

Discurso de Presentación

Lic. Jose Fliguer

Estamos reunidos aquí para instituir una tradición. La idea parece curiosa ya que, por lo general, pensamos que las tradiciones son prolijadas por el pasado, pero la extrañeza se disipa si consideramos que nuestra universidad cumple 16 años como miembro de un mundo institucional que posee varios siglos de existencia, por lo que estamos condicionados a ser más amantes de la prospectiva que de la historia.

Nacida en la década del 90, la UCES consolidó su departamento de posgrado en medio de un debate que todavía se prolonga respecto de la eficacia de la educación superior para cumplir con el rol que el desarrollo productivo del país le demanda.

Al respecto y para situarnos en perspectiva, me permito referirme a un muy interesante estudio aparecido en la revista mercado del 24 de septiembre del presente año, realizado sobre la percepción que tienen las empresas de la Universidad como generadora de RRHH. El estudio comenta que "la intensidad del vínculo con las universidades para la provisión de recursos humanos es débil, lo que denota una baja articulación entre estas y el mercado laboral."

Por lo general esta consideración ha sido discutida con intensidad en el marco de asumir las carencias del sistema de educación superior en cuanto a la producción de ingenieros y otras especialidades vinculadas a la investigación y desarrollo tecnológico, pero si bien esa carencia aparece en el mencionado estudio, el relevamiento de opinión demuestra que el mayor porcentaje de requerimientos se dirige a R.R. H.H. sin formación específica. Dice el estudio "en mayor o menor medida, la formación de talentos pasó a ser la preocupación común de todo el mundo"

Sin embargo el espinoso problema del talento no debe ser confundido con virtuosismo o genio individual.

En el estudio se mencionan atributos que deben poseer los profesionales talentosos: actitud proactiva e iniciativa personal, sensibilidad y capacidad de innovación; capacidad para encauzarse en la estructura formal de la organizaciones, desempeño en equipos, flexibilidad y adaptación a los cambios, compromiso y humildad.

Finalmente, dice el estudio, están repartidas las opiniones a la hora de definir los atributos centrales para seleccionar a un candidato. La encuesta ha señalado que los ejecutivos identifican dos ejes fundamentales: en primer lugar "saber ser" (ética y desempeño interpersonal,) y "saber hacer" (conocimientos prácticos y ejecutivos). Paradójicamente, el "saber saber" (contenidos y solidez teórica conceptual) es la dimensión a la que los consultados otorgaron menor relevancia (cuadro 8).

No hay duda que este último comentario llama la atención. Por lo menos a mí, que soy filósofo de formación, me impacta profundamente el sentido del planteo. No tanto en lo referente a cierta depreciación de la teoría sobre la práctica en la opinión de los profesionales que a menudo supone notables

confusiones, sino a esta inquietud por “el saber ser” que todos reconocerán como una cuestión plenamente filosófica y humanista.

Curiosamente en los orígenes de la filosofía occidental, Aristóteles había ya marcado los límites de la teoría señalando que el accionar humano siempre enfrenta la imperfección de un mundo cambiante y que lo fundamental para conducir ese accionar se refiere a las virtudes acuñadas a lo largo de una vida de experiencia reflexiva en un ámbito práctico específico. El filósofo nearistotélico Alasdair MacIntyre, resumió contemporáneamente esta idea señalando que el hombre se desempeña en diversos campos de acción profesional, y la virtud consiste en ir elaborando estándares de excelencia con sus pares, para comprometerse con su realización.

Esa idea filosófica es la que se encuentra detrás de esta frase “la excelencia, un compromiso” que la UCES ha adoptado, y que se encuentra en el espíritu del *Premio Iuminis, que hoy institucionalizamos como una tradición de nuestro departamento.*

Por ello el premio ha sido diseñado para dar forma plástica al concepto de Excelencia.

La base cuadrada en madera sólida simboliza los principios y valores de la persona. Sobre ella, una media esfera simboliza el mundo y la comunidad donde las personas conocen, actúan y se desarrollan.

La parte superior en acrílico transparente denota figuras geométricas entrelazadas, la unión de estas, connota el equilibrio de la persona que logra la excelencia a partir de su experiencia laboral, su educación formal y su experiencia de vida, equilibrio que se encuentra en el afiatamiento y desarrollo de nuestras propias competencias profesionales.

Finalmente, el conocimiento es representado por la luz. Conocimiento que, al decir de Federico Nietzsche, es una invención humana similar al relumbrar entre dos espadas, un conocimiento que es capacidad de acción, poder pero también compromiso con la viabilidad de nuestro mundo.

Este premio, en definitiva, ha sido creado para dar sustancia a la idea de que la excelencia no es un estándar sino un compromiso con ese estándar que las comunidades profesionales aceptan como un desafío. Lo que premiamos aquí, es ese compromiso demostrado por alguno de los graduados de nuestra escuela de negocios, en diferentes ámbitos, que los ha conducido por el camino de la excelencia. El premio procura, también, ser inspirador de las tareas del programa de desarrollo profesional que actualmente han comenzado a implementar los equipos docentes de la escuela de negocios de UCES, procurado apoyar a los alumnos para que sean capaces de atravesar sus estudios de posgrado enfocándose en la construcción de su identidad profesional, ese saber Ser, que les reclama hoy el mercado. Finalmente, este premio expresa la esperanza o la aspiración de que los premiados se incorporen activamente a nuestra vida institucional para colaborar con el cumplimiento de los compromisos con la excelencia que hemos contraído quienes realizamos el esfuerzo cotidiano para proyectar al futuro nuestra comunidad universitaria.

GRACIAS