se crean convenios marco con nuevas instituciones (al menos no aquí, en la Delegación San Rafael). La secretaria a cargo de esto no trabaja de manera adecuada para generar proyectos que generen oportunidades laborales para los estudiantes. Destaco además

el poco interés y compromiso para con la formación extracurricular de los estudiantes (cursos y capacitaciones). Considero oportuno mencionar que, se deberían trabajar sobre convenios, acuerdos o simplemente contactos para que los estudiantes de nuestra prestigiosa institución posean mayores y mejores posibilidades de trabajo, ya que el tiempo que demanda la carrera y las exigencias de la misma deberían servir al final para obtener al menos trabajos con posibilidad de crecimiento, teniendo en cuenta además el crecimiento personal y las ganas de trabajar que posea cada uno”.

- “Obtener un mayor número de pasantías rentadas en empresas locales, donde el estudiante pueda hacer sus prácticas profesionales y que luego les den una posibilidad, para quedarse fijo en dicho lugar”.
- “Podrían implementar la enseñanza de manejo de software orientados a la carrera”.
- “Creo que durante la carrera, se debería apuntar en todas las materias (o al menos las vinculadas a la profesión) más a la parte práctica, que en definitiva es lo que se usa cuando se sale a trabajar. Materias más prácticas y sencillas que reflejen el día a día de un contador”.
- “Sería muy bueno que hubiese un mayor contacto con empresas de toda la provincia, tanto públicas como privadas. También debería haber un mayor control de las pasantías, y debería existir un mayor campo de actuación al momento de elegir empresas donde hacerlas.”
- “Teniendo en cuenta que la facultad está llena de profesores contadores; sería una buena opción que estos brinden una ‘pasantía de 6 meses a los recién graduados’, para que aprendan los aspectos básicos de la carrera, sobre todo en la parte práctica”.
- “Creo que la facultad nos brinda todas las herramientas y nos forja el carácter para salir a buscar trabajo. Su rol principal es educarnos lo que hace de excelente manera; lo demás corre por cuenta de la persona que debe moverse y seguir capacitándose, ya que es mucha la cantidad de egresados de esta carrera (tal vez esto si debería limitarse)”.

Conclusiones

En este capítulo, se abordó en una primera instancia, la población de estudio y el muestreo utilizado. Luego procedimos a explicar cómo se contactó a los mismos y de qué manera se organizó el cuestionario.

Posteriormente se hizo referencia a las variables utilizadas en los cuestionarios, y a las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta, a la hora manejar la información obtenida en las distintas encuestas.

Por último, analizamos en profundidad, los resultados obtenidos de las encuestas de los distintos claustros, llegando a interesantes resultados.

Conclusiones Generales

Al indagar a través de las distintas encuestas (tanto de estudiantes avanzados como de jóvenes egresados) sobre las particularidades que debieron afrontar a la hora de poder insertarse en el mundo laboral (ya sea en su época de estudiantes o luego como egresados) nos permitió en todo momento “poner en tela de juicio el objetivo de este trabajo de investigación”.

Pero para ello, fue necesario la minuciosa investigación de cada uno de los puntos, de los distintos apartados de sus capítulos precedentes; ya que hubiese sido imposible elaborar ambos cuestionarios, sin contar con esa información previa.

Al “bucear” dentro de los escasos antecedentes de los “programas de seguimiento a egresados” con que cuenta nuestra alta casa de estudios (en sus 3 niveles: universidad, facultad y delegación); llegamos a la conclusión de la necesidad imperiosa de “institucionalizar los mismos”, de modo de darle seriedad y periodicidad. Es necesario conocer año a año los resultados, y de esta manera poder hacer comparaciones entre diferentes cohortes, lo que permitirá llevar una estadística y redireccionar las políticas de inserción laboral (en caso de que sea necesario).

La formación del profesional en ciencias económicas no es sólo la transmisión de un cúmulo de conocimientos “sino la adquisición de un modo de ser, de actuar y de decidir”.

El contador público de hoy, sigue siendo muy demandado por su capacitación específica recibida en la universidad, pero vemos como una amenaza “ciertos puntos de contacto o grises” que aparecen en las incumbencias profesionales, tantos del contador como de otras profesiones afines.

El campo laboral del contador en el contexto actual excede el tradicional espacio de asesor impositivo o auditor para complementarse con el nuevo rol de asesor de negocios.

La profesión de contador sigue teniendo un gran prestigio, y conserva la ventaja del amplio alcance y atribuciones de su título (que le permite desempeñar su profesión en un sinnúmero de actividades).

El contador al prestar un servicio a la sociedad tiene que ser responsable por sus actos, asumiendo así un compromiso social; su actividad afecta a la sociedad y por ello se encuentre regulada por un Consejo que le exige actuar, en todos los casos, con ética.

En resumen, el criterio profesional y su formación es fundamental en cualquier profesión, pero en el caso particular del contador público adquiere una relevancia especial porque el profesional debe ser capaz de discernir y dar solución a cualquier situación dentro de sus competencias. No hay que olvidarse que el contador presta un servicio que incide en la sociedad en su conjunto. Se exige del contador público, que sin perder de vista lo universal, esté atento a lo particular; que además de saber aplicar la tecnología, tenga habilidades de

comunicación, que emplee su tiempo en formular soluciones precisas e inmediatas; y entre otros aspectos vinculados a su pensamiento crítico y demás condiciones personales, sea fundamentalmente ético en todas sus acciones.

Seríamos sumamente injustos si, dentro de las conclusiones finales de esta investigación, afirmásemos que el “problema de la inserción laboral” (tanto de estudiantes avanzados como de jóvenes egresados”, se debe a la falta de implementación de herramientas, políticas o estrategias por parte de los distintos organismos públicos (nacional, provincial, municipal o universitario). Si, estamos en condiciones de aseverar, que el problema se basa fundamentalmente en la poca difusión de estos programas, o la casi nula articulación entre estos organismos y el sector privado. Vemos que se destinan importantes sumas de dinero en los diferentes presupuestos, para que estos programas logren sus fines y objetivos, y al consultarles a los responsables de ejecutar y difundir los mismos, estos no hacen otra cosa que poner diferentes excusas, y en algunos casos ni siquiera tienen la delicadeza de responder las dudas que les pueden surgir a los interesados (ya sea vía telefónica o por internet). El designar personal “comprometido” y “calificado”, a cargo de estos más de 13 programas detallados en esta investigación, entendemos que mejoraría sustancialmente la implementación de los mismos.

Sin lugar a dudas el “impacto tecnológico”, hoy juega un rol fundamental en el campo laboral del contador, pudiéndolo apreciar a diario con las nuevas TICs a las que deben adaptarse los distintos profesionales en ciencias económicas para desarrollar sus tareas habituales. El ejemplo más sobresaliente es el del “teletrabajo”, al que tuvo que adaptarse la mayor parte del recurso humano, en las distintas organizaciones (tanto públicas como privadas), productos del coronavirus; no siendo la excepción el contador (quien dejó en evidencia su amistad o enemistad, con los recursos tecnológicos).

Al analizar el mercado laboral del contador, (por consiguiente, su “demanda”) observamos que seguirá sufriendo cambios importantes, y cada vez más rápidos. Se pudo apreciar claramente (en las 10 oportunidades laborales analizadas) las distintas “competencias” que le está requiriendo hoy el mercado nuestros profesionales; por lo que es importante que cada actor interesado en insertarse en el mercado laboral, tome nota de estas exigencias.

Hoy las nuevas generaciones de contadores, no pueden iniciar su camino profesional, sin antes manejar determinadas herramientas personales (vinculadas la gran mayoría a lo tecnológico), ya que las mismas (utilizadas correctamente) facilitan el logro de sus objetivos profesionales, dentro de las cuales encontramos: Redes Sociales, LinkCard, Landing Page, WhatsApp Business, entre otras.

Sin lugar a dudas la formación académica, como los cimientos de una casa, es sumamente importante para el futuro del profesional. La universidad es quien se encarga de formar a los alumnos con las competencias suficientes para satisfacer los requerimientos de la sociedad,

aunque muchas veces descuida este rol y la incidencia que causa en la sociedad de no formar buenos profesionales. Por otro lado, la universidad tiene que preparar a los alumnos para que el día de mañana sea capaz de responder antes las distintas demandas del mercado laboral. En este caso es responsabilidad de la facultad, dotarlos de las capacidades o competencias necesarias para su incorporación inicial a la matrícula.

Sin embargo, la responsabilidad no es solo de la universidad, también depende de los docentes y su motivación para transmitir los conocimientos a los alumnos; pero sin dejar de lado la “responsabilidad personal de cada alumno”.

En el caso particular de nuestra facultad, su plan de estudio está organizado tal como lo requiere las exigencias de los respectivos organismos educativos, pero no incorpora otras herramientas que son fundamentales. En consecuencia, los alumnos cuando egresan muchas veces se sienten frustrados al no poder insertarse rápidamente en el mercado laboral. Por lo cual la facultad, debería contar con un plan de estudio, con el fin de tener no solo buenos alumnos, sino también buenos profesionales. La base para ello es una educación de calidad que contemple todos los aspectos.

En general, la realidad es muy distinta a lo que enseña la universidad. Sería de gran ayuda para los alumnos, contar con materias que los acerquen al mundo real y no sólo abarcar el marco conceptual de la profesión. Existe un fuerte deseo por parte de aquéllos, de contar con experiencia práctica en el desarrollo de toda la carrera, sobre todo actualmente, donde este aspecto es muy valorado por las organizaciones que están buscando incorporar personal idóneo. Pero para ello, es necesario fortalecer el vínculo entre la universidad y el resto de las instituciones (públicas y privadas) que pueden brindarles oportunidades laborales a nuestros actores (a través de convenios de pasantías) o mediante trabajo en relación de dependencia. Por último, y para completar un círculo que sea virtuoso, se espera de las autoridades de la facultad, reciban este material otorgándole el valor que tiene: es el aporte de alumnos que se formaron en nuestra facultad, que nos dan llamadas de atención y algunas veces desde el enojo, el pesimismo, el fastidio o la bronca, hacen un aporte que no tendrá valor si lo desconocemos, pero que tendrá gran valor cuando sea vehículo para la transformación y mejora constante de la formación de los futuros alumnos.

Referencias Bibliográficas

ALEGRE, Carlos. (18 de Enero de 2010). *Resumen del Sistema de Pasantías en Argentina*. Recuperado el 05 de Abril de 2020, de Sitio Web El Jurista: <http://www.eljurista.net/page/noticias/id/117/title/Resumen-del-Sistema-de-Pasant%C3%ADas-Educativas-en-Argentina>

ALVAREZ, Adrian. (Diciembre de 2003). *Manual de Apoyo para la Implementación de Pasantías Educativas*. Recuperado el 04 de Abril de 2020, de Sitio Web AEA: http://www.empresaescuela.org/links/manual_pasantias.pdf

ARNOLETTO, José. (12 de Agosto de 2019). *Algunas Visiones sobre el Futuro de las Profesiones en Ciencias Económicas*. Recuperado el 11 de Abril de 2020, de Sitio Web El Liberal: https://www.oliberal.com.ar/noticia/498926/algunas-visiones-sobre-futuro-profesiones-ciencias-economicas?utm_campaign=ScrollInfinitoDesktop&utm_medium=scroll&utm_source=nota

AZUARA HERRERA, Oliver; PAGES, Carmen; RUCCI, Graciana; AMARAL, Nicole; OSPINO, Carlos; TORRES, Jesica & GONZALEZ, Stephanie. (Abril de 2019). *El Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuáles son las Ocupaciones y las Habilidades Emergentes más Demandadas en la Región?* Recuperado el 10 de Abril de 2020, de Sitio Web BID: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-cuales-son-las-ocupaciones-y-las-habilidades-0>

BERNABEU, Aldo. (2011). *Competencias Requeridas al Contador Público Nacional en el Mercado Laboral Actual*. Recuperado el 13 de Abril de 2020, de Sitio Web FACPCE: https://www.facpce.org.ar/web2011/files/img_prof_art_tec/bernabeu.pdf

CALDERARO, Emmanuel. (27, 28 y 29 de Agosto de 2008). *Aplicación Práctica de una Metodología de Decisión al Problema de la Inserción de los Egresados de Ciencias Económicas*. Recuperado el 20 de Febrero de 2020, de Sitio Web FCE (UNCuyo) - Jornadas de Ciencias Economicas 2008 (FCE-UNCuyo): <https://drive.google.com/drive/folders/1kfzwlCBKtGL6K6V4AnWrKNc3fzH3jMih>

CANALES, Gerardo. (27 y 28 de Junio de 2013). *Incumbencias Profesionales de los Graduados en Ciencias Economicas. Análisis Crítico de la Ley 20488*. Recuperado el 20 de Marzo de 2020, de Sitio Web Academia - 5° Jornadas Nacionales de Administración: https://www.academia.edu/34761065/Incumbencias_profesionales_de_los_Graduados_en_Ciencias_Econ%C3%B3micas

CISTERNA, Daniela. (2004). *Informe Sobre la Carrera Contador Público Nacional y Perito Partidor. Seguimiento de la Inserción Laboral y el Desempeño Profesional de los Graduados de la Universidad Nacional de Cuyo 2003-2004*. Recuperado el 02 de Febrero de 2020, de Biblioteca Digital UNCuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/2838/cisternacont03-04.pdf

Diario Uno. (30 de Octubre de 2012). *La UNCuyo Tiene Nuevo Portal de Empleo para Alumnos y Egresados*. Recuperado el 02 de Abril de 2020, de Sitio Web Diario Uno: <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/2012/10/30/nota312278.html>

Diccionario de la Real Academia Española. (2019). Recuperado el 04 de Abril de 2020, de Sitio Web Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/>

Ejercicio de las Profesiones en Ciencias Economicas. (23 de Mayo de 1973). Recuperado el 23 de Marzo de 2020, de Infoleg: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/38590/norma.htm>

Ejercicio de las Profesiones en Ciencias Economicas. (26 de Septiembre de 1985). *Ley Provincial 5051*. Recuperado el 23 de Marzo de 2020, de SAIJ: <https://es.scribd.com/document/458616482/LEY-5051-MENDOZA-CS-ECONOMICAS>

El Economista. (16 de Mayo de 2019). *¿Cómo Encarar el Futuro de las Ciencias Económicas?* Recuperado el 11 de Abril de 2020, de Sitio Web El Economista: <https://www.eleconomista.com.ar/2019-05-como-encarar-el-futuro-de-las-ciencias-economicas/>

ENRIQUE, Rocio Magali. (Diciembre de 2015). *El Uso de las Herramientas de Marketing para Optimizar la Competitividad Laboral de los Profesionales Contadores*. Recuperado el 21 de Abril de 2020, de Pagina Web VANEDUC: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120439.pdf>

Facultad de Ciencias Economicas -PE-. (13 de Octubre de 2016). *Plan Estrategico 2021*. Recuperado el 04 de Abril de 2020, de Sitio Web FCE (UNCuyo): <http://fce.uncuyo.edu.ar/plan-estrategico-2021>

Facultad de Ciencias Economicas -PF-. (23 de Marzo de 2020). *Titulo de Contador Publico Nacional y Perito Partidor*. Recuperado el 23 de Marzo de 2020, de Sitio Web FCE (UNCuyo): <http://fce.uncuyo.edu.ar/estudios/carrera/contador-publico-nacional>

Facultad de Ciencias Economicas -PL-. (2019). *Programa de la Asignatura Practica Profesional*. Recuperado el 06 de Abril de 2020, de Sitio Web FCE (UNCuyo): <http://fce.uncuyo.edu.ar/upload/526-practica-profesional.pdf>

Facultad de Ciencias Economicas -PSE-. (Noviembre de 2010). *Programa de Seguimiento a Graduados*. Obtenido de Informe-Analisis de la Secretaria de Asuntos Estudiantiles (FCE-UNCuyo).

Facultad de Ciencias Economicas -PU-. (04 de Febrero de 2015). *Tramite y Documentacion para el Inicio de Pasantias*. Recuperado el 04 de Abril de 2020, de Sitio Web FCE (UNCuyo): <http://fce.uncuyo.edu.ar/upload/tramite-de-pasantias1.pdf>

FOLLARI, Roberto. (22 de Marzo de 2010). *El Curriculum y la Doble Lógica de Inserción: lo Universitario y las Prácticas Profesionales*. Recuperado el 22 de Marzo de 2020, de Pagina Web Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299123994002.pdf>

GALLART, Maria & JACINTO, Claudia. (Diciembre de 1995). *Competencias Laborales: Tema Clave en la Articulacion Educación-Trabajo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2020, de Biblioteca Digital OIE: <https://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>

Internet Util. (21 de Abril de 2020). *WhatsApp Business: ¿Debería tu Empresa Empezar a Utilizarla?* Recuperado el 21 de Abril de 2020, de Internet Util: <https://internetutil.com/whatsapp-business/>

iProfesional. (12 de Febrero de 2020). *¿Cuáles son los 10 Puestos de Trabajo más Difíciles de Cubrir en la Argentina?* Recuperado el 15 de Abril de 2020, de Sitio Web de iProfesional: <https://www.iprofesional.com/negocios/309226-cuales-son-los-10-puestos-de-trabajo-mas-dificiles-de-cubrir-en-la-argentina>

Ley de Educacion Superior. (20 de Julio de 1995). Recuperado el 05 de Abril de 2020, de Infoleg: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>

Ley Nacional de Empleo. (13 de Noviembre de 1991). Recuperado el 05 de Abril de 2020, de Infoleg: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

Linkard. (21 de Abril de 2020). *Bussines Cards*. Recuperado el 21 de Abril de 2020, de Sitio Web de Linkard: <https://businesscard.linkcard.app/es/>

LOUSTAU, Lorena & SCHUMAN, Mara. (Abril de 2016). *Profesionales de Ciencias Económicas 5.0. El Mercado Laboral Hoy*. Recuperado el 14 de Abril de 2020, de Sitio Web CPCE (CABA): <https://archivo.consejo.org.ar/consejodigital/RC39/loustau-schuman.html>

MAIDA, Andrea; PEREZ MERCADO, Gisela. (Noviembre de 2011). *La Formacion del Criterio Profesional del Contador y su Importancia en el Campo Laboral*. Recuperado el 06 de Abril de 2020, de Biblioteca Digital UNCuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5296/maida-laformacindelcriterioprofesional.pdf

Marketing Digital. (28 de Noviembre de 2012). *¿Que es una Langing Page?* Recuperado el 21 de Abril de 2020, de Sitio Web de MD: <https://www.mdmarketingdigital.com/blog/que-es-una-landing-page-y-para-que-sirve/>

MELAMED, Alejandro. (Abril de 2016). *Profesionales en Ciencias Económicas: ¿Cómo Impulsar su Empleabilidad Diseñando un Plan Estratégico Personal?* Recuperado el 21 de Abril de 2020, de Sitio Web CPCE (CABA): <https://archivo.consejo.org.ar/consejodigital/RC39/melamed.html>

MELAMED, Alejandro. (Abril de 2019). *Impacto Tecnológico en el Mundo Laboral y en las Profesiones de la Economía.* Recuperado el 10 de Abril de 2020, de Sitio Web CPCE (CABA): <https://archivo.consejo.org.ar/consejodigital/RC47/melamed.html>

Ministerio de Economía y Energía de Mendoza -ENLACE-. (29 de Marzo de 2020). *Programa Entrenamiento Laboral Certificado (ENLACE).* Recuperado el 29 de Marzo de 2020, de Mendoza.gov.ar: <http://www.economia.mendoza.gov.ar/3657-2/>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nacion -EPT-. (29 de Marzo de 2020). *Programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (EPT).* Recuperado el 29 de Marzo de 2020, de Argentina.gov.ar: <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/ept>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nacion -OE-. (29 de Marzo de 2020). *Oficinas de Empleo.* Recuperado el 29 de Marzo de 2020, de Argentina.gov.ar: <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/mapa-oficinas>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -PEI-. (31 de Marzo de 2020). *Programa de Empleo Independiente (PEI).* Recuperado el 31 de Marzo de 2020, de Argentina.gov.ar: <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/empleoIndependiente>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -PF-. (31 de Marzo de 2020). *Programa Formar (PF).* Recuperado el 31 de Marzo de 2020, de Argentina.gov.ar: <https://www.argentina.gov.ar/formar>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nacion -PIL-. (29 de Marzo de 2020). *Programa de Insercion Laboral (PIL).* Recuperado el 29 de Marzo de 2020, de Argentina.gov.ar: <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/pil>

MOLINA, Mariela; BENITEZ, Natalia & ERNST, Christoph. (2018). *Cambios Tecnológicos y Laborales. Sus Implicancias en el Mercado de Trabajo de Argentina.* Recuperado el 10 de Abril de 2020, de Sitio Web OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635947.pdf

Ordenanza N° 21/2010 -CS-. (17 de Marzo de 2010). *Reglamento de Pasantías Educativas*. Recuperado el 04 de Abril de 2020, de Sitio Web Rectorado UNCuyo: http://www.rectorado.uncu.edu.ar/documentos/digesto/2010/03/O_CS_0021_2010.pdf

Ordenanza N° 39/2000 -CS-. (25 de Agosto de 2000). *Plan de Estudios de la Carrera de Contador Publico Nacional (FCE-UNCuyo)*. Recuperado el 23 de Marzo de 2020, de Sitio Web Rectorado UNCuyo: http://www.rectorado.uncu.edu.ar/documentos/digesto/2000/08/O_CS_0039_2000.pdf

Ordenanza N° 54/2009 -CS-. (03 de Septiembre de 2009). *Reglamento de Becas de Capacitación Pre Profesional Universitaria*. Recuperado el 04 de Abril de 2020, de Sitio Web Rectorado UNCuyo: http://www.rectorado.uncu.edu.ar/documentos/digesto/2009/09/O_CS_0054_2009.pdf

PANERO, Maximiliano. (21 de Abril de 2020). *Webinar: Marketing Personal y Profesional. Herramientas para la Venta de tus Servicios*. Recuperado el 21 de Abril de 2020, de Canal de YouTube de Maximiliano PANERO: <https://www.youtube.com/watch?v=sssNVPuAFxA>

PETRILLO, Marcela. (Abril de 2016). *Identificación y Permanencia del Talento*. Recuperado el 14 de Abril de 2020, de Sitio Web CPCE (CABA): <https://archivo.consejo.org.ar/consejodigital/RC39/petrillo.html>

Puntobiz.com. (11 de Octubre de 2019). *El Futuro de las Profesiones en Ciencias Economicas*. Recuperado el 11 de Abril de 2020, de Puntobiz.com.ar: https://puntobiz.com.ar/noticias/val/126684/val_s/142/el-futuro-de-las-profesiones-en-ciencias-economicas.html

RAMIREZ ALFARO, Jose. (2004). *Estrategias para el Desarrollo del Currículo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2020, de Sitio Web Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6018444>

RENTA DAVIDS, Ana. (08, 09 y 10 de Agosto de 2007). *Las Pasantías Laborales como Espacios de Formación en el Trabajo*. Recuperado el 05 de Abril de 2020, de Sitio Web ASET - 8° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET): <https://www.aset.org.ar/congresos/8/pdf/11106.pdf>

RIPANI, Laura. (24 de Marzo de 2020). *Coronavirus: un Experimento de Teletrabajo a Escala Mundial*. Recuperado el 10 de Abril de 2020, de Sitio Web BID: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

RODRIGREZ, Daniel; TRIPODI, Gustavo. (Abril de 2018). *Teletrabajo Hoy y Relaciones Interpersonales del Futuro*. Recuperado el 10 de Abril de 2020, de Sitio Web CPCE (CABA): <https://archivo.consejo.org.ar/consejodigital/RC47/rodriguez-tripodi.html>

SANCHEZ, Esther; NOUSSAN LETTRY, Ramiro. (25, 26 y 27 de Agosto de 2010). *Evaluación del Perfil del Egresado en Ciencias Economicas*. Recuperado el 23 de Marzo de 2020, de Sitio Web FCE (UNCuyo) - Jornadas de Ciencias Economicas 2010 (FCE-UNCuyo): <https://drive.google.com/drive/folders/1WSWYaucvzv1DERzaMEpwyh5NFA52g6JG>

Sistema de Pasantías Educativas. (26 de Noviembre de 2008). Recuperado el 4 de Abril de 2020, de Infoleg: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm>

SOMMA, Lucila. (03, 04 y 05 de Agosto de 2011). *El Sistema de Pasantías como Modo de Inserción Laboral de Jóvenes Profesionales. El Caso de los Graduados Tecnológicos*. Recuperado el 05 de Abril de 2020, de Sitio Web ASET - 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET): https://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p15_Somma.pdf

Universidad Nacional de Cuyo -C-. (26 de Mayo de 2016). *Taller sobre Búsqueda e Inserción Laboral*. Recuperado el 03 de Abril de 2020, de Sitio Web UNCuyo: <http://www.uncuyo.edu.ar/portalempleo/taller-sobre-busqueda-e-insercion-laboral>

Universidad Nacional de Cuyo -EL-. (26 de Septiembre de 2019). *Expo Laboral*. Recuperado el 03 de Abril de 2020, de Pagina Web UNCuyo: http://www.uncuyo.edu.ar/relaciones_institucionales/la-nave-uncuyo-sera-sede-de-la-expo-laboral-2019

Universidad Nacional de Cuyo -EPE-. (2014). *Estudio sobre la Percepción de los Egresados en Relación con la Formación de Grado Obtenida en la Universidad Nacional de Cuyo*. Recuperado el 04 de Febrero de 2020, de Biblioteca Digital UNCuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/798/ZalbaFinalGral2014.pdf

Universidad Nacional de Cuyo -PE-. (2019). *Portal de Empleo*. Recuperado el 02 de Abril de 2020, de Sitio Web UNCuyo: <http://www.uncuyo.edu.ar/portalempleo/>

Universidad Nacional de Cuyo -PVP-. (27 de Marzo de 2020). *¿Que Sabes Hacerea de Vuelta al Pago?* Recuperado el 04 de Abril de 2020, de Sitio Web UNCuyo: http://www.uncuyo.edu.ar/relaciones_institucionales/que-sabemos-acerca-de-vuelta-al-pago

Universidad Nacional de Cuyo -SE-. (Octubre de 2019). *Seguimiento de los Egresados/as de la Universidad Nacional de Cuyo. Inserción Laboral y Competencias Profesionales*. Recuperado el 05 de Febrero de 2020, de Biblioteca Digital UNCuyo:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/13671/informe-seguimientosegresadosuncuyo.pdf

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

Los autores de este trabajo, declaran que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

San Rafael (Mendoza), 20 de Julio de 2020



Fabian Andrés GIL
Registro N° 27.992
DNI N° 36.788.694



Diego Andrés MAZO ZARATE
Registro N° 20.608
DNI N° 26.598.626