

Título:

DESAFÍOS EN LA CAPACITACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN LA NUEVA DÉCADA

Área VII:

EDUCACION Y POLITICA PROFESIONAL

Tema:

NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES DE EDUCACIÓN CONTABLE.

**19º CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MENDOZA, 17 AL 19 DE OCTUBRE DE 2012**

Autores:

Francisco Morteo – francisco.morteo@uai.edu.ar – 01148624512

Pablo Castro – pcastro2@consejo.org.ar – 011 - 48624512

SUMARIO

1. Objetivos.
2. Introducción
3. Situación del profesional en Ciencias. Económicas
 - 3.1. Necesidades de capacitación para afrontar los cambios.
 - 3.2. Desarrollo de competencias
 - 3.2.1. Contenidos
 - 3.2.2. Actitudes
 - 3.2.3. Comportamientos éticos
 - 3.2.4. Experiencia
 - 3.2.5. Habilidades y destrezas
 - 3.3. Relación del profesional con la tecnología.
 - 3.4. El profesional y las redes sociales
4. Nuevo escenario para la capacitación
 - 4.1. Los métodos de enseñanza.
 - 4.2. El espacio y la logística de la capacitación
5. Conclusiones.

DESAFÍOS EN LA CAPACITACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN LA NUEVA DÉCADA.

1. Objetivos

Los innumerables cambios que se vienen produciendo a nivel económico, social y tecnológico, exigen un perfil de profesional en Ciencias Económicas que posea las suficientes habilidades y competencias para atender necesidades de un contexto en permanente fluctuación.

A sabiendas de que el desarrollo de competencias se presenta como un elemento clave en la definición de los perfiles profesionales, el objetivo del presente trabajo es analizar la situación actual del profesional en Ciencias Económicas, las competencias básicas que debe desarrollar y analizar de que manera los procesos de formación y capacitación basados en las modernas Tecnologías de Información y las Comunicaciones pueden ayudarlo a enfrentar ese desafío.

2. Introducción

En la actualidad, tanto la evolución del mundo y sus relaciones, como los efectos de la tan mentada globalización, generan en los profesionales en Ciencias Económicas necesidades y exigencias de una dinámica tal, que afecta aspectos que van mucho más allá de lo estrictamente profesional ya que sus manifestaciones se han hecho sentir en varios aspectos.

Por un lado han producido un **acortamiento de las distancias**. La comunicación casi instantánea permitida por el avance de las TIC's, genera la sensación de que las distancias físicas no existieran. Esto, asociado con la transnacionalización de las empresas y el vínculo administrativo que mantienen las casas matrices con sus filiales, impone un entorno de trabajo en donde las reglas de juego no son puestas a nivel local exclusivamente. Es habitual mantener tele conferencias a horas insólitas consecuencia de la diferencia horaria, se pretende con frecuencia la aplicación de procedimientos de difícil aplicabilidad dentro del marco normativo local, las definiciones políticas y administrativas se toman a kilómetros de distancia, las exigencias laborales requieren de horarios flexibles de trabajo, se llevan a cabo reuniones sin programación previa, la imprevisión es una constante no ya por una mala administración, sino por imposición de la realidad cambiante, etc.

Por supuesto que el impacto que estas circunstancias provocan, se ven mas acentuados en los profesionales que desarrollan su actividad en corporaciones internacionales. Sin embargo, la interacción es tan intensa que con mayor frecuencia se manifiestan en aquellos cuya actividad se lleva a cabo en PYMES, en organizaciones sin fines de lucro, en ONG's y también en aquellos que desarrollan su profesión de manera independiente.

El segundo punto en donde es posible identificar el efecto de la globalización es en la **forma que en que se nos presenta el tiempo** en nuestras vidas. No nos referimos aquí del tiempo cronológico que sigue siendo el mismo. Pero si bien una hora sigue teniendo 60 minutos, la densidad con que suceden los hechos lleva a que la carrera por mantenernos sea vertiginosa y ya no alcance quedarnos parados para estar en el mismo lugar; estamos retrocediendo.

Un tercer aspecto que es necesario mencionar es la **diversidad de contenidos y habilidades** que debe poseer el profesional en la actualidad. Cada vez más se exigen aspectos vinculados con:

- Predisposición en el uso de nuevas tecnologías.
- Flexibilidad en el comportamiento.
- Multidisciplinariedad de las capacidades.
- Reconocimiento de la necesidad de una formación continúa.
- Predisposición a la acción.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Manejo de la comunicación escrita y oral.
- Creatividad e innovación.
- Capacidad de liderazgo.
- Disposición para la toma de decisiones.
- Visión global de los negocios.
- Manejo y seguimiento de planificaciones, etc.

Este escenario nos exige una necesidad de capacitación constante que no es congruente con la oferta de cursos desarrollados con una metodología presencial de capacitación como la que habitualmente se desarrolla en las universidades y otros Organismos educativos. Al menos, si no es una imposibilidad, es una limitante importante.

Sobre esta base es que en el presente trabajo haremos un análisis de la situación actual en la que se encuentra el profesional de Ciencias Económicas y las diferentes alternativas que existen para superar las limitaciones que lo afectan.

3 Situación del profesional en Ciencias Económicas

3.1. Necesidades de competencias para afrontar los cambios:

Trabajo y educación se están convirtiendo en la misma actividad, porque el conocimiento es una parte esencial de los productos. Las instituciones educativas tradicionales satisfacen de manera muy parcial las necesidades de la economía y los individuos se vuelven responsables de su aprendizaje vitalicio.

La educación desde siempre un territorio exclusivo de las iglesias y los gobiernos, se esta convirtiendo en una prioridad excluyente para las compañías que resueltamente asumen el emprendimiento. Muchas empresas, tales como Microsoft, Xerox e IBM, tienen sus campus universitarios.

El conocimiento es en la economía global el factor de producción más importante. Pero todas las carreras sufren una veloz obsolescencia a causa del cambio tecnológico; y las victimas de la irracionalidad académica son los alumnos. El mercado rechaza las habilidades que no necesita y sobreviene la marginación de los educados. La globalización de la economía plantea de un modo dramático la imperiosa necesidad de producir trabajadores de clase internacional, capaces de cumplimentar los más exigentes estándares.

La tecnología de nuestro tiempo permite contratar a individuos que viven a miles de kilómetros de distancia para que agreguen valor en una red de producción.

Los continuos cambios y esta situación internacional a la que nos venimos refiriendo, generan permanentes retos al profesional de Ciencias Económicas en su interacción con el contexto y con sus clientes. Si bien el impacto es imposible de mensurar en todas sus dimensiones, dado el dinamismo y amplitud de situaciones, los siguientes hechos sirven como ejemplo de los desafíos, retos y dilemas que cotidianamente debe enfrentar cualquier profesional en Ciencias Económicas en nuestros días.

1. En relación al Contexto:

- Permanentes cambios de las normas legales y éticas
- Desaparición de las fronteras geográficas entre profesionales de Ciencias Económicas de distintas regiones y países, que posibilita brindar un servicio a la distancia sin necesidad de presencia física del profesional.
- Solapamiento de incumbencias con otras profesiones. Las aplicaciones tecnológicas que requieren conocimientos de TI, los posgrados interdisciplinarios, y la aparición de nuevos servicios inexistentes años atrás esta generando que los limites entre las profesiones sean cada vez mas difusos provocando confusión en sectores que contratan a profesionales de otras áreas (Ingenieros, Analistas de Sistemas) en tareas de incumbencia de los profesionales en ciencias económicas.

2. En relación a sus clientes

- Demostrar idoneidad, eficacia y alto nivel de desempeño, aspectos que requieren una permanente actualización.
- Necesidad de demostrar experiencia para manejarse en ambientes turbulentos e inciertos.

- Necesidad de demostrar orientación al cliente, ya que está brindando un servicio profesional, pero al mismo tiempo debe respetar su objetividad profesional y responsabilidad social, debiendo tener siempre presente los límites éticos y ser consciente del impacto de sus acciones en terceros (inversores, organismos públicos, empresas).
- Urgencia en la prestación de servicio brindando respuestas rápidas y adecuadas acorde a las necesidades del cliente.

Como se puede observar las demandas y presiones a las que se ve sometido un profesional en Ciencias Económicas requieren que el mismo cuente y desarrolle en forma permanente, a través de un desarrollo profesional continuo, un conjunto de conocimientos y capacidades para ser exitoso en su gestión, lo que habitualmente se conoce como competencias del individuo, tema que trataremos con mayor profundidad a continuación.

3.2 Desarrollo de competencias

Para adentrarnos en el desarrollo de competencias y el perfil del profesional de Ciencias Económicas primeramente es necesario abordar una definición del término competencia desde el enfoque de la formación y el desarrollo profesional. Veamos algunas de ellas:

“Las competencias se definen como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias clave son aquéllas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”. (Recomendación del Parlamento Europeo sobre “las competencias clave para el aprendizaje permanente” (2006/962/CE).

“Competencia: Adecuada aplicación de conocimientos, habilidades y conductas, en el mejoramiento permanente del desempeño”. (ISO 10015).

“La Competencia significa poder ejecutar un trabajo cumpliendo con un determinado Estándar en entornos profesionales reales”. (IFAC- Normas Internacionales de Formación).

“La competencia individual es la capacidad de las personas para actuar en diferentes situaciones. Incluye habilidades, educación, experiencia, valores y habilidades sociales” (Sveiby, 1998)

De todas estas definiciones se desprende que la competencia se manifiesta en la acción; es decir que más allá de los conocimientos formales que se posean, se pone de manifiesto en la acción práctica, cuando se realiza una actividad laboral concreta, y en estrecho vínculo con la eficacia del desempeño y la experiencia del individuo.

Otra característica subyacente en la noción de competencias es que las mismas se aprenden y se desarrollan a lo largo del tiempo mediante la vivencia concreta de la situación. Según el individuo, algunas pueden ser más fuertes y otras más débiles pero lo importante del proceso es reconocer las fortalezas y debilidades. Respecto de estas últimas es necesario tomar conciencia de la carencia y tener la voluntad para trabajarlas y así lograr un mayor desarrollo. El aprendizaje de competencias debe ser el resultado de una experiencia buscada y explotada activamente por aquel que participa en ella.

Cuando hablamos de desarrollo de competencias se torna imperioso hablar del concepto de “aprender a aprender” ya que aparece como el nuevo paradigma de la enseñanza que implica abandonar didáctica tradicional docente-alumno, este último como receptor pasivo del saber dictado por el primero en una relación de subordinación jerárquica para avanzar hacia un modelo en donde el alumno es el centro y destinatario de la educación, que se asume como un sujeto que actúa y se desenvuelve en forma dinámica. La relación docente-alumno cede a una relación más igualitaria dando lugar a un docente que asume el rol de facilitador que estimula e incentiva el aprendizaje. Se la puede definir de la siguiente manera: “Aprender a aprender es la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, para organizar su propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos...”(Recomendación del Parlamento Europeo sobre “Las competencias clave para el aprendizaje permanente” (2006/962/CE).

Tal es su importancia que hay quienes sostienen que aprender a aprender es la competencia básica que subyace a cualquier otra que se pudiera necesitar.¹

Para poder conseguir este cambio de visión en la capacitación consideramos que es preciso entonces incorporar en los planes de capacitación un fuerte contenido de ciencias básicas para aprender a olvidar eficientemente buena parte de lo que se sabe y aprender a aprender todo el tiempo sabiendo que los conocimientos técnicos y habilidades hoy disponibles se volverán inaplicables a breve plazo.

En un mundo globalizado, las competencias con las cuales precisan contar los individuos adquieren un rol fundamental ya que se requiere un mayor dominio de destrezas habida cuenta la tecnología cambiante y la enorme cantidad de información disponible.

Estamos viviendo un rápido y constante cambio. El mayor de todos los tiempos. El cambio esta permanentemente presente a nuestro alrededor y en nosotros mismos.

1 Aprender a aprender: Una competencia básica entre las básicas. Elena Martín Ortega Univ. Autónoma de Madrid. www.cefe.gva.es/consell/docs/jornadas/conferenciaelenamarti.pdf.
Accedido el 7 de julio de 2012

En la actualidad existe una necesidad de repensar y actualizar los enfoques tradicionales y de eficacia comprobada a favor de nuevas técnicas y metodologías para ayudar a entender y afrontar los retos planteados por el creciente uso de tecnologías de la información en todas las facetas de nuestras vidas.

La educación desempeña un papel clave en el cambio y donde todos los actores que tienen responsabilidad en la educación (Estado, Universidades, Federaciones y Colegios Profesionales, Empresas) deben trabajar mancomunadamente en la definición de planes de estudio, cursos de formación y actualización orientados a enfrentar los nuevos retos de una manera flexible y adaptativa.

Resulta interesante mencionar una experiencia conjunta que surgió a principios de 2000. En esa época, la Confederación general Económica (CGE) con juntamente con el grupo educativo ESBA acordaron poner en marcha una serie de cursos a medida para los dueños y empleados de PYMES.

Esto surge como consecuencia de que en conversaciones previas al convenio, los empresarios expusieron sus principales problemas y dejaron en claro que más que carreras tradicionales necesitaban conocimientos específicos que pudieran incorporar en corto tiempo.

En este contexto el Profesional de Ciencias Económicas debe encontrar el perfil que le permita lograr sus objetivos no solo personales y profesionales sino todos aquellos vinculados al desarrollo sustentable de su comunidad como el empleo, el comercio, la producción de bienes y servicios, aspectos todos estrechamente vinculados e inherentes a su trascendente rol en la sociedad.

Esta no es una tarea que deba asumir por si solo, como mencionamos anteriormente el Estado, las Universidades y las Asociaciones Profesionales deben acompañar este proceso, pero el Profesional debe asumir un rol activo y protagónico en la búsqueda de su desarrollo y formación profesional y no dejar simplemente librado al azar o al devenir de los acontecimientos el desarrollo de sus capacidades y competencias profesionales ya que de ellas dependerá su futura empleabilidad en el mercado laboral. Debe asumir esta tarea como un compromiso con su profesión y consigo mismo, con visión de futuro, que le permitirá afrontar los constantes y nuevos retos de manera competente.

Para adentrarnos con más detalle en el concepto de competencia de un individuo y como propender a su desarrollo, identificamos cinco aspectos claves que lo determinan, los cuales son mutuamente dependientes e interrelacionados entre sí, pero que por sus diferentes características y para un mejor entendimiento es conveniente abordarlos separadamente: Ellos son:

1. Contenidos profesionales

2. Las actitudes personales y profesionales
3. Comportamiento ético. Valores y principios deontológicos
4. Experiencia
5. Habilidades y destrezas

El desarrollo y la conjunción de estas cinco dimensiones en un mismo individuo le promueven un salto cuantitativo y cualitativo de sus capacidades y lo inducen al desempeño competente. Por este motivo es importante que el profesional no descuide ninguno de estos aspectos y mantenga la iniciativa permanente en la gestión de los mismos.

3.2.1 Contenidos profesionales

Nos referimos básicamente al conocimiento explícito adquirido principalmente a través de la transmisión de información. Es el conocimiento que tiene carácter objetivo y racional, se encuentra codificado y sistematizado, lo que hace posible su transmisión. Involucra principalmente a la educación formal.

Como mencionamos anteriormente la educación es clave para el desarrollo de competencias, y si bien no es suficiente por si sola, representa una piedra basal para su logro.

La Universidad tiene una gran responsabilidad en la educación y formación del profesional de Ciencias Económicas, para brindar a la sociedad profesionales, no solo con conocimientos técnicos, sino con profundos valores éticos, formación humanística, comprometidos con su entorno y capaces de adaptarse a las transformaciones y necesidades diarias que se tienen en esta sociedad cada día más globalizada.

La promoción al desarrollo de pensamiento crítico en los programas de estudio, debe ser impulsada desde el inicio de la carrera, como táctica, para sembrar en los estudiantes la semilla de la búsqueda, de la exploración, de la interrogación, de la disposición a lo diferente, de la investigación en lo social, la cual le permite germinar en ellos facultades y competencias, para interactuar con otras disciplinas, para lograr una mejor sintonía con la realidad. Como futuros profesionales, deben aprender a observar su entorno desde una postura que le posibilite apreciar el contexto en forma amplia, a ser predictivos con una mirada a largo plazo y a ser participativos como ciudadano.

Todo esto se puede lograr si desde la Universidad se logra adquirir una consciencia y un cambio en la metodología utilizada para la enseñanza, con procesos de transformación y construcción de ideas. En esto, el rol de los docentes es clave, ya que deben alinearse con la estrategia pedagógica de la Casa de Estudios, debiendo adecuar la metodología y enfoque de enseñanza con lo que la realidad demanda.

La Universidad debería organizar los planes de estudio en al menos cuatro contenidos principales.

- **Contenidos de Formación básica:** Son los conocimientos vinculados con otras áreas como el Derecho, la sociología, la lógica y el conocimiento científico.
- **Contenidos de formación profesional:** Son los conocimientos propios de la carrera como la Contabilidad, Impuestos, Auditoría, Finanzas, Administración etc.
- **Contenidos Tecnológicos:** Es el área en donde mayores cambios deben implementar las Universidades. Siendo que el uso de las tecnologías es una causa de las transformaciones que experimenta la sociedad actual, es necesario que las Universidades reestructuren sus planes de estudios y desarrollen profesionales con habilidades y destrezas para el uso inteligente e innovador de las tecnologías de información (TI). Deberían adoptar y declarar las TI como un tema central y poner la enseñanza de la tecnología al mismo nivel de los contenidos de formación profesional tradicionales, mencionados en el punto anterior. El uso de TI se ha generalizado en el mundo de los negocios y su conocimiento se ha convertido en indispensable para el mantenimiento de las competencias profesionales. En la Argentina, la carrera pionera con este enfoque, fue la Licenciatura en Sistemas de Información de las Organizaciones, dictada por la facultad de Ciencias Económicas de la UBA desde 1988.
- **Contenidos de Formación Práctica/Pasantías.** Convencidos que la experiencia es un requisito fundamental para el desarrollo de las competencias y con el fin de reducir la brecha entre los conocimientos teóricos y los prácticos y brindarles a los estudiantes un acercamiento a situaciones reales, se torna necesario fomentar clases con recreación de ambientes de trabajo y mediante técnicas de enseñanza como el método del caso, como así también la realización de pasantías y practicas obligatorias en empresas con la asignación de un coach o un tutor para la transferencia de competencias, habilidades y experiencias entre quienes las poseen y los que las necesitan y para el seguimiento y evaluación de su desempeño.

3.2.2. Las actitudes personales y profesionales

Aquí nos referimos a todo el accionar positivo y conductas deseables a realizar por todos los profesionales que resultan provechosas para sí mismo, para quienes lo contratan y para la sociedad en general, con un alto impacto sobre su desempeño. Veamos las actitudes que, a nuestro entender, todo profesional en Ciencias

Económicas mínimamente debería preocuparse en desarrollar y en poner en práctica a lo largo de su vida laboral.

Calidad del trabajo: Si bien la educación formal representa a priori una carta de presentación para cualquier profesional, la verdadera vara de su desempeño esta dada por el nivel de calidad percibido por los destinatarios de su trabajo. Entendemos por calidad como la prestación de un servicio en un nivel superior a las expectativas del cliente; es decir que el profesional debería tratar de superar las expectativas de quienes lo contratan y no meramente satisfacerlas.

Creatividad: Consiste en proponer y encontrar formas nuevas y eficaces de abordar y hacer las cosas. Se basa en la practicidad y la innovación, buscando novedosas alternativas para la solución de los problemas.

Flexibilidad: Capacidad de modificar la conducta personal para adaptarse y trabajar eficazmente en distintos contextos, situaciones, medios y personas con el fin de cumplir con los desafíos, metas o tareas relevantes que le son requeridas al individuo. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptar el propio enfoque a medida que la situación lo requiera, o bien aceptar sin problemas los cambios del entorno.

Proactividad: Consiste en asumir el control total de sus conductas de modo activo, lo que implica tomar la iniciativa y emprender acciones que no se le han solicitado, actuando con anticipación ante nuevas oportunidades y/o prepararse para enfrentar problemas futuros.

Compromiso: Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo y estándares que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad.

3.2.3. Comportamiento ético. Valores y principios deontológicos

Si bien la existencia de un código ético es una norma en toda profesión que a nivel de los profesionales de Ciencias Económicas es dictada por los Consejos Profesionales de cada jurisdicción, de igual forma, es de necesidad vital, una respuesta ética a los cambios que se están suscitando en la sociedad. En términos generales se puede afirmar, sobre la base de la evidencia indiscutible de los hechos que la globalización y la adopción de las nuevas tecnologías promueve la eficiencia y la innovación, crea riqueza y prosperidad, pero no es menos cierto que la distribución de la misma no se esta haciendo de manera equitativa y comienzan a aparecer desigualdades entre los países y dentro de estos últimos entre las personas de una misma sociedad. Para lidiar con estas transformaciones es preciso un esfuerzo ético muy grande en donde

es fundamental entender este proceso y poder visualizar cuales son los desafíos que le son propuestos al profesional en términos de valores y conducta.

El problema de la ética de los profesionales, comienza con el hecho de que estos poseen un conocimiento especializado que es superior al que poseen los clientes, los empleadores o el público en general. Con este conocimiento, un profesional responsable y honesto puede ser un miembro muy útil de la sociedad, mientras que aquel que no lo sea puede debilitar la confianza del público en la profesión

El profesional en Ciencias Económicas, como sujeto socialmente responsable no puede estar ajeno a los hechos y tiene la obligación de enfrentar los dilemas éticos que seguramente le surgirán a lo largo de su vida laboral con una conducta que dignifique su accionar.

En este sentido mas allá de las iniciativas personales de cada individuo la Universidad debe colaborar a formar profesionales que puedan reconocer la vinculación de la ética con la vida cotidiana y la vida profesional, propiciando la toma de conciencia y reflexión y les permita evaluar el alcance e impacto de sus acciones frente a los demás.

3.2.4. Experiencia

Anteriormente cuando definimos a la competencia manifestamos que una de sus características era la acción práctica, lo que nos lleva claramente a conceptualizar a la experiencia laboral como fuente de competencia.

La definimos como un conocimiento tácito, esto es así, porque el conocimiento es información puesta dentro de un contexto (experiencia). Este tipo de conocimiento es personal, subjetivo y parte de las experiencias de aprendizaje personales de cada individuo. Por este motivo, conjuntamente con las diferencias que tiene cada individuo en el modo de procesar los datos (modelos mentales, modelos organizacionales), resulta difícil transmitirlo y compartirlo con otros individuos. “Este tipo de conocimiento tiene sus raíces en lo más profundo de las acciones y la experiencia individual, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona” (Nonaka y Takeuchi,1999)

La experiencia no será provechosa sino va acompañada de la reflexión sobre los errores y éxitos del pasado. Es difícil encontrar un camino más fecundo que el análisis de los errores. Trabajar con el error enriquece, porque provoca la experimentación y pone en marcha estrategias de búsqueda de nuevas respuestas. El error se puede transformar en un estímulo y puede conducir a generar nuevos puntos de vista y conocimientos al individuo. El sacar provecho de la experiencia está muy ligado al concepto de resiliencia, que es la capacidad de las personas para sobreponerse a situaciones adversas. Las personas con resiliencia no solo son capaces de

sobreponerse de los contratiempos sino que en ocasiones salen fortalecidos de los mismos. Conlleva una actitud e inclinación a seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos negativos, de condiciones de vida difíciles y de contratiempos.

Al ser la experiencia una competencia de carácter personal y subjetiva es poco lo que pueden hacer las Universidades o institutos de educación para el desarrollo de la misma con excepción de lo ya hemos hablado respecto a la realización de practicas profesionales y pasantías mientras se cursa la carrera. Luego será responsabilidad del profesional lograr la experiencia y la practica, que lo hagan competente en su área de desempeño.

3.2.5. Habilidades y destrezas

Es el “know how” de un profesional, el arte de saber hacer lo correcto en forma eficiente. Implica saber como hacer algo, saber ponderar el alcance de la tarea y saber concretarla. Se adquiere principalmente a través del entrenamiento y la puesta en práctica de una serie de conocimientos y destrezas como ser habilidades de comunicación eficaz, habilidades intelectuales, analíticas, técnicas y tecnológicas y de atributos como visión sistémica, orientación al negocio, comprensión, identificación y relación de problemas, liderazgo y persuasión.

Las habilidades prácticas requeridas actualmente al profesional de Ciencias Económicas van más allá de lo que tradicionalmente se ha concebido como el ejercicio de la profesión como llevar la contabilidad, realizar auditorías, confeccionar declaraciones juradas de impuestos. Como ya mencionáramos anteriormente se requiere un cambio en el conocimiento y experiencia practica en TI por parte del profesional en Ciencias Económicas para adaptarse al nuevo entorno, al mismo tiempo que debe animarse a desempeñar tareas vinculadas con la tecnología, no solo para continuar ofreciendo los servicios tradicionales como hasta hora, seguramente desde una óptica mas moderna, sino también incorporando soluciones innovadoras a los nuevos desafíos y poder así ser considerado un consultor integral que brinda soluciones eficientes desde una perspectiva sistémica. De esta manera se amplían las posibilidades profesionales que brinda el nuevo entorno al mismo tiempo que disminuyen las posibilidades que otras profesiones comiencen a tener injerencia en las áreas de incumbencia de los profesionales en ciencias económicas. Sin lugar a dudas podemos afirmar que las tareas y trabajos vinculados con la profesión que requieran conocimientos informáticos más complejos y que no puedan ser cubiertos por profesionales de Ciencias Económicas por no tener suficientes conocimientos de TI, abrirán las puertas a profesionales de otras ramas con mayor formación tecnológica.

3.3. Relación del profesional con la tecnología

En muchos momentos, la efectividad de la implementación de cambios se ve frenada por la resistencia al cambio que, conciente o inconscientemente antepone a aquellos que se ven afectados.

En su interesante trabajo de investigación, Felipe García, Javier Portillo, Jesús Romo, Manuel Benito de la Universidad de País Vasco establecen las diferencias existentes entre la generación de los nativos digitales ("digital natives") y los inmigrantes digitales. A los primeros los identifica de la siguiente manera: *"...Nacieron en la era digital y son usuarios permanentes de las tecnologías con una habilidad consumada. Su característica principal es sin duda su tecnofilia. Sienten atracción por todo lo relacionado con las nuevas tecnologías. Con las TICs satisfacen sus necesidades de entretenimiento, diversión, comunicación, información y, tal vez, también de formación. Estos nuevos usuarios enfocan su trabajo, el aprendizaje y los juegos de nuevas formas: absorben rápidamente la información multimedia de imágenes y videos, igual o mejor que si fuera texto; consumen datos simultáneamente de múltiples fuentes; esperan respuestas instantáneas; permanecen comunicados permanentemente y crean también sus propios contenidos.*

Forman parte de una generación que ha crecido inmersa en las Nuevas Tecnologías, desarrollándose entre equipos informáticos, videoconsolas y todo tipo de artilugios digitales, convirtiéndose los teléfonos móviles, los videojuegos, Internet, el email y la mensajería instantánea en parte integral de sus vidas y en su realidad tecnológica. Navegan con fluidez; tienen habilidad en el uso del ratón; utilizan reproductores de audio y video digitales a diario; toman fotos digitales que manipulan y envían; y usan, además, sus ordenadores para crear videos, presentaciones multimedia, música, blogs, etc.

A los nativos digitales les encanta hacer varias cosas al mismo tiempo: son multitarea. Afrontan distintos canales de comunicación simultáneos, prefiriendo los formatos gráficos a los textuales. Utilizan el acceso hipertextual en vez del lineal. Funcionan mejor trabajando en red. Y prefieren los juegos al trabajo serio.

Destacan la inmediatez en sus acciones y en la toma de decisiones. Acercándonos al área de la psicología, el nativo digital en su niñez ha construido sus conceptos de espacio, tiempo, número, causalidad, identidad, memoria y mente a partir, precisamente, de los objetos digitales que le rodean, pertenecientes a un entorno altamente tecnificado.

Hay quien sostiene que el crecimiento en este entorno tecnológico puede haber influido en la evolución del cerebro de aquellos individuos. En concreto, se investiga el efecto de los juegos electrónicos en algunas habilidades cognitivas y la generación incluso una nueva estructura neuronal en los individuos.

Sin duda, su actividad con la tecnología configura sus nociones sobre lo que es la comunicación, el conocimiento, el estudio/aprendizaje e, incluso, sus valores personales.”⁽²⁾

La idea que subyace es que los nativos digitales no son una moda temporal, parecen ser un fenómeno que abarca el conjunto de una generación y que crece firmemente.

Por el otro lado se encuentran los inmigrantes digitales, que al decir de los autores: “... son aquellos que se han adaptado a la tecnología y hablan su idioma pero con “un cierto acento”. Estos inmigrantes son fruto de un proceso de migración digital que supone un acercamiento hacia un entorno altamente tecnificado, creado por las TIC. Se trata de personas entre 35 y 55 años que no son nativos digitales y han tenido que adaptarse a una sociedad cada vez más tecnificada.

Entre ambas generaciones las diferencias pueden ser importantes:

En contraste con los inmigrantes, con cierta tendencia a guardar en secreto la información (el conocimiento es poder), los nativos digitales comparten y distribuyen información con toda naturalidad, debido a su creencia de que la información es algo que debe ser compartido.

Para los inmigrantes digitales, la capacidad de abordar procesos paralelos de los nativos digitales no son más que comportamientos con apariencia caótica y aleatoria.

A su vez, los procesos de actuación de los inmigrantes suelen ser reflexivos y, por lo tanto, más lentos, mientras que los nativos digitales son capaces de tomar decisiones de una forma rápida, sin pensarlo mucho, y en ambientes complejos.

Y en relación a los juegos electrónicos, los utilizados por los inmigrantes digitales en décadas anteriores eran lineales, en funcionamiento y objetivos, mientras que los más recientes son más complejos, implicando la participación y coordinación de más jugadores. Además, los nativos digitales crean sus propios recursos: herramientas, armas, espacios, universos, etc., apropiándose de la tecnología, además de utilizarla.

⁽³⁾

Dadas las características generacionales consideramos que el Profesional de Ciencias Económicas está viviendo la etapa de inmigrante digital. En tal sentido podemos decir que en cuanto a la capacitación, el verdadero potencial de una nueva tecnología suele tardar toda una generación en desarrollarse. En el asunto de los nativos digitales todavía estamos en ese periodo de transición/adaptación que nos lleva a un cambio de hábitos y de forma de pensar provocados por el empuje de esta generación. Según

² García, Felipe – Portillo, Javier – Romo Jesús y Benito, Manuel. Nativos digitales y modelos de aprendizaje. En www.spdece07.ehu.es/actas/garcia.pdf. Accedido el 10 de junio de 2012.

³ Op. Cit.

ciertos cálculos, dentro de 20 años, este grupo podría constituir el 70% de la población mundial.

3.4. El profesional y las redes sociales

Creemos interesante y esclarecedor hacer un resumen del artículo publicado en el diario Clarín ⁽⁴⁾, sobre un aspecto fundamental y cada vez mas trascendente en el ámbito de los negocios y en aspectos vinculados con las destrezas que se están requiriendo en los ejecutivos de empresas.

En dicho articulo se establece que el crecimiento de la penetración de Internet en la argentina que alcanzo el 66% en 2011 y el fenómeno explosivo de las redes sociales, fueron el contexto para que las empresas comenzaran a incluir las herramientas web para comunicarse con sus clientes. Asi, el 89% de las organizaciones considera que los medios digitales son una parte clave de las estrategias de negocios, mas del 90 % tiene pagina web corporativa y el 70% creo un perfil corporativo en Facebook, según un sondeo del Observatorio Iberoamericano de Comunicaciones digitales y el IAE entre 329 organizaciones.

Pero para gestionar estas nuevas herramientas se hizo necesario contar con un nuevo perfil el de community manager o gerente de comunidades. Sociabilidad, creatividad y capacidad analítica son las tres características del perfil de un ejecutivo que tiene que gestionar las redes sociales, dice Franc Carreras, profesor de la escuela de negocios española ESEADE, que estuvo en la sede de Buenos Aires dictando un programa de Marketing Digital. “Las marcas ya no pueden esconderse de sus usuarios y deben tener una relación directa con ellos. La clave para eso es tener las mejores personas”, sentencio el académico.

Los programas ejecutivos para la gestión de redes sociales no se hicieron esperar: la oferta se multiplico en universidades y escuelas de negocios. “El programa abarca desde aspectos técnicos y jurídicos a cuestiones conceptúales, como el paradigma de comunicación de hoy”, describe Carlos Mazalan, director académico de una diplomatura sobre el tema en la UES 21.

Adriana Bustamente que coordina un seminario de Community Manager en la Universidad Abierta Interamericana, señala que se trata de combinar las herramientas disponibles con un enfoque estratégico: “hay empresas que nunca estuvieron en redes sociales y quieren saber si les conviene, cuales les convienen y para que “, dice.

No se trata de abrir un espacio en una red social y publicar lo mismo que en una sección de prensa”, opina, en el mismo sentido, Fernando Cuscuela, profesor en la

⁴ Samela, Gabriels. Artículo “La gestión de las redes sociales también es tema universitario.”. Diario Clarín del 7 de julio de 2012. http://www.ieco.clarin.com/economia/gestion-redes-sociales-tema-universitario_0_716328611.html.

UP. “Se trata de acercarse a la audiencia y establecer relaciones de reciprocidad darle lugar para que opine y mejorar”, asegura.

4. Nuevo escenario para la capacitación

La razón de la inclusión de este punto en el trabajo es que las características laborales de los profesionales se han modificado sustancialmente, afectando distintos aspectos de su vida, incluyendo sus posibilidades concretas de capacitación. Una de las posibilidades de superar estas limitaciones es modificar los escenarios tradicionales de capacitación. Aquí analizaremos algunos aspectos y tendencias que pueden aportarle soluciones a los profesionales.

Es indudable que la tecnología y los ordenadores se ha incorporado en las distintas disciplinas transformando revolucionariamente sus entornos de trabajo y consecuentemente las necesidades de capacitación en las distintas profesiones. Sin embargo, es quizás la educación el ámbito en que estos avances, hasta el momento, no han tenido un impacto significativo.

Observemos el quirófano o un centro de atención de diagnóstico por imágenes en el que se desarrolla la medicina actual. Notaremos que son totalmente diferentes a los lugares que se utilizaban para operar o para diagnosticar enfermedades a principios del siglo XX. También las técnicas utilizadas se han modificado sustancialmente; los profesionales de la medicina necesitan permanentes cursos de capacitación para mantenerse actualizados. El no asumir los desafíos de la capacitación constante implica estancarse en sus posibilidades profesionales.

Si realizamos el mismo ejercicio comparativo en la educación, la situación es totalmente diferente. El mundo pasó de un aprendizaje centrado en el ambiente familiar de los maestros artesanos, al espacio áulico impuesto como paradigma a partir de la revolución industrial, con sus características propias de ese estilo de educación, centrada en la transmisión oral por parte del docente.

El profesor Benedetto Vertecchi ⁽⁵⁾ “Temas y Propuestas” Nro. 9, nos ilustra sobre los componentes de una teoría tradicional de la escuela:

- Unidad de tiempo.
- Unidad de espacio.
- Uniformidad de la oferta de la formación.
- Definición del rol del docente.
- Delegación por parte de la sociedad de las funciones educativas.
- Definición del rol del alumno.
- Poder de certificación.

⁵ Vertecchi, Benedetto. Rev. Temas y Propuestas Nro. 9

En este marco aporta la idea de que “...en las sociedades contemporáneas la disponibilidad de sistemas de comunicación capaces de romper los confines de un espacio comprendido dentro de los límites de los órganos perceptivos de los alumnos, de conservar los mensajes formativos y de graduar la transmisión de los mismos ha determinado una contradicción que no permite seguir considerando válida las generalizaciones relativas al espacio y al tiempo, no variando en cambio la necesidad de los otros elementos para seguir definiendo la escuela, cualquiera sea el modo en que ella despliegue su actividad...”.

A partir de este modelo no se han observado cambios sustanciales. Es posible que se note la incorporación de ciertos elementos tecnológicos, pero que son utilizados con las antiguas concepciones pedagógicas. La utilización de una presentación en algún producto de oficina como el Power Point, proyectada en la pantalla a través de un monocañón, no deja de ser una manera más actual del uso de láminas o rota folios.

Para que ello cambie, es necesario que los ordenadores y los dispositivos móviles permitan centrarse en la forma de ofrecer lecciones mas personalizadas y una mayor motivación.

Es posible que en los últimos años se puedan identificar algunos indicios de ciertas tendencias que están surgiendo. Dividiremos el análisis en tres puntos:

- Los métodos de enseñanza
- El espacio y la logística de la capacitación

4.1 Los métodos de enseñanza

Todo el ambiente descrito en el punto anterior brinda la posibilidad de hacer uso intensivo de la tecnología para enriquecer el proceso de aprendizaje. Surge así el concepto de e-learning.

Raúl Saroka define este proceso como: “... *las actividades de enseñanza y aprendizaje basadas en el uso de tecnologías de Internet. (...) implica la aplicación de la TI para generar mejoras en el proceso de aprendizaje. Constituye el aprovechamiento de recursos de la TI para enriquecer el proceso de aprendizaje. No busca sustituir los medios actuales conocidos, entre ellos el fundamental rol del docente, sino, por el contrario, complementarlos y robustecerlos...*” ⁽⁶⁾

El mismo autor nos describe las características de los procesos generados en este entorno:

- **Enseñanza centrada en el alumno:** La preparación del contenido y el uso de las tecnologías de apoyo están orientados a optimizar el proceso de

⁶ Saroka, Raul. Sistemas de información en la Era Digital. Publicado por OSDE. Extraído de www.osde.gub.uy.

aprendizaje incluyendo tareas de personalización (customización) que sólo es posible lograr económicamente mediante las herramientas de e-learning.

- **Aprendizaje en cualquier lugar:** El alumno puede realizar su tarea de aprendizaje en cualquier lugar, sea éste su hogar, su oficina, un hotel mientras está de viaje, e incluso un cibercafé. El único requisito es tener acceso a una computadora con conexión a Internet.

- **Aprendizaje en cualquier momento:** Como una extensión del punto anterior, no hay limitaciones de horarios, excepto cuando se trata de actividades sincrónicas, las que, por la naturaleza de la tecnología involucrada, no son comunes.
- **Acceso al material just-in-time:** Análogamente con su aplicación en el ámbito industrial, este concepto señala que el alumno puede acceder al material en el momento en que lo necesita para poder cumplir una tarea. Esta característica es más notable para los casos de cursos de entrenamiento sobre procesos y procedimientos de aplicación en las organizaciones o sobre el uso de paquetes de software.

- **Aprendizaje de acuerdo con el ritmo propio del alumno:** Esta característica alude a las diferentes aptitudes de los diversos alumnos y a la posibilidad de que éstos puedan adaptar la cantidad y velocidad de aprendizaje a sus peculiares condiciones.

- **Mayor porcentaje de retención de conocimientos:** Existen estudios que demuestran que el e-learning proporciona un mayor grado de retención de conocimientos por parte del alumno. Sin embargo, ello depende de la calidad del material ofrecido y de la dinámica de los cursos, pues si estos factores no alcanzan un suficiente grado de calidad, los resultados no necesariamente son mejores que los obtenidos con el método tradicional.

- **Combinación de sincronía y asincronía:** Esta característica alude a la apropiada aplicación y combinación de actividades sincrónicas y asincrónicas de acuerdo con los temas, disciplinas o dominios del conocimiento de que se trate.

- **Aumento de la interactividad entre docentes y alumnos:** Para ciertos casos, y, aunque resulte sorprendente, el e-learning puede aumentar el grado de interactividad entre docentes y alumnos, dependiendo de las características de los participantes y del tipo y calidad del contenido de que se trate.

- **Mayor eficiencia en el proceso de aprendizaje:** Si se supera la masa crítica del número de alumnos de un determinado curso tradicional, el e-learning permite obtener eficiencias considerables al llegar a una gran cantidad de alumnos, quienes pueden alcanzar y superar los objetivos de un programa

tradicional en menor tiempo y con menor costo. En particular, esta característica adquiere relevancia cuando gran parte de los alumnos se encuentran distribuidos a través del territorio de un país.

Este modelo ya fue identificado por Bill Gates quien visualizó espacios educativos en donde los alumnos verían por su cuenta las clases y las lecciones, mientras el tiempo lectivo sería utilizado para las discusiones y la resolución de problemas a través de tutorías. Es interesante en este punto incluir el cuadro propuesto por Chadwick, en donde compara una serie de factores entre el modelo tradicional y el modelo tecnológico.

4.2 El espacio y la logística de la capacitación

El eje central en donde ya está desarrollándose el nuevo paradigma educativo es sin lugar a dudas Internet. Analicemos la siguiente subclasificación propuesta sobre esta red.:

- Internet propiamente dicha. Es una Red de redes de computadoras, es decir, una enorme red integrada por miles de redes más pequeñas conectadas entre sí a través de diversos dispositivos de comunicación.
Internet ofrece inmejorables posibilidades para la educación ya que esta disponible las 24 horas, permite la interacción entre los participantes del curso y con los contenidos.
Lo que sucede es que en este entorno se anula la asistencia a clases y el entorno socializador que eso implica. A fin de reducir ese aislamiento es que se tratan de reproducir en un campus virtual las mismas situaciones que se darían en la realidad universitaria física, como pueden ser los trabajos en grupo, los bares para charlas informales, etc.
- Intranet. Es una red interna que, utilizando tecnología basada en Internet, es creada por una organización para diseminar información corporativa y vincularse con sus empleados. Básicamente, una Intranet utiliza los mismos protocolos que Internet y permite a los usuarios de una organización acceder a información y compartirla, a través de un navegador. El principal objetivo de una intranet es suministrar acceso a información corporativa, Hace ya unos años que las empresas, principalmente las grandes, han comenzado a utilizar las intranet para la capacitación de sus empleados. Entre otras razones permiten
 - transmitir información con rapidez,
 - ahorran costos de traslado de personal y
 - aseguran que la información este mas centralizada.

Además, con la centralización de estas herramientas la empresa garantiza el envío de mensajes de manera uniforme.

Sin embargo, este tipo de capacitación no se adapta para todo tipo de entrenamiento; sobre todo en aquellas áreas como liderazgo, o trabajo en equipo, en la que es clave la participación y comunicación en aula.

- Extranets. son enlaces de red que utilizan la tecnología de Internet para interconectar la intranet de una organización con las intranets de sus clientes, proveedores u otros aliados de negocios.

En el marco de tecnología aplicada a la educación es posible arrojar ideas para utilizar cualquier de estas tres tecnologías.

El aporte de Internet como red abierta esta difundida y es habitual observar su uso para buscar información, como medio asincrónico de comunicación entre docentes y alumnos a través de correo electrónico, para uso de Chat en el aula, como medio de envío de elementos pedagógicos, etc.

Pero también es posible pensar la generación de una Intranet que sea utilizada dentro del ámbito educativo con el fin de mantener una comunicación fluida entre los distintos actores de dicho ámbito sin intromisión de externos, para apoyar la agilidad en trámites administrativos y en cualquier otro tipo de comunicación o acción que sea necesario generalizar.

Un tercer uso de Internet es a través de la creación de espacios extendidos generados con la creación de Extranets. Podemos imaginar la conexión de la Intranet de la unidad de enseñanza con el ambiente familiar, con otras unidades, con los profesores, etc. De esta manera se consigue mantener un espacio virtual con las mismas funciones que tendría si fuera presencial.

Cualquiera sea la manera en que la utilicemos, la infraestructura digital se ve potenciada por los distintos dispositivos que participan como nodos de la red. Lo que en un principio fueron exclusivamente computadoras con alguna impresora compartida, hoy se ve geométricamente aumentada por dispositivos como iPhones, cámaras digitales, medios de almacenamiento masivo, iPads, etc.

Todo este bagaje de “aparatos” ha traído cierta complejidad en la conectividad, a la que Steve Jobs, precursor de varios de esos avances, necesitó prestarle atención en su permanente afán de hacer las cosas más sencillas.

El concepto que trabajó e implementó es el de “computación en la nube” o “Cloud computing”, superador de su idea de 2001 en la que visualizaba al ordenador como “centro digital”. En palabras de Walter Isaacson: “... *En 2008 Jobs había desarrollado una idea para la siguiente oleada de la era digital. Según su visión, en el futuro el ordenador personal ya no actuaría como núcleo para los contenidos digitales. En vez*

de eso, el núcleo se desplazaría a “la nube”. En otras palabras, todos los contenidos quedarían almacenados en servidores remotos gestionados por una compañía de tu confianza y estarían disponibles para su uso en cualquier dispositivo y en cualquier lugar. Necesito tres años para dar la forma correcta de llevarlo a cabo...”⁽⁷⁾

Según Jobs, “... Apple fue la primera empresa que visualizo el ordenador como centro digital, así que creo todas aquellas aplicaciones - iPhoto, iMovie, iTunes -, las asociamos a nuestros aparatos, como el iPhone, el iPad, y el iPod, y todo andaba de maravillas. Sin embargo, en los próximos años ese núcleo va a desplazarse de tu ordenador a la nube, así que la estrategia del núcleo digital es la misma, solo que el núcleo se encontrara en un lugar diferente. Eso significa que siempre tendrás acceso a tus contenidos y no necesitaras sincronizar constantemente tus aparatos...”⁽⁸⁾. El resultado de esta idea fue iCloud,

Para Jobs el iPad era el dispositivo complementario por excelencia de esta idea, que sería de suma utilidad en el ambiente educativo, ámbito en el que pretendía incursionar luego de haber revolucionado las industrias del dibujo animado, de la música y del periodismo. Le encontraba, no obstante, una deficiencia que era un dispositivo que ponía énfasis en la mera absorción y manipulación de contenidos, que convertía a su poseedor en un consumidor pasivo de obras de otras personas, En este sentido podía ser útil a cierta parte de la capacitación, pero no era lo ideal. Por esta razón consideró necesario generar aplicaciones que agregaran manipulación de contenidos, razón por la cual pensó en aceptar el acceso, a partir del iPad2., de ciertas aplicaciones que lo permitieran. Esta concesión debe ser considerada más que significativa al haber sido hecha por alguien que asumió los sistemas cerrados como parte de su filosofía de vida.

Este breve resumen ilustra el escenario que actualmente es posible utilizar como plataforma de hardware y software a ser utilizado para realizar capacitación.

Comparación de los factores existentes en el modelo tradicional y el tecnológico
(Chadwick, 1997)⁽⁹⁾

Factor	Modelo tradicional	Modelo tecnológico
Tipo de medio	Medios verbales, docente y texto	Gran variedad de medios

⁷ Isaacson, Walter. Steve Jobs. Ed Debate. Año 2012. Pag. 661-662.

⁸ Ibid. Pag. 663

⁹ <https://sites.google.com/site/ticaulaprojectuvm/articulos/modelo-tecnologico>. Accedido el 10 de junio de 2012.

Forma de presentación	Casi siempre en forma verbal	Forma flexible ajustada a los medios y a los objetivos
Papel del docente	Único en tomar decisiones y controlar	Miembros organizados en equipo para facilitar el aprendizaje participativo
Papel del estudiante	Receptores pasivos de información	Participantes activos en la educación
Individualización	Casi siempre grupal	Basada en las necesidades individuales y grupales
Responsabilidad del aprendizaje	Básicamente recae en el estudiante	Responsabilidad compartida por estudiantes, docentes, diseñadores, etc.
Contenidos	Énfasis verbal, memorístico	Variados, con énfasis en el procesamiento y la solución de problemas.
Forma de evaluación	Repetición de información verbal	En congruencia con la serie de objetivos.
Propósito de la evaluación	Sumativa y competitiva	Principalmente formativa y cooperativa
Frecuencia de la evaluación	Poco frecuente	Tan frecuente como la exija la formación de los participantes.
Base para la comparación	Comparación normativa	Comparación basada en criterios y objetivos
Motivación	Responsabilidad del alumno	Responsabilidad compartida.

En este modelo tecnológico de enseñanza intervienen los dos conceptos que ya mencionamos en el punto anterior: por un lado Internet como canal de comunicación y medio de transferencia de elementos educativos y por el otro “computación en la nube” como centro de almacenamiento y recupero de productos de capacitación.

5 CONCLUSIONES

Los efectos de la globalización que por un lado se manifiestan en el acortamiento de las distancias a causa del avance de las TIC's y las comunicaciones, y por otro lado, la forma en que se nos presenta el tiempo, propio de una exigencia laboral basada en brindar respuestas rápidas en un contexto de cambios permanentes; requieren de un profesional de Ciencias Económicas que cuente con habilidades y competencias acordes a estos desafíos. Un profesional predispuesto a trabajar con las nuevas tecnologías, responsable por la actualización permanente de sus conocimientos, capaz de brindar servicios de calidad en forma creativa y flexible, con orientación al negocio y al cliente, y con un alto compromiso social y ético.

Conforme a este escenario y a los objetivos a lograr se torna imperante modificar la manera en que se brinda capacitación a los estudiantes y profesionales, no solo en aspectos pedagógicos y de contenido, sino también en todo lo relacionado con la modalidad, métodos de enseñanza y frecuencia en que la capacitación deba ser brindada, aspecto, este último, vinculado a la necesidad de encarar un desarrollo profesional continuo con el fin de mantener las competencias a lo largo del tiempo en un contexto tan cambiante como el que estamos viviendo.

La Universidad desempeña un papel clave en el cambio ya que más allá de la transmisión de conocimientos técnicos y formales, debe fomentar el desarrollo del pensamiento crítico de los alumnos sentando así las bases para que una vez graduados y a lo largo de su vida profesional construyan su conocimiento, a partir de sus aprendizajes y propia experiencia, de una manera autónoma, independiente y autorregulada, en línea con el concepto de *aprender a aprender* que es el nuevo paradigma educativo a seguir en un entorno socio-económico sometido a constantes transformaciones.

Respecto a la modalidad de enseñanza se deben fomentar los programas de aprendizaje a distancia (e-learning) y sus variantes b-learning, m-learning y el uso de dispositivos móviles, que permiten complementar y en algunos casos reemplazar la educación presencial brindando beneficios en términos de disponibilidad física, horaria, costos y otros aspectos vinculados al proceso de aprendizaje.

Para los ya graduados, los Consejos Profesionales cumplen un rol preponderante informando sobre las últimas tendencias en la profesión, alentando y acompañando la formación continua con cursos de capacitación tal como lo vienen realizando la mayoría de ellos desde hace muchos años. Del mismo modo las Universidades deben adecuar sus programas de posgrado a las realidades y necesidades cambiantes del mercado.

No asumir el desafío de formar profesionales que posean las destrezas suficientes para ser competentes en un mercado fuertemente influenciado por la tecnología y la comunicación conlleva el riesgo que otras profesiones invadan incumbencias tradicionalmente reservadas a las Ciencias Económicas o eventualmente dejar en manos de esas otras profesiones las nuevas incumbencias, que están apareciendo o pueden llegar a aparecer, derivadas del uso intensivo de las tecnologías de información y del dinamismo propio de una economía globalizada.

Se torna imprescindible que las Universidades y los Consejos Profesionales trabajen mancomunadamente y emprendan de inmediato acciones educativas conjuntas adoptando un enfoque integral y con visión de futuro, para formar profesionales capaces de hacer frente a los retos derivados de la tecnología de información y la globalización.

Bibliografía

IFAC: "Manual de los procedimientos Internacionales de Formación"-Edición 2008-
www.ifac.org. Accedido el 20 de mayo de 2012.

Isaacson, W., "Steve Jobs" Ed. Debate. 2012.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999) "La organización creadora del conocimiento".

Recomendación del Parlamento Europeo sobre "Las competencias clave para el aprendizaje permanente"(2006/962)-http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_es.pdf- Accedido el 20 de junio de 2012.

Rey Valzacchi, J. "Internet y Educación: aprendiendo y enseñando en los espacios virtuales".

Saroka, R. "Sistemas de Información en la era digital".

Seltzer, JC: "IFAC y la formación de contadores profesionales" Trabajo -24/9/2008

Sheinshon,D y Saroka,R. "La huella digital".

Sveiby, K. (1998), "Measuring Intangibles and Intellectual Capital—An Emerging First Standard-
<http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>." Accedido el 25 de mayo de 2012.