

00681

3
24.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

División de Estudios de Posgrado

ALGUNAS VARIABLES INCIDENTES EN EL STATUS OCUPACIONAL DE LOS
ESTUDIANTES DE LICENCIATURA DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN (UNAM), GENERACIÓN 1992-1996:
BASES PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE SU PROCESO FORMATIVO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTORA EN ADMINISTRACION
(ORGANIZACIONES)

Presenta:

JUANA PATLAN PEREZ

DIRECTOR DE TESIS:
DR. FERNANDO ARIAS GALICIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1997



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TITULO DE LA TESIS:

ALGUNAS VARIABLES INCIDENTES EN EL STATUS OCUPACIONAL DE LOS

ESTUDIANTES DE LICENCIATURA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y

ADMINISTRACION (UNAH) GENERACION 1992-1996. Bases para la

GRADO Y NOMBRE DEL ASESOR O DIRECTOR DE TESIS: planeacion estrategica de su proceso formativo
DR. FERNANDO ARIAS GALICIA, DOCTOR EN PSICOLOGIA**INSTITUCION DE ADSCRIPCION DEL ASESOR O DIRECTOR DE TESIS:**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION, UNAH

RESUMEN DE LA TESIS: (Favor de escribir el resumen de su tesis a máquina en 25 renglones a un espacio como máximo, sin salir del extensión de este cuadro.)

Esta investigación tuvo como objetivo determinar algunas variables incidentes en el status ocupacional en los estudiantes de décimo semestre de las licenciaturas en contaduría y administración. La finalidad primordial de la determinación de estas variables radica en la necesidad de evaluar el perfil profesional de egreso de estas licenciaturas y las variables incidentes, entre las que se encuentra el desempeño escolar, la experiencia laboral, la edad, sexo, escolaridad de los padres y la carrera cursada; así también la influencia de la habilidad de toma de decisiones y características personales en el status ocupacional de los estudiantes, además de las variables antes referidas.

El desempeño escolar es la forma en que se ha evaluado al estudiante por décadas, no necesariamente implica una evaluación del perfil que forman la Universidad. En este sentido la necesidad de evaluarlo respondió, bajo un marco de interpretación de competencia laboral de tipo holístico que contempla tanto habilidades y conocimientos, como actitudes, que corresponden precisamente a los elementos del perfil profesional de las licenciaturas en cuestión. Bajo este marco de interpretación se identifica la necesidad de conformar en los estudiantes este perfil que le permitirá ser competitivo en su desempeño en las organizaciones.

En los resultados de esta investigación se identificó que el desempeño escolar no estuvo asociado con la habilidad de toma de decisiones y algunas características personales. Con el status ocupacional únicamente la experiencia laboral mostró asociación directa.

LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO CONCUERDAN FIELMENTE CON LOS REALES Y QUEDO ENTENDADO QUE EN CASO DE CUALQUIER DISCREPANCIA QUEDARA SUSPENDIDO EL TRAMITE DEL EXAMEN.

FECHA DE SOLICITUD

31-OCT-97

FIRMA DEL ALUMNO

Acompaño los siguientes documentos:

- Nombramiento del jurado del examen de grado
- Aprobación del trabajo escrito por cada miembro del jurado.
- Copia de la última revisión de estudios

SOME INCIDENT VARIABLES IN THE STATUS OCCUPACIONAL OF STUDENTE AT FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION (UHAM). Suggestions for the strategy planning of professional process

ABSTRACT

This study modeled the sources of influence on students' decision making skills, personnel traits and the status occupational, at last period of the accountant and administration profession.

The findings of this study affirm partially the importance of several background characteristics. In particular, actual occupational and job experience in the determination of students' current status occupational. More importantly, however, the findings presented the central role that colleges and universities perform in the social mobility process and the competence of the students in this professions. The nature of their experiences, and their level of career preparedness resulting from their undergraduate preparation have a pervasive influence on the determination of their status occupational.

By de way, employers and academic have differing views on the value of grades for predicting job performance. Employers often believe grades useful predictors, and they make hiring decisions that are based on them. Many academics believe that grades have little predictive validity. However, this study demonstrated no correlation between grades and status occupational.

This study propose some suggestions about strategies in the higher education in accounting and administration for obtain human factor competent. It's important that the universities determining how the student obtain their competencies and implementing methods for additional training.

Juntos lograremos que nuestra Universidad esté mejor preparada para enfrentar con éxito el futuro y para contribuir de manera más efectiva a orientar y dar sentido al proyecto de nación con el que los mexicanos habremos de iniciar el próximo milenio.

Dr. José Francisco Barnés de Castro.

INDICE

Prefacio	1
Introducción	5
Preámbulo.	9
Capítulo 1.	
Competitividad organizacional y competencia del factor humano	14
1.1 Transformaciones en las organizaciones y su entorno	16
1.1.1 Crisis mundial del empleo	17
1.1.2 La transformación de una economía dominada por la oferta a una economía orientada por la demanda	19
1.1.3 El desarrollo de estructuras ocupacionales flexibles, centradas en redes y equipos de trabajo.	20
1.1.4 La transformación constante de los contenidos del trabajo	22
1.2 Competitividad de las organizaciones	23
1.3 Competencia del factor humano	26
1.3.1 Análisis conductista como base de la competencia laboral	28
1.3.2 Análisis constructivista de la competencia laboral	31
1.3.3 Análisis funcional como base de la competencia laboral	32
1.4 Tendencias en la conformación de la competencia del factor humano	34
1.4.1 Las Universidades Corporativas de Calidad	35
1.4.3 Modelo de Formación Dual Alemán	38
1.4.4 La Administración del Aprendizaje en la Empresa Japonesa	49
1.4.5 La Capacitación Basada en Competencias	41
1.5 Acciones para conformar la competencia del factor humano en México	43
Capítulo 2.	
Influencia de la Universidad en la formación del factor humano.	55
2.1 Teorías del Desarrollo	52
2.1.1 Teorías Psicológicas	52
2.1.2 Teorías Cognitivo-Estructurales	54
2.1.3 Modelos Tipológicos	56
2.2 Modelos de Influencia de la Universidad en los Estudiantes	57
2.2.1 Teoría de Involucramiento. A. Astin	57
2.2.2 Teoría del Abandono Escolar. V. Tinto	58
2.2.3 Modelo General para Evaluar Cambios en los Estudiantes. Ernest Pascarella	60
2.2.4 Modelo de Socialización Profesional. Weidman	62
2.2.5 Modelo de Logros	64
2.3 Teorías de la Relación Educación-Empleo	71

Capítulo 3.	
Formación de Licenciados en Contaduría y Administración.	75
3.1 Las Escuelas y Facultades de Contaduría, Administración y de Negocios	76
3.2 Críticas y Demandas a las Escuelas y Facultades de Contaduría, Administración y de Negocios	77
3.3 Perfil y Campo de Actuación Profesional de los Profesionales en Contaduría y Administración	85
3.4 La Acreditación en la Contaduría y la Administración	96
3.5 Proceso de Formación de los Profesionales en Contaduría y Administración	100
3.6 La Situación Laboral de los Estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría y Administración	111
Capítulo 4.	
Diseño y Metodología de la Investigación.	117
4.1 Planteamiento del Problema	118
4.2 Objetivos de la Investigación	120
4.3 Variables	121
4.4 Hipótesis de la investigación	126
4.4.1 Modelo A	129
4.4.2 Modelo B	138
4.4.3 Modelo C	141
4.5 Tipo de Investigación	143
4.6 Instrumentos de Medición utilizados	143
4.7 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Medición	145
4.8 Población Bajo Estudio	145
4.9 Diseño del Muestreo y Determinación del Tamaño de la Muestra	146
4.10 Modelo Estadístico utilizado en la Prueba de los Modelos Hipotéticos	147
4.11 Aplicación de Instrumentos de Medición	151
4.12 Captura de la Información	151
4.13 Integración de la información	151
Capítulo 5.	
Resultados de la Investigación	153
5.1 Características Sociodemográficas	154
5.2 Antecedentes Escolares	154
5.3 Aspectos Laborales	155
5.4 Opiniones de los Alumnos	157
5.5 Características personales en el ámbito laboral y habilidad de toma de decisiones	157

5.6 Estimación de los Modelos	
5.6.1 Estimación del Modelo A	158
5.6.2 Estimación del Modelo B	164
5.6.3 Estimación del Modelo C	168
5.6.3 Comparación de los modelos	170
5.7 Discusión	172
Conclusiones.	185
Recomendaciones	190

PREFACIO

Durante mis estudios de doctorado realizados en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, como solía decir la Dra. Blanca Jiménez q.e.d., fui una persona privilegiada, especialmente por contar con la asesoría de reconocidos profesores e investigadores, y el apoyo de la máxima casa de estudios, que en su carácter Nacional mantiene abiertas sus puertas a profesionistas de todo el país.

Este trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo que recibí de la Universidad Nacional Autónoma de México al ser becada, para realizar estudios de doctorado y obtener el grado, en el Programa de Becas Nacionales para Estudios de Posgrado de la UNAM, por conducto de la Dirección General de Asuntos de Personal Académico y la Coordinación General de Estudios de Posgrado, a quienes expresé mi profundo agradecimiento; en especial, al C.P. y L.A. José Antonio Echenique García, Director de la Facultad de Contaduría y Administración, por haber apoyado y promovido mi solicitud de beca como personal académico de la Facultad durante el periodo 1994-1996.

También la Coordinación General de Estudios de Posgrado de la UNAM, ahora Dirección General de Estudios de Posgrado, tuvo a bien apoyarme para la obtención del grado de doctorado por medio del Programa de Apoyo a las Divisiones de Estudios de Posgrado (PADEP-Tesis Doctoral), promoción 1996, a

quien expreso un sincero reconocimiento. En especial, a los doctores José Ramón Torres Solís y Juan Danilo Díaz Ruiz por apoyar mi solicitud.

Como mencioné antes, tuve el privilegio de contar con la dirección y asesoría de un investigador reconocido nacional e internacionalmente: Dr. Fernando Arias Galicia. De la Universidad Nacional Autónoma de México, a lo largo de su historia, particularmente de este siglo, han surgido los hombres y mujeres que han realizado aportaciones al desarrollo económico, político y social de nuestro país. Entre los universitarios que han trascendido nuestras fronteras está el Dr. Fernando Arias Galicia.

El Dr. Arias Galicia es maestro en psicología (UNAM) con mención honorífica, maestro en administración (Universidad de Berkeley), doctor en psicología (UNAM) con mención honorífica y medalla Gabino Barreda, profesor de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración, investigador nacional del Sistema Nacional de Investigadores, fue director de recursos humanos en varias organizaciones, es autor de varios libros e innumerables artículos, ha impartido numerosos cursos y conferencias en múltiples instituciones de educación superior en México y Latinoamérica, así como en diversas empresas tanto en el país como en el extranjero; también, el Dr. Arias Galicia fungió como asesor de esta tesis.

Al Dr. Arias Galicia tuve oportunidad de conocerlo como profesor en la asignatura de metodología de la investigación en el Programa de Doctorado en Administración (Organizaciones), a él formulé constantemente una serie de cuestiones e inquietudes en el campo de la generación del conocimiento. Ciertamente obtuve respuestas, el Dr. Arias Galicia no sólo se ocupó de aclarar mis interrogantes, también supo guiarme en el camino de la investigación con esmero y dedicación desinteresada. Además, tuve el privilegio de gozar de su confianza y participar en algunos de sus proyectos de investigación. Por estas razones, entre otras más, agradezco sinceramente todo el apoyo que he recibido del Dr. Arias Galicia, a quien admiro por su constancia, empeño y firme convicción en la investigación, y quien deja en mi gran ejemplo de profesionalismo.

Especial reconocimiento deseo expresar a los profesores del Programa de Doctorado en Administración (Organizaciones) de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM: Dra. Blanca Jiménez q.e.d., Dr. José Ramón Torres Solís, Dr. Esteban Ramírez, Dr. Danilo Díaz Ruiz, Dr. Raúl Conde, Dra. Nadima Simón Domínguez, Dr. Alejandro Purón Mier y Terán, Dra. Hyun Sook Lee Kim.

Agradezco sinceramente los comentarios y sugerencias que recibí de los miembros del jurado: C.P. y L.A. José Antonio Echenique García, Dr. Fernando Arias Galicia, Dra. Beatriz Castelán García, Dr. Juan Danilo Díaz Ruiz, Dr. Marco Antonio Deschamps Fernández, Dr. Francisco Ballina Ríos y Dr. Rogerio Domenge Muñoz.

Por otro lado, deseo expresar mi agradecimiento al reconocimiento que me ha otorgado el Sistema Nacional de Investigadores, al que ingresé en 1995 con el nombramiento de Candidato a Investigador Nacional, constituyéndose en un importante estímulo en mi desarrollo académico y profesional.

A los alumnos y profesores de licenciatura de la Facultad de Contaduría y Administración que colaboraron en esta investigación agradezco su confianza y

apoyo desinteresado. Así también, agradezco a mis amigos y familiares el apoyarme en esta etapa de mi vida.

A las instituciones y personas mencionadas, así como a aquellas que puede haber omitido, manifiesto mi agradecimiento más sincero.

Como universitaria, asumo con ética, responsabilidad y alto espíritu universitario el trabajo aquí presentado, haciendo patente mi compromiso para con la sociedad, toda vez que la máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, me ha brindado la oportunidad privilegiada para realizar estudios de doctorado.

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”

Cd. Universitaria, D.F., Noviembre, 1997.

Juana Patlán Pérez

FALTA PAGINA

No. 4

INTRODUCCIÓN

El gran número de organizaciones que caracteriza nuestra sociedad actual posibilita la producción de bienes y servicios en un contexto altamente competitivo lo que propicia que las empresas emprendan continuamente acciones para elevar la calidad de sus productos y ofrecer sus servicios a precios competitivos en el ámbito nacional e internacional. Para el logro de sus fines las organizaciones requieren de insumos y el recurso humano necesario.

En México las instituciones de educación superior tienen la tarea de formar al recurso humano, en especial de alto nivel, que ha de acceder al mercado de trabajo. Este proceso, para algunas profesiones, se lleva a cabo intentando un balance entre lo que se enseña en las aulas y los que ocurre en las organizaciones, panorama ante el cual la Universidad se ve expuesta a múltiples demandas, particularmente cuando se refiere a la calidad de formación de sus egresados.

Ciertamente, la Universidad, al igual que las instituciones de educación superior, tiene entre sus propósitos formar profesionistas útiles a la sociedad, sin embargo, la Universidad representa uno de los centros de producción del conocimiento y no necesariamente está directamente comprometida con los requerimientos, especialmente de las empresas, más bien, está interesada en el logro de sus fines explorando nuevos caminos en la formación profesional y de los

resultados del propio proceso autónomo de la generación y transmisión de conocimientos, que apunta más al futuro que al presente. De ahí que cualquier evaluación que se realice a la Universidad debe tener en cuenta las finalidades internas de la Universidad y estar abierta en la generación de procesos innovadores para el logro de sus propósitos.

El proceso de formación de profesionales en la contaduría, la administración y los negocios, en los últimos años enfrenta diversas críticas y demandas en el sentido de vincular lo aprendido en clase y la realidad de las organizaciones lo que da pie a que los estudiantes de estas profesiones a la vez que cursan sus estudios de nivel licenciatura se vean expuestos a la recomendación de incorporarse al ambiente del trabajo a fin de aprender de las empresas, aplicar lo aprendido y ganar experiencia para ascender en la estructura organizacional y, de esta forma, estar en posibilidad, cada vez, de ocupar puestos de mayor responsabilidad y jerarquía. Este hecho implica que, por un lado, el estudiante atienda sus estudios y obtenga en ello un buen, sino excelente, desempeño escolar, y por otro, que adquiera responsabilidades al estar inserto en el mercado laboral y comparta su tiempo en estas dos acciones, lo cual resulta, de acuerdo con algunas investigaciones, que el estudiante realice dos actividades en donde la segunda producirá un deterioro en la primera. Bajo este esquema el estudiante que ha adquirido experiencia laboral durante su formación habrá tenido oportunidades para aplicar lo aprendido en clase y aprender de las empresas, en especial se habrá familiarizado y socializado en un ambiente al que, finalmente, habrá de acceder. Para el caso de los estudiantes que no han acumulado experiencia laboral, al concluir sus estudios estarán en posibilidad de iniciar su proceso socializador y de aprendizaje en las empresas y aplicarán lo aprendido en clase fuera de un contexto de formación. Ante esta problemática en esta investigación se plantea identificar algunas variables incidentes en el status ocupacional, en la habilidad de toma de decisiones y en algunas características personales en y para el trabajo de los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración al concluir sus estudios. La finalidad de ello es identificar aquellos factores asociados a dicho status para presentar recomendaciones tendientes a vincular la Universidad y la empresas en lo que a formación profesional se refiere.

Para ello se realizó esta investigación, conformada por un preámbulo y siete capítulos. En el preámbulo se expone el esquema conceptual para la planeación estratégica del proceso formativo de los estudiantes en las licenciaturas en contaduría y administración, el cual contiene los rubros considerados en la evaluación interna y externa realizada para determinar las oportunidades y peligros, debilidades y potencialidades en el proceso formativo de los estudiantes de las licenciaturas antes referidas.

En el primer capítulo se presenta un panorama, a partir de los diferentes enfoques conceptuales convencionales de las organizaciones, de las transformaciones que experimentan las empresas en cuanto a la división del trabajo se refiere y las repercusiones que esto tiene en sus requerimientos del factor humano. En este capítulo se pone énfasis en como las organizaciones requieren hoy en día del personal que contratan no solo el esfuerzo físico y la obediencia a normas, sino también otras capacidades como es la habilidad para el trabajo en equipo, la capacidad de

adaptación, habilidades de comunicación, entre otras. Finalmente en este primer capítulo se realiza una aproximación de las características de la organización del futuro por venir, dado que éste será el ámbito de actuación profesional de muchos profesionistas entre los que se encuentran los de la contaduría y la administración.

En el segundo capítulo se incluye el rol del factor humano en la competitividad de las organizaciones, aquí se pretende mostrar que, ante los cambios del entorno, las empresas han de encaminarse en la búsqueda de su competitividad en los mercados nacionales e internacionales. En este camino, se plantea que el papel del factor humano es importante a grado tal que muchas de sus capacidades y competencias deben ser consideradas tal como ocurre en el caso de las Universidades corporativas de calidad de las grandes empresas a fin de formar el recurso humano que permitirá hacer competitivas a las organizaciones. Al respecto, se incluyen en este capítulo las tendencias en la formación del factor humano que requieren las empresas competitivas entre las que se encuentran el modelo de formación dual alemán, la capacitación basada en competencias, la administración del aprendizaje en la empresa japonesa. Para finalizar, en este capítulo, se realiza una aproximación al caso de las organizaciones mexicanas a fin de generar reflexiones tales como ¿a quién corresponde formar al recurso humano que requieren las empresas competitivas?

En este orden de ideas se incorporó un tercer capítulo titulado Formación del factor humano: papel de la Universidad. En este capítulo se exponen, por un lado, la problemática que enfrenta la educación superior en México, y por otro, los retos y las tendencias de formación profesional del recurso humano a fin de precisar más adelante en el capítulo cuarto cuál es la influencia que tiene la Universidad en sus estudiantes. Al respecto, en este capítulo son abordados los diferentes enfoques conceptuales de la influencia que la Universidad tienen en los estudiantes, considerando las teorías del desarrollo y los modelos para evaluar los cambios y efectos en los estudiantes en su paso por la Universidad. También se tratan en este capítulo aspectos relativos a la relación educación-empleo.

En el capítulo quinto se presenta un panorama relativo a la formación de licenciados en contaduría y administración, se hace referencia a las críticas y demandas que estas instituciones educativas enfrentan y, de manera más específica, se tratan algunas características del proceso de formación que se sigue en ellas. También, se hace mención al perfil y campo de actuación profesional de estas licenciaturas, además de considerar la situación laboral de los estudiantes que, como mencione antes, experimentan ante la necesidad de vincular lo aprendido en clase con la realidad de las organizaciones, el deseo de obtener ingresos, ganar experiencia laboral y conformar su identidad profesional.

El diseño y la metodología de esta investigación se presenta en el capítulo sexto, en éste se muestran los tres modelos hipotéticos construidos con base en el marco conceptual, para someterse a prueba y obtener su estimación mediante el análisis de ecuaciones estructurales. La especificación de otros aspectos metodológicos también se incluye en este capítulo, tal es el caso de la definición de las variables, el diseño y tamaño de muestra, la estimación de los modelos, entre otros.

Finalmente, en el capítulo séptimo se presentan los resultados de la investigación, en principio se expone una descripción de las características de la muestra en cuanto a sus aspectos sociodemográficos, laborales, académicos y de sus habilidades y características personales. Después, se presentan los resultados obtenidos en la estimación de los modelos y la prueba de estos tres a fin de determinar el que ofrece un mayor ajuste con los datos de la muestra de estudiantes considerada en esta investigación. Se expone de igual forma una discusión de los resultados para terminar con las conclusiones y las recomendaciones derivadas de esta investigación, mismas que se centran a investigaciones futuras y para las instituciones de educación superior en las que se presentan las oportunidades peligros, debilidades y oportunidades, así como una visión prospectiva del proceso formativo para los licenciados en contaduría y administración, y las estrategias respectivas.

PREÁMBULO

La planeación estratégica es un proceso continuo que consiste en establecer, a partir de la misión y de las grandes orientaciones de una organización, las estrategias y políticas, y desarrollar e implantar los planes pertinentes para el logro de sus fines. El pensamiento estratégico no busca el detalle y la mayor información posible, se caracteriza por ser un pensamiento que busca lograr un análisis de la esencia con base en factores clave.

La idea general de la planeación estratégica se contempla en un modelo o esquema conceptual el cual representa una herramienta o guía para su aplicación. En este esquema la planeación estratégica surge de un análisis del medio ambiente interno y externo que tiene como fin identificar las fortalezas y debilidades de la organización, así como las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno; también, en éste se señalan las estrategias, las políticas y los resultados esperados por la organización. El esquema conceptual de la planeación estratégica, de acuerdo con Steiner¹, contempla la definición de premisas para la planeación, el desarrollo de estrategias y planes, la implantación de éstos, la evaluación y monitoreo de los resultados.

Dentro de las premisas de la planeación estratégica se encuentra el análisis de situación, a partir del cual se determinan las fortalezas y debilidades de la organización, y los peligros y oportunidades que enfrenta en el entorno que le rodea.

¹ Steiner George A., *Planeación estratégica, lo que todo director debe saber*, México, CECSA, 1990, p. 23.

El análisis de situación tiene como objetivo llegar a una comprensión básica de los grandes cambios que se llevan a cabo en el medio ambiente de la organización, la cual tendrá éxito en la medida que ésta se adapta a su entorno cambiante. Por su parte Steiner² precisa como propósitos del análisis de la situación la identificación y el análisis de las tendencias, fuerzas y fenómenos claves que tienen una influencia potencial en la formulación e implantación de estrategias.

La presente investigación titulada "Algunas variables incidentes en el status ocupacional de estudiantes de licenciatura de la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM), Generación 1992-1996: bases para la planeación estratégica de su proceso formativo" se ha estructurado siguiendo un esquema conceptual diseñado con el objeto de proporcionar algunos elementos a fin de generar estrategias para la planeación del proceso formativo de estudiantes de licenciatura, tendientes a formar en ellos el perfil profesional de estas licenciaturas, con el cual se espera tengan un desempeño efectivo y competitivo en las organizaciones.

En este sentido, con base en el esquema conceptual diseñado en esta investigación (Cf. Figura Núm. 1), se realiza un análisis y se presentan algunas bases para la planeación estratégica del proceso formativo de estudiantes de las licenciaturas en Contaduría y Administración.

El aspecto central de esta investigación, se enfocó a identificar la influencia de la Universidad en los estudiantes, en particular en la conformación de la competencia del factor humano expresado en el perfil profesional de estas licenciaturas, específicamente en la habilidad de toma de decisiones y algunas características personales en y para el trabajo, así también se identifica la influencia de la Universidad en el status ocupacional de estos estudiantes, en virtud de que la situación laboral de éstos no forma parte del plan de estudios, empero, la Universidad invita a los estudiantes a incorporarse al mercado de trabajo durante el proceso de formación a fin de aprender de las organizaciones, aplicar lo aprendido en clase y ganar experiencia laboral para poder ascender en la estructura organizacional y ocupar puestos de mayor jerarquía.

La planeación estratégica es un proceso que involucra a muchos actores, por lo tanto está fuera de los alcances de este trabajo su presentación como tal. Sin embargo, la planeación estratégica, para ser efectiva, debe partir del análisis objetivo de algunas fuerzas y debilidades internas de la organización, así como de las oportunidades y amenazas del entorno. Es por ello que a partir de los resultados generados en esta investigación se plantea, a manera de aproximación, una visión prospectiva del proceso formativo de licenciados en Contaduría y Administración, y se proponen algunas estrategias.

Como ha señalado el Dr. Francisco José Barnés de Castro³, pare enfrentar el reto de formar profesionistas altamente preparados que el país requiere, es necesaria

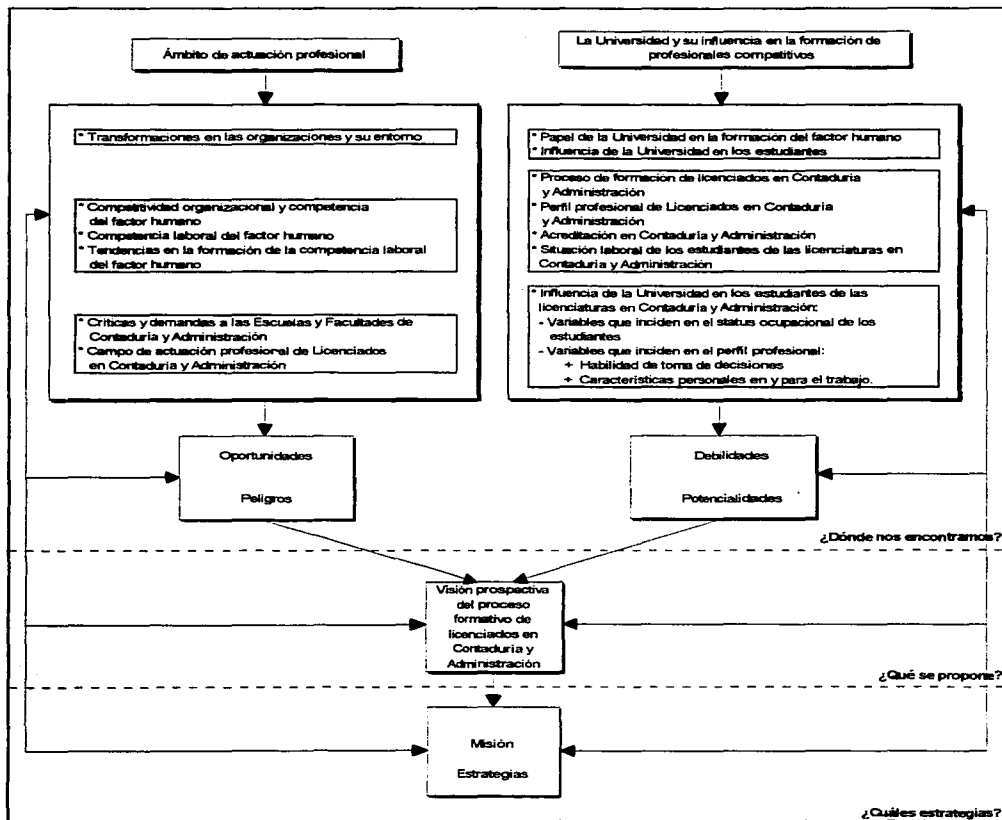
² *Ibid.*, pp. 125-127.

³ Cf. Discurso que pronunció el Dr. Francisco Barnés de Castro el 6 de enero de 1997 en la ceremonia donde tomó posesión como Rector de la máxima casa de estudios. "La UNAM, sólida plataforma para la contemplación del futuro que descamos construir". en *Gaceta de la Facultad de Contaduría y Administración*, 1997, Vol. III, Núm. 31, pp. 3-8.

una adecuada planeación estratégica que permita a la Universidad anticiparse a los problemas y responder con oportunidad a las expectativas de la sociedad, ya que los cambios que se diseñan hoy tendrán efecto dentro de cinco o diez años sobre los egresados. Si como se pretende, se desea formar profesionales en Contaduría y Administración altamente capacitados para que respondan positivamente a los requerimientos de competencia internacional⁴, es necesario analizar algunos factores incidentes al respecto. El objetivo de este trabajo es proporcionar algunos de los múltiples elementos para la planeación estratégica del proceso formativo de los profesionales antes referidos y ofrecer algunas sugerencias al respecto.

⁴ Cf. "La XXXVIII Asamblea de la ANFECA, cimiento de una nueva actitud hacia las profesiones contable-administrativas", en *Gaceta de la Facultad de Contaduría y Administración*, 1997, Vol. IV, Núm. 38, p. 1.

Figura Núm. 1
Esquema conceptual para la planeación estratégica del proceso formativo de licenciados en Contaduría y Administración



Capítulo 1

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL y COMPETENCIA del FACTOR HUMANO

La industrialización no es, como ha podido creerse durante mucho tiempo, un rasgo peculiar de las sociedades de Europa occidental o de América del Norte. Es un movimiento que arrastra paso a paso, a un ritmo acelerado, sobre toda la superficie del planeta, a todos los países, cualesquiera que sean sus estructuras económicas y sociales.

Georges Friedmann & Pierre Naville⁵

Durante décadas muchos términos han sido utilizados para referirse al desempeño de las organizaciones: productividad, eficiencia, efectividad, excelencia; recientemente, señalan Ralph e Inés Kilman⁶, el término competitividad ha capturado la atención de empresarios, investigadores, consultores, directivos, entre otros. En el ámbito internacional el término competitividad está de moda, en buena parte debido al fenómeno de globalización de los sectores económicos ocurrido en los últimos veinte años. También, la competitividad ha sido tema de la agenda nacional⁷ y se ha constituido en tema reciente de diversas investigaciones en México⁸ y otros países⁹.

⁵ Friedmann Georges y Naville Pierre. *Tratado de Sociología del Trabajo*. Tomo 1. México. Fondo de Cultura Económica. 1992. p. 7.

⁶ Kilman Ralph H. y Kilman Inés. *Making Organizations Competitive. Enhancing networks and relationships across traditional boundaries*. U.S.A., Jossey-Bass Publishers. 1991. p. 1.

⁷ De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 "...el mayor reto de la política industrial del país es asegurar que un número creciente de regiones, sectores, cadenas productivas y

Desde el momento en que las organizaciones centran su atención en la búsqueda de la calidad y la competitividad, la productividad cambia radicalmente de origen y contenido. El ambiente donde se desenvuelven las empresas es más competitivo y está dotado de un mayor número de participantes que buscan incrementar su intervención en mercados compartidos por la creciente globalización. Desde ahora, apunta Coriat¹⁰, las organizaciones se enfocan hacia un concepto mucho más complejo que se denomina competitividad para acercarse a la realidad y a las nuevas exigencias de los mercados, en donde la administración y dirección de las organizaciones juega un papel importante.

En la evaluación de la competitividad, de acuerdo con Mattar¹¹, existen formas e indicadores diversos; para algunos se constituyen los costos laborales unitarios¹²; para otros, es la capacidad de exportación de las empresas¹³. Inclusive, los indicadores de la competitividad en la economía mexicana son variados, un ejemplo de ellos son las tasas de interés, los costos de la mano de obra, los promedios arancelarios, etc.¹⁴ Para el Foro de Economía Mundial y el Instituto Internacional de Administración¹⁵ competitividad es la capacidad de un país o una compañía para generar, en forma proporcional, mayor riqueza que sus competidores. Estos parámetros de competitividad se enfocan a una mayor exigencia en la calidad de los productos y servicios que ofrecen las organizaciones, además de las necesidades del cliente, sin dejar de considerar el criterio del bajo precio y costo.

Lo cierto es que en el paso de la productividad a la competitividad, las organizaciones ponen mayor énfasis en sus competencias clave en las que, en cierta forma, deberán concentrarse para distinguirse de sus competidores.

En las estrategias de competitividad las organizaciones enmarcan la competencia del factor humano que las conforma y del que contratan, estrategias que

empresas aprovechen todas las ventajas competitivas de nuestra economía. Por ello, el aumento de la competitividad de la planta productiva constituye una prioridad nacional...". p. 158.

⁸ Un estudio realizado en México es: *La Competitividad de la Empresa Mexicana*, NAFIN-IMEF, 1995.

⁹ Una de las principales aportaciones es la elaborada por Michael Porter en su modelo de ventajas competitivas. Cf., Porter M.E., "Competition and Strategy", en *Harvard Business Review*, 1991.

¹⁰ Coriat Benjamin. *El taller y el robot, Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México, Editorial Siglo Veintiuno, 1992a, p. 177.

¹¹ Máttar, Jorge. "Desempeño exportador y competitividad internacional: algunos ejercicios CAN para México", en *Comercio Exterior*, 1996, Vol. 46, Núm. 3, p. 195.

¹² Hernández Laos, Enrique. "México: Competitividad laboral y tipo de cambio", en *Comercio Exterior*, 1996, Vol. 46, Núm. 7, pp. 555-573.

¹³ Máttar, 1996, *op. cit.*, pp. 193-202.

¹⁴ Nacional Financiera. "Indicadores de la competitividad en la Economía Mexicana 1985-1992", en *El Mercado de Valores*, Núm. 14, Agosto 1993, pp. 37-44.

¹⁵ Este informe es un análisis multidimensional de 381 rubros integrados en ocho factores que determinan o condicionan la competitividad nacional y global de las empresas de 41 naciones: fortalecimiento de la economía nacional, internacionalización, gobierno, sistema financiero, infraestructura, habilidad directiva, ciencia y tecnología, y recursos humanos. Cf., *Alto Nivel*, "Competitividad: Estados Unidos avanza. México se mantiene y Japón retrocede", 1994, Año 7, Núm. 76, pp. 67-75.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

surgen ante la necesidad de encontrar las vías de diferenciación en un mercado global. La competencia del factor humano¹⁶, es decir la contribución que desarrollan las personas para alcanzar objetivos organizacionales, es un componente importante hoy en día.

En décadas pasadas las organizaciones buscaban aprovechar la competencia del factor humano en sólo algunas de sus dimensiones, generalmente la cantidad de esfuerzo realizado. Por ejemplo, las organizaciones objeto de estudio de Taylor¹⁷ ¹⁸ requerían a dos categorías de individuos, los aptos para pensar (sector programador) y los aptos para el esfuerzo muscular (sector ejecutor). Taylor separa las tareas de reflexión y ejecución física, y marca las bases para que la organización seleccione y contrate individuos para estas dos tareas. Con esto, quita posibilidades de realización y desarrollo de la mayoría de los trabajadores, además, no considera las preferencias y orientaciones vocacionales, y las aptitudes intelectuales en la selección de personal.

En cierta forma la cantidad de esfuerzo es un factor relativamente fácil de contratar por la organización y copiar por los competidores, no así la calidad y dirección del esfuerzo que aporta el factor humano, elemento clave en la competitividad de las organizaciones. Ciertamente, las organizaciones han experimentado cambios y, consecuentemente, un proceso de transformación¹⁹ que se traduce en nuevos requerimientos del factor humano que demandan, tal es el caso de la tecnología informática²⁰, constituida un factor crítico en la redefinición de las organizaciones, de sus funciones y actividades.

Tomando en cuenta al factor humano como elemento clave en la competitividad de las organizaciones, en este capítulo se consideran, por un lado, algunos elementos en común en la competencia del factor humano que requieren las organizaciones, a partir de las aportaciones de algunos autores y no como un esquema de explicación generalizable, considerando en ello algunas tendencias que caracterizan los cambios que están propiciando la competitividad e involucran al factor humano. Así también, se hace referencia a las características de la competencia del factor humano, con base en tres interpretaciones conceptuales de competencia laboral y, consecuentemente, algunas tendencias en la formación de la competencia

¹⁶ Cf., Mertens Leonard. *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos*. Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996. p.7.

¹⁷ Taylor, F.W., *Principios de la administración científica*. México, Editorial Herrero Hermanos, 1961. pp. 34-124.

¹⁸ Los requerimientos en materia de recursos humanos precisados por la administración científica de Taylor obedecen a que él sólo se centró al problema de la dirección de talleres, olvidó con ello otras áreas de la empresa y otros tipos de organizaciones que no fueron objeto de análisis. Por este motivo, entre otros, se juzga como limitado el nivel de sus estudios, además de la ausencia de comprensión de la naturaleza del ser humano. Cf., Kliksberg Bernardo, *El pensamiento organizativo, de los dogmas a un nuevo paradigma gerencial*. Argentina, Editorial Tesis, 1990. p. 161.

¹⁹ Cf., Braverman Harry, *Trabajo y capital monopolista*. México, Editorial Nuestro Tiempo, 1974; Coriat Benjamin, *El taller y el robot*. México, Editorial Siglo XXI, 1992.

²⁰ Cf., Scott Morton Michael, *The corporation of the 1990s. Information Technology and Organizational Transformation*. USA, Oxford University Press, 1994.

laboral del factor humano. Finalmente, se abordan las acciones emprendidas en nuestro país para conformar la competencia del factor humano.

1.1 TRANSFORMACIONES EN LAS ORGANIZACIONES Y SU ENTORNO

Este apartado es una aproximación específica respecto a los cambios en las organizaciones y su entorno, específicamente de los elementos en común en la competencia del factor humano que requieren, realizado a partir de las aportaciones de algunos autores y no como un esquema de explicación generalizable²¹. En este sentido, se identifican algunas tendencias que caracterizan los cambios que están propiciando la competitividad de las organizaciones.

Los aspectos aquí tratados, a partir de las consideraciones de diversos autores, no son generalizables y los hechos o eventos señalados por cada uno de ellos solo aplican a cierto periodo cultural o histórico, de ahí que los acontecimientos, cambios o eventos a que se haga referencia se constituyen afirmaciones singulares; además, éstos no constituyen esquemas evolutivos de las organizaciones. Así también, las afirmaciones aquí presentadas, a la luz de lo que exponen algunos autores, sólo tienen el carácter de históricas ya que su verificación o refutación, según Popper²², debe dejarse a la historia futura. El valor práctico de éstas reside, únicamente, en que se nos advierte del o los acontecimientos que se predice, para que nos preparemos a enfrentarlos. La finalidad de incorporar este apartado, de acuerdo con Popper²³, es tener una idea general de las grandes tendencias, que en este caso se refieren a las transformaciones que enfrentan las organizaciones y su entorno a fin de considerar en ello los elementos en común de competencia del factor humano que requieren las organizaciones ante el cambio y la creciente competitividad. Si bien, las tendencias existen, éstas no son leyes, de ahí que la afirmación que asevera la existencia de una tendencia en cierto tiempo y en cierto lugar será una afirmación histórica singular y no una ley universal.

Gran parte de los cambios en la división del trabajo de las organizaciones es producto de cambios en el ámbito económico, político, social, cultural, tanto en el entorno nacional como a nivel internacional. El aspecto determinante en la división del trabajo comprende, de acuerdo con Corona²⁴, tres niveles de agregación: la división del trabajo en tareas, las cuales llevan a la división de oficios ligados a habilidades y capacidades de trabajo específicas; la división social del trabajo; y la

²¹ Debe tenerse presente en todo momento que la generalización es inaplicable a las ciencias sociales, no debemos suponer que las uniformidades de la vida social son invariablemente válidas en el tiempo y el espacio.

²² Miller David, *Popper, escritos selectos*. México, Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 309.

²³ *Ibid.*, pp. 309-311.

²⁴ Corona, Leonel, "Revolución científico-técnica" en Corona, Leonel (Coordinador), *México ante las nuevas tecnologías*, México, CIIH-Porrúa, 1991, pp. 27-28.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

división funcional del trabajo. También, la división del trabajo tiene otros niveles de agregación, según Barba²⁵ la división sistemática del trabajo como la forma específica del capitalismo surge para transformarse en manufactura; la división capitalista del trabajo o división del trabajo al detalle la cual se caracteriza por la descomposición-recomposición del proceso de trabajo en sus diferentes elementos, asignándole a cada uno de ellos un obrero diferente; y finalmente, la división social del trabajo que divide a la sociedad en ocupaciones, cada una de ellas acorde a una rama de producción.

Actualmente, la división del trabajo toma la característica y el nivel de "división internacional del trabajo", concepto frecuentemente utilizado para describir la localización de actividades económicas entre los países que se caracterizan por sus especializaciones productivas. Según Corona²⁶ la división internacional del trabajo de las actividades científicas y tecnológicas adquiere recientemente mayor importancia, esta división afecta la clásica división entre el trabajo intelectual y manual.

El tránsito hacia una división internacional del trabajo no está predeterminado, empero, las organizaciones enfrentan constantes cambios y los requerimientos del factor humano son cada vez mayores. A fin de precisar algunos de los cambios en las organizaciones que propician la competitividad de éstas se han considerado las siguientes tendencias^{27 28}.

1.1.1 CRISIS MUNDIAL DEL EMPLEO

De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo²⁹, cerca de un billón de personas alrededor del mundo, aproximadamente 30%, de la población económicamente activa, está desempleada o subempleada. En los países miembros de la Organization of Economic Cooperation and Development, al menos 34 millones de personas están desempleadas. En la Unión Europea el desempleo se ha incrementado cada año, en promedio, un 11.3%, al igual que Francia, Alemania, Italia y Suiza. En los Estados Unidos de Norteamérica, la creación de empleos se ha intensificado y el desempleo ha disminuido en un 5%, ocurriendo lo mismo en el Reino Unido, pese a que en estos países se ha incrementado el ingreso.

En Rusia y algunos países que formaron parte de la Unión Soviética los niveles de desempleo continúan incrementándose. En América Latina el desempleo se

²⁵ Barba Álvarez, Antonio. "Reflexiones sobre la administración desde el punto de vista del proceso laboral". en Ibarra Colado, Eduardo y Montañó Hirose, Luis (Coordinadores). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. México, UAM-Porrúa, 1991. p. 216.

²⁶ *Ibid.*, p. 26.

²⁷ Cf., Consejo de normalización y certificación de competencia laboral. *Cambios en los mercados de trabajo e implicaciones para la formación y capacitación*, México, Agosto, 1996. pp. 1-4.

²⁸ Olivares Ponce Juan Alberto. "Tendencias de la administración en el cambio de siglo". en *Revista NotiAnfeca*. 1997. Núm. 67.

²⁹ International Labour Organization. "Global unemployment crisis continues. wage inequalities rising", en *World of Work*. No. 18. December. 1996.

incrementa en zonas urbanas, tal es el caso de Argentina, Bolivia, Ecuador, Jamaica, Uruguay, Venezuela y México.

Respecto al desempleo experimentado en estos países, la Organización Internacional del Trabajo afirma que éste es una consecuencia del rápido cambio tecnológico y la liberalización de mercados que propicia un incremento en el desempleo, especialmente en personas menos preparadas. Tal es el caso de la revolución de la tecnología informática, principal recurso económico mundial, y los medios de comunicación de base informática que están convergiendo con la radiodifusión y las telecomunicaciones creando nuevos empleos y eliminando otros. En este contexto, afirma Kari Tapiola³⁰, los trabajadores vinculados a tecnologías específicas tienen el reto de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y adaptarse a las nuevas formas de trabajo.

En un mercado laboral en donde la oferta de empleo disminuye, es importante considerar la reflexión expresada por Ibarra³¹. Este autor señala que de acuerdo al artículo titulado "The end of the job" publicado por Fortune en 1994, en el que se plantea la tesis de que por muchos años nos habían hecho creer que a principios del siglo XXI todas las personas, en el sentido del pleno empleo, sólo trabajarían la mitad del tiempo del que actualmente emplean para esta actividad, lo cual se lograría, según se argumentaba, gracias al desarrollo de la tecnología; con ello, las personas dispondrían de más tiempo libre que podrían ocupar en actividades de educación, recreación o simplemente en el ocio. Sin embargo, refiere Ibarra, en realidad el comportamiento del mercado laboral nos muestra una situación muy distinta: en lugar de trabajar la mitad del tiempo, la mitad de la gente trabajaría el doble de tiempo y la otra mitad carecería de empleo. Lo cual, afirma Ibarra, quiere decir que tenemos que dejar de considerar al empleo como una variable en constante crecimiento, pasando a ser un bien escaso que debe ser administrado adecuadamente y tiene que ser promovido.

En México, como en otros países, han sido evidentes las limitaciones en materia de empleo en los últimos años, a consecuencia de la desaceleración económica, la reestructuración de empresas³² y de las mayores demandas de preparación y especialización del factor humano que requieren los sectores productivos inmersos en un proceso de cambio tecnológico y modernización de los procesos de trabajo y manufactura.

En particular, en México como resultado del aumento de los niveles de actividad económica, el empleo en el sector formal de la economía, de acuerdo con el

³⁰ Oficina Internacional del Trabajo. "¿Traerá la era informática una revolución virtual en el empleo?", en *World of Work*, Núm. 19, 1997.

³¹ Ibarra Almada, Agustín F., "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral". en Argüelles, Antonio. *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. México, Limusa-SEP-CNCL-Conalep, 1996, p. 31.

³² A tres años que Michael Hammer y James Champy iniciaron la tendencia de la administración más explosiva de la década con su libro "Reengineering the corporation: a manifesto for business revolution", diversas organizaciones, donde se han aplicado las reestructuraciones, han experimentado despidos y dejado en su lugar excesivo trabajo. Hammer ahora reconoce que su fórmula tenía un defecto. Cf. White Joseph B. "¿Se le habrá ido la mano?". *The Wall Street Journal Americas*, en *Reforma*, noviembre 27, 1996, p. 39°.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

Informe sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública presentada por el Ejecutivo Federal³³, mostró un crecimiento importante en los primeros seis meses del año. A junio de 1997, el total de asegurados permanentes en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) aumentó en 254 mil 494 con respecto a marzo de 1997, con lo que se generaron 434 mil 310 empleos durante el semestre. Dicho incremento en el empleo, en un primer semestre, no se había observado desde 1981. En congruencia con la evolución positiva del empleo, la tasa de desempleo abierto mostró una trayectoria claramente descendente. A junio de 1997 este indicador representó 3.4% de la población económicamente activa, con lo cual la tasa de desempleo abierto promedió 4.1% en el primer semestre del año. Esta última cifra resultó inferior en 1.8 puntos porcentuales a la observada durante el mismo lapso del año previo, y en 1.4 puntos porcentuales con relación al valor promedio de 1996. Cifras que indican un crecimiento del nivel de empleo en nuestro país.

Sin lugar a dudas, las nuevas generaciones de profesionales habrán de estar preparadas para competir en un mercado laboral que disminuye su oferta de empleo, fenómeno que se suscita en, diversos países del mundo incluyendo a México.

1.1.2 LA TRANSICIÓN DE UNA ECONOMÍA DOMINADA POR LA OFERTA A UNA ECONOMÍA ORIENTADA POR LA DEMANDA

Las nuevas tecnologías de producción flexibles están abandonando progresivamente el modelo de producción masiva. En sustitución del modelo de organización taylorista, cada vez más empresas están adoptando sistemas de producción flexibles para responder con rapidez, oportunidad y variedad de productos a las distintas necesidades del mercado, con lo cual se busca sustituir la idea tradicional de que el cliente debe ajustarse a la producción de las empresas.

Un ejemplo de ello es la experiencia de las empresas japonesas, de acuerdo con Coriat³⁴, su origen se dio en la necesidad particular en que se encontró Japón de producir pequeñas cantidades de muchos modelos de productos. Mientras que el sistema clásico de producción planificaba en serie, el sistema toyota, por el contrario, resultó ser más elástico, adaptándose a las condiciones de flexibilidad y centrándose a producir pequeñas series de productos variados. Esta forma de producción se trata de lo contrario, del "revés", del sistema concebido en los Estados Unidos de Norteamérica por Taylor y Ford.

Con el arribo de las necesidades del cliente como prioridad para satisfacerlas, las organizaciones compiten en lograr de la mejor forma su satisfacción, y el cliente está ahora en posibilidad no solo de elegir, sino de exigir altos niveles de calidad en los bienes y servicios que adquiere a un precio competitivo. Esta tendencia propicia que las organizaciones centren sus estrategias con miras a satisfacer al cliente y no

³³ *El Mercado de Valores*. "Informe sobre la Situación Económica, las Finanzas y la Deuda Pública al segundo trimestre de 1997". Septiembre 1997. Año LVII, pp. 12-36.

³⁴ *Cf.*, Coriat Benjamin. Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. México, Editorial Siglo Veintiuno, 1992b, pp. 39-66.

seguir saturando sus inventarios de productos que no habrán de realizarse, lo que genera una reacción en éstas a fin de cambiar y adaptarse a las necesidades del cliente en un entorno de competencia. Hacer cambios en las organizaciones exige que el factor humano esté preparado para llevarlos a cabo con éxito.

1.1.3 EL DESARROLLO DE ESTRUCTURAS OCUPACIONALES FLEXIBLES, CENTRADAS EN REDES Y EQUIPOS DE TRABAJO

El tipo de producción en serie corresponde a una estructura jerárquica, rígida y altamente especializada en puestos fijos de trabajo. La estructura ocupacional gira en torno del puesto de trabajo. En cambio, frente a un modelo de producción flexible, para responder a las distintas demandas del mercado, la empresa requiere adoptar un sistema organizativo abierto que le permita adaptarse a las transformaciones que le rodea. De esta forma la organización basada en la especialización y puestos de trabajo se transforma en una estructura de redes y equipos de trabajo capaces de innovar y aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas de la actividad productiva y de las organizaciones, con lo que se da origen a las estructuras ocupacionales polivalentes integradas por trabajadores habilitados para desempeñar diferentes funciones dentro de los procesos productivos.

La flexibilidad en las organizaciones, tanto en sus procesos de producción, como en las relaciones laborales, exigen, de acuerdo con Ibarra³⁵, un modelo de dirección estratégica más flexible basado en la reorganización de normas laborales. Así, la organización requiere de personal altamente calificado cuyo desempeño en las organizaciones se hace acompañar de un esquema participativo centrado a promover en él su identificación con la empresa y con sus fines, ubicándose la motivación como elemento esencial para obtener los resultados esperados.

La flexibilidad, de acuerdo con Mustarós³⁶, es un concepto clave en el proceso de transformación de las empresas, ésta presenta un doble significado, por un lado, se refiere a la agilidad de respuesta y la rapidez de adaptación de una empresa; y por el otro, alude a la necesidad de contar con estructuras organizacionales relativamente ligeras donde sea posible reubicar a los empleados de acuerdo a las necesidades imperantes y, en algunos casos, llegar a esquemas de multihabilidades, por los que distintas personas adquieran la capacidad de ejecutar actividades diferentes y substituirse unos a otros. Bajo este esquema, refiere Ibarra³⁷, se busca el autocontrol del personal como norma disciplinaria sin rebasar los límites establecidos al comportamiento del trabajador para no poner en peligro la empresa, esto en consecuencia de requerir la organización una participación del personal que responda a las exigencias productivas de las áreas de trabajo como es la innovación

³⁵ Ibarra Colado Eduardo "Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales", en Ibarra C.E. et. al., *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, México. UAM, 1994, pp. 33-34.

³⁶ Mustarós, Antonio. "Hacia la organización de alto desempeño", en *Expansión*, 22 de octubre, 1996, pp. 107-108.

³⁷ Ibarra, 1994. *op. cit.*, p. 35.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

tecnológica, la calidad de la producción, la disminución de los desperdicios, así como para no caer en el error de propiciar su participación con mecanismos coactivos.

Ciertamente, afirma Coriat³⁸, la flexibilidad permite el uso óptimo de la fuerza de trabajo y de la capacidad instalada, logra un aumento en la productividad y una mayor rotación del capital fijo invertido; también, la flexibilidad en la producción requiere de la organización, la descentralización por especialización, a partir de la cual surgen nuevos conceptos de subcontratación, donde la empresa se concentra en aquellas actividades con mayor valor agregado, subcontratando las demás actividades.

En el ámbito de las relaciones laborales la flexibilidad es un término de reciente incorporación al derecho del trabajo que ha alcanzado significación al aplicársele a un conjunto de cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, tanto para hacer viable su subsistencia como para permitir una armónica composición de los factores de la producción. Bajo este esquema, la flexibilidad, plantea Barajas³⁹, corresponde a un conjunto de actitudes obrero-patronales destinadas a obtener acuerdos y soluciones prácticas a problemas económicos con la finalidad de evitar conflictos que pongan en peligro la vida de una negociación. Es también el elemento complementario de la relación de trabajo conforme al cual trabajadores y patrones aceptan un ajuste económico con carácter provisorio y temporal de acuerdo con las condiciones de trabajo establecidas en una organización.

Los cuatro aspectos de la relación de trabajo que comprende la flexibilidad son: reducción de la jornada, retribución conforme a la calidad del trabajo, cambio del lugar de trabajo aunado a la necesidad de aceptar el obrero el cambio de funciones, y la pérdida de la rigidez en la forma de contratación. También, la movilidad se constituye el método para poner en ejecución un programa flexible en las empresas. Entre las modalidades de movilidad se encuentran la movilidad de ascenso o descenso, la movilidad geográfica o desplazamiento y la movilidad de grupo profesional. Aspectos a los que hoy en día se enfrenta el trabajador y sobre los cuales el directivo debe tener amplio conocimiento.

En los sistemas flexibles, según refiere Corona⁴⁰, el concepto estático de puestos de trabajo se sustituirán cada vez más por la competencia, la función y la tarea. En las organizaciones el individuo no aparecerá asignado a un puesto rígido, para una tarea inmutable, como lo dictaba el taylorismo, en su lugar será capacitado conforme a las nuevas tecnologías. En este sentido, refiere Palomares y Mertens⁴¹, la flexibilidad está cimentada sobre una base de educación más amplia y diversificada. La organización ya no puede seguir considerando al obrero como simple extensión no pensante de la máquina. Los cambios requieren un involucramiento del personal con la organización: el grado de flexibilidad depende directamente del nivel y la profundidad de la participación de los trabajadores.

³⁸ Coriat B., 1992b. *op. cit.*, p. 82.

³⁹ Barajas Montes de Oca. S., "La flexibilidad nuevo elemento en la relación de trabajo", en *Boletín Mexicano del Derecho Comparado*, enero-abril, 1991, p. 16.

⁴⁰ Corona, 1991, *op. cit.*, p. 19.

⁴¹ Palomares, Laura y Mertens, Leonard, "Empresa y trabajador ante la automatización programable" en Corona, Leonel (Coordinador), *México ante las nuevas tecnologías*, México. CIIH-Porrúa, 1991, pp. 84-86.

La flexibilidad se centra en reforzar los comportamientos individuales y competitivos, tanto en las fábricas como en las oficinas a fin de convertirlas en organizaciones exitosas. La flexibilidad se está constituyendo un principio de administración contemporánea, sin embargo, su aplicación tiene implicaciones diferentes para las empresas de distintos países, razón por la cual, este principio se determina en contextos y situaciones específicas⁴², y sea merecedor de investigaciones, particularmente en el contexto de las empresas mexicanas.

1.1.4 LA TRANSFORMACIÓN CONSTANTE DE LOS CONTENIDOS DEL TRABAJO

Una estructura organizativa basada en puestos de trabajo implica que el trabajador debe seguir determinados patrones de producción y manuales de procedimientos, que se traducen en una serie de actividades previamente establecidas. En cambio, en un modelo de producción flexible y dentro de una estrategia de mejora continua, el individuo debe demostrar, entre otras, habilidad y capacidad para aportar experiencia y conocimiento al proceso productivo, así como para participar en la identificación, análisis y solución de los problemas que merman la calidad y productividad dentro de la empresa. Esta transformación tiene como consecuencia la necesidad de reconsiderar el trabajo humano, a consecuencia de que el enfoque de producción y organización flexible ya no está basado únicamente en actividades repetitivas y monótonas, sino en el trabajo intelectual y creativo de los individuos, es decir en su capacidad para innovar, adaptarse y aprender continuamente.

Los cambios y transformaciones que experimentan las organizaciones en el mundo entero son heterogéneos. Algunos autores⁴³ en su afán de anticipar el futuro por venir en las organizaciones y los cambios que existirán en sus procesos y actividades caracterizan constantemente el esquema en el que habrán de encontrarse, a fin de prepararnos para enfrentar estos cambios. No es propósito de este trabajo hacer un recuento de dichas proyecciones, sin embargo cuando se trate de prever o anticiparse al futuro, en especial en lo que se refiere al factor humano, deben tomarse en cuenta dichas aproximaciones. Los trabajos de estos autores deben considerarse, como refiere Popper⁴⁴, como predicciones cuya verificación o refutación deben dejarse a la historia futura, empero, su consideración reside en el valor práctico de estas predicciones: prepararnos para enfrentar el futuro por venir.

Las tendencias antes referidas no son exhaustivas, sin embargo, permiten identificar que en las organizaciones está presente la búsqueda de las innovaciones, la adaptación, el aprendizaje, la creatividad, la competencia, el involucramiento del

⁴² De la Cerda Gastélum José y Nuñez de la Peña Francisco. *La Administración en Desarrollo*. México, ITESO-ICEE. 1995, p. 391.

⁴³ En Estados Unidos de Norteamérica, Alvin Tofler, Peter Drucker, Peter Senge; en España, Rosbeth Kanter, J.L. Álvarez, S. García Echevarría; en Alemania, Bert Rüup; en México, Fernando Arias Galicia.

⁴⁴ Según este autor sigue presente el problema de predecir el futuro, razón por la cual los autores concedores de ello realizan constantemente predicciones. Cf., Popper, 1995, *Op. cit.*, pp. 307-339.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

factor humano. De las tareas fragmentadas y especializadas existen cambios a puestos multifuncionales y polivalentes; del personal se requiere no solo la obediencia⁴⁵, sino también la motivación y el autocontrol para el logro de los objetivos organizacionales.

Actualmente el factor humano enfrenta los resultados de los cambios que experimentan las organizaciones y está obligado a prepararse para acceder a un mercado de trabajo altamente competido. Los elementos de competencia del factor humano que demandan las organizaciones han sufrido también cambios considerables, no sólo se requieren personas con cierta condición física o capacidad de obediencia, existen muchas otras capacidades, habilidades, actitudes y conocimientos que se exigen a éste.

Ciertamente, las organizaciones experimentan cambios en sus procesos y en su estructura, van reemplazando constantemente su tecnología y se allegan de los recursos necesarios para el logro de sus fines, y del factor humano que requieren. Es así como el factor humano se prepara para acceder a ellas, y no precisamente, como refiere Weber⁴⁶, por un "súbito deseo de cultura", sino porque las organizaciones imponen altos requerimientos en el personal que contratan y el número de ofertas de trabajo es limitado, fenómeno que ocurre en nuestro país al igual que en el mundo entero.

1.2 COMPETITIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES

La globalización económica, que en el último decenio ha orientado la política económica de diversos países plantea a México el reto de la competitividad en dos ámbitos: en el mercado internacional y en el mercado nacional. Así, la globalización, de acuerdo con Mendoza⁴⁷, es concebida como la dinámica de internacionalización y los procesos de integración en los ámbitos económicos, social, político y cultural de una sociedad. La globalización tiene dos impactos, uno ligado a la economía, y otro, el que ocurre en el terreno de la ciencia, la tecnología y la cultura.

En medio de la globalización la competitividad organizacional toma lugar, surgiendo así la necesidad de definirla. Para tal efecto, en este apartado se han considerado las concepciones referidas por algunos autores, no se pretende con ello hacer una revisión exhaustiva sobre el tema, más bien, el objetivo es identificar el papel que juega el factor humano en la competitividad organizacional a partir de la concepción de esta última.

⁴⁵ Característica del mexicano respecto a la cual Rogelio Díaz Guerrero ha realizado diversas investigaciones. Cf., Díaz Guerrero Rogelio. *Psicología del mexicano, descubrimiento de la etnopsicología*, México, Trillas, 1996.

⁴⁶ Weber, Max. *Economía y Sociedad*, Tomo II, México, Fondo de Cultura Económica, 1969, pp. 750-751.

⁴⁷ Mendoza Rojas, Javier. "La universidad frente a las tendencias de la globalización". en Muñoz García, Humberto y Rodríguez Gómez, Roberto (Coordinadores). *Escenarios para la universidad contemporánea*, México, CESU-UNAM, 1995, p. 103.

De acuerdo con García⁴⁸ la competitividad es la capacidad de la organización para hacer un cliente con respecto a sus competidores. La competitividad surge de la necesidad de ganar posición relativa entre un cliente con respecto a sus competidores, de ahí que la posición competitiva de una determinada empresa depende, según García⁴⁹, de factores tales como la propia capacidad de la empresa para generar el producto o servicio que intenta comercializar y de las condiciones que afectan el desempeño de la empresa, condiciones del ambiente del comprador y del ambiente global del competidor que está definido por su capacidad relativa como competidor y las condiciones del entorno.

En el ámbito internacional la competitividad organizacional, de acuerdo con Canals⁵⁰, se define como la capacidad de un país para crear, producir y distribuir bienes y servicios en los mercados internacionales. La competitividad internacional como fenómeno complejo en el que interactúan gobiernos y empresas es explicada a partir del paradigma expuesto por Porter⁵¹.

De acuerdo con Porter⁵², existen ciertos factores que influyen en la capacidad competitiva de las empresas, empero no son decisivos dado que cada país ofrece un conjunto de condiciones a éstas. En este sentido, los factores determinantes de la competitividad a nivel internacional son los factores productivos que incluyen el trabajo del hombre, el capital físico, la infraestructura y la tecnología; las condiciones de demanda doméstica; las industrias relacionadas; la estrategia y estructura de las empresas y el grado de rivalidad en el sector, el papel del gobierno y la interacción entre los distintos factores determinantes. Algunos factores de éxito⁵³ de las empresas que operan internacionalmente son: la eficiencia global de las operaciones, la adaptación de la empresa al sector y la eficiencia de los procesos organizativos.

Uno de los obstáculos que enfrentan las empresas que compiten internacionalmente o que se enfrentan por primera vez al reto de la internacionalización, refiere Canals⁵⁴, es encontrar personas con talento personal y con capacidad profesional para colaborar en la construcción de organizaciones que combinen la eficiencia de las operaciones, la adaptación de la empresa al sector y la eficiencia organizativa interna.

Con base en el esquema de Porter⁵⁵, la competitividad de las organizaciones se genera individualmente (a nivel microeconómico, de industria o empresa), y no

⁴⁸ García Saldaña, Gorki, México ante el reto de la competitividad, México, Ediciones Castillo, 1995, pp. 38-43.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 40.

⁵⁰ Canals, Jordi, *Competitividad internacional y estrategia de la empresa*, Barcelona, Editorial Ariel, 1991, p. 45.

⁵¹ *Ibid.*, p. 45.

⁵² Porter M.E., "The competitive advantage of nations", en Michael E. Porter on Competition and Strategy, en *Harvard Business Review*, 1991, pp. 69-89.

⁵³ Estudio realizado por profesores del MIT en empresas norteamericanas que compiten en el mercado internacional. Dertouzos M.L., Lester R.K. y Solow R.M., *Made in America*, Cambridge, Mass: MIT-Press, 1989.

⁵⁴ Canals, 1991, *op. cit.*, p. 226.

⁵⁵ Consideración sustentada en la obra: NAFIN-IMEF. La competitividad de la empresa mexicana, México, 1995, p. 32.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

con base en agregados o niveles macroeconómicos, como generalmente se tiende a pensar. Por tanto, los esfuerzos en esta dirección deben tomar como unidad a la empresa, por ello autores como Mendoza⁵⁶ y García⁵⁷ ponen énfasis en factores tales como la capacidad de las organizaciones para innovar y adecuar nuevos productos a las situaciones cambiantes locales e internacionales, el desarrollo científico y de nuevas tecnologías, y la formación del factor humano.

Al referirse a la competitividad de las organizaciones, Ulrich⁵⁸ hace algunas reflexiones en torno al papel que juega el factor humano en ésta. Porter reconoce la importancia de la estructura de la industria y la administración de las empresas como aspecto clave en las ventajas competitivas de éstas, empero, en su trabajo no elabora prácticas específicas para crear la capacidad organizacional e influencia de la ventaja competitiva.

El modelo de Porter, señala Ulrich, pone énfasis en un estático enfoque de ventajas competitivas, sin embargo, los factores que permiten que la empresa compita con éxito no son los mismos hoy que mañana. No obstante que Porter identifica cinco fuerzas de la industria, no especifica cómo la organización habrá de conformar las ventajas competitivas y tener éxito. Sin capacidad organizacional para responder al cambio, la ventaja competitiva de las empresas puede sólo quedarse en un documento. También, el modelo de Porter hace referencia en una mínima parte al factor humano, especialmente en la conformación de una ventaja competitiva para la empresa. La capacidad organizacional, representada por la capacidad de la organización para responder a los cambios y para implantar estrategias y cursos de acción, derivan de su factor humano y de las prácticas organizacionales que le afectan. En este sentido, las organizaciones no piensan, no toman decisiones o ganan una ventaja competitiva, lo hacen las personas de las organizaciones.

Añade Ulrich⁵⁹, muchas organizaciones proclaman, casi con un fervor religioso, la importancia del factor humano pero fracasan en la conformación del personal que soporte la o las ventajas competitivas. Por ejemplo, la empresa japonesa ha implantado prácticas que han influido en su competitividad, entre ellas se encuentran los sistemas de administración del aprendizaje. Mientras que en otras organizaciones se pone énfasis en la especialización y se propicia que los empleados se muevan de una empresa a otra como especialistas, el personal de la empresa japonesa es especialista en una empresa, no de una función. De esta forma el factor humano aprende cómo hacer las diversas tareas y posee una amplia experiencia y diversidad de conocimientos que posibilitan a la empresa responder a las condiciones de cambio, implantando estos sistemas como una de sus ventajas competitivas.

⁵⁶ Mendoza, 1995. *op. cit.*, p. 106.

⁵⁷ García Saldaña, 1995. *op. cit.*, pp. 107-108.

⁵⁸ Ulrich D., "Using Human Resources for Competitive Advantage", en Kilmann R.H. y Kilmann I., *Making Organizations Competitive. Enhancing Networks and Relationships Across Traditional Boundaries*. U.S.A., Jossey-Bass Publishers, 1991, pp. 129-134.

⁵⁹ *Ibid.*, pp. 134-135.

Por otro lado, para SHL⁶⁰ la competitividad organizacional es la capacidad de una organización para incrementar constantemente su participación en el mercado, para mejorar constantemente, para competir consigo misma, para incrementar la calidad de vida de sus integrantes y para brindar a sus integrantes la oportunidad de desarrollo profesional. Según refiere Milán⁶¹ la primera parte de esta definición puede generar un problema de aceptación para muchos; hoy en día, parece que el verdadero reto de las organizaciones es simplemente permanecer o sobrevivir, ya no se diga crecer. La situación económica obliga a muchos empresarios a planear la estrategia de sobrevivencia, más que la de crecimiento, ya que esta segunda podría no ser alcanzada. La competitividad exige crecimiento o, por lo menos, la actitud hacia éste; es decir, la expectativa, dentro de los planes concretos, de incrementar la participación en el mercado no debe desaparecer. La segunda parte de la definición, también puede generar problemas de aceptación. Es casi regla general considerar al desarrollo profesional de los colaboradores como un gasto y no como una inversión para la empresa. Sin embargo, el desarrollo profesional es base primordial para la competitividad.

Bajo esta última concepción, la competitividad de una organización, hoy en día depende de la competitividad de su factor humano, con esta premisa en el siguiente apartado son considerados tres enfoques de competencia laboral del factor humano a fin de precisar los elementos de competencia del factor humano en las organizaciones.

1.3 COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

La competitividad del factor humano, de acuerdo con SHL⁶², se define como la capacidad del individuo para incrementar constantemente el valor agregado de su trabajo y para integrarse efectivamente a las organizaciones. De acuerdo a diversas investigaciones realizadas por Saville & Holdsworth Ltd la competitividad del factor humano está determinada en un 30% por sus conocimientos y la experiencia, el 70% restante lo determina la personalidad⁶³ del individuo. Al encontrar congruencia entre las características de un trabajo y los atributos de personalidad de quien lo realiza es la base fundamental para incrementar las probabilidades de éxito en el desempeño. Si la persona no tiene los conocimientos requeridos puede aprenderlos; si no tiene la experiencia necesaria, puede adquirirla; pero en caso de no existir congruencia entre el trabajo y su personalidad al realizar la tarea en cuestión, los resultados no serán los mismos que obtendría otra persona en caso de existir congruencia. Lo importante es encontrar congruencia entre el individuo y el trabajo, pretender una congruencia de

⁶⁰ Saville & Holdsworth Ltd., *Taller: ¿Cómo Incrementar la competitividad del factor humano?*, México, 1995, p. 1.

⁶¹ Milán E., Ricardo, "Evaluación de la personalidad: un principio de la competitividad", en *Laboral*, No. 30, 1995, pp. 72-74.

⁶² Saville & Holdsworth Ltd., 1995, *op. cit.*, p. 3.

⁶³ Bajo este enfoque la personalidad es entendida como "la manera preferida para pensar, sentir y actuar", *Cf.* Saville & Holdsworth Ltd., 1995, *op. cit.*, p. 3.

Competitividad Organizacional y Competencia del Factor Humano

100% entre éstos puede resultar una meta muy ambiciosa y, tal vez, poco real⁶⁴, aspecto derivado de la concepción de competitividad organizacional que elabora Saville & Holdsworth Ltd. Con lo anterior, los conocimientos, la experiencia laboral y las características o atributos personales de los individuos son elementos esenciales para el desempeño exitoso del factor humano en las organizaciones, toda vez que exista congruencia entre éstos y el trabajo que realiza.

Sin embargo, qué es lo que hace competente a una persona, ¿cuáles son las características que diferencian al individuo competente del que no lo es?, y sobre todo ¿cómo se pueden alterar esas condiciones de desempeño para que el factor humano, sea competente sin importar la naturaleza de su función?⁶⁵. Cuestionamientos que nos llevan a considerar la competencia del factor humano a partir de un marco de interpretación.

En las ciencias sociales se tiene el hábito de tomar una palabra del vocabulario común y alterar el significado al adoptarla como un término técnico o académico. Esto sucede con el término *competencia*, respecto al cual, sustenta Reva⁶⁶, existe un consenso común en que esta palabra tiene un significado cuando se utiliza en aplicaciones administrativas o directivas. También, *competencia*⁶⁷ es un término que en el español tiene un doble significado: *disputa* y *aptitud*⁶⁸.

*Competencia*⁶⁹ significa *aptitud, idoneidad*. Meister⁷⁰ define competencias al conocimiento, habilidad o conjunto de acciones que distinguen el alto desempeño de un individuo en relación al promedio. En otras palabras, las competencias se refieren, de acuerdo con Meister, a las habilidades que aseguren el alto desempeño del recurso humano en las organizaciones. Para Boyatzis⁷¹ *competencia* es cualquier rasgo personal, características o habilidades que se relacionan directamente para el desempeño efectivo en el trabajo. Por su parte Hayes⁷² considera a las competencias más que una simple habilidad para hacer algo, las competencias son un conocimiento genérico, son los motivos, los rasgos, los roles sociales y las habilidades de una persona para su desempeño en el trabajo. Por otro lado, Albanese, Práhalad y Hamel consideran a las competencias como una característica que contribuye al desempeño

⁶⁴ Milán, 1995. *op. cit.*, pp. 72-74.

⁶⁵ García Saldaña, 1995. *op. cit.*, p. 44.

⁶⁶ Reva Berman Brown, "Reframing the Competency Debate, Management Knowledge and Meta-competence in Graduate Education", en *Management Learning*, Vol. 25, Núm. 2, 1994, pp. 289-290.

⁶⁷ No así la palabra *competency* o *competence* en inglés.

⁶⁸ Mertens, 1996. *op. cit.*, p. 59.

⁶⁹ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Madrid, Editorial Espasa-Calpe, 1990, p. 331.

⁷⁰ Meister Jeanne C., *Corporate Quality Universities. Lessons in building a world-class work force*. U.S.A., American Society for Training and Development, . 1994, p. 86.

⁷¹ Boyatzis, R.E., *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, New York, John Wiley, 1982, p. 90.

⁷² Hayes, J.L., "The AMA Model of Superior Performance- Part III: How Competent Managers Work with People", en *Management Review*, March 1980, pp. 2-3.

directivo efectivo⁷³, tal es el caso de la comunicación, el involucramiento, y el intenso compromiso para el trabajo en las organizaciones⁷⁴.

La competencia del factor humano, sustenta Reis⁷⁵, hace referencia a la capacidad real de un individuo para dominar un conjunto de tareas que configuran una función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos obligan a centrarse más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para desarrollar y movilizar esas posibilidades en situaciones de trabajo, lo que aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo. La competencia⁷⁶ parte de los resultados y/o objetivos esperados por las organizaciones, que derivan en conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes requeridas. La competencia del factor humano no parte de la tarea preestablecida, sino se redefine constantemente en función a los resultados esperados de las organizaciones.

Ante la necesidad de un marco de interpretación de la competencia del factor humano en las organizaciones y a fin de ubicarlo en sus diferentes manifestaciones, en este apartado se hace referencia a tres enfoques: el conductista, el funcionalista y el constructivista; a partir de los cuales se identifican las diferentes perspectivas de la naturaleza de la competencia del factor humano que nos lleve a precisar en esta investigación la competencia de profesionales de la Contaduría y la Administración.

Teniendo un marco de interpretación, es posible orientar acciones futuras relacionadas con la competencia laboral del factor humano acorde al mundo real de las organizaciones.

1.3.1 ANALISIS CONDUCTISTA COMO BASE DE LA COMPETENCIA LABORAL

A partir de que autores como Douglas McGregor, David McClelland y Sterling Livingston han cuestionado que las calificaciones obtenidas en los exámenes que se efectúan en las universidades para evaluar a los alumnos no garantizan el desempeño profesional de los egresados, ha traído como consecuencia el desarrollo de investigaciones que pretenden identificar los factores de éxito en el desempeño del factor humano en las organizaciones.

⁷³ Albanese, Robert, "Competency-based Management Education" en *Journal of Management Development*, Vol. 8 Núm. 2, 1989, p. 66.

⁷⁴ Prahalad, C.K. y Hamel G., "The core competence of the corporation", en *Harvard Business Review*, mayo-junio, 1990, p. 82. Cf., Gary Hamel y C.K. Prahalad, *Competing for the future*, U.S.A., Harvard Business School Press, 1994, pp. 223-242.

⁷⁵ Reis, O.F., citado por Mertens, 1996, *op. cit.*, p. 62.

⁷⁶ De acuerdo con Alaluf y Stroobants, la competencia implica una nueva figura en los individuos. Con el taylorismo predominaba el *homo economicus*, es decir, el individuo guiado por su interés en maximizar su remuneración. Con el enfoque de las relaciones humanas surgió una especie de *homo socialbilis*, empujado por una lógica de los sentimientos. Hoy aparece el *homo competens*, cuyo comportamiento estaría motivado por el enriquecimiento de su cartera de competencias. Cf., Alaluf, M. y Stroobants, M. "¿Moviliza la competencia al obrero?". en *Formación Profesional*, CEDEFOP, Berlín, 1990, No. 1.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL y COMPETENCIA del FACTOR HUMANO

Richard Boyatzis⁷⁷ realizó un modelo genérico de competencias gerenciales. Para tales fines, este autor propuso una concepción de competencias: características de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo superior en el puesto. En estas características se incluían las habilidades, características de personalidad, motivos, aspectos de autoimagen y del rol social y el conjunto de conocimientos que un individuo usa en su desempeño laboral. El modelo genérico de competencias de desempeño efectivo para gerentes de Richard Boyatzis está conformado por veintiún competencias, en seis grupos (Cf. Figura Núm. 1.1); siete competencias se catalogaron como mínimas y doce como efectivas. En cuanto al poder de predicción del modelo se concluyó que aproximadamente la tercera parte de la varianza en el desempeño de un gerente puede ser explicado por estas competencias genéricas, otra tercera parte se explica por competencias específicas propias a la organización y el puesto, y la tercera parte restante de la varianza se explica por factores situacionales.

Figura No. 1.1
Modelo genérico de competencias gerenciales elaborado por Richard Boyatzis.

Cluster	Competencias
Gestión y acción por objetivos	Orientación a la eficiencia, proactivo, uso de los conceptos para fines de diagnóstico, consideraciones por los impactos.
Liderazgo	Confianza en sí mismo, presentaciones orales, conceptualización, pensamiento lógico.
Gestión de recursos humanos	Uso de poder, gestión de procesos grupales, comentarios o referencias positivas hacia las personas, autoevaluación, crítica precisa.
Dirigir subordinados	Usar el poder unilateral, desarrollar a terceros, espontaneidad.
Enfocar a otras personas	Objetividad perceptual, autocontrol, persistencia y adaptabilidad.
Conocimiento específico.	

El enfoque conductista de competencia laboral del factor humano, de acuerdo con Mertens⁷⁸, considera al desempeño efectivo de éste como elemento central de la competencia, mismo que se define para alcanzar resultados específicos en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización. En este sentido la competencia describe lo que el individuo puede hacer y no necesariamente lo que hace, ni tampoco lo que siempre hace. El análisis conductista parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados, y define el puesto en términos de las características de dichas personas. El énfasis está en el

⁷⁷ Boyatzis, R.E., *The Competent Manager: A model for effective performance*. New York, John Wiley, 1982.

⁷⁸ Mertens. 1996, *op. cit.*, pp. 69-74.

desempeño superior en el que las competencias son las características de fondo que causan la acción de una persona.

Siguiendo el esquema conductista a principios de los años noventa, en los Estados Unidos de Norteamérica se preparó un informe sobre los cambios que deben hacerse en las escuelas y universidades para que los egresados estén mejor preparados para los desafíos de la competitividad del futuro próximo. El informe elaborado por el Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills⁷⁹ identificó las principales áreas de habilidades necesarias para obtener un empleo, y las agrupó como habilidades fundamentales necesarias para todos los trabajos y las competencias, correspondientes a las habilidades que distinguen al individuo que ha alcanzado un perfil de excelencia (Cf. Figura Núm. 2). No obstante que en esta investigación se analizaron puestos y tareas mediante entrevistas con 200 trabajadores, el resultado arrojó las habilidades y competencias para una muestra reducida de puestos que no fue posible generalizar hacia todos los puestos de la fuerza de trabajo de ese país.

Figura Núm. 2
Competencias entre sectores y ramas de actividad
(Cross-Occupational Competences)

<p>1. Habilidades fundamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemática, expresión y capacidad de escuchar. • Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar. • Cualidades analíticas: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, <u>gestión personal, integridad y honestidad.</u>
<p>2. Competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales, personal. • Relaciones interpersonales: participa como miembro de un equipo, enseña a otros; servicio a clientes/consumidores; despliega liderazgo; sabe negociar y trabajar con personalidades diversas. • Gestión de información: busca y evalúa información, organiza y mantiene los sistemas de información, interpreta y comunica información, usa computadoras para procesar información. • Comprensión sistémica: comprende interrelaciones complejas, entiende sistemas, monitorea y corrige el desempeño, mejora o diseña sistemas. • Dominación tecnológica: selecciona tecnologías, aplica tecnología en la tarea, da mantenimiento y repara equipos.

⁷⁹ Citado por Mertens. 1996. *op. cit.*, pp. 72-74.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

De igual forma Henry Levin de la Universidad de Stanford⁸⁰, en su estudio titulado *Educational Requirements for New Technologies and Work Organization*, investigó las competencias necesarias para el ambiente de trabajo contemporáneo, en especial en organizaciones caracterizadas por el uso de diferentes tecnologías con los consecuentes cambios en las formas de organización y división del trabajo (Cf. cuadro núm. 1.3). La premisa de Levin es que las organizaciones, objeto de sus investigaciones, en el futuro demandarán del factor humano, en gran medida, habilidades cognitivas, cooperación, comunicación, habilidad para resolver problemas, habilidad para obtener y utilizar la información, entre otras.

El enfoque conductista de competencia laboral ha sido objeto de críticas, principalmente porque la definición de competencia es tan amplia que incluye motivaciones, habilidades, personalidad, actitudes, capacidades; no existe una clara distinción entre competencias mínimas y competencias efectivas; además, los modelos son históricos, es decir, están relacionados con el éxito en el pasado, y son menos apropiados para las organizaciones que enfrentan constantes cambios.

Figura Núm. 1.3
Competencias para el ambiente de trabajo contemporáneo.

1. <u>Iniciativa</u>
2. <u>Cooperación</u>
3. <u>Trabajo en Grupo</u>
4. <u>Entrenamiento de colegas</u>
5. <u>Evaluación</u>
6. <u>Comunicación y Escucha</u>
7. <u>Razonamiento</u>
8. <u>Solución de Problemas</u>
9. <u>Toma de decisiones</u>
10. <u>Obtención y uso de Información</u>
11. <u>Planeación</u>
12. <u>Habilidades de Aprendizaje</u>
13. <u>Habilidades multiculturales</u>

1.3.2 ANALISIS CONSTRUCTIVISTA DE LA COMPETENCIA LABORAL

El enfoque constructivista de la competencia laboral aclara las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación. Este enfoque rechaza la separación entre la

⁸⁰ Levin, H. Investing in People. A Strategy to Address America's Work-force Crisis, en Meister, J.C., *Corporate Quality Universities. Lessons In Building a World-Class Work Force*. U.S.A., American Society for Training and Development. 1994, pp. 100-102.

construcción de la norma de competencia y la estrategia de capacitación, construye la competencia no sólo a partir de la función, sino también concede igual importancia a la persona, sus objetivos y posibilidades.

Los principios del enfoque constructivista, refiere Mertens⁸¹, giran en torno de personas de menor nivel académico en las organizaciones, a diferencia del enfoque conductista que toma como referencia para la construcción de las competencias a los trabajadores, directivos y personal más aptos, o bien de empresas de alto desempeño. Este enfoque, de acuerdo con sus principios, rechaza la exclusión de las personas menos preparadas, plantea una estrategia de formación por alternancia, es decir, periodos de formación teórica alternados por periodos de formación práctica; la capacitación individual sólo tiene sentido dentro de una capacitación colectiva; la identificación de las competencias y de los objetivos comienza por identificar y analizar las disfunciones propias de cada organización.

1.3.3 ANALISIS FUNCIONAL COMO BASE DE LA COMPETENCIA LABORAL

El análisis funcional se ha acogido a la teoría de sistemas. Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la organización no se formulan como sistema cerrado, más bien en términos de su relación con el entorno. La organización se concibe como un sistema que funciona relacionándose con su entorno, consecuentemente la función de cada persona que trabaja en ella.

El análisis funcional, de acuerdo con Mertens⁸², parte de lo existente como contingente, y lo relaciona con puntos de vista del problema, que en este caso es un determinado resultado esperado por la organización, va más allá de la simple continuación de la reproducción de la empresa como sistema en sí mismo. En términos de competencia se buscan aquellos elementos de habilidades, actitudes, valores y conocimientos relevantes para la solución de problemas y/o la obtención de resultados en las organizaciones, más allá de lo que está resuelto. El análisis funcional⁸³ en sí es una metodología que permite obtener la información necesaria para la definición de normas de competencia laboral, se basa en identificar y ordenar las funciones productivas, de manera tal que se llegue a una descripción precisa de un área ocupacional, desde el propósito principal hasta las contribuciones individuales requeridas para el cumplimiento del propósito mencionado.

Una metodología cercana a este enfoque es el Developing A Curriculum (DACUM), originalmente desarrollado en Canadá y utilizado en Estados Unidos de Norteamérica por la Universidad de Ohio en la elaboración de los currículos profesionales, es altamente participativa y se desarrolla con grupos de trabajo y expertos de diferentes organizaciones; consiste en la definición de las funciones en cada ocupación o profesión, en todas las funciones se requieren conocimientos,

⁸¹ Mertens. 1996. *op. cit.*, pp. 81-84.

⁸² Mertens. 1996. *op. cit.*, pp. 74-80.

⁸³ AMECAP-CONOCER. *Seminario sobre Competencia Laboral y Capacitación*, Septiembre. 1997.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

habilidades, herramientas y actitudes para el desempeño profesional. Mediante esta técnica, refieren Crawford *et. al.*,⁸⁴ pueden desarrollarse currículos innovadores, no obstante sus bondades en la conformación de las competencias profesionales, las funciones son separadas y no establecen un vínculo entre sí, tanto en su definición como en la formación de la competencia del factor humano.

Por otro lado, autores australianos⁸⁵ proponen un análisis funcional modificado, consistente en un análisis de competencia como una relación holística o integrada que analiza la compleja combinación de conocimientos, actitudes, valores y habilidades necesarios para el desempeño de profesionistas en situaciones específicas.

Bajo los tres marcos de interpretación de competencia del factor humano antes referidos se identifican perspectivas diferentes de la naturaleza⁸⁶ de la competencia: conjunto de tareas, conjunto de atributos, como concepto integrado u holístico de competencia.

La competencia como lista de tareas se analiza en función de las tareas independientes que se lleva a cabo, su objetivo es especificar en forma detallada y clara todas las tareas a fin de que no existan desacuerdos sobre lo que constituye el desempeño en cada una de ellas. Ésta es una perspectiva reduccionista, en el sentido que ignora atributos y procesos de grupo, y su efecto en el desempeño; además carece de una base teórica. En este sentido, afirma Gonczi y Athanasou⁸⁷, la esperanza de poder definir con toda claridad el desempeño exitoso es una quimera, lo que lleva al fracaso a este enfoque.

La competencia como conjunto de atributos⁸⁸ se concentra en aspectos como es el conocimiento o el pensamiento crítico. En este enfoque las competencias se consideran atributos generales y se ignora el contexto en que podrían aplicarse, es un enfoque que fue utilizado en el ámbito de la administración de organizaciones por autores como McBer y Richards Boyatzis. Las dificultades que presenta es que no existe una certeza absoluta de que las competencias generales realmente existan y son de poca ayuda para quienes diseñan los currículos profesionales.

Como relación holística o integrada, la competencia, de acuerdo con Gonczi y Athanasou⁸⁹, combina el enfoque de atributos generales con el contexto en que se aplican. Analiza la compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) que se ponen en juego para que los estudiantes interpreten las situaciones en las que se encuentren y, consecuentemente, actúen. La competencia bajo este enfoque, se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este enfoque es holístico porque integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias tareas simultáneamente y toma en cuenta el contexto en el cual tiene lugar la acción, además incorpora la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

⁸⁴ Crawford D.G., Glendenning D. y Wilson W.. "La educación basada en competencias: tres comentarios sobre Canadá", en Argüelles, 1996. *op. cit.*, pp. 233.

⁸⁵ Citado por Mertens, 1996. *op. cit.*, p. 78.

⁸⁶ Gonczi Andrew y Athanasou James. "Instrumentación de la educación basada en competencias", en Argüelles, 1996. *op. cit.*, pp. 271-272.

⁸⁷ *Ibid.*, pp. 271-272.

⁸⁸ *Ibidem.*, pp. 272-274.

⁸⁹ *Ibidem.*, pp. 274-287.

Este enfoque es utilizado en Australia por las profesiones, y en cierta forma por todas las áreas ocupacionales, para conformar la competencia profesional y los currículos respectivos.

La implicación que tiene en la educación profesional el enfoque holístico o integral de competencia en el desarrollo de la competencia de los profesionistas formados es que el currículo necesita simular o incluir la realidad, tener un aprendizaje basado en problemas o casos, e incluir un componente de experiencia práctica. También, la competencia del factor humano en sí no puede ser observada directamente en los individuos, por lo que en su evaluación se requieren las suficientes evidencias para llegar a un juicio fidedigno respecto de la competencia de una persona.

La revisión de los marcos de interpretación de la competencia del factor humano y la naturaleza de la competencia, si bien no son exhaustivos, han servido de base para precisar en esta investigación la competencia del factor humano, concebida bajo un enfoque holístico, y entendida como el conjunto de atributos, en términos de habilidades, conocimientos y actitudes, determinados mediante un proceso en el que participan profesionales expertos que concluye en la precisión de un perfil profesional.

Bajo esta concepción la formación de profesionales competentes está en función de conformar en ellos el perfil profesional, en términos de habilidades, actitudes y conocimientos, señalados en los planes de estudio, mismos que han sido elaborados mediante la participación concertada con expertos, comunidad académica y universitaria⁹⁰.

1.4 TENDENCIAS EN LA CONFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

La necesidad de conformar el factor humano de las empresas competitivas a nivel nacional como internacional las ha llevado a emprender diversas acciones. En la actualidad las organizaciones tienen avances y experiencias en el entrenamiento, capacitación y formación del factor humano, empero, a juicio de Bing Christopher⁹¹, se ha cuestionado si éstas tienen la obligación de entrenar y preparar al factor humano que habrán de emplear.

Debido a que el conocimiento se torna obsoleto a una velocidad importante, plantea Meister⁹² que el personal que sobresaldrá será aquel que asuma un compromiso con el aprendizaje continuo de nuevos conocimientos, habilidades y competencias, razón por la cual existen organizaciones que participan en acciones específicas en torno a conformar al factor humano competitivo.

⁹⁰ Cf., Facultad de Contaduría y Administración. *Plan de Estudios 1993*. México, Mc Graw Hill, UNAM, FCA, 1992, p. 7; *Gaceta de la Facultad de Contaduría y Administración*, "Invitación a profesores y alumnos a conocer y opinar acerca de los nuevos planes de estudio 1998 para licenciatura". UNAM, 1997, Vol. III, Núm. 33.

⁹¹ Bing Christopher, "Educating The Workforce of the future". en *Harvard Business Review*. March-April, 1994, p. 39.

⁹² Meister, 1995. *op. cit.*, pp. 19-20.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

A fin de precisar algunas tendencias en la conformación de la competencia del factor humano, en este apartado se hace referencia a las universidades corporativas de calidad, el esquema japonés de recurrir a los propios gerentes y supervisores para impartir la base de aprendizaje en la filosofía y cultura de la empresa, así como en las habilidades específicas del puesto⁹³. De igual forma, se incorpora en este apartado el modelo de formación dual alemán y, finalmente, se hace referencia al enfoque de capacitación basada en competencias.

Como se citó previamente, estas tendencias no pretenden ser generalizaciones y los hechos o eventos señalados en cada una de ellas sólo aplican a cierto periodo cultural o histórico, razón por la que cada una de las tendencias señalada es una afirmación singular y no una ley universal.

1.4.1 UNIVERSIDADES CORPORATIVAS DE CALIDAD

Las Universidades Corporativas (UC), de acuerdo con Meister⁹⁴, se distinguen por sus esfuerzos de clase mundial para entrenar, a todos los niveles, la fuerza de trabajo en las competencias que necesitan para ser exitosos en sus trabajos actuales, así como para adaptarse a los requerimientos futuros.

Las Universidades Corporativas constituyen un movimiento que está comenzando a revolucionar en los Estados Unidos de Norteamérica la forma en que las empresas están enfrentando el reto de reentrenar la fuerza de trabajo. Los principios⁹⁵ que las rigen son: ciudadanía corporativa, enfoque estratégico, aprendizaje de por vida, cadena de desarrollo.

Las organizaciones que se caracterizan por una estructura plana con mayor flexibilidad en sus procesos y en sus operaciones, se desenvuelven en ambientes competitivos y están en un proceso de cambio en donde la toma de decisiones tiende a descentralizarse para promover la participación de los integrantes de la organización. En este ámbito se espera que el personal asuma un mayor número de trabajos, que sea más ambicioso y más capaz. Meister⁹⁶ interesada en determinar un conjunto de competencias esenciales de la fuerza de trabajo que tipifica como críticas para las empresas norteamericanas, realizó una investigación identificando las competencias como habilidades específicas o el *know-how* que los trabajadores y empleados necesitan para desempeñarse en su trabajo. Éstas son:

⁹³ Carrillo G., Francisco Javier. "La identificación, capacitación y motivación de los recursos humanos técnicos". en Muláz del Pozo, Pablo (Coordinador). *Aspectos Tecnológicos de la Modernización Industrial de México*. México. AIC-ANI-FCE. 1995. p. 283.

⁹⁴ Meister, 1994. *op. cit.*, p. viii.

⁹⁵ Meister, 1994. *op. cit.*, pp. 30-52.

⁹⁶ Meister, 1994. *op. cit.*, pp. 5-8.

- **Habilidades de aprendizaje.** Capacidad del individuo para aplicar el conocimiento existente a nuevas situaciones, aprender efectivamente nuevas materias o temáticas, experimentar con el aprendizaje de una variedad de recursos con los compañeros de trabajos, clientes, proveedores, entre otros. Estas habilidades son importantes cuando se introducen cambios en la organización y se requieren habilidades de aprendizaje de nuevos roles, procesos y habilidades.
- **Habilidades básicas de lectura, escritura, computación y razonamiento.** En este rubro es importante que el personal tenga sólidas bases en lectura, escritura, computación y habilidades de razonamiento cognitivo.
- **Habilidades interpersonales.** Incluye no sólo habilidades interpersonales tradicionales como son escuchar y comunicarse efectivamente con los compañeros de trabajo, también habilidades para el trabajo en equipo, resolución exitosa de conflictos, uso de la influencia para obtener la cooperación de los compañeros y establecer contactos en la organización.
- **Habilidad de solución de problemas y pensamiento creativo.** Incluye la habilidad de identificar problemas, analizar situaciones, clarificar opciones, evaluar alternativas y pensar creativamente para generar las soluciones que resuelvan los problemas.
- **Habilidad de liderazgo y visión.** En la organización tradicional las directrices emanaban de la alta dirección, en la organización plana el liderazgo y la visión son las claves para ejecutar las diversas acciones, el personal juega ahora un papel activo más que receptor pasivo de instrucciones para su ejecución, para lo cual es importante la habilidad de visión de las personas.
- **Autodesarrollo y Autodirección.** Se refiere a la habilidad personal de cada individuo para administrar y dirigir su vida profesional. La nueva organización flexible y descentralizada está asignando autoridad y responsabilidad a los niveles inferiores y todos deben conocer cómo desarrollarse en su trabajo, lo que incluye el desarrollo de sus habilidades y capacidades.

Las UC comparten una meta común: entrenar al personal que interviene en la cadena de valor, no sólo a sus directivos sino también al personal de todos los niveles. Muchas de las Universidades Corporativas como General Electric Management Development Institute "The Harvard of Corporate America", American Express Quality University, Disney University, First of American Bank Corporation Quality Service University, Motorola University, Ford Heavy Truck University, Hamburger University entre otras, han expandido su Universidad a Universidades Corporativas de Calidad (UCC), termino acuñado por Meister para referirse al entrenamiento de habilidades desde las técnicas y lo que requieren los directivos, hasta lo que asegura que los empleados, clientes y proveedores comprendan y conciban la visión de calidad de la compañía y desarrollen las habilidades para el éxito.

Las UCC participan de un proceso más que de la estructura física de salones de clase, constituyen un mecanismo dinámico y sistematizado de esfuerzos educativos a nivel corporación que se proporciona al personal con fundamento en los

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL y COMPETENCIA del FACTOR HUMANO

valores y la visión de la empresa. Los currículos de las UCC incluyen una serie de cursos integrados a un programa diseñado para desarrollar las competencias esenciales que define cada compañía como ventaja competitiva. Estos currículos se conforman de las 3 Cs: Ciudadanía corporativa, aprendizaje Contextual de la empresa, de sus clientes, competidores, proveedores, etc., y el desarrollo de las Competencias esenciales identificadas por la empresa.

Por ejemplo, Corning Incorporated⁹⁷ define como competencia al conocimiento, habilidades o conjunto de acciones que caracterizan al personal de alto desempeño, más allá del promedio. Esta empresa realizó un investigación para identificar las competencias que requiere su personal, como resultado se definieron 26 competencias esenciales que se ubican en tres categorías, a saber:

- **Atributos personales.** Motivación al logro, elevado autoconcepto, elevado compromiso, iniciativa en la toma de riesgos, persistencia, flexibilidad, honestidad e integridad.
- **Habilidades de Liderazgo.** Incluye habilidades de autoevaluación, para establecer relaciones, uso de información, propiciar el desarrollo de las personas, establecer contactos, construcción de equipos de trabajo, integración, facilitador del cambio, innovación, influencia estratégica, pensamiento estratégico, visión.
- **Características Operativas.** Orientación al cliente, planeación y organización, solución de problemas y toma de decisiones, orientación a los resultados con calidad, curiosidad tecnológica, establecimiento de prioridades.

⁹⁷ Citado por Meister, 1994, *op. cit.*, pp. 56-59.

Las UCC se ubican dentro de un enfoque conductista de competencia laboral a nivel organizacional, que si bien no pretenden certificar la competencia del factor humano son un concepto de las grandes empresas a fin de conformar una cultura de trabajo que posibilite el logro de objetivos organizacionales. Otras organizaciones también han realizado diversos esfuerzos para conformar la competencia del factor humano, entre ellas se encuentran Unión Fenosa⁹⁸, Lucent Technologies⁹⁹, Cemex¹⁰⁰, entre otras. Con la inversión que se realiza en el factor humano y todos lo que intervienen en la cadena de valor se pretende lograr y asegurar, por estos medios, la permanencia y competitividad de las organizaciones.

1.4.2 MODELO DUAL ALEMÁN

En los últimos años, el interés que a escala mundial ha despertado la formación profesional alemana va aumentando cada vez más por motivos tales como el menor desempleo y la menor criminalidad que existe en el ámbito juvenil comparado con otros países industriales y la transición organizada de la escuela al mundo de trabajo. El punto central de la formación profesional en Alemania no lo constituye la escuela, sino la empresa¹⁰¹.

En Alemania existen unas 500,000 empresas que se dedican a la formación y representan todas las ramas económicas: la industria, el comercio, el sector de los servicios, la agricultura, el servicio público y las profesiones liberales (abogados médicos, farmacéuticos, etc.), entre otras.

El sistema dual representa un concepto de formación técnico-profesional en el sentido que la economía asume la dirección del proceso dentro de una serie de condiciones marco que fija el Estado para que ella sea la que asuma la responsabilidad del éxito o fracaso de sus procesos. El sistema Dual es un diseño organizativo totalmente distinto del modelo escolar que es típico en la estructura de formación española dominante y que representa una característica muy generalizada en los países de corte latino. Se trata, de acuerdo con García¹⁰², de una formación profesional como función de la empresa que se lleva a cabo integrando al individuo en el proceso productivo.

Bajo el modelo dual alemán, refiere García¹⁰³, la función de la empresa es asumir el proceso de formación empresarial del joven. Aquí la empresa es la

⁹⁸ Vázquez Pena, José María. "Desarrollo de competencias en los empleados: una visión con futuro", en *LX Congreso Iberoamericano y XLX Congreso Nacional de Capacitación y Desarrollo*, México, Octubre, 1997.

⁹⁹ AMECAP-CONOCER. Seminario sobre Competencia Laboral y Capacitación, México, Septiembre, 1997.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Sistema de Capacitación Dual de la República Federal Alemana*, 1995, p. 1.

¹⁰² García Echevarría, Santiago. "El sistema Dual: Una Organización Eficaz de la Formación Profesional ante el Reto Europeo del 93", en *Alta Dirección*, España, 1992, vol. 77, Núm. 162, pp. 108-109.

¹⁰³ García Echevarría, Santiago. "Formación Profesional en la Estructura Empresarial Vasca: Condiciones para el éxito", en *Alta Dirección*, España, 1991, Vol. 27, Núm. 159, pp. 23-29.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

protagonista sobre la que pivota la formación profesional, acompañada de la aportación que realizan en la formación teórica las Escuelas de Formación Profesional. Son muy amplias las tareas de formación que han sido encomendadas a la empresa¹⁰⁴, por ejemplo: cuidar de que sean transmitidos los conocimientos y las destrezas indispensables, ejecutar el proceso de formación con apego al plan previsto, lograr los objetivos de aprendizaje en el tiempo previsto, entre otras.

Para las empresas alemanas este esquema de integración estructural de formación profesional en el propio diseño organizativo y directivo de la empresa implica¹⁰⁵ la integración del proceso de formación en la estructura organizativa que requiere de un conjunto de factores determinantes de la capacidad de la empresa. Dentro del Sistema Dual de Formación el Estado juega un papel preponderante, establece el marco legal, el marco institucional y el marco que regula el reparto de roles entre las diferentes instituciones que participan en el proceso de formación. Es así como el Estado constituye un participante clave en el proceso de formación de los jóvenes, al igual que las empresas¹⁰⁶. Este sistema de formación proporciona ciertas ventajas a las empresas, una de ellas es el hecho de que la empresa se ve confrontada con el futuro mediante la necesidad de dotarse de recursos humanos preparados para poder hacer frente a los cambios, y diseña la formación para las necesidades que se esperan.

Por otro lado, el joven se incorpora a la vida profesional y al proceso productivo en una edad temprana, edad en la que puede asimilar perfectamente el proceso de cambio; se forma haciendo, motivado e integrado en la organización empresarial. Bajo este sistema no existen rupturas cuando un joven termina su formación profesional y tiene que buscar trabajo. El sistema dual es un proceso continuo, de manera que el individuo que se está formando pasa de la terminación del periodo de formación a la realidad profesional sin problemas. La selección del factor humano en el sistema dual, refiere García¹⁰⁷, se hace sobre las capacidades que la empresa ha creado, conoce y sabe, y no tiene que recurrir a los procesos inciertos, complejos y con riesgos de fracasos en la selección de personal.

1.4.3 LA ADMINISTRACIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA EMPRESA JAPONESA

En Japón, de acuerdo con Ishikawa¹⁰⁸, la educación es obligatoria hasta el noveno grado, pero el porcentaje de niños que pasan del nivel de escuela media a escuela secundaria y de la escuela secundaria a la universidad es muy alto. Por tanto, las personas que ingresan al mercado laboral saben leer y escribir y tienen buenas aptitudes matemáticas, situación que facilita la capacitación del personal en los métodos estadísticos y el control de la calidad.

¹⁰⁴ STPS, 1995, *op. cit.*, p. 26.

¹⁰⁵ García Echevarría, 1992, *op. cit.*, pp. 109-111.

¹⁰⁶ García Echevarría, 1992, *op. cit.*, p. 193.

¹⁰⁷ García Echevarría, 1992, *op. cit.*, p. 195.

¹⁰⁸ Ishikawa K., *¿Qué es el Control Total de la Calidad?, La modalidad japonesa*. Colombia. Editorial Norma, 1986, p. 27.

Mucho se ha proclamado que el control de la calidad empieza con educación y termina con educación, también que ningún otro país como Japón ha promovido la educación en control de calidad. En Japón, refiere Ishikawa¹⁰⁹, existen programas educativos para cada nivel en la empresa incluyendo presidentes y directores, directores administrativos, jefes de división y sección, ingenieros, supervisores, promotores, dirigentes, miembros de los círculos de calidad y obreros de línea. Además, se fomenta la educación a largo plazo y se continua indefinidamente, tanto la educación como la capacitación se imparte dentro de la empresa. La educación formal constituye menos de la tercera parte del esfuerzo educativo total.

En Japón la educación y el entrenamiento están integrados a la vida laboral, es una cultura en la que el aprendizaje de por vida se lleva a su máxima expresión, cultura en la que el entrenamiento representa algo más que un instrumento para el ascenso. El entrenamiento en lugar de estar diseñado con base en programas nacionales, es planeado y proporcionado por cada empresa, independientemente del tamaño de la misma¹¹⁰.

El aprendizaje se percibe como un camino para desarrollar continuamente el potencial humano de cada persona, y sólo incidentalmente como una forma de capacitar a los empleados para tareas específicas. El objetivo principal del entrenamiento japonés es difundir la filosofía y cultura de la empresa para, después, desarrollar habilidades específicas. Los propios gerentes y supervisores son responsables en buena medida de este entrenamiento. Otra característica de este sistema es la extensa rotación programada de puestos. Al pasar por diversos puestos los empleados adquieren visión sistémica y un perfil multifuncional¹¹¹. En la empresa japonesa se admite la existencia de un mercado de trabajo interno el cual constituye un factor de estabilización del empleo en la empresa y de calidad del trabajo.

La organización de la empresa japonesa ha llevado a su personal a desarrollar capacidades para efectuar tareas diferentes, para manejar varias máquinas correspondientes a operaciones sucesivas, para administrar tanto la programación como el diagnóstico, el mantenimiento o la calidad. El sistema de salario a la antigüedad cuyo objetivo es retener al trabajador, también le permite invertir en su preparación con menos reserva pues podrá "recuperar" con creces la inversión efectuada. De igual forma las inversiones en recursos humanos garantizan un alto nivel de polivalencia y plurifuncionalidad de los asalariados, quienes hacen posible la eficacia de las innovaciones en la organización¹¹².

Ciertamente, a nivel internacional las lecciones de la escuela japonesa se copian, principalmente porque corresponden a la fase actual de un capitalismo que se caracteriza por el ascenso de la competencia, por la diferenciación y la calidad. Así también, dicha imitación obedece a ser estas lecciones portadoras del modo de extracción de ganancias de producción que corresponde a las normas actuales de

¹⁰⁹ *Ibid.*, pp. 33-35.

¹¹⁰ Carrillo, F.J., "Diseño de sistemas de aprendizaje a la medida", en Carrillo, 1995, *op. cit.*, p. 281.

¹¹¹ Carrillo, 1995, *op. cit.*, p. 281.

¹¹² Coriat, 1992, *op. cit.*, pp. 90-91.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

competencia entre empresas¹¹³, no obstante, para llegar a la efectividad de su aplicación muchas empresas de diversos países, en los que se incluye México, tendrán que adaptar las técnicas japonesas a su entorno, en tanto no se generen las propias¹¹⁴.

1.4.4 CAPACITACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Ante la globalización y el desarrollo tecnológico que enfrentan actualmente las organizaciones, el reto es lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con transformaciones de la estructura productiva, en este contexto, la capacitación no puede concebirse como una actividad aislada y desvinculada de la estrategia de mejoramiento de la productividad y competitividad de la economía, ni tampoco de la ampliación de los niveles de bienestar de la población. Por el contrario, refiere Ibarra¹¹⁵, la capacitación constituye un proceso esencial para la transformación productiva y el desarrollo con equidad social. La globalización va generando cambios, reflejo de ello es la capacitación basada en competencias, enfoque que difiere de los modelos tradicionales de la capacitación y educación profesional, desde los puntos de vista de su filosofía, metodología y práctica.

De acuerdo con Saluja¹¹⁶, el objetivo de la capacitación basada en competencias es desarrollar una fuerza laboral competente, con énfasis en la adquisición de habilidades necesarias en los lugares de trabajo. Este tipo de capacitación se funda en normas explícitas basadas en resultados, énfasis centrado a lograr dichas competencias. En este caso no importa cómo se llegue a ellas, pueden ser cursos, la experiencia laboral o actividades recreativas. Es un enfoque para el desarrollo de habilidades que fomenta los logros y otorga créditos por ello. Las calificaciones relacionadas con la capacitación basada en competencias, refiere Saluja¹¹⁷, avalan lo que las personas hacen, no cómo aprenden a hacerlo.

Las quejas de los empleadores porque el sistema de capacitación no logra desarrollar las habilidades y actitudes hacia el trabajo que exigen las economías modernas; la variabilidad en los costos de la capacitación por unidad; la obsolescencia de los conocimientos y la experiencia de muchos instructores implicados en la capacitación institucional; la progresión incierta de la capacitación al

¹¹³ Coriat. 1992. *op. cit.*, p. 146.

¹¹⁴ Lawrence J.J. y Ryh-Song Y., "The influence of mexican culture on the use of japanese manufacturing techniques in Mexico", en *Management International Review*, 1994, Vol. 34. Núm. 1, pp. 49-66.

¹¹⁵ Ibarra Almada, Agustín E., "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral", en Argüelles, Antonio (Compilador). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México. Limusa-SEP-CNCL-Conalep, 1996, pp. 29-30.

¹¹⁶ Saluja, Som. "La capacitación basada en competencias en el Reino Unido", en Argüelles, Antonio (Compilador). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México. Limusa-SEP-CNCL-Conalep, 1996, p. 146.

¹¹⁷ *Ibid.*, p. 148.

empleo; la baja estima en que se tiene la capacitación profesional, considerada de "segunda" y de menor status que la formación académica; y la inflexibilidad inherente a muchos métodos de capacitación tradicionales, limitados por un marco temporal y caracterizados por complicados planes de estudio y requisitos de ingreso han llevado a conformar la capacitación basada en competencias.

La capacitación basada en competencias se centra en la solución de algunos de estos problemas, pone énfasis en la adquisición de habilidades basadas en el trabajo y la participación activa de los empleadores para determinar las normas, responde a la pertinencia de la capacitación y la progresión hacia el empleo. El cumplimiento de las normas tiene que demostrarse en diferentes ambientes, la práctica laboral debe apoyarse en conocimientos que permitan aplicar las habilidades de diferente manera, entre las habilidades debe tomarse en consideración el trabajo en equipo y la resolución de problemas, enfoque con el que se pretende formar trabajadores flexibles. El cumplimiento de las normas no tiene que ver con la manera en que son capacitadas las personas, razón por la cual existe mayor flexibilidad en el diseño de programas de capacitación y los individuos pueden avanzar a su ritmo, sin la tradicional limitación de los cursos de capacitación regidos por un marco temporal¹¹⁸.

De acuerdo con Saluja¹¹⁹, existen dos enfoques básicos de la capacitación basada en normas de competencias: el del Reino Unido y el de los Estados Unidos de Norteamérica. No obstante, existen también experiencias al respecto en Canadá, Australia, Nueva Zelanda y recientemente en México.

El enfoque del Reino Unido define a las competencias en función de las normas necesarias para el trabajo, es decir, lo que se espera que un trabajador competente realice en un área determinada, sistemáticamente y en condiciones diferentes. La atención se centra en las funciones, no en el oficio, y en la competencia en el lugar de trabajo. El enfoque estadounidense considera la competencia no desde la perspectiva de las tareas que se desempeñarán en un oficio, sino desde el punto de vista de las competencias que habilitan a una persona para desempeñar dichas tareas. La atención se centra en las características que determinan que el desempeño sea efectivo y óptimo, el énfasis está en las competencias.

Si bien estos enfoques difieren en algunos aspectos, también, refiere Saluja¹²⁰, comparten características clave: ambos se basan en comportamientos explícitos y normas basadas en resultados, los dos enfoques se relacionan con requisitos de desempeño laboral reales y se interesan por la producción. Ambos, se basan en la investigación, las normas y las competencias, definidas estas últimas con la participación activa de los interesados, y tienen particular interés por la evaluación.

De acuerdo con los resultados de una encuesta realizada por la Confederación de Industrias Británicas¹²¹, los beneficios de la capacitación basada en

¹¹⁸ *Ibidem.*, p. 150.

¹¹⁹ *Ibidem.*, pp. 146-148.

¹²⁰ *Ibidem.*, p. 146.

¹²¹ Hanson, Mike, "Lecciones y experiencias del desarrollo de la educación y la capacitación", en Argüelles, Antonio: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México, Limusa-SEP-CNCCL-Conalep, 1996, pp. 200-216.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

normas de competencia, según refieren los empleadores, son las mejoras en el desempeño y los resultados de las empresas, fuerza laboral más motivada y flexible, sistemas de capacitación interna más eficientes y efectivos, sistema enfocado a los objetivos de la empresa. Sin embargo, también en dicha encuesta se señalan varios problemas, algunas de las normas de competencia son muy generales, se ha expresado la preocupación por conservar la distinción entre los niveles de competencias, también, se ha solicitado que en las normas se incluyan aspectos relacionadas con la ética y los valores, entre otras.

La tendencia de conformar la competencia del factor humano está presente en las acciones emprendidas por organizaciones y países, es también una práctica a seguir solo por las grandes empresas y corporaciones, en especial por las que compiten en mercados internacionales o de países desarrollados. Situación que conduce a cuestionar quién se encarga de conformar la competencia del factor humano, en especial del nivel profesional y en particular de los profesionales en la Contaduría y la Administración.

Al respecto, como ha señalado Barnés¹²², toca a las Universidades apoyar a nuestro país en el proceso de transformación que experimentan muchas organizaciones a fin de formar el factor humano altamente preparado que requiere, capaces de enfrentar una nueva problemática en su ámbito de competencia. Si bien, el país no puede quedarse al margen de los cambios y el avance del conocimiento, menos aún la Universidad Nacional, ni quedar rezagados en un mundo globalizado, que se torna cada vez más competitivo.

Con el fin de considerar las acciones que se promueven en torno a la conformación de la competencia del factor humano en nuestro país, en el siguiente apartado se expone una aproximación al respecto.

1.5 ACCIONES PARA CONFORMAR LA COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO EN MEXICO

Una investigación efectuada por Nacional Financiera y el Instituto de Ejecutivos de Finanzas¹²³ para caracterizar el patrón de ventajas competitivas nacionales que prevalece en la economía mexicana analizó doce sectores y tres clusters, mediante el modelo de Michael Porter. Entre sus conclusiones se tiene que la competitividad de las empresas mexicanas no depende de la relativa dependencia de los factores de producción; para ser competitivas las empresas requieren una innovación constante, ser oportunas y agresivas. Así también, de acuerdo con esta investigación, las ventajas competitivas de las empresas pueden ser creadas, no son innatas a ciertas industrias, sectores o países. El gobierno mexicano no busca intervenir deliberadamente en la actividad económica con políticas proteccionistas, ahora busca moldear los atributos del país para generar ventajas competitivas sostenibles. En torno a estas conclusiones, no se destaca al factor humano como eje central o factor clave en el logro de la competitividad de las empresas, sin embargo,

¹²² Gaceta de la Facultad de Contaduría y Administración, 1997, *op. cit.*, pp. 3-8.

¹²³ NAFIN-IMEF, *La Competitividad de la Empresa Mexicana*, México, 1995, pp. 37-267.

en la investigación antes referida se recomienda: a las empresas, invertir en la formación de capital humano, ya que dadas las condiciones de la economía, el mercado así lo exige; y al gobierno, fomentar un sistema de ciencia y tecnología y un aparato educativo acorde con las necesidades de la competitividad¹²⁴.

Independientemente de las recomendaciones que se presentan en la investigación antes citada, qué se ha emprendido para el logro de la competitividad de las organizaciones mexicanas, y para conformar la competencia del factor humano. Durante las últimas tres décadas, de acuerdo con Ortiz¹²⁵, en México se han instrumentado políticas económicas y cambios estructurales con el propósito de incrementar la eficiencia del sector productivos. En la búsqueda de la competitividad de la industria nacional se han generado nuevas instancias¹²⁶ con el propósito expreso de promover la modernización de la industria, en especial de la micro, pequeña y mediana empresa. Estas instituciones son:

Metrología y Propiedad Industrial

- Centro Nacional de Metrología (Cenam)
- Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI)

Calidad y Certificación

- Sociedad Mexicana de Normalización y Certificación S.C. (Normex)
- Asociación Nacional de Normalización y Certificación del Sector Eléctrico A.C. (Ance)
- Instituto Mexicano de Normalización y Certificación A.C. (IMNC)
- Calidad Mexicana Certificada A.C. (Calmecac)
- Premio Nacional de Calidad

Promoción de la Innovación Tecnológica

- Unidad de Transferencia de Tecnología (UTT)
- Fideicomiso para el Desarrollo de la Industria Mexicana (Fidein)
- Fundación Mexicana para la Innovación y Transferencia de Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa A.C. (Funtec)

Así también, el 24 de diciembre de 1992 entró en vigor la Ley Federal de Competencia Económica¹²⁷, cuyo objetivo es asegurar que los mercados tengan un comportamiento adecuado, lo cual significa que, si bien los mercados ofrecen señales correctas para una asignación óptima de recursos, no todos ellos son perfectos ni resuelven todos los problemas; es decir, no todo se puede dejar al libre mercado. Por esta razón, se sustenta la necesidad indispensable de una autoridad - independiente y profesional- que evite malos comportamientos y distorsiones en el mercado, y concentre su atención en la competencia. En los mercados cuyas estructuras no permiten que exista competencia, es entonces cuando esta nueva ley, y

¹²⁴ *Ibid.*, pp. 271-276.

¹²⁵ Ortiz Martínez Guillermo. "América Latina ante el proceso de globalización económica", en *El Mercado de Valores*, 1997, Núm. 5, pp. 3-5.

¹²⁶ Nacional Financiera. "Nuevas instituciones para la competitividad de la industria mexicana", en *El Mercado de Valores*, Octubre 1994, Núm. 10, pp. 3-4.

¹²⁷ Nacional Financiera. "Entra en vigor la Ley Federal de Competencia Económica", en *El Mercado de Valores*, Agosto 1993, Núm. 14, pp. 25-32.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

la Comisión Federal de Competencia que con ella se crea, interviene para evitar prácticas monopólicas o distorsiones que perjudiquen la sociedad.

Estas instancias permiten dar cuenta de los esfuerzos por conducir y apoyar a las empresas al logro de su competitividad, no solo en mercados nacionales, sino también, en los mercados internacionales.

Por otro lado, en México la capacitación es entendida como una etapa de corta duración y de importancia secundaria en la preparación del factor humano¹²⁸. Están presentes requerimientos de las organizaciones mexicanas para enfrentar los constantes cambios y la creciente competitividad, tal es el caso de los requerimientos de la industria manufacturera mexicana en cuanto a conocimientos o habilidades requeridas por cambios en la organización del trabajo de producción¹²⁹.

En capacitación existen múltiples centros que ofrecen cursos, constantemente diversas experiencias se generan a fin de que la capacitación sea efectiva¹³⁰, y no quede, como refiere Cortelesse¹³¹, entre muchas de las propuestas para formar al factor humano en las empresas micro, pequeñas y medianas, tanto del personal directivo como operativo, que las más de las veces, han quedado únicamente como un conjunto de propuestas de acción.

En México, hace tres años vienen realizándose acciones tendientes para modernizar la formación y capacitación. Conjuntamente las Secretarías de Educación Pública y la del Trabajo y Previsión, en coordinación con los sectores obrero y empresarial, y de acuerdo a los resultados de las experiencias internacionales se diseñó el Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación, instalándose para ello, en agosto de 1995, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)¹³².

Estas acciones surgen, como señala Ibarra¹³³, al pasar de una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda. Además, la nueva tecnología de la producción es más flexible, las empresas están adoptando sistemas flexibles de producción que les permiten atender con oportunidad las necesidades de la demanda. Ante estos sistemas se requiere adoptar una organización flexible y abierta, de manera que la producción basada en la especialización se transforme en una estructura de redes y equipos de trabajo capaces de incorporar el cambio y la innovación tecnológica a los procesos productivos, dando origen a las estructuras ocupacionales polivalentes. Esta transformación, señala Ibarra, implica revalorar el trabajo humano en la empresa dado que el modelo de producción ya no se basa en

¹²⁸ Poder Ejecutivo Federal, *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*, pp. 152-154.

¹²⁹ INEGI, OIT, *Encuesta nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero*. México, 1995. Tabla no. 110, pp. 232-233.

¹³⁰ Cf., Diversas experiencias, modelos, esquemas y resultados se plasmaron el IX Congreso Iberoamericano y XIX Congreso Nacional de Capacitación y Desarrollo, México, 1997.

¹³¹ Cortelesse Claudio, "Factores de Competitividad de los sistemas productivos y PME: potencialidades para la cooperación internacional", en Gutiérrez Soria, Federico y Ruiz Durán Clemente, *Propuestas de Acción para impulsar el Desarrollo Competitivo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*, México, NAFIN-UNAM, 1995, pp. 61-62.

¹³² Ibarra, 1996, *op. cit.*, p. 34.

¹³³ Ibarra, 1996, *op. cit.*, p. 35.

actividades repetitivas y monótonas, sino en el trabajo intelectual y creativo de los individuos, así como en la innovación y el aprendizaje continuo.

El Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral tiene como fin transformar la capacitación en un proceso integral y permanente que abarque toda la vida productiva del individuo y otorgue facilidades y apoyos para transitar de la escuela al centro de trabajo y de éste al sistema, revalorizando tanto la función educativa de la empresa como la del propio centro educativo.

De acuerdo con la estrategia del CONOCER¹³⁴, el proceso de normalización en nuestro país se ha venido desarrollando en dos líneas: la instalación y operación de Comités de Normalización de Competencia Laboral y el desarrollo de casos piloto. Estos comités tienen la tarea de generar las normas técnicas de competencia laboral de carácter nacional. A junio de 1997, CONOCER cuenta con quince comités de normalización en la industria minera, de la construcción, azucarera y alcoholera, en tecnología mecánica, eléctrica y electrónica. También, están en proceso de promoción y sensibilización catorce comités en las siguientes industrias y sectores: pesca, forestal y silvicultura, hidrocarburos, agua, textil, conservación de alimentos, juguete, automotriz, transportación marítima, consultoría, rama bursátil, banca, televisión por cable y siderurgia.

Los casos piloto tienen como propósito obtener experiencias en empresas o asociaciones para probar metodologías y lineamientos, así como para medir los impactos del proceso de normalización en las mismas. El CONOCER ha desarrollado veintiséis casos piloto, con diferentes grado de avance, diez y seis de los cuales operan con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo, y otros más cuentan con apoyo técnico de CONOCER, financiamiento de la propia empresa y en coordinación con el Programa Calidad Integral y Modernización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se espera que con el establecimiento del Sistema Nacional de Competencia Laboral se mejore la calidad y relevancia de los programas de capacitación, al reflejar las necesidades actuales de competencia laboral. Los programas de capacitación modulares incrementarán el acceso a la formación y actualización, los trabajadores podrán obtener capacitación continua acorde con sus necesidades.

Por lo que se refiere al personal de nivel profesional, en México el factor humano que accede al mercado de trabajo, particularmente el de nivel profesional y en especial los profesionales de la Contaduría y la Administración es formado en la Universidad, y las organizaciones a fin de allegarse del factor humano que requieren seleccionan y contratan aquél que reúna, a su juicio, los requerimientos y la competencia para su desempeño efectivo en éstas, lo cual coloca a la Universidad un papel trascendente.

Uno de los tres puntos en que se presume impacta la Universidad a la sociedad e identifica la forma de maximizar esta influencia sin dejar de hacer el trabajo de investigación básica y de generación de conocimiento, referido por

¹³⁴ *Competencia Laboral*, "La normalización de la competencia laboral en México". 1997, Núm. 2, pp. 5-14.

COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA DEL FACTOR HUMANO

Barnés¹³⁵, es la formación de recursos humanos de alto nivel, correspondiendo a las Universidades jugar un papel determinante en esta tarea. Siguiendo con el pensamiento del Dr. Barnés, hoy más que nunca las Universidades participan del compromiso de enfrentar los retos de la competitividad y los cambios de las organizaciones y el país, en particular por ser responsables de conformar el factor humano de nivel profesional de las generaciones que llevarán a México al nuevo siglo. Las nuevas generaciones tendrán el desafío no solo de ser capaces de adaptarse, no a cambios pequeños y limitados, en un ambiente de actuación profesional que cambia, sino en un proceso de transformación continua y acelerada. Por estos motivos la influencia de la Universidad en la conformación de profesionales altamente competitivos justifica las acciones que se emprendan para lograrlo, además de investigaciones cuyos resultados influyan de manera importante en la formación del factor humano¹³⁶.

Con la finalidad de tener un marco de interpretación y a fin de aclarar la influencia de la Universidad en la conformación del factor humano competente, el siguiente apartado hace referencia a los diversos enfoques de influencia de la Universidad en el factor humano.

¹³⁵ Mensaje del Rector. *Cf.*, Lugo Guadalupe y Romero, Laura, "El Instituto de Física, el mayor centro de investigación del área en el mundo de habla hispana", en *Gaceta UNAM*, 1997, Núm. 3120, pp. 2-5.

¹³⁶ Este último aspecto ha sido expresado por el Dr. Barnés, *Cf.*, Lugo y Romero, 1997, op. cit.

FALTA PAGINA

No. 48

Capítulo 2

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

Y aquí en la Universidad, queremos que los estudiantes sepan que en esta casa se puede disentir, porque ni por edades ni, sobre todo por ideologías, el hombre de hoy puede siempre asentir, pero queremos enseñarles a disentir no por la violencia, sino por la razón, no por las discusiones erráticas, sino por las discusiones sistemáticas, lógicas, serias, profundas en que todos y cada uno de los participantes realicen un análisis y mejoren su capacidad de análisis no sólo en los libros sino en el país, ni sólo en el país sino en los libros y los laboratorios, para coincidir en un esfuerzo colectivo, en que todos y cada uno de los universitarios tendremos una gran responsabilidad, contribuir a que México sea un país más culto y más justo.

*Pablo González Casanova*¹³⁷

En este capítulo son abordados los enfoques conceptuales de la influencia de la Universidad en los estudiantes, la finalidad de ello es identificar aquél que permita en esta investigación determinar la influencia que tiene la Universidad Nacional Autónoma de México, en particular la Facultad de Contaduría y Administración en los estudiantes del décimo semestre de cursar el plan de estudios de las Licenciaturas en

¹³⁷ Fragmento tomado del Discurso de Protesta como Rector, pronunciado en la sesión conjunta de la Junta de Gobierno y el H. Consejo Universitario el 6 de mayo de 1970, en UNAM, *La Universidad y sus Rectores*: Pablo González Casanova, México, 1983, pp. 44-45.

Contaduría y Administración. También, se han incorporado algunas posturas teóricas relativas a la relación entre el sistema productivo y educativo tendientes a esclarecer la lógica en que opera el mercado de trabajo en el que, finalmente, estará inserto todo profesionista.

El objetivo de dicha pretensión es llegar a una comprensión de la situación actual que sirva de base para generar propuestas acordes a la misión y propósitos de la Universidad en la conformación del factor humano de nivel profesional competente. Considerando en ello, como señala el informe de evaluación de la educación superior en México de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹³⁸ que la educación superior

“... tiene riquezas importantes. Ha sido notable el crecimiento, la explosión de la matrícula escolar, y a pesar del enorme incremento de alumnos, se mantuvo el nivel de calidad educativa razonable. En 40 años se multiplicó por 42 la matrícula de la educación superior. Esto es admirable, representa una de las riquezas que hay que destacar. Por supuesto que, ante un aumento tan enorme, no hay que asombrarse de encontrar dificultades...”

Este capítulo se aborda a partir de las concepciones y enfoques generados en torno a la Universidad pública, no es de interés en esta investigación tratar los aspectos y problemáticas de las instituciones de educación superior y Universidades privadas, mismas que han tenido en los últimos años un crecimiento marcado, tendiente a atender a una clase social más privilegiada con fines inmediatos de rentabilidad más que una búsqueda y generación de conocimientos, impermeable a la penetración de las clases medias¹³⁹ y en las cuales las investigaciones respecto a la calidad de los estudios que ofrecen, comparativamente con las Universidades públicas, no revelan grandes diferencias de calidad educativa, más bien, revelan la igualación de las deficiencias¹⁴⁰, desconociéndose evidencias empíricas que sustenten dichas diferencias o deficiencias.

En el estudio de la Universidad, de acuerdo con Mendoza¹⁴¹, se detectan dos concepciones que corresponden a ideales educativos. La primera se refiere a la concepción humanista-espiritualista que postula al desarrollo individual como sustento del desarrollo social, por lo que el énfasis recae en la “formación de un hombre nuevo”, pero se trata de una formación de corte liberal. Concepción que está en la base del surgimiento de la Universidad mexicana y latinoamericana que impulsa el desarrollo de las profesiones liberales y la valoración del saber en sí mismo. La segunda concepción se ubica dentro del proceso de industrialización del país a partir de la quinta década. Se sustenta en la idea de Universidad como palanca y motor del desarrollo económico, esto debido a las circunstancias sociales en que se desenvuelve la Universidad. Bajo esta concepción la formación profesional no se visualiza en torno a un saber en sí mismo, sino como la

¹³⁸ Afirmaciones de Claude Pair, Relator del informe, en Lizárraga, Rebeca. “Universidad-Empresa. Avanza la vinculación”, en *Manufactura*, Vol. 3, Núm. 14, 1996, p. 14.

¹³⁹ Rodríguez Gómez, Roberto A. “¿A dónde va la Universidad Latinoamericana?”, en Esquivel Larrondo, Juan E. (Coordinador). *La Universidad Hoy y Mañana*. México, CESU-UNAM-ANUIES, 1995, p. 29.

¹⁴⁰ Didriksson, Axel. “La educación superior desde las perspectivas del cambio global”, en Muñoz García, Humberto y Rodríguez Gómez, Roberto (Coordinadores), *Escenarios para la Universidad Contemporánea*, México, CESU-UNAM, 1995, p. 127.

¹⁴¹ Mendoza, 1990. *op. cit.*, p. 299.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

producción de cuadros profesionales para el desarrollo económico-social del país. No es objeto de esta investigación someter a discusión el papel de la Universidad pública en México bajo las concepciones antes referidas, sin embargo, la Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo con el pensamiento del Dr. Francisco Barnés de Castro, tiene el compromiso de apoyar al país en el tránsito de profunda transformación social y económica, derivado del acelerado avance del conocimiento científico, en donde su papel es formar las generaciones que habrán de enfrentar la creciente competitividad y globalización, y no quedarse como simple testigo del progreso y los avances del conocimiento.

La necesidad de evaluar los efectos, la calidad, o la eficiencia de los procesos de formación profesional de la Universidad lleva a reconocer y formular esquemas y planteamientos teóricos que den cuenta de los resultados que produce la Universidad, así también, es preciso tomar en cuenta las evaluaciones internas y externas realizadas a ese tipo de organizaciones, es decir, contrastar lo que la academia el mercado consideran, para identificar, como refiere Tenti¹⁴², que desde fuera de la Universidad se realiza una evaluación sobre su influencia social, y al interior se emplean otros criterios tales como la eficiencia terminal, los índices de deserción y reprobación, entre otros. En este sentido, más que evaluar a la Universidad en función a su grado de adecuación a las demandas del mercado, habrá que hacerlo en función del grado de desarrollo de sus propias finalidades internas, de acuerdo con el proyecto que oriente su desarrollo institucional, como es el caso del programa de desarrollo institucional de la UNAM¹⁴³.

Los enfoques conceptuales de la influencia de la Universidad en los estudiantes son tratados en este capítulo no con el fin de evaluar el grado de adecuación Universidad-demandas, empero, si para precisar la influencia de la Universidad en los estudiantes, en particular para conformar el factor humano competente de las profesiones en cuestión, y a partir de esto generar reflexiones y sugerencias aportaciones que contribuyan al logro de sus fines en congruencia con sus fines y misión.

Existe una diversidad de estudios para predecir la influencia de la Universidad en los estudiantes, de acuerdo con Feldman¹⁴⁴, son seis las aproximaciones de las investigaciones generadas en torno a este tema, en particular esta investigación se ubica dentro de los estudios que interpretan la influencia de la Universidad en los estudiantes a partir de un marco teórico que analiza dicha influencia en términos de conformar en los estudiantes expresados en un avance en el grado de madurez que se expresa en las actitudes, conocimientos y habilidades que adquiere.

Las teorías y los modelos de la influencia de la Universidad en los estudiantes, considerados en este capítulo, corresponden a los dos grupos clasificados por Pascarella y Terenzini¹⁴⁵. El primer grupo se refiere a las teorías del desarrollo que describen las dimensiones de desarrollo del estudiante y las fases del crecimiento individual en cada

¹⁴² Tenti, Emilio, "Consideraciones sociológicas de la educación", en *Revista de la Educación Superior*, 1983, Vol. XII, No. 3, p.45.

¹⁴³ Un esbozo del programa de desarrollo institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México está expresado en el Discurso de toma de posesión del Dr. Francisco Barnés de Castro el 6 de enero de 1997.

¹⁴⁴ Feldman, Kenneth A., *Studying the impacts of colleges on students*, citado por Muñoz Izquierdo, Carlos y Rubio Almonacid, Maura: *Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social, México*, UTA, 1993, pp. 28-29.

¹⁴⁵ Pascarella Ernest T. y Terenzini Patrick T., *How college affects students*. U.S.A., Jossey-Bass Publishers, 1991, pp. 17-61.

dimensión. Este tipo de teorías ha sido dominado por teorías psicológicas y explican uno u otro nivel de desarrollo que tienen los individuos en una secuencia invariante y jerárquica.

En un segundo grupo se ubican los modelos que ponen menos énfasis al desarrollo intra-individual y mayor atención a los cambios originados por la influencia del ambiente. En este grupo se ubican los modelos de influencia de la Universidad en los estudiantes, corresponden a consideraciones teóricas eclécticas e identifican un conjunto de variables que, se presume, ejercen influencia en uno o más aspectos de los estudiantes. Entre las variables consideradas en estos modelos están las relativas a los estudiantes (*v. gr.*, sexo, desempeño académico, status socioeconómico, etc.), de la estructura y la organización educativa (*v. gr.*, tamaño, tipo de controles, políticas de admisión, etc.) y del ambiente (*v. gr.*, el clima académico, cultural, social y/o político creado por la facultad o los estudiantes en el campus educativo). Estos modelos también explican la interacción de los estudiantes y las características ambientales en un contexto organizacional.

Mientras que las teorías de desarrollo concentran su atención en los resultados o la naturaleza de los cambios en el estudiante (*v. gr.*, identidad, moral o desarrollo cognitivo), los modelos de influencia de la Universidad en los estudiantes se centran más al origen de estos cambios (*v. gr.* características institucionales, programas y servicios, experiencias de los estudiantes).

2.1 TEORÍAS DEL DESARROLLO

Las teorías y modelos de desarrollo identifican las dimensiones y estructura de crecimiento en los estudiantes y explican la dinámica en la cual ocurre dicho crecimiento. Si bien los cambios en los estudiantes se deben a la madurez biológica y psicológica, también tienen su origen en las experiencias individuales y en el ambiente, o son consecuencia de la interacción de los individuos con el entorno.

Las teorías de desarrollo consideradas en este apartado son tres: psicológicas, cognitivo-estructurales, modelos tipológicos y modelos de interacción de los individuos con el ambiente.

2.1.1 TEORÍAS PSICOLÓGICAS

Las teorías psicológicas conciben el desarrollo del individuo, esencialmente, como un proceso que involucra el logro de una serie de tareas desarrolladas parcialmente como consecuencia de la progresión de la edad y, también, de las influencias socioculturales o ambientales en el individuo. Los autores de mayor influencia en estas teorías son E. Erikson, Arthur Chickering, además de los modelos de Douglas Heath y James Marcia.

El trabajo de Erikson¹⁴⁶ ha tenido una influencia considerable en las teorías psicológicas. Tres son sus principales aportaciones a las explicaciones del desarrollo del estudiante en su proceso de formación profesional en la Universidad. La primera se refiere al principio epigenético el cual establece que algo que crece tiene un plan justificado y que fuera de este plan los incrementos presentados inciden en todas las partes del individuo. Este

¹⁴⁶ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, pp. 19-20.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

principio considera no solo la noción de desarrollo secuencial, relacionado con la edad y producto de aspectos biológicos o psicológicos, también como consecuencia de la interacción del individuo con su entorno. Una segunda aportación de Erikson es su concepción de tareas desarrolladas o crisis, este autor considera ocho etapas o periodos de desarrollo psicológico donde los cambios biológicos y psicológicos interactúan con las demandas socioculturales para llegar a un estado de crisis, característica de cada una de éstas en donde la elección que un individuo realiza determina un desarrollo progresivo, regresivo o estático. Bajo esta concepción los cambios desarrollados en el individuo involucran estímulos y respuestas. Finalmente, Erikson hace referencia a la crisis "identidad *versus* confusión de la identidad" como una tarea desarrollada por los individuos.

Por su parte Arthur Chickering¹⁴⁷ formuló un modelo de siete vectores de desarrollo, este autor asigna el nombre de vectores porque tienen cierta dirección y magnitud, expresando su dirección en forma de espiral o como un conjunto de pasos en línea recta. Para Chickering el desarrollo del individuo en cada vector involucra ciclos de diferenciación e integración. Los vectores de desarrollo son:

- **Vector 1: Logro de competencia.**
Según Chickering el progreso que tiene un individuo en la Universidad es mediante el incremento de sus competencias intelectuales, sus habilidades físicas y manuales, y de su relación social e interpersonal.
- **Vector 2: Manejo de emociones.**
Dado que los estudiantes han tenido un conjunto de experiencias previas a su ingreso a la Universidad con una amplia variedad de emociones de origen biológico y social, durante su estancia en la Universidad los controles reflexivos inculcados por sus padres o familiares son entendidos, examinados y hasta reemplazados por estándares y controles de comportamiento adoptados.
- **Vector 3: Desarrollo de la autonomía.**
La autonomía es la independencia de madurez y requiere de independencia emocional e instrumental, y reconocimiento de la propia independencia. Este proceso ocurre cuando el individuo se desprende de sus padres y busca en otros su aprobación y reconocimiento.
- **Vector 4: Establecimiento de la identidad.**
Este depende de los tres vectores anteriores, tanto hombres como mujeres conforman un sólido sentido del "yo", clarificando con ello las concepciones de sus características físicas, apariencia personal, rol sexual y comportamiento.
- **Vector 5: Relaciones interpersonales.**
Como parte de la identidad personal la habilidad para interactuar con los demás es conformada. Esta interacción revela el incremento de tolerancia y respeto por los diferentes antecedentes, hábitos y valores con amigos y personas. Bajo este enfoque la tolerancia es concebida como la apertura y aceptación de la diversidad, de ahí que la diversidad cultural, según Chickering, desarrolla la tolerancia del individuo.
- **Vector 6: Desarrollo de Metas.**

¹⁴⁷ Pascarella y Terenzini, 1991. *op. cit.*, pp. 20-23.

La necesidad del sentido de dirección y propósito en la vida es característica de este vector, el cual requiere de planes que integren prioridades, aspiraciones e intereses vocacionales, al igual que la elección de un estilo de vida deseado.

- **Vector 7: Desarrollo de la Integridad.**

Este vector involucra la clarificación de una personalidad individual a partir de un conjunto de creencias consistentes que proporcionan, al menos, una guía en el comportamiento de la persona.

Por otro lado, Chickering considera que las Universidades tienen siete áreas que logran influir en los estudiantes: claridad de los objetivos institucionales, tamaño de la institución educativa, currículos, técnicas de enseñanza, aspectos administrativos y organizacionales de la Universidad, y compañeros y grupos de amigos que se contactan los estudiantes en el campus. El modelo de Chickering ha recibido críticas, principalmente porque más que una teoría constituye una descripción ideal de lo que ocurre y enfrentan los estudiantes en su proceso de formación en la Universidad.

El Modelo de Identidad del Ego de James Marcia¹⁴⁸ propone que la definición de la identidad personal constituye la crisis central de los adolescentes, ésta se forma en un proceso dinámico que involucra la resolución de dos tareas psicológicas: una crisis que lleva a elegir entre alternativas significativas pero en contienda, y la adquisición de un compromiso ocupacional e ideológico (religioso y político). En yuxtaposición de estas dos tareas Marcia considera cuatro diferentes respuestas a la identidad y el proceso de formación de la identidad: identidad difusa, anulación, estado moratorio y, logro de la identidad. Estas respuestas pueden variar en función de los compromisos y creencias que tiene el individuo de tipo político, religioso, ocupacional y su rol sexual.

Finalmente, el Modelo de Madurez de Douglas Heath¹⁴⁹ ofrece un esquema dimensional de desarrollo, muy semejante al propuesto por Chickering. Heath construye un modelo del desarrollo de la persona como un sistema que puede ser descrito en término de cinco dimensiones interdependientes, en cuatro principales sectores de la vida del individuo. Las cinco dimensiones de madurez incluyen la capacidad para simbolizar la experiencia propia, más aloécéntrico, más integrado, más estable y más autónomo. La madurez en estas dimensiones ocurre en cuatro sectores o estructuras del yo: habilidades cognitivas, valores, autoconcepto y relaciones interpersonales.

Para Marcia la madurez es un proceso sistémico recíproco e inacabado, esta teoría asume que el desarrollo de una estructura no es independiente de otra. Cabe señalar que James Marcia es uno de los pocos autores que relacionan las características de su modelo con la educación, particularmente de tipo liberal, que en opinión de Marcia, es una poderosa fuerza de influencia en el logro de la madurez de los individuos.

2.1.2 TEORÍAS COGNITIVO-ESTRUCTURALES

Las teorías cognitivo-estructurales de desarrollo de los estudiantes tienen sus orígenes con Jean Piaget. Mientras que los teorías psicológicas en su contenido establecen

¹⁴⁸ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*. pp. 23-24.

¹⁴⁹ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*. pp. 26-27.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

dimensiones o vectores, las teorías cognitivo-estructurales pretenden describir el proceso de cambio centrándose en constructos que intentan dar significado a su entorno, de ahí que ambas concepciones teóricas se complementan.

Estas teorías comparten aspectos en común, consideran varias etapas mediante las cuales cada individuo experimenta un proceso de desarrollo. Las teorías cognitivo-estructurales tienen una jerarquía en donde el logro exitoso de una es el prerrequisito de la siguiente, y el progreso experimentado es irreversible. Los diversos enfoques de este grupo de teorías asumen que los cambios desarrollados involucran una cadena de estímulos y respuestas; por ejemplo, el individuo al identificar nueva información o tener nuevas experiencias enfrenta conflictos que provoca cambios en su actual estructura cognitiva, teniendo respuestas adaptativas. De esta forma, el proceso de desarrollo en los estudiantes es visto como una serie de construcciones y reconstrucciones. William Perry y Lawrence Kohlberg son autores representativos de este grupo de teorías.

William Perry¹⁵⁰ elaboró un esquema de desarrollo intelectual y ético, en el que el desarrollo del estudiante es una secuencia de posiciones que manifiestan un orden lógico en donde unas dan pie a otras mediante diferenciaciones y reorganizaciones requeridas para la interpretación significativa de experiencias complejas.

El esquema de Perry, de acuerdo con Pascarella y Terenzini¹⁵¹, está conformado por varias fases, denominadas posiciones, fases que no implican supuestos acerca de la duración e interpretación apropiada de la imagen o la posición desde la cual la persona concibe al mundo. De forma más amplia, para Perry el desarrollo de los estudiantes en cada posición se concibe en etapas: dualismo modificado (etapa 1-3), relativismo descubierto (etapa 4-6) y compromiso en el relativismo desarrollado (7-9). La quinta posición funge como pivote, las posiciones previas a ésta son, de acuerdo con este autor, estructuras cognitivas de formas de percibir al mundo que rodea al estudiante dominadas por percepciones dualistas: *v. gr.* cosas que son buenas o malas. En la posición cinco el individuo percibe la presencia de muchos puntos de vista y reconoce el carácter relativo del conocimiento y los valores. Después de esta posición existe una progresión a las últimas cuatro posiciones moviéndose el individuo en niveles de mayor grado para competir y enfrentar un mundo relativista e iniciar compromisos personales.

De acuerdo con el esquema desarrollado por Perry las estructuras cognitivas de los estudiantes y sus compromisos siguen una dinámica con cambios que les llevan a formular construcciones y reconstrucciones. Las dificultades para operacionalizar el esquema de Perry le ha llevado a enfrentar constantes críticas, principalmente porque las posiciones que involucra en su esquema, por definición, son estáticas y lineales, y el desarrollo es, por definición, movimiento¹⁵².

La teoría de desarrollo moral de Kohlberg¹⁵³ busca explicar el crecimiento y desarrollo cognitivo y ético en los estudiantes. Este autor delinea la naturaleza y secuencia de los cambios progresivos en las estructuras cognitivas del individuo y el proceso de información con base en juicios morales, en donde las acciones correctas son guiadas por

¹⁵⁰ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, pp. 28-30.

¹⁵¹ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 28.

¹⁵² Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 30.

¹⁵³ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, pp. 30-32.

elección personal de principios éticos y dictados de la conciencia. La teoría de Kohlberg identifica tres niveles generales de razonamiento moral, con dos etapas en cada nivel:

Nivel I: Preconvencional.

- Etapa 1. Obediencia y orientación punitiva.
- Etapa 2. Orientación egoísta

Nivel II: Convencional.

- Etapa 3. La orientación del buen estudiante.
- Etapa 4. Autoridad y orden social.

Nivel III: Postconvencional.

- Etapa 5. Orientación contractual-legal.
- Etapa 6. Consciencia u orientación principal.

La teoría de Kohlberg ha sido utilizada en diversas investigaciones para identificar los cambios en el desarrollo de la moral de los estudiantes durante su proceso de formación que siguen en la Universidad.

2.1.3 MODELOS TIPOLÓGICOS

Los modelos tipológicos categorizan a los individuos en grupos con características distintivas, éstas son diferenciales en el sentido de la forma en que los individuos perciben su mundo o responden a ciertas condiciones en las que emplean diferentes estilos cognitivos, de aprendizaje, diferente nivel de madurez, personalidad y poseen, además, diferentes características sociodemográficas.

Los modelos tipológicos¹⁵⁴, de acuerdo con Pascarella y Terenzini, tienen características en común; primero, los estilos o preferencias que caracterizan a las personas de un tipo son estables; segundo, un individuo puede tener o demostrar características indicativas de otros tipos dentro de la taxonomía, pero está presente la tendencia a elegir o comportarse de manera consistente con características o preferencias distintivas del tipo dominante; tercero, los tipos describen áreas o preferencias que tienen en común las personas.

Estos modelos son poco útiles para comprender los cambios que produce la Universidad en los estudiantes, fundamentalmente porque las diferencias individuales conforman el aprendizaje cognitivo y afectivo, y las tipologías sirven como un recordatorio de las necesidades que tienen esas diferencias. Por ejemplo la tipología de Myers-Briggs está sustentada en las diferencias de los individuos para preferir formas individuales de comportamiento, más que una explicación del problema antes señalado.

¹⁵⁴ Pascarella y Terenzini, 1991. *op. cit.*, pp. 36-38.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

2.2 MODELOS DE LA INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LOS ESTUDIANTES

Como se mencionó al inicio de este capítulo, los modelos de la influencia de la Universidad en los estudiantes dan mayor atención al origen de los cambios que la Universidad provoca en los estudiantes *v. gr.* características institucionales, programas y servicios, experiencias de los estudiantes en la facultad, sin dejar por ello de considerar la influencia que produce la Universidad en los estudiantes al término de su proceso de formación profesional.

En este apartado se hace referencia a cinco enfoques teórico-conceptuales de la influencia que tiene la Universidad en los estudiantes, además de la influencia que tiene el entorno en el que se desenvuelven éstos, como es el caso del ambiente familiar, laboral y social.

2.2.1 TEORÍA DE INVOLUCRAMIENTO: ALEXANDER ASTIN

Una de las primeras propuestas de modelos de la influencia de la Universidad en los estudiantes es la de Alexander Astin¹⁵⁵: teoría del involucramiento para explicar la dinámica de cómo los estudiantes se desarrollan. Según Astin los estudiantes aprenden mediante involucramiento, sus postulados al respecto son los siguientes:

- El involucramiento requiere de la inversión de energía psicológica y física en tareas o actividades de un tipo u otro.
- El involucramiento es un concepto continuo.
- El involucramiento tiene características cualitativas y cuantitativas.
- La cantidad de aprendizaje o desarrollo es directamente proporcional a la calidad y cantidad de involucramiento.
- La efectividad educativa de cualquier política o práctica está relacionada con la capacidad de inducir involucramiento en el estudiante.

Esta concepción sugiere un rol pasivo en los estudiantes, sin embargo, este autor asigna al ambiente institucional un rol crítico, al proveer al estudiante un amplio número y variedad de oportunidades para identificarse con otras personas e ideas. De esta forma el estudiante juega el rol central, debe explotar continuamente las oportunidades que se le presentan en su entorno. Así, el desarrollo o cambios en el estudiante no son meramente consecuencias de la influencia de la Universidad, más bien, el individuo juega un rol central para determinar el grado y la naturaleza del crecimiento de acuerdo con la calidad del esfuerzo o involucramiento con los recursos proporcionados por la institución.

Astin¹⁵⁶ ofrece una dinámica general, un principio, más que una detallada y sistemática descripción de los comportamientos, no obstante, su propuesta acerca del involucramiento del estudiante en el aprendizaje proporciona una guía para ser investigada, más que la conformación de una teoría, principalmente si consideramos como refiere

¹⁵⁵ Pascarella y Terenzini, 1991. *op. cit.*, pp. 50-51.

¹⁵⁶ Pascarella y Terenzini, 1991. *op. cit.*, p. 51.

Kerlinger¹⁵⁷, una teoría es un conjunto interrelacionado de constructos (conceptos), definiciones y proposiciones que presentan un enfoque sistemático de los fenómenos especificando las relaciones entre variables, con el propósito de explicar y predecir fenómenos.

2.2.2 TEORÍA DEL ABANDONO ESTUDIANTIL: VINCENT TINTO

Un modelo que pretende identificar la influencia de la Universidad en los estudiante es el de Vincent Tinto¹⁵⁸. Este modelo es interactivo y describe el proceso longitudinal que conduce a los individuos a desertar de las instituciones de educación superior, se centra principalmente, pero no en forma exclusiva, en los acontecimientos que ocurren dentro de la institución y/o los que proceden de manera inmediata al ingresar en ella. El objetivo de este modelo es explicar cómo las interacciones entre sujetos diferentes dentro de los sistemas académico y social de la institución conducen a los estudiantes de características distintas a abandonar esa institución antes de lograr la graduación.

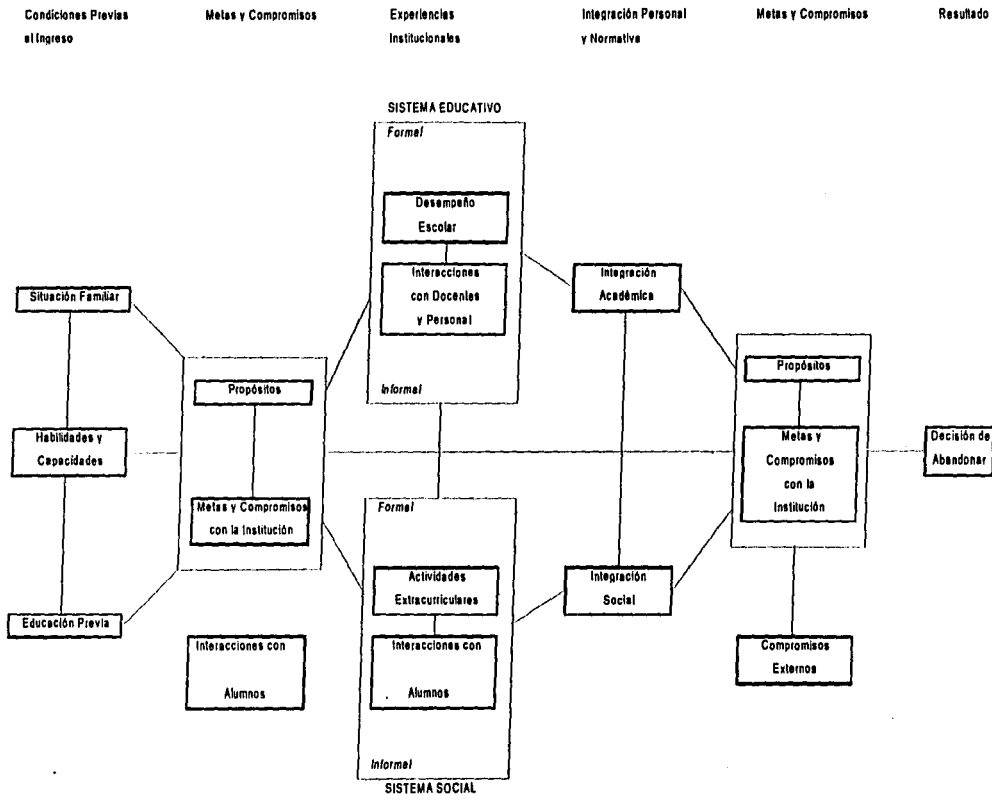
Si bien el modelo acepta el hecho de que las personas tienen mucho que ver con la deserción, sostiene también que los efectos de las características individuales no pueden ser comprendidas sin vincularlas con el contexto social e institucional en que dichas personas están inmersas. El modelo presentado en la Figura Núm. 2.1 propone que el abandono del estudiante de la Universidad es un proceso longitudinal de interacciones entre una persona con determinadas características, habilidades y disposiciones (propósitos y compromisos), con otros miembros del sistema académico y social de la institución. Las experiencias individuales en estos contextos vinculados con la integración social e intelectual modificarán continuamente aquéllos propósitos y compromisos. Las experiencias positivas de los estudiantes refuerzan la persistencia realizando los propósitos y compromisos personales; por el contrario, las experiencias negativas o no integradoras actúan debilitando los propósitos y compromisos, en especial los relacionados con la institución, incrementándose de este modo la posibilidad de deserción.

De acuerdo con el modelo de Vincent Tinto, los individuos que ingresan a la Universidad provienen de condiciones familiares y sociales diferentes y traen consigo una variedad de atributos personales, habilidades, escala de valores, tipos de experiencias y logros en la educación preuniversitaria. Circunstancias que parecen tener una acción directa sobre la deserción estudiantil. De igual forma, el modelo se basa en que, dadas determinadas características y disposiciones personales en el momento del ingreso, las experiencias posteriores, en especial las originadas en las interacciones entre el individuo y otros miembros de la Universidad, están relacionados con la persistencia de los estudiantes en sus estudios universitarios. Estas experiencias, además de integrar al individuo a la vida académica y social que se desarrolla en el recinto educativo, contribuyen a mejorar las probabilidades de que el estudiante continúe en la Universidad hasta su graduación. Las experiencias ejercen efectos integradores promoviendo la permanente reformulación de las metas y los compromisos personales. Una integración positiva sirve para generar objetivos y

¹⁵⁷ Kerlinger, F. N., *Investigación del Comportamiento*, (3ª. Edición.), México, McGrawHill, 1986, p. 9.

¹⁵⁸ Tinto, Vincent, *El abandono de los estudios superiores: Una nueva perspectiva de las causas del abandono y su tratamiento*, México, UNAM-ANLIES, 1987, pp. 119-136.

Figura 2.1
Modelo del Abandono Estudiantil de Vincent Tinto



fortalecer compromisos. Las experiencias negativas, por el contrario, las que tienen características disociadoras o no llevan a una integración suficiente, pueden conducir a la deserción. En resumen, el modelo de Tinto plantea que en igualdad de circunstancias, cuanto más bajo sea el grado de integración social e intelectual con el ambiente académico y social de la comunidad universitaria, mayor será la probabilidad del abandono estudiantil. Inversamente, cuanto mayor sea la integración, mayor será la persistencia.

No obstante que Tinto centra su modelo en el proceso de abandono de los estudiantes, éste ha sido ampliamente utilizado para estudiar otros resultados de la Universidad en los estudiantes, tal es el caso de la investigación desarrollada por Terenzini y Wright¹⁵⁹ para identificar la adquisición de habilidades y los cambios personales de los estudiantes en la Universidad. La estructura teórica del modelo de Tinto es más explícita comparada con la ofrecida por Astin, sin embargo, ambos ofrecen importantes oportunidades para el estudio de la influencia de la Universidad en los estudiantes.

2.2.3 MODELO GENERAL PARA EVALUAR CAMBIOS EN LOS ESTUDIANTES: ERNEST PASCARELLA

El modelo de Tinto al estar centrado en la influencia intra-institucional de los estudiantes con la Universidad y en la influencia ejercida entre los estudiantes por otros individuos como son los miembros de la Universidad o de su familia, se da poca atención a la especificación de la naturaleza o fuerza de la influencia de las características organizacionales y estructurales de la Universidad o en el rol del esfuerzo individual del estudiante, por lo que el modelo de Pascarella considera ambas características: institucionales y del ambiente.

El modelo de Pascarella¹⁶⁰ sustenta el desarrollo y crecimiento del estudiante, durante el proceso de formación profesional en la Universidad, en función de efectos directos e indirectos de cinco principales conjuntos de variables; dos de ellos corresponden a los antecedentes y características de los estudiantes y de la estructura organizacional de la institución, mismas que conforman un tercer grupo denominado ambiente estudiantil o universitario. Estos tres grupos de variables involucran la frecuencia y el contenido de las interacciones de los estudiantes con los principales agentes socializadores en el campus. La calidad del esfuerzo, es el quinto conjunto de variables y está conformado por las características de los estudiantes, del ambiente y la influencia normativa de los miembros de la institución educativa (Cf. Figura Núm. 2.2).

Bajo el modelo de Pascarella, los cambios en el estudiante están en función de sus características y antecedentes, de las interacciones con los principales agentes socializadores y de la calidad de los esfuerzos de los estudiantes por aprender y desarrollarse. De acuerdo con este autor, las características institucionales tienen una influencia indirecta más que directa en el desarrollo del estudiante, sus efectos son mediados por el ambiente general de la institución, la calidad del esfuerzo del estudiante y las interacciones del estudiante con

¹⁵⁹ *Cfr.* Terenzini, Patrick T. y Wright Thomas M., "Influences on students' academic growth during four years of college", en *Research in Higher Education*, 1987, Vol. 26, No. 2, pp. 161-179; Volkwein J., King M. y Terenzini P., Student-faculty relationship and intellectual growth among transfer students", en *Journal of Higher Education*, 1986, Vol. 57, No. 3, pp. 413-430.

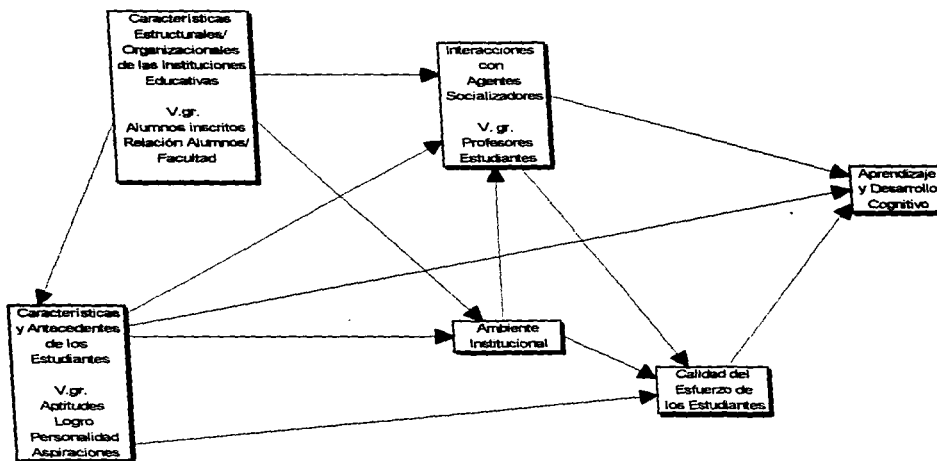
¹⁶⁰ Pascarella y Terenzini, 1991. *op. cit.*, pp. 55-57.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

profesores y alumnos de la institución educativa. No obstante que el modelo de Pascarella se ha empleado para explicar el aprendizaje y desarrollo cognitivo es igualmente apropiado para el estudio de otros resultados que reflejan la influencia de la Universidad en el estudiante¹⁶¹.

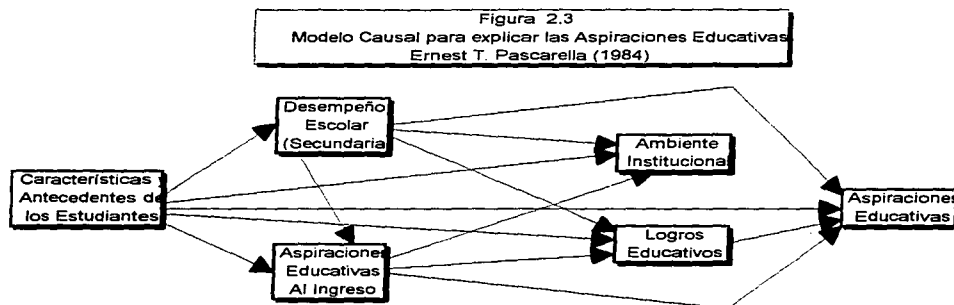
Otro modelo elaborado por Pascarella¹⁶², se muestra en la Figura Núm. 2.3. Este modelo fue diseñado por este autor para explicar las aspiraciones educativas (nivel de estudios: licenciatura, posgrado) como uno de los resultados de la influencia de la Universidad en los estudiantes. Las variables que explican dicha influencia se presentan en cinco grupos: características y antecedentes de los estudiantes, desempeño escolar en los estudios previos, aspiraciones educativas al iniciar los estudios, ambiente institucional (competición intelectual, impersonalismo y accesibilidad, y presión conformista o convencional) y el desempeño escolar en los estudios cursados. En este modelo el ambiente institucional es conceptualizado en dimensiones relativas a la presión académica y social, más que en términos de características organizacionales y estructurales.

Figura 2.2
Modelo Causal para Evaluar los efectos diferenciales del ambiente institucional en el aprendizaje y desarrollo cognitivo de los estudiantes.
Ernest Pascarella



¹⁶¹ Cf. Pascarella, Ernest. "Students' affective development within the college environment", en *Journal of Higher Education*, No. 56, 1985, 640-663; Pascarella, Ernest. "The influence of on-campus living versus commuting to college on intellectual and interpersonal self-concept", en *Journal of College Student Personnel*, 1995b, No. 26, pp. 292-299.

¹⁶² Pascarella, Ernest T., "College environmental influences on students' educational aspirations", en *Journal of Higher Education*, 1984, Vol. 55, No. 6, pp. 751-771.



2.2.4 MODELO DE SOCIALIZACIÓN: WEIDMAN

Weidman¹⁶³ propone un modelo de socialización profesional que busca incorporar, ambas, influencias psicológicas y estructuras sociales en el estudiante. Este modelo da especial atención a los cambios no cognitivos como son aquellos que involucran la elección profesional, las preferencias en el estilo de vida, los valores y las aspiraciones.

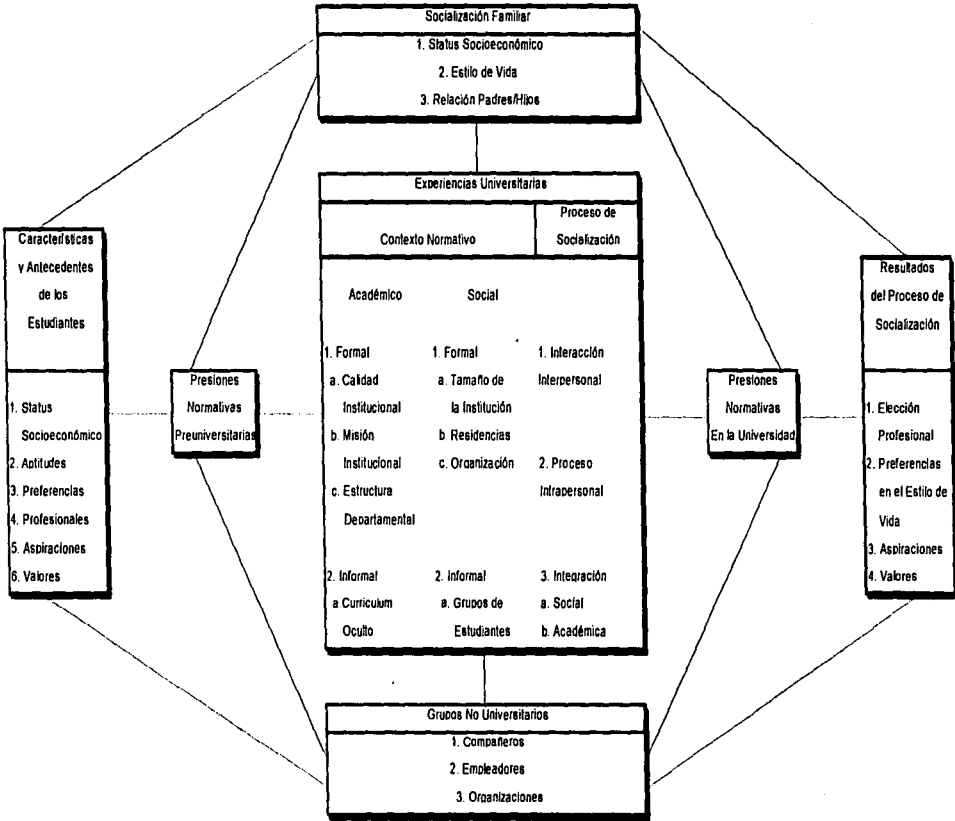
El modelo de Weidman explica el proceso de socialización del estudiante durante su formación profesional, en especial lo que corresponde a la adquisición del conocimiento, las actitudes y las habilidades que son valuadas por la sociedad. Este modelo se basa principalmente en las propias investigaciones de Weidman quien sostiene que los estudiantes se incorporan a la Universidad con un conjunto de antecedentes y características, tales como el status socioeconómico, aptitudes, preferencias profesionales, aspiraciones, valores, entre otros; empero, también experimentan presiones de sus padres y de otros grupos o personas como son sus compañeros, profesores o amigos. Los mecanismos por medio de los cuales esas presiones normativas son ejercidas involucran interacciones interpersonales, cambios y procesos interpersonales o expectativas de orden normativo en una institución que tiene una misión determinada y donde convergen las expectativas de ambos, de los estudiantes y de la institución educativa. Adicionalmente, la socialización intrainstitucional logra, también, influir en los estudiantes (Cf. Figura Núm. 2.4).

El modelo de Weidman coloca un importante rol socializador a los padres y a los profesores con quienes interactúa el estudiante, además de compañeros, empleadores y algunas otras personas de la sociedad. De acuerdo con Weidman el proceso de socialización propicia la evaluación del estudiante y balancea las diversas y variadas influencias normativas mediante el logro de metas personales. Las decisiones son hechas para mantener o cambiar valores, actitudes o aspiraciones.

Weidman concibe a la socialización como un proceso por medio del cual las personas adquieren el conocimiento, las habilidades y las disposiciones que hacen los miembros más o

¹⁶³ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, pp. 55-57.

Figura 2.4
Modelo Conceptual de Socialización Profesional de Weidman



menos efectivos de la sociedad; proceso a partir del cual el autor pretende dar cuenta de los procesos interpersonales mediante los cuales los individuos se socializan, así como de las diversas características de la Universidad como mecanismos socializadoras que ejercen diversas influencias en los estudiantes, identificándose así dos grupos de elementos que afectan los procesos de socialización de los estudiantes: los relativos a las relaciones interpersonales y los relativos a la Universidad¹⁶⁴. No obstante que Weidman considera las fuentes de influencia socializadoras a nivel individual, grupal y organizacional, los procesos sociales mediante los cuales estas fuentes de influencia socializadoras son enfrentadas y respondidas por los estudiantes, y los efectos de la socialización, la validez y utilidad de este modelo no se ha investigado ampliamente¹⁶⁵.

2.2.5 MODELO DE LOGROS

La movilidad social de los individuos ha sido medida por los cambios que experimenta un individuo en su nivel de ingresos y en el status ocupacional, este último considerado como el nivel jerárquico del puesto, en donde el título es visto por los individuos como un pasaporte para su incorporación al mercado de trabajo. Muchas estudios que investigan los logros obtenidos por los estudiantes, con base en la movilidad social se basan en el modelo de Blau y Duncan y en el modelo socio-psicológico de logro de status de Sewell, Hauser *et. al.*,¹⁶⁶. En este tipo de modelos el proceso de formación juega un papel importante y el título tiene un peso considerable en la determinación del status ocupacional del individuo. Las aspiraciones personales tienen una independiente y significativa influencia y afectan directa e indirectamente el status ocupacional y el nivel de ingresos de la persona, consecuentemente, las experiencias en la Universidad influyen en las aspiraciones de los egresados, producto de la influencia y la motivación que reciben de profesores y compañeros.

Estos modelos, teóricamente, son importantes porque sugieren un enfoque para comprender la movilidad social, vista esta como un proceso de logro de status ocupacional que desarrollan en el ciclo de vida los individuos, producto de los estudios universitarios. Este enfoque difiere de los primeros análisis de movilidad social que sustentan el status ocupacional del estudiante en función del status social de la familia (educación, ocupación, ingresos), la capacidad del individuo y las experiencias que ha tenido (Cf. Figura Núm. 2.5).

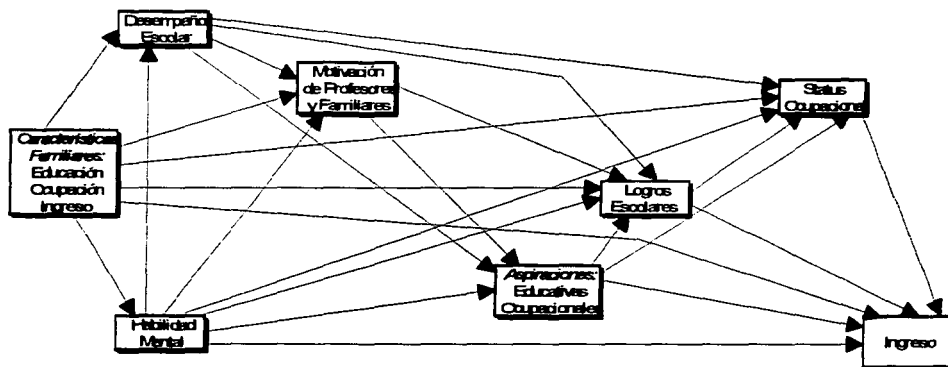
¹⁶⁴ Muñoz Izquierdo y Rubio Almodic. 1993, *op. cit.*, pp. 27-28.

¹⁶⁵ Pascarella y Terenzini. 1991, *op. cit.*, pp. 57.

¹⁶⁶ Pascarella y Terenzini. 1991, *op. cit.*, pp. 369- 372.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

Figura 25
Modelo General de Logro Ocupacional
De Blau y Duncan (1967); y Sewell y Hauser (1975)

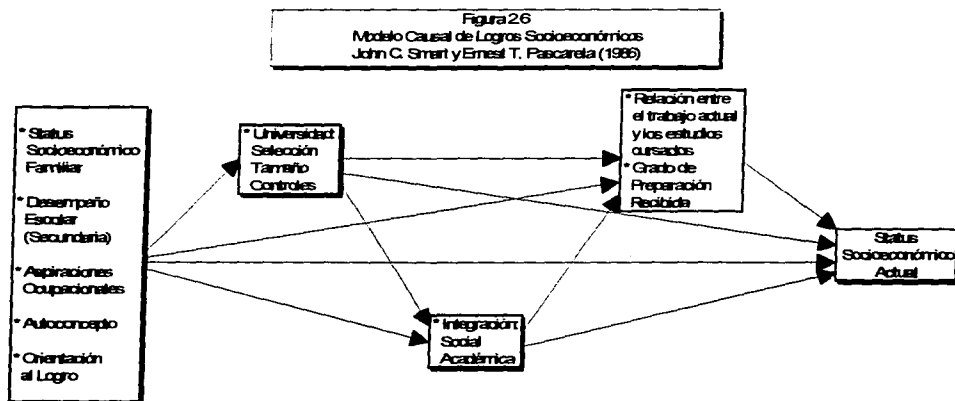


Smart y Pascarella¹⁶⁷ con base en los modelos de Blau y Duncan, y Sewell y Hauser construyeron un modelo (Cf. Figura Núm. 2.6) cuyos resultados, de la compleja interacción de las características de los estudiantes y de sus experiencias y logros obtenidos en la Universidad y fuera de ella, se reflejan en el status socioeconómico actual que estos estudiantes tenían al momento de realizar la investigación. Esta variable que identifica el efecto o resultado obtenido por los estudiantes en su proceso de formación profesional realizado en la Universidad se operacionalizó mediante tres variables: grado máximo de estudios (v. gr., de educación secundaria hasta el nivel de doctorado), nivel de ingresos actual (especificado en dólares) y el nivel jerárquico del puesto que ocupaba en ese momento la persona. En esta última variable los autores consideraron la clasificación de las ocupaciones del Censo Ocupacional en los Estados Unidos de Norteamérica.

La construcción de este modelo, según refieren los autores antes citados, se basó en los supuestos del modelo de Weidman, e identifica la influencia de la Universidad en los estudiantes como el producto de, al menos, tres fuentes de influencia: las características con que ingresa el individuo a la Universidad, características organizacionales y estructurales de la institución educativa, y de las interacciones entre los estudiantes y agentes primarios de socialización en el campus (v. gr., estudiantes, profesores). Una cuarta fuente de influencia fue incorporada en este modelo con base en el enfoque de Tinto, ésta fue la integración, definida como el grado en el cual los estudiantes tienen interacciones exitosas con la institución educativa (v. gr., logro académico satisfactorio, selección en grupos de honor).

¹⁶⁷ Smart John C. y Pascarella Ernest T.. "Socioeconomic achievements of former college students". en *Journal of Higher Education*, 1986. Vol. 57, No. 5, pp. 530-532.

Este modelo está conformado a partir del supuesto que indica que el status socioeconómico actual de los profesionistas está en función de las cuatro fuentes de influencia antes referidas.



A continuación se resumen los resultados de diversas investigaciones realizadas para identificar la influencia de la Universidad en los estudiantes. Únicamente se mencionan los resultados de investigaciones que dan cuenta del producto, resultado, efecto o influencia de la Universidad en los estudiantes, y las variables explicativas de dichos resultados. Estos resultados se han clasificado de acuerdo con Pascarella y Terenzini¹⁶⁸, en: efectos que tiene la Universidad en el estudiante, y efectos en el largo plazo.

Los resultados de las investigaciones que identifican la influencia de la Universidad en los estudiantes se presentan en la Figura Núm. 2.7, en ésta se identifican, primero, la influencia considerada por los autores como aprendizaje y desarrollo cognitivo (habilidades de comunicación, habilidades intelectuales y analíticas, pensamiento crítico y flexibilidad intelectual), actitudes y valores (autoconcepto, valor centrado en recompensas ocupacionales intrínsecas y extrínsecas, autoestima y adaptación), el desarrollo de la moral del individuo (razonamiento con base en juicios morales) y los logros socioeconómicos (status ocupacional, estabilidad en el empleo, movilidad profesional e Ingresos); también se presenta el grado de la evidencias de otras investigaciones y la dirección de los efectos, sea esta positiva o negativa; finalmente, se presentan las variables explicativas de estos efectos, muchas de ellas inherentes al estudiante, tanto características personales como experiencias y habilidades.

En la Figura Núm. 2.8 se presenta la influencia de la Universidad en los estudiantes en el largo plazo, aquí se identifican: el aprendizaje cognitivo (conocimiento general,

¹⁶⁸ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, pp. 556-635.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

competencias y habilidades), las actitudes y los valores (autoconcepto, autoestima, adaptación y valor centrado en recompensas ocupacionales intrínsecas y extrínsecas). Las variables que explican la influencia de la Universidad son: características de los estudiantes, el desempeño escolar, las aspiraciones personales, el status socioeconómico, entre otras. Cabe hacer notar, la gran mayoría de estas variables son características de los estudiantes.

Finalmente, en la Figura Núm. 2.9 se presenta la influencia de la Universidad expresados en logros. Los logros de los estudiantes fueron: el status ocupacional, el desempeño del individuo en el trabajo, la movilidad profesional y el nivel de ingresos. Las variables que explican estos resultados comprenden características de los estudiantes, tales como sexo, status socioeconómico, raza, aspiraciones ocupacionales, experiencia laboral, desempeño y logros escolares obtenidos.

Las variables antes señaladas han sido consideradas en la conformación de los modelos hipotéticos sometidos a prueba en esta investigación tal como se refiere en el capítulo 4.

Figura Núm. 2.7
Influencia de la Universidad en los estudiantes.

Influencia	Grado de la evidencia	Dirección del Efecto	Principales Variables Explicativas
Aprendizaje y Desarrollo Cognitivo:			
• Habilidades de Comunicación Oral	Fuerte	Positiva	Edad, Desempeño Escolar
• Habilidades de Comunicación Escrita	Moderada	Positiva	Edad, Desempeño Escolar
• Habilidades Intelectuales y Analíticas	Moderada	Positiva	Edad, Habilidad Verbal, Habilidades Cuantitativas
• Pensamiento Crítico	Fuerte	Positiva	Status Socioeconómico, Desempeño Escolar, Aspiraciones Personales
• Flexibilidad Intelectual	Moderado a Fuerte	Positiva	Edad, Inteligencia, Aptitudes Académicas
Actitudes y Valores:			
• Valor Centrado en Recompensas Ocupacionales Intrínsecas	Fuerte	Positiva	Sexo, Raza, Status Socioeconómico, Características del Trabajo
• Valor Centrado en Recompensas Ocupacionales Extrínsecas	Fuerte	Negativa	Sexo, Raza, Status Socioeconómico, Características del Trabajo
• Autoconcepto Académico	Fuerte	Positiva	Sexo, Raza, Status Socioeconómico, Aspiraciones Personales, Primeros Logros
• Autoconcepto Social	Fuerte	Positiva	Sexo, Raza, Primeros Logros, Status Socioeconómico, Aspiraciones Personales
• Autoestima	Fuerte	Positiva	Status Socioeconómico, Logros
• Adaptación	Fuerte	Positiva	Status Socioeconómico, Situación Familiar, Religión.
Desarrollo de la Moral del Individuo:			
• Razonamiento con base en Juicios Morales	Fuerte	Positiva	Edad, Diferencias de Razonamiento en Bachillerato, Inteligencia, Status Socioeconómico
Logros Socioeconómicos:			
• Status Ocupacional	Fuerte	Positiva	Status Socioeconómico, Aspiraciones Personales, Inteligencia
• Estabilidad en el Empleo	Moderada	Positiva	Status Socioeconómico
• Movilidad Profesional y Logros en el Ascenso en la Estructura Organizacional	Fuerte	Positiva	Nivel Jerárquico del Primer Trabajo
• Ingresos	Fuerte	Positiva	Status Socioeconómico, Status Ocupacional, Aspiraciones Ocupacionales, Inteligencia, Experiencia en el Trabajo

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

Figura Núm. No. 2.8
Influencia de la Universidad en los estudiantes, en el largo plazo.

Influencia	Grado de la evidencia	Dirección del Efecto	Principales Variables Explicativas
Aprendizaje y Desarrollo Cognitivo:			
• Conocimiento General	Moderada	Positiva	Sexo, Edad, Status Socioeconómico Inicial y Actual, Religión, Origen Geográfico
• Competencias y Habilidades. Por ejemplo: pensamiento crítico, habilidades analíticas, habilidades de comunicación, etc.	Moderada	Positiva	Edad
Actitudes v Valores:			
• Valor Centrado en Recompensas Ocupacionales Intrínsecas	Fuerte	Positiva	Sexo, Raza, Status Socioeconómico, Valores, Desempeño Escolar
• Valor Centrado en Recompensas Ocupacionales Extrínsecas	Fuerte	Negativa	Sexo, Raza, Status Socioeconómico, Valores, Desempeño Escolar
• Autoconcepto Académico	Fuerte	Positiva	Sexo, Raza, Autoconcepto, Logros, Status Socioeconómico, Aspiraciones Personales, Status Ocupacional
• Autoconcepto Social	Fuerte	Positiva	Sexo, Raza, Autoconcepto, Logros, Aspiraciones Personales, Status Ocupacional
• Autoestima	Fuerte	Positiva	Sexo, Status Socioeconómico, Autoestima
• Adaptación	Moderada	Positiva	Ingresos, Status Ocupacional
• Desarrollo de la Moral del Individuo:			
• Razonamiento con base en Juicios Morales	Fuerte	Positiva	Razonamiento y Juicios Previos

Figura Núm. 2.9
Influencia de la Universidad: Logros de los estudiantes.

Influencia	Grado de la evidencia	Dirección del Efecto	Principales Variables Explicativas
Logros			
Status Ocupacional	Fuerte	Positiva	Sexo, Aspiraciones Ocupacionales, Status Ocupacional previo, Desempeño v Logros, Selección escolar
Desempeño en el Trabajo y Movilidad Profesional	Moderada	Positiva	Status Socioeconómico, Experiencia en el Trabajo, Selección Escolar, Desempeño v Logros
Ingresos	Fuerte	Positiva	Status Socioeconómico, Raza, Sexo, Selección escolar, Desempeño y Logros, Status Ocupacional

Como se mencionó antes, las teorías psicológicas del desarrollo del individuo han estado ampliamente dominadas por la psicología, los modelos y enfoques de la influencia de la Universidad en los estudiantes son eclécticos al incorporar otros factores y variables, atendiendo especialmente a las características de la Universidad. Finalmente, la concreción de la influencia de la Universidad, operacionalizados en las variables antes referidas, y las variables explicativas de dicha influencia ofrece un panorama más amplio a partir del cual puede comprenderse la influencia de la Universidad en la competencia del factor humano que forma.

Es importante destacar un aspecto no tratado hasta este momento, el currículum oculto. Junto al currículum formal de enseñanza de conocimientos, habilidades y destrezas, subsiste otro oculto. Para Robert Dreeben¹⁶⁹ el currículum son las enseñanzas que provee la Universidad como resultado de la estructura social del salón de clase y del ejercicio de autoridad del maestro. Al currículum oculto se le atribuyen varias funciones, entre ellas se encuentran los valores, la socialización, el entrenamiento y la obediencia del estudiante.

Carlos Ornelas¹⁷⁰, por su parte, presenta ciertas argumentaciones en torno al currículum oculto, éste no surge de los planes de estudio ni de la normatividad imperante en el sistema, sino más bien es una derivación de ciertas prácticas institucionales que son tal vez más efectivas para la reproducción o conformación de conductas, actitudes y conocimientos. De acuerdo con las referencias de Ornelas, el currículum oculto no se aprende por lo que en los libros o en las lecciones de los maestros se dice, sino por sus actitudes y por las relaciones escolares que establecen entre ellos y los estudiantes. Aspectos tales como pasividad, repetición y respeto a una jerarquía abstracta, no aparecen como elementos del currículum formal y, sin embargo, se reproducen en las aulas, no por lo que se dice, sino por lo que se hace.

El currículum formal produce y reproduce valores, ideologías y rasgos de la personalidad en los estudiantes, contiene finalidades y metas precisas de los que se debe aprender y cómo se debe aprender, al igual que establece tiempos y ritmos de aprendizaje, en tanto que, por otro, el currículum oculto no formaliza sus propósitos, pero la asimilación de lo que enseña es más efectiva en los rasgos de la personalidad, refiere Ornelas¹⁷¹. La razón de tal función está, en gran medida, asociada a las relaciones escolares que acostumbran a los estudiantes a la disciplina en el trabajo, desarrollan ciertas cualidades, y modos de comportamiento, ingredientes sustanciales para que los estudiantes se amolden al tipo de empleo que ocuparán en el futuro. De esta forma el currículum oculto reproduce un conjunto de valores y creencias en los estudiantes.

Con todo esto, la función del currículum oculto no se encuentra de manera explícita en los planes o programas de estudio, y tampoco en los modelos y teorías que tratan la influencia de la Universidad en sus estudiantes. Al menos, no se aborda en estas últimas con carácter de "oculto", sin embargo, está presente dentro de los procesos socializadores de la formación profesional. Empero, su operacionalización resultará en todo momento inalcanzable, lo cual no indica que éste deje de tomarse en cuenta cuando se trate de llegar a

¹⁶⁹ Citado por Arciniegas Duarte, Orlando, "Sobre el currículum oculto", en *PLANUC*, No. 2, 1982, pp. 65-66.

¹⁷⁰ Ornelas, Carlos. *El sistema educativo mexicano. La transición de fin de siglo*, CIDE-NAFIN-FCE, 1996, pp. 50-51.

¹⁷¹ *Ibid.*, pp. 148-149.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

una explicación de la influencia que la Universidad tiene en sus estudiantes, más bien, se hará en la inteligencia de que el currículum oculto provoca aprendizajes y formas de comportamiento cuya medición y evidencia no serán demostrables.

Por otro lado, ante la necesidad de explicar lo que ocurre con los resultados de un proceso de formación profesional en su relación con el sector productivo en el contexto de nuestro país, llevó a incorporar en el siguiente apartado algunas teorías de la relación educación-empleo.

2.3 TEORÍAS DE LA RELACIÓN EDUCACIÓN-EMPLEO

La relaciones existentes entre el aumento en el gasto público en educación y las tasas de crecimiento económico en los países industrializados, y las relaciones entre el nivel de ingresos y la ocupación de un individuo y su nivel educativo han sido objeto de gran cantidad de estudios realizados bajo diversos enfoques y orientaciones teórico-metodológicas¹⁷². Cabe aclarar que en este apartado, como en esta investigación, sólo se hará referencia a estudios y posturas teóricas acerca de la segunda relación antes mencionada.

Diversos autores abordan, discuten e investigan la relación existente entre la formación profesional universitaria y el empleo, aspecto ampliamente discutido, principalmente cuando se trata de la adecuación de los profesionistas egresados y su inserción al sector productivo¹⁷³. Algunos estudios como el realizado por Sandoval¹⁷⁴ tienen como objetivo aclarar cómo y hasta qué grado la formación profesional es responsable del nivel de ocupación de los egresados del sistema de educación superior, en especial de la UNAM. Considera este autor que el nivel de escolaridad es valorado en la lucha por la obtención de un empleo, por ello su pretensión de analizar dónde, cómo y cuándo el nivel de escolaridad adquiere mayor eficacia.

La necesidad de precisar si la formación profesional recibida en la Universidad tiene una relación con el nivel ocupacional del individuo ha llevado a diversos autores a conformar posturas teóricas cuya finalidad es explicar si la inserción de los individuos al mercado de trabajo es debida al bagaje de conocimientos, al grado educativo, a su status socioeconómico, a la experiencia laboral o a las habilidades y capacidades de los profesionistas adquiridas en el proceso de formación profesional en la Universidad.

¹⁷² Cf. Gómez Campo, Víctor Manuel, "Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional", en *Pensamiento Universitario*, Núm. 60, 1983, pp. 4-51; Gómez Campo, Víctor Manuel y Mungüía Espitia, Jorge, "Educación y estructura económica: Marco teórico y estado del arte de la investigación en México", en *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, México, 1981, Vol. 1, pp. 47-85.

¹⁷³ Algunos resultados al respecto se encuentran en Arredondo Galván, Víctor Martiniano (Coordinador), *La educación superior y su relación con el sector productivo. Problemas de formación de recursos humanos para el desarrollo tecnológico y alternativas de solución*, México, SECOFI-ANUIES, 1992; Muñoz Izquierdo, Carlos, "Relaciones entre la educación superior y el sistema productivo", en *Revista de la Educación Superior*, 1990, Vol. XVIII, Núm. 4(76), pp. 63-101.

¹⁷⁴ Sandoval, Jorge, "Cualificación universitaria y mercado laboral: opciones para su estudio", en *Perfiles Educativos*, 1984, No. 6, pp. 7-15.

En este apartado se presenta un esbozo de algunos enfoques teórico-conceptuales que explican la relación educación-empleo, como señala Sandoval¹⁷⁵, con el objeto de deslindar responsabilidad a la Universidad en su carácter de eficaz formadora de profesionistas, de otros factores que pudiesen influir en la incorporación del factor humano al mercado de trabajo.

En el estudio de las relación educación empleo, refiere Gómez¹⁷⁶, es preciso tomar en cuenta el proceso histórico de transformación del sistema artesanal a la forma de producción fabril, que trajo consigo una ruptura en la adquisición y transmisión del conocimiento. Mientras que en el sistema de producción artesanal el conocimiento necesario para el trabajo se aprendía directamente en los talleres, a través de la experiencia y bajo la supervisión directa del maestro artesano, no existía la acreditación educativa previa al trabajo. Más adelante, la acreditación se convierte en un requisito para que los individuos ingresen al mercado de trabajo, que impulsó la escolaridad obligatoria e inició la práctica de exigir del factor humano alguna acreditación formal como requisito para el empleo. Esta práctica progresivamente se extendió hasta nuestros días, a grado tal de solicitar el sector productivo al factor humano diferencialmente acreditado por el sistema educativo según tipo y nivel de escolaridad, habilidades y conocimientos.

La evolución de las formas de producción, de los incipientes talleres manufactureros a las grandes empresas tuvo consecuencias fundamentales respecto a las formas de adquisición del conocimiento. En primer lugar, el aprendizaje integrador de conocimientos prácticos y generales que se realizaba en el trabajo mismo y a lo largo de varios años de duración, cuyos maestros eran artesanos de mayor experiencia y habilidad, fue gradualmente eliminado. En segundo lugar, surgió el modo de aprendizaje escolar, que preparaba al niño y al joven y ofrecía contenidos educativos, muchos de ellos aislados y ajenos al mundo del trabajo que requería un docente profesional.

Este nuevo modo de producción del conocimiento correspondía a los cambios radicales que se habían efectuado en las relaciones sociales de producción: desposesión de los medios de producción, surgimiento del trabajo asalariado como forma dominante de trabajo y ofrecimiento de las diferentes capacidades y atributos de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. Además, la continua fragmentación y especialización de las tareas productivas, y la profunda diferenciación y jerarquización ocupacional que caracterizaron la división del trabajo en el periodo de consolidación de las grandes empresas trajo consigo la pérdida de la valoración en el mercado de trabajo de la calificación general, amplia o intelectual, de la fuerza laboral y su reemplazo por la mayor importancia otorgada tanto a la calificación práctica, instrumental, ocupacional, como a los atributos personales (sexo, edad, etnia, presentación personal, etc.) considerados como deseables para los empleadores.

La necesidad de la acreditación del factor humano para ocupar un empleo es también explicada a partir de dos interpretaciones teórico-conceptuales: la teoría de la funcionalidad técnica de la educación y la teoría de la segmentación de los mercados.

La teoría de la funcionalidad técnica de la educación, sustenta Gómez¹⁷⁷, abarca no sólo el funcionamiento del mercado de trabajo o las relaciones entre educación-ingresos,

¹⁷⁵ *Ibid.*, p. 8.

¹⁷⁶ Gómez Campos, Víctor Manuel. "Relaciones entre la educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación", en *Revista de la Educación Superior*, 1982, Vol. XI, No. 1 (+), pp. 5-43.

¹⁷⁷ *Ibid.*, pp. 9-20.

INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DEL FACTOR HUMANO

sino además, otras dimensiones más amplias de mayor importancia, tales como el papel del progreso científico y tecnológico en el desarrollo, en la educación y en el trabajo. La premisa central de esta teoría sustenta que, en particular, el capitalismo depende de la acumulación y transmisión del progreso científico y tecnológico, y éste es factor determinante en el desarrollo económico y social de un país. Bajo este enfoque el papel del sistema educativo es formar los diferentes tipos de habilidades, capacidades, conocimientos requeridos en el factor humano por el sistema productivo, en tanto que la distribución y remuneración por éstos se realiza mediante el libre funcionamiento del mercado de trabajo.

En cierta forma, México al igual que otros países enfrentan cambios importantes derivados del avance del conocimiento científico y tecnológico, la apertura comercial y la globalización de los mercados. En este proceso de cambio, tanto la Universidad como las demás instituciones educativas contribuyen a apoyar en este tránsito al país y las organizaciones.

Por otro lado, la teoría de la segmentación en el mercado de trabajo, señala Gómez¹⁷⁸, asume que las relaciones entre el sistema educativo y el productivo son la expresión de un proceso histórico de confrontación en donde la selección de la fuerza laboral para cada nivel de la jerarquía ocupacional en un proceso de selección y diferenciación social. El planteamiento central de la teoría de la segmentación del mercado laboral no es una instancia de funcionamiento homogéneo para todos los individuos, regida por normas eficientes y objetivas, al contrario, el mercado de trabajo aparece estructuralmente dividido en varios mercados de trabajo altamente desiguales y segmentados entre sí, cada uno estrechamente asociado con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional jerárquica. Estos niveles están altamente diferenciados entre sí en términos de salarios, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad, y requisitos educativos para el empleo en cada nivel. El valor central de esta teoría radica en señalar que los factores clave para la obtención de un determinado empleo no se encuentran relacionado directamente con el dominio de una serie de habilidades técnicas o profesionales, para la teoría de la segmentación laboral el problema del empleo y sus relaciones con la educación se explican por la naturaleza de los mercados de trabajo, y no por las características educativas de la fuerza laboral, ni por los obstáculos externos al libre juego de la oferta y la demanda de trabajo.

Finalmente, no puede dejar de anotarse la teoría de la reproducción. Los planteamientos reproductivistas jugaron un papel teóricamente importante al poner de manifiesto la relevancia de las variables sociales y políticas en la determinación de las estructuras jerárquicas del mercado de trabajo y de los ingresos. En este sentido, la hipótesis más divulgada desde este enfoque, refiere Tedesco¹⁷⁹, consiste en sostener que el sistema educativo actúa como elemento diferenciador de la fuerza de trabajo, ofreciendo al mercado un conjunto ya estratificado en virtud de la selección escolar. Bajo esta teoría el funcionamiento interno del sistema educativo reproduciría la diferenciación proveniente de los condicionantes externos y les agregaría, además, la legitimidad propia del desempeño escolar; de esta forma, las diferencias sociales serían encubiertas como si fueran diferencias

¹⁷⁸ Gómez. 1982. *op. cit.*, pp. 25-37.

¹⁷⁹ Tedesco. Juan Carlos. "Educación y Empleo: Un vínculo en crisis". en *Revista de la Universidad de Carabobo*. 1984. Núm. 5. p. 60.

educativas. Sin embargo, algunos autores llevaron su análisis a niveles aún más específicos y sostuvieron que la educación no sólo brinda una diferenciación global con base en los años de estudio recibidos, sino que también proporciona los valores, las actitudes y los esquemas de comportamiento más significativos para el desempeño en los puestos de trabajo, es así como se sustenta que la Universidad no tiene como función social la reproducción, más bien, afirma Peña de la Mora¹⁸⁰, es una institución cuya función es formar y socializar a los jóvenes, quienes permanecen bajo su influencia seis horas al día o más durante varios años, tiempo en el cual la Universidad puede ejercer influencia importante en los estudiantes. Al respecto, cabe señalar que la Universidad Nacional Autónoma de México¹⁸¹ solo ve los méritos académicos de los estudiantes, sin considerar la ventaja que da la cuna y la fortuna, reconoce que los estudiantes que ingresan a la Universidad cuentan con la capacidad para concluir sus estudios, no aceptando el falso supuesto de que por destino o por genética los menos favorecidos están condenados a ser estudiantes de segunda y profesionales de tercera.

En opinión de Ibarrola¹⁸², la relación educación-empleo no puede seguirse enfocando como lineal, simple y unívoca: de causa efecto, de ajuste, de funcionalidad o disfuncionalidad entre dos variables fácilmente conceptualizadas y relativamente estables, es preciso, insiste la autora, en abandonar el concepto de mercado de trabajo homogéneo, puesto que éste se ha consolidado como heterogéneo, desigual y combinado. Con esta consideración, recomienda Ibarrola, es necesario realizar un detallado análisis sobre el conjunto de factores que afectan la dinámica de incorporación al mercado de trabajo, así como sobre las condiciones estructurales del empleo, en particular el tipo de habilidades, capacidades y conocimientos que requieren las organizaciones.

Los enfoques teórico-conceptuales para explicar la relación educación-empleo para explicar la incorporación de profesionales en la obtención de un empleo deben ser merecedoras de análisis y críticas de mayor profundidad, no obstante, dejan de lado un conjunto de aspectos y situaciones contextuales e históricos, especialmente de nuestro país, consideración que no debe dejar tomarse en cuenta cuando se trate de identificar aquellos factores que inciden en la incorporación de profesionales al ambiente de trabajo de las organizaciones.

¹⁸⁰ Peña de la Mora, Eduardo. "Los determinantes sociales de la evaluación del aprendizaje escolar", en *Perfiles Educativos*, 1989, Núm. 43-44, p. 36.

¹⁸¹ Barnés de Castro, José Francisco. *La Universidad Nacional en el nuevo siglo*, 1997.

¹⁸² Citado por Díaz Barriga, Angel, *Empleadores de universitarios, un estudio de sus opiniones*, UNAM, 1995, pp. 60-70.

Capítulo 3

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

La Universidad es a un tiempo receptora y proveedora de la sociedad, de la que recibe a sus jóvenes para, a su vez, retornárselos una vez formados. Ahí radica su enorme responsabilidad consigo misma y con la sociedad.

José Sarukán Kermes¹⁸³

Algunos aspectos del proceso de formación de las licenciaturas en Contaduría y Administración son abordados en este capítulo. Estas dos profesiones han sido consideradas en esta investigación dado que son carreras que se encuentran relacionadas, tienen un campo de actuación profesional en las organizaciones, en áreas funcionales de la organización, tales como producción, finanzas, recursos humanos, comercialización, entre otras. Además, ambas siguen un proceso de formación profesional muy similar.

La licenciatura en Contaduría¹⁸⁴ es una de las profesiones con mayor tradición universitaria que ha mantenido una destacada participación en la vida

¹⁸³ Fragmento tomado del 4º. Informe del Rector. 1996, p. 31.

socioeconómica y política del país, mantiene su presencia en la sociedad mediante el desarrollo y la práctica de nuevas teorías que mejoren su desempeño en las organizaciones. El crecimiento de la Contaduría¹⁸⁵, de acuerdo con el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, es uno de los fenómenos más sobresalientes en el siglo XX, el número de Contadores Públicos en México se ha incrementado, sin embargo, aún más sorprendente que la expansión en número de profesionales en ejercicio, es la continua ampliación del campo de acción e influencia de la Contaduría Pública la cual ha evolucionado de una simple operación de vigilancia hasta convertirse en una profesión cuya participación en las organizaciones es vital.

Por lo que se refiere a la licenciatura en Administración, ésta es una profesión que inicia en México en 1943 en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. En 1955 se iniciaron los estudios tendientes para implantar programas en Administración, que llevaría a la creación de una nueva carrera en la Escuela Nacional de Comercio y Administración, actualmente Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, esta licenciatura fue aprobada por el H. Consejo Universitario en enero de 1957¹⁸⁶ y se crea con el fin de atender la creciente demanda de profesionales de la Administración en los ámbitos público, privado y social.¹⁸⁷

En este capítulo son consideradas diversas críticas y demandas que enfrentan las Escuelas y Facultades de Contaduría, Administración y de Negocios con el objetivo de analizar la problemática particular de sus procesos de formación. También, se hace referencia a los perfiles de estas licenciaturas con el fin de precisar los elementos que los conforman, y cuáles son las acciones que emprende la Universidad para conformar estos perfiles en los estudiantes.

3.1 LAS ESCUELAS Y FACULTADES DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN Y DE NEGOCIOS

En los Estados Unidos de Norteamérica existen, categorizaciones de las mejores Escuelas de Negocios¹⁸⁸, también, de aquellas que proporcionan mayor valor agregado¹⁸⁹, otras más se clasifican como "las mejores Universidades"¹⁹⁰. Sin lugar a dudas, son diferentes las perspectivas con las que se evalúa la calidad de estas instituciones educativas, entre ellos se consideran aspectos como estabilidad

¹⁸⁴ Facultad de Contaduría y Administración, *Planes de Estudio 1993*, México. McGrawHill, 1993, p. 14.

¹⁸⁵ Instituto Mexicano de Contadores Públicos. A.C., *Manual del Contador Público*. México, 1973, p. 1.

¹⁸⁶ Citado por Ríos Szalay Adalberto y Paniagua Aduna Andrés. *Orígenes y perspectivas de la administración*, México, Trillas, 1995, 2ª. Reimpresión, p. 11.

¹⁸⁷ Colegio Nacional de Licenciados en Administración A.C., *Código de Ética*. México, ECAFSA, 1996, p. 9.

¹⁸⁸ Business Week. "The Best Schools", Octubre 24, 1994, pp. 46-54.

¹⁸⁹ Tracy J. y Waldfogel J., Value-added approach to rankings. Professors explain their methodology, en *The MBA Newsletter*, 1994, Vol. 3, No. 5, pp. 7-9.

¹⁹⁰ Rivera Antonio, *La educación superior en los Estados Unidos. Un panorama general*. UNAM, 1995, pp. 30-36.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

financiera, la reputación académica, los mecanismos de selección de estudiantes, los recursos materiales, el nivel del profesorado, los currículos e incluso los premios internacionales obtenidos por las instituciones de educación superior. Así también, el nivel de ingresos que obtendrá el egresado en el mercado de trabajo, aspecto que hace cada vez más atractivo el ingreso de estudiantes de diversos países a estas Universidades.

En México una publicación denominada "Las Mejores Universidades"¹⁹¹, más que clasificarlas, incluye una descripción de éstas y de sus planes de estudios, además de otros aspectos inherentes a los requisitos de ingreso y egreso. Entre las Universidades enlistadas en esta obra se encuentran la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Metropolitana, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, la Universidad del Valle de México, el Instituto Tecnológico Autónomo de México, la Universidad Anáhuac, entre otras.

Las clasificaciones de instituciones educativas basadas en su prestigio, a partir de las opiniones de conocedores (reputational rankings), propician, de acuerdo con Martínez¹⁹², una competencia destructiva entre instituciones y dan lugar a círculos viciosos de falta de prestigio por falta de recursos y viceversa. Dados los resultados negativos de estas clasificaciones propician, deben evitarse y, por el contrario, propiciarse otro tipo de evaluaciones más objetivas, que den cuenta de sus resultados a fin de evaluar la influencia que tienen en los estudiantes y la competitividad de éstos en las organizaciones y generar directrices en sus procesos de formación, como es el caso de la enseñanza de la Administración, en la que autores como Beck y Lataif proponen cambios^{193 194}.

Las instituciones de educación superior que imparten la carrera de Contador Público o licenciatura en Contaduría en la República Mexicana¹⁹⁵ pertenecen a la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), también muchas de ellas imparten la licenciatura en Administración. Cabe anotar que en los últimos años han surgido, un gran número de instituciones educativas de la iniciativa privada que ofrecen igualmente ambas licenciaturas.

3.2 CRÍTICAS Y DEMANDAS A LAS ESCUELAS Y FACULTADES DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN Y DE NEGOCIOS

En los últimos años diversas críticas se han generado en torno a los egresados de las Escuelas y Facultades de Contaduría, de Administración y de Negocios. Los

¹⁹¹ Organización México Nuevo. *Las Mejores Universidades*. México, 1996.

¹⁹² Martínez Rizo, Felipe. "Sugerencias para la evaluación de las instituciones de educación superior", en *Revista de la Educación Superior*, Julio-Septiembre 1991, Vol. XX, Núm. 3, p. 123.

¹⁹³ Lataif et al. "MBA: is the traditional model doomed?, executives and academics issue the new directives for management education", en *Harvard Business Review*, 1992, November-December, pp. 128-140.

¹⁹⁴ Beck John E.. "The new paradigm of management education. Revolution and counter revolution", en *Management Learning*, 1994, Vol. 25, No. 2, pp. 231-247.

¹⁹⁵ Elizondo López, A. *Inducción a la profesión contable*. México, ECASA, 1993, pp. 79-83.

primeros estudios que ponen en evidencia las demandas y críticas enfrentadas por las Escuelas de Negocios fueron realizados por Gordon-Howell y Pierson, y por Porter y McKibbin¹⁹⁶ (Cf. Figura Núm. 3.1).

El primer estudio fue patrocinado por la Ford Foundation and Carnegie Corporation en 1959 y reveló un bajo nivel de calidad de la educación superior en Administración y negocios, considerándose a las Escuelas de Negocios, en aquel momento, carentes de rigor intelectual. En respuesta a las debilidades detectadas en estas Escuelas Gordon-Howell y Pierson propusieron incrementar los requisitos de admisión, fomentar las tareas de investigación, rediseñar las áreas funcionales, entre otras. Para 1984, la American Assembly of Collegiate Schools of Business (AACSB) encargó un nuevo proyecto para investigar la situación de la educación superior en Administración y negocios, estudio conducido por Lyman Porter y Lawrence McKibbin, algunos resultados se muestran, de manera comparativa en la Figura Núm. 3.1. Estos autores, refieren Elsaid y Schermerhorn¹⁹⁷, consideraron que los estudiantes debían tener una formación integral más que estar capacitados para el primer trabajo, además de proponer la búsqueda continua de la calidad en la educación. Argumentan que ante la velocidad de los cambios en el entorno se requieren incrementar las habilidades de los estudiantes.

Otras evidencias hacen patentes las críticas a las Escuelas y Facultades de Contaduría, Administración y de Negocios. Un primer antecedente lo constituye lo referido por McGregor¹⁹⁸, quien cuestionaba ¿cuál persona o cuál de los estudiantes graduados posee un potencial de líder? ¿cuál de los estudiantes con un récord promedio nunca observó un cambio en sus habilidades o actitudes después de su formación profesional en el sistema educativo?. Según este autor no existen evidencias de que un logro escolar represente una característica necesaria para el desarrollo de habilidades en los alumnos.

También, Livingston se refería a las deficiencias que experimentan los egresados de las Escuelas de negocios y de Administración, mismas que han prevalecido por varios años. En 1971 Livingston¹⁹⁹, al hablar del mito del administrador universitario, argumentaba que en el éxito del desempeño profesional de un administrador el promedio de calificaciones obtenido durante sus estudios no era suficiente. No obstante, que otros estudios respecto al éxito profesional vs el éxito escolar arrojan resultados contradictorios, en algunos casos el desempeño

¹⁹⁶ Gordon, R.A. y Howell, J.E.. *Higher Education for Business*. New York, N.Y., Columbia University Press, 1959; Pierson et al.. *The Education of American Business. A Study of University College Programs in Business Administration*. New York, McGraw-Hill, 1959; Porter, L.W. y McKibbin, L.E.. *Management Education and Development: Drift or Thrust into 21st Century?* New York: McGraw-Hill, 1988. en Elsaid, H.H. y Schermerhorn, J.R.. "The Future of Higher Education for Business and Management". *Mid-American Journal of Business*, Vol. 6, No. 2, 1991, pág. 13.

¹⁹⁷ Elsaid Hussein H. y Schermerhorn, John R.Jr.. "The future of higher education for business and management". en *Mid American Journal of Business*, Vol. 6, No. 2, 1991, pp. 12-13.

¹⁹⁸ McGregor Douglas. *El lado humano de las organizaciones*, U.S.A. 1960.

¹⁹⁹ Livingston, Sterling. "El mito del administrador universitario", en *Biblioteca Harvard de Administración de Empresas*, No. 304, p. 3.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Figura Núm. 3.1

Resultados Comparativos y Recomendaciones de los Reportes de 1959 y 1988

Gordon-Howell y Pierson	Porter and McKibbin
<ul style="list-style-type: none"> • La educación en negocios debe preparar para el ejercicio profesional no para el primer trabajo. Es necesario centrarse en ayudar al estudiante a desarrollar capacidades que pueda realizar y utilizar en muchas situaciones y trabajos. • Las Escuelas de negocios deben reconocer al hombre de negocios en las décadas siguientes. También, deben tener una mayor capacidad y habilidad para enfrentar los rápidos cambios. • La prioridad para las Escuelas de negocios es mejorar su calidad: incrementar los estándares de admisión y desempeño. • Debe ponerse énfasis en una educación general, racionalmente integrada y plancada, referente a la esencia de los negocios. • Considerable variación se requiere en el currículo y los métodos de enseñanza, es esencial si cada escuela hace uso efectivo de sus fortalezas particulares y minimiza los handicaps impuestos por sus debilidades. • Las Escuelas de negocios necesitan reenfocar sus áreas funcionales alrededor de tres disciplinas: matemáticas aplicadas, economía y ciencias del comportamiento. • Las Escuelas de negocios necesitan identificar formas para incrementar su competencia y estimular el desarrollo de investigaciones. • El mejoramiento en las Escuelas de negocios debe claramente iniciar con las Facultades actuales de las Escuelas de negocios...diversos acciones pueden seguirse...para ayudar a los miembros a mantener el paso con un importante desarrollo científico que está afectando la práctica de los negocios. • Podrían establecerse relaciones con otras Escuelas y empresas, de esta forma dar oportunidad para trabajar en varias tareas en una empresa...Recíprocamente, algunas empresas podrían enviar a algunos de sus directivos de alto nivel a las Escuelas de negocios durante ciertos periodos de tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las Escuelas de negocios deben estar más orientadas, de lo que están ahora, a preparar a los estudiantes para su profesión a largo plazo...más que estar enfocados en una preparación muy especializada para su primer trabajo. • Se requiere dar mayor atención al entorno externo -relaciones gubernamentales, sociales, e internacionales- entre otras. • Los estudiantes deben estar preparados para competir efectivamente en un ambiente cambiante y complejo. El currículo necesita reflejar un alto nivel de integración funcional acorde a la naturaleza multifuncional de los problemas de los negocios. • Bajo un enfoque sistémico, es necesaria la diversidad en la misión (pero no de calidad); es vital si la Universidad plantea mejoras en el futuro próximo. • Las Escuelas de negocios y Administración deben esforzarse para aumentar en sus estudiantes habilidades... Sin embargo, parece que algunas han logrado éxito para mejorar el liderazgo y las relaciones interpersonales. • Las Escuelas de negocios y Administración en la siguiente década necesitarán orientar el currículo y las actividades de investigación fundamentales. • Las Escuelas de negocios... han tenido progresos al mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, muchos de los estudiantes carecen de experiencia en los negocios. • Incrementar el contacto con la práctica del mundo de los negocios puede ser un aspecto para desarrollarse en las Escuelas de negocios.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

escolar es significativo para ocupar un puesto y para obtener un determinado nivel de ingresos, en tanto que, para otros no²⁰⁰. Livingston²⁰¹ cuestionaba a los sistemas educativos, particularmente que las Escuelas de Administración daban poca atención al desarrollo de habilidades del estudiante, tales como la identificación y solución de problemas en las organizaciones, la toma de decisiones, el ejercicio del poder y el desarrollo de la empatía. Según argumentaba este autor, el futuro profesionista tendrá éxito en su desempeño laboral una vez que éste haya explorado diversas oportunidades de trabajo y pueda ascender en la estructura organizacional. El principal argumento de Livingston²⁰² es que los programas educativos fracasan por no aplicar los aspectos teóricos a la práctica diaria de las organizaciones. Por ejemplo, al referirse a la identificación de problemas en las organizaciones, el autor considera que esta habilidad perceptual es difícil desarrollarla en el salón de clase y, para lograrlo, es necesario dar la oportunidad al alumno de identificar el problema. Por ello, argumentaba Livingston, los futuros profesionales no podrán aprender a identificar problemas u oportunidades sin hacerlo.

Deutschman²⁰³, por su parte, argumenta que las Escuelas de negocios no proporcionan a los alumnos los mecanismos para que estos desarrollen habilidades de liderazgo, creatividad, comunicación verbal y escrita, de trabajo en equipo, entre otras. Por su parte Leavit²⁰⁴ hace referencia a la necesidad de desarrollar en los alumnos tres tipos de habilidades: solución de problemas, implantación de las medidas de solución, ser visionarios. Este autor argumenta que, generalmente, se proporciona al alumno las herramientas necesarias para solucionar problemas, pero, casi todas las Escuelas de negocios olvidan las otras dos.

Bailey, Karcher y Lukawitz²⁰⁵ sustentan que en el proceso de formación de Contadores debe desarrollarse en el educando habilidades de tipo analítico y conceptuales, no sólo la memorización, también, refieren estos autores, se pone insuficiente atención al ambiente legal, político y económico en el cual los estudiantes habrán de desempeñarse. Asimismo, Berman y Guilding²⁰⁶ precisan una falta de coherencia entre el conocimiento teórico que se enseña en las escuelas de negocios, lo cual, en opinión de estos autores, lleva a una insuficiente respuesta a las necesidades de las organizaciones.

²⁰⁰ Para mayor profundidad del tema Cf. Williams Frank J. y Harrel Thomas H., "Predicting success in business", en *Journal of Applied Psychology*, 1964, Vol. 48, No. 3; Weinstein Alan G., "Predicting managerial success of master of business administration (MBA) graduates", en *Journal of Applied Psychology*, 1974, Vol. 59, No. 2.; Srinivasan V., Shocker Allan D., y Weinstein Alan G., "Measurement of composite criterion of managerial success", en *Organizational Behavior and Human Performance*, 1973, No. 9; Judge Timothy A. y Bretz Robert D., "Political influence behavior and career success", en *Journal of Management*, 1994, Vol. 20 No. 1.

²⁰¹ Livingston, 1972, *op. cit.*, pp. 6-9.

²⁰² Livingston, 1972, *op. cit.*, pp. 10-13.

²⁰³ Deutschman, Alan, "The trouble with MBAs", en *Fortune*, julio 29, 1991, pp. 119-127.

²⁰⁴ Leavit, citado por Main Jermy, "B-Schools get a global vision" en *Fortune*, 1989, julio, p. 17.

²⁰⁵ Bailey Charles D., Karcher Julia N. y Lukawitz James M., "The effects of schema, difficulty, and type of material upon the retention of accounting knowledge", en *Accounting Educators Journal*, 1993, Vol. V, No. 1, pp. 22-23.

²⁰⁶ Berman Brown Reva y Guilding Chris, "Knowledge and the academic accountant: an empirical study", en *Journal of Accounting Education*, 1993, Vol. 11, No. 1, pp. 2-3.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Wren *et. al.*²⁰⁷, señalan que las Escuelas de negocios deben ser más profesionales en el sentido de cumplir con sus objetivos, es decir, desarrollar en sus estudiantes las habilidades que habrán de aplicar en las organizaciones. En su estudio realizado con profesores de la Academy of Management, señalan que éstos ponen mayor énfasis en los aspectos teórico-conceptuales y olvidan la aplicación práctica de áreas como: teoría organizacional, comportamiento humano, sistemas de información administrativa, administración de recursos humanos, ética en los negocios, administración de la producción, entre otros. El problema fundamental, de acuerdo con estos autores, se centra en una falta de aplicación del conocimiento a la realidad de las organizaciones, así como el reducido uso de técnicas pedagógicas apropiadas para el desarrollo de habilidades y la aplicación de conceptos.

Simon²⁰⁸ al cuestionar ¿cómo pueden las Escuelas de Administración participar efectivamente en el sistema de las empresas?, refiere que, históricamente, éstas han tratado de responder a esta pregunta de diversas formas: buscaron profesores ejercitados en la Administración; alentaron la práctica del asesoramiento entre el cuerpo de profesores y han ofrecido servicios de consultoría e investigación aplicada a las empresas; trajeron empresarios para que dieran conferencias y ofrecieran cursos, todo ello con la idea de acercarse a la práctica real y al ambiente organizacional. No obstante, continua cuestionando Simon: ¿qué grado de eficacia han tenido estos métodos?

Son muy variadas las críticas y demandas a que han estado expuestas las Escuelas y Facultades de Contaduría, Administración y de negocios, se cuestiona la calidad de los egresados, la formación de sus habilidades y capacidades para el desempeño en el trabajo, la necesidad de vinculación de la teoría y los conocimientos con la práctica y la realidad en el ámbito organizacional.

En México, existen también evidencias de algunos cuestionamientos. González y Fernández²⁰⁹ hacen mención a una de las responsabilidades de las Universidades para con sus estudiantes, la cual consiste en enseñarles a aprender a aprender. Señalan estos autores que las organizaciones, en la vida real, nos evalúan, en gran medida, por los resultados que obtenemos, lo cual depende a su vez, de la capacidad que poseemos para identificar los verdaderos problemas, ya que si planteamos un problema que no existe, aunque éste lo resolvamos en forma correcta, el resultado es el fracaso. González y Fernández ponen énfasis en la necesidad de favorecer en el proceso de formación profesional un cierto tipo de habilidades que permitan a los estudiantes plantearse los problemas y dar respuesta a ellos. Además cuestionan estos autores: ¿cuáles deben ser las características del proceso enseñanza-aprendizaje que debe darse en las Escuelas de Administración?

²⁰⁷ Wren Daniel A., Buckley M. Ronald y Michaelsen Larry K., "The theory/applications balance in management pedagogy: Where do we stand?", en *Journal of Management*, 1994, Vol. 20, No. 1, pp. 141-157.

²⁰⁸ Simon Herbert A., *El comportamiento Administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*, México, Editorial Aguilar, 1988, p. 315.

²⁰⁹ González Zavaleta, Edmundo y Fernández González, Héctor, "Los juegos de negocios y el desarrollo de habilidades directivas", en *El Financiero*, 1993, Octubre 11, p. 38.

La investigación realizada en México por Rotdge²¹⁰ analiza uno de los problemas publicitarios en relación a la alta movilidad que éstas presentan en sus niveles ejecutivos, provocando con ello el bajo rendimiento y el buen servicio ante los clientes. Se precisa que la fuga de personal representa para la empresa una pérdida de tiempo, de recursos financieros, de recursos materiales y de esfuerzo humano desaprovechado. Esta desventaja, de acuerdo con la autora, se debe en gran parte al problema crónico del estudiantado universitario que ha sido el de carecer de oportunidades para conocer, en la práctica, la actividad y los medios profesionales en los que se desenvolverá una vez terminados sus estudios. En este sentido, señala la autora, los estudiantes una vez que culminan su preparación universitaria tienen que adquirir experiencia, entrando a trabajar a las agencias sin importar que el sueldo sea bajo, ya que esto se compensa con los conocimientos, la práctica y la experiencia que van a adquirir, a lo cual cuestiona: ¿porqué esperar a terminar una carrera, si pudiera realizar el estudiante prácticas y proyectos que le permitan desarrollarse desde antes?.

Por otro lado, entre los comentarios expresados en la XXXX Reunión de Vinculación de la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM)²¹¹ con el mercado de trabajo celebrada en diciembre de 1992, se señala que pese a las deficiencias detectadas en los egresados de esta Facultad, los empleadores coinciden en señalar que prefieren contratarlos por la visión global y humanística que tienen y la disposición que, generalmente, presentan para el trabajo.

En Contaduría, refiere Leaby y Bradford²¹², generalmente se emplea en los métodos de enseñanza las lecturas, problemas con soluciones definidas y prácticas en el salón de clase, sin embargo, no se estimula en el estudiante el desarrollo un pensamiento creativo, ni se le conduce al autodesarrollo que demanda su futuro desempeño profesional, de ahí que estos autores plantean la necesidad de emplear métodos más innovadores en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Lerma²¹³ al cuestionar ¿qué deben ser las Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración? señala que éstas pretenden, al menos, transmitir determinados conocimientos y habilidades a los alumnos que se inscriben en ellas?. Pero, además, cuestiona el autor ¿puede alguien tener un conocimiento y una habilidad sin practicar? ¿puede alguien poseer la habilidad para manejar o encausar un problema sin realmente haberlo manejado o encausado?. Argumenta este autor que no es posible poseer una habilidad sin practicarla, de ahí que la docencia en Administración y en Contaduría debería desarrollar habilidades con soportes teóricos y prácticos para manejar las organizaciones y para encausar sus transacciones.

²¹⁰ Rotdge García, Claudia L.. *El ejecutivo de cuenta, factor determinante en la consolidación de la agencia de publicidad*. Tesis de licenciatura en Administración. Universidad la Salle. 1994.

²¹¹ Márquez Ma. Del Carmen. "Reunión de vinculación de la FCA con el mercado de trabajo". en *Acontecer en la Facultad de Contaduría y Administración*. UNAM, 1993, Vol. 3, No. 32, p. 3.

²¹² Leaby Bruce A. y Bradford Bruce M.. "An interdisciplinary historical approach to teaching depreciation theory". en *Accounting Educators Journal*, 1992, Vol. IV, No. 1, p. 87.

²¹³ Lerma Moreno Victor Manuel. "¿Qué hacer con respecto a la docencia en nuestras escuelas y facultades de Contaduría y Administración?". en *Revista Noti-Anfeqa*, 1991, Núm. Especial, Junio, p. 25.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

De acuerdo con Lerma²¹⁴, el propósito básico de las licenciaturas en Administración y Contaduría debe ser formar contadores y dirigentes que tengan las habilidades requeridas para encausar diversas transacciones y manejar una organización o una de sus unidades, la enseñanza en este nivel debe ser eminentemente práctica porque trata de transmitir habilidades, con un soporte teórico interdisciplinario. Este autor plantea, incluso, que las Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración se deben constituir verdaderos talleres donde los profesores sean Contadores y Administradores en ejercicio y, los alumnos sean algo así como auxiliares de Contaduría y de Administración, respectivamente. Respecto a este planteamiento, Lerma presenta un esquema de empresa-escuela en donde los profesores deberían ser, en su mayoría contadores y directivos destacados para que puedan transmitir sus experiencias en la práctica contable y administrativa; y los alumnos deben practicar la Contaduría y la Administración para poder adquirir habilidades necesarias para el ejercicio de sus profesiones.

Particularmente, para el caso de la Contaduría Pública la experiencia laboral es un factor determinante, dado que la preparación universitaria es sólo una etapa en la formación del contador. La experiencia adquirida durante el trabajo le va dando madurez y, agudiza su visión, de ahí que precise el Instituto Mexicano de Contadores Públicos:

"...no es posible seguir educando a un futuro profesionalista únicamente con conocimientos técnicos; en unos cuantos años estaría fuera del mercado de trabajo y frustrado por su profesión...",
surgiendo así

*"...la necesidad de capacitar al futuro Contador también en las técnicas que aplicará de inmediato y darle instrumental para que se desarrolle en los primeros años de vida profesional..."*²¹⁵.

Así también, Ruiz²¹⁶ señala que el mercado de trabajo para los Contadores Públicos ofrece múltiples oportunidades en los sectores público, privado y social. Resalta que

"...generalmente, no se selecciona el área laboral por vocación, sino según se haya presentado la oportunidad de empleo y, luego ya resulta difícil un cambio...", de ahí que *"...los alumnos de licenciatura deben recibir una rigurosa educación en Contaduría general y desarrollar múltiples capacidades personales..."*.

Al respecto, recomienda Ruiz:

"...En nuestro país es conveniente retrasar el ingreso al mercado de trabajo hasta tener un conocimiento teórico sólido, es decir, esperar hasta los

²¹⁴ *Ibid.*, p. 25.

²¹⁵ IMCP. *Campo de actuación profesional del contador público en México*, México, 1975, p. 72.

²¹⁶ Ruiz de Chávez, Salvador. *Desarrollo profesional y mercado de trabajo*, en *Revista Noti-Anfeqa*, Núm., 23-24, 1990, pp. 67-70.

últimos semestres de la carrera para poder practicar lo ya aprendido en las aulas...”, “...Es preferible tener estudiantes que trabajen y no trabajadores que estudien. Estos últimos, mediante una pseudo práctica profesional se ven obligados a especializarse prematuramente, sin tener en cuenta una verdadera vocación, sino el primer sitio donde encontraron empleo...”

Por lo que se refiere a los estudiantes de licenciatura en Administración, de acuerdo con Ríos²¹⁷, frecuentemente hemos escuchado la petición de estudiantes de Administración en el sentido de emplear más enseñanza práctica. Asimismo, es de todos conocida la opinión generalizada entre profesores de esta disciplina, sobre todo de aquéllos que cuentan con experiencia administrativa, en cuanto a que los estudiantes deben trabajar a la vez que estudian la licenciatura para tener contacto con la realidad e ir ganando experiencia, lo cual no dejan de recomendar ampliamente a los alumnos.

Atinadamente refieren Ríos y Paniagua²¹⁸ la petición de mayor práctica y las dificultades de aplicar lo aprendido es la mejor demostración de la desvinculación de los estudios con la práctica. Lo cual atribuyen a la marcada dependencia del exterior, y al desconocimiento de la realidad nacional.

A lo anterior, habrá que añadir los señalamientos expresados por los alumnos en el marco del 1º. Congreso Nacional de estudiantes y pasantes de Contaduría Pública celebrado en 1990, en donde Lozano²¹⁹ hace referencia a uno de los grandes problemas que enfrentan los estudiantes y pasantes de Contaduría Pública, precisamente la falta de experiencia profesional, de lo cual señala:

“...si bien es cierto que nuestra profesión tiene un mercado de trabajo muy amplio, también es cierto que las diferentes actividades que puede desempeñar un Contador Público, exigen, además de la adecuada y suficiente preparación técnica, un cierto nivel de experiencia profesional. Una de las mejores opciones que tenemos los estudiantes para adquirir experiencia en diferentes áreas de la profesión y en el menor tiempo posible es la de ingresar a un despacho de Contadores Públicos...”

Son evidentes las diversas críticas y demandas que enfrentan las Escuelas y Facultades en Contaduría, Administración y de negocios. No obstante, éstas deben considerarse a fin de generar propuestas y mecanismos que las coloquen en posiciones competitivas en la formación de profesionales.

²¹⁷ Ríos Szalay Jorge, *Guía para elaborar casos*, México, Fondo Editorial FCA-UNAM, 1988, p. 19.

²¹⁸ Ríos Szalay Adalberto y Paniagua Aduna Andrés, *Orígenes y perspectivas de la administración*, México, Trillas, 1995, 2ª. Reimpresión, p. 26.

²¹⁹ Lozano Guerra, Raúl, Desarrollo profesional y mercado de trabajo, en , *Revista NotiAnfeca*, 1990, Núm. 23-24, p. 71.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

3.3 PERFIL Y CAMPO DE ACTUACIÓN PROFESIONAL DE LAS LICENCIATURAS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

En México entre 1970 y 1980 las cinco carreras más pobladas fueron Contaduría, medicina, derecho, Administración e ingeniería, mismas que se mantuvieron en estos sitios, no obstante, cambiaron únicamente su posición en el conjunto²²⁰. El área de ciencias sociales y administrativas incrementó su participación del 37% al 46.6% entre 1980 y 1989, para la década de los noventa mantuvo una tendencia de crecimiento; por ejemplo, en 1992 cerca del 50% de la matrícula total se encontraba inscrita en carreras de estas áreas²²¹. Dicha expansión es debida al incremento de la demanda de profesionales de la Contaduría y la Administración en las organizaciones.

De acuerdo con los 52 subgrupos o disciplinas académicas en que se clasificaron los profesionistas en el Censo General de Población y Vivienda de 1990²²², la Contaduría se ubica con una mayor proporción de profesionistas (10.6%). Le siguen dos disciplinas de las llamadas tradicionales, medicina y derecho con 8.7 y 7.5% respectivamente y, la Administración se ubica en quinto lugar con un 6.9% del total de los profesionistas de México, lo que confirma que la Contaduría y la Administración son carreras ampliamente demandadas, y cuya demanda va en aumento.

Por otro lado, las diferencias de la demanda de la educación superior por sexo presentan una doble tendencia: a) el segmento femenino se ha incorporado a las oportunidades de educación superior hasta alcanzar casi paridad; b) el fenómeno de relativa equiparación de las posibilidades de acceso por sexo se debe no sólo al incremento de una mayor proporción de mujeres sino, simultáneamente, a una progresiva disminución del volumen absoluto de hombres que han optado por emprender estudios universitarios. En lo que se refiere a las ciencias sociales y las disciplinas administrativas, este campo ha sido el área de mayor expansión en los años recientes. La matrícula femenina y masculina se ha venido expandiendo sin interrupción desde comienzos de los ochenta, sin embargo, la incorporación de mujeres se ha dado con mayor rapidez e intensidad en términos comparativos, por ejemplo, en 1985 la proporción de hombres en estas disciplinas era de 55%, mientras que en 1992 fue de 46.9%²²³.

De acuerdo con el Censo General de Población y Vivienda de 1990 la distribución de los profesionistas en Contaduría y Administración según el sexo se aprecia en proporciones muy similares, tal como se muestra en la Figura Núm. 3.2.

²²⁰ Gago Huguet, Antonio. "Algunos problemas de la educación superior en México", en *Revista de la Educación Superior*, Vol. XV, Núm. 2, 1986, p. 10.

²²¹ Rodríguez Gómez, Roberto. "Evolución reciente de la matrícula universitaria. Datos y reflexiones", en Muñoz García, Humberto y Rodríguez Gómez, Roberto (Coordinadores), *Escenarios para la universidad contemporánea*. México, CESU-UNAM, 1995, p. 47.

²²² INEGI, *Los Profesionistas en México*, México, 1993, p. 3.

²²³ Rodríguez Gómez, 1995, *op. cit.*, p. 49.

Figura Núm. 3.2
Distribución de los profesionistas por disciplina académica según sexo, 1990²²⁴.

Profesionistas	Lic. Contaduría		Lic. Administración	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Hombres	135,732	67.3	91,123	69.4
Mujeres	66,033	32.7	40,187	30.6
Total	201,765	100	131,310	100

La ocupación que tienen los profesionistas en Contaduría y Administración de acuerdo con el Censo General de Población y Vivienda de 1990²²⁵, es variada. La ocupación principal en los profesionistas de la Contaduría resultó ser de tipo profesional (38.3%), en tanto que para los profesionistas en Administración, el porcentaje más alto de ellos tiene un desempeño como funcionario o directivo. Existe también una amplia variedad de ocupaciones de los Licenciados en Administración (Cf. Figura Núm. 3.3). Estos resultados indican que si bien, los profesionistas de la Contaduría y la Administración no precisamente encuentran empleo relacionado con sus estudios, no existe, necesariamente, una ubicación acorde a su carrera, teniendo ocupaciones, quizás, donde exista empleo, acorde o no con los estudios realizados. No se descarta la posibilidad de agrado o preferencias de los profesionales por otras actividades u ocupaciones diferentes a las carreras cursadas.

Figura Núm. 3.3
Profesionistas ocupados por disciplina académica según ocupación principal, 1990.

Ocupación Principal	Lic. Contaduría		Lic. Administración	
	N	%	N	%
Profesionales	64,520	38.3	12,329	11.3
Funcionario o Directivo	39,551	23.5	39,802	36.3
Oficinistas	28,462	16.9	26,529	24.2
Comerciantes y Dependientes	11,401	6.8	12,668	11.6
Técnicos	12,116	7.2	4,384	4.0
Trabajadores de la Educación	4,126	2.4	4,617	4.2
Artesanos y Obreros	1,274	0.8	1,285	1.2
Inspectores y Supervisores	1,210	0.7	1,846	1.7
Trabajadores Agropecuarios	909	0.5	807	0.7
Operadores de				

²²⁴ Cf. Cuadro 2.1, Distribución de los profesionistas por disciplina académica según sexo, 1990, en INEGI, *Los Profesionistas de México*, México, 1993, p. 7.

²²⁵ INEGI, *Los Profesionistas de México*, México, 1993, Cuadro 8.2.2A y B, pp. 55-56.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Transporte	900	0.5	709	0.6
Trabajo en Servicios Públicos	783	0.5	832	0.8
Trabajadores del Arte	599	0.4	840	0.8
Trabajadores Ambulantes	738	0.4	665	0.6
Operadores de Maquinaria Fija	331	0.2	317	0.3
Protección y Vigilancia	371	0.2	786	0.7
Ayudantes y Similares	174	0.1	192	0.2
Trabajos Domésticos	17	0	14	0
No especificado	998	0.6	954	0.9
Total	168,480	100	109,576	100

A continuación se presentan los perfiles profesionales de las licenciaturas en Contaduría y Administración, no con el fin de determinar un perfil ideal, deseable o esperado, más bien, para precisar cuáles son los elementos que los conforman, mismos que fueron considerados en el diseño de la presente investigación. Tal como se señaló en el primer capítulo, la competencia de profesionales en Contaduría y Administración es considerada en esta investigación bajo un enfoque holístico, concebida como una compleja estructura de elementos integrados por conocimientos, habilidades y actitudes, tal como se señala en los perfiles profesionales de los planes de estudios de estas licenciaturas.

La Contaduría, refiere Elizondo²²⁶, es una disciplina profesional de carácter científico, que, fundamentada en una teoría específica y a través de un proceso, obtiene y comprueba información financiera sobre transacciones celebradas por entidades económicas. También, precisa este autor²²⁷, la Contaduría es una disciplina profesional, reúne los requisitos académicos, sociales, legales e intelectuales que exige cualquier actividad para considerarse profesión, a saber:

- Requisitos académicos. Acreditar estudios de bachillerato, acreditar un bloque de asignaturas especializadas cursadas en una institución de educación superior, acreditar el servicio social obligatorio, presentar examen profesional de grado. El título obtenido habrá de testimoniarse con el título y la cédula profesional.
- Requisitos sociales. La Contaduría conlleva un profundo interés público en la medida en que satisface necesidades sociales de información financiera. La Contaduría cuenta con normas mínimas de calidad en la ejecución de sus trabajos, dictados por la propia membresía a través de cuerpos colegiados y avalados por el Código de Ética Profesional.
- Requisitos legales. La Contaduría se encuentra tipificada como profesión que requiere título y cédula para su ejercicio. Cuenta además con colegios

²²⁶ Elizondo López, Arturo. *Inducción a la Profesión Contable*. México, ECASA, 1993, p. 48.

²²⁷ Elizondo López, Arturo. *La profesión contable*, México, ECASA, 1986, pp. 59-60.

de profesionistas que vigilan el ejercicio profesional de sus miembros y promueven la expedición de leyes y reglamentos en la materia.

- **Requisitos intelectuales.** Los ejercitantes de la profesión contable han de demostrar satisfactoriamente sus capacidades superiores en materia de: formulación de razonamientos lógicos, formulación de observaciones, comunicación de ideas y toma de decisiones.

El perfil profesional²²⁸, entendido como las características o requisitos mínimos que debe reunir una persona para estudiar y ejercer una profesión, del Contador Público, según refiere Elizondo²²⁹, se integra por características generales, particulares y específicas (Cf. Figura Núm. 3.4). Las características generales están representadas por los requisitos intelectuales que ha de poseer cualquier profesional, con independencia del área cognoscitiva en la que se desenvuelve. Las características particulares están constituidas por el conjunto de disposiciones y aptitudes que demanda una profesión en concreto. Finalmente, las características específicas agrupan a las disposiciones y aptitudes que se necesitan para desempeñar una determinada rama o especialidad de una profesión. Llama la atención en este perfil la precisión tanto de características personales como de habilidades y capacidades necesarias para el ejercicio de la Contaduría.

También se incorporó en la Figura Núm. 3.4 el perfil general del egresado de licenciatura en Contaduría²³⁰ definido por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL) el cual sintetiza las actitudes personales y sociales, las habilidades administrativas, interpersonales e intelectuales, y los conocimientos que idealmente debe reunir todo egresado en esta profesión que desee incorporarse al mercado de trabajo. Finalmente, se incorporó en la Figura Núm. 3.4 el perfil de egreso del licenciado en Contaduría diseñado en el Plan de Estudios²³¹ de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la UNAM, mismo que contempla actitudes, habilidades y conocimientos.

Estos perfiles presentan una estructura diferente. Mientras que el perfil elaborado por el CENEVAL considera actitudes personales y sociales, el perfil diseñado por la FCA contempla únicamente cinco actitudes, y el elaborado por Elizondo López no las incluye como tales, más bien, este autor hace referencia a las características personales, particulares y específicas del perfil profesional del Contador Público. En lo que se refiere a las habilidades los tres perfiles las consideran, clasificándolas de manera diferente.

El perfil que refiere Elizondo incluye capacidades que requiere el Contador Público para ejercer su profesión, además, las características personales para su

²²⁸ *Ibid.*, pp. 83-86.

²²⁹ En este apartado son incluidas las características que Elizondo (1993) considera a título de ejemplo, se refiere, en primer lugar, a las características específicas que debe reunir el profesional de la Contaduría Pública en calidad de Auditor Operacional; en segundo lugar, se citan los resultados obtenidos sobre el perfil del Contador Público realizado por el Colegio de Contadores Públicos de México (Citado por Elizondo, 1993, *op.cit.*, p. 86).

²³⁰ CENEVAL. *Guía de Examen. Examen General de Calidad Profesional para Contaduría*, México, 1996a, pp. 4-5.

²³¹ Facultad de Contaduría y Administración, 1993, *op. cit.*, p. 21-27.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

desempeño, tales como capacidad de trabajo en grupo, creatividad, ambición profesional, toma de decisiones, adaptación, persistencia, etc. Es importante señalar que este perfil también fue considerado para el diseño de esta investigación, especialmente en lo que a características específicas se refiere.

Los perfiles específicos de licenciatura en Contaduría elaborados por el CENEVAL²³² y la FCA se presentan en la Figura Núm. 3.5, en éstos se hacen evidentes otras habilidades y capacidades en el perfil profesional de egreso de la licenciatura en Contaduría.

Figura Núm. 3.5
Perfil específico de la licenciatura en Contaduría

Perfil específico elaborado por el CENEVAL	Perfil específico elaborado por la FCA (Planes de Estudio 1993)
<ul style="list-style-type: none"> • Registrar el origen y aplicación de los recursos de una transacción. • Elaborar estados financieros e informes para fines contables, fiscales, financieros y organizacionales. • Prevenir y detectar errores y desviaciones en los procedimientos y registros contables. • Analizar, diseñar, implantar y evaluar sistemas de información financiera. • Diseñar e implantar procesos de mejora de la calidad. • Administrar los recursos organizacionales. • Diagnosticar, fundamentar, sugerir y tomar decisiones administrativas, contables y financieras. • Analizar y evaluar la política fiscal y sus implicaciones contables, financieras, económicas y sociales. • Actuar con independencia mental. • Opinar acerca de los estados financieros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar y analizar información para asesorar aspectos contables, fiscales, financieros y organizacionales. • Captar y registrar con oportunidad el origen y aplicación de los recursos en una transacción. • Elaborar, analizar e interpretar los estados financieros e informes de una organización. • Fundamentar y tomar decisiones financieras. • Diseñar e implantar procedimientos contables que conformen sistemas de información financiera innovadores en las organizaciones. • Diseñar y aplicar medidas de calidad. • Detectar y evidenciar errores y desviaciones en los procedimientos y registros contables. • Utilizar sistemas electrónicos para la preparación, análisis y procesamiento de la información. • Ejercer y delegar autoridad para cumplir sus fines.

En relación con el perfil del Contador Público, de acuerdo con con Jasso²³³, el Contador era la persona encargada de llevar los libros de la empresa, es decir, era la persona que se abocaba al procesamiento de la información, tomaba los datos provenientes de las operaciones del negocio, los procesaba y los transformaba en informes que servían a la Administración y a otros interesados para planeación, control y toma de decisiones. El Contador era también el hombre de confianza de la alta Administración y aconsejaba a ésta acerca de la conveniencia de sus inversiones,

²³² *Ibid.*, p. 6.

²³³ Jasso Humberto citado por IMCP. 1975, *op. cit.*, p. 29.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

desempeño, tales como capacidad de trabajo en grupo, creatividad, ambición profesional, toma de decisiones, adaptación, persistencia, etc. Es importante señalar que este perfil también fue considerado para el diseño de esta investigación, especialmente en lo que a características específicas se refiere.

Los perfiles específicos de licenciatura en Contaduría elaborados por el CENEVAL²³² y la FCA se presentan en la Figura Núm. 3.5, en éstos se hacen evidentes otras habilidades y capacidades en el perfil profesional de egreso de la licenciatura en Contaduría.

Figura Núm. 3.5
Perfil específico de la licenciatura en Contaduría

Perfil específico elaborado por el CENEVAL	Perfil específico elaborado por la FCA (Planes de Estudio 1993)
<ul style="list-style-type: none"> • Registrar el origen y aplicación de los recursos de una transacción. • Elaborar estados financieros e informes para fines contables, fiscales, financieros y organizacionales. • Prevenir y detectar errores y desviaciones en los procedimientos y registros contables. • Analizar, diseñar, implantar y evaluar sistemas de información financiera. • Diseñar e implantar procesos de mejora de la calidad. • Administrar los recursos organizacionales. • Diagnosticar, fundamentar, sugerir y tomar decisiones administrativas, contables y financieras. • Analizar y evaluar la política fiscal y sus implicaciones contables, financieras, económicas y sociales. • Actuar con independencia mental. • Opinar acerca de los estados financieros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar y analizar información para asesorar aspectos contables, fiscales, financieros y organizacionales. • Captar y registrar con oportunidad el origen y aplicación de los recursos en una transacción. • Elaborar, analizar e interpretar los estados financieros e informes de una organización. • Fundamentar y tomar decisiones financieras. • Diseñar e implantar procedimientos contables que conformen sistemas de información financiera innovadores en las organizaciones. • Diseñar y aplicar medidas de calidad. • Detectar y evidenciar errores y desviaciones en los procedimientos y registros contables. • Utilizar sistemas electrónicos para la preparación, análisis y procesamiento de la información. • Ejercer y delegar autoridad para cumplir sus fines.

En relación con el perfil del Contador Público, de acuerdo con con Jasso²³³, el Contador era la persona encargada de llevar los libros de la empresa, es decir, era la persona que se abocaba al procesamiento de la información, tomaba los datos provenientes de las operaciones del negocio, los procesaba y los transformaba en informes que servían a la Administración y a otros interesados para planeación, control y toma de decisiones. El Contador era también el hombre de confianza de la alta Administración y aconsejaba a ésta acerca de la conveniencia de sus inversiones,

²³² *Ibid.*, p. 6.

²³³ Jasso Humberto citado por IMCP. 1975, *op. cit.*, p. 29.

de las formas de obtener fondos, de cómo repartir dividendos, de la política fiscal, etc. Sin darse cuenta, el Contador estaba abarcando en su desempeño las áreas de sistemas de información y de finanzas que en otras décadas de grandes problemas para las organizaciones pasaban desapercibidas. Actualmente, el campo de actuación profesional de la licenciatura en Contaduría, de acuerdo con Elizondo²³⁴, se circunscribe al campo de actuación de la propia Contaduría, el cual es la información financiera. El profesional de la Contaduría o Contador Público, en opinión de Elizondo, puede ofrecer, dentro de su campo profesional, los siguientes servicios:

Servicios de Contabilidad.

1. En Sistematización
 - Diseño de sistemas de información financiera
 - Selección de sistemas de información financiera
 - Implementación de sistemas de información financiera
2. En Valuación
 - Determinación del valor monetario de adquisiciones y transferencias de bienes y servicios
 - Determinación del valor monetario de obligaciones y sus pagos
 - Determinación del valor monetario del patrimonio
 - Determinación del valor monetario de los ingresos, costos, gastos, utilidades y/o pérdidas
 - Formulación de presupuestos financieros y fiscales
 - Formulación de proyectos de inversión
3. En Procesamiento
 - Captación, clasificación y registro de operaciones financieras
 - Elaboración de estados financieros
4. En Evaluación
 - Análisis de estados financieros
 - Interpretación de información financiera
5. En Información.
 - Elaboración de informes financieros y fiscales
 - Discusión y fundamentación de informes financieros y fiscales

Servicios de Auditoría.

1. En Sistematización
 - Formulación de planes y programas de Auditoría Financiera, Fiscal, Operacional y Pericial.
2. En Valuación
 - Cuantificación del control interno que existe en las entidades sujetas a una auditoría, a efecto de determinar la extensión, profundidad de la revisión, así como la naturaleza de las técnicas de auditoría que deben aplicarse y la oportunidad de las mismas.
3. En Procesamiento
 - Revisión de la documentación para obtener evidencias en el curso de una auditoría y plasmarmas en papeles de trabajo.
4. En Evaluación
 - Análisis e interpretación de evidencias obtenidas durante la Auditoría para fundamentar la opinión profesional.
5. En Información.

²³⁴ Elizondo, 1993, *op. cit.*, pp. 59-62.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

- Elaboración de dictámenes e Informes de Auditoría
- Discusión y fundamentación de dictámenes e informes de Auditoría

Servicios Financieros

Estos servicios pertenecen al área de Finanzas y los comparte con otros profesionales como el Licenciado en Finanzas y el Licenciado en Administración. El Instituto Mexicano de Contadores Públicos reconoce en el ejecutivo de Finanzas, las siguientes funciones.

- Estudiar el movimiento de efectivo dentro de la empresa
- Presentar el aspecto financiero de los planes o proyectos que esté considerando la empresa
- Recomendar los límites adecuados de pasivo
- Recomendar políticas financieras en relación con los accionistas
- Establecer y mantener relaciones con las fuentes de crédito
- Invertir en la forma más redituable posible los recursos excedentes
- Obtener los fondos necesarios
- Manejar físicamente los fondos

Servicios No Independientes

Los servicios no independientes los presta el Contador Público en entidades Públicas y privadas pudiendo asumir los siguientes cargos.

- Gerente de Contabilidad
- Gerente de Auditoría Interna
- Gerente de Finanzas
- Gerente de Impuestos
- Contralor
- Contador General
- Contador de Costos
- Analista Financiero
- Catedrático
- Investigador

Servicios Independientes

Los servicios independientes los ofrece el Contador Público en su despacho profesional, asumiendo las siguientes responsabilidades.

- Auditoría Externa
- Consultoría Contable
- Consultoría Fiscal
- Consultoría Financiera
- Peritajes

Esta clasificación del campo de actuación profesional del licenciado en Contaduría es reflejo del amplio campo de desempeño profesional que tiene. Es preciso señalar que estos profesionales requieren, a juicio del Instituto Mexicano de Contadores Públicos²³⁵, una serie de aptitudes, preparación universitaria, cualidades, circunstancias, relaciones, inclinaciones, estudios especializados, etc., que los llevarán al puesto que actualmente ocupan y que los hace diferentes a unos de otros. Existen, sin embargo, una serie de factores que determinan y moldean el campo de actuación profesional del Contador Público, a saber²³⁶:

²³⁵ IMCP, 1975. *op. cit.*, p. 34.

²³⁶ IMCP, 1975. *op. cit.*, pp. 15-20.

- Necesidades sociales a satisfacer. La Contaduría satisface una necesidad social, al proporcionar información de tipo cuantitativo para ayudar a canalizar los recursos en actividades productivas.
- Demanda de los servicios prestados por la profesión. Cada empresa tiene modalidades distintas, y cada uno de los usuarios de los servicios de la Contaduría tiene diferentes necesidades de información, lo cual provoca que los servicios prestados por el Contador Público sean una gama de diversos tipos de información para satisfacer diferentes necesidades. Constantemente aparecen nuevas necesidades de información, o bien se solicitan perfeccionamientos a las modalidades existentes; así el campo de actuación se ve afectado, por lo que el contador debe estar siempre en guardia para descubrir y detectar las necesidades que van apareciendo.
- Preparación universitaria. El profesionista no nace se hace, es producto de la combinación de la experiencia en el estudio y la experiencia en el trabajo. Entre los métodos usados en el proceso de formación profesional se incluye el uso de casos, seminarios, prácticas, laboratorios y conferencias.
- Experiencia. La preparación universitaria es sólo una etapa en la formación del Contador; la experiencia adquirida en el trabajo le va dando madurez y agudiza su visión. Durante el trabajo nacen las especializaciones, se van resolviendo problemas nuevos que surgen en la práctica, se va ampliando la actividad profesional.

La profesión contable está en expansión, entra a una nueva era con nuevas funciones dentro de la organización y de la sociedad, y con nuevas expectativas de los alumnos que optan por ella. Es también una profesión eminentemente dinámica. Sobre el futuro de la profesión contable se prevé

*“...proporcionará información para la toma de decisiones, económicas y sociales, usando sofisticadas mediciones y tecnologías de comunicación aplicadas en un amplio espectro de fenómenos. Para esta profesión expandida, la función de auditoría y dictamen seguirán siendo puntos focales, aunque sigan cambiando los niveles de habilidades técnicas, conceptuales y de relaciones humanas requeridas para llevar a cabo esta función... Por otro lado, los contadores deberán conocer cómo analizar y diseñar sistemas de información integral para toda clase y tamaño de organizaciones. Además, deberán adquirir, mantener y mejorar permanentemente su nivel de habilidades para satisfacer las demandas crecientes y en expansión de sus servicios...”*²³⁷

²³⁷ Previsiones elaboradas por el Comité designado por la Asociación Americana de Contaduría para opinar sobre el futuro de la educación en Contaduría. Citado por Ruiz de Chávez, Salvador. “Calidad académica en contaduría pública rumbo al año 2010”. trabajo presentado en la XLIX Conferencia Interamericana de Contabilidad, Abril, 1991.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Por su parte señala Gabriel Sánchez²³⁸, en el ámbito internacional la competitividad del Contador Público debe canalizarse a la búsqueda de la excelencia y calidad que se requiere para desempeñarse en las empresas mexicanas y a nivel mundial. Para ser competitivo, refiere este autor, el Contador debe conocer al cliente, sus hábitos, costumbres y preferencias; debe considerar que estas características están sujetas a cambios en el entorno, debe ser creativo para generar propuestas a las empresas mexicanas a fin de conservar sus mercados y proyectarse en otros países, entre otros más.

Ejemplo de lo anterior es el perfil profesional para la licenciatura en Contaduría propuesto en el plan de estudio 1998²³⁹ en la FCA de la UNAM, en el que se perfila a éste como un experto financiero y como tal, una autoridad profesional en todo lo que se refiere a obtener y aplicar recursos financieros de entidades, en las áreas de contabilidad, contraloría, tesorería, auditoría, finanzas y fiscal así como en planeación, análisis, crítica, interpretación e investigación de finanzas. Teniendo como áreas de desempeño profesional: contabilidad, contraloría, tesorería, auditoría, fiscal-financiera, dirección financiera.

Por lo que se refiere a la licenciatura en Administración, en la Figura Núm. 3.6 se presentan, también, tres perfiles del egresado de esta licenciatura. En esta figura se incluyeron los perfiles elaborados por el CONLA²⁴⁰, el CENEVAL²⁴¹ y el que contempla los Planes de Estudio (1993) de la FCA de la UNAM. Los perfiles diseñados por el CENEVAL y el CONLA guardan una estructura similar, tanto en actitudes personales y sociales, como en habilidades administrativas, interpersonales e intelectuales. El perfil contemplado en el plan de estudio de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM diferencia entre las habilidades del perfil ampliado y las del perfil específico. Son diversas las habilidades que, de acuerdo con estos perfiles, debe poseer un licenciado en Administración.

El perfil específico del licenciado en Administración se presenta en la Figura Núm. 3.7, e incluye los diseñados por el Consejo Académico del CONLA²⁴², el CENEVAL²⁴³ y el perfil específico del plan de estudios de la FCA de la UNAM. En estos perfiles se aprecian diferentes habilidades que debe poseer un licenciado en Administración.

Es importante anotar que la licenciatura en Administración tiene por objeto formar profesionales que puedan abordar los problemas inherentes a la Administración de empresas con una visión multilateral²⁴⁴. En opinión de Ríos y

²³⁸ Sánchez Ducoing Gabriel. "El comercio internacional una alternativa para la competitividad del Contador Público". en *Nuevos Horizontes para la Contaduría Pública*. IMCP. CCPM. 1996. pp. 149-164.

²³⁹ Gaceta de la Facultad de Contaduría y Administración. *Invitación a profesores y alumnos a conocer y opinar acerca de los nuevos planes de estudio 1998*, para licenciatura. 1997. Vol. III, Núm. 33.

²⁴⁰ Colegio Nacional de Licenciados en Administración. A.C., *Código de Ética*. México. ECASA. 1996. pp. 18-19.

²⁴¹ CENEVAL. *Guía de examen. Examen General de Calidad Profesional para Administración*, México, 1996b. pp. 3-4.

²⁴² Colegio Nacional de Licenciados en Administración. 1996. *op. cit.*, p. 19.

²⁴³ CENEVAL. 1996. *op. cit.*, p. 5.

²⁴⁴ Citado por Ríos y Paniagua, 1995. *op. cit.*, p. 15.

Paniagua²⁴⁵, la preparación del licenciado en Administración es la que corresponde a un coordinador, no es un experto en producción, en comercialización, en finanzas o en relaciones humanas. Debe tener suficientes conocimientos en estas áreas para comprender a los especialistas y amalgamar las actividades de los diferentes campos de acción de una empresa. El perfil del licenciado en Administración, de acuerdo con Ríos y Paniagua²⁴⁶, lo forman los siguientes factores:

- **Papel técnico.** Requiere una sólida preparación que lo capacite para resolver problemas técnicos que enfrente durante su vida profesional, lo que implica el conocimiento, la sagacidad y la habilidad para aplicar soluciones técnicas de acuerdo con los problemas y condiciones específicas de cada organización, por lo cual es necesario, el criterio y la creatividad que le lleven a la innovación y creación de tecnologías propias. La organización que requiera los servicios de un Administrador profesional, tiene derecho a exigir que la actuación de éste le signifique una verdadera solución a sus problemas.
- **Conciencia profesional.** El Administrador, además de dominar la técnica, debe ser consciente de las implicaciones de su utilización. El Administrador tiene como característica esencial de su labor, el trabajar con las personas; si desconoce sus tradiciones, sus problemas, sus anhelos y en general su cultura, tal relación será muy difícil de lograr, se reducirá a interpretaciones subjetivas y muy probablemente a esquemas autocráticos. El tipo de problemas a los que se enfrenta el Administrador le obliga a contar con conocimientos de otras disciplinas, a fin de entender a otros profesionales con los que trabajará interdisciplinariamente, y con el objeto de tomar decisiones bien fundamentadas.
- **Visión y sagacidad.** El Administrador requiere de una ideología, y en función a ella, debe basar su actuación, lo cual significará luchar contra resistencias al cambio, estructuras anquilosadas, presiones, escepticismos y aun grupos francamente antagónicos. El Administrador jamás podrá imponer su criterio, ya que su fuerza no radica en la autoridad formal, pero en cambio cuenta con la fuerza que representa su autoridad técnica derivada de su conocimiento.

En México la licenciatura en Administración fue creada en el Instituto Tecnológico de Monterrey en los años cuarenta, como respuesta a las necesidades de las empresas, fue ideada para capacitar a personas en un campo muy vasto, desde la correcta utilización de los recursos financieros hasta la planeación estratégica en las áreas de personal, mercadotecnia, producción e informática.

Las funciones que pueden desempeñar los licenciados en Administración son: diseño de estructuras y sistemas administrativos; análisis y diseño de sistemas; desarrollo de proyectos financieros, análisis de mercados; dirección de personal; aplicación de sistemas de reclutamiento; selección, contratación y capacitación de personal; diseño de programas para el desarrollo de nuevos productos y evaluación de la eficiencia de la empresa. Pueden prestar sus servicios en organizaciones patronales, sindicatos o confederaciones, así como partidos políticos, organismos

²⁴⁵ Ríos y Paniagua, 1995. *op. cit.*, p. 15.

²⁴⁶ Ríos y Paniagua, 1995. *op. cit.*, pp. 34-37.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

internacionales, fundaciones de asistencia y cooperativas, pero también pueden dar asesorías y crear empresas propias²⁴⁷.

Los Administradores pueden desempeñarse en áreas funcionales como producción, finanzas, recursos humanos o personal, comercialización, informática y, en algunas empresas, en la función de compras y logística. Como profesionista el licenciado en Administración proporciona consultoría o asesoría, analiza problemas específicos y propone soluciones. Algunos licenciados en Administración se dedican a brindar capacitación a las empresas. Se desempeñan también en organizaciones como son el sector público, las Universidades y otras instituciones de educación superior²⁴⁸ (Cf. Figura Núm. 3.7). Así también, el Administrador, en opinión de Ríos y Paniagua²⁴⁹, dentro de un país como el nuestro, debe actuar en primer término, como promotor, y no especializarse solo para su desempeño profesional en las grandes empresas, también otras organizaciones requieren sus servicios.

Figura Núm. 3.7
Campos de trabajo del licenciado en Administración.

Sector Privado	Independiente	Sector Público	Académico
Mercadotecnia Personal Informática Finanzas Compras	Consultoría Capacitación Comercio	En todas las áreas	Docencia Investigación

El administrador en la actualidad enfrenta retos importantes. Su papel consiste en integrar y coordinar diversos conceptos y técnicas a partir de diversos campos. De acuerdo con Kast y Rosenzweig²⁵⁰, las organizaciones futuras serán fuerzas vitales para responder a las necesidades de la sociedad y los Administradores tendrán funciones cada vez más importantes. Algunos de los factores y tendencias que influirán en la Administración en el futuro por venir, de acuerdo con estos autores, son los siguientes:

- El Administrador debe tener tolerancia a la ambigüedad, la incertidumbre y el estrés, y la habilidad para enfrentar asuntos complejos en situaciones dinámicas.
- La Administración será más profesional en el sentido de que requerirá un cuerpo de conocimiento más amplio, mayor experiencia técnica y autocontrol.
- La autorrenovación por medio de una combinación de experiencia y educación continua será cada vez más importante.

²⁴⁷ Mundo Ejecutivo, "Universidades: La cuna de los nuevos empresarios". en *Mundo Ejecutivo*, 1995, pp. 42-57.

²⁴⁸ Hernández y Rodríguez, Sergio. *Introducción a la Administración. Un enfoque teórico-práctico*, México, Edit. Mc Graw Hill, 1994, p. 12.

²⁴⁹ Ríos y Paniagua, 1995, *op. cit.*, pp. 199-200.

²⁵⁰ Kast y Rosenzweig, 1989, *op. cit.*, pp. 18-720.

- La formación académica de los Administradores deberá poner mayor énfasis en el desarrollo de procesos de pensamiento intuitivos y creatividad a fin de balancear los procesos analíticos de pensamiento, la racionalidad y la lógica.
- Las organizaciones operarán en un medio turbulento en el cual tendrán que adaptarse y el papel del administrador es fundamental. Muchos Administradores trabajaran en situaciones menos estructuradas, más que en organizaciones jerárquicas tradicionales.
- Se difundirá más el reconocimiento de que las personas tienen la capacidad de crecer, alcanzar metas y utilizar sus habilidades.
- Los Administradores estarán más preocupados con el desarrollo de un ambiente receptivo al cambio; comunicaciones abiertas, confianza y habilidad para manejar constructivamente los conflictos. Aumentará el énfasis en la colaboración y el trabajo en equipo en la solución de problemas.

El Administrador tiene un papel trascendente en las organizaciones donde se desenvuelve, especialmente ante los cambios en el entorno, en donde su participación le lleva a generar aportaciones y soluciones creativas, desempeño en el cual sus capacidades, habilidades y actitudes son importantes.

Finalmente, el perfil²⁵¹ propuesto en los planes de estudio 1998 de la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM) considera al licenciado en Administración como un experto en integrar y dirigir grupos humanos hacia el logro de objetivos organizacionales, aprovechando de la mejor forma posible los recursos disponibles mediante la planeación, la organización y el control. Las áreas de desempeño profesional propuestas son administración general, mercadotecnia, recursos humanos, organización, sistemas y procedimientos, finanzas, producción y abastecimientos, además de las optativas propuestas.

De acuerdo con los perfiles profesionales de las licenciaturas en Contaduría y Administración antes referidos, corresponde a la Universidad conformar en los estudiantes este perfil. En estos perfiles se aprecia la ausencia de un acuerdo en cuanto a los conocimientos, habilidades y actitudes, entre los organismos que los elaboran. Sin embargo, lo interesante es determinar quiénes participan y cómo conforma la Universidad el perfil de competencia profesional en sus estudiantes, es decir, ¿la Universidad logra conformar este perfil profesional en sus egresados?. De ser así, ¿la Universidad realiza evaluaciones al respecto?, y ¿cuales son sus resultados?

3.4 LA ACREDITACIÓN EN CONTADURÍA Y LA ADMINISTRACIÓN

En lo que se refiere a la evaluación del nivel de conocimientos y aptitudes académicas de los recién egresados de las licenciaturas en Contaduría y

²⁵¹ Gaceta de la Facultad de Contaduría y Administración. *Invitación a profesores y alumnos a conocer y opinar acerca de los nuevos planes de estudio 1998 para licenciatura*, 1991, Vol. III, Núm. 33.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Administración el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), asociación civil constituida por un variado grupo de sectores interesados en la educación superior, ha diseñado los exámenes generales de calidad profesional para estas dos carreras. Mediante los resultados de estos exámenes, de acuerdo con lo referido en la Guía de Examen²⁵² respectiva, los sustentantes conocen sus niveles de habilidades y conocimientos, para de esta forma coadyuvar en que las instituciones educativas evalúen los resultados de su procesos de enseñanza aprendizaje.

El CENEVAL ha establecido el Examen General de Calidad Profesional en Administración²⁵³ (EGCP-A) el cual permite medir y evaluar los conocimientos y habilidades de la formación académica y profesional de los egresados (Cf. Figura Núm. 3.8). Es preciso señalar que dicha evaluación es de carácter voluntario y no condiciona la expedición del título ni de la cédula profesional. Según se precisa en la Guía de este Examen, en su elaboración participaron académicos y profesionistas de distintas instituciones de educación superior y gremios profesionales altamente calificados, además, es un examen validado y confiabilizado en 16 ciudades de la República con la participación de 485 egresados de 35 Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración del país²⁵⁴. Este examen se caracteriza por estar dirigido a los egresados de las Escuelas y Facultades de Administración que hayan concluido totalmente sus estudios hasta tres años antes de presentar el examen, estén o no titulados; comprende áreas de conocimiento, tales como dirección, planeación y control estratégicos, análisis y diseño organizacional, personal, mercadotecnia, operaciones, finanzas, evolución del pensamiento administrativo, disciplinas relacionadas y cultura general; es una prueba válida estadísticamente, que evalúa la posición relativa del profesional respecto a los demás sustentantes del examen, y el estado que guardan sus conocimientos y habilidades en relación a los perfiles general y específico aprobados por el Consejo Técnico del EGCP-A. Por otro lado, el examen está integrado con preguntas de opción múltiple, y evalúa resultados de aprendizaje, no los insumos ni los procesos para lograr ese aprendizaje. Los resultados de este examen se precisan en una constancia/reporte, sin expresiones aprobatorias o reprobatorias.

En el CENEVAL cada profesión cuenta con un consejo técnico particular que decide los criterios y los instrumentos de evaluación específicos. En cada caso participan expertos designados por las Escuelas y centros educativos, y por los colegios de profesionistas.

²⁵² CENEVAL, 1996a. *op. cit.*, p. 1.

²⁵³ Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, *Catálogo de Servicios*.

²⁵⁴ CENEVAL, 1996a. *op. cit.*, p. 7.

Figura Núm. 3.8
Tabla de ponderación de las áreas de conocimiento del Examen General de Calidad Profesional para Administración.

Áreas del Conocimiento	Ponderación	
	Parcial	Total
Propias de la disciplina		
Dirección (Liderazgo y comportamiento humano en las organizaciones)	7	
Planeación y control estratégicos	7	
Análisis y diseño organizacional	6	
Personal	8	
Mercadotecnia	9	
Operaciones (Adquisiciones, abastecimiento y producción)	8	
Finanzas (Incluye presupuestos)	9	
Evolución del pensamiento administrativo	6	60
Disciplinas Relacionadas		
Contaduría	7	
Informática	5	
Teoría de las decisiones	7	
Derecho	7	
Economía	6	
Sociales	3	35
Cultura General	5	5
Total		100%

En lo que se refiere al EGCP en las licenciaturas en Contaduría, éste evalúa el rendimiento con respecto a los conocimientos considerados esenciales y complementarios. De igual forma, en su elaboración participaron académicos y profesionistas altamente calificados de las distintas instituciones de educación superior y gremios profesionales. Las áreas del conocimiento y su ponderación de este examen son las siguientes:

Cuadro No. 3.9
Tabla de ponderación de las áreas de conocimiento del Examen General de Calidad Profesional para Contaduría.

Áreas del Conocimiento	Porcentaje
Contabilidad	24
Costos	14
Finanzas	15
Fiscal	15
Derecho	8
Auditoría	17
Disciplinas relacionadas	4
Cultura general	3
Total	100

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Los exámenes generales de calidad profesional²⁵⁵ evalúan el rendimiento con respecto a los conocimientos considerados esenciales y complementarios de las licenciaturas, es decir, evalúan el dominio que poseen los sustentantes respecto a las áreas del conocimiento fundamentales de esta disciplina. De acuerdo con las tablas de ponderación antes enunciadas, estos exámenes no evalúan las habilidades o capacidades de los estudiantes, o al menos, en éstos no se explicita el resultado de la evaluación realizada a las habilidades y actitudes que se mencionan en los perfiles profesionales de las licenciaturas en cuestión, lo que arroja serias dudas de la conformación de éstas en los estudiantes egresados.

Si bien, este examen no se relaciona necesariamente con las negociaciones que se llevan a cabo para el reconocimiento entre sí de los profesionistas de nuestro país, Estados Unidos y Canadá en razón del Tratado de Libre Comercio, ni con algún programa de educación profesional continua establecido por los gremios correspondientes²⁵⁶, sí se constituye una evaluación para determinar en qué medida los egresados de nivel licenciatura cumplen con los objetivos académicos descritos para cada área de conocimientos en el perfil de egreso, preparado por el Consejo Técnico del EGCP para las profesiones. Sin embargo, aún no queda claro si su aprobación asegura la calidad de los profesionales y con ello su desempeño en las organizaciones, además, que dichos exámenes no hacen explícita la evaluación de las habilidades, actitudes o capacidades de los egresados a nivel licenciatura. Por tanto, la acreditación que realiza este organismo parece sólo enfocarse a la evaluación de los conocimientos que señalan los perfiles profesionales de las licenciaturas en Contaduría y Administración.

Por lo que se refiere a las acciones de acreditación de los programas de Contaduría y Administración, tema central de la XXXVI Asamblea Nacional de ANFECA en junio de 1995 en la que propuso la creación del Consejo de Acreditación para la Enseñanza de Contaduría Pública y Administración²⁵⁷, tiene como objetivos establecer criterios y procedimientos para la acreditación; integrar y coordinar el funcionamiento de las comisiones específicas de las especialidades de cada una de las áreas de conocimiento; integrar un grupo de acreditadores por cada área del conocimiento, así como establecer los requisitos para formar parte del mismo; y emitir los dictámenes finales de acreditación. Dicho Consejo quedó integrado en la XXXVII Asamblea Nacional de la Anfeqa celebrada en junio de 1996²⁵⁸.

También, se han conformado, mediante un proceso participativo de los 161 afiliados a la ANFECA, los indicadores y estándares de calidad con los cuales las unidades efectúan una autoevaluación en los siguientes rubros: requisitos generales y específicos de los programas académicos, programas de investigación, cuerpo académico, alumnado, planes de estudio, infraestructura y programas de

²⁵⁵ CENEVAL. 1996b. *op. cit.*, p. 2.

²⁵⁶ CENEVAL. 1996b. *op. cit.*, p. 2.

²⁵⁷ Avalos Lira, Eduardo. "Acreditación de las licenciaturas en Contaduría y Administración (Nivel Nacional)". Ponencia Central en *Revista NotiAnfeqa*, 1995, Núm. 51, pp. 47-51.

²⁵⁸ *Revista NotiAnfeqa. Programa de Trabajo de la XXXVII Asamblea Nacional de la Anfeqa*, 1996, Núm. 56, pp. 7-8.

financiamiento. Dicha autoevaluación se integra por un proceso de evaluación académica²⁵⁹. Estas acciones son muestra del proceso de acreditación de las instituciones de educación superior a desarrollarse en nuestro país.

Si bien es cierto que como resultado de los procesos de acreditación de carreras profesionales, se acentuará y evidenciará la heterogeneidad de la calidad de formación educativa que puede recibirse en carreras, tales como las licenciaturas en Contaduría y Administración de distintas instituciones de educación superior del país, se corre el riesgo de estratificar y diferenciar una misma carrera por instituciones educativas, y quizás, existirán instituciones educativas con una misma carrera acreditada como de excelencia y otras no, tal como ocurre actualmente en el posgrado nacional mediante el Padrón de Programas de Excelencia de CONACYT²⁶⁰, a lo cual, en opinión de Echenique²⁶¹, deberá imperar el criterio central de ser la acreditación un medio para impulsar el mejoramiento general de la calidad académica, más que un juicio respecto a la calidad, mayor o menor, de las instituciones de educación superior en Contaduría y Administración.

3.5 PROCESO DE FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

El proceso enseñanza aprendizaje no es fácil definirlo, porque independientemente de la definición que se adoptase siempre se dará una visión limitada de lo que en realidad es. Para algunos autores, es un fenómeno, para otros un arte, para otros más es una práctica y un acto educativo. Sin embargo, no es pretensión de este trabajo construir una concepción acabada, más bien, se presentan a continuación, únicamente, algunas evidencias de cómo se lleva a cabo este proceso en la formación de Contadores y Administradores.

En el análisis realizado por García²⁶² a los sistemas de educación latinos se comenta que el estudiante al terminar sus estudios pasa a otra escuela, y solamente realiza prácticas o simulacros en talleres específicos pero no en la realidad de los procesos productivos, con lo que se produce una estructura organizativa mental y de formas de actuar que es una prolongación de la escolarización. De tal forma que el individuo se aleja permanentemente de ese estado final que tiene que alcanzar al concluir su formación profesional, que es la de estar capacitado con técnicas y destrezas, así también, para integrarse en un proceso productivo y organizacional.

El concepto y el modelo de organización de la formación profesional escolarizada, según refiere García, se caracteriza por un distanciamiento de los contenidos con la realidad, la existencia de un profesorado y de una formación

²⁵⁹ Aguiar López José Manuel, "Acreditamiento de Programas Académicos según estándares de calidad. Coordinación Nacional de Investigación", en *Revista Noti.Anfeca*. 1996. Núm. 51. pp. 52-69.

²⁶⁰ Marín Méndez, Dora Elena, "La acreditación de carreras universitarias. una tendencia actual", en *Perfiles Educativos*. Núm. 71. Enero-Marzo. 1996.

²⁶¹ Echenique García, José Antonio, "Mensaje inaugural. XXXVI Asamblea Nacional de ANFECA", en *Revista Noti.Anfeca*. 1995. Núm. 51. p. 6.

²⁶² García Echevarría, 1992. *op. cit.*. pp. 191-193.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

separados del contexto empresarial en las condiciones para la integración del individuo al valor del trabajo, a la estructura organizativa del mismo, a las relaciones humanas dentro de grupos, además de no producirse una identificación con los problemas de la empresa. Situaciones que deben considerarse sobre todo porque tanto la Contaduría y la Administración se desarrollan en torno a las organizaciones, a sus procesos, a su productos.

En opinión de Elizondo²⁶³, la formación en Contaduría se encuentra conformada por una formación básica y una formación periférica. La primera, está constituida por los conocimientos y el desarrollo de facultades personales que proporcionan las asignaturas que integran áreas fundamentales del plan de estudios de la carrera, éstas son: contabilidad, auditoría, finanzas, investigación y seminarios. La segunda, se encuentra conformada por conocimientos y el desarrollo de facultades personales que ofrecen las áreas vinculadas con las disciplinas auxiliares de la Contaduría y que se encuentran integradas en los planes de estudios, estas áreas son: economía, Administración, matemáticas, derecho, sociología, psicología y seminarios.

De acuerdo con Deppe²⁶⁴, el ambiente en el que se desarrolla la Contaduría experimenta dramáticos cambios; se ha pasado de una revolución industrial a una revolución de información en donde la tecnología ha afectado tanto a los negocios, como a la Administración de éstos y, específicamente, a la Contaduría. En torno a estas consideraciones es importante tomar en cuenta los resultados de algunos estudios que precisan, entre otros aspectos, las habilidades, capacidades o competencias que los profesionales de la Contaduría deben poseer, y que la Universidad debe desarrollar en ellos.

En el Bedford Report, documento titulado: Futur Accounting Education: Preparing for the Expanding Profession²⁶⁵, se estudió el estado actual, de ese momento (1986), de la profesión contable. Se sustenta en este documento que los programas universitarios han fracasado en el reconocimiento de los cambios de tipo tecnológico, valores sociales y los experimentados por las organizaciones gubernamentales y los negocios. En este reporte se expone la necesidad de nuevas y más amplias competencias, las cuales van más allá de la sola habilidad técnica; se incluyen habilidades de comunicación, habilidades para resolver problemas, habilidades analíticas, interpersonales, y capacidades personales tales como ambición, empatía, pensamiento creativo, razonamiento lógico, liderazgo, entre otras.

En 1989 la American Accounting Association estableció la Accounting Education Change Commission para identificar los cambios relacionados en la formación académica necesarios para mejorar las capacidades de los profesionales de la Contaduría en su exitoso desempeño. Entre sus conclusiones, esta Comisión

²⁶³ Elizondo. 1986. *op. cit.*, pp. 137-146.

²⁶⁴ Deppe Larry A., Sonderegger Emory O., Stice James D., Clark D. Cecil y Streuling G. Freud. "Emerging competencies for the practice of accountancy" en *Journal of Accounting Education*, 1991, Vol. 9, pp. 257-258.

²⁶⁵ American Accounting Association Committee on the Future Structure, Content and Scope of Accounting Education (The Bedford Report). Future accounting education: Preparing for the expanding profession. *Issues in Accounting Education*, 1986, No. 1, citado por Deppe, *et al.*, 1991, *op. cit.*, pp. 259-262.

consideró necesario proporcionar a los estudiantes una mayor especialización en contabilidad internacional. También, el trabajo realizado por Arthu Andersen & Co., titulado "Perspectives on Education: Capabilities for success in the Accounting Profession", propone que la enseñanza de la Contaduría debe desarrollar un pensamiento analítico y conceptual en los estudiantes, no únicamente la memorización. En atención a ello, se hace patente la necesidad de implementar cambios en los procesos de formación de los Contadores, particularmente en el mejor desarrollo de sus capacidades y habilidades necesarias para su éxito profesional. Para lograrlo, se propone en este documento que los estudiantes tengan conocimiento de las diferentes culturas de los países, interactúen con diversos grupos de personas, sean sensibles para diferenciar los aspectos económicos, políticos y sociales²⁶⁶.

Un aspecto importante al que hace referencia este documento es la precisión de las competencias necesarias para el ejercicio de la Contaduría, que sirven de guía para la revisión de los currículos, los métodos y técnicas de enseñanza. La lista de competencias se presentan en la Figura Núm. 3.10 y ésta se conforma de habilidades de comunicación, interpersonales, intelectuales y conocimientos relativos a la Contaduría Pública.

Figura Núm. 3.10
Competencias identificadas en Perspectives on Education²⁶⁷

Habilidades de Comunicación:

- Recibir y transferir información
- Presentar y defender puntos de vista en presentaciones formales e informales, oral y escrita.
- Escuchar efectivamente para obtener información y comprender otros puntos de vista.
- Localizar, obtener y organizar información de fuentes humanas y electrónicas.

Habilidades Intelectuales:

- Solución creativa de problemas
- Solucionar problemas en situaciones diversas
- Comprender un conjunto de hechos
- Identificar y, de ser posible, anticipar problemas e identificar su solución óptima
- Comprender las fuerzas que determinan una situación y predecir sus efectos
- Utilizar el proceso de pensamiento inductivo y poseer capacidad para emitir un juicio
- Identificar aspectos éticos y aplicar un sistema de razonamiento de

²⁶⁶ Huang Jiunn C. y Mintz, Steven M., "International Accounting Education: A global perspective", en *Accounting Educators Journal*, 1992, Vol. IV, Núm. 1, p. 70.

²⁶⁷ Arthur Andersen & Co., Arthur Young, Coopers & Lybrand, Deloitte Haskins & Sells, Ernst & Whinney, Peat Markwick Main % Co., Price Waterhouse, and Touche Ross: *Perspectives on Education: Capabilities for Success in the Accounting Profession*, New York, 1989, citado por Deppc, et.al., 1991, op. cit., pp. 258-260.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

<p>cuestiones éticas basado en valores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seleccionar y asignar prioridades, y organizar el trabajo
<p>Habilidades Interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Trabajar de manera efectiva en grupo y con diferentes integrantes ● Habilidad para influir en otros, organizar y delegar tareas, motivar y desarrollar a otras personas, resolver conflictos ● Habilidad para administrar ● Asumir posiciones de liderazgo en las empresas
<p>Conocimientos de Contaduría Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento General ● Conocimientos de los negocios y de la organización ● Conocimiento de la Contaduría y la Auditoría

Por otro lado, Deppe *et. al.*²⁶⁸, con base en los diferentes estudios elaborados para identificar las competencias de los profesionales de la Contaduría determinaron el conjunto de competencias más relevantes para el ejercicio de ésta. Las competencias fueron clasificadas en dos categorías: habilidades y conocimientos; con un total de 27 competencias (Cf. Figura Núm. 3.11). Posteriormente, esta clasificación fue sometida a juicio de 873 Contadores en ejercicio para identificar las competencias aprendidas durante sus estudios universitarios, y aquellas desarrolladas en su ejercicio profesional mediante su experiencia. Entre las primeras se identificaron la habilidad para hacer una presentación verbal, habilidad para realizar reportes o informes escritos, identificar aspectos éticos y aplicarlos a sus propios valores, comprender el entorno en los aspectos económico, social y cultural, trabajar de manera efectiva con diversos grupos de personas. Por lo que se refiere a la competencias aprendidas al incorporarse al mercado de trabajo, los encuestados refirieron la habilidad para identificar y solucionar problemas, conocer cómo funcionan las organizaciones y cómo son administradas, comprender el rol de la tecnología de los sistemas de información en la solución de problemas contables y de los negocios, poseer el conocimiento y los fundamentos de los estados financieros, así como su preparación, utilizar datos, emitir juicios, resolver problemas reales, entre otros. Con base en los resultados obtenidos en esta investigación los autores proponen que las instituciones educativas deben dar mayor atención a las formas en las cuales las competencias de los Contadores se desarrollan.

Figura Núm. 3.11
Competencias emergentes requeridas en el ejercicio de la Contaduría

<p>Habilidades de Comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentar puntos de vista por escrito ● Exponer puntos de vista mediante presentaciones ● Leer, criticar y juzgar el valor y la contribución del trabajo escrito

²⁶⁸ Deppe *et. al.*, 1991. *op. cit.*, pp. 276-284.

<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar eficientemente • Comprender la dinámica intergrupala
<p>Habilidades para desarrollar y distribuir información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender el papel de la tecnología de la información para resolver problemas contables y organizacionales. • Comprender el ciclo de vida de los sistemas para planear, diseñar, implementar y evaluar sistemas de información • Aplicar efectivamente habilidades de programación en los problemas de los negocios.
<p>Habilidades de Toma de Decisiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolver problemas diversos, no estructurados. • Generar conclusiones generales de situaciones específicas. • Seleccionar y asignar prioridades con recursos restringidos.
<p>Conocimientos de Auditoría, Contabilidad e Impuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poseer conocimiento de los propósitos y elementos de los estados financieros. • Comprender los fundamentos en contabilidad, auditoría e impuestos. • Conocer los métodos para recopilar, procesar y analizar información financiera. • Tomar decisiones en el área contable.
<p>Conocimientos de los Negocios y su Entorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las fuerzas económicas, culturales y sociales en el mundo. • Conocer cómo funcionan y se administran las organizaciones. • Conocimiento de los mercados y las instituciones financieras.
<p>Profesionalismo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar aspectos éticos y aplicarlos a los valores propios. • Motivación para continuar aprendiendo en la vida. • Desempeñarse efectivamente
<p>Liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar eficientemente con grupos diferentes de personas. • Organizar y delegar tareas. • Motivar a otras personas. • Resolver conflictos • Comprender los métodos para implantar y dirigir cambios en las organizaciones. • Utilizar datos, evaluar riesgos y resolver problemas.

Por su parte Bailey *et. al.*²⁶⁹ señala que los currículos de la profesión contable frecuentemente ponen énfasis en una secuencia de cursos cuyo propósito es el retener el conocimiento fundamental. Sin embargo, refiere este autor, existen escasas evidencias del óptimo uso de la retención conceptual en donde el profesor toma

²⁶⁹ Bailey, et. al., 1993, *op. cit.*, p. 22.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

decisiones del grado de repetición y revisión necesaria y, los autores de los libros de texto deciden cuáles son los conceptos fundamentales.

En los métodos de enseñanza de la Contaduría se emplean lecturas, problemas específicos y propuestas de soluciones, sin embargo, refieren Leaby y Bradford²⁷⁰, no existen nuevos enfoques de enseñanza. Por otro lado, de acuerdo con Mohrweis, se llevan a cabo cambios substanciales para mejorar las habilidades de comunicación escrita de los estudiantes, esto ante la necesidad de proveerles de oportunidades para desarrollar sus habilidades²⁷¹.

Ante la necesidad de modificar el ambiente en el cual es formado el alumno, se pone énfasis en la necesidad de incluir en los programas de estudio modificaciones en el desarrollo del razonamiento del alumno²⁷². Existe también la necesidad de estimular en el estudiante el interés de discusión en el salón de clase, de tal forma que el alumno aprecie la teoría contable y las formas de cómo se ve influida por el ambiente en el cual opera²⁷³.

La profesión contable, al igual que otras profesiones, enfrenta cambios como consecuencia del incremento en la competitividad de las empresas y el desarrollo tecnológico del entorno donde la profesión se desarrolla, sin embargo, están presentes los señalamientos en torno a que las instituciones de educación superior deben cambiar y producir estudiantes de mayor calidad²⁷⁴, empero, estos cambios deben ser efectivos para desarrollar habilidades y capacidades que los alumnos necesitan en un ambiente competitivo²⁷⁵.

En lo que se refiere a la Administración, la enseñanza de ésta se representa por dos importantes dicotomías: el modelo de educación profesional y la acción de aprendizaje. La educación profesional pone énfasis en la enseñanza de la teoría sobre la práctica, y la acción del aprendizaje privilegia la práctica administrativa²⁷⁶. De cierta forma, todos los programas se basan en supuestos de la estructura del conocimiento y la epistemología de áreas particulares de estudio. El actual paradigma de la enseñanza de la Administración crea modelos abstractos y generalizables de eventos administrativos en donde el conocimiento es difícil de ser comunicado en forma concreta, los profesores y los libros son los depositarios de lo que debe conocerse acerca de la disciplina, ellos determinan la estructura, la forma, los contenidos y las fronteras de un curso, y la evaluación se basa en la capacidad del

²⁷⁰ Leaby y Bradford, 1992, *op. cit.*, p. 87.

²⁷¹ Mohrweis Lawrence C., "The impact of writing assignments on accounting students writing skills", en *Journal of Accounting Education*, 1991, Vol. 9, p. 309.

²⁷² Sander James F. y Reding Kurt F., "An empirical investigation of entry-level accountants cognitive abilities", en *Accounting Educators Journal*, 1993, Vol. V, No. 1, pp. 42-43.

²⁷³ Leaby y Bradford, 1992, *op. cit.*, p. 87.

²⁷⁴ Depe et. al., 1993, *op. cit.*, p. 257.

²⁷⁵ Martin James R., "A controversial-issues approach to enhance management accounting education", en *Journal of Accounting Education*, 1994, Vol. 12, No. 1, p. 72.

²⁷⁶ Raelin Joseph A. y Schermerhorn John, "Preface: A new paradigm for advanced management education-how knowledge merges with experience", en *Management Learning*, 1994, Vol. 25, No. 2, p. 199.

alumno para abstraer modelos, así, sus habilidades consisten en aplicar esos modelos a casos específicos o ejercicios²⁷⁷.

Si bien, recientemente ha sido abordado el actual paradigma en la enseñanza de la Administración²⁷⁸, denominado “paradigma de balance”, es importante precisar de él sus características. Este paradigma pretende resolver las tensiones existentes entre el conocimiento y la experiencia, entre la teoría y la práctica, mediante un balance entre ambos. Dicho paradigma es explicado a partir de tres elementos:

- Las contradicciones de la enseñanza de la Administración y la necesidad de legitimar su propia existencia. Por ejemplo, de las Escuelas de negocios se espera un estudiante académicamente capaz, entrenado para practicar las habilidades aprendidas y, que éste, sea un individuo socialmente responsable. La sólo atención a esas expectativas crea contradicciones y, al no satisfacerse esas demandas, la enseñanza de la Administración enfrenta a la necesidad de legitimar y justificar su propia existencia.
- El enfoque micro vs el enfoque macro. El estudio de las organizaciones se ha desarrollado con una clara distinción entre una orientación micro y otra macro, esta distinción ha sido enfocada en la educación superior en Administración en diferentes formas. Precisamente el paradigma de balance manifiesta estos enfoques en una división en donde los académicos y los currículos son diseñados para enseñar uno u otro enfoque, pero no ambos.
- El conocimiento vs La experiencia. Este es un aspecto al que frecuentemente nos referimos para hablar de la teoría, la práctica y su vinculación. La educación profesional en otros campos del conocimiento es proporcionada por individuos que han practicado en algún grado su disciplina fuera del salón de clase, tal es el caso de los abogados, los físicos, los químicos. En cambio, la enseñanza de la Administración es proporcionada por pocos que la practican, razón por la cual se señala a los académicos como representantes del conocimiento; y a los administradores, de la experiencia. Aunado a ello, los alumnos realizan abstracciones en el salón de clase acerca de lo que ocurre en las organizaciones como una forma de buscar relaciones con la experiencia social. El balance entre la experiencia y el conocimiento en la enseñanza de la Administración es demostrado por los esfuerzos para lograr un mutuo acomodamiento. El conocimiento es derivado del salón de clase, mientras que la experiencia es generada durante la práctica en las organizaciones.

La necesidad de un nuevo paradigma indica que existe una crisis con el antiguo paradigma de balance en el cual ya no pueden resolverse anomalías o deficiencias en la enseñanza de la Administración. En este sentido, Mannheim y Mir²⁷⁹ proponen un nuevo paradigma para la enseñanza de la Administración, denominado paradigma de síntesis. Dicha propuesta pone énfasis en la mutualidad,

²⁷⁷ Steier, 1992, citado por Beck John E.. “The new paradigm of management education”, en *Management Learning*, 1994, Vol. 25, No. 2, p. 238.

²⁷⁸ Mannheim Forray y Mir Ali H.. “Envisioning a new paradigm synthesis in Management Education”, en *Management Learning*, 1994, Vol. 25, No. 2, pp. 205-208.

²⁷⁹ *Ibid.*, pp. 208-213.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

más que en la dualidad, en donde es necesario reconsiderar las tensiones antes señaladas en el paradigma de balance, se parte para ello de las siguientes premisas:

- La adopción de una perspectiva en la cual las contradicciones sean aceptadas y no ignoradas.
- La tensión que parece estar presente en los enfoques micro y macro debe ser tratada diferencialmente, no solo deben considerarse las relaciones entre individuos y organizaciones, también entre las organizaciones y la sociedad.
- El paradigma de síntesis rechaza el privilegio del conocimiento sobre la experiencia o viceversa, ambos son fundamentales. Así también, los académicos y los administradores deben tener el conocimiento y la experiencia. Este nuevo paradigma reconceptualiza la relación experiencia-conocimiento y propone la presencia de ambos en el proceso de formación profesional.

En resumen, el nuevo paradigma de síntesis en la enseñanza de la Administración busca problematizar el conocimiento acerca de las organizaciones, en donde la acción de aprendizaje se lleva a cabo bajo la idea de que el administrador aprende mejor haciendo, es decir, aprende mediante la acción. Ciertamente, refieren los autores de esta propuesta, la operacionalización del aprendizaje puede tomar muchas formas, por ejemplo, mezclar el aprendizaje en el salón de clase con la práctica de las organizaciones, ambos pueden existir simultáneamente mediante programas de trabajo-estudio de tal forma que el conocimiento sirva a la práctica y, la práctica sea conocimiento.

Existe, por tanto, la necesidad de crear experiencias educativas. El entrenamiento sólo no es suficiente y la educación sólo no es suficiente, pero, ambas, las aplicaciones al trabajo diario de las organizaciones y, el entrenamiento y la enseñanza pueden constituir una posibilidad de cambio²⁸⁰. Aspecto que ha llevado a cuestionar ¿qué deben ser las Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración?: al menos deben transmitir determinados conocimientos y habilidades a los alumnos y, los profesores son responsables de dicha transmisión.²⁸¹ Existen, sin embargo, posturas que difieren de la formación de administradores con un enfoque basado en sus competencias, o con orientación, exclusivamente de carácter técnico²⁸². Al respecto, existen aún grandes contradicciones, empero, también, afirma Pliego²⁸³, el país requiere una renovada Administración ética y profesional que le de un nuevo cauce al éxito, debiéndose buscar, a nivel profesional, un trabajo conjunto entre Universidades y colegios de profesionistas para acreditar y certificar los planes de estudio, los conocimientos y la capacidad para la aplicación y

²⁸⁰ McMillen M. Cecilia, Boyatzis Richard E. y Swartz Lora. "Contextual integration of knowledge, experience and action learning for management education", en *Management Learning*, 1994. Vol. 25, No. 2. pp. 215-216.

²⁸¹ Lerma, 1991, *op. cit.*, p. 25.

²⁸² Reed Michael y Anthony Peter. "Professionalizing management and managing professionalization: British management in the 1990s", en *Journal of Management Studies*, 1992, Vol. 29, No. 5. pp. 609-610.

²⁸³ Pliego Garduño José Luis. "La administración que México necesita", en *Revista Noti-Anfeqa*, 1996. No. 57. pp. 17-19.

realización de las labores administrativas en el campo productivo, proponiéndose incluso, apoyar a los estudiantes por medio de prácticas empresariales reales y un servicio social impregnado de una mentalidad organizacional y emprendedora.

No obstante, la consideración de un nuevo paradigma en la enseñanza de la Administración, debe aclararse que la legitimidad de la Administración y de su enseñanza se ha obtenido de diversas fuentes; de la formación universitaria, la necesidad sentida de tal profesión en las organizaciones (principalmente las de gran tamaño) y, la asociación profesional y el reconocimiento oficial que como profesión tiene²⁸⁴

Otras propuestas postulan que la preparación de los profesionales de la Administración debe desprenderse de su tradicional pragmatismo utilitarista, alimentado constantemente por la filosofía managerial estadounidense, plasmada en sus libros de texto ya internacionalizados. Como resultado de tal deformación, Ibarra y Montaña²⁸⁵ afirman que el administrador debe enfrentar los problemas complejos mediante soluciones simples o, en el extremo opuesto, debe aplicar complejos y sofisticados modelos matemáticos para la solución de problemas simples. Inclusive, a juicio de De la Cerda y Nuñez²⁸⁶ se ha llegado a decir que en México la educación superior en Administración continua con la inercia que le dejó la rápida industrialización de las décadas de los cincuenta y los sesenta y que motivó también que se industrializara la enseñanza: grandes conocimientos pensados para grandes empresas.

Ibarra y Montaña²⁸⁷, refieren que el administrador de empresas carece de capacidad de análisis y de cierta orientación crítica que le permita discernir entre problemas y soluciones simples o complejos y modelar las diversas situaciones que se le presenten, proponiendo soluciones que correspondan en grado de complejidad a los problemas que enfrenta. Agregan estos autores, el administrador no ha sido formado en ninguna tradición de pensamiento, por lo que desconoce la importancia que la lectura de los grandes pensadores de las ciencias sociales reportaría. También, se postula que debe hacerse hincapié en una "formación valoral"²⁸⁸, es decir, que el alumno integre su escala de valores de manera reflexiva y que sea capaz de recapacitar y enfrentar nuevas situaciones que se le vayan presentando, principalmente porque los empleadores, ante la crisis, se han vuelto cada día más exigentes, incrementándose con ello la demanda de profesionistas bien preparados en áreas como finanzas e inversiones, ventas y mercadotecnia.

Así, argumentan Ibarra y Montaña²⁸⁹, una sólida formación teórica, acompañada de una adecuada preparación técnica, permitirá contar con profesionales capaces de analizar críticamente su realidad y proponer, en consecuencia, soluciones viables y creativas a los problemas de carácter estratégico que enfrentan nuestras sociedades y sus organizaciones.

²⁸⁴ De la Cerda y Nuñez de la Peña. 1993. *op. cit.*, p. 45.

²⁸⁵ Ibarra y Montaña, 1991. *op. cit.*, p. 13.

²⁸⁶ De la Cerda y Nuñez de la Peña. 1993. *op. cit.*, p. 9.

²⁸⁷ Ibarra y Montaña. 1991. *op. cit.*, p. 13.

²⁸⁸ Mundo Ejecutivo. 1995. *op. cit.*, p. 43.

²⁸⁹ Ibarra y Montaña. 1991. *op. cit.*, p. 13.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Por su parte Ríos²⁹⁰ refiere "los planes de estudio de la licenciatura en Administración nunca han incluido el análisis de las formas de organización a social hoy vigentes en el "México profundo"²⁹¹ para millones de mexicanos como es el caso del tequio y el tianguis". Al enfocar las Universidades los estudios a la problemática de las grandes empresas, soslayan la correspondiente a las organizaciones pequeñas que conforman la inmensa mayoría de las empresas de México. Las tendencias más importantes que han tenido los planes de estudio de la licenciatura en Administración comprenden: reducción de programas contables, aumento de las materias de tipo cuantitativo (investigación de operaciones, estadística, informática), reducción de programas relativos a materias jurídicas y consolidación de programas sobre áreas funcionales (comercialización, producción, finanzas, recursos humanos)²⁹².

En México, diversas acciones también se han emprendido. En los últimos años la Cámara México-Alemana de Comercio e Industria A.C. emprendió un programa de formación dual en Administración industrial, en el que participaban egresados de licenciatura, los cuales se reclutaban por las diversas empresas que integran la Cámara, mediante una selección rigurosa. Se conformaban grupos de 20 alumnos quienes recibían una beca para formar parte de este programa dual que consistió, en términos generales, en llevar un proceso de formación teórica, en las aulas, y práctica al rotar durante ciertos periodos por las diversas áreas de las empresas que conforman la Cámara, teniendo asignado cada alumno un tutor. El periodo consistía de 15 meses, sin embargo, muy pronto los patrocinadores de dicho programa identificaron que estaban repitiendo un proceso que, las Universidades, no habían cubierto en los estudios de licenciatura, por este motivo, además del costo que representaba para ellas, se suspendió dicho programa, además de trasladarse algunas de las características de éste programa al Colegio Alemán.²⁹³

Entre otras experiencias y formas de enseñanza-aprendizaje se encuentra lo realizado en Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE), en donde se utiliza el método del caso en el proceso enseñanza-aprendizaje. Cabe señalar que en esta institución se busca estimular las capacidades de liderazgo en los estudiantes para la toma de decisiones; los cursos están dirigidos a directivos de nivel medio y de alto nivel. El sistema de enseñanza se basa en un 60% de tiempo dedicado al método de caso centrado a desarrollar, especialmente, los hábitos de toma de decisiones, la habilidad para descubrir y atacar problemas en los estudiantes²⁹⁴. Si bien el método de casos debe ir acompañado de otras técnicas de

²⁹⁰ Ríos, 1989. *op. cit.*, p. 57-59.

²⁹¹ Jorge Ríos Szalay se refiere al México profundo como una nación pluricultural en el que el sector mayoritario y de profundas raíces milenarias lo constituye el México de civilización mesoamericana. Cf. Ríos, 1989. *op. cit.*

²⁹² Citado por Ríos y Paniagua, 1995. *op. cit.*, p. 15.

²⁹³ Información proporcionada en entrevista realizada al Lic. José Luis Arzate Robledo de la Cámara México-Alemana de Comercio e Industria, A.C. (CAMEXA).

²⁹⁴ Laris Casillas, Francisco J., "Aprendizaje de la dirección empresarial, por el método de casos en países en desarrollo", Ponencia presentada en el 1º. Seminario de CEDOCEN, Sao Paulo, Brazil, Noviembre, 25, 1976.

enseñanza, también requiere de un enfoque singular para dirigirlo²⁹⁵, en el que el IPADE posee amplia experiencia.

El Instituto de Estudios Superiores de Monterrey ha desarrollado un concepto para impulsar la creación de empresas con productos innovadores, cuyos procesos de manufactura involucren tecnología avanzada. A este concepto se le ha denominado Programa de Creación de Empresas Tecnológicas del ITESM. Este programa consiste en la triangulación entre el Programa Emprendedor, el Centro de Incubación de Empresas Tecnológicas (CEIT), y el Centro de Tecnología Avanzada para la Producción (CETEC). Específicamente el Centro de Incubación de Empresas Tecnológicas tiene como objetivo integrar los programas educativos y de investigación y desarrollo con la creación de empresas tecnológicas a fin de impulsar la competitividad internacional del sector empresarial, enriquecer y fortalecer la educación superior y de posgrado, entre otros; la estrategia es enlazar y asociar a los emprendedores tecnológicos del ITESM, población EX-A-TEC, y emprendedores de otras procedencias con instituciones proveedoras de capital de riesgo. Asimismo, pretenden integrar actividades de docencia, investigación, extensión y consultoría de la facultad del ITESM a través de la experiencia vivencial de las empresas en incubación y las instalaciones del CETEC²⁹⁶.

También, El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Estado de México cuenta con un Centro de Prácticas Profesionales y un Programa de Prácticas Profesionales en el cual, mediante un convenio, el estudiante realiza la aplicación de una Práctica Profesional que consiste en la realización de trabajos específicos en la empresas. Las actividades que son apoyadas por el centro son: consultoría administrativa, diagnósticos administrativos y operativos, análisis y diseño de sistemas de control en las organizaciones, auditoría de mercadotecnia, y otros trabajos en las áreas de comunicación organizacional, comportamiento organizacional, imagen organizacional. Este programa tiene ciertos beneficios para la empresa tales como oportunidad de integrar alumnos del equipo de trabajo a la empresa, con conocimiento preciso de sus habilidades y capacidades, promoción de la empresa entre el alumnado del Instituto, beneficios relacionados a las mejoras propuestas por el equipo de trabajo. Para el ITESM este programa representa la oportunidad de integrar al alumno al mundo real de actividades empresariales; enriquecer la impartición de clases a través de casos prácticos, incorporando requerimientos actuales de las organizaciones en los planes de estudio de las carreras; ofrecer al alumno la oportunidad de relacionarse en empresas que serán posibles fuentes de trabajo en un futuro cercano²⁹⁷.

En la actualidad el proceso enseñanza-aprendizaje se apoya, también, de medios electrónicos tales como la multimedia y las telecomunicaciones. Ejemplo de ellos son los living books, las enciclopedias interactivas, los simuladores.

²⁹⁵ Charan. Ram. *Técnicas para el salón de clase en la enseñanza del método del caso*, 1976. IPADE.

²⁹⁶ Vicencio Brambila Héctor y Fernández Ruán Martha. *Diseño y Desarrollo de un Centro de Incubación de Empresas Tecnológicas para el ITESM*, México. Biblioteca Nafin No. 5, 1993, pp. 15-76.

²⁹⁷ ITESM, *Programa de Prácticas Profesionales*. Campus Estado de México.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Recientemente, se hace mayor uso de internet para el acceso a diversos medios; la televisión, en la educación a distancia; están también las teleconferencias²⁹⁸.

En particular en la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, desde hace varios años se ha empleado el método de casos especialmente en la enseñanza de la Administración²⁹⁹, método empleado ante la urgente necesidad de contar con casos referidos a nuestra realidad. Recientemente, ante las nuevas corrientes de enseñanza-aprendizaje, la teoría de aprender haciendo y con la intención de vincular la teoría y la práctica en esta Facultad se tienen conformados los siguientes programas:³⁰⁰

- Programa de apoyo a la micro y pequeña empresa. En este se brinda un servicio confiable y eficiente a la micro y pequeña empresa mediante un diagnóstico integral gratuito, se otorga una asesoría y se proporciona capacitación especializada a través de alumnos, profesores e investigadores encaminado a la sobrevivencia, consolidación y crecimiento de las empresas.
- Vinculación con módulos de atención a las empresas en la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación. También se da atención a los empresarios en problemas específicos que ellos planteen y deseen solución.
- Asesoría Fiscal y contable a través de la División de Educación Continua de la Facultad. Se tiene para ello un módulo que da atención a empresarios que tengan problemas de carácter fiscal/contable, esta atención se proporciona con alumnos respaldados por profesores de esta facultad.
- Prácticas dentro de los currículos de los últimos semestres de la carrera. Estas prácticas se dan en materias como mercadotecnia, producción, finanzas y otras. Dentro de la currículo se establece que los alumnos desarrollen prácticas en empresas de su elección aplicando las técnicas aprendidas en la materia y presentando los informes correspondientes.
- Programa Emprendedores. Dentro de los talleres que llevan los alumnos de la carrera de Administración existe uno que se denomina "de Desarrollo Empresarial" y consiste en crear su propia empresa. En este taller se aplican todos los principios administrativos a la realidad de un empresario.

3.6 LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE LAS LICENCIATURAS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Este apartado es incluido en virtud de ser la situación laboral, uno de los espacios que los estudiantes tienen para llevar a la práctica lo aprendido, claro está, esto ocurre en el entendido de existir una relación entre estudios y trabajo, y la adecuada incorporación de los conocimientos teóricos a la realidad de las

²⁹⁸ Echenique García, José Antonio. "Nuevos métodos de enseñanza (Multimedia y telecomunicaciones)". en *Revista Noti-Anfeqa*, 1996. No. 55, pp. 8-11.

²⁹⁹ Ríos Szalay, Jorge. *Guía para elaborar casos para la enseñanza de la administración en México*. México. Fondo Editorial F.C.A., 1988, p. 7.

³⁰⁰ Echenique, 1996. *op. cit.*, p. 12.

organizaciones. En primer lugar se presenta un breve panorama de la proporción de alumnos que trabajan, especialmente en la UNAM. Más adelante se señalan las consecuencias que, en el desempeño escolar de los estudiantes tiene esta situación. Posteriormente, se consideran algunos motivos que conducen al alumno a trabajar.

Covo³⁰¹ en su análisis a las características socioeconómicas de los alumnos de primer ingreso a la UNAM, presenta el porcentaje de alumnos que trabajan de 1959 a 1985, en donde la autora visualiza:

"...dos tendencias opuestas: entre 1959 y 1975 la proporción de alumnos que trabajan (tomando como base la población estudiantil global) aumenta de 31.1% a 35.8%. Para 1980 se observa una baja considerable -25%- que se acentúa en 1985 (23.7%)...",

esta pauta se mantiene inclusive en el global relativo a los alumnos de primer ingreso a Escuelas y Facultades. De acuerdo a los porcentajes antes señalados

"...pareciera ser que ha disminuido la proporción de quienes trabajan..." así también, precisa la autora, "...pareciera ser, que los jóvenes que requieren de un empleo para poder estudiar han visto reducidas sus posibilidades de ingresar a la UNAM y que esta tendencia se verá acentuada en el futuro...", *"...pocos estudiantes trabajan, en términos comparativos, pero ellos a su vez representan de alguna manera una capa privilegiada entre los jóvenes que requieren trabajar para estudiar..."*

La situación laboral del alumno toma mayor relevancia durante el proceso de formación profesional, de acuerdo con los hallazgos de Arias y Simón³⁰², en su estudio de algunas variables incidentes sobre la deserción escolar en la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM), se identifica que el alumno de primer ingreso con trabajo remunerado observa una relación negativa en el porcentaje de créditos logrados una vez transcurridos once semestres desde su ingreso. En dicho trabajo se señala, también, el hecho que los alumnos con un trabajo remunerado a su ingreso a la Facultad arroje una relación negativa con el aprovechamiento escolar (medido por el promedio de calificaciones).

De igual forma, en el seguimiento a una muestra de 80 egresados de la Maestría en Administración de la misma Facultad³⁰³, en relación a la eficiencia terminal, el 55% indicó no haber presentado su tesis por carecer de tiempo para ello. Otra investigación realizada en cuatro Facultades de la UNAM, indica que los

³⁰¹ Covo Milena. "La composición social de la población estudiantil de la UNAM: 1960-1985", en Pozas Horcasitas Ricardo, *Universidad Nacional y Sociedad*, México, CIIH-UNAM, 1991, pp. 69-74.

³⁰² Simón Domínguez, Nadima y Arias Galicia, F., "Algunas variables incidentes sobre la deserción de los estudiantes en la Facultad de Contaduría y Administración", en *Revista Contaduría y Administración*, 1995.

³⁰³ Alvaréz Medina, Carmen, *Seguimiento a egresados y evaluación de la Maestría en Administración de las organizaciones*, 1993, Tesis de Maestría en Administración, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

alumnos que trabajan al primer semestre de la licenciatura, obtienen promedios de calificaciones más bajos en relación con los alumnos que únicamente estudian. Esto ocurrió en las Facultades de Ingeniería y de Contaduría y Administración³⁰⁴.

Estos hallazgos permiten identificar la principal consecuencia que tiene el hecho de que el alumno trabaje y estudie: éste, no podrá atender con éxito ambas responsabilidades. Para ello es preciso considerar los argumentos de Valverde³⁰⁵ quien sustenta que con el primer empleo el individuo se incorpora a la población económicamente activa y produce y recibe los beneficios de su trabajo, los cuales, a su vez le van a permitir independizarse del contexto familiar. Según señala el autor, la incorporación laboral del individuo no se produce de igual forma para todos los miembros de la colectividad, ni todos llegan de la misma manera, ni tienen las mismas consecuencias, por tanto, esta incorporación es diferente en cada individuo en función a sus capacidades y características del grupo social al que pertenece. Así también, precisa este autor:

- Las características del empleo, inclusive las posibilidades de conseguirlo, están en relación con la capacidad de rendimiento de un individuo. Él se va a incorporar al mercado de trabajo con el bagaje del desarrollo cognoscitivo que haya podido alcanzar durante el período anterior; cierto es, que esto dependerá de los límites biológicos o genéticos, empero, también están en función de sus experiencias educativas y socializadoras.
- La incorporación del individuo al trabajo dependerá de las características del grupo socio-económico al que pertenezca, que determina el tipo de contexto familiar y escolar en el cual se ha socializado.

Mientras que para unos individuos, en función a su grupo social cercano a la "normalidad", la incorporación al trabajo supone la culminación de un proceso de adaptación, así como la llegada a una participación social activa, madura e independiente; para otros, en cambio, por pertenecer a un grupo social carencial la incorporación laboral supone también la culminación del proceso iniciado en la familia y continuado en la escuela, solo que éste es un proceso de exclusión, de no participación, de renuncia a las metas sociales o de inadaptación social³⁰⁶. Dichos individuos se ven obligados a aceptar cualquiera de los pocos empleos a que pueden tener acceso, empleos al margen de sus intereses, motivaciones o capacidades que suelen permanecer ocultos incluso para el mismo sujeto.

Dentro de algunas consecuencias que tiene la incorporación precoz, refiere el autor citado, se destaca el temprano reconocimiento de la madurez social que se adquiere con el primer empleo. Esto origina que el individuo obtenga una mayor independencia respecto de los modelos paternos y una mayor capacidad para gestionar su propia vida.

³⁰⁴ Arias Galicia F. y Patlán Pérez J., "La situación laboral y el desempeño escolar en la Facultad de Contaduría y Administración. UNAM", en *Visión de la Administración*, 1995, Vol. 5 No. 2. pp. 27-38.

³⁰⁵ Valverde Molina Jesús, *El proceso de inadaptación social*, Madrid. Editorial Popular, 1988, pp. 248-250.

³⁰⁶ *Ibid.*, pp. 250-252.

Con lo anterior y hasta este momento, no se tienen evidencias o hallazgos que permitan explicar cuál es la razón que mueve al alumno a trabajar. Aspecto que toma relevancia sobre todo cuando el alumno cursa sus estudios profesionales, periodo en el cual tiene la oportunidad de ingresar al mercado de trabajo, no obstante, que éste enfrente una serie de obstáculos como es el no ocupar un puesto acorde a sus estudios y, quizás, el de mayor dificultad, el de compartir su tiempo en dos tareas a la vez, es decir, el tener un trabajo remunerado y el de su formación profesional.

Hasta este momento queda sin respuesta el interrogante ¿cuáles son los motivos que mueven a los estudiantes a trabajar?. En relación a ello Arias Galicia³⁰⁷ en un estudio realizado recientemente en la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM) identificó que la escolaridad de los padres no tiene relación con la situación laboral de los alumnos, cuestionando en torno a dicho resultado ¿cuáles variables sí están asociadas con el hecho de que el alumno trabaje o no?, al respecto precisa este autor: "...sí las necesidades económicas familiares parecen no estar asociadas al trabajo de los pupilos en esta Facultad ¿cuáles son entonces los factores que impulsan a éstos a trabajar?...".

Ciertamente, los despachos de contadores públicos reclutan a estudiantes de la licenciatura en Contaduría, ofreciéndoles la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos. De ahí la afirmación que despacho ofrece a los practicantes un sueldo privilegiado, pero con la peculiaridad de que el porcentaje mayoritario se retribuye en entrenamiento y aprendizaje, dándose el resto en valores monetarios. Por otra parte, afirma Elizondo³⁰⁸, el estudiante y pasante de Contaduría dedica muchas horas al servicio de las instituciones Públicas y privadas aún sin haber obtenido el grado profesional, esta práctica es deseable en el futuro contador público, siempre y cuando no descuide su formación académica que lo convierta en un trabajador que estudia y no como debiera ser, en un estudiante que trabaja.

Con lo anterior se ponen de relieve las repercusiones que en el desempeño escolar de los alumnos tiene el hecho de trabajar o no durante el proceso de formación profesional. Asimismo, se hacen evidentes algunos de los motivos que conducen a los alumnos a trabajar, con el fin de identificar de espacios en los que conjuguen la teoría y la práctica en las organizaciones y, principalmente, se precisa conocer en qué medida la incorporación temprana al mercado de trabajo y la formación profesional del alumno posibilitan que se desarrollen en él las características, habilidades y capacidades que señalan los perfiles de las licenciaturas en Contaduría y Administración, además de determinar, cómo éstas influyen para la obtención de un empleo, especialmente acorde a los estudios realizados.

Cabe señalar que en México no se conocen investigaciones tendientes a evaluar la influencia de la Universidad en la formación profesional, excepto estudios de carácter descriptivo como el realizado por Carlos Muñoz Izquierdo y Maura

³⁰⁷ Arias Galicia, Fernando. "El desempeño de los estudiantes universitarios en el 1er. Semestre de una Facultad y su relación con la escolaridad de los padres: ¿Es válida la hipótesis de la reproducción?". 1994. manuscrito enviado a dictamen para su publicación.

³⁰⁸ Elizondo. 1986. *op. cit.*, p. 137.

FORMACIÓN DE LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Rubio Almonacid³⁰⁹, investigación en la cual se identifican actitudes y valoraciones internalizadas durante el proceso de formación profesional, y estudios que analizan, de manera aislada, aspectos de oferta educativa y la empleabilidad de los egresados de las instituciones de educación superior³¹⁰.

³⁰⁹ Muñoz Izquierdo, Carlos y Rubio Almonacid, Maura, *Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social*, México, UIA, 1993, p. 14.

³¹⁰ Muñoz Izquierdo, Carlos, "Impacto de la escolaridad en la empleabilidad y productividad de los recursos humanos", en Colegio Nacional de Economistas, *México: desarrollo de recursos humanos y tecnología*, México, CNE-Porrúa, 1993, pp. 381-396.

Capítulo 4

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La ciencia empieza a partir de problemas, y no a partir de observaciones. El desarrollo del conocimiento siempre empieza con problemas y siempre termina con problemas; problemas de profundidad cada vez mayor, y de una fertilidad creciente al sugerimos nuevos problemas.

Karl. R. Popper³¹¹

Este capítulo tiene como objetivo especificar el diseño de la investigación. En primer término se presenta el planteamiento del problema en el cual subyace la idea inicial de la investigación. Se incluyen también, los objetivos y el planteamiento hipotético sometido a prueba mediante el análisis de ecuaciones estructurales. La metodología de la investigación es descrita cuidando en todo momento su especificidad, se incluyen aspectos tales como la definición de las

³¹¹ Citado por Miller, David (Compilador). *Popper. Escritos Selectos*, México, Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 186.

variables, la especificación de los instrumentos de medición, la población bajo estudio, el diseño y tamaño de la muestra, entre otros. La investigación fue realizada con una muestra de estudiantes de décimo semestre de las licenciaturas en contaduría y administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México que concluyeron sus estudios de licenciatura en junio de 1996.

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones durante el presente siglo han enfrentado substanciales cambios en el ámbito económico, político, social, tecnológico, cultural. Muchos de estos cambios han influido al interior de las organizaciones, especialmente en lo que se refiere a sus procesos y formas de división del trabajo, lo que las ha llevado a requerir al recurso humano necesario para el logro de sus fines. Hoy en día las organizaciones demandan, ya no el esfuerzo físico y la capacidad de obedecer y cumplir normas en el personal que contratan, más bien, requieren diversas habilidades, capacidades, actitudes, competencias y características de acuerdo al puesto, el giro y las actividades que se desarrollan en las diferentes áreas de las empresas.

Para allegarse del recurso humano necesario, las organizaciones seleccionan y contratan, supuestamente, al más idóneo de entre quienes ofrecen su trabajo. Existen, al respecto, una gran variedad de requerimientos en el factor humano que solicitan. Requisitos que van desde la acreditación profesional o la experiencia laboral, hasta aspectos y características de las personas, habilidades y competencias necesarias para su desempeño exitoso en la organización.

Por otro lado, la competitividad del factor humano en las organizaciones es considerada a partir de los conocimientos, experiencias y características personales de éste, además, un conjunto de competencias que posibilitan un desempeño exitoso del factor humano. Razón por la cual las empresas competitivas centran sus esfuerzos en contratar y formar al factor humano, también, competitivo.

En el proceso de reclutamiento y selección se da una competencia abierta por la obtención de un empleo, esto ocurre dado que en nuestro país a las instituciones de educación superior, en especial a la Universidad, corresponde formar profesionistas con el más alto nivel de calidad, que habrán de seleccionar las empresas de acuerdo con los criterios que para ello fijen como los más pertinentes.

Recientemente se han hecho patentes las demandas y los reclamos de una mayor calidad en los egresados de las instituciones de educación superior, en especial ante la apertura comercial de nuestro país. De ahí que las instituciones educativas experimentan demandas centradas en garantizar y elevar la calidad de sus egresados.

Las Escuelas y Facultades de Contaduría, Administración y de Negocios no han quedado al margen de dichas demandas. En los últimos años, son sujeto de críticas y demandas, éstas enfrentan la dificultad de conjugar el conocimiento con la práctica diaria de las organizaciones. El proceso enseñanza-aprendizaje que prevalece actualmente en sus procesos de formación profesional, particularmente en las disciplinas de la Contaduría y la Administración, posibilita que los alumnos

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

trabajen a la vez que cursan sus estudios de licenciatura, recomendando al alumno su temprana incorporación al mercado de trabajo a fin de aprender de las empresas y, en la medida de lo posible, aplicar lo ya aprendido, al igual que ir ascendiendo en la estructura organizacional de la empresa y ganar experiencia laboral.

Por otro lado, el promedio de calificaciones de los estudiantes es utilizado para evaluar su desempeño escolar en los estudios cursados. Recientemente, dicho promedio ha pasado a ser considerado un indicador importante en los programas de alta exigencia académica a grado tal que, en función a éste, el estudiante puede obtener becas y otros estímulos. Cabe señalar que en gran medida se espera del estudiante un alto desempeño escolar, sin embargo, en esta investigación se cuestiona si el alto desempeño escolar del estudiante es una garantía para su inserción en el mercado de trabajo, especialmente, para ocupar puestos acordes a los estudios cursados, y más aún para su desempeño en las organizaciones.

De igual forma, se cuestiona si la universidad forma el perfil profesional de la carrera, como es el caso de las Licenciaturas en Contaduría y Administración, y si este perfil contribuye a que el estudiante se incorpore al mercado de trabajo, posibilite su desempeño en el puesto, desde la adaptación a éste, hasta la obtención de los resultados esperados en el puesto y, si contribuye a que el estudiante o profesionista ascienda en la estructura organizacional de las empresas y se desempeñe en las organizaciones.

Para algunos autores la incorporación temprana de los alumnos al ambiente laboral es cuestionada por el grado de inmadurez con que el alumno llega a él. En relación a este punto, es necesario considerar dos aspectos, por un lado, la principal consecuencia de trabajar y estudiar es que el alumno experimentará un deterioro en su desempeño escolar, por otro, el aprendizaje y la experiencia ganada por el alumno en el mercado de trabajo pueden contribuir a darle madurez y a adquirir responsabilidades que le permitirán en el futuro ocupar puestos de mayor jerarquía y tener un mejor desenvolvimiento en su desempeño profesional. A esto último, habrá que añadir las habilidades y aprendizajes adquiridos en su desempeño en las organizaciones al enfrentarse a situaciones reales y socializarse en el ambiente de las empresas lo cual le permitirá al estudiante desenvolverse con mayor éxito.

Por tanto, esta investigación pretende identificar cuáles factores, como el desempeño escolar del estudiante; la experiencia laboral adquirida en las organizaciones; las características personales para el trabajo, tales como la empatía, la influencia, el razonamiento, la competencia, la conceptualización, la ambición ocupacional, la sociabilidad, entre otras; la carrera cursada; y la competencia: habilidad de toma de decisiones, tienen una relación con el status ocupacional de los estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría y Administración al concluir sus estudios. El status ocupacional es considerado como una variable en la que habrán de tener influencia las variables independientes antes referidas, consideradas como factores de competitividad para un desempeño exitoso en las organizaciones, así también, éste status refleja un conjunto de logros y éxitos de los estudiantes en el que podrían intervenir otros factores más. En esta investigación también, son considerados otros factores como son la edad, el sexo y la escolaridad de los padres de los estudiantes.

Con este planteamiento interesa identificar cuáles de estos factores están relacionados con la incorporación del estudiante al mercado de trabajo y su desempeño en puestos acordes a los estudios cursados, a fin de presentar sugerencias, especialmente para que en las instituciones de educación superior se generen reflexiones en torno a la conformación en los estudiantes del perfil profesional que se prevee en cada profesión, además de la vinculación de la universidad con las empresas para el diseño de los programas de formación profesional que posibilite formar al estudiante en las aulas y enfrentarlo a situaciones reales de las organizaciones en un contexto planeado, formalizado y encaminado a desarrollar en él el perfil profesional de la carrera para su excelente desempeño en las organizaciones. Situación que se ha dejado a la mano invisible del proceso enseñanza aprendizaje y que se pretende se deposite en la mano visible de la dirección y la planeación de los procesos de formación profesional, de forma tal que los egresados estén preparados para responder a los retos y cambios que enfrentan las organizaciones, se familiaricen con la problemática de éstas y se desenvuelvan en un campo de actuación muy cercano al que enfrentarán una vez concluido su proceso de formación profesional. Por otro lado, corresponde a las instituciones de educación superior, en especial las Escuelas y Facultades en Contaduría, Administración y de Negocios ser innovadoras y líderes en la formación de profesionales.

4.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Identificar los factores relacionados con el status ocupacional de los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración. Entre estos factores se incluyen: la experiencia laboral; el desempeño escolar del estudiante obtenido en sus estudios de licenciatura; las características personales para el trabajo tales como influencia, sociabilidad, empatía, razonamiento, conceptualización, optimismo, competición, entre otras; la habilidad de toma de decisiones; la carrera cursada; y características personales como son la edad, el sexo y la escolaridad de los padres.
- Evaluar la situación laboral de los estudiantes del décimo semestre de las Licenciatura en Contaduría y Administración: puesto que ocupan al concluir sus estudios de licenciatura, relación de sus estudios con el trabajo, principal actividad que realizan, principales razones por las que trabajan o no, entre otras.
- Someter a prueba los modelos hipotéticos descritos en el siguiente apartado, empleando para ello el análisis de trayectorias mediante un conjunto de ecuaciones estructurales.
- A partir de los resultados obtenidos en esta investigación se marca como objetivo el presentar sugerencias y recomendaciones, por un lado, para investigaciones futuras, y por otro, para generar reflexiones en torno a la planeación y dirección de procesos de formación profesional en vinculación con las organizaciones.

4.3 VARIABLES

Las variables involucradas en esta investigación son las siguientes:

- Características personales en y para el trabajo.³¹²

Atributos	Altas puntuaciones	Bajas puntuaciones
Influencia: Preferencia de la persona para organizar y dirigir el trabajo de otros	Tiende a tomar el liderazgo, a organizar y dirigir las tareas de otros. Tiene la tendencia a persuadir y vender ideas	Dejará fácilmente que otros tomen el control de una situación. Preferirá evitar dar instrucciones y preferirá no intervenir en alguna discusión
Sociabilidad: Preferencia de la persona para desenvolverse, interactuar y pertenecer a grupos.	Tiende a conversar, a mostrar jovialidad, disfruta del compañerismo y pertenecer a grupos. Se le facilitará conocer gente. Puede ser visto por personas serias como alguien muy "escandaloso".	Puede aparentar timidez y probablemente se sienta incómoda frente a situaciones sociales cambiantes. Preferirá formar parte de un grupo en vez de sobresalir dentro del mismo.
Empatía: Preferencia de la persona para interesarse por los demás	Tiende a ser paciente, considerado, e interesado en el bienestar de la gente. Tendrá dificultad para alejarse de situaciones donde se sienta comprometido personalmente. Le gusta analizar los motivos y razones de la conducta de los otros.	Tiende a no considerar las dificultades y sensibilidades de los demás al tomar decisiones, da poca atención al bienestar de otras personas. Puede tender a ser más racional y objetivo al tomar decisiones
Independencia: Preferencia de la persona para actuar con seguridad y autocontrol	Tiende a estar seguro de lo que piensa y a manifestarlo aún cuando otros no estén de acuerdo. Tiende a mantener sus puntos de vista aún bajo desacuerdo general. Puede ser percibido como difícil de controlar	Tiende a mantener sus puntos de vista para sí mismo, aún cuando considere que los demás están equivocados. Puede pensar que no tiene puntos de vista definidos o fuertes y tal vez acepte que "va con la mayoría". Puede ser visto como alguien fácil de controlar y como buen miembro de un equipo, puede comprometerse con los objetivos del grupo pero corre el riesgo de rendirse ante dificultades

³¹² Saville & Holdsworth Ltd., 1995, *op. cit.*, pp. 25-29.

<p>Ortodoxia: Preferencia de la persona para utilizar métodos, reglas y principios en el trabajo</p>	<p>Prefiere utilizar métodos comprobados, cree que continuar los principios y estándares preestablecidos es importante. Tiende a ser conformista y convencional</p>	<p>Tiende a verse a sí mismo como radical y puede llegar a intentar un método nuevo aún cuando esto resulte poco práctico o beneficioso. tiene escasa tendencia a seguir los valores tradicionales y establecidos</p>
<p>Razonamiento con datos: Preferencia de la persona para trabajar y utilizar datos numéricos</p>	<p>Tiende a buscar la objetividad, a evaluar y medir utilizando datos numéricos como fundamento de su pensamiento. Puede sentirse incómodo trabajando con aspectos no cuantificables. Esta escala evalúa su tendencia y/o gusto, más no su habilidad concreta</p>	<p>Tiende a no gustarle utilizar información numérica. Tenderá a tomar decisiones por intuición más que objetivamente. Esta falta de gusto por los números no significa necesariamente falta de habilidad</p>
<p>Conceptualización Preferencia para pensar y reflexionar en eventos y causas que originan los sucesos</p>	<p>Tiende a ser curioso y profundo en los enfoques, pensará en las causas que originan los sucesos. Disfruta retos mentales</p>	<p>Prefiere un enfoque práctico en vez de un hipotético. Puede tender a sobresimplificar los problemas o evitar realizar análisis cuidadosos</p>
<p>Innovación: Preferencia para generar nuevas ideas y ser creativo</p>	<p>Se ve a sí mismo como creativo y con capacidad de generar nuevas ideas. Tiende a buscar nuevas formas de ver las cosas y puede llegar a ser buscado por quienes desean nuevas soluciones originales</p>	<p>Tendrá a sentirse a gusto trabajando las ideas de otras personas antes de generar las propias. Puede tener dificultad para aceptar nuevas perspectivas</p>
<p>Método: Preferencia para planear y trabajar en ambientes y tareas estructuradas, con orden</p>	<p>Tiende a disfrutar planear con anticipación y encontrarse en ambientes estructurados. Le gusta trabajar con orden, precisión, y cuidando los pequeños detalles</p>	<p>Tiende a ser espontáneo y flexible; aceptará las situaciones "como se presenten". Se sentirá incómodo teniendo que planear o trabajar bajo lineamientos muy específicos. Podrá olvidar algunos detalles si considera que la esencia del trabajo está cumpliéndose.</p>
<p>Relajamiento: Preferencia de la persona para estar libre de ansiedades y</p>	<p>Tiende a encontrarse libre de ansiedades y preocupaciones, raramente se sentirá tenso; podrá fácilmente dejar las presiones del trabajo aun lado. tiende, también, a permanecer inalterable frente a</p>	<p>Tiende a ser inquieto acerca del cumplimiento con la calidad del trabajo, esta inquietud puede manifestarse como estrés o tensión. Su actitud puede entenderse como motivación y</p>

DISEÑO y Metodología de la Investigación

preocupaciones	posibles ofensas o críticas. Su característica de continuo relajamiento puede ser vista como falta de motivación.	empuje para cumplir los objetivos. Sin embargo una tensión muy elevada puede ser contraproducente. Tiende a ser sensible frente a posibles ofensas o críticas.
Control: Preferencia de la persona para controlar sus emociones y expresar sentimientos	Tiende a tener sus emociones controladas, evitando expresar sus sentimientos, procurará no expresar enojo o emoción. Puede ser percibido como una persona difícil de conocer.	Tiende a creer en la importancia de que las personas con quienes se relaciona conozcan sus emociones, por lo tanto tiende a ser abierto y a no "guardarse" expresiones. Puede ser percibido como demasiado frágil o, por otro lado, como la fuente de amabilidad para el grupo.
Optimismo: Preferencia para mantenerse entusiasta y obtener buenos resultados en el trabajo	Tiende a creer que todo resultará bien y a mantenerse optimista aún cuando los indicios indiquen un posible fracaso. Puede ser percibido como ingenuo, por otro lado, como la fuente de entusiasmo del grupo.	Tiende a ver las posibles causas de error o fracaso; sin embargo, al esperar lo peor, en pocas ocasiones será tomado de sorpresa o con la "guardia baja", tenderá a describirse a sí mismo más como realista que como pesimista, puede llegar a ser una influencia desmotivante.
Competición: Preferencia de la persona para desempeñarse ganando y superando a los demás	Tiende a ser la persona que "va a ganar sobre todo" y está dispuesta a superar a los demás a toda costa. No se rinde. Puede ser visto como un mal perdedor y jugador rudo. Tiende a demostrar esta característica en casi todas las actividades en las cuales participa.	Tiende a considerar que participar en una actividad es tan importante como ganar, por lo tanto podrá aceptar derrotas sin problemas. Puede ser visto como alguien con falta de vigor y con tendencia a rendirse fácilmente.
Ambición Ocupacional: Preferencia de la persona para trabajar y fijarse altas metas y esforzarse en lograrlas	Tiende a establecer objetivos elevados de trabajo, a esperar mucho de sí mismo y a esforzarse hasta sus límites. Está preparado para trabajar duro y por largas horas en busca de desarrollo. Puede llegar a considerar más importante el trabajo que la vida social. tiende a estar orientado a resultados.	Tiende a considerar que adentrarse en el trabajo no es lo más importante y preferirá un trabajo seguro con ambiente social agradable. Puede ser considerado como alguien a quien falta empuje.

<p>Dinamismo: Preferencia de la persona por trabajos que demandan energía física</p>	<p>Tiende a preferir aquellas actividades que demandan esfuerzo físico. Los trabajos y pasatiempos demandantes de consumo de energía física serán más adecuados para esta persona; por la misma razón, aquellos trabajos en los cuales tenga que permanecer quieto por mucho tiempo tenderán a no ser de su agrado.</p>	<p>Tiende a no gustar de actividades físicas y preferirá no realizar trabajos demandantes de esfuerzo físico. El trabajo de tipo sedentario será su preferido.</p>
<p>Decisión: Preferencia de la persona para evaluar y tomar decisiones y riesgos</p>	<p>Tiende a evaluar rápidamente y a tomar decisiones sin pensar demasiado. Puede ser la persona deseosa de tomar riesgos. Este estilo puede ser considerado como impulsivo y riesgoso, sin embargo, en el otro lado puede ser considerado como un estilo que evalúa y encuentra conclusiones rápidamente.</p>	<p>Tiende a tomar bastante tiempo para decidirse, considerando a detalle todos los puntos. No le gusta apresurarse y tomar riesgos. Puede ser acusado de padecer "parálisis de análisis". Por otro lado, se le puede considerar como cauteloso.</p>

- **Habilidad de toma de decisiones.** Esta habilidad se considero en esta investigación en dos dimensiones:
 - Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (datos numéricos)³¹³. Esta habilidad se define como la capacidad del individuo para resolver problemas y decidir por un curso de acción utilizando en dicho proceso datos numéricos que implica el uso de habilidades conceptuales y razonamiento lógico.
 - Habilidad de toma de decisiones con base en textos breves, semejantes a noticias periodísticas o informes ejecutivos³¹⁴. Esta variable se define como la capacidad del individuo para solucionar problemas con base en textos, habilidad que involucra el manejo de lenguaje y razonamiento.

En esta investigación la habilidad de toma de decisiones en las dos dimensiones antes mencionadas es considerada como una competencia ejecutiva, en virtud de ser una habilidad necesaria para el desempeño de los profesionales de la contaduría o la administración, además, es una habilidad señalada en el perfil de egreso y profesional de estas licenciaturas (Cf. cuadros núm. 3.8 y 3.11.).

- **Desempeño escolar en licenciatura.** Se consideró el promedio real obtenido en los estudios de licenciatura cursados por los estudiantes. Estas calificaciones fueron proporcionadas por la Dirección General de Administración Escolar de la

³¹³ *Test de Toma de Decisiones*, N5.2, Saville & Holdsworth Ltd., 1995.

³¹⁴ *Test de Toma de Decisiones*, N5.1, Saville & Holdsworth Ltd., 1995.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

U.N.A.M. incluidas en el resumen de la historia académica desde el primero (92-1) hasta el décimo semestre (96-2). El promedio real fue calculado con la siguiente ecuación:

$$\text{Promedio Real} = \frac{(\text{No. asignaturas con MB})(10) + (\text{No. asignaturas con B})(8) + (\text{No. de asignaturas con S})(6) + (\text{No. de asignaturas con NA o NP})(0)}{(\text{No. de asignaturas con MB}) + (\text{No. de asignaturas con B}) + (\text{No. de asignaturas con S}) + (\text{No. de asignaturas con NA y NP})}$$

El promedio escolar es incorporado, según refiere Arias Galicia³¹⁵, no obstante las discusiones sobre su idoneidad como indicador del rendimiento escolar de los estudiantes. Argumenta este autor que pese a ello los críticos no han propuesto formas mejores de enfrentar el problema. Además, añade Arias Galicia, pese a todas las limitaciones de este indicador sigue siendo el más utilizado por las autoridades, los padres de familia, los propios estudiantes, organismos otorgantes de becas y los empleadores.

- **Status ocupacional.** Se define como la situación laboral del estudiante, tomando en cuenta la jerarquía del puesto que ocupa y su relación con los estudios de licenciatura cursados. Cabe aclarar que esta variable correspondió a la pregunta abierta núm. 18 del cuestionario de datos demográficos (Cf. anexo núm. 2) fue diseñada así para identificar la respuesta directa del estudiante. Adicionalmente se incluyeron al cuestionario las preguntas 21 y 30 con las que se realizó una comparación respecto al puesto que ocupa el estudiante: la principal actividad que realiza y la principal responsabilidad que tiene en el empleo actual. Lo anterior permitió codificar la variable status ocupacional, de acuerdo a lo referido por los estudiantes, en las siguientes categorías:

- (0) No trabaja al momento de realizar la investigación
- (1) Ocupa puestos no relacionados con los estudios tales como: profesor de educación primaria, preescolar o preparatoria, se dedica a las ventas, y a otros oficios como es la carpintería.
- (2) Ocupa puestos no relacionados con los estudios cursados, empero se desempeña en oficinas, los casos identificados corresponden a secretaria, empleadas, telefonista, atención a clientes, capturista de datos, entre otros.
- (3) Puestos relacionados con los estudios cursados de menor nivel jerárquico, tales como: auxiliar contable, auxiliar administrativo, auxiliar de auditoría, asistente de costos, asistente de proyectos, analista de puestos, analista de presupuestos, analista de mercados, ayudante de auditoría, entre otros.
- (4) En esta categoría se incluyen puestos con mayor responsabilidad relacionados con la carrera cursada: asesor fiscal, auditor, contador o

³¹⁵ Arias Galicia, Fernando, "El desempeño de estudiantes universitarios en el 1er. Semestre de una Facultad y su relación con la escolaridad de los padres: ¿Es válida la hipótesis de la reproducción?", manuscrito enviado a dictamen para su publicación.

responsable de la contabilidad de una empresa, subcontador, responsable de control interno en la empresa, subgerente, ejecutivo, tesorero, asesor.

- (5) Puestos relacionados con los estudios, de mayor nivel jerárquico que incluyen funciones de dirección y coordinación de un área y un equipo de trabajo: supervisor, coordinador, gerente, jefe de departamento, jefe de oficina, jefe de nóminas, jefe de auditoría, empresario.

Con la finalidad de verificar la objetividad de la medición de la variable status ocupacional, ésta se asoció con el nivel de ingresos, con la relación que el trabajo tiene con los estudios cursados y con el grado de aplicación que tienen los conocimientos de la carrera cursada en su desempeño laboral, de acuerdo con lo referido por los estudiantes. Para lo cual se probó la siguiente hipótesis:

Ho: No existe una relación significativa entre el status ocupacional y el nivel de ingresos, el grado de aplicación de los conocimientos de la carrera cursada y la relación que el puesto actual tiene con la carrera cursada.

Ha: Existe una relación directa o positiva entre el status ocupacional y el nivel de ingresos, el grado de aplicación de los conocimientos de la carrera cursada y la relación que el puesto actual tiene con la carrera cursada.

Para la prueba de esta hipótesis se utilizó el estadístico Ji Cuadrado. Los resultados se muestran en las tablas núm. 6.1, 6.2 y 6.3, en ellas puede apreciarse que la significación estadística en los tres casos resultó alta ($p=0.000$), lo que indica que a mayor jerarquía en el puesto mayor nivel de ingresos, también, a mayor jerarquía en el puesto mayor grado de aplicación de conocimiento de la carrera cursada y, finalmente, a mayor jerarquía en el puesto mayor relación del trabajo con la carrera cursada. Con lo anterior se tiene que la variable dependiente fue codificada de forma objetiva.

- Carrera cursada. Corresponde a la licenciatura en contaduría o la licenciatura en administración.
- Experiencia laboral. Número de años de desempeñarse en algún trabajo, relacionado o no con sus estudios.
- Variables demográficas. Edad, sexo, estado civil.
- Variables socioeconómicas. Escolaridad del padre, escolaridad de la madre.
- Aspectos laborales. Principal actividad que realiza en el puesto actual, relación del trabajo con la carrera, principal razón por la que trabaja, número de horas de trabajo al día, número de días de trabajo a la semana.
- Aspectos escolares. Escuela de procedencia.

4.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Con base en el marco conceptual referido en capítulos previos y tomando en consideración los modelos para evaluar la influencia de la universidad en los

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

estudiantes de Ernest Pascarella³¹⁶, John Smart y Ernest Pascarella³¹⁷ y el modelo de logros escolares del estudiante que proponen Blau y Duncan, y Sewell y Hauser³¹⁸, se construyeron los modelos hipotéticos sometidos a prueba en esta investigación.

Estos autores, basados en los supuestos de los modelos de Weidman y Chickering, proponen un enfoque para explicar la influencia de la universidad en los estudiantes, conciben dicha influencia como un proceso de logro de status que desarrolla el individuo en el ciclo de vida. Este enfoque difiere de los primeros estudios de movilidad social que sostienen que el status ocupacional del estudiante está en función del status social de su familia³¹⁹. Por esta razón en los modelos hipotéticos que se presentan a continuación el status ocupacional del estudiante de las licenciaturas en contaduría y administración al décimo semestre es ubicado como variable dependiente de un conjunto de variables independientes según se señala en cada modelo.

Tanto Smart y Pascarella, Blau y Duncan y Sewell y Hauser *et. al.*, coinciden en sustentar que el status ocupacional del estudiante es producto de fuentes importantes de influencia:

- Las características y los antecedentes de los estudiantes, tales como nivel socioeconómico, el desempeño escolar, actitudes y características personales, mismas que han sido incorporadas en los modelos hipotéticos sometidos a prueba en esta investigación como variables independientes del status ocupacional de los estudiantes.
- Las interacciones con agentes socializadores que incluye un proceso de socialización que enfrenta el estudiante en la universidad y en el medio que le rodea. Al respecto, en esta investigación es considerada la experiencia laboral que el estudiante ha acumulado en y durante sus estudios como un indicador de la socialización que enfrenta en las organizaciones, esto a consecuencia de la influencia que tienen profesores y compañeros de la universidad, jefes y compañeros de trabajo para que el estudiante se incorpore al mercado de trabajo antes de concluir sus estudios a fin de ganar experiencia y aplicar lo aprendido en el salón de clase.
- La preparación recibida en la universidad, de acuerdo con Smart y Pascarella³²⁰, tiene una influencia directa en el status ocupacional. Sin embargo, para Pascarella y Terenzini³²¹ más bien la preparación y formación que recibe el estudiante tiene efectos directos e indirectos en su status ocupacional, incluso, señalan estos autores, los estudiantes pueden tener un diferente status ocupacional con un mismo desempeño escolar en sus estudios. En atención a esta consideración fueron diseñados tres modelos hipotéticos cada uno con argumentos a favor según se describe en ellos.

³¹⁶ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, pp. 55-57.

³¹⁷ Smart y Pascarella, 1986. *op. cit.*, pp. 530-532.

³¹⁸ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, pp. 369-372.

³¹⁹ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, p. 369.

³²⁰ Smart y Pascarella. 1986. *op. cit.*, pp. 531-532.

³²¹ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, p. 427.

En los modelos hipotéticos que a continuación se explican, se presenta como variable dependiente al status ocupacional de los estudiantes al último semestre de la carrera cursada, considerado éste como uno de los logros del estudiante y expresado en la situación laboral del estudiante en función a la jerarquía del puesto y a la relación que tiene con los estudios cursados. En esta investigación el status ocupacional es visto como un conjunto de logros desarrollados por el estudiante a consecuencia de la influencia que la universidad ha tenido en él.

Cabe aclarar que en el status ocupacional del estudiante subyacen motivaciones importantes de considerar, a saber:

- Está implícito el deseo y la necesidad de vincular lo aprendido en clase con la realidad de las organizaciones, así también, de aplicar los conocimientos teóricos a situaciones prácticas. La búsqueda de espacios para aplicar lo aprendido en las aulas es consecuencia de una formación predominantemente teórica y en ocasiones alejada de la realidad de las organizaciones, lo que ha llevado a inducir y conducir al estudiante a trabajar³²² y a aplicar, en la medida de lo posible y con su buen juicio, lo aprendido en la universidad.
- Lleva consigo aprendizajes obtenidos en el ámbito laboral, tanto en cuestiones operativas, como en el desarrollo y aplicación de habilidades.
- La necesidad y la inquietud de obtener un ingreso y ver, de manera más objetiva, los logros que propicia el cursar estudios a nivel licenciatura al incorporarse al mercado de trabajo.
- La acumulación de experiencia laboral.

El status ocupacional del estudiante se incluye en los modelos como variable dependiente considerando que el proceso de formación profesional juega un papel importante para producir en el estudiante el perfil profesional que le permitirá incorporarse y desempeñarse en las organizaciones.

También, el status ocupacional del estudiante es explicado por la naturaleza del mercado de trabajo de cada profesión, y es reflejo de las habilidades, características y conocimientos para el ejercicio de la profesión que posibilita al estudiante ocupar un puesto que las empresas requieren. En este sentido la formación profesional sí responde a las necesidades de las empresas, tal es el caso de la contaduría pública y de su importante participación en las organizaciones mexicanas, al igual que la licenciatura en administración.

El status ocupacional del estudiante de licenciatura es producto de la influencia de un conjunto de factores tales como:

- Las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.
- Las habilidades, capacidades, competencias del estudiante.
- Las características personales del estudiante.
- El desempeño escolar del estudiante.
- La experiencia laboral previa y los resultados y logros obtenidos en puestos anteriores.

³²² Cf. Ríos, 1988. *op. cit.*, p. 19.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- La necesidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad, a la realidad de las organizaciones. Lo que conlleva una vinculación de la teoría con la práctica, sujeta a los vaivenes de las posibilidades.
- El interés expreso del estudiante en competir, junto con otros estudiantes, para ocupar un puesto en determinada empresa lo que involucra su iniciativa, el deseo de adquirir responsabilidades y de enfrentarse a vivencias no adquiridas en la universidad.
- La influencia de sus profesores para incorporarse al mercado de trabajo.
- El deseo de obtener un ingreso, ya sea para atender las necesidades personales o familiares.
- La influencia de padres y/o compañeros y amigos para trabajar.

Cabe aclarar que si bien muchos son los factores que influyen en el status ocupacional del estudiante en esta investigación son considerados los mencionados en cada modelo. En esta investigación no todos estos factores, y quizás algunos otros que pudieran omitirse³²³, fueron incluidos, la razón, como se señaló previamente, obedece a la necesidad de determinar cómo influye la universidad en el status ocupacional del estudiante.

Con estas precisiones se presenta a continuación cada uno de los modelos hipotéticos sometidos a prueba, así como la explicación pertinente de cada variable incorporada a éstos, se incluye también el diagrama de trayectorias respectivo.

4.4.1 MODELO A

El primer modelo considera los siguientes planteamientos hipotéticos (*Cf.* figura núm. 4.1):

- De acuerdo con Pascarella y Terenzini³²⁴ la universidad, por medio de una serie de influencias curriculares y extracurriculares, forma habilidades cognitivas, valores, características de la personalidad, actitudes y formas de comportamiento que son valuadas por los empleadores al ocupar el estudiante un puesto de mayor jerarquía y responsabilidad. Para explicar este hecho, de acuerdo con estos autores, los economistas se refieren al capital humano y los sociólogos al proceso de socialización que enfrenta el estudiante, sin embargo, la explicación que ofrecen Pascarella y Terenzini es que la universidad desarrolla en el estudiante habilidades cognitivas y no cognitivas, actitudes y valores para su desempeño exitoso en ocupaciones complejas ya sean de tipo técnico, profesional o directivas. La lógica del argumento de estos autores es que la universidad enseña habilidades específicas para que el estudiante ingrese al mercado de trabajo y se desempeñe en puestos de mayor jerarquía, acorde con los estudios cursados. Si las instituciones

³²³ Un estudio realizado recientemente por Angel Díaz Barriga da cuenta de un conjunto de elementos extra-académicos que tienen un papel decisivo en el otorgamiento de un puesto a un egresado universitario, tal es el caso de las diversas valoraciones que tienen quienes contratan egresados de universidades. *Cf.* Díaz Barriga, Ángel, *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones*, México, CESU-UNAM-M. A. Porrúa, 1995.

³²⁴ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 429.

educativas forman en los estudiantes el perfil profesional de la carrera cursada³²⁵, en gran medida, éste contribuye en su inserción al mercado de trabajo, por tanto, se espera, con base en estos planteamientos, que un alto porcentaje de los estudiantes ocupen, al concluir sus estudios universitarios, un trabajo relacionado con la carrera cursada y, las habilidades, características personales para el trabajo y los conocimientos derivados del proceso de formación profesional arrojen una relación con el status ocupacional de éstos.

- Este modelo sustenta que después de los primeros semestres de cursar los estudios de licenciatura en contaduría o administración se conduce al estudiante a trabajar a la vez que estudia. La finalidad es que ellos adquieran experiencia en el ámbito laboral y tengan la oportunidad de aplicar lo aprendido, dicha experiencia les permite escalar en la estructura organizacional y ocupar puestos afines a los estudios cursados, además de, también, especializarse en el área de su interés y preferencia. Es de esperar que un gran número de estudiantes al concluir sus estudios de licenciatura se encuentren trabajando y se desempeñen en algún puesto acorde a los estudios cursados, o bien decidan iniciar una empresa.
- En virtud que la teoría del capital humano postula una explicación respecto a la relación educación empleo que sustenta una clara articulación entre las demandas entre el aparato productivo y la oferta de formación de las instituciones de educación superior, la falta de empleo en los egresados, bajo esta teoría, es visualizada como una desarticulación del sistema formativo con el sector productivo y, las dificultades para obtener un empleo son vistas como una deficiencia en la formación universitaria, como una expresión de la desarticulación universidad-empresa y como una deficiencia en los sistemas internos de trabajo de las instituciones educativas³²⁶, aspecto que recientemente lleva a cuestionar la calidad de los egresados. Con base en este planteamiento de la teoría del capital humano se espera que gran número de estudiantes estén incorporados al mercado de trabajo al concluir sus estudios, empero, no es objeto de este estudio evaluar la oferta y la demanda del mercado de trabajo, más bien, se pretende identificar cómo la formación universitaria está relacionada con la inserción del estudiante al mercado de trabajo, por tanto, la falta de empleo en el egresado puede deberse a múltiples causas. Sin embargo, no debe dejarse de considerar lo que Milena Covo expone respecto a los estudiantes que trabajan: dadas las condiciones político-económicas del país, son un grupo de personas privilegiadas al estar empleados³²⁷.
- La experiencia laboral presenta dos dimensiones: por un lado es una garantía del dominio de ciertas habilidades, y por otro, se vincula directamente con la

³²⁵ Para el caso de la licenciatura en contaduría el IMCP considera entre los factores que determinan el campo profesional del contador público a la preparación universitaria: "...el profesionista no nace se hace: es producto de la combinación de la experiencia en el estudio y la preparación en el trabajo. Las instituciones de educación superior son semilleros de profesionistas; en las manos de ellas está proveer a sus estudiantes de bases y herramientas para abrirse paso en el futuro..." Cf. IMCP. 1975. *op. cit.*, p. 17.

³²⁶ Díaz Barriga, Angel, *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones*, México, CESU-UNAM-M. A. Porrúa, 1995, pp. 55-57.

³²⁷ Covo, 1991, *op. cit.*, p. 71.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

posibilidad de formar a un individuo en el mundo del trabajo³²⁸. En esta investigación la experiencia laboral es considerada por el número de años de experiencia en el trabajo, bajo este indicador subyacen las dos dimensiones antes mencionadas, que si bien no son medidas en estricto sentido, reflejan habilidades y capacidades desarrolladas en los estudiantes y la adaptación de éstos al ámbito laboral. Se espera que la experiencia laboral como variable independiente tanto de la habilidad de toma de decisiones, como de las características personales para el trabajo este altamente correlacionada, es decir, que producto de la experiencia laboral que encierra un proceso socializador se propicien éstas en los estudiantes. En este sentido, se espera identificar una influencia indirecta de la universidad, toda vez que, como señala Smart y Pascarella³²⁹, las interacciones que tiene el estudiante durante su paso por la universidad ocurren con agentes socializadores (v.gr., profesores, estudiantes, entre otros) y derivadas de experiencias que se propician durante su formación. Estas influencias, como refiere Weidman³³⁰, se constituyen presiones normativas que involucran interacciones, cambios y procesos interpersonales en donde juegan un rol socializador importante los profesores, compañeros, familiares, etc.

- También se espera que la experiencia laboral esté correlacionada con el status ocupacional del estudiante, pretendiendo con esto identificar una influencia directa de esta variable con el status ocupacional, sobre todo por ser la experiencia laboral un requisito frecuentemente solicitado por las empresas y buscado por los estudiantes para ascender en la estructura organizacional, además de ser un espacio donde, aparentemente, el estudiante aplica lo aprendido en el salón de clase. En el caso de la contaduría, la experiencia laboral es otro determinante del campo profesional del contador público la cual le va dando madurez al estudiante y agudiza su visión³³¹. Respecto a la relación de estas variables es importante considerar los señalamientos de William Perry³³², de acuerdo a su esquema de desarrollo intelectual y ético los estudiantes que se mueven en las posiciones 7-9 (compromiso en el relativismo desarrollado) han desarrollado una afirmación activa de ellos y de sus responsabilidades en un mundo plural en donde se generan compromisos y, en donde, su identidad está en proceso. En cierta forma, la experiencia laboral de los estudiantes es reflejo de los compromisos y la búsqueda de la identidad de los estudiantes como futuros profesionistas que se vincula con la búsqueda de metas de trabajo más altas que se fijan los estudiantes, aspecto en el cual se aprecia también la influencia de la universidad.
- El desempeño escolar, de acuerdo con Smart y Pascarella³³³, es un logro de los estudiantes y está asociado con el status ocupacional, toda vez que este último representa una serie de logros obtenidos por éstos. Por otro lado, el desempeño escolar del estudiante, medido por el promedio real³³⁴ de las calificaciones

³²⁸ Díaz Barriga, 1995, *op. cit.*, p. 94.

³²⁹ Smart y Pascarella, 1986, *op. cit.*, pp. 530-531.

³³⁰ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 55.

³³¹ IMCP, 1975, *op. cit.*, p. 20.

³³² Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 30-32.

³³³ Smart y Pascarella, 1986, *op. cit.*, pp. 530-532.

³³⁴ Esta variable fue calculada conforme a la fórmula señalada en el punto 6.3.

obtenidas en los estudios de licenciatura, es el único indicador que evalúa al estudiante durante y al final de su carrera, incluso, es un indicador que da cuenta de la selección que enfrenta el estudiante en la universidad. Esta variable se incorpora como independiente de las características personales del estudiante, de la habilidad de toma de decisiones con el fin de identificar una relación indirecta del desempeño escolar e indirecta con el status ocupacional, debido a que el desempeño escolar refleja el rendimiento obtenido por el estudiante durante el proceso de formación profesional y el proceso enseñanza-aprendizaje, en él habría de reflejarse, también, la formación del perfil de egreso señalado en los planes de estudio de cada licenciatura. Se espera una contribución importante del desempeño escolar para explicar las variables: la habilidad de toma de decisiones, las características personales para el trabajo y el status ocupacional. De esta forma, como refieren Pascarella y Terenzini³³⁵, el desempeño del estudiante no tiene una relación lineal con el status ocupacional, según estos autores los estudiantes parecen tener diferente status ocupacional con los mismos niveles de preparación, estudios o grados académicos.

- La experiencia laboral como variable independiente de las características personales de los estudiantes y de la habilidad de toma de decisiones se formula así dado que con la experiencia, como se apuntó anteriormente, existen mayores posibilidades de haber desarrollado habilidades y/o capacidades para el trabajo, además, los estudiantes con experiencia laboral ya han experimentado un proceso de adaptación en el trabajo, por tanto se espera que la experiencia, al igual que el desempeño escolar, estén altamente correlacionadas con la habilidad de toma de decisiones y las características personales a consecuencia de los procesos socializadores experimentados por los estudiantes dentro y fuera del ámbito escolar. Al respecto, Erikson³³⁶ en las ocho etapas o periodos que postula, concibe al desarrollo psicológico del individuo como consecuencia, por un lado de la progresión de la edad, y por otro, de las influencias socioculturales o ambientales que enfrenta el estudiante. En este sentido el estudiante que está inmerso en el ámbito laboral tiene mayor posibilidades de desarrollar características personales en y para el trabajo y sus habilidades.
- Tanto la licenciatura en contaduría como la licenciatura en administración tienen definido un perfil, en éstos se contemplan actitudes, habilidades y conocimientos. Empero, también se incluyen características personales como es el caso del perfil profesional que define Elizondo³³⁷ para los contadores públicos. Es de esperarse que la habilidad de toma de decisiones y las características personales para el trabajo tengan una relación con el status ocupacional del estudiante, toda vez que si éstas están presentes en los estudiantes, tal como lo señalan los perfiles de las carreras, se espera sean un factor que este asociado con el status ocupacional de los estudiantes.

³³⁵ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 427.

³³⁶ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, pp. 19-20.

³³⁷ Elizondo, 1993, *op. cit.*, pp. 83-86.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- Las características personales en y para el trabajo, incluidas muchas de ellas en los perfiles de las licenciaturas consideradas en esta investigación³³⁸ se espera estén relacionadas con el status ocupacional del estudiante, es decir, a partir de las características que posee el estudiante, según se señala en el perfil profesional, se desempeñará en puestos acordes a su campo de actuación profesional y podrá ascender en la estructura organizacional. De acuerdo con Pascarella y Terenzini³³⁹ la influencia socializadora de la universidad desarrolla en el estudiante estilos de personalidad, actitudes y valores, habilidades interpersonales y niveles de motivación, ambición y autoconfianza, aspectos que pueden parecer más atractivos a los empleadores para contratar a los estudiantes, en especial por el desempeño y la productividad que se espera experimenten en el largo plazo. También, se plantea que las características personales como variables independientes de la habilidad de toma de decisiones estén correlacionadas. Tal es el caso del razonamiento con datos correspondiente a la preferencia de la persona para trabajar con cifras y datos la cual se espera esté altamente relacionada con la habilidad de toma de decisiones con base en cifras, datos o gráficas.
- La carrera cursada se espera sea un factor que esté relacionado con el status ocupacional del estudiante. Por ejemplo, la licenciatura en contaduría tiene un perfil profesional claramente definido acorde a su campo de actuación profesional lo que permite augurar que el status ocupacional del estudiante que cursa esta carrera corresponda al campo de actuación profesional de la licenciatura.
- Se espera también que la carrera cursada sea un factor relacionado con la experiencia laboral del estudiante, principalmente porque al experimentar los estudiantes presiones de grupos o personas como son sus profesores o compañeros se propicia una influencia importante. Influencia, como señala Weidman³⁴⁰, de tipo normativa mediante la cual logran sus metas personales los estudiantes. Al ir avanzando el estudiante en los diferentes semestres de la carrera y al acumular experiencia podrá ascender en la estructura organizacional y ocupar puestos de mayor responsabilidad y jerarquía lo que es reflejo de las constantes y crecientes metas que se fijan.
- Dado que los perfiles profesionales³⁴¹ de las licenciaturas en administración y contaduría difieren en conocimientos, habilidades, actitudes es de esperarse que la carrera cursada sea una variable que esté relacionada con la habilidad de toma de decisiones y las características personales. Dicho en otras palabras, se espera que algunas características personales caractericen a los estudiantes de una u otra carrera, ocurriendo los mismo con la habilidad de toma de decisiones (en sus dos dimensiones). Por ejemplo, se espera que la habilidad de toma de decisiones con base en cifras y datos, así como el razonamiento con datos, la ortodoxia sean características que se identifiquen en los estudiantes de la licenciatura en

³³⁸ Por ejemplo el perfil profesional del contador público que señala Elizondo identifica veintitrés características específicas. Cf. Elizondo, 1993, *op. cit.*, pp. 83-86.

³³⁹ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 429.

³⁴⁰ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, pp. 55-57.

³⁴¹ Cf. Cuadros núm. 12 y 15.

contaduría, en tanto que otras como la influencia, la empatía, la socialización caractericen a los estudiantes de la licenciatura en administración.

- En este modelo se ha incluido la habilidad de toma de decisiones, señalada en los perfiles de las licenciaturas en contaduría y administración (Cf. cuadros núm. 3.8 y 3.11), es de esperarse que ésta tenga una relación con el status ocupacional del estudiante. La razón de incluir esta variable obedece a que es una habilidad importante para el desempeño, tanto del licenciado en contaduría como del licenciado en administración. Es también una habilidad característica de un directivo o administrador, es una habilidad requerida por las organizaciones que se hacen más evidentes a partir de la década de los setenta³⁴². No son incorporadas otras habilidades según se señalan en los perfiles de estas licenciaturas, tales como las habilidades de comunicación³⁴³, para trabajar en equipo, para ejercer y delegar autoridad³⁴⁴, etc., en virtud de hacerse necesaria la delimitación de la investigación. Sin embargo, el presente planteamiento puede constituirse como base para generar futuras investigaciones que incorporen otras habilidades, actitudes o características personales consideradas en los perfiles profesionales de las licenciaturas en cuestión.
- La inclusión de otras variables como es la escolaridad de los padres obedece a la búsqueda de explicaciones de corte reproductivistas. Si la universidad es un agente importante de movilidad social se espera que su contribución rebase los logros obtenidos por los padres de los estudiantes, es decir, se esperaría que la escolaridad de los padres no tenga una relación directa con el status ocupacional del estudiante, más bien inversa. Lo anterior considerando, como señala Bartolucci³⁴⁵, que la familia y las escuelas son agentes socializadores primarios, la familia es el entorno social más inmediato dentro del cual florecen las expectativas de los jóvenes de cursar estudios superiores, por tanto, se espera que la escolaridad de los padres con menor nivel de estudios influya de manera significativa en sus hijos a lograr metas, quizás no obtenidas por ellos. La escolaridad de los padres es incorporada también como un indicador del nivel socioeconómico de los estudiantes y sus familias, variable considerada dentro de los antecedentes de los estudiantes en los modelos propuestos por Smart y

³⁴² Fleishman, *et. al.*, 1991, *op. cit.*, pp. 252-253.

³⁴³ Investigar las habilidades de comunicación en estudiantes universitarios sitúa la problemática en dos grandes terrenos: el de las organizaciones y el de las instituciones de educación superior. También, permite conocer el desenvolvimiento de los estudiantes en el mercado de trabajo, habilidad que además es tomada en cuenta en la selección del personal. Cf. Uribe Prado, Felipe, Factores sociodemográficos y su relación con habilidades de comunicación organizacional en alumnos de posgrado con el método assessment center, Tesis de Maestría en Administración, FCA-UNAM, 1996, p. 9.

³⁴⁴ Livingston argumentaba que los administradores requieren más autoridad que la necesaria para contratar, ascender y despedir para obtener resultados superiores de la mayoría de los subordinados. Para ser efectivos, los administradores han de poseer la autoridad que se deriva de los conocimientos y las capacidades, y deben ejercer la autoridad carismática que se derive de sus personalidades, no la autoridad que les confieren los puestos. Razón por la cual es interesante, también, su investigación. Cf. Livingston, 1972, *op. cit.*, p. 12.

³⁴⁵ Bartolucci, Jorge, *Desigualdad, educación superior y sociología, México*, CESU-UNAM- M.A. Porrúa, 1994, p. 70.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Pascarella³⁴⁶, Blau y Duncan, y Sewell y Hauser *et. al.*,³⁴⁷ no obstante, estos autores no asignan una importante relación al status socioeconómico con el status ocupacional del estudiante.

- Por otro lado, la escolaridad del padre y de la madre se plantean como variables independientes de las características personales y la habilidad de toma de decisiones a fin de identificar la contribución que tenga la escolaridad de los padres, y consecuentemente el nivel socioeconómico de las familias en la formación del estudiante. Se espera que a mayor escolaridad de los padres mayores puntuaciones en la habilidad de toma de decisiones y en las características personales del estudiante. Si bien, estas características ya se han conformado en el estudiante durante su niñez, y adolescencia, la influencia de los padres en este proceso de desarrollo y crecimiento es significativa, tal es el caso de la competición, la ambición ocupacional o el dinamismo.
- La escolaridad de los padres también se plantea como variable independiente del desempeño escolar y de la experiencia laboral. Estas relaciones son incorporadas en el modelo sujeto a prueba a fin de identificar relaciones inversas, es decir, se esperaría que a menor escolaridad de los padres mayor experiencia laboral y más alto desempeño escolar en los estudiantes, a consecuencia de la influencia de éstos en los logros de los estudiantes que en este caso corresponden a la experiencia laboral y al desempeño escolar.
- La edad del estudiante es incorporada como variable independiente del status ocupacional, se espera que los estudiantes con mayor edad ocupen puestos de mayor jerarquía. Esto como consecuencia de tener un tiempo mayor de vivencias y, hasta cierto punto, madurez y responsabilidad. Aspecto muy de acuerdo con lo señalado por Chickering³⁴⁸, quien sustenta que el desarrollo del individuo involucra una serie de tareas cuyo desarrollo secuencial está relacionado con la edad y es progresivo a media que ésta se incrementa. También, se espera una relación positiva entre la edad del estudiante y la experiencia laboral de éste, lo cual obedece al grado de madurez y responsabilidad que adquiere el individuo como consecuencia de la progresión de la edad y las influencias socializadoras y ambientales a que esta expuesto el estudiante que le han llevado a adquirir otras responsabilidades más allá del estudio.
- En cuanto al sexo, esta variable se ha incorporado por los siguientes motivos:
 - En las últimas décadas se da un cambio en el concepto de "familia tradicional" y el incremento de la participación de la mujer en la fuerza laboral.
 - Las diferencias y similitudes entre sexos no serían importantes si la educación superior y el mercado de trabajo trataran por igual a hombres y mujeres. Sin embargo, en una sociedad y cultura sexo-tipificadora a favor

³⁴⁶ Smart y Pascarella, 1986. *op. cit.*, pp. 530-531.

³⁴⁷ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 370.

³⁴⁸ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, pp. 20-23.

de los hombres la competencia no es la misma, por lo tanto lo que parece similar puede ser por su origen diferente.³⁴⁹

Se esperaría que el sexo mostrara una relación positiva con el status ocupacional a favor de los hombres, lo cual indica que las mujeres puedan estar insertas en el mercado de trabajo, empero, ocupando puestos de menor nivel jerárquico. En este sentido, también se esperaría que el sexo tenga una relación con la experiencia laboral, considerando por un lado la presencia de mayores oportunidades de trabajo para los hombres y, por otro, la creciente incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Por ejemplo Arias Galicia y Patlán identificaron una relación significativa entre la situación laboral y el sexo en una muestra de estudiantes de licenciatura al primer semestre en la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM), según los resultados de esta investigación la proporción de estudiantes que trabaja al iniciar sus estudios de licenciatura es mayor en los hombres³⁵⁰.

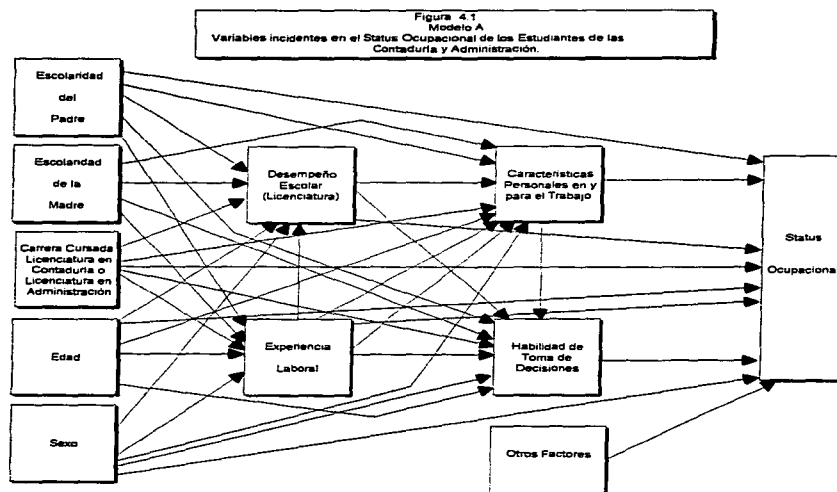
- La edad y el sexo se presentan como variables independientes de las características personales y la habilidad de toma de decisiones. La primera se esperaría que tenga una relación directa con las variables dependientes dado que a mayor edad, también mayor posibilidad de que el estudiante tenga experiencias y vivencias que le lleven a desarrollar habilidades y capacidades para el trabajo. Para el caso del sexo, si nuestra sociedad es sexotipificadora a favor de los hombres favorecería en ellos, también, las habilidades y capacidades para el trabajo.
- Se espera que la experiencia laboral arroje una relación inversa con el desempeño escolar como consecuencia de combinar el estudiante dos tareas: estudiar y trabajar, considerando también los resultados obtenidos en otras investigaciones en las que se indica que cuando el estudiante trabaja éste ve deteriorado su desempeño escolar³⁵¹.
- En la figura núm. 4.1 se incorpora el rubro relativo a otros factores, entre los que podrían incluirse el nivel de desempleo, las valoraciones que realizan los empleadores en la selección y contratación de personal, intereses y expectativas del estudiante, la influencia de otras personas en la incorporación de éstos al mercado de trabajo. Cabe señalar que estos factores son incorporados en este modelo de manera enunciativa, a fin de incorporar todos aquellos factores que pudiesen influir en las variables dependientes, empero, las citadas en este punto no han sido medidas en esta investigación. Futuras pesquisas deben centrarse a aquellos factores que contribuyan a explicar la varianza de las variables dependientes consideradas en esta investigación.

El diagrama de trayectorias del modelo A sometido a prueba es el siguiente. Las ecuaciones estructurales de las variables implicadas en el modelo se presentan en la tabla núm. 6.4.

³⁴⁹ Uribe Prado, Jesús Felipe. "Habilidades de comunicación entre hombres y mujeres: Similitudes que son diferentes". Ponencia presentada en el *VI Coloquio Anual de Estudios de Género en la UNAM*, octubre 22, 1996.

³⁵⁰ Arias Galicia y Patlán Pérez, 1995. *op. cit.*, p. 32.

³⁵¹ Simón Domínguez y Arias Galicia, 1995. *op. cit.*



La relación entre la habilidad de toma de decisiones, las características personales en y para el trabajo y el desempeño escolar con el status ocupacional tiene, también, otras explicaciones importantes de considerar en los tres modelos hipotéticos diseñados en esta investigación, a saber:

- Bajo el punto de vista estructural funcionalista³⁵² los individuos tienen diferentes “dones naturales”, han adquirido diversos conocimientos y habilidades que los hacen más o menos aptos para realizar actividades por lo que es necesario seleccionarlos. La tarea de selección, en la que participan los empleadores permite que las posiciones en las empresas sean ocupadas por las personas más calificadas. En este sentido se espera que el desempeño escolar y la habilidad de toma de decisiones, así como las características personales en y para el trabajo estén asociadas al status ocupacional del estudiante, esperando identificar a los más o mejor preparados para ocupar puestos de mayor jerarquía o responsabilidad.
- Desde la posición meritocrática^{353 354} tanto la capacidad intelectual como la escolaridad de los individuos son dos elementos relevantes para determinar la

³⁵² Peña de la Mora, 1989, *op. cit.*, p. 36-37.

³⁵³ Peña de la Mora, 1989, *op. cit.*, p. 38.

³⁵⁴ Un factor importante que interviene es el empleo. En México la expansión del sector productivo en el último año permitió un incremento en el número de empleos. en el sector manufacturero de un

posición de los puestos que ocupan. Sin embargo, se pone en duda que la sociedad capitalista como la nuestra brinde iguales oportunidades para recompensar el mérito de cada individuo, razón por la cual el desempeño escolar, la habilidad de toma de decisiones y las características personales de los estudiantes consideradas en esta investigación, no necesariamente estarán asociadas al status ocupacional de los estudiantes.

- Por otro lado, la corriente credencialista³⁵⁵ concibe a la credencial educativa formal como único criterio para evaluar el desarrollo cognitivo y la capacidad individual, independientemente de que el profesionista compruebe ésta. La credencial se ha convertido en un prerrequisito *sine qua non* para acceder al empleo y es un mecanismo importante de movilidad social ascendente. De esta forma la credencial educativa, en este caso la relativa a los estudios de licenciatura cursados por los estudiantes, es una influencia en el status ocupacional, tenga o no el estudiante las habilidades, actitudes, características y conocimientos según señalan los planes de estudio cursados. Con lo que se identifica la función acreditadora de la universidad que no necesariamente vincula al desempeño escolar, las habilidades y características personales con el status ocupacional del estudiante.
- Lo cierto es que los empleadores tienden a reclutar a las personas más ambiciosas, creativas, competentes, empleando los estudios cursados como una credencial para seleccionar al personal, en cierto sentido, como una garantía de sus capacidades, habilidades y preparación adquirida para desempeñarse en ocupaciones de más responsabilidad y jerarquía³⁵⁶, lo que indica no necesariamente una relación entre la habilidad de toma de decisiones y las características personales del estudiante con el status ocupacional.
- Una reflexión realizada por Peña de la Mora³⁵⁷, importante de considerarse, se refiere a que el estudiante orienta su trabajo escolar y su desempeño en la evaluación hacia la acreditación y posterior certificación, y deja para segundo término su aprendizaje y formación, lo cual habrá que tener presente, especialmente, cuando el trabajo escolar que realiza el estudiante no es recompensado por su contribución a la formación del estudiante, sino que la función acreditadora de la evaluación sobre la función formativa se recompensa mediante las calificaciones.

4.4.2 MODELO B

11.3% en el sector comercio del 3.8%, y en el sector servicios del 4%, con una tasa de desempleo abierto en 1996 de 5.5%. Cf. *El Mercado de Valores*. "Política económica de México en 1996". diciembre, 1996. pp. 10-11.

³⁵⁵ Riquelme M. A. *et. al.*, "Educación y empleo en el municipio de Naucalpan, Estado de México: notas e indicadores para su estudio" en *Revista de Educación e Investigación*. Año 3. Núm. 9. 1981. p. 467.

³⁵⁶ Pascarella y Terenzini, 1991. *op. cit.*, pp. 429-430.

³⁵⁷ Peña de la Mora. 1989. *op. cit.*, p. 48.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El segundo modelo diseñado contiene también como variable dependiente el status ocupacional del estudiante y los motivos de su inclusión son similares a lo expuesto en el modelo A. Las variantes que presenta el modelo B son las siguientes.

- Las variables independientes del status ocupacional fueron incorporadas tal como se mencionó en el modelo A, éstas son: la escolaridad de los padres, la edad, el sexo y la carrera cursada, la experiencia laboral, las características personales en y para el trabajo, la habilidad de toma de decisiones y el desempeño escolar.
- De acuerdo con Smart y Pascarella³⁵⁸ dos de las tres influencias directas en el status ocupacional son la formación profesional y las experiencias del estudiante durante su paso por la universidad, razón por la cual en este segundo modelo el desempeño escolar y la experiencia laboral se incorporan como variables independientes del status ocupacional con una relación directa. Al respecto, existen diferentes punto de vista. Roth *et. al.*³⁵⁹, sustentan la presencia de considerables desacuerdos respecto a si el desempeño escolar del estudiantes es un predictor de su desempeño laboral. En general, según estos autores, los empleadores han creído que los grados y el desempeño escolar permiten identificar quién tendrá un excelente desempeño en el trabajo. Por otro lado, los académicos han asegurado que estos indicadores no son válidos como predictores del desempeño de los profesionistas en el ámbito laboral, argumentando en ello que las habilidades necesarias para el trabajo no han sido aprendidas en los cursos que se llevan en la universidad lo que incide en el desempeño laboral de los egresados de ésta.
- Como variables independientes del desempeño escolar de los estudiantes se presentan las características personales en y para el trabajo y la habilidad de toma de decisiones. Bajo el supuesto que el estudiante posee un bagaje de características y habilidades que contribuyen que éste obtenga una mayor o menor desempeño escolar. Como señala Chickering³⁶⁰ en el vector 1 de su modelo de desarrollo, el progreso que tiene un individuo en la universidad es mediante el incremento de sus competencias intelectuales, sus habilidades físicas y manuales, y de su relación social e interpersonal. Pascarella y Terenzini³⁶¹ también refieren que el desempeño del estudiante en la universidad es resultado de sus habilidades, motivación, hábitos de estudio y características personales como es la perseverancia.
- Por otro lado, se espera una relación inversa entre la experiencia laboral y el desempeño escolar, como se mencionó en el modelo A, a consecuencia de que el estudiante realiza dos actividades a la vez: trabajar y estudiar.
- Otras variables independientes del desempeño escolar se ubican en este modelo de acuerdo a los planteamiento del modelo A: escolaridad de los padres, carrera cursada, edad, sexo.

³⁵⁸ Smart y Pascarella, 1986, *op. cit.*, p. 532.

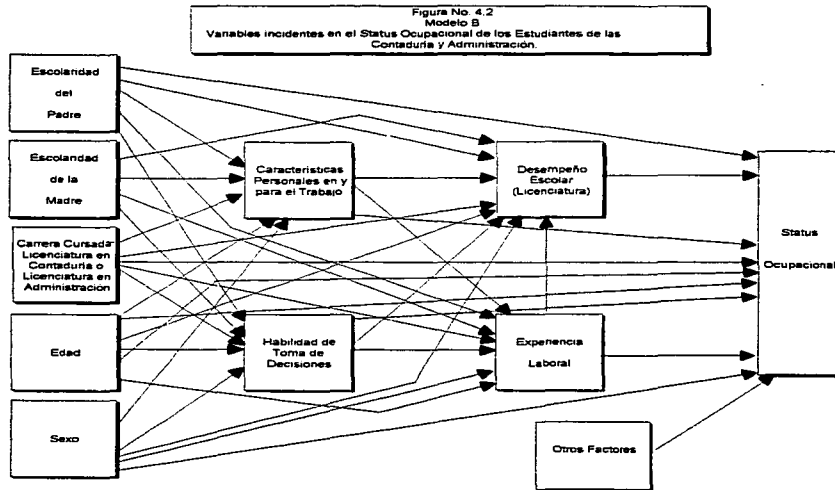
³⁵⁹ Roth P.L., BeVier C.A., Switzer III F.S y Schippmann J.S., "Meta-Analyzing the relationship between grades and job performance", en *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Num. 5, 1996, p. 548.

³⁶⁰ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, P. 20.

³⁶¹ Pascarella y Terenzini, 1991, *op. cit.*, p. 389.

- Las variables: escolaridad de los padres, carrera cursada, edad y sexo de los estudiantes se ubicaron como independientes de las características personales en y para el trabajo y de la habilidad de toma de decisiones tal como se señaló en el modelo A.
- También se incorporaron como variables independientes del desempeño escolar la escolaridad de los padres, la experiencia laboral, el sexo y carrera cursada por los estudiantes, tal como se especificó en el modelo A.
- En este modelo la experiencia laboral se incorporó como variable dependiente de la habilidad de toma de decisiones y las características personales a fin de identificar si estas variables están relacionadas, lo que permitirá pensar que las características personales como son la competición, la ambición ocupacional, la empatía, el dinamismo, entre otras, están asociadas con el hecho que el estudiante tenga mayor o menor experiencia laboral, así también su habilidad de toma de decisiones.
- La experiencia laboral se ubicó en relación directa con el status ocupacional, por las consideraciones mencionadas en el modelo A, respecto a que la experiencia posibilita que el estudiante ocupe puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, además de las habilidades y capacidades adquiridas durante el tiempo laborado, y la adaptación ya experimentada en el ámbito laboral. Se espera, también, que a mayor experiencia laboral, mayor status ocupacional en el estudiante.
- Las variables independientes de la experiencia laboral, tales como la escolaridad de los padres, la carrera cursada, el sexo y la edad de los estudiantes se incorporaron de acuerdo a lo señalado en el modelo A.
- En este modelo se incorpora otro rubro relativo a otros factores, de acuerdo con lo referido en el modelo A.

El diagrama de trayectorias del modelo B se presenta en la figura núm. 4.2, y las ecuaciones estructurales derivadas de este modelo se muestran en la tabla núm. 4.5.



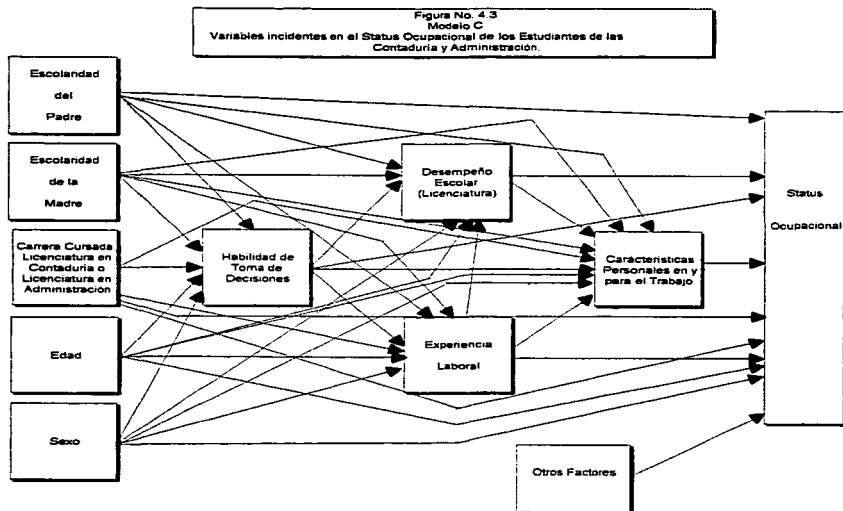
4.4.3 MODELO C

El tercer modelo sometido a prueba en esta investigación se formula con ciertas modificaciones a los dos anteriores, éstas son:

- Como variables independientes del status ocupacional de los estudiantes se presentan a las características personales en y para el trabajo, tal como se señaló en el modelo A, solo que en este modelo se busca una relación directa entre estas variables. Se parte del supuesto que estas características han sido formadas durante diferentes etapas de la vida del estudiante, especialmente producto del proceso de formación y socialización que ha experimentado, por un lado en la universidad y, por otro, en el ámbito laboral, en especial para el caso de los alumnos que trabajan o han trabajado.
- Otras variables independientes del status ocupacional, incorporadas en este modelo son el desempeño escolar, la experiencia laboral, la habilidad de toma de decisiones, la escolaridad de los padres, la carrera cursada, el sexo y la edad del estudiante, tal como se especificó en el modelo A.

- En este modelo se ubica como variable independiente de las características personales al desempeño escolar obtenido en los estudios de licenciatura según se mencionó en el modelo A, bajo el supuesto que éste es un indicador del rendimiento obtenido por el alumno en sus estudios y el cual reflejará la formación del perfil de egreso de las carrera cursada, por tanto se espera una alta correlación entre estas variables.
- También la experiencia laboral se presenta como variable independiente de las características personales según se mencionó en el modelo A, en la inteligencia de que a mayor experiencia laboral mayor probabilidad de que las características en y para el trabajo estén presentes en el estudiante, a consecuencias del proceso socializador experimentado durante el desempeño en la o las organizaciones donde el estudiante ha trabajado.
- La habilidad de toma de decisiones se ubicó como variable independiente de las características personales considerando que algunos de los atributos personales dependen de la habilidad que el estudiante tenga en la toma de decisiones, por ejemplo, el razonamiento con datos, la ortodoxia, la conceptualización.
- Las variables independientes de las características personales como son la escolaridad de los padres, la edad, el sexo, y la carrera cursada se incorporaron como se citó en el modelo A
- Se incorporaron en este modelo como variables independientes del desempeño escolar a la experiencia laboral como se citó en el modelo A, esperando encontrar una relación inversa, es decir, a mayor experiencia laboral menor desempeño escolar. Esto a consecuencia de que el alumno que trabaja divide su tiempo en dos actividades a la vez, además de considerar las evidencias encontradas en otras investigaciones.
- Otra variable independiente del desempeño escolar es la habilidad de toma de decisiones, cuya inclusión va de acuerdo a lo señalado en el modelo B.
- La habilidad de toma de decisiones se ha considerado también como variable independiente de la experiencia laboral tal como se señaló en el modelo B.
- Otras variables independientes de la experiencia laboral, tales como la escolaridad de los padres, la carrera cursada, la edad y el sexo del estudiantes se incorporaron de acuerdo a lo referido en el modelo A.
- En este modelo se incluyen otros factores de acuerdo a lo referido en el modelo A.

El diagrama de trayectorias diseñado en este modelo se presenta en la figura 4.3 y las ecuaciones estructurales correspondientes se muestran en la tabla núm. 4.6.



En virtud de existir argumentos a favor en cada uno de los modelos antes expuestos los tres se sometieron a prueba y, posteriormente, se realizó una comparación entre ellos a fin de determinar aquél que expresó mayor porcentaje de explicación de la variable dependiente, con un alto nivel de significación estadística y mayor ajuste de los datos de la muestra de estudiantes al modelo diseñado.

4.5 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo no experimental, *ex post facto* que pretende identificar relaciones entre variables dependientes e independientes, utilizando en ello el análisis de trayectorias mediante una serie de ecuaciones estructurales.

4.6 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN UTILIZADOS

En esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos de medición:

- Occupational Personality Questionnaire (f4.2)³⁶².

Saville & Holdsworth Ltd junto con 54 empresas realizaron una investigación tendiente a encontrar instrumentos pertinentes para el campo de trabajo. Después de varios años obtuvieron un modelo, así como los instrumentos para su evaluación.

El término de *personalidad ocupacional* se llama de esta manera porque parte de un análisis de la personalidad en y para el trabajo. La propuesta de Saville & Holdsworth Ltd. para definir la personalidad ocupacional está constituida por tres áreas principales: emociones, relaciones sociales y estilo de pensamiento, y una última área denominada energía la cual se encuentra implicada en las tres anteriores.

La definición y estructura de personalidad propuesta por Saville & Holdsworth Ltd. se basa en dos aspectos:

- Está demostrada la existencia de diferencias de comportamiento entre las personas.
- Las diferencias entre las personas son consistentes en gran medida.

El enfoque de personalidad ocupacional de Saville & Holdsworth Ltd. es interaccionista, fundamentalmente porque todo comportamiento está potencialmente influido por situaciones ambientales o externas al individuo, por diferencias biológicas y por voluntad del individuo mismo.

El Occupational Personality Questionnaire (OPQ) constituye una medición de diversas características de personalidad, así como de motivación, importantes para el mundo del trabajo.

En esta investigación se utiliza la versión F.4.2 (Factor), cuestionario derivado de un análisis factorial que evalúa 16 características de personalidad, a saber:

- Relaciones con las Personas: influencia, sociabilidad, empatía.
- Estilos de Pensamiento: independencia, ortodoxia, razonamiento con datos, conceptualización, innovación, método.
- Manejo de Energía y Emociones: relajamiento, control, optimismo, competición, ambición ocupacional, dinamismo y decisión.
- Consistencia³⁶³.

Este instrumento tiene varias ventajas, entre ellas, su diseño se basó en un modelo conceptual que considera los atributos personales de los individuos en el contexto laboral³⁶⁴.

³⁶² Saville & Holdsworth Ltd., *Occupational Personality Questionnaire*, 1990.

³⁶³ Esta escala indica el grado en que la persona contestó el cuestionario sin mostrar contradicciones o incongruencias, medición incluida en el sistema experto de dicha prueba.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- Test de Toma de Decisiones (N5.2) para medir la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (datos numéricos)³⁶⁵.
- Test de Toma de Decisiones (V5.2) para medir la habilidad de toma de decisiones con base en textos breves, semejantes a noticias periodísticas o informes ejecutivos³⁶⁶.
- Adicionalmente, se diseñó un cuestionario para la medición de las variables relativas a los aspectos laborales, escolares y sociodemográficos, y su correspondiente hoja de respuestas. (Cf. anexo núm. 2).

4.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

El Occupational Personality Questionnaire (F4.2), el Test de Toma de Decisiones (N5.2) y el Test de Toma de Decisiones (V5.1) arrojaron elevados coeficientes de confiabilidad cuyos valores en el alfa de cronbach fueron superiores a .70, y mostraron suficiente validez de construcción utilizando para ello el análisis de la varianza^{367 368}.

4.8 POBLACION BAJO ESTUDIO

La población considerada en esta investigación se conformó por los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la U.N.A.M. que cursaron el décimo semestre en el período escolar 96-2, alumnos de la generación 1992.

De acuerdo a la información proporcionada por Administración Escolar en esta Facultad, al semestre 96-2 se inscribieron un total de 2000 alumnos en la licenciatura en contaduría y 847 a la licenciatura en administración. Su distribución por turno es la siguiente:

Turno	Lic. Contaduría		Lic. Administración	
	N	%	N	%
Matutino	610	30	400	47
Vespertino	1390	70	447	53

³⁶⁴ Matthews G., Stanton N., Graham N.C. y Brimclow C., "A Factor Analysis of The Scales of The Occupational Personality Questionnaire", en *Personnel Individual Differences*, 1990. Vol. 11. No. 6, p. 591.

³⁶⁵ *Test de Toma de Decisiones*. N5.2. Saville & Holdsworth Ltd., 1995.

³⁶⁶ *Test de Toma de Decisiones*, V5.1. Saville & Holdsworth Ltd., 1995.

³⁶⁷ Arias Galicia, Fernando y Patlán Pérez, Juana, "Un nuevo instrumento para evaluar la Personalidad Ocupacional". Manuscrito inédito, 1996.

³⁶⁸ Arias Galicia, Fernando y Patlán Pérez, Juana, "La evaluación de dos competencias ejecutivas en la toma de decisiones". Manuscrito inédito, 1996.

Total	2000	100	847	100
-------	------	-----	-----	-----

Estos alumnos se inscribieron en un total de 38 grupos, como se muestra enseguida:

Licenciatura	Turno Matutino	Turno Vespertino	Total
Contaduría	14	9	23
Administración	9	6	15
Total	23	15	38

Conforme al número de alumnos inscritos en el semestre 96-2 y el número de grupos, se estima que cada grupo de la licenciatura en Contaduría esté conformado por un promedio de 87 alumnos, y por 55 alumnos en lo que se refiere a la licenciatura en Administración.

4.9 DISEÑO DE MUESTREO Y DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Con la finalidad de obtener una muestra representativa de la población antes señalada se decidió por un diseño de muestreo aleatorio por conglomerados. Cada conglomerado consistió en grupos de alumnos, por tanto, se obtuvo una muestra al azar de los 38 grupos antes mencionados, mismos que se conformaron como el marco muestral. De esta forma se dio oportunidad de seleccionar a todos los grupos. La razón de optar por este diseño obedeció a que la localización de las unidades de muestreo resulta más accesible, es decir, la localización de los alumnos se facilita al acudir a cada uno de los grupos en los que están inscritos.

En la determinación del tamaño de la muestra se seleccionaron al azar dos grupos, uno del turno matutino y otro del vespertino, de la licenciatura en contaduría y dos más de la licenciatura en administración. Se consideró a la variable Situación laboral (trabaja o no el alumno) para estimar la proporción poblacional. El tamaño de muestra obtenido para la licenciatura en contaduría fue de $4.3 = 5$ grupos (Cf. tabla núm. 4.7), de los cuales se tomaron al azar uno más del turno matutino (para un total de 2), y dos grupos del turno vespertino (para un total de 3). En cuanto a la muestra de estudiantes de la licenciatura en administración, el tamaño de ésta fue de $3.55 = 4$ grupos (Cf. tabla núm. 4.8), tomándose al azar dos grupos más, uno del turno matutino y otro del vespertino, para llegar al total de cuatro grupos.

Posteriormente, una vez conocido la distribución de frecuencias de la situación laboral de los alumnos, se determinó la prueba de suficiencia de la muestra, determinándose el error estándar de la muestra y la estimación del error muestral obtenido el cual fue inferior al 5% previamente fijado, tanto para la muestra de estudiantes de la licenciatura en contaduría, como para la muestra de estudiantes de la licenciatura en administración (Cf. tablas núm. 4.7 y 4.8).

Para verificar la representatividad de la muestra se realizó la prueba de bondad de ajuste, considerándose para ello al turno en el que los alumnos cursaban

DISEÑO y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

sus estudios, tanto para la licenciatura en contaduría como para la licenciatura en administración. Es importante aclarar que dicha prueba fue realizada en cada una de las muestras de alumnos de la licenciatura en administración y en contaduría, dado que las poblaciones son diferentes y la distribución de los grupos por turno, también. Las hipótesis nulas sometidas a prueba fueron las siguientes:

Ho1: No existe diferencia significativa en el porcentaje de alumnos de la licenciatura en Contaduría del turno matutino y vespertino, de la muestra y de la población.

Ho2: No existe diferencia significativa en el porcentaje de alumnos de la licenciatura en Administración del turno matutino y vespertino, de la muestra y de la población.

Se utilizó el estadístico J^2 ³⁶⁹ para la prueba de hipótesis, el objetivo fue identificar las diferencias entre los porcentajes de alumnos del turno matutino y vespertino de la muestra y de la población. El resultado se presenta en la tabla núm. 6.9, en donde se identifica que, para la muestra obtenida de los alumnos de la licenciatura en Contaduría se obtuvo un valor de J^2 calculado de .01656, cifra que se ubica por abajo del valor de J^2 a un nivel de 5% de significación estadística ($J^2 = 3.84$; $p=.05$). Resultado a partir del cual se acepta la hipótesis nula y se confirma la representatividad de la muestra con la variable turno.

Para el caso de la muestra de alumnos de la licenciatura en Administración, una vez calculado el estadístico J^2 , se obtuvo un valor de .30226 que comparado con el valor de J^2 al 5% de significación estadística ($J^2 = 3.84$; $p=.05$), también, se ubica por abajo de este valor y, por tanto, se acepta hipótesis nula. Lo anterior indica la representatividad de la muestra con respecto a la población, considerando la variable turno (Cf. tabla núm. 4.10).

La muestra obtenida consistió de 320 estudiantes, quedando un total de 284 casos con los que se sometieron a prueba los modelos hipotéticos antes descritos. Los treinta y seis casos no considerados en esta prueba se eliminaron por no tener todas las variables cuantificadas y registradas, además no fue de interés sustituir los casos perdidos por la media de la muestra, razón por la cual se eliminaron para el análisis de ecuaciones estructurales. No obstante, el tamaño de la muestra obtenida se ubica dentro de los límites señalados por Hair *et. al.*³⁷⁰ y Arbuckle³⁷¹.

4.10 MODELO ESTADÍSTICO EMPLEADO EN LA PRUEBA DE LOS MODELOS HIPOTÉTICOS

³⁶⁹ La fórmula utilizada fue la referida por Siegel Sidney y Castellan, John N., *Estadística no paramétrica*. México. Editorial Trillas, 1995. pp. 143-144.

³⁷⁰ Hair, Joseph F., Anderson Rolph E., Tatham, Ronald L. y Black, William C., *Multivariate Data Analysis with Readings*. 4ª. Edición. U.S.A., Prentice Hall, 1995. p. 637.

³⁷¹ Arbuckle, James L., *Amos User's Guide*. Version 3.6. Chicago, SmallWaters Corporation, 1997, p. 252.

En la prueba de los modelos hipotéticos presentados en el apartado 6.3 se utilizó el análisis de trayectorias, mediante un conjunto de ecuaciones estructurales que permiten identificar la asociación entre variables dependientes e independientes. Para considerar las bondades de esta herramienta estadística multivariada a continuación se exponen su definición y el proceso que requiere su aplicación.

4.10.1 ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES

El modelado de ecuaciones estructurales³⁷² contiene un grupo de modelos tales como análisis de variables latentes, análisis de factores confirmatorio, análisis de trayectorias. Estas herramientas son resultado de una evolución del modelado de multicuaciones desarrolladas, principalmente, con fines econométricos cuya aplicación ha sido realizada en el ámbito de la investigación en psicología, sociología y administración. Es también una herramienta estadística con diversas variaciones cuyas características principales son:

- Estimación de múltiples e interrelacionadas relaciones de dependencia entre variables
- Tiene la capacidad de representar constructos no observados en las relaciones entre variables, y cuantificar el error de medición en el proceso de estimación del conjunto de ecuaciones estructurales diseñadas.

La diferencia principal que tiene el análisis de ecuaciones estructurales con otras técnicas multivariadas es el uso de relaciones separadas para cada conjunto de variables dependientes. Dicho en otras palabras, esta herramienta estima una serie de ecuaciones simultáneas de regresión múltiple interdependientes, mediante la especificación del modelo estructural utilizado en el programa estadístico.

El análisis de ecuaciones estructurales, también conocido como análisis de trayectorias,³⁷³ o path analysis es una técnica aplicada a un modelo formulado por el investigador con base en planteamientos teórico-conceptuales que tiene por objeto el estudio de los efectos de unas variables consideradas como independientes de otras tomadas como dependientes. Cabe señalar que éste no es un método de descubrir causas, sino más bien, una técnica aplicada a un modelo formulado por el investigador con base en consideraciones teóricas. Su utilidad reside en evaluar una teoría, pero no para generarla. Supone la identificación y la estimación de las variables independientes de otras variables dependientes. Este análisis pretende validar modelos elaborados por el investigador basados en la teoría. La elaboración de modelos y su validación empírica es una metodología que se presenta como muy prometedora, principalmente en la investigación *ex post facto*.

El marco teórico-conceptual juega un papel importante en el diseño de los modelos que contienen las relaciones entre variables dependientes e independientes, de ahí que se requiera una justificación teórica para especificar las relaciones de

³⁷² Hair *et al.*, 1995, *op. cit.*, pp. 616-693.

³⁷³ También denominado Lisrel (Analysis of Linear Structure Relationship). Cf. Bisquerra Alzina, Rafael. *Introducción conceptual al análisis multivariable*, Vol II, Barcelona, PPU S.A., 1989, p. 482.

DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

dependencia entre las variables. El marco teórico-conceptual provee, a su vez, una explicación consistente del problema de investigación bajo estudio, y es importante su consideración cuando se realicen modificaciones al modelo.

En la estimación del conjunto de ecuaciones estructurales el investigador requiere de una estrategia con un plan de acción. Existen dos estrategias básicas en el modelado de ecuaciones estructurales, a saber:

- Estrategia de modelado confirmatorio. En este caso el investigador especifica solo un modelo con sus respectivas ecuaciones estructurales y procede a su estimación, sin embargo, con un solo resultado no existe la posibilidad de comparar el modelo, principalmente en el ajuste obtenido del modelo con los datos considerados en la investigación, razón por la cual se recomienda generar más de un modelo para comparar los resultados de la estimación de éstos y determinar aquel que obtenga una mayor significación estadística y más alto ajuste de los datos al modelo.
- Estrategia de comparación de modelos. Esta estrategia se refiere al diseño de dos o más modelos, con base en el marco teórico-conceptual respectivo, que son estimados y comparados para decidir por aquel que ofrezca un mejor ajuste de los datos al modelo.

4.10.2 ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES

Los modelos sometidos a prueba en esta investigación son recursivos dado que no presentan relaciones entre las variables independientes y dependientes recíprocas, es decir las relaciones sobre las variables endógenas van en una dirección³⁷⁴. En la estimación de los modelos mencionados previamente se siguió una estrategia de comparación de los tres modelos diseñados a fin de determinar aquel que explicara la variable dependiente con el mayor ajuste de los datos de la muestra al modelo. Los pasos seguidos en el diseño del modelo y la prueba de éste en un paquete estadístico difirió de lo recomendado por Jöreskog y Sörbom³⁷⁵ y otros autores³⁷⁶ en virtud de haber utilizado en la estimación de los modelos el software Amos Versión 3.6³⁷⁷ como se indica a continuación.

I. Especificación del modelo.

- Con base en el marco teórico se diseñaron los modelos antes descritos. En estos modelos se especifican las variables observadas y no observadas, también las exógenas y las endógenas. Se precisó en cada modelo la dirección que se esperaba asumirían las variables dependientes e independientes.

³⁷⁴ Bisquerra, 1989, *op. cit.*, p. 493.

³⁷⁵ Jöreskog, Karl G. y Sörbom, Dag. *Lisrel 7, A guide to the Program and Applications*, 2ª. Edición. Chicago, SPSS Inc., 1989.

³⁷⁶ Hair, et. al., 1995, *op. cit.*, pp. 616-693; Bisquerra, 1989, *op. cit.*, pp. 481-567.

³⁷⁷ Arbuckle, James L., *Amos User's Guide*, Version 3.6, Chicago, SmallWaters Corporation, 1997.

II. Construcción del diagrama de trayectorias.

- Se construyó un diagrama de trayectorias cuidando el orden que ocuparon las variables de acuerdo a las consideraciones del marco teórico. Se asignaron las variables no observadas y las restricciones a cada una de éstas, para este caso cada variable observada posee una variable no observada (denominada también variable latente) que captura los errores en cada variable.

III. Identificación del modelo.

- En este paso se procedió a determinar los parámetros de las variables latentes. Se decidió por una estimación de éstos en 1.0, equivalente a una varianza del error del .0125³⁷⁸.

IV. Prueba del modelo.

- En la prueba del modelo se utilizó el criterio de adicionar todas las restricciones a fin de saturar el modelo.
- Posteriormente se realizó un primer análisis exploratorio que permitió identificar las correlaciones estimadas estandarizadas entre variables.
- Se eliminaron aquellas correlaciones estandarizadas entre variables menores a 0.1.
- Diversas pruebas se realizaron en cada modelo hasta llegar a aquel que maximizó el valor de Ji cuadrado y cubrió el margen establecido en cada correlación.
- Se obtuvo un primer resultado en la prueba de cada modelo. Sin embargo, el paso siguiente consistió en eliminar las variables independientes incluidas en el marco conceptual que no diesen coeficientes relacionados con la variable dependiente: status ocupacional. Después de realizar este paso se obtuvo el resultado final en cada modelo.
- También se realizó a cada modelo una prueba para determinar el porcentaje de valores residuales de las estimaciones realizadas, a un nivel de significación estadística de 0.05. En la prueba de los tres modelos no se rebasó este límite, tal como lo señala Hair *et. al.* y Jöreskog y Sörbom³⁷⁹.

V. Prueba y comparación de los modelos.

- A continuación se procedió a comparar los resultados de los tres modelos, utilizando para ello algunos índices de bondad de ajuste, índices de ajuste parsimonioso e índices de ajuste incremental. Resultados que se muestran en el siguiente capítulo.

Otras pruebas estadísticas utilizadas en análisis previos a la prueba del modelo fueron estadísticas descriptivas tales como la media, varianza y la desviación estándar se emplearon para identificar la distribución de las variables como se señala en los puntos 5.1 a 5.5.

³⁷⁸ *Ibid.*, p. 346.

³⁷⁹ Hair, *et. al.*, 1995, *op. cit.*, pp. 668-670.; Jöreskog y Sörbom, 1988, *op. cit.*, pp. 30-34.

4.11 APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

La aplicación de los instrumentos de medición a los grupos seleccionados se realizó en mayo de 1996, en esta aplicación tres personas colaboraron en la entrega de los instrumentos de medición, así también, éstas contribuyeron en la revisión del llenado de cada cuestionario y en dar asesoría al estudiante que tuviese dudas al respecto.

Posteriormente, se realizó una nueva revisión para detectar aquellos casos en los que las hojas de respuestas no fueron correctamente llenados, un total de 22 casos fueron eliminados.

4.12 CAPTURA DE LA INFORMACIÓN

La captura de la información se realizó en dos etapas. En la primera se capturó en dos archivos el cuestionario de datos demográficos de los estudiantes, al comparar estos archivos fue posible hacer correcciones al archivo final. Esta etapa se realizó utilizando el software Excel de Microsoft Versión 5.0. En la segunda etapa se procedió a la captura del Occupational Personality Questionnaire (F4.2) mediante el sistema experto de dicha prueba. El Test de Toma de Decisiones (NS.2) y el Test de Toma de Decisiones (VS.1) fue codificado de acuerdo al procedimiento establecido en esta prueba y capturada la puntuación final en el sistema experto de SHL Hurmis, Versión 1.1.

El desempeño escolar del estudiante fue obtenido del resumen de la historia académica proporcionado por la Dirección General de Administración Escolar de la U.N.A.M. el cual incluyó los resultados de las asignaturas cursadas por los estudiantes del primero al décimo semestre. Para determinar el promedio real de calificaciones, variable considerada como desempeño escolar de los estudiantes, se aplicó la fórmula señalada en el punto 4.3.

4.13 INTEGRACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Con la finalidad de integrar la información contenida en los instrumentos de medición empleados en esta investigación se conformó una base de datos con las puntuaciones obtenidas en el Occupational Personality Questionnaire y en los Test de Toma de Decisiones (NS.2 y VS.1), además de las respuestas al cuestionario de datos demográficos y el resumen de la historia académica de los estudiantes, con un total de 320 casos incluidos en la muestra. Posteriormente se realizó una depuración a los casos a fin de eliminar aquellos cuyas variables consideradas en los modelos antes referidos no fueron expresadas por los estudiantes, el propósito de dicha depuración obedeció a que no fue de interés de la sustentante sustituir valores omitidos por la media de la muestra, de ahí que la base de datos final se conformó por 284 casos.

La integración de la información correspondiente a las variables consideradas en esta investigación se muestra en la figura núm. 4.4.

FALTA PAGINA

No. 152

Capítulo 5

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La ciencia tiene por objeto mejorar la condición social de los hombres.

*José Vasconcelos*³⁸⁰

Los resultados de la presente investigación se presentan a continuación. En primer término se muestran las características sociodemográficas y los antecedentes escolares de los estudiantes de décimo semestre de las Licenciaturas en Contaduría y Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la U.N.A.M. correspondientes a una muestra de estudiantes de la generación 1992. Más adelante se incluyen aspectos relativos a la situación laboral, las características personales, la habilidad de toma de decisiones, el status ocupacional de estos estudiantes. También se presentan los resultados obtenidos de la prueba a los modelos hipotéticos especificados en el capítulo anterior. Finalmente se presenta una discusión de los resultados de esta investigación.

³⁸⁰ Declaraciones del Licenciado José Vasconcelos en el Congreso Agrarista, Mayo, 1923, en Fell Claude, *José Vasconcelos, Los años del Águila*, México. UNAM, 1989, p. 86.

5.1 CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LOS ESTUDIANTES

La muestra de alumnos obtenida para esta investigación se conformó de:

- 62% por mujeres y de 38% de hombres (Cf. gráfica núm. 1). Parece ser, como se señaló en el capítulo quinto, que existe un alto porcentaje de mujeres que se interesan en las carreras de contaduría y administración, y a la vez, pareciera que es menor el porcentaje de hombres interesados en estudiarlas.
- 89% de los alumnos son solteros y un escaso 11% casados o en unión libre (Cf. gráfica núm. 2).
- 78% de los alumnos tiene hasta 23 años, y un 22% de ellos tiene 24 o más años de edad, la moda se ubica en 23 años (Cf. gráfica núm. 3).
- En lo que se refiere a la escolaridad de los padres, 62% de los padres de los alumnos tiene estudios máximos a nivel secundaria, un 15% con bachillerato y el 20% restante refirió tener estudios de licenciatura y posgrado (Cf. gráfica núm. 4). En relación a este resultado, puede adelantarse que la universidad sigue constituyéndose un factor de movilidad social, toda vez que un 77% de estudiantes ha rebasado el grado máximo que cursaron sus padres.
- Por lo que toca a la escolaridad de las madres, 84% de las madres de los alumnos tiene un nivel máximo de secundaria, 8% con bachillerato y otro 8% con estudios de licenciatura y posgrado (Cf. gráfica núm. 4). También, como en el punto anterior, 92% de los alumnos refirieron que su madre tiene estudios máximos hasta bachillerato, lo que muestra el importante paso que han tenido estos estudiantes al cursar estudios de nivel superior.
- La ocupación del 58% de los padres de los alumnos corresponde a obrero calificado o empleado de oficina, un 25% corresponde a ocupaciones tales como funcionario, ejecutivo, directivo o profesionista, en tanto que el 17% se ubica como obrero semicalificado o artesano (Cf. gráfica núm. 5).
- Por lo que se refiere a las madres de los alumnos, 59% de ellas está dedicada a las labores del hogar, 28% ocupan diversos oficios, un 7% en puestos ejecutivos o directivos, y el 6% restante se dedicaban a trabajos manuales (Cf. gráfica núm. 6).

5.2 ANTECEDENTES ESCOLARES DE LOS ESTUDIANTES

Dentro de los aspectos escolares, se identificó en esta investigación lo siguiente:

- 60% de los alumnos obtuvo un promedio de calificaciones en el bachillerato entre 8.1 a 9.0, 24% refiere un promedio de 9.1 a 10, y un 16% indicó tener promedio de bachillerato entre 6.1 y 8.0 (Cf. gráfica núm. 7).
- En cuanto a la escuela de procedencia, 46% de los alumnos proviene del Colegio de Ciencias y Humanidades, el 44% de la Escuela Nacional Preparatoria, y sólo un 10% proviene de escuelas particulares. Lo anterior indica que el 90% de los

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

alumnos que ingresó en 1992 a la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM) proviene de escuelas públicas (Cf. gráfica núm. 8).

- Promedio de los estudios de licenciatura (Oficial y Real). El desempeño escolar de los estudiantes arrojó una puntuación media para el promedio oficial de 8.55 con una desviación estándar de .312, y para el promedio real se obtuvo una media de 7.42 y una desviación estándar de 2.01. En esta investigación se consideró el promedio real de calificaciones dado que éste refleja en mejor forma el rendimiento (calificado por los profesores) de los estudiantes al considerar las materias no presentadas y las reprobadas en los diferentes semestres de la carrera (Cf. tabla núm. 11).

5.3 ASPECTOS LABORALES DE LOS ESTUDIANTES

Respecto a la situación laboral de los alumnos:

- 46% de los alumnos que conforman la muestra no trabajan actualmente, el 54% refiere estar trabajando (Cf. gráfica núm. 11). Este resultado muestra un porcentaje importante de alumnos sin trabajar en el décimo semestre de sus estudios y al momento de aplicar los instrumentos de medición.
- En lo que se refiere a la experiencia laboral de los alumnos, 44% indicó tener 1 a 2 años de experiencia, 36% tres años o más, y sólo un 19% expresó no tener experiencia laboral alguna (Cf. gráfica núm. 10).
- La distribución de frecuencias del status ocupacional de los estudiantes indica que el 46% de los alumnos no trabajaba al momento de aplicar los instrumentos de medición de esta investigación, 8% se desempeña en actividades no relacionadas con la carrera cursada, tales como secretaria, cajero, empleada, telefonista, capturista, programador, profesor de educación preescolar, primaria o preparatoria, agente o promotor de ventas. El 32% refirió trabajar en puestos relacionados con su carrera, de nivel operativo como son: auxiliar contable, auxiliar administrativo, auxiliar o ayudante de auditoría, auxiliar de costos, analista o asistente. Un 6% de los alumnos encuestados indicó ocupar puestos de auditor, contador o responsable de la contabilidad de la empresa, asesor fiscal, subgerente, ejecutivo, tesorero, asesor. Finalmente un 8% refiere ser coordinador, gerente, jefe de departamento, supervisor, jefe de oficina, empresario (Cf. gráfica núm. 26; tabla núm. 12).

De los estudiantes que trabajan, según refirieron:

- La edad a la que empezaron a trabajar fue de 18 años o menos para el 38% de los alumnos, un 36% entre los 19 y 20 años, y el 26% restante indicó empezar a trabajar después de los 20 años (Cf. gráfica núm. 9). Con este resultado se tiene que el 74% de los estudiantes empezó a trabajar antes de los veinte años.
- En cuanto a la relación del trabajo con la carrera cursada, licenciatura en Contaduría o Administración, según sea el caso, 78% de los estudiantes refirió

que su trabajo actual está bastante y totalmente relacionado con la carrera cursada, no obstante, un 14% indicó poca relación y un 8% una nula relación (Cf. gráfica núm. 12).

- Los alumnos refieren trabajar al día: hasta 4 horas, el 12%; de 5 a 6 horas, el 44%; de 7 a 8 horas, 38%; y más de 8 horas, el 6%. La moda se ubicó en 6 horas al día (Cf. gráfica núm. 13), tiempo promedio que posibilita al estudiante trabajar y estudiar a la vez.
- Respecto al número de días de trabajo a la semana, el 66% de los alumnos refirió trabajar 5 días, 28% de 6 a 7 días, y el 6% hasta 4 días. La moda se ubica en 5 días de trabajo a la semana (Cf. gráfica núm. 14).
- El 69% de los alumnos trabajan en empresas de la iniciativa privada, 17% indicó trabajar en organismos del sector público, por su cuenta el 6%, en instituciones educativas el 4%, y el 4% restante refirió otras (Cf. gráfica núm. 16).
- La principal razón por la que trabajan, según refirieron los alumnos, es adquirir experiencia profesional para el 49%, 29% refiere que es para contribuir al gasto familiar y gastos personales, un 16% indicó que por satisfacción personal, sólo un 6% anotó otras razones (Cf. gráfica núm. 15). A partir de este resultado se vislumbra la necesidad del estudiante de estar en contacto con el mundo del trabajo.
- Refirieron los alumnos que su ingreso mensual promedio sin considerar impuestos fue menor a \$1,000 para el 31% de ellos, de hasta \$2,000 para el 49%, de \$3,000 o más para el 19% restante de alumnos (Cf. gráfica núm. 18).
- 45% de los alumnos indicó que obtuvo su empleo actual por recomendación de algún amigo o pariente, factor importante de considerar en la incorporación del estudiante al mercado de trabajo. El 22% de los estudiantes lo hizo por solicitud directa a la empresa, el 11% mediante bolsa de trabajo, y un 22% por otros mecanismos (Cf. gráfica núm. 19).
- Respecto al grado de satisfacción de los alumnos con su empleo actual, el 48% de los alumnos contestó estar bastante y totalmente satisfecho, un 22% medianamente satisfecho, y el 7% restante refirió estar poco o nada satisfecho. En cuanto a la satisfacción del alumno con las actividades que realizan en su empleo actual, el 60% refirió estar bastante y totalmente satisfecho, 32% medianamente satisfecho, y 8% poco o nada satisfecho. En lo que se refiere a la satisfacción con los logros obtenidos por el alumno en su empleo actual, 62% indicó estar bastante y totalmente satisfecho, 27% medianamente satisfecho, y 11% poco o nada satisfecho. Nótese que existe un mínimo porcentaje de alumno que no esta del todo satisfecho con su empleo actual, con las actividades y los logros obtenidos en éste, quizás por ocupar puestos o desempeñar actividades no relacionados con su carrera (Cf. gráfica núm. 17).

Por lo que se refiere a los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración que no trabajaban al momento de aplicar los instrumentos de medición:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

- La principal razón por la que no trabajan: 28% refirió que no ha encontrado trabajo, 20% no ha buscado trabajo, 21% se dedica únicamente a estudiar, 15% refiere incompatibilidad de horario que le imposibilita trabajar, y un 15% refiere otras razones (Cf. gráfica núm. 20).

5.4 OPINIONES DE LOS ESTUDIANTES

Adicionalmente, en el cuestionario de datos demográficos proporcionado al estudiantes se incluyeron reactivos para recabar algunas de sus opiniones respecto a los estudios cursados:

- 46% opina que existen muchas o bastantes oportunidades de trabajo al concluir la carrera que estudian, 42% refiere que son regulares estas oportunidades, 12% indica que son pocas (Cf. gráfica núm. 21). Con estas respuestas, se identifica el ánimo en el 88% de los estudiantes respecto a las oportunidades de trabajo que tendrán al concluir su carrera.
- 78% refiere estar bastante o totalmente satisfecho con la carrera cursada, el 20% indicó estar medianamente satisfecho, y sólo un 2% considera estar poco o nada satisfecho (Cf. gráfica núm. 22).
- Por lo que se refiere al grado de calidad académica de la Facultad, 77% de los alumnos refirió que ésta es buena o excelente, un 20% anotó que es regular, y únicamente el 3% refiere una mala calidad (Cf. gráfica núm. 23). Resultado bastante halagüeño, según la opinión de los estudiantes.

5.5 CARACTERÍSTICAS PERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL Y HABILIDAD DE TOMA DE DECISIONES

En la tabla núm. 13 se presentan las estadísticas descriptivas de las dieciséis características personales en y para el trabajo consideradas en esta investigación. La puntuación media más baja la obtuvo la característica relajamiento ($X = 4.40$), en tanto que la más alta fue en empatía ($X = 8.41$). Con base en la especificación presentada en el capítulo previo en el apartado de instrumentos de medición se tiene que estos resultados se interpretan en función de su puntuación alta o baja según sea el caso, no existen resultados correctos o incorrectos, más bien, reflejan la autovaloración de cómo se percibe el estudiante en su forma de actuar, sentir, pensar y relacionarse con otras personas.

La puntuación media de la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas se ubicó en 14.27 con una desviación estándar de 6.16. En tanto que la habilidad de toma de decisiones con base en textos fue de 15.40 con una desviación estándar de 5.08 (Cf. tabla núm. 14).

5.6 ESTIMACIÓN DE LOS MODELOS HIPOTÉTICOS

Previo a la prueba de los modelos se realizaron pruebas para identificar el grado de asociamiento entre la variable dependiente y las variables independientes. En esta etapa se identificó una relación bivariada entre el status ocupacional y la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas ($r=.23$; $p\leq.001$), con la habilidad de toma de decisiones con base en textos ($r=.11$; $p\leq.05$), con la experiencia laboral ($r\leq.44$; $p\leq.001$) y con las características personales como su método ($r=-.15$; $p\leq.01$), razonamiento con datos ($r=.13$; $p\leq.05$) y con empatía ($r=-.11$; $p\leq.05$), *Cf.* tabla núm. 15. Resultados que permitieron conocer el comportamiento que tendrían las variables, empero, no concluyentes para la prueba de hipótesis.

5.6.1 ESTIMACIÓN DEL MODELO A

La primera estimación del modelo A se presenta en la figura núm. 7.1, este resultado se obtuvo al someter a prueba el modelo descrito en el capítulo previo en el cual se identifican las relaciones estadísticamente significativas entre variables dependientes e independientes cuyos coeficientes de correlación estandarizados (β) fueron mayores de .10. También se muestra el porcentaje de varianza explicada para cada variable dependiente, localizado en la parte superior derecha de éstas. Se indica, además, el valor del estadístico de prueba Ji Cuadrado fue de 1026.079 (g.l. = 280; $p = .000$).

De acuerdo con estos resultados la variable dependiente status ocupacional es explicada en un 25% y únicamente cuatro variables independientes están asociadas con esta variable: la experiencia laboral con el coeficiente de regresión estandarizado más alto ($\beta = .46$), la carrera cursada correspondiente a los estudiantes de la licenciatura en contaduría ($\beta = .12$), habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas ($\beta = .15$) y la edad ($\beta = -.15$), esta última con un coeficiente de regresión estandarizado negativo. Respecto de las últimas tres variables los coeficientes de regresión estandarizados son bajos, sin embargo, es importante tomarlos en consideración toda vez que son coeficientes de regresión estandarizados estadísticamente significativos. Cabe señalar que las demás variables arrojaron un coeficiente de regresión estandarizado con el status ocupacional inferior a .10, razón por la cual fueron eliminadas en la estimación final de este primer modelo.

Con estos resultados se identifica, también, que la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas es explicada en un 29% su varianza. Ocho variables independientes participan en dicha explicación; con el más alto coeficiente de regresión estandarizado se ubicó al desempeño escolar (promedio real de calificaciones) $\beta = .39$, que indica una relación, si bien no directa con el status ocupacional, si indirecta en la habilidad de toma de decisiones de los estudiantes; las otras siete variables independientes fueron el sexo masculino ($\beta = .17$), la carrera cursada (licenciatura en contaduría) $\beta = .17$, la experiencia laboral ($\beta = .11$) y cuatro características personales en y para el trabajo: con el coeficiente de regresión estandarizado más alto está la influencia ($\beta = .18$), el razonamiento con datos ($\beta =$

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

.17), el optimismo ($\beta = .12$) y la ambición ocupacional ($\beta = -.10$). Estas siete variables con excepción de la ambición ocupacional mostraron una asociación positiva, no obstante los coeficientes de regresión estandarizados son bajos. Este resultado indica que en la habilidad de toma de decisiones es explicada a partir de diversos factores entre los que se encuentran variables inherentes al proceso de formación como es el desempeño escolar, la experiencia laboral, la carrera cursada, el sexo masculino y las características personales.

Por lo que se refiere a la habilidad de toma de decisiones con base en textos breves semejantes a informes ejecutivos, ésta variable fue explicada en un 9%, identificándose que el desempeño escolar como variable independiente interviene en este porcentaje de explicación, al igual que dos características personales. El desempeño escolar arrojó un coeficiente de regresión estandarizado de .22. Por lo que se refiere a la influencia ($\beta = .18$) y al método ($\beta = -.13$) se obtuvieron coeficientes de regresión estandarizados bajos.

Nuevamente con este resultado se identifica la influencia del desempeño escolar de los estudiantes en dos competencias ejecutivas (habilidad de toma de decisiones), influyendo una de ellas en el status ocupacional, habilidad que también se incluye en los perfiles de egreso de las licenciaturas consideradas en esta investigación.

En cuanto a las características personales en y para el trabajo, ninguna de las diez y seis características consideradas en esta investigación estuvo asociada con el status ocupacional de los estudiantes. Por otro lado, cinco de estas características personales no fueron explicadas con las variables consideradas en esta investigación lo que indica que son otros factores independientes los que podrían estar asociados a ellas, estas características fueron: independencia, relajamiento, control emocional, ambición ocupacional y dinamismo.

En las demás características personales se explicó la varianza con porcentajes bajos, tal fue el caso del optimismo (7%), el método (6%), la innovación (7%), la empatía (7%), la influencia (8%), ortodoxia (6%), conceptualización (5%), competición (5%), decisión (2%) y sociabilidad (1%). En este porcentaje de varianza explicada diversas variables independientes estuvieron asociadas con estas características personales, tal es el caso de la experiencia laboral (en la influencia y la ortodoxia), el desempeño escolar (en la empatía, el razonamiento con datos, método y decisión), la escolaridad de los padres (en la sociabilidad, la innovación, el optimismo y la influencia), la carrera cursada (en la influencia, la ortodoxia, el razonamiento con datos y la innovación) y el sexo del estudiante (en la empatía, el razonamiento con datos, la conceptualización, la innovación, método, optimismo y competición). La edad no estuvo asociada con alguna de ellas. Si bien los porcentajes de varianza explicada de estas variables fueron mínimos es importante considerar las variables independientes que en ello intervienen, como es el caso del desempeño escolar y la experiencia laboral de los estudiantes.

El razonamiento con datos fue la característica personal en y para el trabajo con el porcentaje de varianza explicada más alto (19%), cuatro fueron las variables independientes identificadas, estas son la carrera cursada (licenciatura en contaduría) con un coeficiente de regresión estandarizado $\beta = .32$, lo que indica que las

puntuaciones de esta variable son menores en los estudiantes de la licenciatura en administración; el desempeño escolar con un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = .24$, con lo que se aprecia nuevamente la influencia indirecta del desempeño escolar en el status ocupacional, y de forma directa en el razonamiento con datos, variable que caracteriza al contador público y la cual se esperaba estuviese altamente correlacionada; el sexo (masculino) con un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = .18$, resultando ser negativo para el caso de estudiantes del sexo femenino, lo anterior podría dar indicios de ser el razonamiento con datos una variable que caracteriza a los hombres o bien cuyo desarrollo es favorecido en ellos; finalmente, la escolaridad de la madre cuyo coeficiente de regresión estandarizado fue $\beta = -.13$ indica, de alguna forma, la influencia de la escolaridad de la madre, no obstante los bajos coeficientes de regresión estandarizados identificados.

La experiencia laboral fue explicada, con el resultado obtenido en la prueba del primer modelo, en un 6%, con una variable independiente: la edad del estudiante. La edad del estudiante arrojó el mayor coeficiente de regresión estandarizado ($\beta = .24$) que indica que a mayor edad el estudiante tiene más experiencia laboral que sus compañeros.

Finalmente, en este primer resultado, el desempeño escolar se explicó en un 22% la varianza, identificándose seis variables independientes. La edad del estudiante mostró el coeficiente de regresión estandarizado más alto ($\beta = -.34$) sólo que éste fue negativo, lo que indica que existe una relación inversa en estas variables, es decir, cuando el estudiante tiene mayor edad, menor es su desempeño escolar, lo que da pie a pensar que el periodo de formación profesional favorece un desempeño escolar en la edad promedio en que se cursan los estudios a nivel licenciatura. La experiencia laboral mostró un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = -.12$), no obstante, éste fue bajo y se obtuvo en el sentido que indicaron otras investigaciones, es decir, el desempeño escolar es menor cuando el estudiante se dedica a trabajar y estudiar. La escolaridad de los padres también estuvo asociada con el desempeño escolar, para el caso de la escolaridad del padre se identificó un coeficiente de regresión estandarizado $\beta = .15$ que indica una relación positiva entre estas variables, contrariamente la escolaridad de la madre arrojó una relación inversa ($\beta = -.12$), que muestra la influencia de la escolaridad de la madre en el desempeño escolar de los estudiantes, pese a que estos coeficientes de regresión estandarizados son bajos. El resultado relativo a la escolaridad de los padres es indicio, también, de la influencia, de forma indirecta, que tienen estas variables en los estudiantes en sus características personales en y para el trabajo, en la habilidad de toma de decisiones y en el status ocupacional. Dos variables más estuvieron asociadas al desempeño escolar, solo que con una relación inversa, el sexo (masculino) mostró un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = -.11$) que indica un mayor desempeño escolar a favor de las mujeres que de los hombres. También la carrera cursada estuvo asociada como variable independiente del desempeño escolar de manera negativa ($\beta = -.13$), lo que permite apreciar que el desempeño escolar es más alto en los estudiantes de la licenciatura en administración comparativamente con los de la licenciatura en contaduría.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dado que en este primer resultado del modelo A se identificaron variables que no estuvieron asociadas al status ocupacional (características personales, habilidad de toma de decisiones con base en textos, el desempeño escolar, el sexo y la escolaridad de los padres, estas fueron eliminadas en cuanto a la relación directa, inicialmente considerada, con el status ocupacional. Los resultados de la estimación final de este modelo, resultados que se comentan a continuación (Cf. tabla núm. 16).

En la figura núm. 7.2 se presenta la estimación final del modelo A, este resultado arrojó un valor de J^2 de 194.872 (g.l. = 49; $p=.000$). La variable status ocupacional fue explicada en un 25%, identificándose en ello cuatro variables independientes, precisamente las variables identificadas en la primera estimación de este modelo. La experiencia laboral fue la variable que arrojó el más alto coeficiente de regresión estandarizado con el status ocupacional de los estudiantes ($\beta = .45$) lo cual indica que mayor status ocupacional tienen los estudiantes cuando más experiencia laboral han acumulado. La habilidad de toma de decisiones con base en gráficas y tablas mostró un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = .15$ que indica, también, un mayor status ocupacional cuando las puntuaciones en esta habilidad son más altas. La edad mostró un coeficiente inverso ($\beta = -.15$), no obstante que estos dos últimos coeficientes de regresión estandarizados son bajos es importante considerarlos. La cuarta variable asociada al status ocupacional fue la carrera cursada ($\beta = .12$), lo que indica mayor status ocupacional en estudiantes de la licenciatura en contaduría, en comparación con los de la licenciatura en administración.

La habilidad de toma de decisiones mantuvo su porcentaje de varianza explicada en 29% con las ocho variables independientes: el desempeño escolar ($\beta = .39$), el sexo ($\beta = .17$), la carrera cursada ($\beta = .17$), la experiencia laboral ($\beta = .11$) y cuatro características personales: influencia ($\beta = .18$), razonamiento con datos ($\beta = .17$), optimismo ($\beta = .12$) y la ambición ocupacional ($\beta = -.10$), esta última fue la única variable que arrojó una relación inversa. Este resultado indica que diversos factores están asociados con la habilidad de toma de decisiones lo que permite también adelantar que estos factores, si bien no están asociados de forma directa con el status ocupacional, si lo están de manera indirecta en esta habilidad. Consideración que debe tenerse presente cuando se haga referencia a otras habilidades o competencias en los estudiantes.

Respecto a las características personales en y para el trabajo, cuatro de ellas formaron parte del resultado final del modelo A. En primer término, el razonamiento con datos arrojó el más alto porcentaje de varianza explicada (19%) con cuatro variables independientes. Como se mencionó anteriormente, la variable cuyo coeficiente de regresión estandarizado fue más alto correspondió a la carrera cursada ($\beta = .32$). Este resultado indica que el razonamiento con datos es una característica presente con puntuaciones más altas en los estudiantes de la licenciatura en contaduría y de forma inversa en los estudiantes de la licenciatura en administración. Este resultado se explica si tomamos en consideración que esta característica se refiere a la preferencia de las personas para trabajar, evaluar datos numéricos como fundamento de su pensamiento. Las puntuaciones bajas que se obtengan en esta

característica corresponden a personas que no les gusta utilizar información numérica y tienden a tomar decisiones más por su intuición.

También, con el razonamiento con datos, el desempeño escolar como variable independiente estuvo asociado de forma directa ($\beta = .24$), lo que indica que las mayores puntuaciones de esta característica ocurren cuando existe alto desempeño escolar, es decir, la preferencia para trabajar con datos numéricos está presente cuando el alumno obtiene altas calificaciones en sus asignaturas. El sexo masculino se identifica con una coeficiente de regresión estandarizado de .18 con el razonamiento con datos, y de manera inversa para estudiantes del sexo femenino lo que permite visualizar la preferencia del razonamiento con datos numéricos a favor de los hombres. Finalmente, la escolaridad de la madre mostró una asociación negativa con el razonamiento con datos, no obstante, éste fue bajo, empero indica la influencia de la escolaridad de la madre en esta característica, es decir, cuando la escolaridad de la madre de los estudiantes es baja, está presente la preferencia del estudiante para trabajar con datos numéricos.

La influencia y el optimismo fueron dos características personales explicadas con las variables involucradas en este modelo. En un 8%, se explicó la influencia, interviniendo tres variables independientes en dicha explicación. El coeficiente de regresión estandarizado lo arrojó la experiencia laboral ($\beta = .19$), indicando con esto que cuando el estudiante ha acumulado mayor experiencia en el trabajo, está presente una alta puntuación en la preferencia del estudiante para tomar el liderazgo y organizar y dirigir el trabajo de otros. También la escolaridad de la madre arrojó un coeficiente de regresión estandarizado positivo ($\beta = .15$) que indica mayores puntuaciones en la preferencia para tomar el liderazgo e influir en otros cuando mayor sea la escolaridad de la madre. La tercera variable independiente corresponde a la licenciatura cursada, ésta mostró un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = -.13$), es decir, las puntuaciones altas en la influencia están presentes en los estudiantes de la licenciatura en administración, no así en los de contaduría.

Por lo que se refiere al optimismo, esta característica personal fue explicada en un 7%, tres variables independientes estuvieron asociadas a éste. El sexo del estudiante fue una variable independiente con un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = -.16$, resultado con el cual se tiene una mayor preferencia en estudiantes del sexo femenino para mantenerse entusiasta y obtener buenos resultados en el trabajo, no así para los del sexo masculino. La escolaridad del padre mostró un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = -.14$) que indica una puntuación alta en optimismo cuando la escolaridad de los padres es de menor nivel. En cambio, la escolaridad de la madre arrojó un coeficiente de regresión positivo ($\beta = .14$) con lo que se tiene mayor influencia de madres cuyos niveles educativos son más altos en cuanto al optimismo de los estudiantes se refiere.

La ambición ocupacional, tal como se muestra en la figura núm. 7.2 no fue explicada con las variables independientes consideradas en esta investigación.

El desempeño escolar en el resultado final del modelo A se explicó en un 22% con seis variables, las cuales no mostraron diferencias con el primer resultado obtenido en este modelo. Como se precisó antes, la edad fue la variable con el coeficiente de regresión estandarizado más alto, solo que de forma inversa ($\beta = -.34$),

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

es decir, los estudiantes con mayor edad tienen puntuaciones menores en el desempeño escolar. Otras variables independientes estuvieron también asociadas al desempeño escolar con coeficientes de regresión estandarizados más bajos. La escolaridad del padre tiene un coeficiente de regresión estandarizado positivo ($\beta = .15$) en tanto que el de la escolaridad de la madre fue negativo ($\beta = -.12$). La licenciatura cursada también mostró un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = -.13$), que indica un alto desempeño escolar en los estudiantes de la licenciatura en administración, comparativamente con los de contaduría. La experiencia laboral, como indicaban otras investigaciones, arrojó un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = .12$) que indica un menor desempeño escolar en aquellos estudiantes con mayor experiencia laboral.

En las tablas núm. 17 y 18 se presentan las matrices de correlaciones y covarianzas, respectivamente, con las variables implicadas en la estimación final del modelo. En la tabla núm. 19 se presenta la matriz de residuales estandarizados obtenidos de la matriz de covarianzas de la prueba del modelo A. Un residual estandarizado representa las diferencias entre la matriz de correlaciones/covarianzas observadas y la matriz de correlaciones/covarianzas estimadas³⁸¹. Los residuales estandarizados³⁸² son útiles en la evaluación del ajuste del modelo, un residual estandarizado es un residual dividido entre su error asintótico estándar. En principio, cada residual estandarizado puede ser interpretado como la desviación normal estándar y considerado elevado si excede el valor absoluto de 2.58 ($p = .01$). Cuando se interpretan estadísticamente los residuales estandarizados uno debe tener en mente que estos están correlacionados de celda a celda, existiendo la probabilidad de encontrar residuales estandarizados elevados que rebasen la distribución normal de estos. Por ello, recomiendan Jöreskog y Sörbom, es necesario verificar en la matriz de residuales estandarizados los valores que se ubican fuera de $|2.58|$. En este caso, como se muestra en la tabla núm. 19, tres residuales en el resultado final del modelo A rebasaron estos límites, lo que equivale a un 3.2% del total de los residuales estandarizados de las variables implicadas en el resultado final del modelo, porcentaje que no rebasa el 5% máximo permitido para considerar un ajuste del modelo a los datos, o bien un resultado del modelo consistente con los datos.³⁸³

Finalmente, en la tabla núm. 20 se presentan los efectos totales de las variables independientes consideradas en el modelo A en las variables dependientes: status ocupacional, habilidad de toma de decisiones, experiencia laboral, desempeño escolar y tres características personales (razonamiento con datos, influencia y optimismo).

³⁸¹ Hair et al., 1995, *op. cit.*, p. 644.

³⁸² Jöreskog y Sörbom, 1989, *op. cit.*, p. 32.

³⁸³ Hair et al., 1995, *op. cit.*, p. 668.

5.6.2 ESTIMACIÓN DEL MODELO B

El primer resultado obtenido de la estimación del modelo B, mediante el análisis de ecuaciones estructurales, se presenta en la figura núm. 7.3. En este primer resultado se obtuvo un valor de J^2 de 1066.149 (g.l. = 284; $p = .000$).

En el primer resultado del modelo B la variable status ocupacional es explicada en el 24% su varianza, de igual forma que en el modelo A cuatro variables independientes estuvieron correlacionadas con esta variable. La variable con el más alto coeficiente de regresión estandarizado fue la experiencia laboral ($\beta = .46$), confirmandose así que a mayor experiencia laboral mayor status ocupacional de los estudiantes. La habilidad de toma de decisiones arrojó un coeficiente de regresión estandarizado $\beta = .15$, indicando también mayor status ocupacional en el estudiante cuyas puntuaciones en esta habilidad son más altas. De manera inversa la edad estuvo asociada al status ocupacional ($\beta = -.15$) que indica mayor status ocupacional en los estudiantes de menor edad, no obstante dichos coeficientes son bajos. La carrera cursada es también otra variable independiente asociada al status ocupacional ($\beta = .12$), no obstante que los coeficientes son bajos indican que el status ocupacional es más alto para estudiantes de la licenciatura en contaduría, no así para los de administración.

La experiencia laboral en este modelo fue explicada en un 10% con cuatro variables independientes. La variable cuyo coeficiente de regresión estandarizado es más alto fue la edad ($\beta = .22$), resultado que permite apreciar mayor experiencia laboral en estudiantes de más edad. Aspecto que coincide con lo planteado en este modelo. Dos características personales en y para el trabajo estuvieron asociadas con la experiencia laboral, la influencia ($\beta = .17$) y el método ($\beta = -.13$), esta última con una relación inversa. Respecto a la primera, este resultado indica mayor experiencia laboral en estudiantes que prefieren tomar el liderazgo, organizar y dirigir el trabajo de otros, quizás, este sea un factor importante que le ha llevado a la búsqueda de un trabajo remunerado y a acumular experiencia laboral. En lo que se refiere a método, esta es una característica que identifica la preferencia de la persona para planear y trabajar en ambientes estructurados, misma que mostró una asociación negativa con la experiencia laboral, indicando con ello que los estudiantes con mayor experiencia laboral tienden a ser espontáneos y flexibles y a aceptar las situaciones como se presenten. Finalmente la escolaridad de la madre mostró una asociación inversa con la experiencia laboral ($\beta = -.12$), pese a que es baja la asociación entre estas variables este resultado es otro indicio de la influencia de la escolaridad de la madre, de forma indirecta, en el status ocupacional del estudiante.

El desempeño escolar en el primer resultado de la estimación del modelo B fue explicada su varianza en un 37%, con diez variables independientes asociadas a éste. Es importante anotar que el desempeño escolar no mostró asociación alguna con el status ocupacional del estudiante, sin embargo, es una variable en la cual se centra la influencia de factores, tanto los inherentes a las instituciones educativas, como en lo que se refiere al estudiante y al ambiente que le rodea. La habilidad de toma de decisiones con base en gráficas y tablas fue la variable con el coeficiente de regresión estandarizado más alto ($\beta = .31$) que indica un mayor desempeño escolar

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

en los estudiantes con altas puntuaciones en su habilidad de toma de decisiones con base en gráficas y tablas. La edad mostró un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = -.26$, indicando, como se indicó en el resultado final del modelo A, un mayor desempeño escolar en estudiantes de menor edad. El sexo (masculino) fue una variable que reflejó un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = -.19$) e indica que el desempeño escolar es más alto en estudiantes del sexo femenino que en los del sexo masculino. La escolaridad del padre, al igual que lo identificado en el resultado final del modelo A, mostró una asociación positiva ($\beta = .16$) y la escolaridad de la madre de tipo inverso ($\beta = -.17$), no obstante, estos coeficientes fueron bajos. Las características personales correlacionadas con el desempeño escolar fueron la empatía ($\beta = -.17$), y la decisión ($\beta = -.10$), éstas con coeficientes de regresión estandarizados inversos.

La experiencia laboral arrojó un coeficiente de regresión estandarizado negativo ($\beta = -.16$) con el desempeño escolar, tal como se esperaba solo que en este resultado dicho coeficiente fue bajo. La habilidad de toma de decisiones con base en textos mostró un bajo coeficiente de regresión estandarizado ($\beta = .10$) con el desempeño escolar. Finalmente la carrera cursada mostró un coeficiente de regresión estandarizado inverso ($\beta = -.18$) que indica un alto desempeño escolar en los estudiantes de la licenciatura en administración, comparativamente con los de contaduría.

La habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas se explicó en este modelo en un 15%. Cuatro variables independientes estuvieron asociadas a ésta. Con mayores coeficientes de regresión estandarizados se ubicaron dos características personales: la influencia ($\beta = .18$) y el razonamiento con datos ($\beta = .26$). Estos resultados indican que las altas puntuaciones en la habilidad de toma de decisiones están asociadas a la preferencia de los estudiantes por tomar el liderazgo, y para trabajar y utilizar datos numéricos. El sexo mostró un coeficiente de regresión bajo ($\beta = .12$) y la edad de tipo inverso ($\beta = -.18$) indicando con esto que los estudiantes de menor edad tienen puntuaciones más altas en la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas.

La habilidad de toma de decisiones con base en textos se explicó en un 3% con una característica personal, la influencia ($\beta = .17$), resultado que indica que los estudiantes con altas puntuaciones en la habilidad de toma de decisiones con base en textos prefieren tomar el liderazgo y dirigir el trabajo de otros.

Las características personales independencia, relajamiento, control emocional ambición ocupacional, dinamismo y decisión no se explicaron en este modelo con las variables: escolaridad de los padres, edad, sexo y carrera cursada. Por lo que se refiere a las demás, el razonamiento con datos, al igual que lo identificado en el modelo A, mostró el más alto porcentaje de explicación de su varianza (15%). Cuatro fueron las variables involucradas en este resultado, la de más alto coeficiente de regresión estandarizado fue la carrera cursada ($\beta = .30$) que indica la preferencia para trabajar con datos numéricos en los estudiantes de la licenciatura en contaduría, no así para los de administración. El sexo mostró un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = .13$, lo que permite identificar que existe una preferencia por trabajar con datos numéricos en los hombres más que en estudiantes del sexo

femenino. La escolaridad de la madre mostró un coeficiente de regresión estandarizado inverso ($\beta = -.19$), indicando con esto que la preferencia de los estudiantes para trabajar con datos numéricos está presente en aquellos cuyas madres tienen menor nivel de escolaridad. Contrariamente la escolaridad del padre arrojó un coeficiente de regresión estandarizado de $\beta = .12$, si bien estos resultados son bajos, indican la influencia de la escolaridad de los padres en una característica asociada a la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas que, de manera indirecta, está vinculado con el status ocupacional. En las demás características personales se identificaron bajos porcentajes de explicación de la varianza, tal es el caso de: la innovación (7%), el optimismo (7%), método (6%), conceptualización (5%), ortodoxia (4%), competición (1%), influencia (3%), empatía (3%) y sociabilidad (1%), pese a ello las variables relacionadas con estas características son importantes de considerarse: escolaridad del padre (en sociabilidad, innovación y optimismo), escolaridad de la madre (en influencia, y optimismo), el sexo (en empatía, conceptualización, innovación, método, optimismo y competición) y la edad (en competición y decisión).

La estimación final del modelo B obtenida una vez eliminadas aquellas variables independientes no asociadas al status ocupacional se presenta en la figura núm. 7.4. En la prueba de este modelo se identificó un valor de J^2 de 45.901 (g.l. = 22; $p = .000$), los coeficientes de regresión estandarizados de las variables implicadas en el modelo se presentan en la tabla núm. 21.

Con este resultado se tiene que el porcentaje de varianza explicada de la variable dependiente status ocupacional fue del 24%, identificándose, como ocurrió en el modelo A, con cuatro variables independientes: experiencia laboral ($\beta = .45$), la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas ($\beta = .15$), la carrera cursada ($\beta = .12$) y la edad del estudiante ($\beta = -.15$).

La experiencia laboral se explicó en un 10%, porcentaje de varianza explicada en esta variable más alto en los tres modelos. Cuatro fueron las variables independientes asociadas a la experiencia laboral. La edad mostró el más alto coeficiente de regresión estandarizado ($\beta = .22$) que indica mayor experiencia laboral en estudiantes de más edad. La escolaridad de la madre mostró un coeficiente de regresión estandarizado inverso ($\beta = -.13$), aunque mínimo da indicios de mayor experiencia laboral en estudiantes cuyas madres tienen un menor nivel de estudios aspecto en el que podrían ubicarse necesidades de índole económicas para que el estudiante trabaje. Dos características personales se identificaron asociadas con la experiencia laboral la influencia ($\beta = .16$) y método ($\beta = -.15$), esta última con un coeficiente de regresión estandarizado inverso. Estos resultados indican mayor experiencia laboral en estudiantes que prefieren tomar el liderazgo para dirigir a otros, también indica, menor experiencia laboral en estudiantes que prefieren planear y trabajar en ambientes estructurados.

Por lo que se refiere a la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas se explicó en un 9% identificándose tres variables independientes en ello. La influencia ($\beta = .14$) y el razonamiento con datos ($\beta = .24$) fueron las dos características personales con más altos coeficientes de regresión, lo que indica que mayor puntuaciones en la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

gráficas en los estudiantes que prefieren tomar el liderazgo y trabajar con datos numéricos. En cuanto a la edad, ésta arrojó un coeficiente de regresión estandarizado inverso ($\beta = -.21$) lo cual indica mayores puntuaciones en esta habilidad de toma de decisiones en estudiantes de menor edad.

Las características personales estuvieron explicadas en un porcentaje mínimo: método (6%) e influencia (3%), con variables como fueron, la escolaridad de la madre (en influencia), la carrera cursada (en influencia) y el sexo (en método).

En las tablas núm. 22 y 23 se presentan las matrices de correlaciones y covarianzas, respectivamente del resultado final a la prueba del modelo B, mismas que consideran las variables implicadas en este resultado. En la tabla núm. 24 se presentan los residuales estandarizados de la matriz de covarianzas identificándose un residual que rebasa el valor absoluto de 2.58, mismo que representan el 3.2% del total, no rebasando con ello el 5% máximo aceptado³⁸⁴, indicando así un ajuste de los datos al modelo. Por último, en la tabla núm. 25 se muestran los efectos totales de las variables implicadas en el resultado final del modelo B que explican las variables dependientes: status ocupacional, experiencia laboral, habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas, y las características personales: influencia y método.

³⁸⁴ Hair *et. al.*, 1995, *op. cit.*, p. 668.

5.6.3 ESTIMACIÓN DEL MODELO C

En la prueba de este modelo se obtuvo un primer resultado que se muestra en la figura núm. 7.5, en éste el valor del estadístico J^2 fue de 1074.056 (g.l. = 286; $p = .000$). La varianza de la variable status ocupacional se explicó, en este resultado, en un 26% con cinco variables independientes. La experiencia laboral, como ocurrió en los dos modelos previos, fue la variable con un coeficiente de regresión estandarizado más alto ($\beta = .45$), también lo estuvo la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas ($\beta = .15$), la carrera cursada ($\beta = .12$), y de manera inversa la edad del estudiante ($\beta = -.15$). Las otras variables consideradas en este modelo no mostraron coeficientes de regresión estandarizados superiores a .10.

Las características personales en y para el trabajo: la independencia, el relajamiento, el control emocional y la ambición ocupacional no fueron explicadas con las variables consideradas en este modelo, tales como el desempeño escolar, la experiencia laboral, la habilidad de toma de decisiones, la escolaridad de los padres, la carrera cursada, el sexo y la edad de los estudiantes.

De igual forma que en los modelos previos, el razonamiento con datos fue la característica personal con mayor porcentaje de explicación en su varianza (18%), identificándose con cuatro variables independientes en dicha explicación, a saber: habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas ($\beta = .13$), la carrera cursada ($\beta = .31$) indicando una preferencia mayor en estudiantes que cursan la licenciatura en contaduría comparativamente con los de administración, el sexo ($\beta = .14$) a favor de los hombres, y el desempeño escolar ($\beta = .19$) indicando, con este último resultado, mayor preferencia a trabajar con datos numéricos en estudiantes con más alto desempeño escolar.

Otras características personales mostraron un menor porcentaje de explicación en su varianza, tal es el caso de influencia (8%), innovación (7%), ortodoxia, (6%), método (6%), conceptualización (5%), competición (5%), sociabilidad (1%), optimismo (3%), dinamismo (2%), empatía (2%), decisión (2%), Cf. figura núm. 7.5. Las variables que contribuyen en este porcentaje de explicación son: la experiencia laboral (en la influencia y la ortodoxia), el desempeño escolar (en empatía, competición y decisión), habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (en sociabilidad, influencia y dinamismo), la escolaridad del padre (en sociabilidad, influencia, e innovación), la carrera cursada (influencia, ortodoxia e innovación) y el sexo (en conceptualización, innovación y método).

La experiencia laboral en este modelo se explicó en un 7%, dos variables independientes estuvieron asociadas a ésta. La edad arrojó el coeficiente de regresión estandarizado más alto ($\beta = .26$) que indica mayor experiencia laboral en estudiantes de mayor edad, la habilidad de toma de decisiones también mostró un coeficiente de regresión estandarizado positivo, aunque bajo ($\beta = .12$).

En este modelo el desempeño escolar se explicó en un 34%. Cabe destacar que la variable independiente con el más alto coeficiente de regresión estandarizado fue la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas ($\beta = .33$) lo que indica que los estudiantes con mayores puntuaciones en la habilidad de toma de decisiones tienen alto desempeño escolar, también la habilidad de toma de decisiones

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

con base en textos estuvo asociada al desempeño escolar con un coeficiente de regresión estandarizado mínimo ($\beta = .10$). La escolaridad del padre, al igual que lo identificado en el resultado final de los otros modelos, arrojó un coeficiente de regresión estandarizado positivo ($\beta = .16$), en cambio el de la escolaridad de la madre fue negativo ($\beta = -.17$) que indica un desempeño escolar más alto en estudiantes cuyas madres tienen un nivel de estudios menor. La edad ($\beta = -.27$), el sexo ($\beta = -.17$), la carrera cursada ($\beta = -.17$) y la experiencia laboral ($\beta = -.17$) mostraron un coeficiente de regresión estandarizado negativo, tal como se mencionó en los modelos A y B.

La varianza de la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas se explicó en este modelo en un 9% con tres variables independientes, la edad con un coeficiente de regresión negativo ($\beta = -.19$) que indica mayores puntuaciones en esta habilidad en los estudiantes de menor edad, por el contrario el sexo también mostró un coeficiente de regresión estandarizado positivo ($\beta = .18$) que indica mayores puntuaciones en la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas en estudiantes del sexo masculino que femenino. Finalmente, la carrera cursada estuvo asociada de manera positiva ($\beta = .15$) indicando con ello mayores puntuaciones de esta habilidad en los estudiantes de la licenciatura en contaduría, comparativamente con los de administración.

Una vez eliminadas las variables que no mostraron coeficientes de regresión estandarizados superiores a .10 se obtuvo el resultado final del modelo B (Cf. figura núm. 7.6). Este resultado arrojó una valor de J^2 de 14.376 (g.l.=6; $p=.026$), en éste el status ocupacional de los estudiantes se explicó en un 26% con las cuatro variables independientes que también mostraron estar asociadas a éste en los dos modelos previos: experiencia laboral ($\beta = .45$), habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas ($\beta = .15$), la carrera cursada ($\beta = .12$) y la edad ($\beta = -.15$).

En este resultado la experiencia laboral fue explicada en un 7% con dos variables independientes, en primer lugar la edad mostró el más alto coeficiente de regresión estandarizado ($\beta = .26$) que indica mayor experiencia laboral en estudiantes de más edad, la habilidad de toma de decisiones se vio asociada a la experiencia laboral con un coeficiente de regresión estandarizado más bajo, comparado con la edad, ($\beta = .12$) indicando con esto mayor experiencia laboral en estudiantes con altas puntuaciones en la habilidad de toma de decisiones.

La varianza de la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas se explicó en un 9% en la solución final al modelo C, con tres variables independientes, éstas son: el sexo ($\beta = .18$), la carrera cursada ($\beta = .15$) y la edad del estudiante ($\beta = -.19$).

Los coeficientes de regresión estandarizados obtenidos en este modelo se presentan en la tabla núm. 26, y las matrices de correlaciones y covarianzas de las variables implicadas en el modelo se muestran en las tablas núm. 27 y 28. Los residuales estandarizados de la matriz de covarianzas se presentan en la tabla núm. 29, en este resultado no se obtuvo residual alguno que rebasara el valor absoluto de 2.58 indicando con ello que no existió diferencia alguna entre la matriz correlación y covarianza estimada y observada, a un nivel de significación estadística de .01. Los efectos totales de este modelo se presentan en la tabla núm. 30.

5.6.4 COMPARACIÓN DE LOS MODELOS

Con la solución final de los tres modelos se realizaron diversas pruebas a éstos, a fin de identificar aquél que mostrará un resultado más significativo de acuerdo con los datos de la muestra considerada en esta investigación y un mejor ajuste de los datos al modelo.

Previamente ya se realizó un análisis de los residuales estandarizados de la matriz de covarianzas, identificando en el modelo A y en el B un 3.2% de residuales mayores de |2.58| y ninguno en el modelo C, lo cual indica que no existen, en este último, diferencias entre las matrices de correlación/covarianzas observadas y estimadas a un nivel de significación estadística de .01.

No obstante, también se realizó la comparación de la estimación final obtenida en los tres modelos utilizando pruebas de ajuste, los índices de ajuste incremental y los índices de ajuste parsimonioso, resultados que se presentan en la tabla núm. 31.

Tabla No. 31.
Pruebas a los modelos

Medidas o Índices	Modelo A	Modelo B	Modelo C
Ji cuadrada	194.872	45.901	14.376
Grados de Libertad	49	22	6
P	.000	.000	.026
Medidas de Ajuste			
Raíz Cuadrada Media Residual (RMSR)	1.268	.389	.074
Error de la Raíz Cuadrada (RMSEA)	.103	.062	.070
Índice de Bondad de Ajuste (GFI)	.913	.966	.984
Índices de Ajuste Incremental			
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	.499	.781	.839
Índice de Ajuste Normado (NFI)	.640	.786	.901
Índice Ajustado (AGFI)	.839	.786	.943
Índices de Ajuste Parsimonioso			
Índice de Bondad de Ajuste Parsimonioso (PGFI)	.492	.472	.281
Índice de Ajuste Parsimonioso Normado (PNFI)	.402	.480	.360
Akaike Information Criterion (AIC)	278.872	91.901	44.376

Los tres modelos resultaron altamente significativos, el valor de la J^2 difirió en cada uno de ellos en función a los grados de libertad y las variables implicadas en los modelos.

El menor valor de la Raíz cuadrada Media Residual (RMSR) lo obtuvo el modelo C (.074), cabe recordar que el valor de este indicador se aproxima a cero

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

cuando los datos se ajustan al modelo³⁸⁵, en este sentido el modelo C arrojó un mayor ajuste con los datos de la muestra considerada en esta investigación. Consecuentemente, el error aproximado de la Raíz Cuadrada Media Residual (RMSEA) deberá ser un valor cercano a cero cuando los datos de la muestra se ajusten al modelo, resultado cercano a cero obtenido en el modelo C.

Por lo que se refiere al Índice de Bondad de Ajuste³⁸⁶ (GFI; goodness of fit index), medida de variabilidad explicada por el modelo, es un índice que puede oscilar de cero a uno, se aproxima a uno en la medida en que existe un mayor ajuste de los datos de la muestra al modelo, y a cero en caso contrario. De acuerdo a los resultados de este índice en los tres modelos se obtuvo un valor superior a .9 lo cual indica un buen ajuste, obteniéndose el valor más alto en el modelo C. Cabe señalar que este índice es independiente del tamaño de la muestra y menos sensible que Ji Cuadrado a las desviaciones de normalidad.

El Índice Tucker-Lewis³⁸⁷ (TLI) es una medida de ajuste progresivo, conocido también como Índice de Ajuste No Normado (NNFI), puede tomar valores entre cero y uno, el valor cercano a uno indica un mayor ajuste de los datos de la muestra al modelo. De acuerdo con los resultados de los tres modelos se tiene que el modelo C muestra el valor más alto en este índice (.839).

El Índice de Ajuste Normado³⁸⁸ (NFI) es una medida que fluctúa de cero (no ajuste de los datos de la muestra al modelo) a uno (ajuste perfecto de los datos de la muestra al modelo), no existe, sin embargo, un valor absoluto recomendable, pero se recomiendan valores mayores de .90. Este índice en los tres modelos sometidos a prueba fue más alto para el modelo C (.901).

Los resultados del Índice Ajustado, mejor conocido como AGFI (Adjusted goodness of fit index) varían entre cero y uno, siendo el uno el ajuste perfecto de los datos de la muestra al modelo. En este caso el modelo C (.943) obtuvo el mayor ajuste comparativamente con los modelos A (.839) y B (.786).

En cuanto a los índices de ajuste parsimonioso, el Índice de Ajuste Parsimonioso Normado (PNFI) obtenido en los tres modelos fue mayor para el modelo B (.480), en este índice los valores más altos indican mejor ajuste de los datos al modelo y en la comparación de modelos son importantes las diferencias entre ellos, resultando ser significativas las diferencias desde .06 o más para indicar diferencias substanciales entre modelos³⁸⁹.

De igual forma el Índice de Bondad de Ajuste Parsimonioso³⁹⁰ (PGFI) tiene valores entre cero y uno, un valor cercano a uno indica un ajuste parsimonioso. Cabe resaltar que el valor más alto obtenido en la prueba de estos modelos es asignado al modelo A (.492), seguido por el Modelo B (.472) y finalmente el C (.281) lo cual difiere de forma considerable con el resultado de índice antes referido. Razón por la cual se considero el Akaike Information Criterion (AIC) el cual es similar al PNFI

³⁸⁵ Bisquerra, 1989, *op. cit.*, pp. 527-528.

³⁸⁶ Bisquerra, 1989, *op. cit.*, pp. 525-526.

³⁸⁷ Hair *et. al.*, 1995, *op. cit.*, p. 686.

³⁸⁸ Hair *et. al.*, 1995, *op. cit.*, p. 686.

³⁸⁹ Hair *et. al.*, 1995, *op. cit.*, p. 687.

³⁹⁰ Hair *et. al.*, 1995, *op. cit.*, p. 687.

cuyos valores cercanos a cero indican mayor ajuste de los datos de la muestra al modelo y mayor parsimonia de los resultados de la prueba del modelo, un menor AIC ocurre cuando los valores de Ji Cuadrado son pequeños. En este caso el valor menor lo obtuvo el modelo C (44.376)

Con base en los resultados obtenidos en la prueba a los modelos planteados en esta investigación se tiene que el modelo C arroja un mayor ajuste con los datos y es parsimonioso, por esto la solución se enfoca a la obtenida en el modelo C.

5.6.4 DISCUSIÓN

La universidad juega un papel importante como factor de movilidad social toda vez que una proporción importante de los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración en el décimo semestre ha rebasado el nivel de estudios de sus padres. De acuerdo con los resultados de esta investigación el 75% de los padres y el 92% de las madres de estos estudiantes tiene un nivel máximo de estudios de bachillerato, lo que indica, por un lado, la participación de la universidad en la formación de los futuros profesionales independientemente de su nivel socioeconómico y, por otro, la influencia de los padres de los estudiantes para que éstos acudan a la universidad en busca de conocimientos, habilidades, capacidades, o bien, por la acreditación necesaria para ejercer determinada profesión. También, el nivel de escolaridad de los padres de los estudiantes como indicador de nivel socioeconómico refleja, de alguna forma, la diversidad de experiencias, hábitos y conocimientos en los estudiantes, así también el manejo del lenguaje y las formas de conducirse socialmente que tienen éstos. Estudiantes que recibe la universidad y, mediante un proceso de formación profesional, produce profesionales para su desempeño en las organizaciones, especialmente en lo que se refiere a la contaduría y la administración, situación que deja ver el complejo proceso que enfrenta la universidad y la valiosa aportación que hace a la sociedad.

El status ocupacional en esta investigación ha sido considerado como un conjunto de logros que experimentan los estudiantes a partir de la influencia que tiene la universidad y otros factores, entre los que se encuentran la influencia de sus padres. Logros que se expresan en la búsqueda de empleo, la solicitud, competencia y la obtención de un puesto.

El status ocupacional en esta investigación indica una influencia importante de la universidad, principalmente en el 46% de los estudiantes que están inmersos en el mercado de trabajo y ocupan puestos relacionados con los estudios que han cursado (Cf. tabla núm. 12). De estos estudiantes habrá que considerar cómo su desempeño escolar se ha deteriorado o mermado a consecuencia de trabajar y estudiar a la vez.

Es halagüeño identificar que un 46% de los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración ocupen puestos desde auxiliar contable, auxiliar administrativo, analista, hasta gerente, jefe de departamento o bien sean empresarios (Cf. tabla núm. 12), no obstante, el mayor porcentaje de estudiante ocupa puestos de niveles operativos de menor jerarquía y responsabilidad (32%). Con este resultado es

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

evidente la influencia que tiene la universidad en sus estudiantes, y es reflejo del conjunto de esfuerzos que se realizan para lograr que los estudiantes:

- Soliciten, compitan y obtengan un puesto de trabajo, especialmente relacionado con los estudios cursados.
- Desempeñen dos tareas a la vez: trabajar y estudiar.
- Obtengan un ingreso y para aplicar lo aprendido en clases, con la dificultad que esto representa.
- Aprendan y lo no aprendido en clase. En relación a esto, de los alumnos que trabajan, al décimo semestre y al momento de realizar la investigación, 49% refirió como principal motivo para trabajar el adquirir experiencia profesional, 29% para contribuir al gasto familiar y un 16% por satisfacción personal, resultado que deja ver los diferentes motivos por los cuales los estudiantes trabajan, sin embargo, el mayor porcentaje de los estudiantes refiere por adquirir experiencia profesional.

La influencia que tiene la universidad para que los estudiantes trabajen y se vinculen con el ambiente del trabajo, en gran parte, se constituyen presiones normativas³⁹¹ que han llevado a los estudiantes a establecer contactos e interacciones con las empresas, interacciones que van desde la solicitud o búsqueda de empleo hasta el desenvolvimiento exitoso en el puesto que ocupen.

En este esfuerzo habrá que considerar la participación que tienen las empresas, como es el caso de los despachos de contadores públicos quienes reclutan a estudiantes de la licenciatura en contaduría ofreciéndoles la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en las universidades con un sueldo cuyo mayor porcentaje se retribuye en entrenamiento y aprendizaje, más que en términos monetarios.³⁹² También, habrá que tener presente, como lo mencione antes, en qué medida el desempeño escolar del estudiante se ve deteriorado al estar éste incorporado al mercado de trabajo.

Por otro lado, el hecho que un 46% de estudiantes no trabajaba (Cf. tabla núm. 12), requiere la consideración de otros factores. El 29% de los estudiantes que no trabajaban, en el décimo semestre y al momento de realizar la investigación, refirió como principal motivo para no trabajar el no haber encontrado trabajo. Sin embargo, el 21% prefirió únicamente estudiar y el 20% no había buscado trabajo (Cf. gráfica núm. 20), en total 41% de estos estudiantes no mostraban interés para trabajar, o cuando menos no es explícito el esfuerzo que realiza el estudiante para trabajar.

La falta de empleo en estos estudiantes de ninguna manera puede considerarse una desarticulación entre el sector productivo y el educativo³⁹³, más bien, deben considerarse otros factores que pueden estar presentes y que expliquen porqué los estudiantes no están inmersos en el mercado de trabajo, como se mencionó antes el 41% de los estudiantes que no trabajan prefirieron no hacerlo. Muy probablemente escapa a la universidad no poder influir en estos estudiantes a fin

³⁹¹ De acuerdo con el Modelo de Socialización de Weidman. Cf. Pascarella y Terenzini, 1991. *op. cit.*, p. 55.

³⁹² Elizondo, 1986. *op. cit.*, p. 137.

³⁹³ Cf. Díaz Barriga, 1995. *op. cit.*, pp. 55-57.

de que ellos trabajen y estudien, esto ante una solución práctica para vincular el mundo del trabajo y el proceso de formación que se da en las aulas universitarias.

Si bien es cierto, la incorporación del estudiante al ámbito laboral durante su proceso de formación profesional le conduce a un temprano reconocimiento de la madurez y propicia una mayor independencia respecto a los modelos paternos y mayor capacidad para gestar la propia vida, también, puede caerse al extremo de que el estudiante tenga o se vea obligado a estar empleado en un puesto u ocupación al margen de sus intereses, motivaciones y expectativas³⁹⁴, que en el peor de los casos, el trabajo que desempeña el estudiante no se vincula con lo que estudia. Esta situación ocurrió, en esta investigación, en el 8% de los estudiantes quienes trabajaban, empero, no ocupaban puestos relacionados con sus estudios (*Cf.* tabla núm. 12). Lo cierto es que la universidad no puede estar al tanto de la relación que tenga el puesto que ocupan los estudiantes con los estudios cursados o de la aplicación que el estudiante hace de lo aprendido en clases a su desempeño en el trabajo. La universidad por conducto de sus profesores y, tal vez por la influencia de compañeros, sólo invita a sus estudiantes a trabajar, ante la necesidad de que el estudiante tenga espacios para aplicar lo aprendido o bien para que éste se familiarice y se desenvuelva en el ámbito laboral, incluso, como se citó anteriormente, la universidad no llega a influir en el 46% de los estudiantes para que éstos se incorporen al mercado de trabajo.

Con esto se hace evidente el paradigma de balance³⁹⁵, mencionado previamente en la enseñanza de la administración, resolviendo la dificultad de vincular la teoría con la práctica o el conocimiento con la experiencia mediante un balance entre ambos. Lo antes expuesto permite identificar que las escuelas y facultades de contaduría y administración se inclinan por crear un balance entre estas tensiones, haciéndose necesaria la adopción de una perspectiva en la enseñanza de la contaduría y la administración que de pie a la acción del aprendizaje en las organizaciones.

Respecto a la experiencia laboral, el 80% de los estudiantes considerados en esta investigación refirieron tener al menos un año de experiencia laboral, no así para el 20% restante. Si bien, la experiencia laboral, por un lado, es una garantía del dominio de ciertas habilidades y, por otro, da evidencia de personas que se han socializado en el ámbito laboral, puede decirse que en este 80% de los estudiantes subyace el hecho de haberse socializado debido a:

- La influencia de la universidad, por conducto de sus profesores.
- La influencia de sus padres.
- La necesidad de cubrir gastos o requerimientos de índole económica.
- La búsqueda de espacios para aplicar lo aprendido, o bien, para aprender de las empresas lo no aprendido en el salón de clases.

A decir verdad, el hecho que un 80% de los estudiantes tengan experiencia laboral es reflejo de los logros que han obtenido, sean éstos por su esfuerzo personal

³⁹⁴ Valverde, 1988. *op. cit.*, pp. 250-252.

³⁹⁵ *Cf.* Mannheim y Mir, 1994. *op. cit.*, pp. 205-208.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

o bien por la influencia de la universidad o de sus familiares. Esta experiencia laboral es, también, evidencia de que los estudiantes han adquirido madurez y responsabilidad para conducir su propia vida, a diferencia de los que no tienen experiencia laboral alguna al concluir sus estudios de licenciatura. Empero, la experiencia laboral tampoco garantiza que el estudiante:

- Ha aplicado a su trabajo lo aprendido en clases.
- Tenga o no habilidades, capacidades o actitudes desarrolladas con mayor grado que los estudiantes que no tiene experiencia laboral.
- Vincule los conocimientos teóricos a las situaciones prácticas de las organizaciones donde ha trabajado.

Más bien, la experiencia laboral en los estudiantes habla de un proceso socializador vivido en el ámbito laboral y del grado de madurez y responsabilidad adquirida para desempeñarse en un puesto. Además, en muchos casos, las empresas solicitan experiencia laboral en el personal que contratan y los estudiantes, también, no cesan en adquirirla. Finalmente, la experiencia laboral es otro determinante del campo profesional del contador público y es ampliamente buscada por ambos: contadores y administradores.

De acuerdo con Livingston³⁹⁶ la experiencia laboral es clave para el administrador y hasta que no haya aprendido de ella logrará resultados. Empero, agrega este autor, el motivo principal por el cual muchos hombres bien preparados no logran carreras administrativas con éxito, es que no pueden aprender a partir de su experiencia. Situación que se complica cuando profesionales inteligentes y ambiciosos no están aprendiendo a partir de la educación formal ni de su propia experiencia, aquello que precisan saber para lograr carreras con éxito en la administración. Atinadamente agrega Livingston:

*"...en parte, esta omisión se debe al hecho de que muchas de las tareas administrativas cruciales no se enseñan en los programas educativos de administración, sino que su aprendizaje se deja al trabajo, donde son pocos los administradores que llegan a dominarlas, porque nadie les enseña cómo hacerlo. En parte se debe también al hecho de que lo que ocurre en el aula, muchas veces, se puede tomar como una mala educación que inhibe su capacidad para aprender a partir de su propia experiencia. En general, aprenden teorías de administración que no se pueden aplicar a la práctica con éxito, limitación que muchos de ellos encuentran solamente cuando están pasando por la experiencia directa de llegar a ser ejecutivos de línea y cuando están enfrentando personalmente los problemas que ello implica..."*³⁹⁷

La experiencia laboral de los estudiantes, tampoco es una garantía de que éste haya aprendido de la experiencia laboral y la haya vinculado con los conocimientos y aprendizajes adquiridos en el aula. La experiencia laboral en los estudiantes puede

³⁹⁶ Livingston. 1972. *op. cit.*, pp. 9-14.

³⁹⁷ Livingston. 1972. *op. cit.*, p. 13.

constituirse una influencia de la universidad sólo cuando éstos se incorporen al mercado de trabajo durante sus estudios de licenciatura y ocupen puestos acordes con los estudios cursados.

Con base en la estimación final del modelo C (Cf. punto 7.6.3) la experiencia laboral de los estudiantes fue la variable independiente del status ocupacional con el coeficiente de regresión estandarizado más alto ($\beta = .45$). Este resultado hace evidente el requerimiento de muchas empresas de experiencia laboral en quienes contratan. Con lo que, bien podría la experiencia laboral aumentar las probabilidades del dominio de ciertas habilidades, empero, al menos es una evidencia del proceso de socialización y adaptación del estudiante en el ámbito laboral.

Lo crítico es que, precisamente, la experiencia laboral no es parte formal y explícita del proceso de formación profesional del estudiante y ésta ocurre, como se citó antes, ante la invitación que la universidad hace a sus estudiantes para trabajar y estudiar a fin de que éstos apliquen lo aprendido, aprendan de las empresas, ganen experiencia laboral y puedan ascender en la estructura organizacional. Logrando con esto la Facultad de Contaduría y Administración un balance entre la teoría y la práctica, el conocimiento y la experiencia. Empero, la experiencia laboral de ninguna manera es una garantía de:

- Formar un profesional con un perfil determinado
- Que el estudiante vincule lo aprendido en clase a la realidad de las organizaciones.
- El estudiante desarrolle y aplique habilidades y actitudes como es el caso de: aprender a identificar y solucionar problemas, tomar decisiones, liderazgo para conducir grupos y lograr fines concretos, resolver conflictos interpersonales que pudieran afectar la organización, participar en equipos multidisciplinarios que logren los objetivos institucionales, entre otras.³⁹⁸

Como se señaló anteriormente, la Facultad de Contaduría y Administración no es responsable de apreciar lo que ocurre o realiza el estudiante durante su experiencia laboral y/o en su desempeño en las organizaciones. Sin embargo, en esta investigación la experiencia laboral es considerada como un conjunto de logros de los estudiantes en los que la Facultad de Contaduría y Administración puede tener influencia.

Por lo que se refiere a las otras variables con incidencia directa sobre el status ocupacional de los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración, en el décimo semestre y al momento de realizar la investigación, se identificaron, como se citó en el punto anterior, a la edad, la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas y la carrera que cursaron los estudiantes. Estas variables mostraron coeficientes de regresión estandarizados mínimos, razón por la cual este resultado debe considerarse apenas como un indicio de la influencia que estas variables tienen en el status ocupacional de los estudiantes. Resultado que no es una evidencia contundente de considerar:

³⁹⁸ Cf. Otras habilidades y actitudes del perfil del egresado de las licenciaturas en contaduría y administración se presentan en los cuadros núm. 12 y 15, y las del perfil específico se muestran en los cuadros núm. 14 y 18.

Resultados de la Investigación

- Los estudiantes de mayor edad no ocupen puestos acordes con sus estudios, de mayor jerarquía y responsabilidad. Es probable que la edad esté relacionada con el desempeño, la productividad, el ausentismo, la rotación, entre otras variables, etc.³⁹⁹, empero, no lo está de manera importante con el status ocupacional de los estudiantes, de acuerdo con los resultados de esta investigación.
- Si bien es cierto, la habilidad de toma de decisiones es una habilidad importante en el desempeño de los profesionales en contaduría y administración, además, está incluida en los perfiles de egreso de estas licenciaturas (Cf. cuadros núm. 12 y 15. Sin embargo, los resultados de esta investigación no indican una relación importante de la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas con el status ocupacional, lo que implica que las puntuaciones de los estudiantes en esta variable son muy semejantes en los alumnos que no trabajan, los que ocupan puestos no relacionados con los estudios, los que ocupan puestos relacionados con sus estudios de nivel operativo o de mayor jerarquía. Muy probablemente como refiere Livingston los programas educativos sobre administración, característicamente dan gran importancia al desarrollo de la habilidad para resolver problemas y tomar decisiones. Livingston, también refiere la solución de problemas y la toma de decisiones en el aula exigen lo que los psicólogos llaman "conducta respondiente". Este tipo de conducta es la que permite que una persona obtenga calificaciones altas en sus exámenes, incluso aunque nunca más en la vida vuelva a usar lo que ha aprendido en la escuela. Por otro lado, el éxito y la realización en el trabajo exigen otro tipo de conducta, misma que se denomina "conducta operante". El encontrar problemas y oportunidades, el iniciar actividades y llevarlas a cabo para alcanzar los resultados deseados precisan de ejercicio de la conducta operante, sin embargo, ésta no se mide con exámenes ni se desarrolla mediante discusiones en el aula. La conducta operante sólo se puede desarrollar cuando se hace aquello que se tiene que hacer. La instrucción para la solución de problemas y la toma de decisiones, con gran frecuencia conduce a los aspirantes a administradores que expliquen y defiendan su razonamiento, y no que pongan en práctica sus decisiones, o ni siquiera que proyecten, en la realidad, su instrumentación.⁴⁰⁰
- La carrera cursada, licenciatura en contaduría o administración, al estar asociada con el status ocupacional en forma mínima es un indicio de la relación de esta variable, no obstante que el campo de actuación profesional de estas dos licenciaturas es diferente. Ciertamente, con los resultados de esta investigación no existe una relación importante entre el status ocupacional de los estudiantes y la habilidad de toma de decisiones en las dos dimensiones consideradas.

Por otro lado, ninguna de las características personales en y para el trabajo y la habilidad de toma de decisiones con base en textos estuvieron asociadas con el status ocupacional, de acuerdo a la solución final del modelo C. Resultado que indica que estas características están presentes en estudiantes en diferente grado, sin

³⁹⁹ Cf. Robbins Stephen P., *Comportamiento Organizacional*, México, Prentice Hall Hispanoamericana S.A., 1996, 7ª. Edición. p. 83.

⁴⁰⁰ Livingston, 1972, *op. cit.*, pp. 6-7.

mostrar una asociación importante con el status ocupacional. Según refieren Pascarella y Terenzini⁴⁰¹, la universidad forma características de la personalidad, habilidades, actitudes y formas de comportamiento en los estudiantes que son valuadas por los empleadores al ocupar un puesto, sin embargo, con los resultados de esta investigación parece no existir una relación entre las características personales de los estudiantes y los requerimientos que debieron haber cubierto de acuerdo con el status ocupacional que tenían al momento de realizar la investigación. Es decir, estas características personales están presentes en los estudiantes, no existen puntuaciones buenas o malas, correctas o incorrectas, únicamente que no estuvieron asociadas al status ocupacional de los estudiantes, razón por la cual no puede afirmarse que los estudiante con mayor status ocupacional les caracterizan y tienen algunos atributos personales que podrían llevarles a incorporarse al mercado de trabajo y ocupar puestos acordes a los estudios cursados, comparativamente con los de menos status ocupacional.

La escolaridad de los padres no mostró relación directa con el status ocupacional de los estudiantes, resultado muy semejante a las consideraciones de Smart y Pascarella⁴⁰², Blau y Duncan, y Sewell y Hauser *et. al.*⁴⁰³ en el sentido que no existe una relación importante entre la escolaridad de los padres y el status ocupacional de los estudiantes. El sexo, de igual forma, no estuvo asociado directamente al status ocupacional, indicando con ello que las oportunidades de ocupar un puesto de mayor jerarquía y responsabilidad son las mismas tanto para los hombres como para las mujeres, es decir, con estos resultados no se aprecian evidencias de un entorno sexo-tipificador a favor de los hombres, más bien, una igualdad de condiciones y oportunidades en el status ocupacional de los estudiantes de ambos sexos.

Finalmente, contra lo esperado, el desempeño escolar de los estudiantes considerando su promedio real de calificaciones, no estuvo asociado al status ocupacional de forma directa. De alguna forma, para Pascarella y Terenzini⁴⁰⁴ el desempeño escolar del estudiante no tiene una relación lineal directa con el status ocupacional, argumentando estos autores que los estudiantes con diferente status ocupacional tienen el mismo grado de desempeño escolar. Sin embargo, Smart y Pascarella⁴⁰⁵ refieren una asociación entre estas variables, dado que ambas son logros de los estudiantes. Lo cierto es que, de acuerdo con los resultados de esta investigación, no existe asociación alguna entre el promedio real de calificaciones obtenidas por los estudiantes durante los diez semestres de las licenciaturas cursadas, de acuerdo con el plan de estudios, y su status ocupacional al décimo semestre de sus estudios.

Para Livingston⁴⁰⁶ la falta de correlación entre el promedio de calificaciones y el éxito de los estudiantes en el ámbito laboral puede asombrar a quienes confieren

⁴⁰¹ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, p. 429.

⁴⁰² Smart y Pascarella. 1986. *op. cit.*, pp. 530-531.

⁴⁰³ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, p. 370.

⁴⁰⁴ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, p. 427.

⁴⁰⁵ Smart y Pascarella. 1986. *op. cit.*, pp. 530-532.

⁴⁰⁶ Livingston. 1972. *op. cit.*, pp. 4-5.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

demasiado valor a los logros académicos. Empero, las calificaciones de quienes están en la escuela, o de quienes se han graduado, no pronostican la calidad del rendimiento de un individuo. Evidentemente, refiere Livingston, aquello que aprende un estudiante sobre administración en las escuelas superiores, medido de acuerdo con las calificaciones que obtiene, no le prepara para lograr una carrera exitosa en el mundo de los negocios. La capacidad académica no garantiza que un individuo pueda aprender aquello que precisa saber para lograr una carrera en campos que implican liderato, cambio, progreso o trabajo con otras personas. La consideración de este indicador ha llevado a las universidades y las organizaciones empresariales a rechazar un porcentaje elevadísimo de personas que poseen diversas capacidades, mismas que no se reflejan en el desempeño escolar.

Desde el punto de vista estructural funcionalista⁴⁰⁷ las personas más calificadas serán aquellas que las empresas han seleccionado para ocupar puestos, de ahí que la selección que hacen las empresas permite identificar a los más y mejor preparados. Con los resultados de esta investigación puede apreciarse que no precisamente los más o mejor preparados, con base en su desempeño escolar, están empleados en puestos relacionados con sus estudios u ocupan puestos de más responsabilidad y jerarquía. Ante esto nos encontramos en una sociedad que no precisamente recompensa el mérito obtenido por el estudiante durante sus estudios de licenciatura mediante el otorgamiento de un puesto acorde a sus estudios cursados. Es decir, el estudiante con más alto desempeño escolar no tiene garantizado su acceso al mercado de trabajo, dado que ésto es debido a múltiples factores. Es este resultado, evidencia que los estudios de nivel profesional son un requisito para el acceso al mercado de trabajo fungiendo éstos como una credencial que garantiza habilidades, conocimientos y actitudes, estén o no presentes en los estudiantes. En cierto sentido los empleadores han contratado a los estudiantes por poseer habilidades, características, conocimientos y actitudes que han sido deseables para ocupar un puesto determinado, empleando los estudios cursados como una credencial que garantiza la formación de un profesional y en cuyo desempeño escolar no necesariamente se reflejan.⁴⁰⁸

El hecho de utilizar al desempeño escolar como una indicador para evaluar la capacidad de un estudiante ya sea en la obtención de un puesto o para el otorgamiento de estímulos o premios a su desempeño, propicia que se dejen fuera de estas oportunidades estudiantes que quizá:

- Por incorporarse al mercado de trabajo y adquirir experiencia laboral durante su proceso de formación profesional vieron mermado su desempeño escolar. Sin embargo, estos estudiantes ya no serán considerados como alumnos sobresalientes, empero habrán ganado experiencias en el ámbito laboral y se habrán socializado a fin de aprender de las empresas y/o aplicar, en la medida de lo posible, lo aprendido en clase.

⁴⁰⁷ Peña de la Mora. 1989. *op. cit.*, pp. 36-37.

⁴⁰⁸ Pascarella y Terenzini. 1991. *op. cit.*, pp. 429-430.

- Tienen otras cualidades, habilidades o capacidades que el desempeño escolar no captura en su medición, y que no se llegan a valorar, sobre todo, cuando el desempeño escolar no es alto.

Pareciera que los estudiantes con bajo rendimiento escolar tienen el reto de sobresalir en su trabajo a fin de eliminar el estereotipo que el bajo desempeño escolar va creando en ellos, hasta que no se generen otras formas de evaluar el desempeño de los estudiantes en su paso por la universidad, especialmente en el proceso de formación profesional recibido.

Con las anteriores consideraciones es necesario generar otras formas de evaluación del desempeño del estudiante durante el proceso de formación profesional que permitan evaluar en forma explícita la formación que ha recibido, más allá del sólo dominio de ciertos conocimientos. De tal forma que permitan evaluar el perfil de egreso que se señala en los planes de estudio a fin de poder retroalimentar a los sistemas educativos y al estudiante, y se generen las acciones pertinentes con el objeto de que la formación que recibe el estudiante sea la esperada. Esta consideración surge, principalmente, porque muchos de los esfuerzos de los estudiantes se encaminan a obtener un alto promedio de calificaciones, situación que provoca que el estudiante oriente su trabajo escolar a la evaluación y la acreditación, dejando en segundo término su formación.⁴⁰⁹ Y, luego, al darse cuenta de la necesidad de adquirir experiencia para vincular lo aprendido en clase se incorpora al mercado de trabajo para complementar su formación profesional.

También las instituciones de educación superior centran demasiada atención en la búsqueda de altos niveles de desempeño escolar en los estudiantes. Incluso diseñan mecanismos para estimular este desempeño, tal es el caso de los programas de alta exigencia académica y otros reconocimientos para alumnos sobresalientes que, sin lugar a dudas, son un estímulo para los estudiantes. A decir verdad, la evaluación⁴¹⁰ que se hace a los estudiantes en cada asignatura se centra, las más de las veces, en⁴¹¹:

- Realizar un examen "A" que contemple:
 - Practicar tres exámenes para evaluar los temas vistos, los cuales no deben ser acumulativos.
 - Participación en clase, tareas de casa, investigación sobre temas específicos, controles de lecturas, exposiciones orales de temas del programa, asistencia a clase.
 - Practica final o trabajo final.
- Realizar un examen "B", lo presenta el alumno en caso de no haber acreditado el examen "A" y lo que renuncian a la evaluación del examen "A".

⁴⁰⁹ Peña de la Mora. 1989, *op. cit.*, p. 48.

⁴¹⁰ Una lectura obligada para todo académico, especialmente el capítulo "Crítica a los exámenes" es: Landsheere, Gilbert, *Evaluación continua y exámenes*, Buenos Aires. Editorial el Ateneo, 1973. Obra que, mediante un conjunto de estudios empíricos, muestra cómo en las prácticas de calificación de un examen existen muchos problemas.

⁴¹¹ *Cf.* Facultad de Contaduría y Administración. Plan de Estudio 1993. Tomo 1 y Tomo II. México, McGrawHill.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Es por tanto, importante considerar nuevas formas de evaluación de los resultados del proceso de formación profesional que siguen los estudiantes, y de nuevos diseños a los procesos de formación profesional que garantice la formación de profesionales de acuerdo al perfil previamente definido.

Tomando en cuenta que en las instituciones de educación superior se pone énfasis de manera importante al desempeño escolar de los estudiantes considero pertinente tomar en cuenta lo siguiente:

- El florecimiento de exámenes de índole selectiva parece característica de condiciones culturales del siglo XIX.⁴¹² Bordieu y Weber⁴¹³ consideraban a la certificación de exámenes como formas de acceso a puestos burocráticos altos, de ahí que adquiera un sentido específico en la selección de personal al momento en que los empleadores ligan la concesión de puestos a las calificaciones y títulos de los aspirantes. Según refiere Weber⁴¹⁴, el proceso moderno de plena burocratización saca a relucir necesariamente el sistema de exámenes racionales, especializados y expertos, la burocratización del capitalismo, con su demanda de técnicos, empleados, etc., con una instrucción experta ha introducido estos exámenes en todo el mundo, proceso que recibe impulso adicional gracias al prestigio social de los certificados adquiridos por medio de estos exámenes. Añade Weber, el desarrollo del diploma universitario y el clamor universal en favor de la creación de certificados educacionales en todos los campos favorecen la formación de un estrato privilegiado de personas.
- El problema primordial radica en la consideración que tenemos respecto a los exámenes, a la evaluación de los estudiantes y a la certificación misma. Se tiene la idea que tras las evaluaciones del rendimiento del estudiante hay una búsqueda de saberes, hábitos y actitudes apropiados para sectores productivos y laborales⁴¹⁵. Al respecto, existen diversos argumentos. Según refiere Gómez, lo que acreditan en realidad los títulos universitarios es la posesión de ciertos valores y conductas y no el nivel de competencia técnica o logro académico de una persona. Bordieu y Passeron⁴¹⁶ señalan que mediante el examen se legitima (a través de una violencia simbólica) un saber frente a otros que parecen devaluados. El título escolar (bachillerato, licenciatura o doctorado), agregan estos autores, sólo indica un grado de socialización escolar y por tanto la inculcación de valores, y no la preparación para algo específico, es también, un requisito para ingresar en una red de relaciones sociales.
- Díaz Barriga⁴¹⁷ argumenta que el estudiante asiste a la escuela para acreditar. La credencial educativa se encuentra más vinculada al desarrollo del capitalismo, resultando ser los exámenes una convención por medio de la cual la escuela certifica un conocimiento. De acuerdo a lo referido por este autor la contratación

⁴¹² Landsheere. Gilbert de "Crítica a los exámenes". en Díaz Barriga Ángel (Compilador). *El examen: textos para su historia y debate*. México. UNAM. 1993, p. 291.

⁴¹³ Glazman, 1990. *op. cit.*, p. 191.

⁴¹⁴ Weber, Max. "La racionalización de la educación", en Díaz Barriga, 1993, *op. cit.*, pp. 114-115.

⁴¹⁵ Glazman, 1990. *op. cit.*, p. 192.

⁴¹⁶ Bordieu P. y Passeron J. *La reproducción*. Barcelona. Ed. Laia. 1977, p. 191.

⁴¹⁷ Díaz Barriga 1993. *op. cit.* pp. 26-28.

del egresado no depende de sus calificaciones dado que obedece a factores totalmente independientes al proceso escolar. Respecto a este último argumento el autor no muestra evidencias empíricas que lo sustenten, sin embargo los resultados de esta investigación parecen apoyar las consideraciones antes referidas respecto a que el rendimiento del estudiante reflejado en sus calificaciones no es un factor que este asociado al status ocupacional que pueda tener. Sin embargo, dicho status en gran medida se genera a partir del paso del estudiante por la universidad y el alto promedio en sus calificaciones es ampliamente buscado por éstos y considerado por los empleadores que los contratan.

Es por ello que se hace necesario en un futuro considerar otras formas de evaluación, como es el caso de la propuesta de Glazman⁴¹⁸ de reincorporar como crédito universitario el reconocimiento de la práctica laboral, o bien otras formas más innovadoras y congruentes con el momento en que actualmente vivimos. Esto, como señala Díaz Barriga⁴¹⁹, con el fin de que la pedagogía al preocuparse técnicamente por los exámenes y la calificación no caiga en la trampa que le ha impedido percibir y estudiar los grandes problemas de la educación.

Respecto a otros de los resultados obtenidos en la prueba del modelo C se tienen las siguientes consideraciones. Tres de las características personales en y para el trabajo no fueron explicadas con las variables consideradas en esta investigación, en trece características se explicó su varianza en porcentajes bajos (de 2 al 8%), únicamente el razonamiento con datos se explicó su varianza en un 18%. Estos resultados pueden deberse a que la genética da cuenta de, aproximadamente, un 50% de las diferencias de personalidad y más del 30% se debe a factores ambientales y de entrenamiento⁴²⁰, consideración muy semejante al enfoque interaccionista de personalidad ocupacional de Saville & Holdsworth, el cual sustenta que todo comportamiento está influido por situaciones ambientales o externas al individuo, por diferencias biológicas y por voluntad del mismo individuo.⁴²¹ Es pues, importante la consideración de otras variables que permitan explicar un mayor porcentaje de las características personales en y para el trabajo, sin embargo el hecho que, especialmente, el desempeño escolar y la experiencia laboral, además de las otras variables independientes consideradas en esta investigación (carrera cursada, el sexo, la edad, la habilidad de toma de decisiones, la escolaridad de los padres) no explicaran altos porcentajes de varianza de éstas indica:

- El desempeño escolar y las evaluaciones a éste no dan cuenta de las características de la personalidad en y para el trabajo. Este resultado no indica que estas características no están presentes en los estudiante, más bien, el desempeño escolar no es un predictor de ellas y como variable independiente contribuye en una mínima parte a explicar la varianza en ellas. Con los resultados de esta investigación se tiene que un alto desempeño escolar en los estudiantes no indica altas puntuaciones en las características personales. Sin embargo, habría que

⁴¹⁸ Glazman, 1990, *op. cit.*, p. 194.

⁴¹⁹ Díaz Barriga, 1993, *op. cit.*, p. 28.

⁴²⁰ Robbins, 1996, *op. cit.*, pp. 90-92.

⁴²¹ Saville & Holdsworth, 1990, *op. cit.*, p. 17.

Resultados de la Investigación

cuestionar cuáles son los mecanismos para conformar las características personales en y para el trabajo en los estudiantes, existe algún mecanismo formal para desarrollarlas en los estudiantes, o bien, esto se deja a la mano invisible del proceso enseñanza-aprendizaje. Consideraciones que habrá que tener presente cuando se trate del diseño de los planes y programas de estudio y se formulen los mecanismos para formar el perfil de egreso en los estudiantes, según la licenciatura de que se trate.

- De igual forma, la experiencia laboral como variable independiente de las características personales no explica porcentajes importantes de la varianza de cada una de ellas. Resultado que indica que la mayor experiencia laboral no necesariamente está asociada a puntuaciones altas en las características personales. Dicho en otras palabras, mayor experiencia laboral en los estudiantes no garantiza la conformación de las características personales en y para el trabajo. Este resultado es evidencia de la influencia de otras variables, con lo que, nuevamente, no puede garantizarse en los estudiantes con mayor experiencia laboral la presencia de altas puntuaciones en estas características personales. Además, la experiencia laboral no forma parte del plan de estudios y no necesariamente tiene un plan formal para que el estudiante tenga aprendizajes de ésta.
- La habilidad de toma de decisiones, en sus dos dimensiones, estuvo asociada, con coeficientes de regresión estandarizados mínimos, a las características: sociabilidad, influencia, dinamismo y razonamiento con datos. Sin embargo, los bajos coeficientes de regresión estandarizados no permite afirmar de manera contundente una relación importante entre esta habilidad y las características personales consideradas en esta investigación.
- Únicamente la escolaridad del padre estuvo asociada a tres características personales: sociabilidad, influencia e innovación. Sin embargo los coeficientes de regresión estandarizados fueron bajos, razón por la cual no existe una influencia importante para explicar la varianza en las características personales.
- La carrera cursada como variable independiente mostró el coeficiente de regresión estandarizado más alto como variable independiente con el razonamiento con datos, resultado que indica altas puntuaciones de esta característica en los estudiantes de la licenciatura en contaduría comparativamente con los de la licenciatura en administración, es decir, la preferencia para trabajar con datos y cifras está presente en mayor grado en los estudiantes de la licenciatura en contaduría, resultado que concuerda con el perfil de egreso de estas licenciaturas y que indica ser una característica que se va conformando en los estudiantes de esta licenciatura.
- El sexo mostró el coeficiente de regresión estandarizado más alto con la característica método, lo que indica una mayor preferencia para planear y trabajar en ambientes estructurados, con orden y precisión en los hombres que en las mujeres.

Finalmente, el razonamiento con datos fue la característica personal con el más alto porcentaje de varianza explicada, en cuya explicación la carrera cursada tiene un peso importante a favor de la licenciatura en contaduría.

La experiencia laboral, si bien se explicó en un 8%, la variable independiente con el más alto coeficiente de regresión estandarizado fue la edad. Este resultado indica mayor experiencia laboral en estudiantes de mayor edad, con lo que la edad tiene una relación directa e indirecta con el status ocupacional del estudiante. Muy probablemente porque cuando el estudiante tiene mayor edad está conformando en él mayor responsabilidad y madurez para conducir su propia vida.

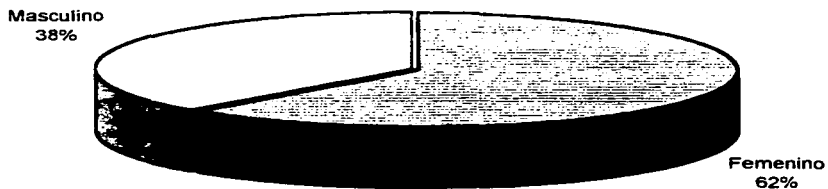
Por lo que se refiere al desempeño escolar, esta variable dependiente estuvo explicada en un 34%, en cuya explicación participan ocho variables independientes, lo que indica que en la obtención de altos niveles de desempeño escolar influyen diferentes factores, inherentes al estudiante y al sistema educativo. La variable con el más alto coeficiente de regresión estandarizado fue la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas, lo que hace evidente un alto desempeño escolar en estudiantes con mayores puntuaciones en esta habilidad, muy probablemente, como señala Livingston⁴²², este resultado se debe a que la solución de problemas y la toma de decisiones en el aula exigen de una "conducta respondiente" que permite que una persona obtenga calificaciones altas en sus exámenes, incluso aunque nunca más en la vida vuelva a usar lo que ha aprendido en la escuela.

Finalmente la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas se explicó en un mínimo porcentaje (9%), en tanto que la habilidad de toma de decisiones con base en textos no se explicó con las variables consideradas en la investigación. Razón por la cual futuras investigaciones deben centrarse a la inclusión de otras variables que permitan explicar el desarrollo y la conformación de las aquí explicadas con bajos porcentajes tales como las características personales en y para el trabajo, la experiencia laboral, la habilidad de toma de decisiones y el status ocupacional, además de otras variables consideradas en los perfiles profesionales.

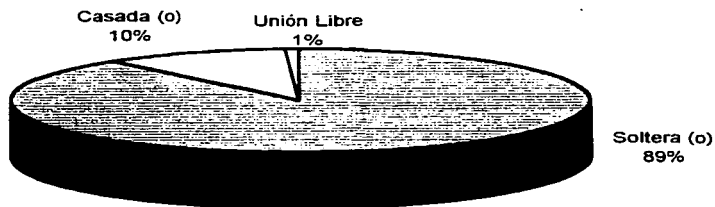
Otros factores propios de las empresas tales como el ramo de actividad al que pertenecen, el tipo y tamaño, deben considerarse en futuras investigaciones que pretendan identificar los factores que expliquen el status ocupacional de los profesionistas. Así también factores de índole económica como es el nivel de empleo, su expansión o contracción, la oferta de empleos por parte de las organizaciones y la demanda de Universidades, tanto públicas como privadas, entre otras.

⁴²² Livingston, 1972, *op. cit.*, p. 7.

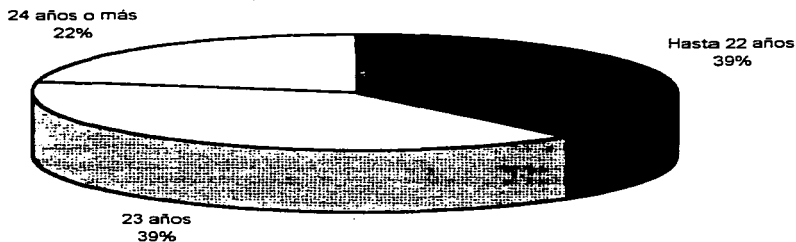
Gráfica No. 1
Estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración por Sexo



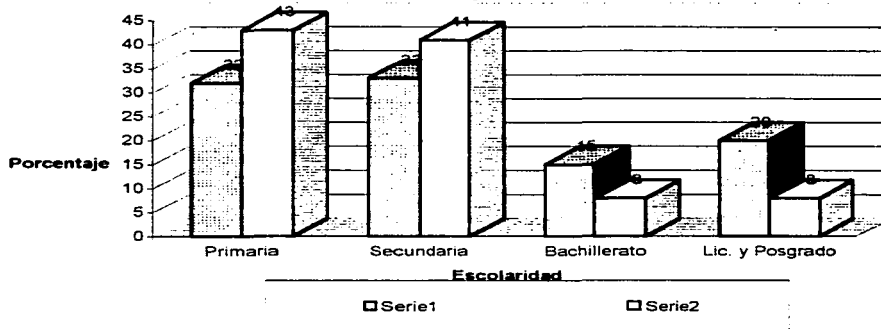
Gráfica No. 2
Estado Civil de los Estudiantes de las Licenciaturas en
Contaduría y Administración



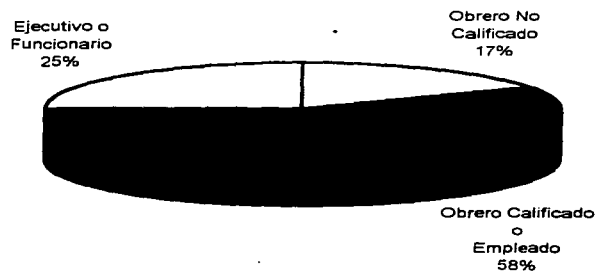
Gráfica No. 3
Edad en Rangos de los Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



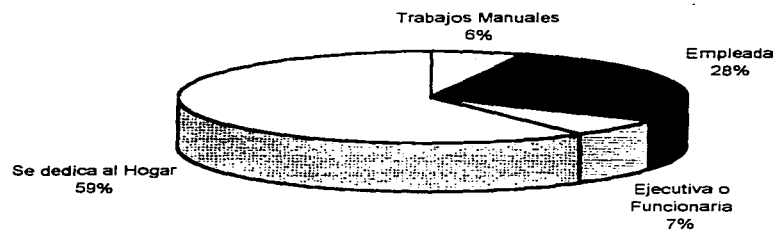
Gráfica No. 4
Escolaridad de los Padres de los Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



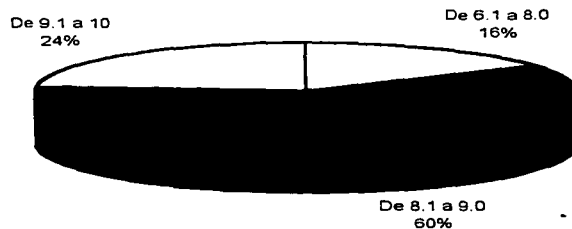
Gráfica No. 5
Ocupación de los Padres de los Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



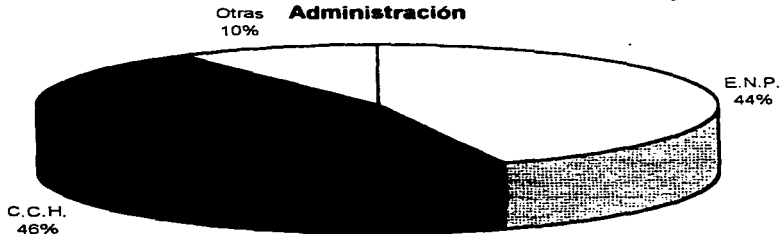
Gráfica No. 6
Ocupación de las Madres de los Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



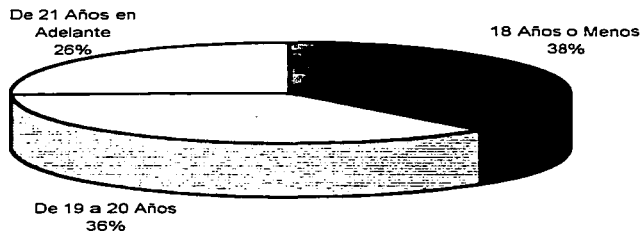
Gráfica No. 7
Porcentaje de Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración de acuerdo al Promedio de Bachillerato



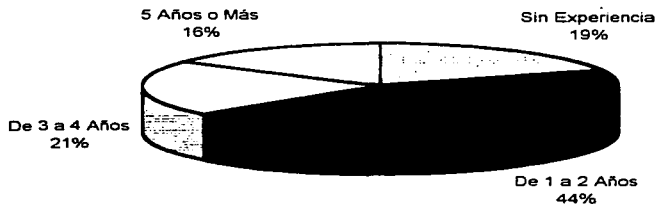
Gráfica No. 8
Escuela de Procedencia de Bachillerato de los Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



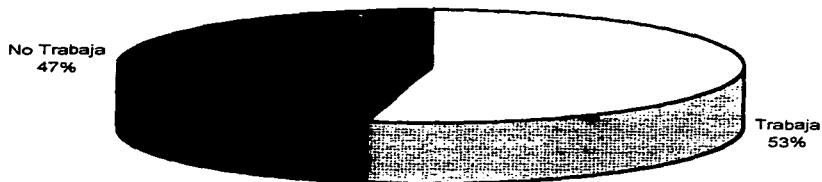
Gráfica No. 9
Edad en que empezaron a trabajar los Alumnos
de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



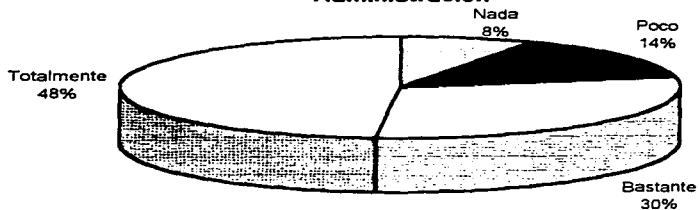
Gráfica No. 10
Experiencia Laboral de los Alumnos
de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



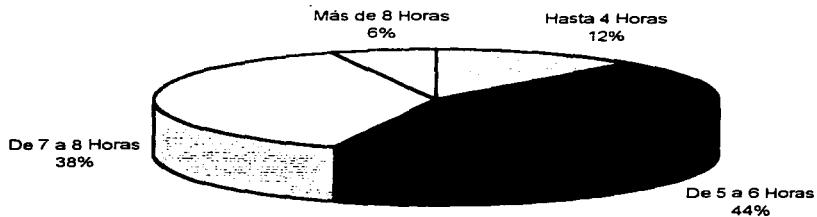
Gráfica No. 11
Situación Laboral Actual
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



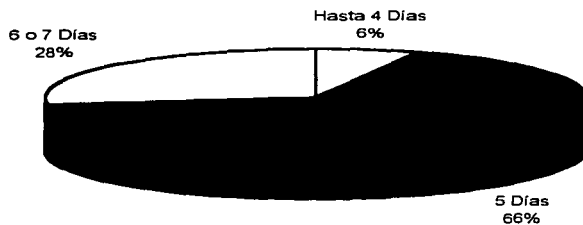
Gráfica No. 12
Relación del Trabajo con la Carrera
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



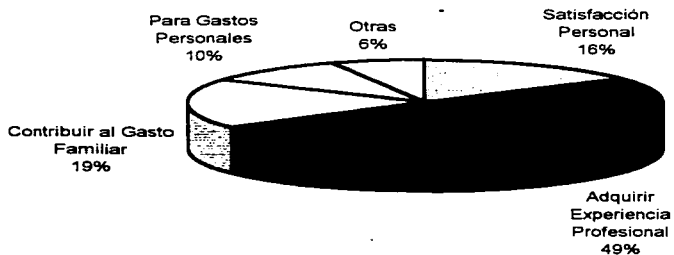
Gráfica No. 13
No. de Horas de Trabajo al Día
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



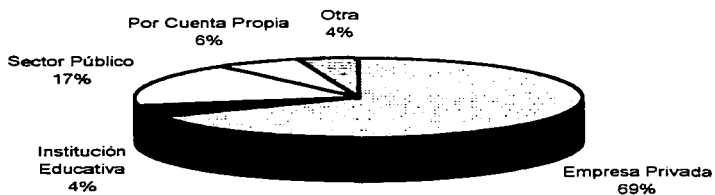
Gráfica No. 14
No. de Días de Trabajo a la Semana
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



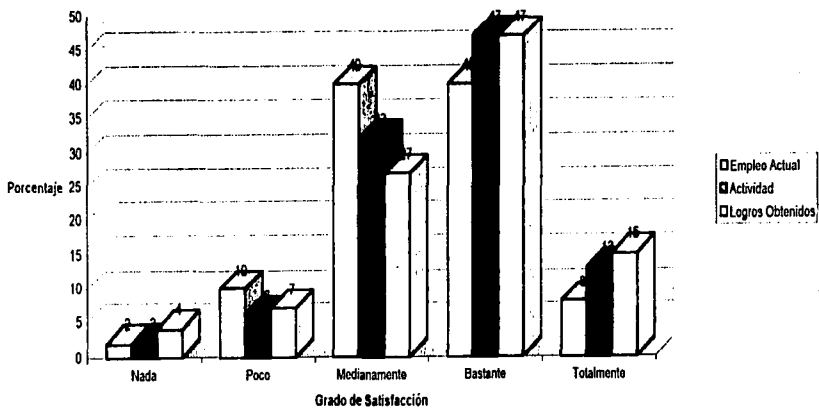
Gráfica No. 15
Principal Razón por la que Trabajan los
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



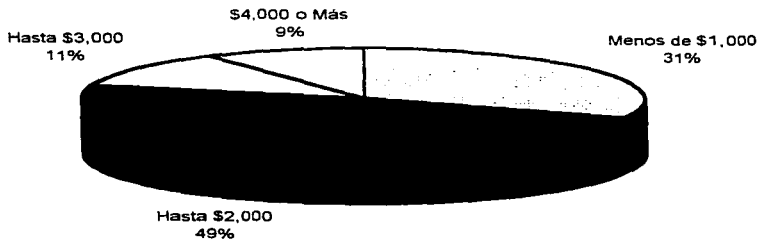
Gráfica No. 16
Tipo de Organización donde Trabajan los
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



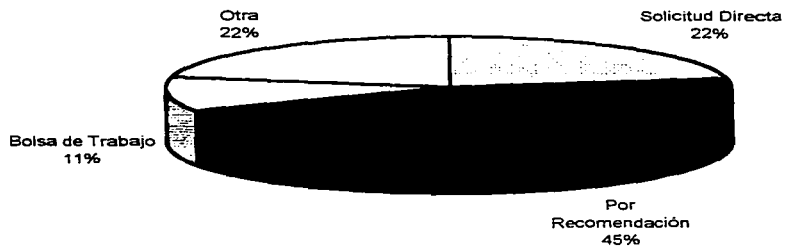
Gráfica No. 17
Grado de Satisfacción con Aspectos del Trabajo de los Alumnos de
las Licenciaturas en Contaduría y Administración



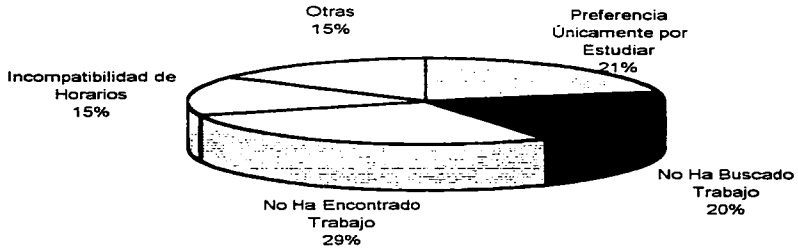
Gráfica No. 18
Ingresos Mensuales de los Alumnos de las
Licenciaturas en Contaduría y Administración



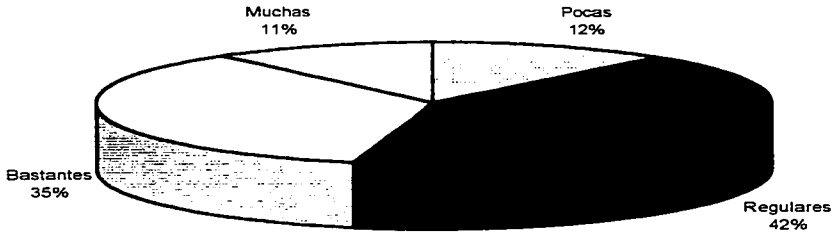
Gráfica No. 19
¿Cómo obtuvieron el Empleo Actual?
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



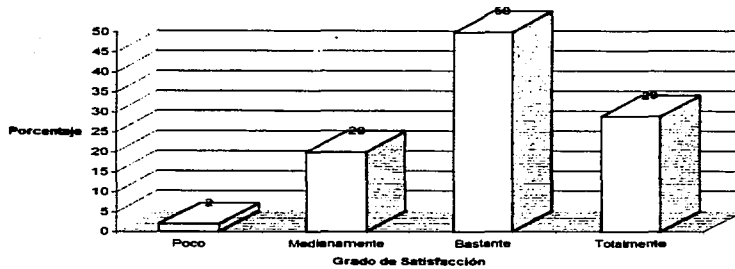
Gráfica No. 20
Principal Razón por la que no Trabajan los
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y
Administración



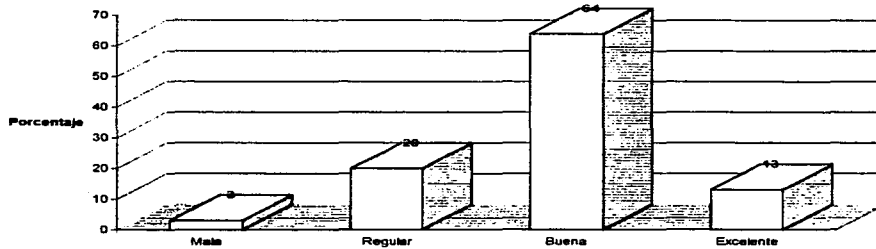
Gráfica No. 21
Opinión de las Oportunidades de Trabajo al Concluir la
Carrera. Alumnos de las Licenciaturas en
Contaduría y Administración



Gráfica No. 22
Grado de Satisfacción con la Carrera Cursada
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



Gráfica No. 23
Opinión del Grado de Calidad Académica en la Facultad
Alumnos de las Licenciaturas en Contaduría y Administración



Gráfica No. 26
Situación Laboral de los Alumnos de las Licenciaturas en
Contaduría y Administración

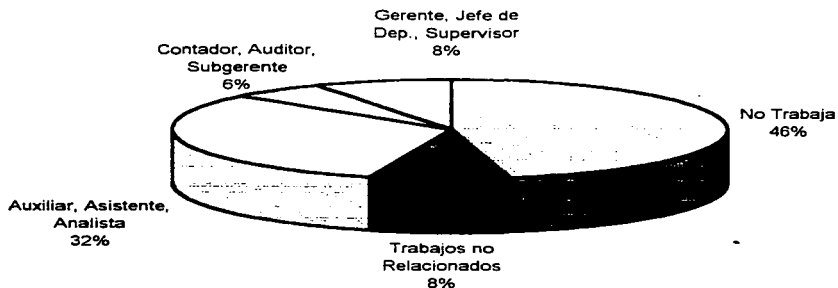


Tabla No. 12
Situación Laboral y relación con los estudios, de los
Alumnos de las Licenciaturas en Administración y
Contaduría

Situación Laboral y Relación con sus Estudios		
Situación	n	%
No Trabaja	149	46
Trabajo no relacionado	26	8
Auxiliar, Analista, Asistente	103	32
Contador, Auditor, Subgerente	18	6
Gerente, Jefe Dep. Empresario	26	8
T o t a l	322	100

Tabla No. 13
Estadísticas Descriptivas de los atributos personales de los
estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría y Administración

Variable	Media	Mediana	Moda	Varianza	DS	n
Competición	7.28	7.13	7.13	6.39	2.53	305
Conceptualización	6.79	7.00	7.13	4.50	2.12	305
Control Emocional	5.07	5.14	6.14	6.25	2.50	305
Decisión	5.33	5.14	6.14	4.72	2.17	305
Dinamismo	4.52	4.14	6.14	4.82	2.19	305
Empatía	8.41	8.11	8.11	9.80	3.13	305
Independencia	8.02	8.14	8.14	5.48	2.34	305
Influencia	7.57	7.25	6.13	7.74	2.78	305
Innovación	7.53	7.25	7.25	5.44	2.33	305
Logro	5.28	5.20	4.20	2.37	1.54	305
Método	7.01	7.17	7.17	3.47	1.86	305
Optimismo	7.42	7.29	8.14	5.00	2.24	305
Ortodoxia	6.15	6.00	5.11	7.33	2.71	305
Razonamiento con Datos	7.13	7.11	8.11	7.67	2.77	305
Relajamiento	4.40	4.17	4.17	3.44	1.86	305
Sociabilidad	6.53	7.00	7.14	5.12	2.26	305

Tabla No. 14
Estadísticas Descriptivas de la Habilidad de Toma de Decisiones de
los estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría y Administración

Variable	Media	Mediana	Moda	Varianza	DS	n
Toma de Decisiones con base en Tablas y Gráficas	14.27	14.00	11	37.93	6.16	320
Toma de Decisiones con base en Textos	15.40	16.00	16	25.77	5.08	320

Tabla No. 11
Estadísticas Descriptivas del Desempeño Escolar (Licenciatura), de
los estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría y Administración

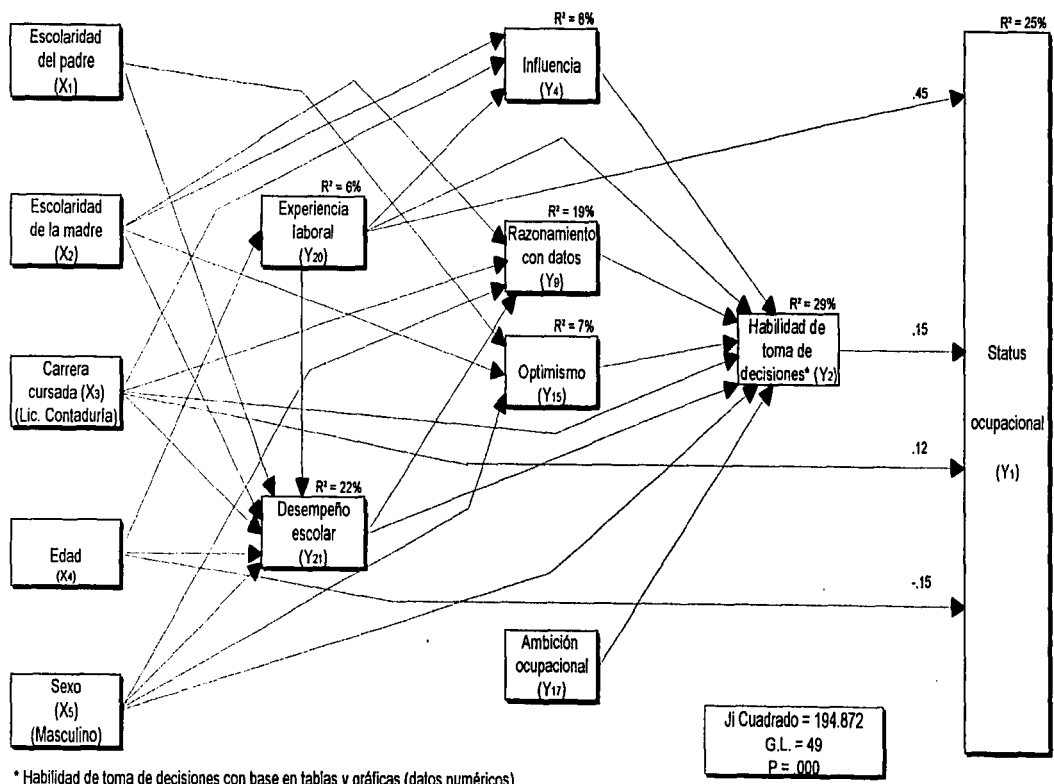
Variable	Media	Mediana	Moda	Varianza	DS	n
Promedio Real	7.42	7.23	8.00	2.024	1.423	315
Promedio Oficial	8.55	8.56	8.48	.312	.559	315

Tabla No. 15
Coefficientes de correlación entre las variables que se indican.
Estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría y Administración

Variable	Status Ocupacional	Escolaridad del Padre	Escolaridad de la Madre	Desempeño Escolar (Lic.) Promedio Real	Experiencia Laboral	Edad
Competición	.0478	.0397	.0308	.1572**	.0576	.0903
Conceptualización	-.0337	.0319	.0416	.0358	.0382	.0416
Control Emocional	-.0470	.0224	.0215	.0125	.0384	.1323*
Decisión	.0855	.0868	.1054	.0780	.0243	.0866
Dinamismo	.0787	.0150	.0853	.0920	.0889	.0071
Empatía	-.1140*	.0408	.0719	-.1440*	.0248	.0324
Independencia	.0059	.0088	.0602	.0594	.0046	.0284
Influencia	.0715	.1235*	.1219*	.0128	.1235*	.0598
Innovación	.1051	.1759**	.0965	.0129	.0776	.0482
Logro	.0798	.0466	.0697	.0298	.0100	.0036
Método	-.1497**	-.1031	.0943	.1684**	-.1307*	.0593
Optimismo	.0309	-.1136*	.0231	.0438	.0146	.0208
Ortodoxia	.0883	.0642	.0817	.0640	-.1121*	.0074
Razonamiento con Datos	.1303*	.0085	-.1147*	.1563**	.0267	-.1094*
Relajamiento	.0794	.0273	.1154*	.0830	.0232	.0258
Sociabilidad	.0619	.1082	.0183	.0015	.0006	.0321
Toma de Decisiones con base en Tablas y Gráficas	.2263***	.0381	.0718	.3262***	.0732	-.1687**
Toma de Decisiones con base en Textos	.1113*	.1285*	.1066*	.2221***	.0529	.0383

* P=.05; **P=.01; ***P=.001

Figura No. 5.2
 Variables incidentes en el status ocupacional de los estudiantes de
 las licenciaturas en Contaduría y Administración
 Estimación final del modelo A



* Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (datos numéricos).

Tabla No.
Estimación final del modelo A
Coefficientes de Regresión Estimados (Estandarizados)

Variables Independientes	Variables Dependientes						
	Status Ocupacional	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Optimismo	Razonamiento con datos	Influencia	Desempeño escolar	Experiencia laboral
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	.15						
Experiencia Laboral	.45	.11			.19	-.12	
Desempeño escolar		.39		.24			
Carrera: Lic. en Contaduría	.12	.17		.32	-.13	-.13	
Edad	-.15					-.34	.24
Sexo		.17	-.16	.18		-.11	
Escolaridad del padre			-.14			.15	
Escolaridad de la madre			.14	-.13	.15	-.12	
Ambición ocupacional		-.10					
Optimismo		.12					
Influencia		.18					
Razonamiento con datos		.17					
Coefficiente de determinación (R ²)	.25	.29	.07	.19	.08	.22	.06

Tabla No
Estimación final del modelo A
Matriz de correlaciones de las variables implicadas en el modelo

Variables	Edad	Experiencia Laboral	Sexo Masculino	Carrera cursada Lic Contaduría	Escolandar de la madre	Escolandar del padre	Desempeño escolar Licenciatura	Ambición ocupacional	Optimismo	Razonamiento con datos	Influencia	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Status Ocupacional
Edad	1 000												
Experiencia Laboral	237	1 000											
Sexo Masculino	000	000	1 000										
Carrera Lic Contaduría	000	000	000	1 000									
Escolandar de la madre	000	000	000	000	1 000								
Escolandar del padre	000	000	000	000	000	1 000							
Desempeño escolar	-372	-206	-108	-132	-123	146	1 000						
Ambición ocupacional	000	000	000	000	000	000	000	1 000					
Optimismo	000	000	-161	000	144	-138	-021	000	1 000				
Razonamiento con datos	-090	-050	155	290	-159	035	196	000	-053	1 000			
Influencia	045	188	000	-126	154	000	-041	000	022	-070	1 000		
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	-127	055	138	144	-029	046	351	-102	079	296	155	1 000	
Status Ocupacional	-058	428	020	137	-004	007	-003	-015	012	068	087	207	1 000

Tabla No
Estimación final del modelo A
Matriz de covarianzas de las variables implicadas en el modelo

Variables	Edad	Experiencia Laboral	Sexo Masculino	Carrera cursada Lic Contaduría	Escolandar de la madre	Escolandar del padre	Desempeño escolar Licenciatura	Ambición ocupacional	Optimismo	Razonamiento con datos	Influencia	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Status Ocupacional
Edad	1 341												
Experiencia Laboral	590	4 615											
Sexo Masculino	000	000	236										
Carrera Lic Contaduría	000	000	000	243									
Escolandar de la madre	000	000	000	000	16 511								
Escolandar del padre	000	000	000	000	000	22 890							
Desempeño escolar	-601	-616	-073	-091	-697	973	1 945						
Ambición ocupacional	000	000	000	000	000	000	000	2 380					
Optimismo	000	000	-175	000	1 316	-1 483	-064	000	5 022				
Razonamiento con datos	-287	-295	207	393	-1 774	465	753	000	-325	7 559			
Influencia	142	1 109	000	-170	1 723	000	-157	000	137	-531	7 547		
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	-916	738	417	443	-747	1 386	3 052	-984	1 108	5 083	2 664	38 978	
Status Ocupacional	-117	1 604	017	118	-031	057	-007	-040	045	325	417	2 255	3 043

Tabla No
Estimación final del modelo A
Residuales Estandarizados de la Matriz de Covarianzas
Variables Implicadas en el Modelo

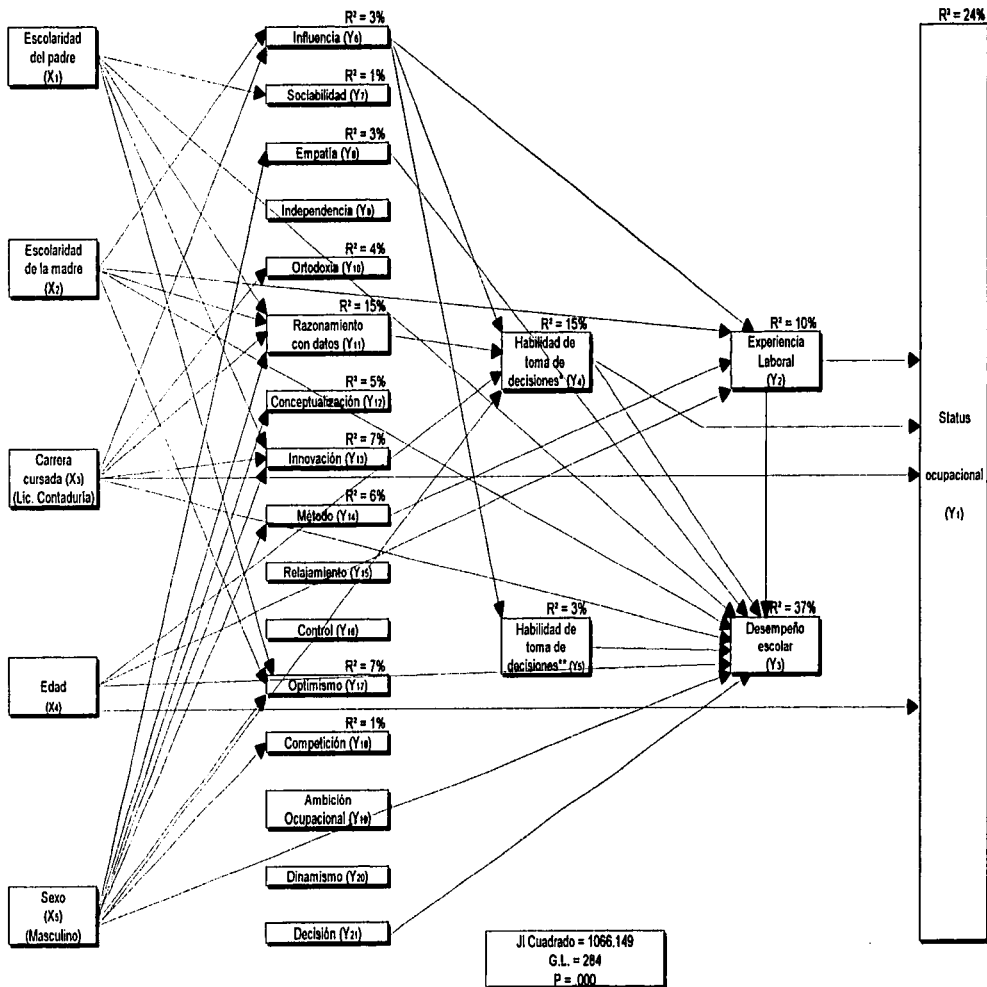
Variables	Edad	Experiencia Laboral	Sexo Masculino	Carrera cursada Lic. Contaduría	Escolaridad de la madre	Escolaridad del padre	Desempeño escolar Licenciatura	Ambición ocupacional	Optimismo	Razonamiento con datos	Influencia	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Status Ocupacional
Edad	.000												
Experiencia Laboral	.000	.000											
Sexo Masculino	2.361	2.157	.000										
Carrera Lic. Contaduría	-1.190	1.094	-.279	.000									
Escolaridad de la madre	-1.007	-1.740	2.549	-.051	.000								
Escolaridad del padre	-.899	-.890	2.724	-1.185	9.619	.000							
Desempeño escolar	-.099	-.288	-.951	.256	1.814	-.893	-.152						
Ambición ocupacional	.396	1.436	-.763	-.153	-1.003	-.795	.346	.000					
Optimismo	.581	.258	-.008	.215	-1.723	.943	-.766	.913	-.270				
Razonamiento con datos	-.014	.352	-.643	.142	.559	-.487	-.371	.835	-.509	-.166			
Influencia	.325	-.399	1.791	.043	-.192	2.138	.463	-.989	-4.297	-1.664	-.079		
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	-.851	.321	.106	.244	2.052	-.208	-.325	.206	-1.238	-.652	-.257	-.262	
Status Ocupacional	-.264	.160	2.324	.702	-.516	.471	-.119	1.836	-.228	.154	.438	.242	.167

3 Residuales >|2.58|
3 de 91 = 3.2 %
Porcentaje máximo permitido de residuales fuera de estos límites = 5%

Tabla No
Estimación final del modelo A
Efectos Totales

Variables	Edad	Experiencia laboral	Sexo Masculino	Carrera cursada Lic. Contaduría	Escolaridad de la madre	Escolaridad del padre	Desempeño Escolar	Ambición ocupacional	Optimismo	Razonamiento con datos	Influencia	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas
Experiencia Laboral	.440	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Desempeño escolar	-.448	-.081	-.311	-.374	-.042	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Optimismo	.000	.000	-.743	.000	.080	-.065	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Razonamiento con datos	-.214	-.039	.877	1.617	-.107	.020	.478	.000	.000	.000	.000	.000
Influencia	.105	.240	.000	-.701	.104	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	-.683	.262	1.770	1.826	-.045	.061	1.934	-.413	.334	.381	.412	.000
Status Ocupacional	-.087	.380	.073	.487	-.002	.002	.079	-.017	.014	.016	.017	.041

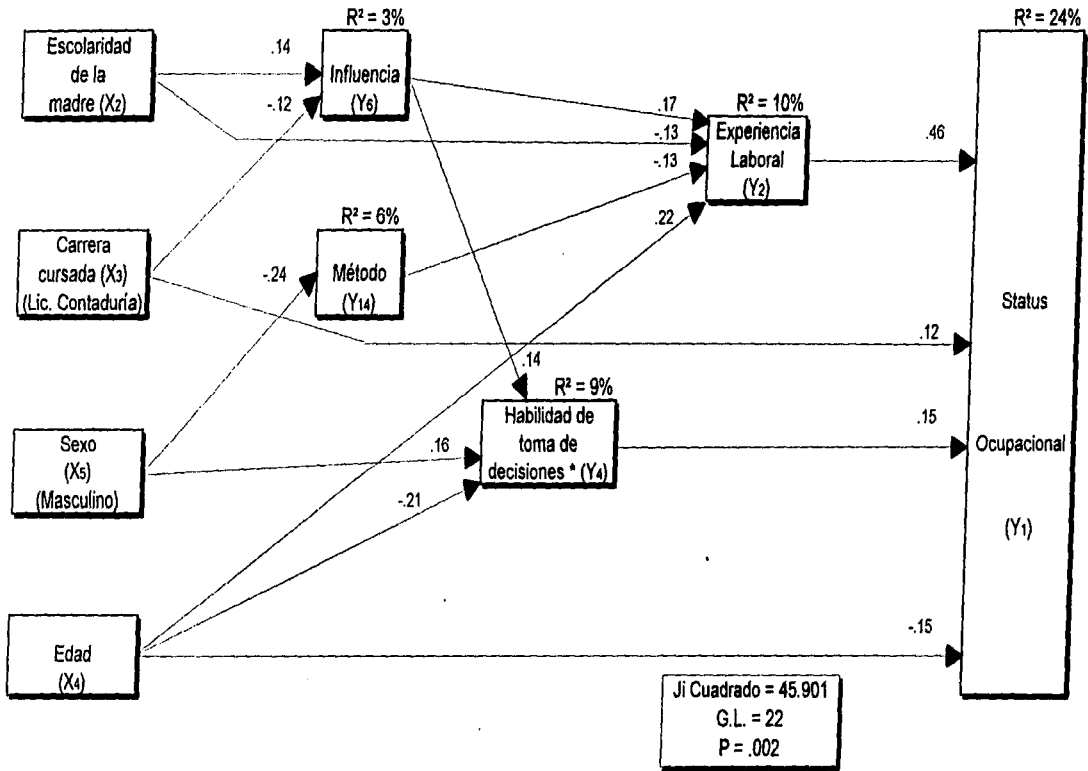
Figura No. 5.3
 Variables incidentes en el status ocupacional de los estudiantes de las licenciaturas en
 Contaduría y Administración
 Estimación del modelo B



* Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (datos numéricos).

** Habilidad de toma de decisiones con base en textos breves, semejantes a noticias periodísticas o informes ejecutivos.

Figura No. 5.4
Variables incidentes en el status ocupacional de los
estudiantes de las licenciaturas en Contaduría y
Administración
Estimación final del modelo B



*Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (datos numéricos).

Tabla No.
Estimación final del modelo B
Coefficientes de Regresión Estimados
(Estandarizados)

Variables Independientes	Variables Dependientes				
	Status Ocupacional	Experiencia Laboral	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Método	Influencia
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	.15				
Experiencia laboral	.46				
Carrera: Lic. en Contaduría	.12				-.12
Edad	-.15	.22	-.21		
Sexo			.16	-.24	
Escolaridad de la madre		-.12			.14
Método		-.13			
Influencia		.17	.14		
Coefficiente de determinación R ²	.24	.10	.09	.06	.03

Tabla No.
Estimación final del modelo B
Matriz de correlaciones de las variables implicadas en el
modelo

Variables	Sexo: Masculino	Carrera cursada: Lic. Contaduría	Escolaridad de la madre	Influencia	Método	Edad	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia laboral	Status Ocupacional
Sexo: Masculino	1.000								
Carrera cursada: Lic. Contaduría	.000	1.000							
Escolaridad de la madre	.000	.000	1.000						
Influencia	.000	-.115	.136	1.000					
Método	-.244	.000	.000	.000	1.000				
Edad	.000	.000	.000	.000	.000	1.000			
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	.160	-.016	.019	.138	-.039	-.210	1.000		
Experiencia Laboral	.032	-.020	-.101	.156	-.131	.219	-.019	1.000	
Status Ocupacional	.038	.106	-.043	.078	-.066	-.079	.167	.419	1.000

Tabla No.
Estimación final del modelo B
Matriz de covarianzas de las variables implicadas en el modelo

Variables	Sexo: Masculino	Carrera cursada: Lic. Contaduría	Escolaridad de la madre	Influencia	Método	Edad	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia laboral	Status Ocupacional
Sexo: Masculino	.236								
Carrera cursada: Lic. Contaduría	.000	.243							
Escolaridad de la madre	.000	.000	16.511						
Influencia	.000	-.155	1.514	7.482					
Método	-.216	.000	.000	.000	3.333				
Edad	.000	.000	.000	.000	.000	1.341			
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	.481	-.048	.472	2.333	-.442	-1.509	38.443		
Experiencia Laboral	.033	-.021	-.875	.912	-.514	.543	-.258	4.595	
Status Ocupacional	.032	.090	-.304	.368	-.208	-.159	1.794	1.558	3.005

Tabla No.
Estimación final del modelo B
Residuales Estandarizados de la Matriz de Covarianzas
Variables Implicadas en el Modelo

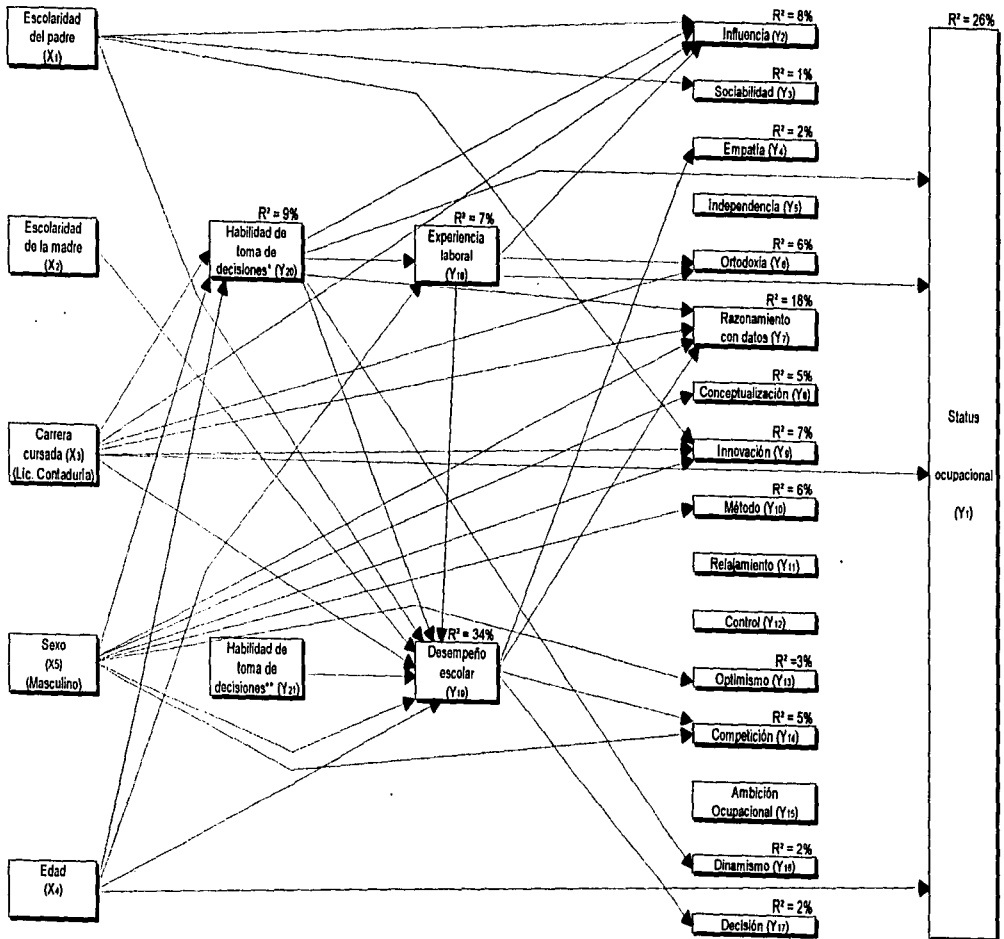
Variables	Sexo: Masculino	Carrera cursada: Lic. Contaduría	Escolaridad de la madre	Influencia	Método	Edad	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia laboral	Status Ocupacional
Sexo: Masculino	.000								
Carrera cursada: Lic. Contaduría	-.279	.000							
Escolaridad de la madre	2.549	-1.061	.000						
Influencia	1.799	-.142	.120	.023					
Método	.000	.762	-1.110	.536	.000				
Edad	2.361	-1.190	-1.007	1.079	-.069	.000			
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	-.246	2.957	1.252	.065	.655	.515	-.100		
Experiencia Laboral	1.621	1.430	-.063	.154	.213	.313	1.585	.053	
Status Ocupacional	2.039	1.256	.134	.616	-1.366	.084	.969	.357	.321

1 Residual > |2.58|
1 de 91 = 1 %
Porcentaje máximo permitido de residuales fuera de estos límites = 5%

Tabla No.
Estimación final del modelo B
Efectos Totales

Variables	Sexo: Masculino	Carrera cursada: Lic. Contaduría	Escolaridad de la madre	Influencia	Método	Edad	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia laboral
Influencia	.000	-.640	.092	.000	.000	.000	.000	.000
Método	-.918	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	2.041	-.199	.029	.312	.000	-1.125	.000	.000
Experiencia Laboral	.142	-.086	-.063	.135	-.154	.405	.000	.000
Status Ocupacional	.136	.372	-.018	.063	-.067	-.118	.041	.369

Figura No. 5.5
 Variables incidentes en el status ocupacional de los estudiantes de las licenciaturas en Contaduría y Administración
 Estimación del modelo C

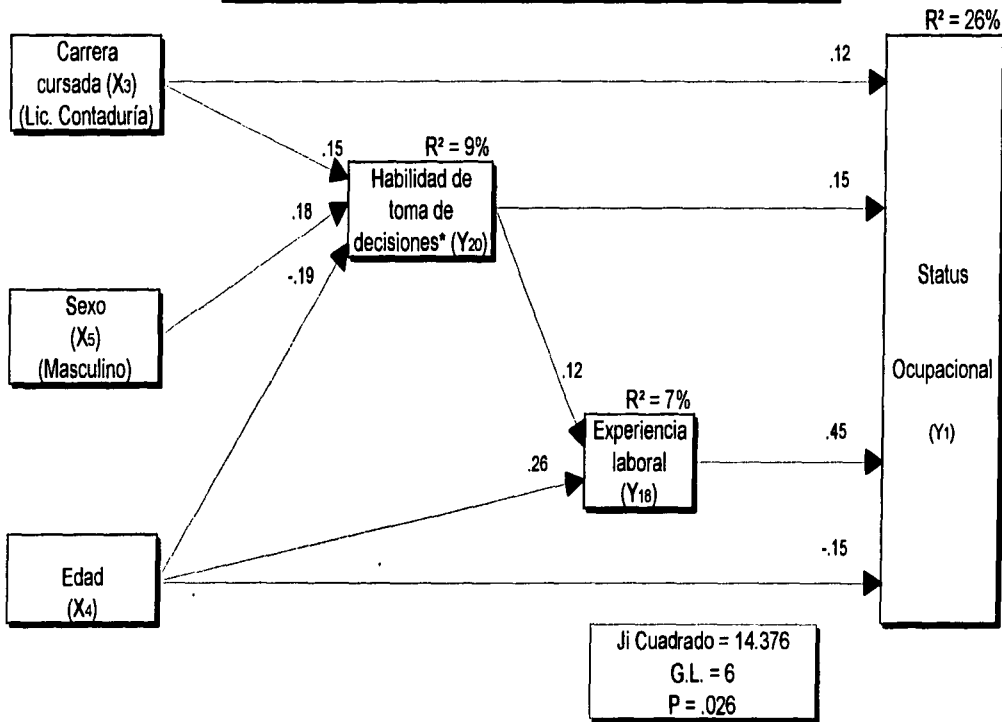


* Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (datos numéricos).

** Habilidad de toma de decisiones con base en textos breves, semejantes a noticias periodísticas o informes ejecutivos.

Jl Cuadrado = 1074.056
 G.L. = 286
 P = .000

Figura No. 5.6
VARIABLES INCIDENTES EN EL STATUS OCUPACIONAL DE LOS ESTUDIANTES
DE LAS LICENCIATURAS EN CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
ESTIMACIÓN FINAL DEL MODELO C



* Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas (datos numéricos).

Tabla No.
Estimación final del modelo C
Coefficientes de Regresión Estimados (Estandarizados)

Variables Independientes	Variables Dependientes		
	Status Ocupacional	Experiencia Laboral	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	.15	.12	
Experiencia laboral	.45		
Carrera: Lic. en Contaduría	.12		.15
Edad	-.15	.26	-.19
Sexo			.18
Coefficiente de determinación (R ²)	.26	.07	.09

Tabla No.
Estimación final del modelo C
Matriz de correlaciones de las variables implicadas en el modelo

Variables	Edad	Sexo	Carrera: Lic. en Contaduría	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia Laboral	Status Ocupacional
Edad	1.000					
Sexo	.000	1.000				
Carrera: Lic. Contaduría	.000	.000	1.000			
Habilidad de Toma de Decisiones con base en tablas y gráficas	-.193	.175	.149	1.000		
Experiencia Laboral	.236	.021	.018	.072	1.000	
Status Ocupacional	-.068	.035	.146	.223	.431	1.000

Tabla No.
Estimación final del modelo C
Matriz de covarianzas de las variables implicadas en el modelo

Variables	Edad	Sexo	Carrera: Lic. en Contaduría	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia Laboral	Status Ocupacional
Edad	1.341					
Sexo	.000	.236				
Carrera: Lic. Contaduría	.000	.000	.243			
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	-1.384	.525	.456	38.360		
Experiencia Laboral	.586	.022	.019	.956	4.612	
Status Ocupacional	-.138	.030	.126	2.419	1.621	3.063

Tabla No.
Modelo C
Residuales Estandarizados de la Matriz de Covarianzas
Variables Implicadas en el Modelo

Variables	Edad	Sexo	Carrera: Lic. en Contaduría	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia Laboral	Status Ocupacional
Edad	.000					
Sexo	2.361	.000				
Carrera: Lic. Contaduría	-1.190	-.279	.000			
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	.231	-.490	.179	-.074		
Experiencia Laboral	.128	1.779	.788	.048	.009	
Status Ocupacional	-.091	2.065	.552	-.007	.092	.087

0 Residuales > |2.58|
Porcentaje máximo permitido fuera de estos límites 5%

Tabla No.
Estimación final del modelo C
Efectos Totales

Variables	Edad	Sexo	Carrera: Lic. en Contaduría	Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	Experiencia Laboral
Habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas	-1.032	2.230	1.877	.000	.000
Experiencia Laboral	.437	.094	.079	.042	.000
Status Ocupacional	-.103	.126	.518	.057	.369

CONCLUSIONES

Bajo los diferentes enfoques teórico conceptuales que muestran algunas evidencias de la metamorfosis de la división del trabajo se identifican substanciales cambios en las organizaciones, en donde la tecnología y las economías abiertas han jugado un papel importante lo cual trae consigo nuevas formas de producción, división, organización y dirección del trabajo, que ha llevado a las empresas a requerir al recurso humano mejor y más preparado, en especial el de nivel profesional.

El recurso humano que requieren las organizaciones ha enfrentado la necesidad de prepararse y capacitarse constantemente para acceder a ellas. Hoy en día no sólo es necesaria la obediencia y el cumplimiento de normas y una única forma inflexible de programar las tareas y actividades de los subordinados hasta su máximo detalle. Se requieren, más bien, diversas capacidades, habilidades y conocimientos del factor humano, tal es el caso de la creatividad, innovación, iniciativa, autocontrol, motivación, involucramiento, visión, entre otras, además de los conocimientos necesarios para cada área, puesto o especialidad, y la acreditación respectiva que garantice las habilidades, actitudes y conocimientos del perfil profesional.

Actualmente, de acuerdo con Drucker, por primera vez en la historia del género humano importa realmente si el personal de las organizaciones aprende o no. Muy probablemente, la rapidez con que las organizaciones y su personal (a todos niveles) aprenden puede ser la única ventaja competitiva para éstas. Lo cierto es que el recurso humano juega un papel trascendente en las organizaciones, de ahí que si el recurso humano es elemento y eje central de la competitividad de las organizaciones, y sobre todo, es un factor determinante, entonces, su desarrollo, formación y actualización forman parte de acciones e inversiones que realicen las empresas para mantener o lograr su competitividad.

De esta forma, las organizaciones competitivas, particularmente las de países desarrollados, interesadas en formar y conformar el recurso humano para su desempeño exitoso en éstas han diseñado acciones y estrategias tendientes a lograr su competitividad. Tal es el caso de las universidades corporativas de calidad, mismas que constituyen un movimiento que está comenzando a revolucionar, en los Estados Unidos de Norteamérica, las formas en que las empresas están enfrentando el reto de preparar al recurso humano para ser competitivas. Estas universidades constituyen un mecanismo dinámico y sistematizado de esfuerzos educativos que se proporcionan al personal con fundamento en los valores y la visión de la empresa y con especial énfasis en desarrollar las competencias esenciales que los recursos humanos requieren y que cada compañía define como ventaja competitiva.

También, el aprendizaje organizacional es otra tendencia presente en las organizaciones. La capacidad de las organizaciones para crear, adquirir, transferir e innovar el conocimiento, a todos los niveles, representa otra ventaja competitiva de éstas y del recurso humano que las conforma. La administración del aprendizaje en la empresa japonesa es otra de las acciones que se conciben para desarrollar continuamente el potencial de cada persona y sólo incidentalmente como una forma de capacitar a los empleados en tareas específicas. Por otro lado, el modelo dual alemán de formación representa un concepto de formación del recurso humano en el que las empresas y el Estado asumen la dirección de estos procesos vinculando el sistema educativo con las organizaciones.

Es así como la tendencia de formar al recurso humano en el lugar de trabajo parece ser la más preferida por las empresas altamente competitivas, en especial por las que compiten en mercados nacionales e internacionales. Situación que lleva a cuestionar ¿a quién corresponde formar al recurso humano que requieren las organizaciones competitivas?, especialmente para aquellas que no participan de esquemas de aprendizaje organizacional, no tienen universidades corporativas, o esquemas de formación dual. Este tipo de empresas, entre las que se encuentran las micro, pequeña y mediana empresa, habrán de allegarse del recurso humano que seleccionan y contratan, cuyos requerimientos en términos de habilidades, conocimientos, competencias, actitudes y capacidades correspondió formar a las instituciones de educación, en especial las de educación superior.

La apertura comercial ha colocado a las organizaciones mexicanas frente a una creciente competencia tanto interna como externa. En la búsqueda de la competitividad, las organizaciones de nuestro país han tomado la práctica constante de importar técnicas desarrolladas en otros países, especialmente de los industrializados como son los Estados Unidos de Norteamérica y Japón, y de realizar las adecuaciones que se juzgan necesarias.

En México la formación del recurso humano que accede al mercado de trabajo, particularmente el de nivel profesional, es formado en las instituciones de educación superior, las empresas mexicanas a fin de allegarse del recurso humano que requieren, seleccionan y contratan aquél que reúna, a su juicio, los requerimientos solicitados para ocupar un puesto, y los jóvenes se preparan para acceder a ellas en la búsqueda de su realización profesional personal y logro de los objetivos organizacionales.

De esta forma, el deseo del factor humano por prepararse para acceder a las organizaciones ocurre, como refiere Weber, no por "un súbito deseo de cultura", sino porque las empresas imponen altos requerimientos en el recurso humano que contratan.

Ciertamente, en países como México, en la formación del recurso humano no existe una participación formal y directa de las empresas, de ahí que la calidad del recurso humano o egresado universitario no sea responsabilidad de las organizaciones mexicanas, empero, ésta emplea procesos de reclutamiento y selección que asegure contratar, de entre muchos, al más y mejor preparado y, además, exige altos niveles de calidad en la formación de profesionales.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Existen, sin embargo, ciertas acciones ya emprendidas. Pese a que la capacitación en las empresas mexicanas sigue entendiéndose como una etapa de corta duración y de importancia secundaria para preparar al personal de las empresas, una de las acciones recientes es la conformación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, su objetivo es transformar el esquema actual de la capacitación a un proceso integral y permanente que abarque toda la vida productiva del individuo y otorgue facilidades y apoyos para transitar de la escuela al centro de trabajo y de éste al sistema educativo. Reforma que comenzará a dar resultados en los próximos años, en tanto se gestan las líneas de acción, estrategias y otras acciones inmediatas.

Dentro de las acciones tendientes al logro de la competitividad de las organizaciones mexicanas y, en especial, del factor humano gran responsabilidad se adjudica a las instituciones de educación superior. De la universidad se espera la formación de profesionistas altamente preparados que satisfaga las necesidades de recursos humanos que requiere el país. La universidad es una institución científica y cultural entre cuyos fines se encuentra el formar profesionales útiles a la sociedad y cuya calidad no debe evaluarse en función al grado de exigencias del mercado, más bien, la universidad explora caminos en la formación profesional a partir de su propio proceso autónomo. Sin embargo, las instituciones de educación superior han estado expuestas a críticas y demandas que llevan consigo reclamos en torno a elevar la calidad de formación de los estudiantes.

Críticas y demandas de las que no han quedado ajenas las Escuelas y Facultades en Contaduría y Administración, éstas son muy variadas, existen cuestionamientos en torno a la calidad de los egresados, la formación de las habilidades y capacidades para su desempeño en el trabajo, incluso enfrentan la dificultad y, la imperativa necesidad de vincular la teoría y los conocimientos con la práctica y la realidad del ámbito organizacional. Los procesos de formación que se siguen en estas instituciones educativas ponen mayor énfasis en una enseñanza escolarizada que mediante casos prácticos, exposiciones, lecturas e investigaciones pertinentes los alumnos cursan el programa de asignaturas señalado en el plan de estudios. Además, de otras actividades como son prácticas y asesoría a empresas, así como la creación de empresas.

Sin embargo, la necesidad de vincular al estudiante con el mundo de las organizaciones ha propiciado que la universidad invite a los estudiantes de las licenciaturas en contaduría y administración a incorporarse al mercado de trabajo durante el proceso de formación profesional, a fin de aplicar lo aprendido en el salón de clase, ganar experiencia laboral y ascender en la estructura organizacional, enfrentando así el estudiante dos tareas: estudiar y trabajar.

Con lo anterior la universidad, específicamente la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM), tiene una importante influencia en los estudiantes a fin de que éstos se incorporen al mercado de trabajo y ocupen puestos acordes a los estudios cursados. No obstante, un alto porcentaje de dichos estudiantes ocupa puestos relacionados con sus estudios, empero, a niveles operativos, como son auxiliar contable, auxiliar administrativo, ayudante de auditoría, etc.

Sin embargo, la influencia de la universidad se aprecia en cerca de la mitad de los estudiantes de décimo semestre considerados en esta investigación(46%), lo que indica que la universidad no logra influir en la totalidad de los estudiantes para que éstos estén inmersos en el mercado de trabajo. Consecuentemente, la universidad no puede asegurar que estos estudiantes, comparativamente con los que no trabajan o han trabajado en las empresas en puestos relacionados con sus estudios: apliquen lo aprendido en clase a la realidad de las organizaciones, conozcan e identifiquen la problemática de las organizaciones mexicanas y las diversas técnicas, procedimientos de la contaduría y la administración, o bien desarrollen habilidades, actitudes o capacidades. Tampoco, puede asegurar que los estudiantes que se han socializado en el ámbito laboral han conformado el perfil de egreso, comparativamente con los que no han tenido experiencia laboral o estén insertos en el ámbito laboral. Por otro lado, la universidad no puede ocuparse de la situación laboral de los estudiantes y de la vinculación que éstos hacen entre lo aprendido en clase y las vivencias que enfrentan en las organizaciones, más bien, la universidad está interesada en formar profesionales de alta calidad, generando en ello los procesos y las innovaciones que juzgue pertinentes.

La universidad, específicamente la Facultad de Contaduría y Administración (UNAM), realiza un balance o acomodamiento para vincular la teoría y la práctica, es decir, vincula el conocimiento que se enseña en las aulas con la realidad de lo que ocurre en las organizaciones, mediante la invitación que hace a sus estudiantes para trabajar a la vez que estudian sus estudios de licenciatura.

Es pues necesaria la adopción de una perspectiva en la enseñanza y la formación de profesionales, específicamente en la contaduría y la administración. Si la universidad está interesada en generar egresados de alta calidad en su formación profesional, hoy más que nunca se requiere emprender o propiciar nuevos esquemas de formación que aseguren, en mucho, la formación de los profesionales, según se señala en los perfiles de egreso de los planes de estudios. También, se requiere un monitoreo continuo para evaluar los resultados que produce la universidad y, con esto, contar con la retroalimentación necesaria a fin de reorientar o rediseñar los procesos de formación de profesionales.

Los estudiantes por su parte, en gran medida han acumulado experiencia laboral, tal como lo marca la tradición, que muy probablemente les permita ocupar, más adelante, puestos de mayor responsabilidad y jerarquía, además de aprender de las empresas, socializarse en el ámbito laboral, desarrollar habilidades o capacidades y obtener un ingreso..

Con base en los resultados a la prueba de los modelos hipotéticos, específicamente el modelo C se tienen las siguientes conclusiones:

- El status ocupacional del estudiante fue explicado por cuatro variables independientes, cuyo mayor peso lo tiene la experiencia laboral acumulada por el estudiante al décimo semestre de los estudios cursados. Otras variables explicaron en menor parte la varianza explicada de esta variable, éstas fueron: la edad, la habilidad de toma de decisiones y la carrera que cursó el estudiante. Con lo que la variable de mayor influencia directa con el status ocupacional es la experiencia laboral.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Ninguna de las características personales en y para el trabajo estuvo asociada, como variables independientes, al status ocupacional del estudiante.
- El desempeño escolar de los estudiantes, reflejado en su promedio real de calificaciones, no estuvo asociado, como variable independiente, al status ocupacional del estudiante.
- De manera indirecta, a partir de la experiencia laboral, tres variables explican el status ocupacional de los estudiantes: la habilidad de toma de decisiones, la escolaridad de la madre y la edad. Empero, con coeficientes de regresión estandarizados bajos.
- De igual forma, tres variables influyen en forma indirecta, a partir de la habilidad de toma de decisiones con base en tablas y gráficas, en el status ocupacional de los estudiantes, éstas son: la carrera cursada, el sexo y la edad.

El desempeño escolar es explicado en un 34% en esta investigación, empero no está asociado con el status ocupacional del estudiante. De esta forma el desempeño escolar ampliamente solicitado en los estudiantes y buscado por ellos mismos no participa en la explicación de la varianza del status ocupacional y de las características personales en y para el trabajo. Es decir, no es un predictor de estas variables lo que lleva a concluir que no precisamente los estudiantes más o mejor preparados, con base en su desempeño escolar, están empleados en puestos relacionados con sus estudios u ocupan puestos de más responsabilidad y jerarquía, y tampoco tienen altas puntuaciones en las características personales en y para el trabajo consideradas en esta investigación.

Ante esto nos encontramos en una sociedad que no precisamente recompensa el mérito obtenido por el estudiante durante sus estudios de licenciatura mediante el otorgamiento de un puesto acorde a sus estudios cursados. Es decir, el estudiante con más alto desempeño escolar no tiene garantizado su acceso al mercado de trabajo, dado que éste es debido a múltiples factores. Y, también, nos encontramos en un sistema de formación que estimula el desempeño escolar, expresado en altas calificaciones de las asignaturas cursadas, más que en el desarrollo y evaluación del perfil de egreso de los estudiantes, futuros profesionales.

Si bien es cierto que las organizaciones marcan cada vez mayores requerimientos en el recurso humano que seleccionan, en nuestro país las instituciones de educación superior juegan un papel importante en la formación de profesionales, consideración que debe tenerse presente cuando se trate de formar, especialmente a licenciados en contaduría y administración quienes juegan un papel importante en las organizaciones y cuyo campo de actuación profesional se va ampliando dando gran influencia de estos profesionales para el éxito y el logro de los objetivos organizacionales, empero, principalmente para la competitividad de las organizaciones mexicanas.

RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en estas investigaciones se presentan las siguientes recomendaciones:

- **Para futuras investigaciones:**
 - Se requiere generar investigaciones tendientes a evaluar el impacto y la influencia que la universidad tienen en sus estudiantes a fin de identificar aspectos y factores que contribuyan al desempeño exitoso de los estudiantes en el mercado de trabajo. Esto conduciría a poner énfasis en aquellos factores que propician el mejor desempeño de los estudiantes y evitar los que lo entorpecen.
 - Es necesario estudiar la dinámica de la profesión de que se trate a partir de las características y problemática de cada una de ellas. No puede señalarse una única forma de estudiar los resultados que la universidad tiene en sus estudiantes, empero, si es preciso atender a las críticas, demandas y naturaleza propia de cada profesión, principalmente para encaminarse a proponer esquemas que posibiliten la formación de profesionales cuyo desempeño en las organizaciones sea exitoso.
 - Es preciso continuar en otras investigaciones a fin de evaluar de manera integral la conformación de los perfiles profesionales en los egresados e identificar los factores que las propician. La etapa del control debe estar presente en las instituciones educativas mediante la evaluación de los resultados a fin de proponer mecanismos que contribuyan al desarrollo del perfil que se diseña en cada carrera. No es suficiente el solo diseño de perfiles profesionales, también se requiere el diseño de los procesos de formación profesional para desarrollar en los estudiantes estos perfiles.
 - Es importante la generación de investigaciones que se abocan a estudiar la influencia del desempeño escolar de los estudiantes con el desempeño laboral, para en caso de ser un factor que influye favorablemente en el desempeño de los profesionales, éste se vea favorecido en los estudiantes, o bien, se favorezcan aquellas acciones que se juzguen más pertinentes.
 - Se precisa, también, realizar investigaciones con el fin de identificar aquellas habilidades, competencias, actitudes y capacidades que se requieren en el mercado de trabajo, especialmente ante los cambios tecnológicos, económicos, políticos, sociales que tengan influencia o estén asociados al campo de actuación profesional de los profesionales.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Para las instituciones de educación superior:
 - Es preciso conformar en las instituciones de educación superior áreas de orientación profesional para los estudiantes a fin de apoyarlos en sus decisiones sobre la selección de su área de especialización, su área de trabajo, su desempeño laboral, etc., a fin de combinar en la mejor forma estas dos actividades que se bien parecen estar separadas requieren de su vinculación. Esta recomendación se hace dado que no se cuenta con esquemas de formación profesional en y con la participación de las empresas, resultando esta sugerencia una forma de lograr un balance o equilibrio en lo que ocurre actualmente en las instituciones educativas, empero, no una solución.
 - La universidad debe generar otras formas alternas de evaluación de sus estudiantes, principalmente para identificar la formación del perfil profesional formado en el estudiante y tener elementos para retroalimentar sus procesos de formación.
 - Es importante la conformación de planes y programas de estudio basados en el perfil profesional de las licenciaturas, más allá de la sola obtención de altos promedios de calificaciones en los estudiantes. En este sentido se presentan a continuación, como fue señalado en el preámbulo de este trabajo las oportunidades y peligros, las debilidades y potencialidades que presentan las escuelas y facultades en contaduría y administración en cuanto a sus procesos de formación profesional se refiere. Posteriormente se expone una visión del proceso de formación y las estrategias que se recomiendan, de forma tal que el estudiante acuda al aula a adquirir los conocimientos y herramientas necesarias para el ejercicio de su profesión y también a la empresa para conocer de ella sus procesos, su dinámica, su problemática y se enfrente a la situación real de las organizaciones de una forma planeada y coordinada en donde su aprendizaje este dirigido a conformar en él el perfil profesional de la carrera cursada.

Oportunidades

- En las organizaciones se requiere el desarrollo de habilidades en los futuros profesionales, tales como las de comunicación, para el trabajo en equipo, para ejercer el liderazgo, para dirigir grupos de trabajo, entre otras.
- Sólo las grandes empresas, en especial de países desarrollados, han conformado esquemas de formación del factor humano que contribuyen a la competitividad de estas organizaciones. En México la formación del factor humano de nivel profesional está a cargo de las instituciones de educación superior, entre las que se incluyen las escuelas y facultades de contaduría y administración, teniendo éstas un papel y responsabilidad trascendente para con la sociedad

Peligros

- La universidad está expuesta a cuestionamientos acerca de la calidad de sus

<p>egresados y a críticas y demandas al respecto</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las universidades están desvinculadas con el sector productivo en tanto en sus procesos de formación profesional
Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ● El estudiante, como marca la tradición, sigue incorporándose el mercado de trabajo durante el proceso de formación profesional para aplicar lo aprendido, aprender de las empresas, acumular experiencia laboral y con ésta poder ocupar puestos de mayor jerarquía y responsabilidad. Dejando con esto la vinculación de lo aprendido en clase al buen juicio del estudiante y fuera de un esquema planeado. ● El proceso de formación profesional es predominantemente teórico y se lleva a cabo en la universidad más que en las empresas ● La experiencia laboral de los estudiantes y su inserción al mercado de trabajo durante el proceso de formación profesional no es una actividad explícita de los planes de estudio, de ahí que: ● La universidad no puede garantizar que con la incorporación del estudiante al mercado de trabajo, y con la experiencia laboral adquirida o el status ocupacional que tiene, al concluir sus estudios, ha aplicado lo aprendido en clase a la realidad de las organizaciones, desarrolle habilidades o actitudes según se señala en el plan de estudios respectivo. ● La universidad invita a sus estudiantes a trabajar durante el proceso de formación profesional para lograr, con esto, un balance entre la teoría y la práctica, los conocimientos y la experiencia. ● En el status ocupacional de los estudiantes no influye el desempeño escolar y las características personales consideradas en esta investigación ● En las características personales y la habilidad de toma de decisiones no influye el desempeño escolar de los estudiantes ● La universidad no logra influir en todos sus estudiantes para que ellos se incorporen al mercado de trabajo
Potencialidades
<ul style="list-style-type: none"> ● La universidad invita a sus estudiantes para que se incorporen al mercado de trabajo antes de concluir sus estudios de licenciatura ● La universidad tiene una importante influencia en sus estudiantes a fin de que éstos se incorporen al mercado de trabajo y ocupen puestos acordes a los estudios cursados. ● En la enseñanza de la contaduría y la administración se emplea el uso de casos prácticos, exposiciones, lecturas comentadas, investigaciones, entre otras, en donde los profesores y los autores de los libros deciden lo que habrán de aprender los estudiantes.

Una vez consideradas las oportunidades y peligros del entorno y las debilidades y potencialidades de los procesos de formación profesional en la formación de licenciados en contaduría y administración se expone a continuación una visión propuesta del proceso de formación profesional de estos profesionales.

Visión

- Propiciar esquemas de formación profesional que asegure la formación de un egresado con el perfil profesional determinado en los planes de estudio, mediante la vinculación con las organizaciones, en donde el estudiante reciba el conocimiento y las prácticas necesarias en el salón de clase y realice estancias durante su proceso de formación en las empresas, en particular en cada una de las áreas en las que se desempeña de acuerdo al campo de actuación y al perfil de egreso de cada profesión
- A la vinculación universidad-empresa que haga participe a las organizaciones en los procesos de formación profesional y con ello las organizaciones valoren el talento de cada uno de los estudiantes que se forma en la universidad. Situación que permitirá hacer partícipes a las empresas de la calidad con que se formen los futuros profesionistas.
- Que la universidad sea líder en la formación de profesionales y en la generación de esquemas innovadores de formación profesional, más allá de la forma tradicional.
- Corresponde a la universidad mantener, de acuerdo con su experiencia, las formas y mecanismos para el proceso de enseñanza-aprendizaje, empero, generar formas alternas innovadoras y efectivas.

Ante esta propuesta se requiere para ello de:

- Diseño de proyectos de formación profesional vinculando con las organizaciones en donde se combine la enseñanza y el aprendizaje en el aula y en las diferentes áreas de las empresas.
- La universidad debe encaminarse a la conformación de nuevos paradigmas en la formación de profesionales, vinculándose con las organizaciones.
- Identificar las organizaciones de interés y establecer los contactos necesarios para,
- Celebrar convenios que permitan, de acuerdo con el proyecto, la estancia de estudiantes en las organizaciones de acuerdo con los objetivos de aprendizaje que se formulen para la conformación del perfil profesional del estudiante.
- Posibilitar la evaluación del estudiante, por un lado, como tradicionalmente se hace en el aula, y por otro, en su desempeño en las empresas.

Estrategias

- Formación en el estudiante el perfil profesional de egreso de acuerdo con la carrera cursada, con el conocimiento teórico y la experiencia de su aplicación en las organizaciones.
- Evaluar al estudiante en su desempeño en el aula y en las organizaciones.
- Enfrentar al estudiante a la realidad de las organizaciones a fin de que:
 - Conozca e identifique la problemática de las organizaciones mexicanas
 - Conozca, aprenda y se familiarice con la aplicación de diversas técnicas, procedimientos que se emplean en la contaduría y la administración.
 - Identifique y evalúe la estructura de las organizaciones, las especialización

Considerando que la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores característicos de las licenciaturas en Contaduría y Administración, tienen lugar en el seno del sistema de organización de la educación superior y en las organizaciones, se propone la formación de estas profesiones como un esfuerzo interorganizacional que supone la interrelación entre programas y planes de estudio con los programas de trabajo de las organizaciones mexicanas.

Se presentan algunos elementos de orden social, pedagógico y organizacional que configuran el contexto político, filosófico, institucional y administrativo en que se propone el proceso de formación de los licenciados en Contaduría y Administración. Este proceso de formación se propone para ser realizado en una relación dinámica que persigue articular las demandas sociales y las necesidades de las organizaciones con la contaduría y la administración.

La estrecha e inevitable interrelación entre las organizaciones y la formación de profesionales hace evidente la necesidad de concertar acciones de coordinación entre las empresas y las instituciones de educación superior como son las universidades de forma tal que permita superar las divergencias entre los requerimientos de las organizaciones y los intereses académicos de la educación profesional, con el fin de mejorar la calidad de la formación profesional.

Por un lado encontramos que las organizaciones mexicanas son heterogéneas, y por otro, las escuelas y facultades en contaduría y administración se encuentra conformado por características diferentes, algunas tienen un carácter autónomo.