
Mercado laboral de administradores y contadores en Chiapas desde la visión empresarial

Labor market managers and accountants in Chiapas since the business vision

Recibido el 30 de Julio de 2012, aceptado el 15 de Noviembre de 2012.

No. de clasificación JEL: I21; J24; J44

Juan Carlos Román Fuentes.
Universidad Autónoma de Chiapas. Facultad de Contaduría y Administración, Campus I.

juancrf@gmail.com

María Elena Enciso Sáenz.
Universidad Autónoma de Chiapas. Facultad de Contaduría y Administración, Campus I.

menciso04@hotmail.com

Resumen

Se caracteriza al mercado laboral de contadores y administradores, como indicador para evaluar la calidad de los programas de Administración y Contaduría, ofrecidos por la UNACH; describiendo demandas formativas y particularidades de la oferta laboral existente para estos profesionistas, desde la perspectiva empresarial; insumo que permite valorar la pertinencia, sin que ésta se considere concepto unidimensional que refiera exclusivamente demandas de la economía o del sector ocupacional, más bien bajo la premisa que las relaciones universidad-mercado de trabajo, es uno de los componentes (no exclusivo) de la pertinencia educativa. Al respecto, mediante cuestionario autoadministrado, (doce interrogantes), se indaga la opinión de muestra estadística de empresarios domiciliados en seis municipios del estado; cuyos resultados señalan que más del 80% son organizaciones que tienen menos de 100 empleados, dedicadas mayoritariamente al comercio; que han contratado a un administrador (21%), a un contador (26%) o ambos (48%).

Tratándose de administradores deben tener conocimientos sobre: administración de personal, procesos administrativos y mercadotecnia; ser hábiles en: disposición para aprender constantemente, tomar decisiones y manejo de paquetería. Entretanto, los contadores deben conocer: contabilidad financiera, fiscal y procesos administrativos; ser hábiles en: manejo de paqueterías, tomar decisiones y encontrar soluciones; para ambas profesiones la actitud mejor valorada es ser emprendedor, la edad ideal para contratarlos es entre 25 y 30 años; debiendo aprobar una entrevista y un examen de conocimientos para ser contratados, con experiencia laboral de uno a tres años, a los que se ofrecen salarios que se ubican entre tres y cinco veces el salario mínimo.

Palabras clave: pertinencia educativa, egresados, mercado laboral.

Abstract

Labor market is characterized by accountants and administrators, as an indicator to evaluate the quality of programs Accounts and Management, offered by the UNACH; describing training demands and characteristics of existing labor supply for these professionals, from a business perspective, input that can assess the relevance, without it being considered one-dimensional concept that relates exclusively demands of the economy or occupational sector, rather under the premise that university-labor market is one of the components (not exclusive) relevance educational. Accordingly, in a self-administered questionnaire (twelve questions), it examines the view statistical sample of employer domiciled in six municipalities of the state, the results indicate that over 80% are organizations with fewer than 100 employees, mostly engaged in trade; who have hired a manager (21%), an accountant (26%) or both (48%).

Case managers must know: personnel management, administrative and marketing, be skilled in: willingness to constantly learn, make decisions and package handling. Meanwhile, accountants must know: financial accounting, fiscal and administrative processes, be skilled in: paqueterías management, make decisions and find solutions, for both professions is the attitude most valued entrepreneurship, the ideal age for hire is 25 to 30 years must pass an interview and a knowledge test to be hired, with work experience of one to three years, to offer salaries that are between three and five times the minimum wage

Key words: educational relevance, graduates, labor market.

Introducción

Sin adoptar la visión que señala que la utilidad de las universidades se observa en el respaldo que brinden a la economía, mediante la formación de mano de obra calificada demandada por el sector laboral, olvidando su tradicional función crítica; al realizar este proyecto se abona a la idea que pugna porque la formación de nuevas generaciones, sea repensada en forma constante y se procure la creación de nuevos perfiles de egreso que acusen mayor flexibilidad y mejor capacidad para adaptarse a los constantes cambios del mercado laboral, sin dejar a un lado, que las demandas del sector ocupacional es uno de los componentes (no exclusivo) que contribuyen a evaluar la pertinencia de la educación superior.

En este sentido, identificar las características y demandas de la oferta laboral regional, para egresados de los programas de licenciatura relacionados con la

Administración y la Contaduría, impartidos por la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), considerando la visión empresarial; resulta elemental, puesto que contribuyen a la construcción de indicadores que apoyan al proceso de evaluación de la calidad educativa y junto con información que generan estudios de egresados, trayectorias académicas, tendencias disciplinares, por citar algunos, pueden elaborarse diagnósticos fundados, a través de los cuales se detecten fortalezas y áreas de oportunidad de las universidades, para no ofrecer a la sociedad opciones educativas poco pertinentes y por lo mismo alejadas de la realidad en la que habrán de desempeñarse los futuros profesionistas (Fresán, 1998).

Asimismo, para atender los requerimientos de organismos acreditadores, relacionados con los procesos de actualización y rediseño curricular, resulta fundamental el conocimiento del entorno laboral en el que habrán de desempeñarse los futuros profesionistas; para que la distancia entre las prácticas declaradas, las prácticas de uso y las necesidades sociales, se acorten y como señala Gimeno, (citado por Stenhouse, 2003); no solo se intente reinterpretar nuevos esquemas, sino que se comprendan las consecuencias de la forma de seleccionar y presentar la cultura y el conocimiento en los esquemas mentales que predominan en la visión de investigadores, profesores y administradores de la educación.

En esta idea, en la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I (FCA, CI) de la UNACH, con apoyo del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP); a través del Cuerpo Académico “Procesos educativos y de gestión de las ciencias administrativas y contables”, se realiza el proyecto “Mercado laboral, retos y oportunidades de los administradores y contadores. La visión nacional y el caso de Chiapas”, a través del cual se busca caracterizar la oferta laboral de la región, así como identificar las principales demandas y retos que se plantean a estos profesionistas, desde la perspectiva empresarial.

Se parte del supuesto que las Instituciones de Educación Superior (IES) que aspiran a ofrecer programas educativos de calidad, deben observar las condiciones y demandas del mundo laboral para obtener elementos de gran valía que enriquezcan el análisis de la relación educación-trabajo-necesidades sociales, lo que a su vez contribuye con argumentos sólidos y confiables para actualizar, reestructurar o replantear los planes y programas de estudio y en ocasiones aportan elementos para revisar las formas de organización interna, los métodos y procedimientos de trabajo adoptados.

En este documento se socializan los resultados del proyecto realizado durante el periodo que va de Septiembre 2011 a Julio 2012; que implicó la aplicación autoadministrada de un cuestionario de 12 preguntas a una muestra de 349 empresarios, domiciliados en las cabeceras municipales de

Arriaga, Comitán, Pichucalco, Tapachula, Tonalá y Tuxtla Gutiérrez (ciudades en donde se ofertan los programas de Administración y Contaduría); para tal efecto, seguido a esta breve introducción, se mencionan algunos referentes teóricos que sustentan el trabajo realizado; a continuación se describe la problemática abordada y posteriormente se describe el diseño de la investigación realizada. En la parte final, se presentan los principales resultados obtenidos, su discusión y algunas conclusiones preliminares y recomendaciones.

Referentes teóricos

Los procesos de transformación que viven las universidades, están explícitos en las tensiones que se observan entre las concepciones educativas adoptadas (tradicionales y emergentes), entre las que exigen mayor funcionalidad de la educación frente al aparato productivo y las que demandan un mayor esfuerzo institucional en términos de democracia, interculturalidad y equidad socioeconómica, es decir, pervive una visión pragmática y totalizante de los saberes y otra que promueve el valor intrínseco del conocimiento y su avance; en estas disputas, una cosa es cierta: la educación y su fin en la emergente y cambiante sociedad actual, periódicamente debe revisarse y actualizarse, si se tiene la aspiración de brindar a cada momento específico, las respuestas más pertinentes a los entornos que se presentan, (Sánchez, Ortiz & Gaytán, 2007).

De manera que, sin caer en la visión reduccionista de circunscribir el concepto de pertinencia a las respuestas que la universidad debe dar a las demandas de la economía o del sector laboral o profesional, puesto que sin duda además de atender estos requerimientos debe visualizarse a la pertinencia desde una perspectiva amplia que considere integralmente desafíos, retos y demandas que la sociedad impone (Tünnermann, 2001), en este trabajo se coincide con quienes señalan que la pertinencia debe conjugar lo económico, social y cultural, adicionando la crítica permanente como discurso constructor de alternativas de pensamiento nuevo (Dengo, 1995; Grundy, 1998; Malagón, 2003), considerando entonces que el mercado de trabajo, si bien constituye un referente necesario, resulta insuficiente cuando se intenta describir la calidad educativa (Valenti y Varela, 1998).

A pesar de ello, es innegable que el desempeño profesional de los egresados debe analizarse periódica y rigurosamente, puesto que a través de los profesionistas recién egresados se cristalizan los objetivos y se cumple la misión formalmente declarada (Lopera, 2005) y puede valorarse la coherencia entre las prácticas declaradas, las prácticas de uso y las necesidades del entorno.

De manera que, lejos de las posiciones que señalan que las universidades han de servir a las sociedades, primordialmente respaldando la economía y mejorando las condiciones de vida de sus ciudadanos, sin ocuparse de la función crítica de la universidad, atendiendo otra más pragmática en términos de suministro de recursos humanos calificados y la producción del conocimiento (Gibbons, 1998), es innegable que debe repensarse la formación profesional de las nuevas generaciones, creando perfiles de egreso más flexibles, que demuestren capacidad de adaptación a los drásticos cambios que el mercado laboral presenta en el corto plazo, complementados con una amplia oferta, también flexible de programas de educación continua (Cordera y Lomelí, 2006).

En este sentido, la tesis que se adopta al definir a la pertinencia, retoma los ejes planteados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1995) quien al definir las respuestas de la educación superior, además de la calidad y la internacionalización, incluye a la pertinencia, misma que precisa a través de siete componentes:

- relaciones con la sociedad en su conjunto,
- la educación superior y el mundo del trabajo,
- las relaciones con el estado,
- las bases de la dirección y gestión de los centros, financiación y gastos compartidos,
- la renovación de la enseñanza y el aprendizaje: problemas de contenido y pedagogía,
- fortalecimiento de las funciones de investigación de la educación superior y
- la responsabilidad de la educación superior con respecto a los otros niveles educativos;

En consecuencia, las relaciones de las universidades con el mundo del trabajo es un componente (no exclusivo) de la pertinencia; esta posición se ve reforzada en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (UNESCO, 1998), al asumir que la pertinencia es un imperativo estratégico de las universidades, entendida como “estar en contacto con...” y es en el numeral dos, cuando establece que la pertinencia educativa involucra al mundo del trabajo, la relación universidad-empresa, la vinculación universidad-sector productivo; los que constituyen mecanismos para la modernización tanto de las IES como del sector productivo, a partir de compartir sus experiencias y de generar espacios nuevos de cooperación para obtener beneficios mutuos.

No olvidando que ya Coombs (1978) señalaba dentro de los retos de la educación superior la necesidad de atender los desequilibrios entre educación y empleo, mismos que en parte se originan por las dinámicas distintas que ambos sectores observan, ya que mientras el mercado laboral se comporta con base a las características del modelo de desarrollo económico imperante; el sistema educativo desde su trinchera busca responder a las demandas de mano de obra calificada sobre su propia tradición y con sus propios ritmos, lo que inevitablemente conlleva desajustes entre formación y empleo profesional.

También debe considerarse que la alta heterogeneidad que presenta el mercado laboral mexicano, se traduce en una amplia gama de demandas, que no necesariamente están expresadas en las políticas públicas de educación superior, de manera específica las micro, pequeñas y medianas industrias, empresas familiares, artesanales e informales, cuya escasa capacidad para vincularse con las IES les impide expresar sus necesidades y que no dejan de ser importantes puesto que con mucho, constituyen la principal fuente generadora de empleos (Martuscelli & Martínez, 2003).

Con todo, se considera fundamental conocer las características del mercado laboral para Administradores y Contadores, porque a partir de los indicadores que pueden construirse, éstos representan variables a considerar en los proyectos de actualización curricular que se implementan en las universidades, sin perder de vista que tendrán utilidad si desde la propuesta de las dinámicas de pertinencia curricular (Malagón, 2007), las IES son capaces de “pedagogizar”¹ los saberes obtenidos del entorno (laboral en este caso), que implica la transformación de estos saberes a saberes académicos y su integración al currículo.

Planteamiento del problema

Actualmente cohabitan voces que denuncian la falta de oportunidades educativas con quienes señalan que las universidades constituyen fábricas de desempleados (Estrada, 2011) en realidad lo que está en el centro de la discusión es si se producen muy pocos o demasiados profesionistas; entretanto, el discurso oficial insiste desde hace décadas que las carreras llamadas “tradicionales”, están saturadas; ilustran lo anterior las siguientes

¹ Término con el que Malagón (2007) define a una de las características de la dinámica de pertinencia curricular, la cual implica un proceso de “praxis del contexto”, es decir un proceso a través del cual los saberes involucrados en las diferentes experiencias de interacción con el entorno, son apropiadas como saberes académicos e integradas al currículo, cuyos indicadores más relevantes serían: transferencia de saberes a la academia, sistematización de experiencias con el entorno, visión académica o pedagógica a las actividades de extensión, prácticas e investigación.

notas periodísticas de “La Jornada”: “el 45 por ciento de los más de 7.8 millones de profesionistas nacionales, no realizan actividades relacionadas con su carrera y se han tenido que conformar con trabajos de taxistas, comerciantes o empleos marginales” (2009) (citada por De Vries & Navarro, 2011); “el gran desafío de la SEP y de las universidades públicas es no seguir formando futuros desempleados, porque eso de nada le sirve al país...buena parte de la responsabilidad es de las instituciones de educación superior, que deben crear programas pertinentes...” (2003), (Citada por De Vries, González, León & Hernández, 2008).

Tratándose de quienes estudian áreas relacionadas con las Ciencias Administrativas, parecería que ni siquiera hay lugar a discutirlo y la respuesta casi unánime es que existe un exceso de oferta tanto en opciones educativas (escuelas) relacionadas con la administración y la contaduría como en el número de profesionistas de éstas áreas; datos de los anuarios estadísticos elaborados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) muestran que en el periodo 1987-2007 cerca del 50% de la matrícula de nuevo ingreso, se concentra en cinco programas educativos (Administración, Derecho, Computación e Informática, Contaduría e Ingeniería Industrial).

Podría afirmarse entonces que las oportunidades laborales para quienes egresan de programas educativos relacionados con la Administración y la Contaduría, son pocas y que los nuevos egresados de estos programas, enfrentarán serios problemas para incorporarse a las actividades productivas.

Con todo, una tercera parte de la matrícula atendida por la UNACH, está relacionada con programas de Administración y Contaduría; programas que se ofrecen en cinco de los nueve campus de la universidad a los que en forma recurrente los organismos evaluadores y acreditadores, sugieren procesos de actualización curricular para lograr que sean “pertinentes”.

En este contexto vale cuestionar, ¿cuáles son las características de la oferta laboral que los empresarios ponen a disposición de estos profesionistas?, ¿qué demandas, exigencias y retos plantea el mercado laboral a Administradores y Contadores, al incorporarse al mercado de trabajo?; a partir de las demandas planteadas por los empresarios, ¿qué indicadores pueden construirse para atender en los procesos de actualización curricular?

En esencia, la búsqueda de respuestas a las interrogantes anteriores da sentido y fundamenta el proyecto realizado por el Cuerpo Académico “Procesos educativos y de gestión de las ciencias administrativas y contables”, denominado “Mercado Laboral, retos y oportunidades de los administradores y contadores. La visión nacional y el caso de Chiapas”, que

con apoyo del PROMEP de la Secretaría de Educación Pública (SEP) se ha realizado durante el periodo Septiembre 2011-Julio 2012.

Hipótesis de trabajo

El mercado laboral de la región atendido por la UNACH, plantea demandas y retos, que desde la perspectiva de desarrollo y actualización curricular, pueden atenderse a partir de su correcta identificación.

Diseño de la investigación

Desde la visión positivista, este trabajo se desarrolló siguiendo una serie de pasos controlados, con la posibilidad de ser manipulados por los investigadores y tomando en cuenta solo los que aportan evidencias sobre los temas a estudiar (Gil y Rosas, 2010).

Asimismo, partiendo de la clasificación del método científico propuesta por Eyssautier (2006), al partir de teorías, enfoques y leyes generales para llegar a implicaciones particulares del tema, se recurrió al submétodo deductivo, utilizando el método de observación, a través de las técnicas de observación específica: investigación documental e investigación de campo.

De acuerdo con la clasificación propuesta por Hernández, Fernández & Baptista (2007), el alcance de este estudio es exploratorio y descriptivo. De manera general, el desarrollo general del proyecto implicó las siguientes etapas:

- a) Recopilación de datos: consistió en la identificación de los documentos fuente, que incluye la revisión bibliográfica, la lectura selectiva, la formulación de fichas bibliográficas, la realización de fichas de trabajo y el concentrado de las fichas documentales. Respecto a la investigación de campo se recogió información de primera mano al aplicar el cuestionario diseñado al efecto, utilizando como procedimiento de recopilación la elaboración de fichas bibliográficas, conceptuales, de trabajo y como instrumentos de recopilación, los cuestionarios, tarjetas, ficheros, lápiz y pluma.
- b) Procesamiento de datos: construido el marco teórico básico y una vez que se aplicaron los cuestionarios, se procedió a la organización de los elementos obtenidos, lo que implicó la estructuración y redacción de los diferentes productos derivados de la investigación.
- c) Interpretación de la información obtenida: implicó someter la información obtenida al análisis, lo cual involucró un minucioso examen de la misma, para responder a los cuestionamientos planteados en la investigación y posteriormente intentar explicarlos a través de un proceso

mental orientado a encontrar mayor significado a la información recabada.

- d) Comunicación de resultados: etapa que representa la divulgación de los logros derivados del trabajo de investigación, misma que se cristaliza con la estructuración, redacción y presentación de diversos informes y productos escritos.

Instrumento aplicado

El instrumento utilizado para recoger la información de campo; es una adaptación de diversas propuestas revisadas (ANUIES para realizar estudios de empleadores, proyecto PROFLEX “El profesional flexible en la sociedad del conocimiento”, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de la Secretaría del Trabajo; entre otras); cuya validación previa se realizó con cinco empresarios de Tuxtla Gutiérrez y posterior a ello surgió la versión final constó de 12 preguntas, estructuradas en función de tres variables:

- Características de la empresa: integrado por tres preguntas: tamaño de las empresas (en función al número de empleados que en ella trabajan), actividad económica de la empresa y requerimientos de profesionistas de las licenciaturas en Administración y en Contaduría.
- Requisitos de contratación: tres preguntas: conocimientos y habilidades específicos y otras características importantes, que deben reunir tanto contadores como administradores; requisitos establecidos para la contratación de estos profesionistas y tiempo de experiencia laboral, en caso de que fuera un requisito.
- Características del empleo: seis preguntas: edad ideal para contratar a Contadores y Administradores, denominación de los puestos que se ofrecen; salario promedio mensual ofrecido, actitudes deseables, prioridad de valores requeridos y áreas de conocimiento en las que resulta necesario capacitarlos constantemente.

Se aplicó en forma autoadministrada a través de visitas domiciliarias realizadas por 39 estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la UNACH; del 4º, 5º y 8º semestre.

Población objetivo

El estudio se ha realizado en empresas del Estado de Chiapas, cuyo universo total, de acuerdo a la base de datos del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), de la Secretaría de Economía (SE) consta de 4,126; número que se ve reducido a 3,570 al considerar únicamente a las organizaciones que

se ubican en las cabeceras municipales en donde se imparten los programas educativos de licenciatura en Administración y Contaduría (Arriaga, Comitán, Pichucalco, Tapachula, Tonalá y Tuxtla Gutiérrez) clasificadas en sectores industriales: industria manufacturera, comercio, industria de la construcción, transporte, comunicación y servicios, cuya integración se muestra en la tabla No. 1.

Tabla No. 1

Relación de empresas por sector en cabeceras municipales seleccionadas

| CIUDAD | INDUSTRIA | COMERCIO | SERVICIOS | TOTAL |
|------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Arriaga | 3 | 0 | 2 | 5 |
| Comitán | 14 | 51 | 46 | 111 |
| Pichucalco | 1 | 13 | 7 | 21 |
| Tapachula | 39 | 250 | 122 | 411 |
| Tonalá | 2 | 3 | 94 | 99 |
| Tuxtla Gutiérrez | 588 | 1,448 | 887 | 2,923 |
| Total | 647 | 1765 | 1158 | 3570 |

Fuente: Base de datos del Sistema de Información Empresarial (SIEM) de la Secretaría de Economía (SE)

Determinación de la muestra

Considerando que se conoce el total de elementos que integran la población (población finita), se utilizó una proporción de la población del 50% con un nivel de significancia del 96% y un margen de error del 4%, obteniendo una muestra objetivo de 378 empresas distribuidas en las ciudades elegidas, cuyo número por cabecera municipal se aprecia en la tabla no. 2.

Tabla No. 2

Muestra objetivo de empresas seleccionadas por sector y municipio

| CIUDAD | INDUSTRIA | COMERCIO | SERVICIOS | TOTAL |
|------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Arriaga | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Comitán | 1 | 5 | 5 | 12 |
| Pichucalco | 0 | 1 | 1 | 3 |
| Tapachula | 4 | 26 | 13 | 43 |
| Tonalá | 0 | 0 | 10 | 10 |
| Tuxtla Gutiérrez | 62 | 153 | 93 | 308 |
| Total | 69 | 186 | 123 | 378 |

Fuente: Base de datos del SIEM de la SE.

El muestreo realizado fue estratificado, por ciudad, utilizando como criterios de selección a todas aquellas empresas que tienen contratados como mínimo a diez empleados (criterio de inclusión) y se excluyeron del muestreo (criterio de exclusión), a las empresas del sector gubernamental; para la selección de las mismas se empleó una tabla de números *random* y a los encuestadores se les explicó la necesidad de que los cuestionarios fueran respondidos única y

exclusivamente por propietarios, gerentes generales o equivalente o en su caso directores de personal.

El trabajo de campo permitió detectar algunas empresas que a pesar de estar registradas en el SIEM, no funcionan (9%) o en su defecto los propietarios se rehusaron a responder (5%) lo que derivó en la sustitución de las mismas, por una sola vez; al final las encuestas aplicadas representaron el 92.33% de la muestra objetivo, cuya integración se muestra en la tabla no. 3.

Tabla No. 3
Muestra objetivo de empresas seleccionadas por sector y municipio

| CIUDAD (MUNICIPIO) | POBLACION | MUESTRA OBJETIVO | ENCUESTAS APLICADAS |
|--------------------|-------------|------------------|---------------------|
| Arriaga | 5 | 2 | 2 |
| Comitán | 111 | 12 | 12 |
| Pichucalco | 21 | 3 | 3 |
| Tapachula | 411 | 43 | 37 |
| Tonalá | 99 | 10 | 10 |
| Tuxtla Gutiérrez | 2,293 | 308 | 285 |
| TOTAL | 3570 | 378 | 349 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Un resumen de las características del muestreo realizado, puede observarse en la tabla no. 4.

Tabla No. 4
Resumen del muestreo

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Población | 3,570 empresas distribuidas en los municipios (ciudades) de Arriaga, Comitán, Pichucalco, Tapachula, Tonalá y Tuxtla Gutiérrez. |
| Muestra | 349 encuestas aplicadas a empresarios y/o directivos, representantes de alto nivel de la empresa. |
| Tipo de muestreo | Probabilístico en una muestra estratificada por municipio (ciudad). |
| Criterio de inclusión | Todas las empresas establecidas en los municipios (ciudades) seleccionados, con un mínimo de 10 empleados. |
| Criterio de exclusión | No participan en el muestreo, empresas gubernamentales. |
| Error aleatorio | 4% con un nivel de confianza del 96%, p=q= 50%. |
| Periodo | 1 al 30 de mayo de 2012. |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Metodología de análisis

Las variables investigadas tienen un nivel de medición correspondientes a datos ordinales, ya que están representados por conjuntos de etiquetas (muy necesario, necesario, poco necesario o no necesario) es decir, de acuerdo a la valoración realizada por los encuestados, que aun cuando “tienen valores

relativos, se pueden ordenar o clasificar” (Lind, Marchal & Wathen, p. 11, 2012).

Para concentrar la información se construyó una base de datos de *excel*, agrupando los datos por medio de frecuencias, donde el estadístico representativo es la moda (datos con mayor frecuencia). En algunas preguntas, las respuestas se evaluaron a través de una media ponderada, no es posible utilizar la media aritmética como estadístico de decisión debido a que los datos, son ordinales. La información generada se presenta por medio de tablas de contingencias o cruzadas (respuestas clasificadas de tal manera que las celdas proporcionan información tanto filas como por columnas), (Levine, Krehbiel & Berenson, p.43, 2006)

Presentación, análisis e interpretación de los hechos y resultados

I. Características de las empresas

Tabla No. 5
Tamaño de la empresa por número de empleados

| Número de empleados | Número de empresas | % |
|---------------------|--------------------|--------|
| Menos de 15 | 90 | 25.79 |
| Entre 16y100 | 193 | 55.30 |
| Entre 101y250 | 42 | 12.03 |
| Más de 251 | 24 | 6.88 |
| Total | 349 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Tabla No. 6
Empresas encuestadas por sector

| ACTIVIDAD ECONOMICA | TOTAL | % |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| Agrícola/ganadera/silvícola | 6 | 1.70 |
| Comercio | 211 | 60.50 |
| Paraestatal | 1 | 0.30 |
| Industria manufacturera | 17 | 4.90 |
| Industria de la construcción | 36 | 10.30 |
| Servicios bancarios, financieros y seguros | 9 | 2.60 |
| Turismo (hospedaje, alimentos y bebidas, esparcimiento, agencia de viajes) | 24 | 6.90 |
| Transporte/comunicación | 16 | 4.60 |
| Servicios profesionales (asesorías) | 7 | 2.00 |
| Otros | 22 | 6.30 |
| Total | 349 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Pregunta: de acuerdo con los requerimientos de su empresa, ¿Ha contratado a profesionistas de las licenciaturas en Administración y Contaduría?

Tabla No. 7

Empresas que han contratado a un Administrador o a un Contador o ambos

| LICENCIATURA | TOTAL | % |
|----------------|------------|---------------|
| Administración | 73 | 20.92 |
| Contaduría | 91 | 26.07 |
| Ambos | 166 | 47.56 |
| Ninguno | 19 | 5.44 |
| TOTAL | 349 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

II. Requisitos de contratación

Pregunta: en el supuesto de que usted haya contratado a licenciados en Administración o en Contaduría o considere que dentro de su empresa en algún momento, requerirá de los servicios profesionales de estos profesionistas, en su opinión ¿Cuáles serían las características que consideraría más relevantes para su elección y contratación? Elija la opción que mejor responda a su percepción (no necesario, poco necesario, necesario, muy necesario).

(Para efectos de presentación de resultados, la media ponderada que resulta de la escala construida oscila entre los siguientes intervalos: de 0 a 1= no necesario; de 1.1 a 1.9= poco necesario; de 2 a 2.9 = necesario; de 3 a 4 = muy necesario)

Tabla No. 8

Conocimientos específicos que deben poseer Administradores Contadores, de acuerdo a percepción de empresarios

| AREA DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS | ADMINISTRADORES | CONTADORES |
|-----------------------------------|-----------------|-------------|
| | PONDERACION | PONDERACION |
| Contabilidad financiera | 2.38 | 3.08 |
| Fiscal | 2.15 | 3.04 |
| Costos | 2.25 | 2.79 |
| Finanzas | 2.34 | 2.73 |
| Auditoria | 2.18 | 2.68 |
| Procesos administrativos | 3.10 | 2.98 |
| Administración de personal | 3.13 | 2.83 |
| Mercadotecnia | 2.60 | 2.34 |
| Estadística | 2.18 | 2.22 |
| Lengua extranjera | 1.51 | 1.46 |
| Otros | 0.10 | 0.07 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Tabla No. 9
Habilidades específicas que deben poseer Administradores y Contadores de acuerdo a percepción de empresarios

| HABILIDADES ESPECIFICAS | ADMINISTRADORES | CONTADORES |
|------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|
| | PONDERACION | PONDERACION |
| Manejo de paquetería de cómputo | 3.05 | 3.38 |
| Razonamiento lógico y analítico | 2.77 | 2.88 |
| Aplicación de conocimiento | 2.79 | 1.43 |
| Comunicarse en forma oral, escrita y gráfica | 2.89 | 2.95 |
| Tomar decisiones | 3.38 | 3.29 |
| Encontrar soluciones | 3.15 | 3.26 |
| Búsqueda de información pertinente y actualizada | 2.68 | 2.79 |
| Procesar y utilizar información | 2.74 | 2.92 |
| Realizar trabajo en equipo | 3.02 | 3.17 |
| Dirigir y coordinar equipos de trabajo | 2.97 | 2.89 |
| Administrar recursos humanos, financieros y materiales | 3.10 | 3.13 |
| Disposición para aprender constantemente | 3.64 | 3.13 |
| Disposición para manejo de riesgo | 2.53 | 2.66 |
| Relacionarse con otras personas | 2.91 | 2.98 |
| Innovar procesos y en general desempeñarse con creatividad | 2.66 | 2.70 |
| Identificarse con la empresa | 2.77 | 3.02 |
| Otro | 0.09 | 0.05 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Tabla No. 10
Otras características importantes que deben poseer Administradores y Contadores de acuerdo a percepción de empresarios

| HABILIDADES ESPECIFICAS | ADMINISTRADORES | CONTADORES |
|-------------------------|-----------------|-------------|
| | PONDERACION | PONDERACION |
| Imagen personal | 2.88 | 3.19 |
| Referencias | 2.44 | 2.72 |
| Edad | 2.10 | 2.31 |
| Sexo | 1.61 | 2.11 |
| Estado civil | 1.57 | 2.06 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Pregunta: de acuerdo con su opinión, señale en orden de importancia, (el número 1 es el más importante, 2 menos importante que el 1 y así sucesivamente), los requisitos que se establecen dentro de su empresa para la contratación de profesionistas de la Administración y la Contaduría:

Tabla No. 11

Jerarquía de requisitos de contratación a Administradores y Contadores

| |
|---------------------------------------|
| 1. Aprobar entrevista |
| 2. Aprobar examen de conocimientos |
| 3. Aprobar examen psicométrico |
| 4. Poseer estudios de licenciatura |
| 5. Contar con experiencia laboral |
| 6. Aprobar examen médico |
| 7. Conocimientos de lengua extranjera |
| 8. Poseer estudios de posgrado |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Pregunta: en caso de que en su empresa la experiencia laboral sea un requisito necesario, indique el tiempo exigido.

Tabla No. 12

Años requeridos como experiencia laboral

| EXPERIENCIA LABORAL | NUMERO | % |
|---------------------|--------|--------|
| Un año o menos | 126 | 36.10 |
| Entre 1 y 3 años | 200 | 57.31 |
| Más de 3 años | 23 | 6.59 |
| Total | 349 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

III. Características del empleo

Pregunta: en su opinión, el rango de edad ideal para que su empresa contrate profesionistas de la Administración o la Contaduría se ubica en:

Tabla No. 13

Edad ideal para contratar Administradores y Contadores

| Rango de edad | Administradores | % | Contadores | % |
|----------------------------|-----------------|--------|------------|--------|
| Entre 22 y 25 años | 84 | 24.07 | 80 | 22.92 |
| Más de 25 pero menos de 30 | 191 | 54.73 | 185 | 53.01 |
| Más de 30 pero menos de 35 | 68 | 19.48 | 73 | 20.92 |
| Más de 35 años | 6 | 1.72 | 11 | 3.15 |
| Total | 349 | 100.00 | 349 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Pregunta: en el supuesto de que usted haya contratado o planea contratar a licenciados en Administración o en Contaduría para que laboren en su empresa, en su opinión ¿Cuál es el puesto en que los empleó o en su caso, el que les ofrecería?

Tabla No. 14
Puesto ofrecido a Administradores y Contadores

| PUESTO | Administradores | Contadores |
|-----------------------------------------|-----------------|------------|
| | Frecuencia | Frecuencia |
| Tratándose de mandos directivos | | |
| Director | 5.31 | 9.63 |
| Gerente | 39.69 | 28.33 |
| Administrador general | 41.88 | 13.03 |
| Contador general | 13.13 | 49.01 |
| Total | 100.00 | 100.00 |
| Tratándose de mandos medios | | |
| Subdirector de área | 10.08 | 13.25 |
| Jefe de departamento | 34.17 | 34.94 |
| Jefe de oficina | 18.49 | 14.76 |
| Jefe de área | 17.37 | 19.58 |
| Supervisor | 19.89 | 17.47 |
| Total | 100.00 | 100.00 |
| Tratándose de personal operativo | | |
| Auxiliar | 35.71 | 48.33 |
| Analista | 17.56 | 18.84 |
| Capturista | 6.25 | 7.90 |
| Personal de ventas | 25.60 | 14.29 |
| Asistente | 14.88 | 10.64 |
| Total | 100.00 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Pregunta: indique el salario mensual promedio que su empresa paga a un profesionalista (Administrador o Contador) o que estaría dispuesto a pagarle

Tabla No. 15
Salarios ofrecidos a Administradores y Contadores

| SALARIO PROMEDIO MENSUAL (\$) | TOTAL | % |
|-----------------------------------------|-------|--------|
| \$1,772-\$5,316 (1 a 3 veces el SMG) | 83 | 23.78 |
| \$5,316-\$8,860 (3 a 5 veces el SMG) | 182 | 52.15 |
| \$8,861-\$10,632 (5 a 6 veces el SMG) | 59 | 16.91 |
| \$10,632-\$14,176 (6 a 8 veces el SMG) | 17 | 4.87 |
| Más de \$14,176 (más de 8 veces el SMG) | 8 | 2.29 |
| Total | 349 | 100.00 |

Fuente: elaboración propia, con datos del proyecto

Pregunta: de acuerdo con su opinión, enumere las actitudes que deberían poseer los profesionistas de Administración y Contaduría para desempeñarse dentro de su empresa de acuerdo a la siguientes descripciones (el no. 1 refiere la más importante, el 2 la siguiente y así sucesivamente)

Tabla No. 16
Ponderación de actitudes que deben poseer Administradores y Contadores

| ACTITUDES | ADMINISTRADORES | CONTADORES |
|-----------------------------------------|-----------------|------------|
| | VALOR | VALOR |
| Persistente | 2.60 | 2.69 |
| Emprendedor | 3.25 | 3.05 |
| Disposición para aprender continuamente | 2.19 | 2.36 |
| Cooperativo | 1.86 | 1.84 |

Fuente: elaboración propia, con datos del proyecto

Pregunta: de la siguiente relación de valores, puntualice de acuerdo con su opinión y por orden de importancia iniciando con el número 1 (más importante) ¿cuáles serían los valores que debería poseer un Administrador o Contador, para desempeñarse dentro de su empresa?

Tabla No. 17
Ponderación de valores que deben practicar Administradores y Contadores

| VALORES | PONDERACION |
|----------------------------------------|-------------|
| Responsable | 3.29 |
| Respetuoso | 2.38 |
| Tolerante | 2.35 |
| Asumir responsabilidades y compromisos | 1.93 |

Fuente: elaboración propia, con datos del proyecto

Pregunta: en su opinión, de las siguientes área de conocimiento, indique en orden de importancia (1 más importante), ¿cuáles son aquellas en las que un Administrador o un Contador, debería capacitarse constantemente para dar respuesta a las necesidades de su empresa

Tabla No. 18
Jerarquía de áreas de conocimiento en las que Administradores y Contadores, deben capacitarse constantemente

| ADMINISTRADORES | CONTADORES |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. Proceso administrativo | 1. Fiscal y paquetes contables |
| 2. Administración de personal | 2. Auditoría y Costos |
| 3. Paquetes administrativos | 3. Finanzas |
| 4. Mercadotecnia | 4. Derecho |
| 5. Finanzas | 5. Proceso administrativo |
| 6. Costos y Derecho | 6. Proyectos de inversión |
| 7. Comercio electrónico | 7. Paquetes administrativos |
| 8. Auditoría | 8. Mercadotecnia |
| 9. Fiscal | 9. Administración de personal |
| 10. Paquetes contables | 10. Comercio electrónico |
| 11. Proyectos de inversión | 11. Comercio Internacional |
| 12. Comercio internacional | |

Fuente: elaboración propia, con datos del proyecto

Discusión y conclusiones

Las características de la oferta laboral, las demandas y retos que el sector empresarial demanda a los nuevos profesionistas, si bien no son los únicos elementos a considerar para determinar la pertinencia de los programas educativos, resultan un indicador valioso, que combinados con seguimientos de egresados, trayectorias escolares, análisis sobre las tendencias disciplinares y perspectivas de desarrollo (por citar algunos) constituyen poderosos mecanismos de diagnóstico, que permiten evaluar la pertinencia de la oferta educativa y en consecuencia las IES estarán en condiciones de redimensionar su labor y mejorar y actualizar los planes y programas de estudio.

Identificar las características del mercado laboral, tiene utilidad si los indicadores que desde ya se atisban, van acompañados de procesos sistémicos de gestión de desarrollo curricular capaces de interpretar e incorporar en planes y programas de estudio, las exigencias planteadas por el entorno profesional en que los egresados habrán de competir; de manera que el currículo, sin descuidar la formación integral y el espíritu crítico que debe caracterizar a los procesos formativos, busquen la necesaria vinculación con las exigencias del sector productivo.

Aún con los matices que se identifican en ciertos casos, los egresados de las dos licenciaturas aquí analizadas presentan similitudes en las demandas y retos que desde la perspectiva empresarial plantea el mercado laboral.

De manera general más del 80% de las organizaciones encuestadas se clasifican como pequeñas (26%) y medianas (55%) al tener 100 empleados o menos y dedicarse en su mayoría (60%) al comercio, manifestando que han contratado a un administrador (21%), a un contador (26%) o ambos (48%).

De acuerdo con los empresarios, un administrador debe poseer conocimientos que clasificados por su importancia, muestran la siguiente jerarquía: administración de personal, procesos administrativos, (estos primeras dos áreas consideradas como “muy necesarias”) mercadotecnia, finanzas, contabilidad financiera, costos, estadística, auditoría y fiscal; dentro de las habilidades concebidas como “muy necesarias”, destacan: disposición para aprender constantemente, tomar decisiones, encontrar soluciones, manejar paquetería de cómputo y realizar trabajo en equipo; la capacitación permanente para estos profesionistas debe involucrar prioritariamente: procesos administrativos, administración de personal, paquetes administrativos, mercadotecnia y finanzas.

Los puestos que se ofrecen a los administradores son denominados de la siguiente forma: cuando ocupan puestos directivos la mayor frecuencia se

presenta como “administrador general”; cuando se desempeñan como mandos medios, se les denomina “jefes de departamento” y al laborar como personal operativo son contratados como “auxiliares”.

Entretanto, desde la perspectiva empresarial, para los contadores resulta necesario conocer: contabilidad financiera, aspectos fiscales, procesos administrativos, administración de personal, costos, finanzas y auditoría; ser hábiles en: manejo de paqueterías computacionales, tomar decisiones, encontrar soluciones, realizar trabajo en equipo, dirigir y coordinar equipos de trabajo, disposición para aprender constantemente e identificarse con la empresa; las áreas de capacitación permanente para estos profesionistas deben comprender aspectos fiscales, paquetes contables, auditoría, costos, finanzas, derecho y proceso administrativo.

Los puestos que se ofrecen a contadores son denominados así: cuando ocupan puestos directivos la mayor frecuencia se presenta como “contador general”; cuando se desempeñan como mandos medios, se les denomina “jefes de departamento” y al laborar como personal operativo son contratados como “auxiliares”.

Para ambas profesiones la actitud mejor valorada es ser emprendedor, seguida de la persistencia y la disposición para aprender constantemente; la edad ideal para contratarlos oscila entre 25 y 30 años; debiendo aprobar fundamentalmente una entrevista, seguido de examen de conocimientos y examen psicométrico; cuando se establece como requisito de contratación la experiencia laboral, la mayor frecuencia se presenta en el intervalo de 1 a 3 años.

Respecto a los salarios que se pagan en la entidad a estos profesionistas, cerca del 24% ofrece remuneraciones que se ubican entre \$1,772.00 y \$5,316.00, cantidades que no rebasan tres salarios mínimos de la zona geográfica correspondiente (SMG); 52% de los empresarios encuestados procuran salarios que se hallan entre \$5,317.00 y \$8,860.00; es decir, entre tres y cinco veces el SMG; cerca del 17% ofrece percepciones de cinco a seis veces el SMG (de \$8,861.00 a \$10,632.00) y únicamente 7% de las empresas señaló que los salarios para estos profesionistas rebasan seis SMG.

Este aspecto es digno de llamar la atención, puesto que la mayoría de las empresas encuestadas (76%) ofrece salarios que se ubican muy por debajo del promedio nacional, que de acuerdo con el Observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo, para este tipo de profesionistas el salario promedio mensual, durante 2010 osciló en \$10,000.00 (cerca de seis veces el SMG).

El reto que plantean los indicadores anteriores, radica en transformarlos en saberes académicos y posteriormente incorporarlos a los proyectos

curriculares; tarea en donde debieran converger los esfuerzos multi y transdisciplinarios de todos los involucrados en las tareas formativas de Administradores y Contadores.

Las implicaciones de este proyecto, deberán materializarse en la mejora de los planes y programas de estudio, acción que sin duda requerirá de todo el talento y capacidad de los involucrados en los procesos de diseño y actualización curricular; ahora se conoce un poco más de los retos y exigencias que los empresarios plantean a los profesionistas de la Administración y la Contaduría; con estos indicadores, combinados con los derivados del seguimiento de egresados, el análisis de las tendencias disciplinares y las trayectorias académicas; se podrán realizar procesos de actualización de planes y programas de estudio, con mayores fundamentos, evitando la improvisación, que en ocasiones suele acompañarlos.

Conviene precisar que no es tarea fácil responder a las necesidades del sector ocupacional puesto que no existe un acuerdo sobre lo que necesita el mercado de trabajo, sin embargo, debe insistirse en la necesidad de este tipo de estudios y en la inclusión de los resultados que de los mismos deriven en las agendas de las autoridades que definen las políticas educativas.

Futuros estudios relacionados con el tema, indudablemente que deben reparar en el instrumento aplicado, el cual sin duda, deberá perfeccionarse (ver anexo).

Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Anuarios estadísticos. Disponibles en:
http://www.anui.es/servicios/e_educacion/docs/estadisticas_2007.html
- Cordera, C. R., Lomelí, V. L. (2006). El mundo del trabajo y la exclusión social. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Coombs, P., H. (1978). La crisis mundial de la Educación. Barcelona. Editorial Península. 4ª edición.
- Dengo, M. E. (1995). Educación costarricense. San José. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- De Vries, W., Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México, en Revista Interamericana de Educación Superior (RIES), México, ISSUE-UNAM/Universia, vol II, núm. 4, pp. 3-27, <http://ries.universia.net/index.php.ries/article/view/71>.

- De Vries, W., González, P. G., León, A. P., Hernández, S. I. (2008, Julio-Diciembre). Políticas públicas y desempeño académico, o cómo el tamaño si importa. CPU-e Revista de Investigación Educativa, 7. Recuperado el 10 de Mayo de 2012, de http://www.uv.mx/cpue/num7/inves/de_vries_politicas_publicas.html
- Estrada, R. (2011). Profesionistas en vilo ¿es la universidad una buena inversión? México. Centro de Investigación para el Desarrollo, A. C.
- Eyssautier de la M., M. (2006). Metodología de la Investigación. Desarrollo de la inteligencia.(5ª Edición). México: Thomson
- Fresán, O. M. (1998). *Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior* en Esquema Básico para estudios de egresados. ANUIES. México.1ª Reimpresión. 2003.
- Gibbons, M. (1998). Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI. Washington. Banco Mundial.
- Gil & Rosas (2010). El arte de investigar y sus implicaciones en “El arte de investigar”, coordinado por Mejía, Juárez y Comboni. México. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Grundy, S. (1998). Producto o praxis del curriculum. 3ª edición. Madrid. Ediciones Morata
- Hernández, S. R., Fernández, C. y Baptista L. (2007). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. Cuarta Edición. México.
- Levine, M., D., Krehbiel, T., C., & Berenson, M., L. (2006). Estadística para administración (cuarta edición).Pearson, Prentice Hall. México.
- Lind, D., A., Marchak, W., G., Wathen, S., A. (2012). Estadística aplicada a los negocios y economía (15ª edición). Mc Graw Hill. México
- Lopera, P. C. (2005). *Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria*. Ponencia presentada en el Seminario para funcionarios universitarios y gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados, celebrado en Monterrey, Nuevo León, México. Documento electrónico, recuperado el 20 de Julio de 2010. Disponible en: http://www.gradua2.org.mx/Ponencia_U_Católica_de_Col_GRADUA2_México.doc.
- Malagón, P. L. (2003). La pertinencia en la educación superior: Elementos para su comprensión, en Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII (3), No. 127. Julio-Septiembre 2003. Versión electrónica, extraída el 30 de Noviembre de 2011, disponible en: <http://www.anuies.mx/series>

- (2007). Currículo y pertinencia, en la educación superior. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio
- Martuscelli, J. & Martínez, L. C. (2003). Problemas de la pertinencia de la educación superior en el mercado laboral. Documento electrónico recuperado el 3 de Agosto de 2011. Disponible en: http://congresosretosyexpectativas.udg.mx/...Mesa%203/Mesa3_2.pdf
- Sánchez, F. I., Ortiz, O. A. & Gaytan E. M. (2007). *“La inserción sociolaboral de los egresados de las Facultades de Ciencias de la educación de la Costa Caribe Colombiana*. ASCOFADE. (Asociación Colombiana de Facultades de Educación. Capítulo Caribe). Documento electrónico, recuperado el 20 de octubre de 2009. Disponible en: <http://ascofade.com.co/sites/default/files/Proyecto1caribe.pdf>
- Sistema de Información Empresarial (SIEM). Directorio de empresas chiapanecas. Disponible en <http://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/consulta.asp?q=2>
- Tünnermann B., C. (2001). Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde América Latina. 2ª Edición. Managua. Hispamer
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1995). Política para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior. París. Documento electrónico extraído el 30 de Abril de 2011, disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000989/098992s.pdf>
- (1998) “La educación superior en el siglo XXI: visión y acción”. Documento de Trabajo. París. Documento extraído el 30 de Abril de 2011, disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2011). Observatorio laboral. Disponible en: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/panorama_anual_del_observatorio_laboral_2009
- Stenhouse Lawrence. (2003). Investigación y Desarrollo del currículum. Quinta edición. Ediciones Morata, S. L. Madrid
- Valenti, N. G. & Varela, P. G. (1998). Construcción analítica del estudio de egresados en Esquema Básico para estudios de egresados. ANUIES. México. 1ª Reimpresión. 2003.

Anexo: Instrumento de recolección de información empleado

ESTIMADO EMPRESARIO: Este cuestionario busca conocer su opinión acerca de las necesidades que plantea el sector productivo de la entidad y que pueden atenderse a través de los profesionales de la Administración y la Contaduría. Esta información permitirá identificar las áreas de oportunidad existentes en el mercado laboral, tipificar las condiciones más representativas en las que se van a desempeñar los futuros profesionistas y detectar las competencias demandadas por el sector empresarial; la cual será tratada en forma confidencial y anónima.

AGRADECEMOS LA VERACIDAD DE LOS DATOS Y SU VALIOSA COLABORACIÓN.

FECHA DE APLICACIÓN: (día/mes/año) ___/___/___

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre o Razón social de la empresa:

Ciudad:

Nombre de la persona entrevistada:

Puesto que ocupa:

Teléfono:

email:

I. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

1. Tamaño de la empresa: ¿Cuántos empleados laboran en la empresa?

1. Menos de 15 empleados.....
2. Entre 16 y 100 empleados.....
3. Entre 101 y 250 empleados
4. Más de 251 empleados.....

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

2. ¿Cuál es la actividad económica (rama) de la empresa?

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. Agrícola/ganadera/silvícola..... | |
| 2. Comercio..... | |
| 3. Paraestatal..... | |
| 4. Industria manufacturera..... | |
| 5. Industria de la construcción..... | |
| 6. Servicios bancarios, financieros y seguros..... | |
| 7. Turismo (hospedaje, alimentos y bebidas, esparcimiento, agencia de viajes)..... | |
| 8. Transporte/comunicación..... | |
| 9. Servicios profesionales (asesorías) | |
| 10.- Otro especificar | |

3. De acuerdo con los requerimientos de su empresa, ¿ha contratado a profesionistas de las licenciaturas en:

1. Administración.....
2. Contaduría.....
3. Ambos.....
4. Ninguno de ellos.....

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

II. REQUISITOS DE CONTRATACIÓN

1. En el supuesto de que usted haya contratado a licenciados en Administración o en Contaduría o considere que dentro de su empresa en algún momento, requerirá de los servicios profesionales de estos profesionistas, en su opinión ¿Cuáles serían las características que consideraría más relevantes para su elección y contratación? Elija la opción que mejor responda a su percepción:

| CARACTERÍSTICA: | MUY NECESARIO | NECESARIO | POCO NECESARIO | NO NECESARIO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|----------------|--------------|
| Conocimientos específicos para administradores: | | | | |
| Contabilidad financiera | | | | |
| Cálculo de impuestos (fiscal) | | | | |
| Costos | | | | |
| Finanzas | | | | |
| Auditoría | | | | |
| Procesos administrativos | | | | |
| Administración de personal | | | | |
| Mercadotecnia | | | | |
| Estadística | | | | |
| Dominio de alguna lengua extranjera (Expresión oral y escrita) | | | | |
| Otro especificar: _____ | | | | |
| Habilidades específicas: | | | | |
| Manejo de paquetes computacionales | | | | |
| Razonamiento lógico y analítico | | | | |
| Aplicación del conocimiento (diagnóstico, experimentación, proyección, planeación, evaluación) | | | | |
| Comunicarse en forma oral, escrita y gráfica | | | | |
| Tomar decisiones | | | | |
| Encontrar soluciones | | | | |
| Búsqueda de información pertinente y actualizada | | | | |
| Procesar y utilizar información | | | | |
| Realizar trabajo en equipo | | | | |
| Dirigir y coordinar equipos de trabajo | | | | |
| Administrar recursos humanos, financieros y materiales | | | | |
| Disposición para aprender constantemente | | | | |
| Disposición para manejo de riesgo | | | | |
| Relacionarse con personas | | | | |
| Innovar procesos y en general desempeñarse con creatividad | | | | |
| Identificarse con la empresa | | | | |
| Otro especificar: _____ | | | | |

| Otras características consideradas importantes: | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|-----------------------|---------------------|
| Imagen personal (buena presentación) | | | | |
| Contar con referencias o recomendaciones (familiares, amigos, conocidos) | | | | |
| Edad | | | | |
| Sexo | | | | |
| Estado civil | | | | |
| Otro especificar: _____ | | | | |
| CARACTERISTICA: | MUY NECESARIO | NECESARIO | POCO NECESARIO | NO NECESARIO |
| Conocimientos específicos para contadores: | | | | |
| Contabilidad financiera | | | | |
| Cálculo de impuestos (fiscal) | | | | |
| Costos | | | | |
| Finanzas | | | | |
| Auditoría | | | | |
| Procesos administrativos | | | | |
| Administración de personal | | | | |
| Mercadotecnia | | | | |
| Estadística | | | | |
| Dominio de alguna lengua extranjera (Expresión oral y escrita) | | | | |
| Otro especificar: _____ | | | | |
| Habilidades específicas: | | | | |
| Manejo de paquetes computacionales | | | | |
| Razonamiento lógico y analítico | | | | |
| Aplicación del conocimiento (diagnóstico, experimentación, proyección, planeación, evaluación) | | | | |
| Comunicarse en forma oral, escrita y gráfica | | | | |
| Tomar decisiones | | | | |
| Encontrar soluciones | | | | |
| Búsqueda de información pertinente y actualizada | | | | |
| Procesar y utilizar información | | | | |
| Realizar trabajo en equipo | | | | |
| Dirigir y coordinar equipos de trabajo | | | | |
| Administrar recursos humanos, financieros y materiales | | | | |
| Disposición para aprender constantemente | | | | |
| Disposición para manejo de riesgo | | | | |
| Relacionarse con personas | | | | |
| Innovar procesos y en general desempeñarse con creatividad | | | | |
| Identificarse con la empresa | | | | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| Otro especificar: _____ | | | | |
| Otras características consideradas importantes: | | | | |
| Imagen personal (buena presentación) | | | | |
| Contar con referencias o recomendaciones (familiares, amigos, conocidos) | | | | |
| Edad | | | | |
| Sexo | | | | |
| Estado civil | | | | |
| Otro especificar: _____ | | | | |

2. Señale, de acuerdo con su opinión y en orden de importancia, (el número 1 es el más importante, 2 menos importante que el 1 y así en lo sucesivo), los requisitos que se establecen dentro de su empresa para la contratación de profesionistas.

| | | | |
|----------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Aprobar una entrevista..... | <input type="checkbox"/> | Aprobar exámenes médicos..... | <input type="checkbox"/> |
| Aprobar exámenes de conocimientos..... | <input type="checkbox"/> | Dominar una lengua extranjera.... | <input type="checkbox"/> |
| Aprobar exámenes psicométricos..... | <input type="checkbox"/> | Poseer experiencia laboral..... | <input type="checkbox"/> |
| Estar titulado de la licenciatura..... | <input type="checkbox"/> | Otro _____ | <input type="checkbox"/> |
| Poseer estudios de posgrado..... | <input type="checkbox"/> | _____ | |

2.1. Bajo el supuesto de que en su empresa la experiencia laboral sea un requisito necesario, indique el tiempo exigido:

Un año o menos _____ Entre 1 y 3 años _____ Más de 3 años _____

III. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

1. En su opinión, el rango de edad ideal para que su empresa contrate profesionistas de la Administración o la Contaduría se ubica en:

| | Administradores | Contadores |
|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Entre 22 y 25 años..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Más de 25, pero menos de 30..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Más de 30, pero menos de 35 años..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Más de 35..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. En el supuesto de que usted haya contratado o planea contratar a un licenciado en Administración o en Contaduría para que labore en su empresa, en su opinión ¿Cuál es el puesto en que lo empleó o en su caso, el que le ofrecería?

Tratándose de licenciados en Administración:

Mandos Directivos Superiores:

| | | | |
|---------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Director..... | <input type="checkbox"/> | Administrador general..... | <input type="checkbox"/> |
| Gerente..... | <input type="checkbox"/> | Contador general..... | <input type="checkbox"/> |

Mandos Medios:

| | |
|---------------------------|--------------------------|
| Subdirector de área..... | <input type="checkbox"/> |
| Jefe de Departamento..... | <input type="checkbox"/> |
| Jefe de Oficina..... | <input type="checkbox"/> |
| Jefe de área..... | <input type="checkbox"/> |
| Supervisor..... | <input type="checkbox"/> |

Puestos Administrativos u Operativos

| | |
|-------------------------|--------------------------|
| Auxiliar..... | <input type="checkbox"/> |
| Analista..... | <input type="checkbox"/> |
| Capturista..... | <input type="checkbox"/> |
| Personal de ventas..... | <input type="checkbox"/> |
| Asistente..... | <input type="checkbox"/> |

Para licenciados en Contaduría:

Mandos Directivos Superiores:

| | | | |
|---------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Director..... | <input type="text"/> | Administrador general..... | <input type="text"/> |
| Gerente..... | <input type="text"/> | Contador general..... | <input type="text"/> |

Mandos Medios:

| | |
|---------------------------|----------------------|
| Subdirector de área..... | <input type="text"/> |
| Jefe de Departamento..... | <input type="text"/> |
| Jefe de Oficina..... | <input type="text"/> |
| Jefe de área..... | <input type="text"/> |
| Supervisor..... | <input type="text"/> |

Puestos Administrativos u Operativos

| | |
|-------------------------|----------------------|
| Auxiliar..... | <input type="text"/> |
| Analista..... | <input type="text"/> |
| Capturista..... | <input type="text"/> |
| Personal de ventas..... | <input type="text"/> |
| Asistente..... | <input type="text"/> |

3. Indique el salario mensual promedio que su empresa paga a un profesionista o estaría dispuesto a pagarle:

| | | | |
|--------------------------------------|----------------------|------------------------------------|----------------------|
| Entre \$1,772.40 y \$5,316.00..... | <input type="text"/> | Entre \$10,632.00 y \$14,176.00... | <input type="text"/> |
| Entre \$5,317.00 y \$8,860.00..... | <input type="text"/> | Más de \$14,176.00..... | <input type="text"/> |
| Entre \$8,861.00 y \$10,632.00 | <input type="text"/> | | |

4. De acuerdo con su opinión, enumere las actitudes que deberían poseer los profesionistas de Administración y Contaduría para desempeñarse dentro de su empresa de acuerdo a las siguientes descripciones (con el no. 1 la más importante, el 2 la siguiente y así sucesivamente)?

Tratándose de Administradores:

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------|
| Persistente (consistente, tenaz)..... | <input type="text"/> |
| Emprendedor (con iniciativa, aporta ideas a la empresa)..... | <input type="text"/> |
| Disposición para aprender continuamente..... | <input type="text"/> |
| Cooperativo (aprende de sus compañeros, intercambia ideas)..... | <input type="text"/> |
| Otras: _____ | <input type="text"/> |
| _____ | <input type="text"/> |

Tratándose de Contadores:

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------|
| Persistente (consistente, tenaz)..... | <input type="text"/> |
| Emprendedor (con iniciativa, aporta ideas a la empresa)..... | <input type="text"/> |
| Disposición para aprender continuamente..... | <input type="text"/> |
| Cooperativo (aprende de sus compañeros, intercambia ideas)..... | <input type="text"/> |
| Otras: _____ | <input type="text"/> |
| _____ | <input type="text"/> |

5. De la siguiente relación de valores, puntualice de acuerdo con su opinión y por orden de importancia iniciando con el número 1 (más importante) ¿cuáles serían los que debería poseer un Administrador o Contador, para desempeñarse dentro de su empresa?

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Responsable (asiste puntualmente a trabajar, termina su trabajo en tiempo y forma)..... | <input type="text"/> |
| Respetuoso (con sus jefes, compañeros)..... | <input type="text"/> |
| Tolerante (asume las críticas constructivas con respecto a su trabajo)..... | <input type="text"/> |
| Asumir responsabilidades y compromisos..... | <input type="text"/> |
| Otra (señale) _____ | <input type="text"/> |

6. En su opinión, de las siguientes áreas de conocimiento, indique en orden de importancia (1 más importante), ¿Cuáles son aquellas en las que un Administrador o un Contador, debiera capacitarse constantemente para dar respuesta a las necesidades de su empresa.

Tratándose de Administradores:

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Proceso administrativo..... | <input type="checkbox"/> | Finanzas..... | <input type="checkbox"/> |
| Auditoría..... | <input type="checkbox"/> | Fiscal..... | <input type="checkbox"/> |
| Costos..... | <input type="checkbox"/> | Paquetes Contables..... | <input type="checkbox"/> |
| Derecho laboral..... | <input type="checkbox"/> | Paquetes Administrativos..... | <input type="checkbox"/> |
| Mercadotecnia..... | <input type="checkbox"/> | Proyectos de inversión..... | <input type="checkbox"/> |
| Comercio electrónico..... | <input type="checkbox"/> | Comercio internacional..... | <input type="checkbox"/> |
| Administración de personal..... | <input type="checkbox"/> | Otra _____ | <input type="checkbox"/> |

Tratándose de Contadores:

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Proceso administrativo..... | <input type="checkbox"/> | Finanzas..... | <input type="checkbox"/> |
| Auditoría..... | <input type="checkbox"/> | Fiscal..... | <input type="checkbox"/> |
| Costos..... | <input type="checkbox"/> | Paquetes Contables..... | <input type="checkbox"/> |
| Derecho laboral..... | <input type="checkbox"/> | Paquetes Administrativos..... | <input type="checkbox"/> |
| Mercadotecnia..... | <input type="checkbox"/> | Proyectos de inversión..... | <input type="checkbox"/> |
| Comercio electrónico..... | <input type="checkbox"/> | Comercio internacional..... | <input type="checkbox"/> |
| Administración de personal..... | <input type="checkbox"/> | Otra _____ | <input type="checkbox"/> |

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!