

MARZARI, MARIA CANDE  
La formacion de alum

2011

73188



*Universidad Nacional de Río Cuarto*  
*Facultad de Ciencias Económicas*



**ESPECIALIDAD EN DIRECCION  
ESTRATEGICA DE RECURSOS  
HUMANOS**

**TRABAJO FINAL**

**"LA FORMACIÓN DE LOS ALUMNOS DE  
LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS DE LA UNRC EN  
COMPETENCIAS INTERNACIONALES"**

88187

**AUTORA: LIC. MARÍA CANDELA MARZARI  
CORMICK  
DIRECTORA: DRA. NORMA MARTÍNEZ DE  
PÉREZ  
AÑO 2011.**

73188

73188

MFN:
Clasif:
T. 850

<b>INDICE</b>	<b>Pag.</b>
<b>Capitulo I</b>	
<b>1. Introducción</b>	4
1.1. Relación del tema elegido con la carrera cursada	4
1.2. Planteamiento de al problemática	5
1.3. Objetivos perseguidos	6
<b>Capitulo II</b>	
<b>2. Marco teórico</b>	8
2.1. Concepto de Competencias	8
2.2. Competencia Intercultural	11
2.3. Perspectivas de la Administración Internacional.	15
2.4. Consideraciones sobre temas vinculados	17
<b>Capitulo III</b>	
<b>3. Trabajo de campo</b>	21
3.1Contexto	21
3.2. Sujetos	22
3.3 Los instrumentos	22
<b>Capitulo IV</b>	
<b>4. Resultados</b>	24
4.1. Resultados en relación al análisis de los Planes de Estudio	25
4.2. Resultados en relación a la Encuesta realizada	26
4.3 .Entrevista con alumnos que participaron de CRISCOS	50
4.4. Entrevista a docente.	52
<b>Capitulo V</b>	
<b>5. Interpretación de los resultados</b>	54
5.1. Interpretación de primera parte de la encuesta	54
5.2. Interpretación de segunda parte de la encuesta	55
5.4. Consideraciones Generales.	56

	<b>Pag.</b>
<b>Capítulo VI</b>	
<b>6. Conclusión</b>	57
<b>Anexo I Encuestas a alumnos</b>	60
<b>Anexo II Cuestionario para entrevistar a docentes</b>	66
<b>Anexo III Planes de Estudio</b>	67
<b>Anexo IV Programa CRISCOS</b>	73
<b>Referencias Bibliográficas</b>	75

TITULO DEL TRABAJO:

**“La formación de los alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC en competencias internacionales”.**

## CAPITULO: INTRODUCCION

El objetivo de la carrera **Especialización en Dirección Estratégica de Recursos Humanos** es poder resolver la problemática atinente al personal de las organizaciones y las empresas. Dado que las características del mundo en el que nos debemos desenvolver como profesionales está sujeto a una vorágine absoluta y a importantes procesos de cambios que afectan a todos y cada uno de los componentes de las organizaciones es que se destaca la importancia de la capacitación como esencial para el mejoramiento de los procesos y de las personas que trabajan en ellas.

Como trabajo final de de la carrera de posgrado es que he pensado en realizar el abordaje de una temática novedosa en el mundo de los Recursos Humanos, y por ello resulta difícil encontrar disponible un amplio abanico bibliográfico al respecto, dado que se haya en la etapa de investigación y exploración de la temática. La elección se fundamenta en que justamente como profesional de los Recursos Humanos tenemos una necesidad de estar actualizados día a día para poder ofrecer a quienes asesoramos la información y los conocimientos que se manejan en el mundo global que nos tiene inmersos.

La intención del presente es constituirse en un aporte que permita avanzar en la temática objeto de estudio.

Esta temática plantea nuevas concepciones respecto a las competencias y capacidades con las que deben contar hoy en día los recursos humanos para adaptarse a un mundo laboral tan cambiante y poder llegar a ser competentes para el desempeño de las tareas y funciones en las organizaciones del mañana.

## Planteamiento de la Problemática

La globalización de la economía está colocando a las empresas en una dimensión internacional. Por su parte, la revolución tecnológica ha permitido a las organizaciones multiplicar sus actividades, pudiendo establecer filiales en distintos países y continentes con el fin de ampliar sus mercados y enfrentarse a una creciente competencia. Esto nos obliga a esperar cambios importantes en los comportamientos. Uno de los retos de estos cambios es la implementación de nuevas miradas hacia la gestión de los Recursos Humanos.

En este proceso de expansión sin retorno nuevos conceptos se presentan y afectan no solamente a nuestra concepción de empresa, sino también a la dirección que las personas toman en el desarrollo de sus competencias.

Las prácticas de la Administración de Recursos Humanos cambian a medida que comenzamos a manejar las personas en el terreno internacional. En muchos aspectos importantes, la forma en que una empresa organiza sus operaciones internacionales influyen en el tipo de cuestiones respecto a los recursos ejecutivos y humanos que enfrenta, como por ejemplo el reclutamiento, la selección, el desarrollo y las competencias de los empleados que trabajan en un entorno internacional.

A causa de ello la Administración de Recursos Humanos pondrá mayor énfasis en las actividades de reubicación, orientación y traslado para ayudar a los empleados a adaptarse al nuevo entorno.

A raíz de estos cambios en el entorno empresarial es que cada vez más los candidatos a un puesto de trabajo necesitan contar con un conjunto de **“Competencias Interculturales”**, entendiéndolo por ellas al conjunto de competencias transversales necesarias para que los profesionales y empleados del futuro puedan vivir y desempeñarse mejor en las organizaciones de hoy y mañana. Es decir que necesitan poseer las competencias necesarias para poder comprender y valorar a las personas de otras culturas con las que se tenga contacto, como así también la capacidad de relacionarse y afrontar situaciones cotidianas y laborales derivadas de la complejidad de los entornos multiculturales. Poseer la capacidad y las cualificaciones para poder actuar internacionalmente e interculturalmente se han convertido en competencias claves para buena parte de la mano de obra, aunque no se desplace en realidad más allá de sus fronteras.

El presente trabajo es fundamentalmente, por una parte un breve análisis del estado del arte y por otra, un diagnóstico que se encarga de hacer un abordaje de la temática desde el ámbito universitario, analizando si existe alguna herramienta de capacitación para el alumnado que favorezca el desarrollo de dichas competencias. Es decir, que se pretende determinar el grado de preparación y capacitación que reciben los alumnos de los dos últimos años de las Carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Río Cuarto en competencias internacionales, tan necesarias para su mejor adaptación al nuevo contexto laboral al cual se insertarán en el futuro.

No obstante que en teoría cualquier egresado universitario puede acceder a puestos de gestión en las empresa, sin importar los estudios universitarios cursados, se concentrará el análisis en la población de estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas por ser las carreras que en ella se dictan unas de las más buscadas en el mercado laboral y de las más solicitadas por los alumnos que ingresan cada año a la vida universitaria.

Para ello se desarrollará un marco teórico y se instrumentarán un cuerpo de encuestas al alumnado y entrevistas a los docentes de la cátedra afín a la temática que permitan dar respuesta a los interrogantes planteados en el presente trabajo, a saber:

- ¿Conocen los alumnos bajo observación cuales son las competencias interculturales?
- ¿Cuál es la actitud de los alumnos, futuros profesionales, hacia el hecho de tratar con personas de distintas culturas?
- ¿Poseen los planes de estudio de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.R.C un enfoque multicultural en su concepción o la inclusión de la temática referida a las competencias interculturales?

A partir de estos interrogantes se han definido los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar si reciben formación los alumnos de las Carreras que se dictan en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC en competencias internacionales.

Conocer la actitud de los alumnos hacia el hecho de tratar con personas de diferentes culturas.



Objetivo específico:

Determinar cuáles son las competencias internacionales que aún no están incluidas dentro de la capacitación recibida y que son esenciales para desempeñarse como futuros profesionales en contextos nacionales e internacionales. A saber:

¿Recibe preparación los alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC en Competencias Internacionales?

¿Cuál es la actitud de los alumnos, futuros profesionales, hacia el hecho de tratar con personas de distintas culturas?

¿Poseen los Planes de Estudio de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.R.C un enfoque multicultural en su concepción?

El desarrollo del trabajo se planteará en dos etapas:

- Primera etapa en la que se elaborará un **marco teórico** a nivel introductorio sobre la temática y el estado de desarrollo alcanzado por la misma en relación a la problemática objeto de estudio.

- Segunda etapa de carácter metodológico, en la que se llevará a cabo el **análisis documental de los planes de estudio** de las carreras de Contador Público, de Licenciatura en Administración de Empresas y de Licenciatura en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC a fin de detectar la presencia y/o ausencia de un enfoque multicultural en dichos planes.

Se aplicará una **encuesta a la totalidad de los alumnos** de los dos últimos años de las tres carreras, con el objetivo de recabar información que nos permita refutar o corroborar las hipótesis planteadas.

Se realizarán **entrevistas con docentes** vinculados con la temática bajo análisis para conocer cuales son las estrategias actuales o futuras que posiblemente se lleven a cabo para satisfacer las necesidades de los alumnos a la hora de enfrentarse al mercado laboral.

Cabe aclarar que durante el desarrollo del presente trabajo, un grupo de alumnos de cuarto y quinto año de las carreras que se dictan en la Facultad de Ciencias Económicas ha participado de un programa de intercambio estudiantil denominado Programa Criscos por el cual han cursado un semestre de sus carreras en universidades del Perú. A este grupo de alumnos también se les realizarán **entrevistas personales** en las que puedan narrar su experiencia y sirvan para enriquecer el presente trabajo.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

En las últimas décadas del siglo XX se ha marcado un interés en las organizaciones por las competencias profesionales, de a poco se han ido convirtiendo en una importante herramienta para acercar la demanda de las organizaciones a la oferta de las instituciones educativas y a la propia oferta formativa que las organizaciones pueden diseñar para sí mismas.

En los años 60-70 las empresas buscaban que sus empleados tuvieran esencialmente *capacidades* para realizar actividades definidas y relacionadas a una determinada profesión. Primaba la noción de tarea. Era más importante la prescripción e instrucción que la promoción de la corresponsabilidad e iniciativas propias. Se compartía una visión de la organización de la tarea segmentada y aditiva.

En la década del 80 comenzaron a demandarse *cualificaciones profesionales*, es decir conocimientos y destrezas para ejercer una amplia gama de actividades laborales. Se reconoció la movilidad como cultura, que requiere una capacidad de adaptación a la realización inteligente de una amplia gama de funciones.

Desde el inicio de la década del 90 se inició un profundo replanteo de los perfiles profesionales que tienden a definirse en términos de *competencia de acción profesional*.

A partir de aquí varios autores elaboran modelos de competencias con una visión holística, es decir, que incluyen tanto las competencias derivadas de las tareas del puesto de trabajo, como los atributos o competencias personales, que permiten desarrollarla con eficiencia, así como los requerimientos derivados del contexto social y organizativo de la actividad profesional, siendo éste de donde se derivarán posteriormente las competencias interculturales.

### Noción de Competencias.

Antes de introducirnos de lleno en la temática concreta de las Competencias Internacionales o Interculturales, es necesario hacer una referencia al concepto primitivo de *Competencias*.

Al respecto podemos decir que las definiciones de *Competencias* constituyen una verdadera legión. Distintos autores han tratado la temática, a saber:

- Spencer y Spencer (1993) consideran que es “una característica subyacente de un individuo, que está casualmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en un situación o trabajo, definido en términos de un criterio”
- Lévy-Leboyer (1996) recuerda que el término ha sido utilizado desde diversas acepciones semánticas como autoridad, capacidad profesional, competición cualificación, incumbencia e incluso como suficiencia”.
- Rodríguez y Felú (1996) las definen como “conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad”.
- Ansorena Cao (1996) plantea: “una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento y, bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable”.
- Gallard y Jacinto (1995) nos hablan de la noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere." Son, entonces, un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

Del análisis de estas definiciones podemos concluir que las Competencias:

- Son características permanentes de la persona.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otra índole.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual.

En función de lo ya descrito podemos decir que una Competencia es lo que hace que la persona sea, valga la redundancia, "competente" para realizar un trabajo o una actividad y exitoso en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas. Si falla alguno de estos aspectos, y el mismo se requiere para lograr algo, ya no se es "competente".

Es lo que hace varios años planteaba Laweshe y Balma (1966) como: a) potencialidad para aprender a realizar un trabajo, b) la capacidad real, actual, para llevar a cabo el trabajo, c) la disposición para realizarlo, es decir, su motivación o su interés. Estos tres aspectos se complementan, ya que es posible que alguien tenga los conocimientos para hacer el trabajo, pero no lo desee hacer, o que tenga el deseo de realizarlo, pero no sepa cómo hacerlo; o no sepa como hacerlo, pero esté dispuesto a aprender y tenga las condiciones de hacerlo.

La misma concepción de las Competencias, con su carácter multidimensional, hace que sean complejas, por lo que se requiere analizar cómo está conformadas. Spencer y Spencer consideran, que las competencias están compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos (agudeza visual y tiempo de reacción, por ejemplo) y formas de comportamiento, auto concepto, conocimientos, destrezas manuales (skills) y destrezas mentales o cognitivas.

Los mismos autores señalan que hay cinco tipos principales de competencias:

- 1- *Motivación*: los intereses que una persona considera o desea conscientemente. Las motivaciones "dirigen, conllevan y seleccionan" el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.
- 2- *Características*: las características físicas y respuestas conscientes a situaciones o información. El autocontrol y la iniciativa son "respuestas conscientes a situaciones" más complejas. Los motivos y las características son rasgos supremos propios que determinan cómo se desempeñarán las personas a largo plazo en sus puestos de trabajo sin una supervisión cercana.
- 3- *Concepto propio o concepto de uno mismo*: las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñarán en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.
- 4- *Conocimiento*: la información que la persona posee sobre áreas específicas

5- *Habilidad*: capacidad para desempeñar cierta tarea física o mental.

### Competencia intercultural

Uno de los grandes desafíos que ha dejado planteados la globalización es la capacidad de las personas para desarrollar competencias interculturales que les permitan, por un lado comprender y valorar a las personas de otras culturas con las que se relacionan y por otro lado que les faciliten el poder relacionarse y afrontar situaciones cotidianas y laborales derivadas de la complejidad de los entornos culturales en los que vivimos inmersos.

Antes de definir el concepto de Competencias Internacionales, daremos un concepto de *Competencias Transversales*.

Llamamos Competencias Transversales al “cúmulo de aptitudes y actitudes, requeridas en diferentes trabajos y contextos diversos, por lo cual son ampliamente generalizables y transferibles. Se adquieren a partir de la experiencia y se muestran en el desarrollo profesional, eficiente y eficaz de la actividad de las personas”<sup>1</sup>

Son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Decimos que un profesional es competente o posee competencia profesional cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación (Competencia técnica). Además, aplica esos conocimientos a diversas situaciones profesionales y los adapta en función de los requerimientos de su trabajo (Competencia metodológica). Pero no basta con eso. Para ser verdaderamente competente debe ser capaz de relacionarse y participar con sus compañeros de trabajo en las acciones de equipo necesarias para su tarea profesional. (Competencia participativa). Y por último debe ser capaz de resolver problemas de forma autónoma y flexible, colaborar en la organización del trabajo (Competencia personal).

---

<sup>1</sup> Echeverría, S. B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. Revista de Investigación Educativa. Vol. 20, N°. 1. Eurydice. España.



Fuente: Elaboración propia. Competencias Profesionales

Una vez aclarado el concepto anterior podemos definir a las *Competencias Interculturales* como las competencias transversales necesarias para que los profesionales y empleados del futuro puedan vivir y desempeñarse mejor en las organizaciones de hoy y del mañana. Es la capacidad a desarrollar en las personas para que puedan convivir en una sociedad intercultural, entendiéndose por tal al hecho de que los individuos o grupos se interrelacionen, se enriquezcan mutuamente y sean interdependientes.

Es por esto que poseer la capacidad de actuar internacionalmente e interculturalmente y poseer calificaciones internacionales e interculturales se ha convertido en una competencia clave para buena parte de la mano de obra, aunque no se desplace más allá de sus fronteras.

Según Byram, Nichols y Stevens "la persona competente interculturalmente es aquella que tiene la habilidad de interactuar con otros, de aceptar otras perspectivas y percepciones del mundo, de mediar entre diferentes perspectivas y de ser consciente de sus propias valoraciones sobre la diversidad".

La competencia intercultural se compone de conocimientos, habilidades y actitudes complementados por valores que cada uno tiene por su pertenencia a una sociedad y a unos grupos sociales determinados. Las actitudes (apertura, voluntad de

relativizar las propias creencias y comportamientos, empatía, etc.) constituyen la base de la competencia intercultural.

Recurrentemente la bibliografía hace referencia a los trabajos del Profesor Geert Hofstede, que llevó a cabo una investigación en 60 países. La investigación de Hofstede nos ayuda a comprender otras culturas para que podamos ser más eficaces en la interacción con personas de otros países, y de esta manera lograr reducir el nivel de ansiedad, frustración y preocupación. Para ello creó un modelo de cinco dimensiones que explica las diferencias culturales de una forma única y convincente.

Estos factores son:

1. **Individualismo/colectivismo** una acentúa la importancia del individuo de la libertad individual “cada quien debe ver por sí mismo, ser el Nro.1”y otra la del grupo y la armonía entre sus miembros y de la organización “las opiniones individuales se subordinan al bienestar grupal”.

2. **Distancia de poder:** Es el derecho de toma de decisiones de los administradores estableciendo una distancia con los empleados. Puede ser una “alta distancia” como en los países sudamericanos o una “baja distancia” en los países escandinavos.

3. **Tendencia a evitar la incertidumbre:** El grado en que los miembros de una sociedad se sienten amenazados por la incertidumbre y la ambigüedad y se esfuerzan por evitar estas situaciones. La evitan por medio de claridad e instrucciones específicas de sus supervisores. En algunos países los empleados poseen un alto nivel de elusión de incertidumbre prefieren evitar la ambigüedad en el trabajo (Grecia, Portugal, Bélgica) y a menudo prefieren estructura, estabilidad, reglas y claridad, es decir no improvisar. Por otra parte hay empleados de otros países que pueden trabajar con menor elusión de incertidumbre entre la ambigüedad y ello no amenaza su escasa necesidad de estabilidad y seguridad (China, Irlanda, EEUU, Argentina). Pueden improvisar ir innovando a menudo que desarrollan el trabajo.

4. **Masculinidad/femineidad** es sobre los roles de género (hombres y mujeres), en el trabajo y en el hogar. Las sociedades masculinas valoran el comportamiento asertivo y la adquisición de riqueza, las culturas femeninas conceden gran valor a las relaciones interpersonales, la atención a los demás y el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Los países escandinavos son de cultura marcadamente femenina, Japón de cultura marcadamente masculina y EEUU de cultura moderadamente masculina. Otro tema es la poca inserción femenina en puestos importantes en Argentina. PEA alrededor del 38%.

**5. Orientación temporal:** Algunas culturas acentúan valores como la necesidad de prepararse para el futuro, la importancia del ahorro y los méritos de la persistencia. Los miembros de estas culturas (Hong Kong, China, Japón) tienen una orientación temporal a largo plazo. Otras culturas valoran el pasado y acentúan el presente, con enorme respeto por la tradición y la necesidad de cumplir históricas obligaciones sociales (Francia, Rusia, África occidental) tienen una orientación a corto plazo.

Con el fin de comprender mejor el concepto de competencia intercultural, es que expondremos algunas de las propuestas de definición del constructo y las dimensiones que comprende, de acuerdo con las disciplinas que lo ha estudiado.

El constructo de la competencia intercultural ha sido estudiado por varias disciplinas, entre ellas la psicología, la educación, la comunicación y la gestión por lo que las definiciones que se han escrito al respecto son también diversas.

- **Ámbito de la Comunicación:** “La habilidad para negociar los significados culturales y para actuar comunicativamente de una manera eficaz, de acuerdo a las múltiples identidades de los participantes” (Chen y Starosta, 1996 en Rodrigo, 1999)
- **Ámbito Educativo (formación profesional):** “la capacidad de interactuar constructivamente con personas de un origen distinto, a partir de una percepción de las diferencias y similitudes en valores y actitudes” (Tessaring, CEDEFOP, 1998:229)
- **Ámbito de la Gestión:** “son aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que permiten diagnosticar los aspectos personales y las demandas generadas por la diversidad cultural. Permiten negociar, comunicarse y trabajar en equipos interculturales y hacer frente a las incidencias que surgen en la empresa multicultural mediante el auto aprendizaje intercultural y la resolución de problemas que tomen en consideración a las otras culturas” (Aneas, 2003:305).



## Perspectivas de la Administración Internacional.

Las organizaciones pequeñas que operan en un ambiente de negocios locales, poseen problemas de integración interna y de adaptación externa que se simplifican grandemente debido a que tienen una fuerte homogeneidad cultural.

En la medida que estas crezcan y expandan sus operaciones, primero al plano regional y luego la nacional, deberán enfrentar una creciente diversidad cultural entre sus miembros y una mayor diferenciación cultural entre ellas y su ambiente de negocios.

Si la organización decide internacionalizarse (exportando una parte o la totalidad de su producción hacia mercados extranjeros), deberá enfrentar diferencias culturales aún más grandes entre ella y su ambiente de negocios.

Si luego llega a convertirse en multinacional (haciendo inversiones directas significativas en otros países para desarrollar ahí operaciones) enfrentará mayores problemas derivados de la gran heterogeneidad cultural de sus miembros, clientes, proveedores, competidores, etc.

Cabe establecer una relación entre el grado de homogeneidad o heterogeneidad cultural de una organización y el grado de simplicidad o complejidad de su administración.

Para poder enfrentar esta complejidad administrativa derivada de la creciente heterogeneidad cultural de los espacios sociales internos y del ambiente externo del negocio, es que las empresas multinacionales requieren administradores multiculturales.

El perfil profesional de los administradores multiculturales se sintetiza en cuatro grandes funciones:

- 1- La *función de estratega*: la consideración del factor cultural en las decisiones estratégicas de la organización y la evaluación del impacto de las diferencias culturales sobre la viabilidad de la estrategia.
- 2- La *función de arquitecto social*. El diseño de espacios sociales, de identidades colectivas y de normas que permitan la coordinación y la cooperación entre los miembros de la empresa y entre éstos y los diversos ambientes de negocios.
- 3- La *función de líder* de grupos de trabajo multiculturales. Crear sinergias culturales orientadas a fomentar la capacidad competitiva de la empresa.

- 4- La *función de negociador intercultural*. Representa a la organización en procesos de elaboración y ejecución de convenios que estructuran las relaciones entre la organización y su ambiente de trabajo.

Para desempeñar eficazmente estas funciones, los administradores multiculturales, tradicionalmente llamados *“expatriados”*, deben poseer competencias o capacidades tales como un conocimiento profundo de otras culturas, una actitud de apertura hacia culturas extranjeras sin adoptar posiciones etnocéntricas (prevaler la cultura propia en detrimento de l valor de otras culturas), la soltura en otros idiomas, la madurez emocional que permita la adaptación rápida a otra cultura y vivir un tiempo prolongado en ésta.

Sin embargo, según Schneider (1997:157-158), *“el mero hecho de operar más allá de las fronteras nacionales no significa que la mente del administrador internacional esté también viajando más allá de dichas fronteras”*, por lo cual plantea que *“la movilidad internacional no necesariamente incrementa la habilidad para pensar internacionalmente” ni interculturalmente*

La importancia que otorgan las organizaciones multinacionales al perfil multinacional de sus empleados se manifiesta en sus políticas de remuneraciones y de reclutamiento de nuevo personal, en las que dan prioridad a personas que posean competencias multiculturales sobre aquellas cuyas capacidades se limiten a una cultura.

La adquisición de competencias internacionales esenciales suele ser un proceso que toma varios años y en general debe comenzar en una edad temprana. Quizás por eso es que las organizaciones multinacionales prefieren contratar persona que ya poseen esas competencias en vez de esperar largo tiempo a que las desarrollen como miembros de la organización y correr el riesgo de que no las asimilen.

La necesidad que tiene las organizaciones de contar con administradores multiculturales está influyendo en los programas de educación universitaria. Así, ahora éstos tienen como objetivos no solo proporcionar a los estudiantes una formación en las tecnologías administrativas, sino que también se orientan al fomento de sus competencias internacionales. El interés estratégico que están mostrando paulatinamente las instituciones educativas por ofrecer formación multicultural las ha llevado al establecimiento de alianzas

estratégicas entre instituciones de distintos países para intercambiar estudiantes y profesores, para ofrecer programas de formación profesional caracterizados con estancias académicas de los estudiantes en dos o más países y por la realización de prácticas en empresas extranjeras.

### Algunas consideraciones sobre temáticas vinculadas

Dado que el mercado actual ha sufrido importantes cambios, es que se puede visualizar un marcado interés de parte de los académicos y de las instituciones educativas por egresar jóvenes profesionales que cuenten con capacidades y conocimientos acorde a las circunstancias. En función de ello, buscan adaptar los programas formativos para que colaboren en la comprensión y el respeto por la diversidad cultural.

En relación a ello y citando a Rodríguez "... *la educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y cuestiones planteadas*" (Rodríguez, 2002:92).

Por su parte, en este mismo contexto multicultural es que Cornwell (1999) propone para los estudiantes del siglo XXI de los Estados Unidos, 4 objetivos educativos que también pueden aplicarse a los universitarios de otros países, a saber:

- a) *comprensión de la diversidad cultural*
- b) *desarrollo de habilidades interculturales*
- c) *comprensión de procesos globales*
- d) *preparación para la ciudadanía local y global*

Al hablar de comprensión de la diversidad cultural, propone no sólo ir a buscar las diferencias culturales fuera de las propias fronteras, sino que hay que buscarlas y comprenderlas tanto dentro como fuera de ellas. (Cornwell 1999: 34)

Cornwell (1999) propone apoyar el desarrollo de habilidades interculturales que

permitan al alumnado funcionar efectiva y responsablemente en un mundo multicultural.

Las habilidades, per se, se aprenden haciendo, a través de la práctica. Pero la naturaleza de las habilidades interculturales es que ellas también requieren de la comprensión y de contexto. La educación universitaria, por tanto, necesita proveer de al alumnado de oportunidades para efectuar reflexión crítica sobre las prácticas de las relaciones interculturales. Esto puede ser llevado a cabo utilizando distintas estrategias: a) la universidad como un laboratorio para la diversidad, b) estudiando en el extranjero y c) a través de experiencias de servicio social, pero las tres conectando lo global y lo local.

Estas estrategias son las que se han utilizado hasta ahora para educar con enfoque internacional (ej: estudio de lenguas, estudiar en el extranjero), o bien, educación para la diversidad (ej: experiencias de servicio social). La presencia de estudiantes internacionales, así como los eventos culturales en la universidad han apoyado el primer enfoque y la presencia de alumnado, profesorado o personal administrativo de otras culturas, así como la currícula multicultural han apoyado el segundo enfoque. El autor propone que ambos enfoques debieran no ser excluyentes y aprovecharse las estrategias de uno u otro enfoque en la búsqueda del mismo objetivo, el desarrollo de las habilidades interculturales.

El estudio de otra lengua es una forma básica de desarrollar la empatía básica por la diversidad. El estudiar en el extranjero es altamente deseable como experiencia de aprendizaje intercultural, pero dicha experiencia necesita ser contextualizada y reflexionar sobre ella para que se de el desarrollo de las habilidades interculturales.

Las organizaciones en general y las empresas en lo particular funcionan en contextos cada vez más multiculturales, tanto en cuanto a clientes, empleados y proveedores, por lo que las organizaciones requieren y requerirán en forma creciente de nuevas competencias para desempeñarse en estos nuevos entornos, requerirán de nuevas habilidades, entre ellas de habilidades interculturales.

Frente a estos nuevos retos que plantea la sociedad llevan a que las instituciones de educación superior se ven impulsadas a responder con una oferta educativa que se adapte a la diversidad de necesidades de las sociedades

multiculturales actuales y futuras, donde las competencias para la comunicación y el trabajo en equipo en contextos multiculturales se vuelven prioritarias.

En respuesta a esta situación, hay universidades que innovan al respecto y agregan a sus planes de estudios programas que complementan la formación y contribuyen a la creación de habilidades y competencias blandas en el alumnado para que de alguna manera puedan responder eficientemente al mercado laboral actual.

A continuación se presentará una síntesis de los trabajos que se están desarrollando en la actualidad en distintas Universidades del país, sobre temas que si bien no coinciden plenamente con el específico de este trabajo, vale la pena destacarlos por su inminente relación y actualidad.

- Así podemos encontrar un equipo de trabajo de la Universidad Nacional del Litoral, de la Facultad de Ciencias Económicas, integrado por la Mgter Zandomeni Norma y la Mgter Chignoli Silvia que desarrollan una investigación denominada "Los recientes graduados de la FCE- UNL frente a las demandas del mundo del trabajo. Una mirada desde distintas perspectivas".

El propósito del mismo es, a través de un estudio empírico, evaluar el proceso de inserción y desarrollo profesional de los recientes graduados, así como conocer las perspectivas de los graduados y los empleadores sobre la formación brindada en relación a los requerimientos del mundo del trabajo.

- Por su parte en la Universidad Nacional del Centro de la Pcia. de Buenos Aires encontramos, dentro de la Facultad de Ciencias Económicas, a un equipo coordinado por la Lic. Andrea Rivero que aborda la temática denominada "Oportunidades y desafíos del mundo laboral actual: Construyendo competencias cualitativas desde la Universidad". El objetivo de la investigación fue indagar dentro de los estudiantes y jóvenes profesionales de la FCE de la UNICEN el grado de desarrollo de aquellas competencias no técnicas necesarias para insertarse óptimamente dentro del ámbito laboral. En particular el trabajo se focaliza en la análisis de cuatro casos diferentes de programas/actividades desarrollados en la facultad, algunos de reciente implementación, que desempeñan un rol central en la formación de competencias en los estudiantes: Programa Aulas Internacionales, Actividades

de Libre Elección, Programa de Desarrollo Profesional y la Plataforma Internacional AISEC.

- Cabe destacar que, si bien la Facultad de Ciencias Económicas no ha modificado sus currículos para adaptarlas a la nueva realidad laboral, está encaminándose en un proceso de transformación, integración y colaboración, el que se plasmado en la participación conjunta con las demás Facultades de la Universidad en el Programa de Intercambio Estudiantil **CRISCOS**.

**CRISCOS: Consejo de Rectores por la Integración de la Subregión Centro Oeste de Sudamérica:** es un organismo subregional; sin fines de lucro; dedicado a la integración y la colaboración interuniversitaria, estando constituido por universidades del noroeste de Argentina (Jujuy, Salta, Santiago del Estero, Tucumán, Catamarca y La Rioja), del sur del Perú, del norte de Chile (de la 1 a la IV región), del suroeste de Paraguay y de toda Bolivia, representadas por sus Rectores.

Es finalidad fundamental del Consejo profundizar el camino de la integración de los pueblos de Sudamérica y en particular, de la Subregión Centro Oeste, con el propósito de ampliar las bases de la cooperación académica, científico tecnológica y cultural entre las universidades ubicadas en la referida zona geográfica. (Ver Anexo IV).

### CAPITULO III: TRABAJO DE CAMPO

Derivados del marco teórico desarrollado en los capítulos anteriores surgen las siguientes preguntas para la aproximación empírica, que son las que han dado lugar a los objetivos de la investigación:

- 1- ¿Recibe preparación los alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC en Competencias Internacionales?
- 2- ¿Cuál es la actitud de los alumnos, futuros profesionales, hacia el hecho de tratar con personas de distintas culturas?
- 3- ¿Poseen los Planes de Estudio de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.R.C un enfoque multicultural en su concepción?

Para buscar dar respuestas a estos interrogantes es que se ha planteado el trabajo de campo con la metodología que se desarrolla a continuación.

#### Metodología

El presente trabajo se trata de un estudio explicativo- descriptivo con un diseño metodológico que responde a un enfoque cuali-cuantitativo, realizando un análisis estadístico de datos y utilizando el relevamiento de información primaria mediante encuestas y entrevistas que nos han permitido recabar la información.

#### Contextualización

El lugar donde se llevará a cabo el estudio es en la Universidad Nacional de Río Cuarto, más precisamente en la Facultad de Ciencias Económicas. El instrumento fue aplicado en el año 2010 por la autora, directamente a los sujetos bajo estudio.

#### Sujetos

El número de personas estudiadas fue un total de 289 alumnos encuestados, de los cuales 198 corresponden a alumnos de cuarto año y el resto son alumnos de quinto año del año lectivo 2009.

Se ha incluido la totalidad de los alumnos de ambos años de las tres carreras dictadas por la Facultad de Ciencias Económicas, a saber: Lic. en Administración de Empresas, Contador Público y Lic. en Economía. La decisión de incluir a estos alumnos se debe a que los mismos son los que han recibido ya la mayor parte de la capacitación y preparación que les brinda la carrera para el desempeño profesional y se encuentran en estado avanzado de cada uno de los Planes de Estudio, así como también son quienes tienen más probabilidades de ingresar en el corto plazo en el Mercado Laboral.

#### Estrategias de recogida de información

Se utilizaron tres estrategias distintas de recolección de información:

- 1) Análisis y revisión de los planes de estudio de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas.

Se realizó una revisión del perfil del egresado y un análisis documental de los planes de estudio 2003 de las tres carreras que dicta la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC.

Para ello se tomó cada plan de estudio y se analizó asignatura por asignatura, revisando el programa de estudio aprobado para el presente año lectivo para cada una de ellas.

- 2) Encuestas estructuradas a los alumnos.

Para el caso de los alumnos se relevó la totalidad de la población que comprende los estudiantes que cursan las materias de los últimos dos años de cada una de las carreras.

Para recoger la información que nos permita refutar o corroborar la hipótesis planteada se utilizó el método de la encuesta estructurada. La misma fue pensada en dos partes, por un lado los datos personales del encuestado y un cuestionario con preguntas cerradas (para responder por sí o por no) y la segunda parte consta de una serie de enunciados relacionados con la temática donde el alumno puede asignarle una valoración o puntuación en base a una escala de referencia previamente explicitada.

Con la primer parte de la encuesta en realidad lo que se busca es conocer cual es el contacto real que el alumno ha tenido con personas de otros países y/o culturas,



ya sea desde el manejo del idioma hasta relaciones laborales u otro tipo de actividades como por ejemplo festividades religiosas, seminarios, congresos, etc.

Con la segunda parte lo que se busca es conocer el valor que los alumnos le asignan a distintas situaciones planteadas en referencia a la temática multicultural.

En el Anexo I se acompaña el formato de la encuesta aplicada.

3) En el caso de las entrevistas que se realizaron a los alumnos que participaron del programa de intercambio CRISCOS, no se ha seguido un libreto o guía de preguntas específicas, sino que se ha tratado de reuniones de tipo informales en las cuales cada uno pudo exponer sus puntos de vistas, inquietudes, y sus vivencias particulares.

4) Entrevistas individuales y dirigidas con docentes que integran el equipo de cátedra de la Asignatura Administración de Personal, dentro de la Lic. en administración de Empresas, por ser ésta la más pertinente para que se incluya dentro de los temas a tratar en el dictado de la misma al concepto de competencias internacionales.

En este caso se elaboraron una serie de preguntas que sirvieron como guía de la entrevista, cual se efectuó previo contacto con los docentes.

En el Anexo II se presentan una lista de preguntas que han servido como guía para las entrevistas.

Toda esta indagación fue de carácter cuantitativo con alguna presencia de cualitativa y tuvo por finalidad corroborar o refutar la hipótesis planteada inicialmente.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta el análisis de los planes de estudio y los resultados obtenidos de la recolección de datos de los alumnos.

### Procesamiento de la Información

El procesamiento de datos se efectuó utilizando como software el programa estadístico informático SPSS que permite trabajar con bases de datos de grande tamaños.

Durante la carga y procesamiento de datos surgieron situaciones que ameritaban tomar un criterio respecto del valor que asumirían las variables, tal es el caso de tres encuestas en las cuales habían quedado preguntas sin responder. Para estos casos se utilizó como criterio definido al sistema que la variable en dichos caso asuma el punto medio de la escala de valores de la misma, dado que se considera que este criterio no hace variar el resultado final del proceso.

Luego de la implementación del instrumento y su posterior recolección se han arribado a los resultados que se presentan a continuación.

## **1- Análisis de los planes de Estudio de las Carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC.**

En el Anexo III se podrán encontrar los Planes de Estudios vigentes (año 2003) de las carreras de Contador Público, Licenciado en Economía y Licenciado en Administración de Empresas que corresponden a los planes de estudio que cursan los alumnos que han sido encuestados.

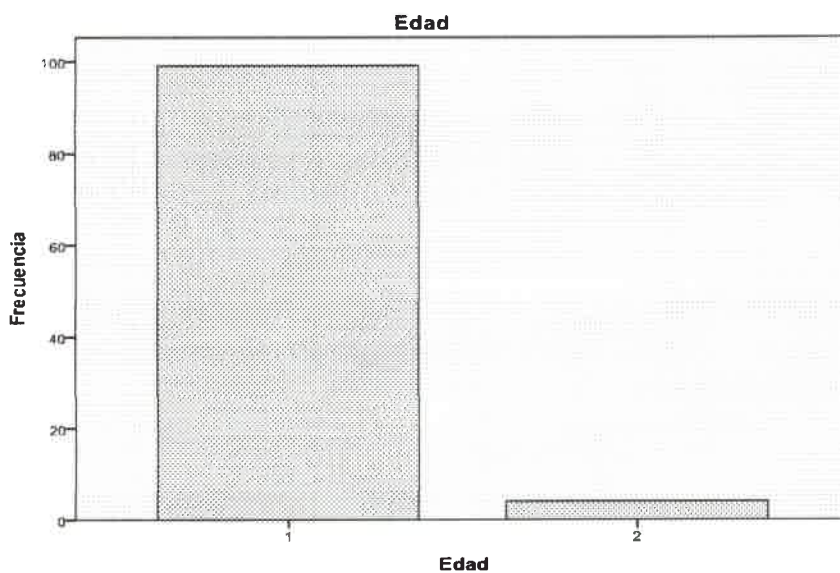
- Del análisis y la investigación de los planes de estudio de las carreras mencionadas se vislumbra que dentro de la currícula que los componen no existen asignaturas específicas en las cuales se trate la temática en profundidad.
- De las tres carreras, la Lic. en Administración dado el perfil que se persigue con el título que otorga es la que más preparación le brinda a sus egresados en la temática. Esta afirmación se centra en el hecho de que al menos en la mencionada carrera, los alumnos reciben formación sobre competencias en general y en especial sobre competencias nacionales. Dicho formación se imparte en la materia denominada Administración de Personal, donde tiene una unidad en la que se hace referencia a capacitación.
- En función al análisis del contenido de la asignatura nombrada es que se ha concretado una charla informal con el equipo de trabajo de la cátedra. De ella surgió el comentario efectuado por una de las docentes el cual resalta la necesidad de comenzar a adaptar el programa de la asignatura a las nuevas necesidades de los alumnos, con referencia a este tema. Reconocen como un hecho absoluto el futuro tratamiento para el próximo año académico de la temática durante el cursado de la misma.

## 2- Resultado de la Encuesta realizada a los alumnos

### Resumen del Procesamiento de datos

#### Edad

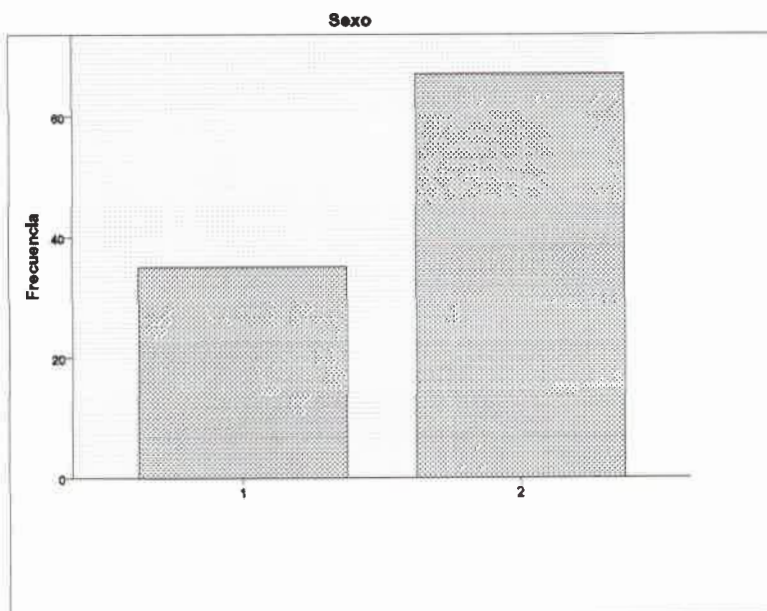
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20 y 25	95,2	96,1	96,1
	Más de 25	3,8	3,9	100,0



- **Edad de los encuestados:** Dentro del universo elegido, el 96% está integrado por alumnos de cuarto y quinto año con una edad que va desde los 22 a los 25 años, el resto tiene más de 25 años. Se han considerado estas dos categorías de edad ya que en promedio un alumno tarda entre 6 y 7 años para recibirse, contando a partir de los 18 años que finaliza los estudios secundarios.

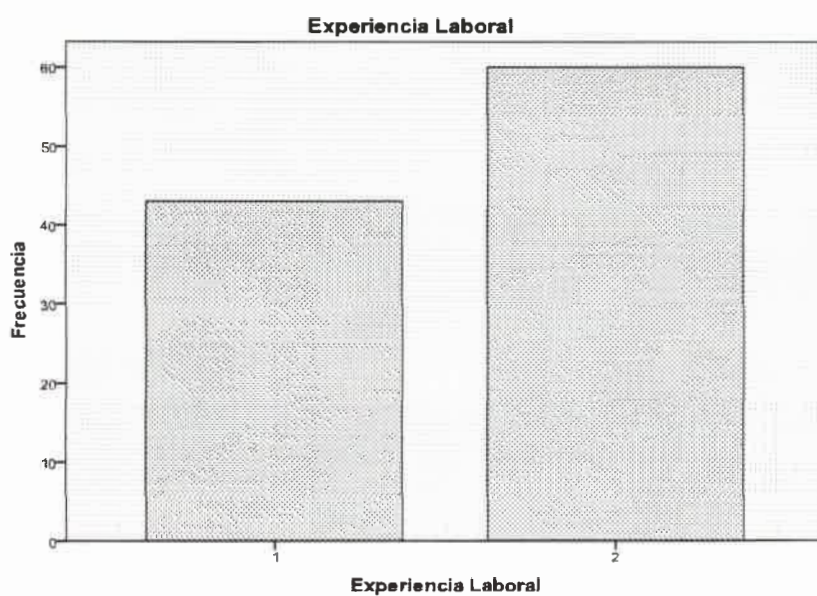
### Sexo

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	33,7	34,3	34,3
	Femenino	64,4	65,7	100,0



### ¿Ha tenido experiencia laboral?

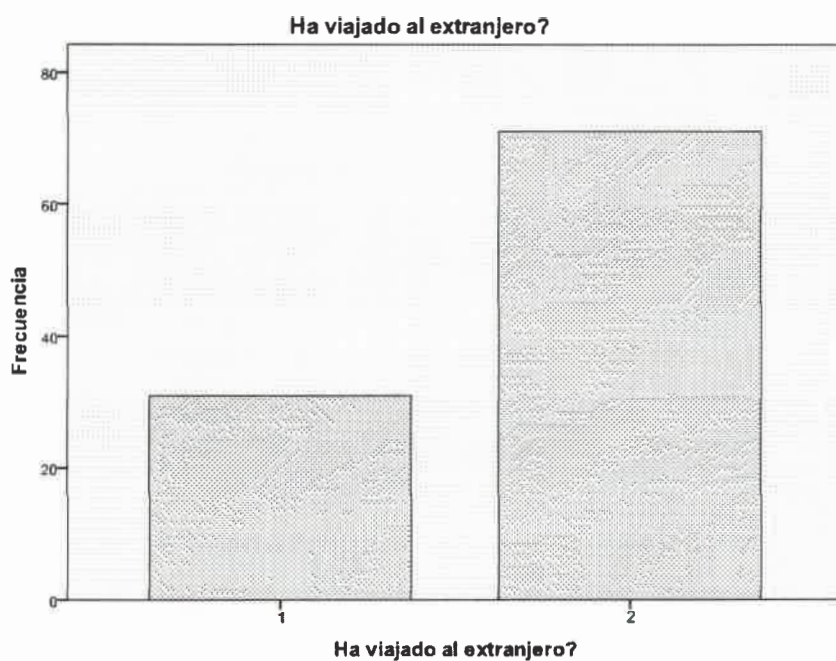
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	41,3	41,7	41,7
	No	57,7	58,3	100,0



- **¿Ha tenido experiencia laboral?** El 58.3% de los encuestados declara no tener experiencia laboral alguna, mientras que el 41.7% restante afirma haber trabajado. La mayoría (57%) lo ha hecho por menos de un año y la minoría por más de 1 año.

### ¿Ha viajado al extranjero?

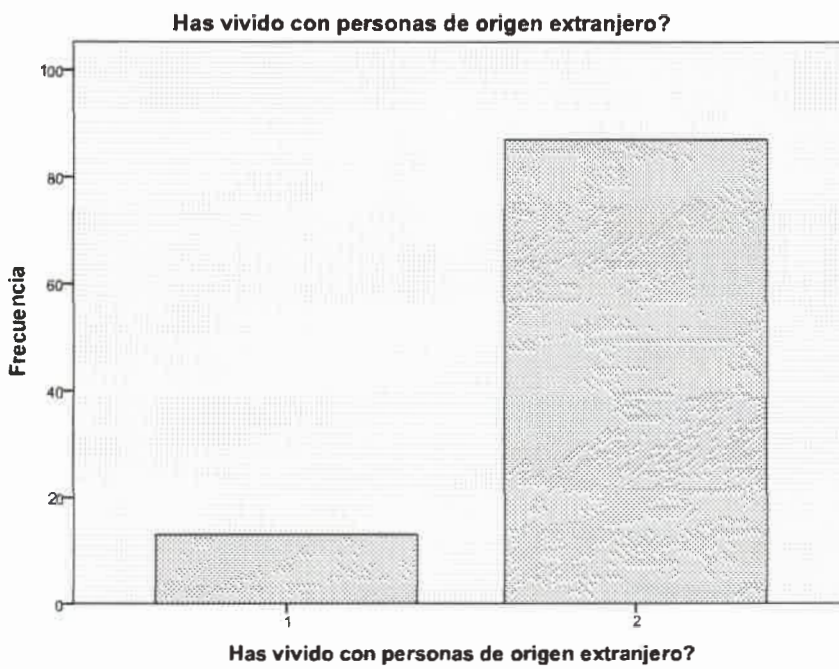
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	29,8	30,4	30,4
	No	68,3	69,6	100,0
Total		100,0		



¿Ha viajado al extranjero? Solo el 30.4% reconoce haber viajado al exterior, de dicho porcentaje, el 95% declaró haberlo hecho entre una y tres veces y el 5% restante entre 4 y 6 veces.

**¿Has vivido con personas de origen extranjero?**

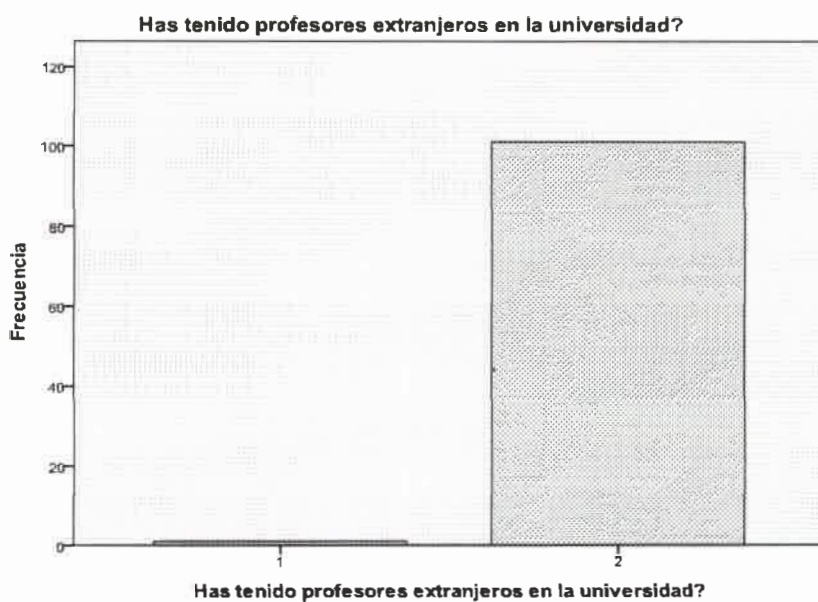
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12,5	13,0	13,0
	No	83,7	87,0	100,0



**¿Has tenido profesores extranjeros en la Universidad?**

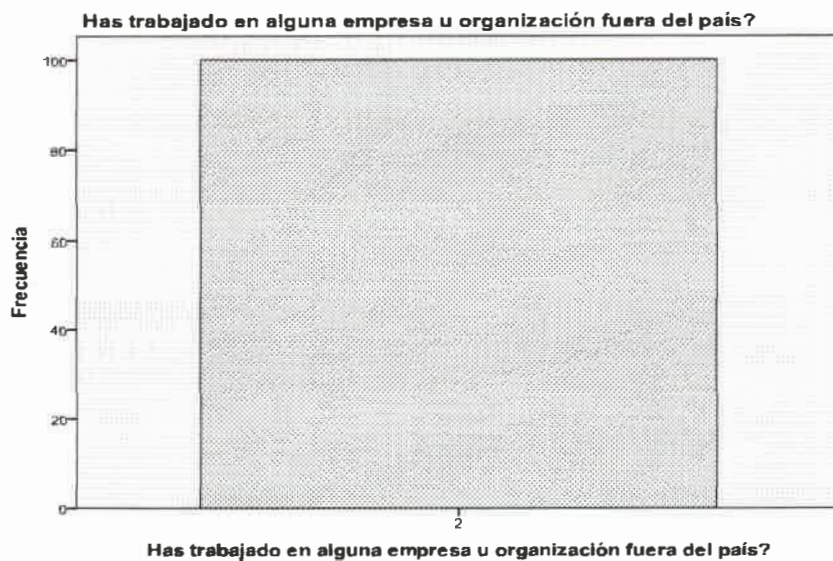
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	1,0	1,0	1,0
	No	97,1	99,0	100,0





**¿Has trabajado en alguna empresa u organización fuera del país?**

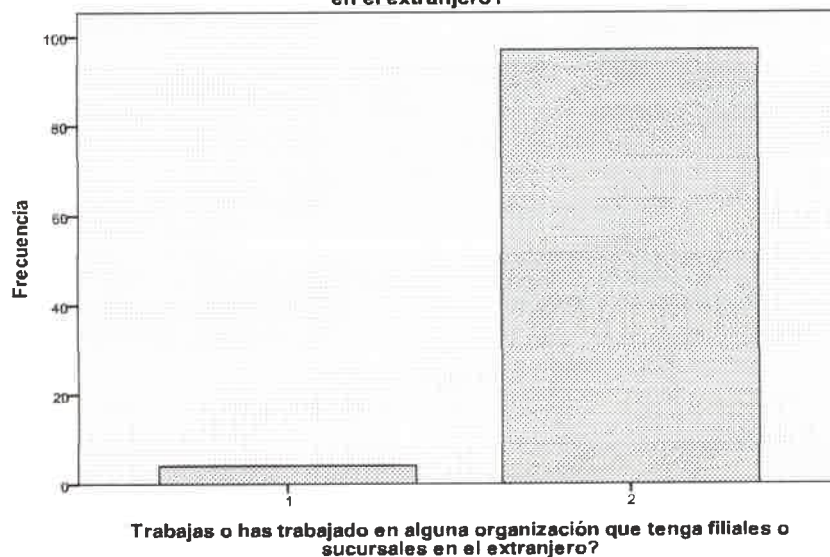
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	100,0	100,0	100,0



**¿Trabajas o has trabajado en alguna organización que tenga sucursales o filiales en el extranjero?**

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3,8	4,0	4,0
	No	93,3	96,0	100,0

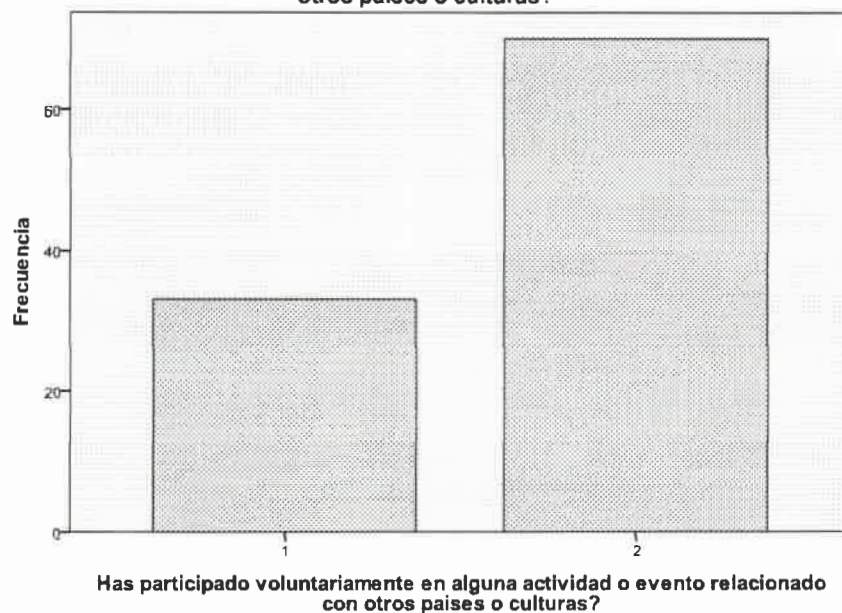
**Trabajas o has trabajado en alguna organización que tenga filiales o sucursales en el extranjero?**



**¿Has participado voluntariamente en alguna actividad o evento relacionado con otros países o culturas?**

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	31,7	32,0	32,0
	No	67,3	68,0	100,0
	Total	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1,0		
Total		100,0		

**Has participado voluntariamente en alguna actividad o evento relacionado con otros países o culturas?**



**Ha participado voluntariamente de alguna actividad o eventos relacionados con otros países o culturas?** Un dato relevante que surge de la recolección de datos es que el 32% de los mismos reconoce haber participado voluntariamente de de actividades o eventos relacionados con otras culturas u otros países.

De los voluntarios, la mayoría, 41.10% ha participado sólo una vez, luego le sigue con 36% un grupo de encuestados que ha participado más de 3 veces y el 22.90% restante ha participado entre 1 y 3 veces en eventos del tipo de seminarios, conferencias, fiestas religiosas, ferias, exposiciones, etc. La participación más destacada es en seminarios, conferencias o foros y casi con el mismo porcentaje se encuentran las fiestas religiosas o populares (predicación mundial de los testigos de Jehová, misiones de la iglesia católica, fiesta de las colectividades y fiesta del inmigrante

Respecto a la formación recibida sobre la temática los datos arrojados son los siguientes:

- **¿Le han hablado sobre el tema de interculturalidad en la universidad?** El 96.40% sostiene que no le han hablado sobre la temática durante sus estudios universitarios, el 3.60% afirma que sí.
- **En sus estudios Universitarios ¿le han explicado las competencias que tendría que tener para trabajar en el extranjero?** Sólo el 1.80% afirma la pregunta, el 98.20% opina negativamente.
- **¿Cree que con los conocimientos que le ha dado la Universidad Uds. podrá manejarse sin problemas y eficientemente si va a trabajar al extranjero?** El 48.40% responde negativamente, el 51.60% considera que si lo podrá lograr.

A continuación se presentan los resultados de los datos procesados de la segunda parte de la encuesta.

Cabe aclarar que esta sección de la encuesta responde al modelo de Escala de Likert, por lo cual los encuestados debieron responder, especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración presentada, en función a su criterio subjetivo.

A los fines de facilitar su procesamiento es que se han traducido los niveles de acuerdo o desacuerdo en términos numéricos, a saber:

5= TOTALMENTE DE ACUERDO

4= DE ACUERDO

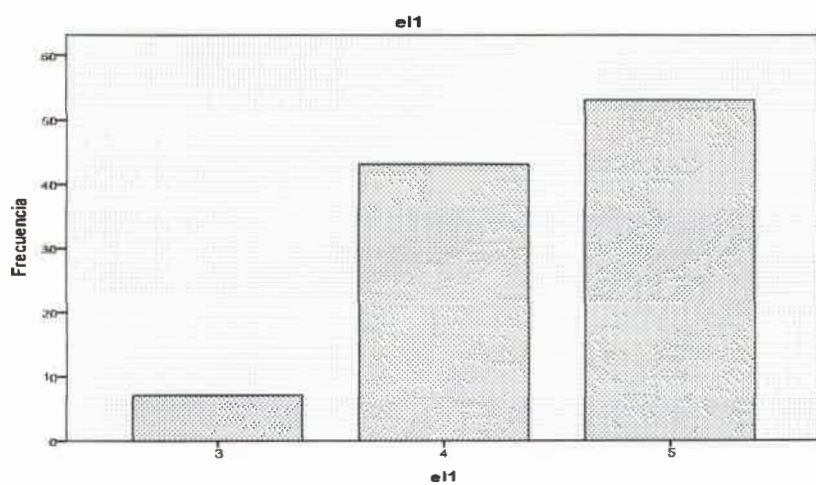
3=NO ESTOY SEGURO

2=EN DESACUERDO

1=TOTALMENTE EN DESACUERDO

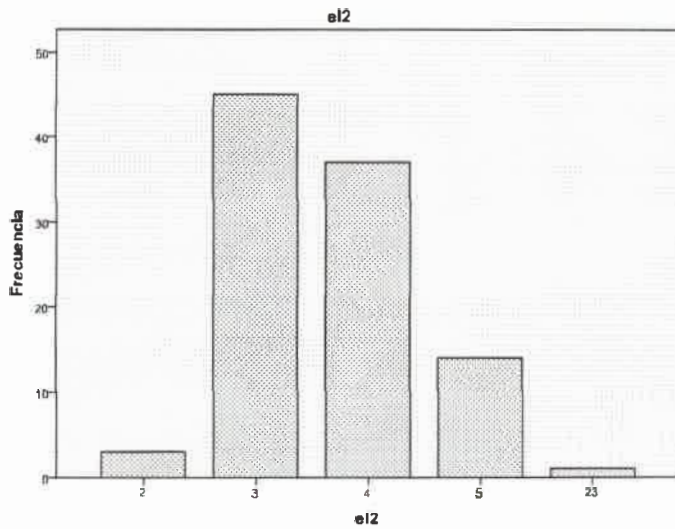
1- Me gusta relacionarme con personas de otras culturas

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	6,7	6,8	6,8
	4	41,3	41,7	48,5
	5	51,0	51,5	100,0
	Total	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1,0		
Total		100,0		



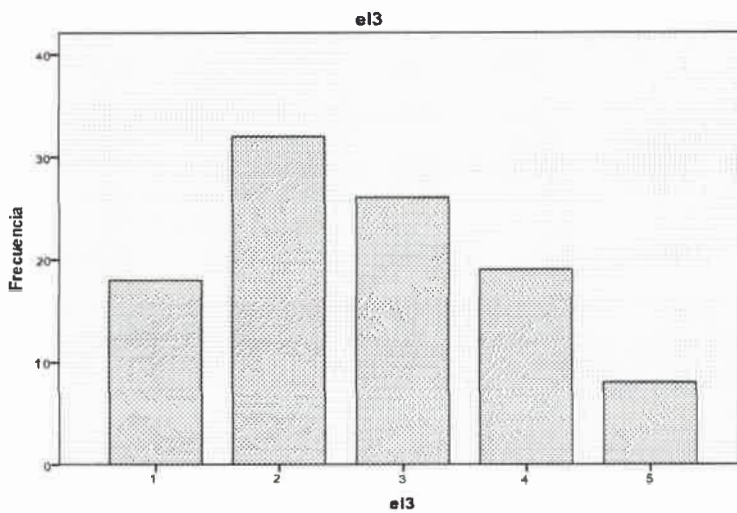
2- Me siento seguro(a) de mi mismo(a), en mis relaciones con extranjeros

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	2,9	3,0	3,0
	3	43,3	45,0	48,0
	4	35,6	37,0	85,0
	5	13,5	14,0	99,0
	Sin Valor	1,00	1,0	100,0
	Total	96,2	100,0	
Perdidos	Sistema	3,8		
Total		100,0		



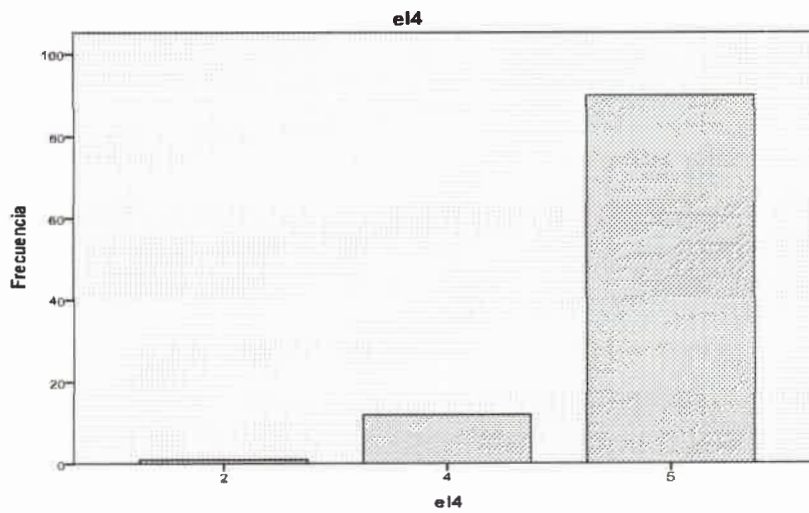
3- Me resulta difícil hablar con personas de otras culturas, aún conociendo su idioma.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	17,3	17,5	17,5
	2	30,8	31,1	48,5
	3	25,0	25,2	73,8
	4	18,3	18,4	92,2
	5	7,7	7,8	100,0
	Total	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1,0		
Total		100,0		



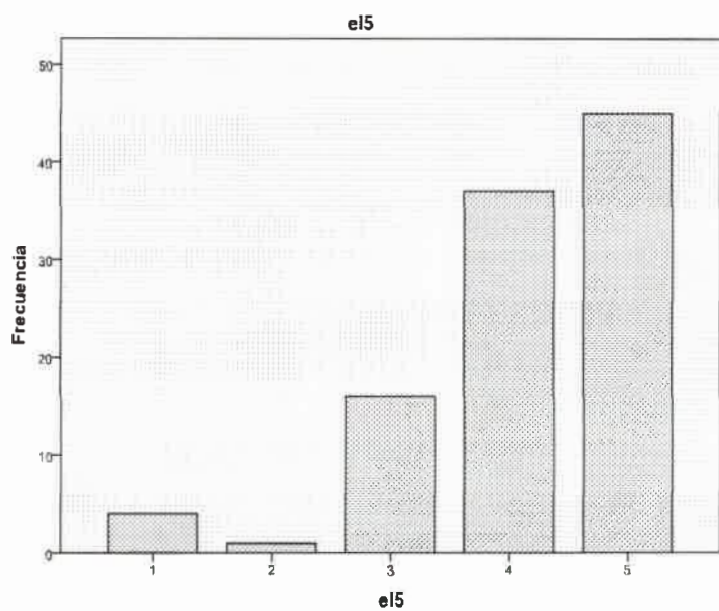
4- Creo que los valores de todas las personas son importantes, no importando su origen y cultura.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	1,0	1,0	1,0
	4	11,5	11,7	12,6
	5	86,5	87,4	100,0
	Total	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1,0		
Total		100,0		



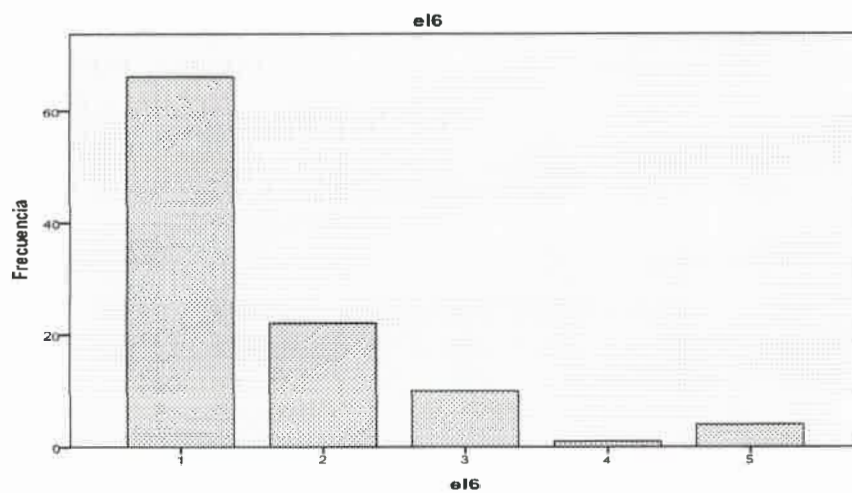
5- No me produce tensión el relacionarme con personas de otras culturas.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3,8	3,9	3,9
	2	1,0	1,0	4,9
	3	15,4	15,5	20,4
	4	35,6	35,9	56,3
	5	43,3	43,7	100,0
	Total	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1,0		
Total		100,0		



6- No me agrada trabajar con personas de diferentes culturas

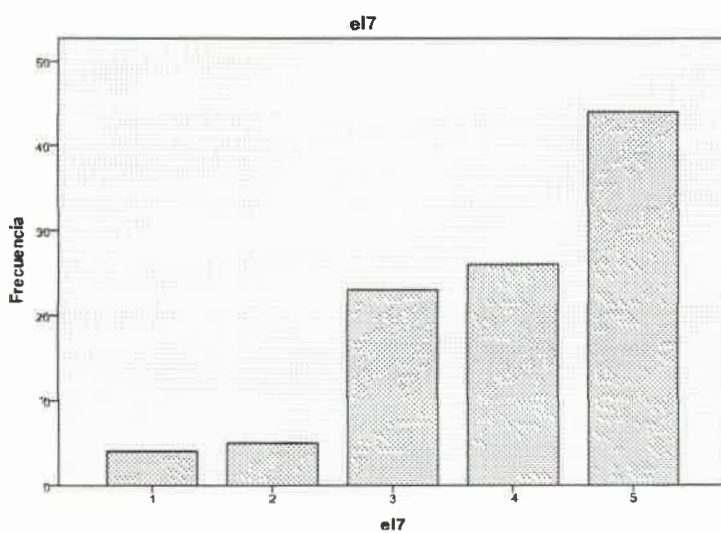
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	63,5	64,1	64,1
	2	21,2	21,4	85,4
	3	9,6	9,7	95,1
	4	1,0	1,0	96,1
	5	3,8	3,9	100,0
Total		99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1,0		
Total		100,0		





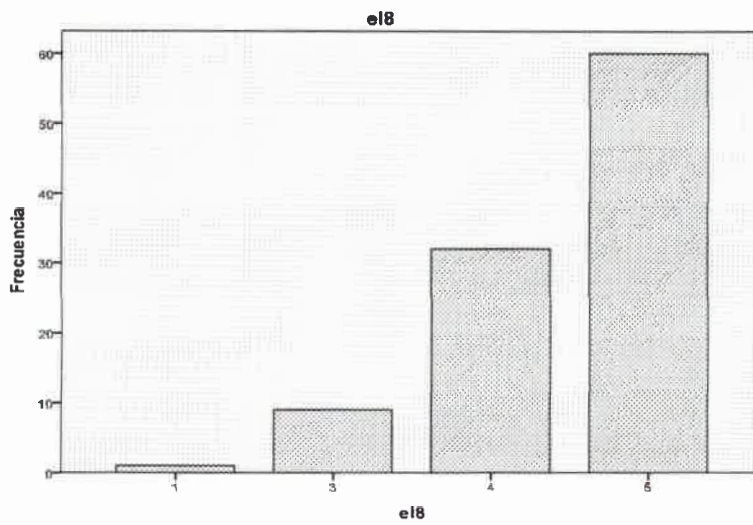
7- Soy igualmente sociable con personas de mi propia cultura, que con personas de diferente cultura.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3,8	3,9	3,9
	2	4,8	4,9	8,8
	3	22,1	22,5	31,4
	4	25,0	25,5	56,9
	5	42,3	43,1	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



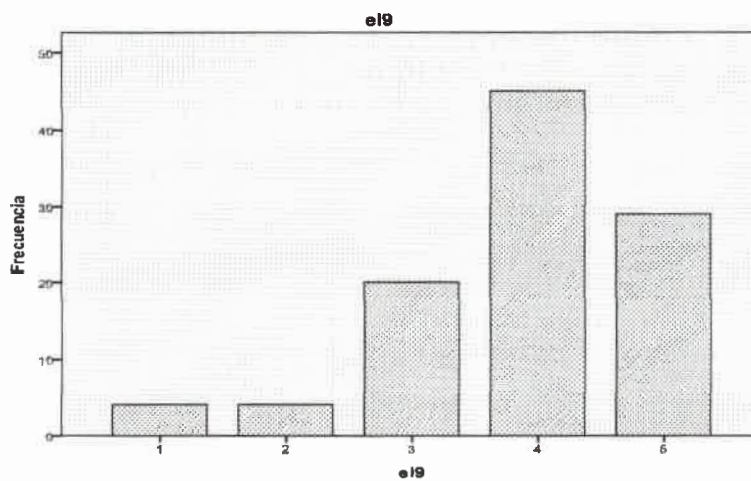
8- Creo que trabajar con personas de diferentes culturas, es y será algo muy positivo para mí.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1,0	1,0	1,0
	3	8,7	8,8	9,8
	4	30,8	31,4	41,2
	5	57,7	58,8	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



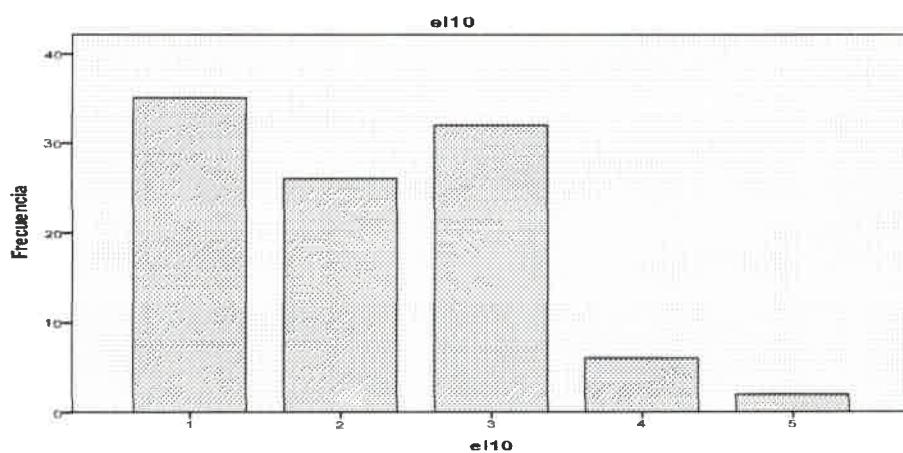
9- Cuando conozco a alguien de otra cultura, procuro no guiarme por los estereotipos que tengo sobre dicha cultura.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3,8	3,9	3,9
	2	3,8	3,9	7,8
	3	19,2	19,6	27,5
	4	43,3	44,1	71,6
	5	27,9	28,4	100,0
Total		98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



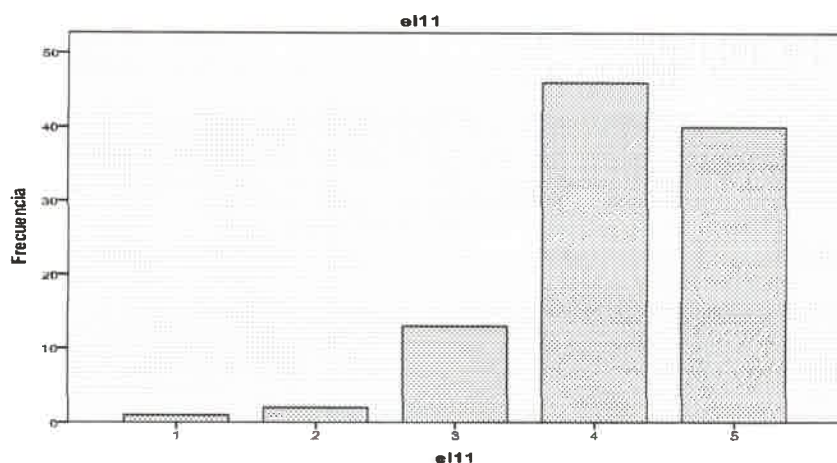
10-Con frecuencia me desespero cuando trabajo con personas de otros países.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	33,7	34,7	34,7
	2	25,0	25,7	60,4
	3	30,8	31,7	92,1
	4	5,8	5,9	98,0
	5	1,9	2,0	100,0
	Total	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	2,9		
Total		100,0		



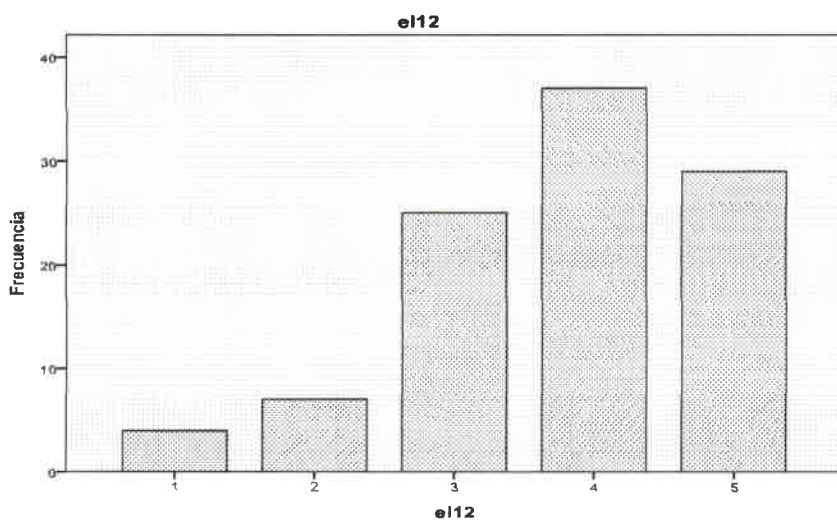
11-Me considero una persona de mente abierta a las diferencias culturales.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1,0	1,0	1,0
	2	1,9	2,0	2,9
	3	12,5	12,7	15,7
	4	44,2	45,1	60,8
	5	38,5	39,2	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



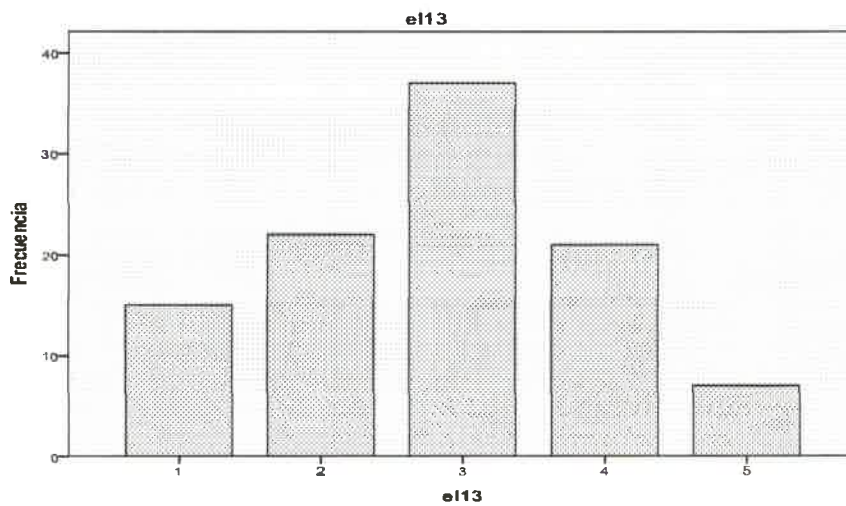
12-Tengo una actitud más observadora cuando me relaciono con personas de otra cultura, que cuando lo hago con personas de mi propia cultura.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3,8	3,9	3,9
	2	6,7	6,9	10,8
	3	24,0	24,5	35,3
	4	35,6	36,3	71,6
	5	27,9	28,4	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
	Total	100,0		



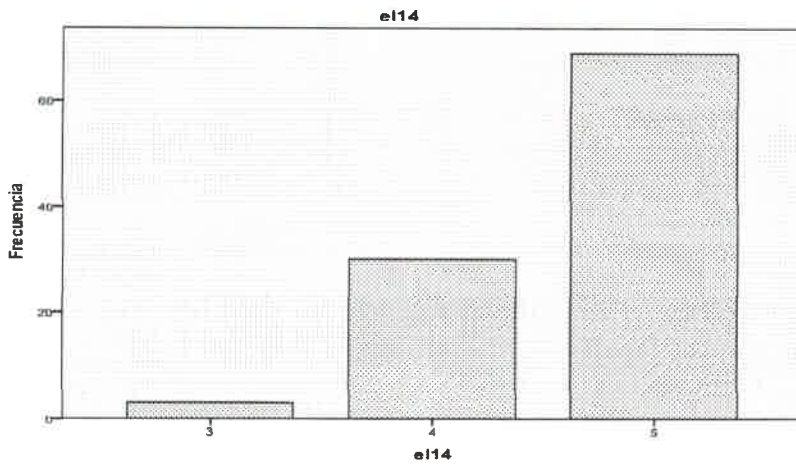
13-No confío en mis habilidades para comunicarme, cuando me relaciono con personas extranjeras que hablan otra lengua.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	14,4	14,7	14,7
	2	21,2	21,6	36,3
	3	35,6	36,3	72,5
	4	20,2	20,6	93,1
	5	6,7	6,9	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



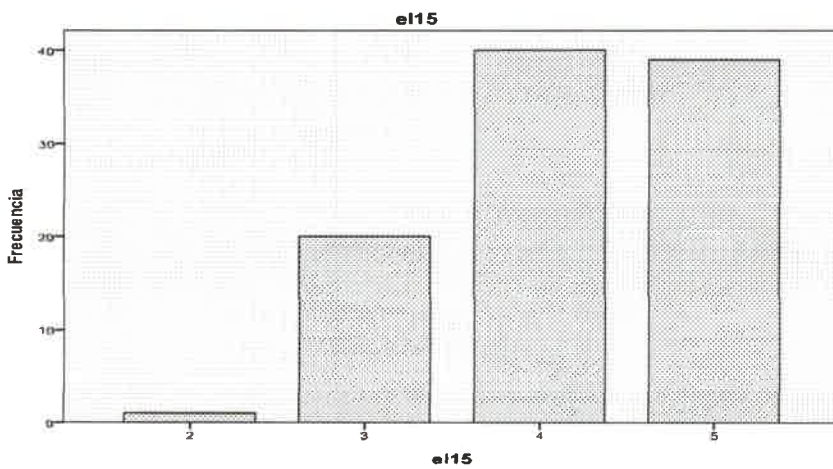
14-Me gusta conocer y aprender de personas de diferentes culturas.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	2,9	2,9	2,9
	4	28,8	29,4	32,4
	5	66,3	67,6	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



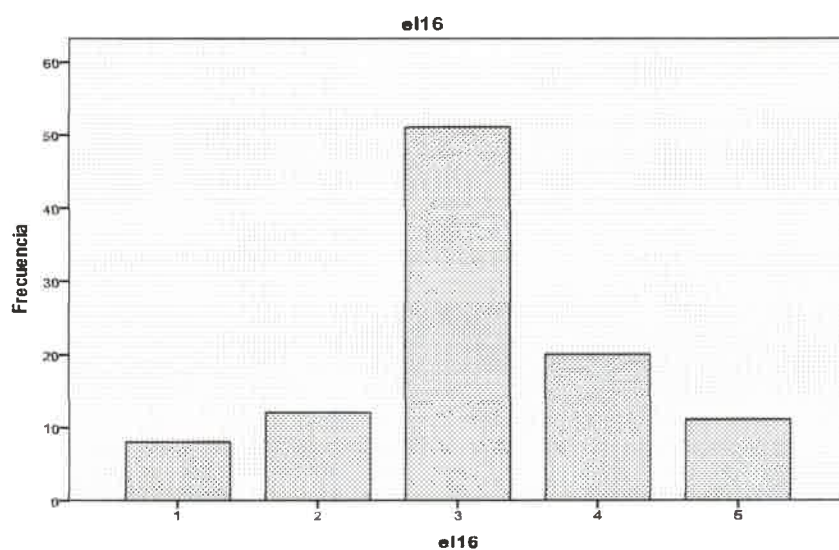
15-Cuando converso con una persona de otra cultura, trato de mostrarle que lo comprendo, a través de claves verbales o gestos no verbales.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	1,0	1,0	1,0
	3	19,2	19,8	20,8
	4	38,5	39,6	60,4
	5	37,5	38,6	99,0
	Total	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	2,9		
	Total	100,0		



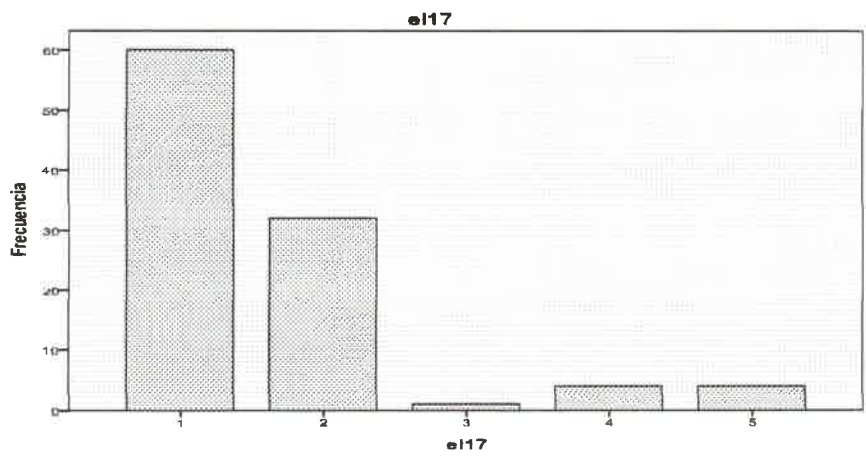
16-Me es fácil captar los mensajes no verbales de las personas de cultura diferente, cuando me relaciono con ellas.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	7,7	7,8	7,8
	2	11,5	11,8	19,6
	3	49,0	50,0	69,6
	4	19,2	19,6	89,2
	5	10,6	10,8	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



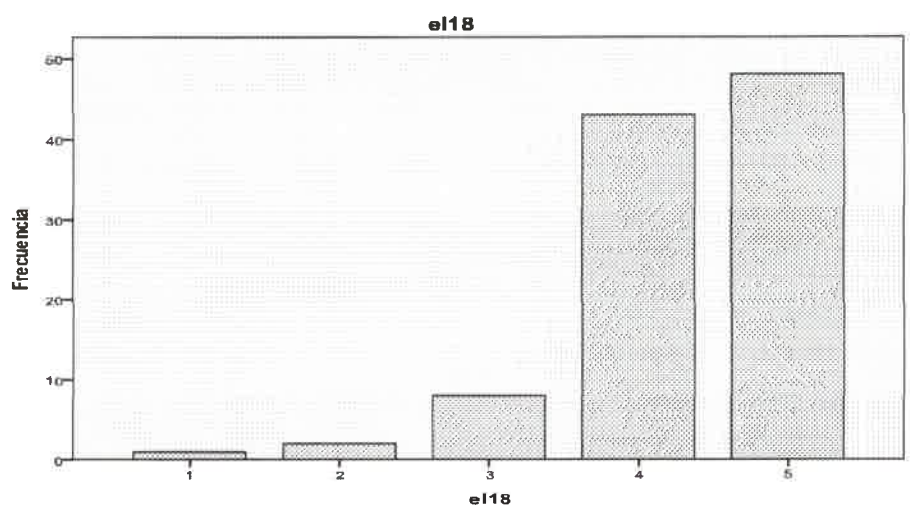
17-Creo que no tengo mucho que aprender de las demás culturas.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	57,7	59,4	59,4
	2	30,8	31,7	91,1
	3	1,0	1,0	92,1
	4	3,8	4,0	96,0
	5	3,8	4,0	100,0
	Total	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	2,9		
Total		100,0		



18-Respeto la forma de pensar y comportarse de las personas de diferentes culturas, aunque no las comprenda.

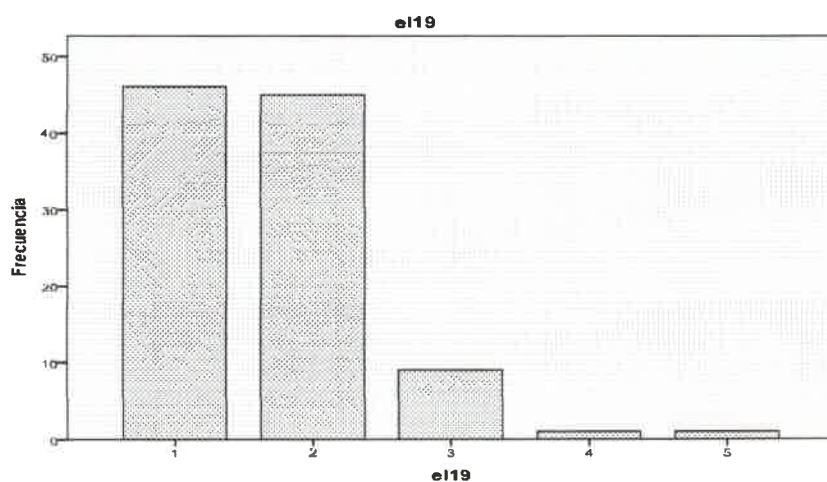
		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1,0	1,0	1,0
	2	1,9	2,0	2,9
	3	7,7	7,8	10,8
	4	41,3	42,2	52,9
	5	46,2	47,1	100,0
Total		98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		





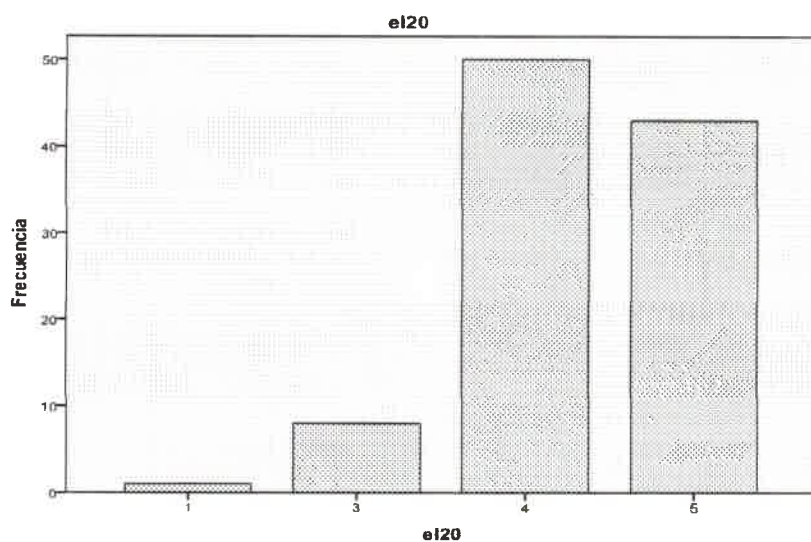
19-Tiendo a evitar aquellas situaciones que me exigen relacionarme con personas de otras culturas.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	44,2	45,1	45,1
	2	43,3	44,1	89,2
	3	8,7	8,8	98,0
	4	1,0	1,0	99,0
	5	1,0	1,0	100,0
Total		98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



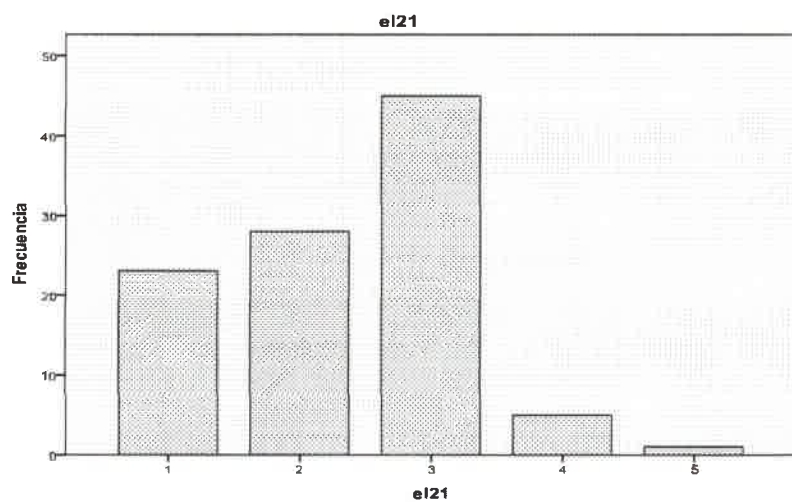
20-Me gusta estar atento(a) y tratar de captar la mayor información posible, cuando me relaciono con extranjeros, a fin de comprenderlos.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1,0	1,0	1,0
	3	7,7	7,8	8,8
	4	48,1	49,0	57,8
	5	41,3	42,2	100,0
Total		98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



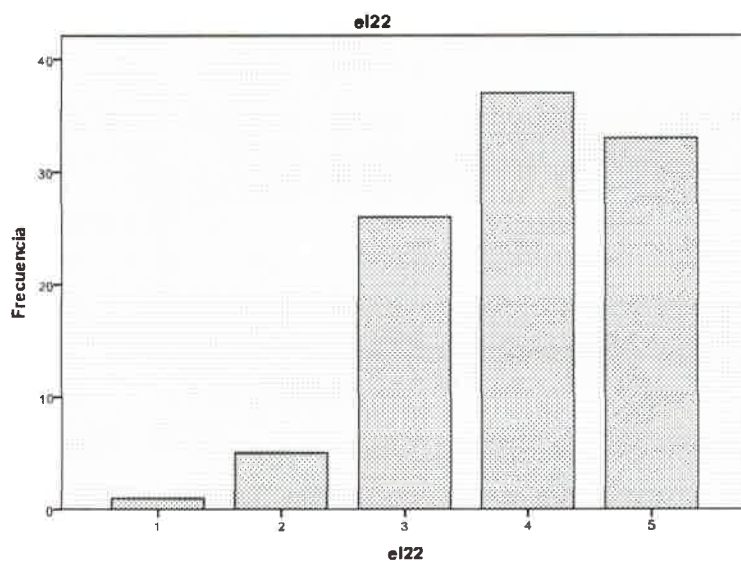
21-Tengo más problemas cuando me relaciono con personas de mi propio país, que cuando lo hago con personas del extranjero.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	22,1	22,5	22,5
	2	26,9	27,5	50,0
	3	43,3	44,1	94,1
	4	4,8	4,9	99,0
	5	1,0	1,0	100,0
Total		98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
Total		100,0		



22-Me atraen las personas de culturas diferentes porque las encuentro muy interesantes.

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1,0	1,0	1,0
	2	4,8	4,9	5,9
	3	25,0	25,5	31,4
	4	35,6	36,3	67,6
	5	31,7	32,4	100,0
	Total	98,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1,9		
	Total	100,0		



### 3- Entrevista con los alumnos que han participado del Programa de Intercambio CRISCOS

A continuación se presenta una síntesis general de las entrevistas concertadas con los alumnos que han participado del Programa de Intercambio CRISCOS, por el cual han pasado cuatro meses en Perú, cursando la misma carrera que en su universidad de origen.

- En todos los casos los entrevistados, de una manera u otra, dejaron en claro que consideran que este tipo de programas de intercambio no tiene la difusión que debería, dada la importancia del mismo: **“Dentro de la Facultad no existe un área destinada a relaciones internacionales o de intercambio. Solo está la profesora Norma Martínez que lo realiza ad honorem. Es muy necesaria una persona destinada a este tipo de intercambio, ya que considero que son muy enriquecedores a nivel estudiantil y cultural”**. Por ello también dejaron en claro que esta falta de difusión hace que no todos los estudiantes tengan las mismas posibilidades de participar de dichos intercambios. **“Dentro de la Facultad solo se pegan afiches informativos y los alumnos que no lo han visto no se enteran del programa”**.
- Respecto a las experiencias que vivieron por el hecho de tratar con gente de distintas culturas, todos coincidieron en que han sido muchísimas y muy enriquecedoras, así uno de ellos manifestó: **“... desde el contacto con otras creencias, con otro tipo de cultura, con gente de varios países, no solo peruanos”, “ ...al conocer gente de distintas partes del mundo me permitió establecer vínculos en términos académicos y de amistad que conservo hasta el día de hoy, incluso me permitió conocer otros países no sólo Perú...”**. **“..Son experiencias que te abren la mente...”**. **“Te hacen ver las cosas de otra manera”**.
- Todos los entrevistados recalcaron el hecho de la diferencia que existe con nuestro país en términos de conocimiento y respeto a la propia cultura nacional, pero dejaron en claro que en cuanto a lo académico, en Argentina las exigencias en las carreras universitarias son mayores y es otro sistema de enseñanza aprendizaje. En Perú el sistema de enseñanza es más dirigido.

- Con relación a si consideran necesario que la Universidad fomente las actividades de intercambio estudiantil, las opiniones fueron a favor: **“...si, para mí fue una experiencia muy gratificante”, “...es muy importante más allá de los conocimientos académicos adquiridos...”**.
- Algunos plantearon que el tema de la capacidad de relación con personas de otras culturas tiene mucho que ver con la forma de ser de cada uno, más allá de la educación formal recibida.
- Por su parte a la hora de describir que competencias debe tener una persona para desempeñarse en contextos multiculturales, las opiniones son variadas: **“...lo principal es la capacidad de adaptación a los cambios y a nuevas situaciones...”**. **“...la persona debe tener la mente abierta...”**. **“...es imprescindible se un ser sociable”**. **“ ...tener manejo del idioma que se habla en el país al cual se va a trabajar o a estudiar”**
- En cuanto a la formación recibida a lo largo de su carrera la opinión general es que los conocimientos adquiridos se basa en la mayoría de los casos en ejemplos, normas y leyes de Argentina, sin presentar una visión global del mundo. En algunos casos reconocen que no es responsabilidad de la formación impartida por la Facultad el impartir capacitación en idiomas, pero que sería una buena oferta, no sólo como materia alternativa, sino como obligatoria y en distintos niveles.

#### 4- Entrevista a Docente

A continuación se presenta una síntesis de la entrevista concertada con una de las docentes de la materia Administración de Personal, que a mi criterio es la cátedra en la cual sería más pertinente para la introducción de la temática bajo análisis en la formación de los alumnos.

1- **¿Cuál es el impacto de la globalización y la multiculturalidad en las prácticas de Recursos Humanos?**

La globalización ha alcanzado niveles tan altos que hoy en día la homogeneidad no existe en ninguna organización, cada vez son mas notables las diferencias de genero, edad, religión son cada vez mas marcadas, hoy en día los calendarios contemplan tanto los feriados religiosos de los católicos como de los judíos por ejemplo., la diferencia de cultura y de nacionalidad que ya no reconocen fronteras.

2- **¿Conoce cuales son las competencias interculturales que forman parte del perfil de competencias profesionales que son requeridas por las organizaciones a la hora de seleccionar a sus empleados?**

Las competencias en las que las organizaciones hoy hacen hincapié son principalmente el trabajo en equipo, la manejo de idiomas y luego la capacidad especifica de cada cargo a cubrir.

3- **¿Conoce cuál es la actitud de los alumnos, futuros profesionales, hacia el hecho de tratar con personas de distintas culturas?**

Los alumnos a punto de recibirse, según me percepción es que no tiene en cuenta ni internalizado la posibilidad de tener que enfrentarse con grupos de diversidad cultural y por ende no tiene en cuenta el hecho de darles el tratamiento que se merecen.

4- **¿Los conocimientos adquiridos en la formación de grado son los suficientes para hacer frente al manejo de una fuerza laboral heterogénea?**

No, no los contemplan. No es que los alumnos salen analfabetos en la temática, pero el cierto que no reciben la formación que la temática amerita.

- 5- ¿Poseen los planes de estudio de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.R.C un enfoque multicultural en su concepción?**

Los planes de estudios no poseen una concepción multicultural

- 6- ¿Cómo o con que herramientas se podría facilitar el desarrollo de las competencias interculturales durante la formación académica del alumno universitario?**

Una forma de facilitar el desarrollo de las competencias Interculturales sería incluir en las currículas de las materias como son Sociología General, Comercio Internacional y Administración de Personal cada uno desde su propia mirada de distintos aspectos de la temática.

## CAPITULO V: INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a lo ya explicado, los alumnos encuestados fueron 289, a los que se les aplicó un instrumento que lo dividimos en dos partes, de acuerdo a ello se interpretarán los resultados. Por otro lado también se hará una referencia al análisis de los planes de estudio de las tres carreras.

En función de la información recolectada para la primer parte de la encuesta se puede decir que:

- Se han encuestado a alumnos que corresponden por las edades declaradas (entre 22 y 25 años) a los que cursan 4to y 5to año de las 3 carreras en cuestión. Dichos alumnos reconocen manejar como segunda lengua la inglés, aunque la mayoría declara hacerlo con poca fluidez.
- Con relación a la experiencia personal se puede decir que solo 4 alumnos de los encuestados han vivido en el exterior por un período de 6 meses debido a que han participado del Programa de Intercambio Estudiantil CRISCOS.
- En el resto de los encuestados hay una considerable mayoría que no ha viajado nunca la exterior, ni ha vivido con personas de origen extranjero, por lo cual se intuye que tampoco tiene conocimiento práctico sobre la vida y cultura en otros países, más allá de lo que puede conocer por comentarios, experiencias compartidas, lecturas, etc.
- Con relación a la experiencia laboral, la mitad de la población encuestada declara no tener experiencia alguna, mientras que el resto lo ha hecho por menos de 1 años (principalmente pasantías según lo declarado verbalmente por los alumnos). Es decir que en gran medida no han participado dentro del mercado laboral actual nacional y menos aún en el internacional con lo que no tienen conocimiento acerca de las exigencias que éste impone y menos aún de cómo es trabajar y vivir en un panorama internacional.
- Cabe destacar que un porcentaje considerable declaró haber participado en actividades o eventos con otros países o culturas,



como es el caso de las festividades religiosas y culturales como así también en eventos académico-científico.

- Con relación a la participación que han tenido la Universidad en la enseñanza sobre la temática que implican las Competencias Internacionales, se vislumbra una falta de tratamiento por parte de la misma, pese a ello los alumnos consideran en su mayoría que podrían manejar y trabajar sin problemas en el extranjero.
- Esta situación también deja vislumbrar la escasa difusión que se brinda a los programas de intercambio estudiantil desde la Universidad.

Interpretación de la segunda parte de la encuesta.

En esta parte se ha buscado que el alumno nos brinde una valoración acerca de temas o enunciados que tienen que ver con asuntos de competencias internacionales.

- La mayoría de los alumnos declara que le agrada relacionarse y conocer personas de otras culturas y sostienen que el idioma no sería un obstáculo para dicha relación..
- Consideran igualmente de importante los valores de su cultura como los de las demás y creen que son igualmente sociables con personas de otros países.
- Declaran que trabajar con personas de diferentes culturas sería muy productivo como experiencia personal, ya que se consideran abiertas a las diferencias de cada uno.
- La mayoría declara no estar muy seguro en sus habilidades para comunicarse con personas que hablan otra lengua, pero tratan de mostrarse interesados en comprender a través de claves verbales o gestos no verbales lo que la otra persona trata de decirles.
- El mayor porcentaje de los encuestados considera que tiene mucho que aprender de otras culturas y sostienen que respetan la forma de pensar y las costumbres de otras culturas.

## Consideraciones generales

Si consideramos que la hipótesis planteada en el presente trabajo fue la siguiente:

Los alumnos de grado no reciben la capacitación y formación necesaria para adaptarse a la nueva realidad ocupacional que requieren las empresas multinacionales, lo que potenciaría los índices de fracaso para aquellos empleados que deseen trasladarse a trabajar en el exterior.

Y luego de procesar la información de los planes de estudio de las tres carreras y los datos recolectados del trabajo de campo, se infiere que la misma ha sido comprobada. Es decir que los alumnos que reciben su formación de grado en las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNRC no reciben la capacitación en la temática de Competencias Internacionales que el mercado laboral actual les exige.

Esta falencia se vislumbra por el desfase que existe entre los planes de estudios de las carreras y las nuevas exigencias que marca el mercado laboral internacional, lo que no significa que dichos planes sean obsoletos o no válidos, sino que dado el caso particular de las Ciencias de la Administración que por ser un campo de estudio que se encuentra en pleno auge y desarrollo requiere de planes de estudio y programas de las asignaturas que se adapten y se modifiquen en función a la realidad vertiginosa y cambiante.

Esta situación ha sido reconocida y plasmada por quienes son los encargados de impartir el conocimiento de una de las asignaturas del Plan de estudios de la carrera de Lic. en Administración de Empresas, más específicamente en la materia: "Administración de Personal", quienes coinciden en que para el próximo año lectivo incluirán en la currícula dichos temas.

## CAPITULO VI: CONCLUSION

En el actual contexto competitivo, globalizado e incierto el mayor valor de una organización se centra en sus empleados, es decir en su capital intelectual.

Hoy en días las organizaciones buscan captar jóvenes talentosos que cumplan con una serie de requisitos en base a competencias que son de importancia para ellas.

En función a ello y con el objetivo de promover la empleabilidad, las instituciones de educación superior necesitan fortalecer la relación de la universidad con el mercado laboral a fin de proveer al mercado profesionales con las competencias y cualificaciones que este requiera.

El desarrollo de la competencia intercultural tiene ventajas importantes, tanto para los futuros egresados que la desarrollan como para las empresas que los contratan.

Algunas de las principales ventajas para cada uno de ellos son:

### Alumnos- Futuros Profesionales

- \* Serán más capaces de actuar con competencia en diferentes ámbitos, sea como empleados, gestores en niveles directivos o de mandos medios, o bien, como dueños de sus propias empresas.
- \* Incrementa el potencial de movilidad funcional o geográfica (dentro del mismo país) en organizaciones multiculturales.
- \* Refuerza las habilidades directivas (competencias transversales) requeridas para la gestión de RH, tanto en organizaciones del propio país como en el extranjero
- \* Facilita la relación con un amplio abanico de personas de diversa procedencia cultural en el ámbito cultural propio.
- \* Facilita la preparación para encarar procesos de adaptación en entornos culturales diferentes al propio.

### Empresas

- \* Podrán contar con mayores opciones de reclutamiento y selección de personas "culturalmente competentes".
- \* Una mejor gestión de la diversidad del personal de la propia organización, a través de políticas y prácticas de RH que busquen la integración y eviten la exclusión social.

- \* Una mejor gestión de la atención a los clientes o usuarios de diverso origen cultural
- \* Mejora en la comunicación, la toma de decisiones, así como menor conflicto en los equipos de trabajo diversos o multiculturales.
- \* Mayor satisfacción individual en el trabajo, la cual favorece la mejora del clima organizacional.
- \* Mayor productividad organizacional a través de las mejoras en el desempeño individual y grupal.

Con el fin de contribuir a identificar cuales son las competencias que se manejan en el ámbito internacional y así contribuir al desarrollo de las mismas por parte de los jóvenes profesionales, es que se da inicio a esta investigación.

En esta primera etapa de investigación se ha centrado el estudio en la formación de los futuros profesionales ofrecida por los planes de estudio en el área de Competencias Internacionales, como así también que noción tiene sobre la temática. Si bien los datos aportados son significativos en sí mismos, por tratarse de un primer estudio quedan múltiples interrogantes por contestar, los que podrán dar lugar a una futura investigación en la que se determine el ajuste que es necesario hacer a la formación ofrecida por la institución a fin de que se adecue a los requerimientos ocupacionales que demanda el mercado laboral internacional.

De los datos recogidos se puede concluir que los alumnos reconocen no tener mucha información sobre la temática específica de competencias internacionales, aunque sí sobre competencias nacionales y esto mismo se ve plasmado en los tres planes de estudio analizados, principalmente en el de la Lic. en Administración de Empresas.

La idea que cada uno de los entrevistados tiene sobre la temática bajo estudio es una noción más bien intuitiva, al igual que la visión brindada por los jóvenes que participaron de CRISCOS que surge quizás por el contacto que han recibido al tratar con personas de otras culturas en sus programas de intercambio.

En base al relevamiento de la información y al diagnóstico de la situación en la que se encuentre, resulta factible esbozar una nómina de ideas a título de posibles propuestas a tener en cuenta sobre como encarar estas carencias identificadas a lo largo de la investigación, con el objetivo de poder brindar soluciones a la hora de

enfrentar los retos que le plantea el mercado laboral a las instituciones educativas superiores y de poder proveer al mercado personas con las competencias requeridas, la universidad necesita llevar a cabo estrategias de acercamiento al ámbito laboral:

- 1) Analizar sistemáticamente las tendencias del mundo laboral para realizar ajuste en la oferta educativa.
- 2) Establecer vínculos más estrechos entre los equipos de investigación de la Universidad y las empresas.
- 3) Promover la cohesión social incluyendo en la currícula programas de formación que colaboren en la comprensión y el respeto por la diversidad cultural.
- 4) Informar e incentivar a los alumnos a la participación de actividades de intercambio cultural con jóvenes estudiantes de otros países.
- 5) Brindar mayor difusión a los programas de intercambio que están vigentes en la Universidad.
- 6) Iniciar acciones de compromiso para la realización de futuros intercambios de alumnos del último año de las tres carreras con empresas extranjeras radicadas en el país para la realización de prácticas profesionales.
- 7) Mantener un feedback permanente con empresas del país y la región para conocer cuales son las necesidades y capacidades que deben tener los jóvenes egresados para formar parte de sus equipos de Recursos Humanos.

## ANEXO I

### CUESTIONARIO

#### DATOS PERSONALES

**INSTRUCCIONES:** Marca con una X dentro del cuadro que corresponda a tus datos personales, o bien, responde sobre la línea correspondiente.

**EDAD:**           Entre 22 y 25 años  
                      Más de 25 años

**GENERO:**       Masculino  
                      Femenino

**NACIONALIDAD PROPIA:** \_\_\_\_\_

**NACIONALIDAD DEL PADRE:** \_\_\_\_\_

**NACIONALIDAD DE LA MADRE:** \_\_\_\_\_

¿Cuánto has estudiado alguno de los siguientes idiomas?

**MUCHO/ POCO /NADA**

Inglés

Francés

Alemán

Otro: (especifique)

## DATOS SOBRE TU EXPERIENCIA PERSONAL

**INSTRUCCIONES:** Marca con una X lo que corresponda a tu respuesta, o bien, responde sobre la línea correspondiente.

¿Has vivido en el extranjero?

SI

NO

Si tu respuesta es SI, ¿por cuánto tiempo?:

1-6 meses

7-12 meses

1-3 años

Más de 3 años

¿Has participado en programas de intercambio al extranjero?

SI

NO

¿Has viajado al extranjero?

SI

NO

Si tu respuesta es si, ¿cuántas veces?:

1 - 3

4 - 6

Más de 6

¿Vives o has vivido con personas de origen extranjero?

SI

NO

¿Has tenido profesores y/o compañeros extranjeros en la Universidad?

SI

NO

Si tu respuesta es si, ¿cuántos?:

De 1 a 3

4 - 6

Más de 6

**EXPERIENCIA LABORAL:**

¿Has tenido experiencia laboral?

SI

NO

¿Por cuánto tiempo?

Menos de 1 año

Entre 1 y 3 años

Más de 3 años

¿Has trabajado en alguna empresa u organización fuera del país?

SI

NO

¿Trabajas o has trabajado en alguna organización que tenga sucursales o filiales en el extranjero?

SI

NO

¿Has tenido compañeros de trabajo extranjeros?

SI

NO

¿Has participado voluntariamente, en alguna actividad o eventos relacionados con otros países o culturas?

SI

NO

¿Si respondes sí, con que frecuencia lo has hecho?

1 VEZ

(1-3 VECES)

(MÁS DE 3 VECES)

Seminarios, conferencias o foros

Fiestas religiosas o populares

Manifestaciones públicas

Conciertos

Ferias o bazares

Exposiciones

Otra ¿cuál?

En sus estudios universitarios hasta el momento ¿le han hablado sobre el tema interculturalidad?



SI

NO

En sus estudios Universitarios ¿le han explicado las competencias que tendría que tener para trabajar en el extranjero?

SI

NO

¿Cree que con los conocimientos que le ha dado la Universidad Uds. podrá manejarse sin problemas y eficientemente si va a trabajar al extranjero?

SI

NO

## SEGUNDA PARTE

### INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las frases que aparecen a continuación y de acuerdo a tu primera impresión, marca el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

5= TOTALMENTE DE ACUERDO

4= DE ACUERDO

3= NO ESTOY SEGURO

2= EN DESACUERDO

1= TOTALMENTE EN DESACUERDO

Coloca el número correspondiente a tu respuesta en el espacio que hay frente a cada frase

- \_\_\_\_\_ 1. Me gusta relacionarme con personas de otras culturas.
- \_\_\_\_\_ 2. Me siento seguro(a) de mi mismo(a), en mis relaciones con extranjeros.
- \_\_\_\_\_ 3. Me resulta difícil hablar con personas de otras culturas, aún conociendo su idioma.
- \_\_\_\_\_ 4. Creo que los valores de todas las personas son importantes, no importando su origen y cultural.
- \_\_\_\_\_ 5. No me produce tensión el relacionarme con personas de otras culturas
- \_\_\_\_\_ 6. No me agrada trabajar con personas de diferentes culturas.
- \_\_\_\_\_ 7. Soy igualmente sociable con personas de mi propia cultura, que con personas de diferente cultura.
- \_\_\_\_\_ 8. Creo que trabajar con personas de diferentes culturas, es y será algo muy positivo para mi.
- \_\_\_\_\_ 9. Cuando conozco a alguien de otra cultura, procuro no guiarme por los estereotipos que tengo sobre dicha cultura.
- \_\_\_\_\_ 10. Con frecuencia me desespero cuando trabajo con personas de otros países.
- \_\_\_\_\_ 11. Me considero una persona de mente abierta a las diferencias culturales.

- \_\_\_\_\_ 12. Tengo una actitud más observadora cuando me relaciono con personas de otra cultura, que cuando lo hago con personas de mi propia cultura.
- \_\_\_\_\_ 13. No confío en mis habilidades para comunicarme, cuando me relaciono con personas extranjeras que hablan otra lengua.
- \_\_\_\_\_ 14. Me gusta conocer y aprender de personas de diferentes culturas.
- \_\_\_\_\_ 15. Cuando converso con una persona de otra cultura, trato de mostrarle que lo comprendo, a través de claves verbales o gestos no verbales.
- \_\_\_\_\_ 16. Me es fácil captar los mensajes no verbales de las personas de cultura diferente, cuando me relaciono con ellas.
- \_\_\_\_\_ 17. Creo que no tengo mucho que aprender de las demás culturas.
- \_\_\_\_\_ 18. Respeto la forma de pensar y comportarse de las personas de diferentes culturas, aunque no las comprenda.
- \_\_\_\_\_ 19. Tiendo a evitar aquellas situaciones que me exigen relacionarme con personas de otras culturas.
- \_\_\_\_\_ 20. Me gusta estar atento(a) y tratar de captar la mayor información posible, cuando me relaciono con extranjeros, a fin de comprenderlos.
- \_\_\_\_\_ 21. Tengo más problemas cuando me relaciono con personas de mi propio país, que cuando lo hago con personas del extranjero.
- \_\_\_\_\_ 22. Me atraen las personas de culturas diferentes porque las encuentro muy interesantes.

Muchas gracias por tu colaboración

## ANEXO II

### CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAR A DOCENTES.

1. ¿Cuál es el impacto de la globalización y la multiculturalidad en las prácticas de Recursos Humanos?
2. ¿Conoce cuales son las competencias interculturales que forman parte del perfil de competencias profesionales que son requeridas por las organizaciones a la hora de seleccionar a sus empleados?
3. ¿Conoce cuál es la actitud de los alumnos, futuros profesionales, hacia el hecho de tratar con personas de distintas culturas?
4. ¿Los conocimientos adquiridos en la formación de grado son los suficientes para hacer frente al manejo de una fuerza laboral heterogénea?
5. ¿Cómo responde la formación universitaria a las nuevas demandas del mercado laboral en relación a las competencias internacionales?
6. ¿Poseen los planes de estudio de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.R.C un enfoque multicultural en su concepción?
7. ¿Cómo o con que herramientas se podría facilitar el desarrollo de las competencias interculturales durante la formación académica del alumno universitario?

## **ANEXO III**

### **PLANES DE ESTUDIO DE CARRERAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. - UNRC-**

#### **LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

##### **PRIMER AÑO**

###### **Primer Cuatrimestre**

- Análisis Matemático I
- Metodología de las Ciencias
- Principios de Administración

###### **Segundo Cuatrimestre**

- Análisis Matemático II
- Principios de Economía I
- Historia Económica y Social

##### **SEGUNDO AÑO**

###### **Primer Cuatrimestre**

- Álgebra Lineal
- Principios de Economía II
- Sistemas de Información Contable I
- Sociología

###### **Segundo Cuatrimestre**

- Estadística y Probabilidad
- Sistemas Administrativos
- Recursos Económicos
- Derecho Público

##### **TERCER AÑO**

###### **Primer Cuatrimestre**

- Estadística para Administradores

- Sistemas de Información Contable II
- Tecnología de la Información
- Derecho Empresarial

#### Segundo Cuatrimestre

- Cálculo Financiero
- Sociología de la Organización
- Finanzas Públicas

### CUARTO AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- Investigación Operativa
- Sistemas de Costos
- Administración Rural
- Administración Tributaria y Previsional

#### Segundo Cuatrimestre

- Administración de Costos
- Administración y Contabilidad Pública
- Administración de Personal
- Administración de la Producción

### QUINTO AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- Comercialización
- Administración Económico - Financiera
- Investigación de Mercados
- Comercio Internacional

#### Segundo Cuatrimestre

- Planeamiento y Evaluación de Proyectos
- Práctica Profesional
- Dirección General
- Seminarios

## CONTADOR PÚBLICO

### PRIMER AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- Análisis Matemático I
- Metodología de las Ciencias
- Principios de Administración

#### Segundo Cuatrimestre

- Análisis Matemático II
- Principios de Economía I
- Historia Económica y Social

### SEGUNDO AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- Álgebra Lineal
- Principios de Economía II
- Sistemas de Información Contable I
- Sociología

#### Segundo Cuatrimestre

- Estadística y Probabilidad
- Comunicación Internacional
- Recursos Económicos
- Derecho Público

### TERCER AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- Estadística Aplicada
- Sistemas de Información Contable II
- Tecnología de la Información
- Derecho Privado I

#### Segundo Cuatrimestre

- Cálculo Financiero
- Sistemas de Información Contable III
- Finanzas Públicas
- Derecho Privado II

## **CUARTO AÑO**

### Primer Cuatrimestre

- Investigación Operativa
- Sistemas de Costos
- Derecho y Práctica Laboral
- Sociedades Comerciales

### Segundo Cuatrimestre

- Costos para la Gestión
- Administración y Contabilidad Pública
- Teoría y Técnica Impositiva I
- Concursos y Procedimientos Judiciales

## **QUINTO AÑO**

### Primer Cuatrimestre

- Auditoría
- Análisis e Interpretación de Estados Contables
- Gestión Financiera
- Teoría y Técnica Impositiva II

### Segundo Cuatrimestre

- Gestión Informatizada
- Teoría y Técnica Impositiva III
- Actuación Jurídico Contable
- Seminarios: Área de Contabilidad y Auditoría, Área Jurídica de Aplicación, Área de Información para la Gestión, Área Matemática Aplicada



## LICENCIATURA EN ECONOMIA

### PRIMER AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- Análisis Matemático I
- Metodología de las Ciencias
- Principios de Administración

#### Segundo Cuatrimestre

- Análisis Matemático II
- Principios de Economía I
- Historia Económica y Social

### SEGUNDO AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- - Álgebra Lineal
- Principios de Economía II
- Sistemas de Información Contable I
- Sociología

#### Segundo Cuatrimestre

- Estadística y Probabilidad
- Recursos Económicos
- Derecho Público
- Contabilidad Económica

### TERCER AÑO

#### Primer Cuatrimestre

- Economía, Estado y Sociedad
- Macroeconomía I
- Inferencia Estadística

#### Segundo Cuatrimestre

- Microeconomía I

- Econometría
- Finanzas Públicas y Política Fiscal
- Cálculo Financiero

## **CUARTO AÑO**

### Primer Cuatrimestre

- Macroeconomía II
- Economía Internacional
- Economía Matemática

### Segundo Cuatrimestre

- Metodología de la Economía
- Teoría del Crecimiento Económico y del Desarrollo
- Historia de las Doctrinas Económicas
- Microeconomía II

## **QUINTO AÑO**

### Primer Cuatrimestre

- Economía Agraria
- Finanzas de Empresas
- Evaluación de Proyectos de Inversión
- Seminario de Economía Argentina

### Segundo Cuatrimestre

- Análisis de Inversiones
- Política Económica
- Seminario de Metodología de la Investigación Social y de elaboración del trabajo final de tesina
- Optativa: Economía del Trabajo, Economía de la Educación y de la Salud, Economía Urbana y Regional, Economía del Medio Ambiente, Econometría Avanzada, Economía Bancaria, Economía de la Regulación, Instrumentos del Derecho Privado

## ANEXO IV

### PROGRAMA DE INTERCAMBIO ESTUDIANTIL CRISCOS

#### CRISCOS

Consejo de Rectores por la Integración de la Subregión Centro Oeste de Sudamérica

CRISCOS, es un organismo subregional; sin fines de lucro; dedicado a la integración y la colaboración interuniversitaria, estando constituido por universidades del noroeste de Argentina (Jujuy, Salta, Santiago del Estero, Tucumán, Catamarca y La Rioja), del sur del Perú, del norte de Chile (de la 1 a la IV región), del suroeste de Paraguay y de toda Bolivia, representadas por su respectivos Rectores.

Es finalidad fundamental del Consejo profundizar el camino de la integración de los pueblos de Sudamérica y en particular, de la Subregión Centro Oeste, con el propósito de ampliar las bases de la cooperación académica, científico tecnológica y cultural entre las universidades ubicadas en la referida zona geográfica.

La Visión del CRISCOS ha sido definida como la integración de las Universidades de la Subregión, a través de la cooperación mutua, con el fin de asumir los desafíos de la globalización, mejorando su competitividad.

La Misión consiste en profundizar el camino de la integración de los pueblos de Sudamérica, y en particular, de la Subregión Centro Oeste, con el propósito de ampliar las bases de cooperación académica, científico-tecnológica y cultural entre las Universidades ubicadas en la referida zona geográfica.

El Programa de Movilidad Estudiantil de la Subregión Centro Oeste de Sudamérica tiene el propósito de:

- a. Facilitar a estudiantes universitarios de una universidad de la Subregión la realización de parte de sus estudios en otra universidad de la Subregión, como modo concreto de contribución a la internacionalización universitaria.

b. Establecer la movilidad estudiantil (se excluye a estudiantes de especialidad, maestría y doctorado) entre las universidades de los cuatro países integrantes del Consejo de Rectores.

c. Crear las bases para establecer una efectiva vinculación con otras organizaciones regionales interuniversitarias que ofrezcan alternativas de trabajos conjuntos.

d. Servir como un instrumento de cooperación interuniversitaria del Consejo, concebido como parte de un proceso mediante el cual, las instituciones de Educación Superior de la Subregión, buscan superar en el tiempo las asimetrías mutuas existentes en un marco de complementación e integración que contribuya al desarrollo global.

## BIBLIOGRAFIA

- **Aneas, M.A.** (2003). Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas. Barcelona. Universidad de Barcelona (tesis doctoral).
- **Chen, G. y Starosta, W. J.** (1996). Intercultural competencia comunicacional: A synthesis, en Burelson, B.R. y Kunkel, A.W. (eds.). *Communication Yearbook* 19. Londres, Sage.
- **Cornwell, G. y Stoddard, E.** (1999). Globalización y conocimiento: Estudios de conexión internacional e intercultural. *The Academy in Transition*. Association of American Colleges and Universities, Washington, D.C. ERIC No. ED440610.
- **Echeverría, S. B.** (2001). Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*. Vol. 31, Nº. 91. Abril-junio. Eurydice. España.
- **Echeverría, S. B.** (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 20, Nº. 1. Eurydice. ES España.
- **Martínez de Pérez Norma** (2009). Presentación efectuada en el Taller Internacional "Retos y alternativas en el contexto universitario actual", realizado en la CUJAE (Cuba), en la Universidad de Costa Rica y en la UNRC. Mimeo.
- **Rodríguez, M.A.** (2002). Perspectivas de la educación superior en el siglo XXI. Lecciones de *la Conferencia Mundial sobre Educación Superior*. Madrid: CRUE.
- **Roldán Arciniega, José Luis A. y Salamanca Pacheco, Elizabeth** (2005). *Perspectivas de la Administración Internacional*. México. Ed. Thomson
- **Schneider, S. & Barsoux, J.L.** (1997). *Managing across cultures*. Prentice Hall Europe.
- **Tessaring, M.** (1998). Formación para una sociedad en cambio. Informe acerca de la situación actual de la investigación sobre la formación profesional en Europa. Salónica, Grecia: CEDEFOP.

73188

U.N.R.C  
Biblioteca Central



73188