



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.



**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO.**

FACULTAD DE CONTADURÍA

**“ESTADÍSTICA DE EGRESO DE
LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
EN LA UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A. C. CON EL MERCADO LABORAL”**

TESINA PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

ISABEL CASTILLA PAREDES

ASESOR DE TESIS

LIC. RAÚL DE JESÚS OCAMPO COLÍN

COATZACOALCOS; VERACRUZ,

MAYO 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la mayoría de las instituciones educativas, se han abocado a revisar y reorientar su oferta educativa. A pesar de ello, aún se identifican problemas de vinculación entre la formación profesional y el mercado de trabajo, en parte, por la poca consideración de las tendencias de los mercados de trabajo regionales, y por las diferencias entre el proceso formativo y las prácticas laborales, acentuada por la dinámica de los cambios científicos y tecnológicos. Lo anterior constituye una limitante para la incorporación de los egresados al mercado laboral. Por otra parte la carencia de estudios sobre el desempeño de los egresados en el campo profesional limita la retroalimentación en la planeación académica lo que dificulta la actualización y diseño de planes y programas de estudio, así como su adecuación a las nuevas exigencias sociales.

Adicionalmente, la falta de estudios sobre el seguimiento de egresados y de una metodología rigurosa, consistente y compartida entre las Instituciones de Educación Superior provoca que la información que se tiene sobre los destinos de quienes han pasado por las aulas sea escasa, heterogénea y difícil de obtener.

Por lo anterior, investigar lo que sucede en el mercado laboral permite conocer las fortalezas y debilidades de la formación, identificar los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere desarrollar el egresado de una carrera profesional para su desempeño. También permite conocer el nivel de demanda del ejercicio de la profesión, las tendencias, así como las actividades de dicha práctica que están en decadencia. Desde la perspectiva de la evaluación curricular, es posible identificar la pertinencia, la coherencia entre la formación y las necesidades del mercado laboral.

Por otra parte, los estudios sobre egresados nos permiten conocer los caminos que siguen los nuevos profesionistas, si se han incorporado al mercado de trabajo, los puestos que estos desempeñan, así como conocer sí la formación recibida en la institución donde realizaron sus estudios les ha permitido desenvolverse adecuadamente en las actividades profesionales.

El presente estudio pretende contribuir en la solución de las problemática planteadas anteriormente, para lo cual se buscó determinar los elementos que permitieran integrar una propuesta de actualización del perfil de egreso del Licenciado en Administración de Empresas (LAE) del Sistema de Enseñanza universitaria e identificar los factores externos relevantes con la finalidad de mantener y/o mejorar su congruencia con el mercado laboral.

Este documento consta de seis capítulos: marco teórico, aspectos generales del perfil de egreso, características del sistema incorporado a la UNAM, metodología, análisis e interpretación de la información, análisis estadístico, conclusiones generales y una propuesta del perfil de egreso del LAE.

En el primer capítulo se describe el marco teórico en el cual se desarrolla la presente investigación. Aquí se destacan: lo que es el perfil de egreso, sus características, la metodología para su elaboración y evaluación. El segundo capítulo presenta de manera general las características sistema incorporado a la UNAM, así como su visión, misión, objetivos estratégicos. También se describe la carrera de LAE, su plan de estudios, objetivos y perfil de egreso.

En el segundo capítulo se describe la metodología que se utilizó para el desarrollo del estudio, se presentan los antecedentes, el planteamiento del problema, la formulación de la hipótesis, los objetivos y el diseño de la investigación, así como las problemáticas que hubo que enfrentar durante el desarrollo del mismo. En el capítulo cuarto se presenta un análisis descriptivo sobre la pertinencia del plan de estudios y del perfil de egreso del LAE, en base a las opiniones vertidas por los egresados y empleadores en los cuestionarios.

El capítulo cuatro está conformado por los resultados del análisis estadístico, lo que permitió establecer un juicio sobre la pertinencia del plan de estudios y su Coherencia con el mercado laboral. En el capítulo seis se presentan las conclusiones y la propuesta del perfil de egreso del LAE, como resultado de la presente investigación.

Por último se tienen las referencias bibliográficas, direcciones de Internet y anexos citados en este estudio.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PERFIL DE EGRESO O DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y EL MERCADO LABORAL	4
1.1 EL PERFIL DE EGRESO	4
1.1.1 CONCEPTO DE PROFESIÓN, PROFESIONISTA Y DISCIPLINA	5
1.1.2 COMPONENTES DE UN PERFIL PROFESIONAL	8
1.1.3 METODOLOGÍAS PARA LA ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES	10
1.1.3.1 DEFINICIÓN DE CADA TAREA SELECCIONADA EN EL PUNTO ANTERIOR	13
1.1.4 EVALUACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL	14
1.1.5 ASPECTOS PARA CONSIDERAR EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS	16
1.2 EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	16
1.2.1 DEFINICIÓN DE ADMINISTRADOR	16
1.2.2 NEXOS ENTRE EL ADMINISTRADOR Y EL EMPRESARIO	18
1.2.3 DIFERENCIA ENTRE ADMINISTRADOR PÚBLICO Y ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	19
1.2.4 EL ADMINISTRADOR PROFESIONAL Y EL TÉCNICO	20
1.2.5 IMPACTO SOCIAL DE LA ACTIVIDAD DE LOS ADMINISTRADORES	21
1.3 EL MERCADO LABORAL	23
1.3.1 EL MERCADO LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL	23
1.3.2 LOS IMPLICADOS EN EL MERCADO LABORAL	26
1.3.3 TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PROFESIONAL	28
CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE ENSEÑANZA	30
2.1 METODOLOGÍA APLICADA EN LA UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A. C.	30
2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	30
2.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
2.3 VARIABLES DE ESTUDIO	32
2.3.1 VARIABLE DEPENDIENTE	32
2.3.2 VARIABLE INDEPENDIENTE	32
2.3.3 DETERMINACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	32
2.3.4 DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LAS MUESTRAS	32
2.3.5 RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN	33
2.4 PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	34
2.4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	34
2.4.2 CONCLUSIONES DE RESULTADOS	35
2.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	35
2.6 POBLACIÓN EN ESTUDIO	35
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL (EMPLEADORES)	36
3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL	36
3.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADORES	36
3.3 PREFERENCIA DE LOS EMPLEADORES PARA CONTRATAR LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN	36
3.4 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL EGRESADO	37
3.5 ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS Y ESTADÍSTICAS	37
CONCLUSIONES GENERALES	38
PROPUESTA	41
BIBLIOGRAFÍA	46

CAPÍTULO I.- EL PERFIL DE EGRESO DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y EL MERCADO LABORAL

1.1 EL PERFIL DE EGRESO

Diversas son las concepciones sobre el perfil del egresado. Para (Arnaz, 1995) es la descripción de las principales características que deberán tener los educandos como resultado de haber transitado por un determinado sistema de enseñanza aprendizaje, dichas características deberán permitir la satisfacción de ciertas necesidades sociales. El perfil de egreso describe las características del egresado que son producto de una transformación intencional que se espera lograr en una institución educativa, para satisfacer determinadas necesidades. Por egresado se entiende, al educando que ha concluido un determinado proceso de aprendizaje, al haber logrado los objetivos definidos en dicho proceso.

El perfil profesional es la descripción del profesional, a partir de sus características (Mercado y otros, 1981). El perfil del egresado lo componen tanto los conocimientos, habilidades y actitudes, todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita el ejercicio profesional (Díaz Barriga y otros, 1990).

A estas definiciones se pueden agregar las referidas a la práctica profesional, (Glazman y otros, 1995) afirman que la práctica profesional incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se imparten en el nivel universitario. La práctica profesional se compone de dos dimensiones: una se refiere a la actividad por desarrollar que implica la delimitación de un campo de acción, y la otra se refiere al nivel de comportamiento que alcanza el universitario.

(Villarreal, 1980, pág. 42), sin definir lo que es la práctica profesional, afirma que, en parte, ésta se constituye de la práctica social, más concretamente en el modo de producción del sistema en el que se labora, y específicamente en el seno de las relaciones de producción que plantea el mismo sistema.

(Díaz Barriga y otros, Op. cit., Pág.32) hacen hincapié en la especificación de la práctica profesional, porque esto incluye la práctica social, y su relación con una sociedad determinada. Afirman, que el problema de los perfiles profesionales es que se elaboran a partir del esquema o formato de objetivos conductuales, y lo que hacen es eliminar los análisis sobre la formación que un sujeto debe adquirir en un proceso escolar, y dividen artificialmente la conducta humana en áreas. En consecuencia, los objetivos son mermados y desvirtuados. (Díaz Barriga y otros,

Op. cit.), consideran al perfil de egreso como un conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un educando determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo -socio - económico -cultural del contexto donde interactúa, es decir, el perfil profesional define lo que debe ser logrado por el educando a través de la acción académica para el cambio, así como su capacidad para interpretar y transformar el medio. En la presente investigación así se considerará al perfil de egreso.

1.1.1 CONCEPTO DE PROFESIÓN, PROFESIONISTA Y DISCIPLINA

El estudio del perfil profesional requiere definir algunos conceptos relacionados con la definición: ¿qué es un profesional?, ¿qué es un profesionista?, ¿qué es una disciplina?, ¿cuál es la diferencia entre ambos y cuáles son las disciplinas que nos ayudan a definir una profesión? Al respecto, (Díaz Barriga y otros, Op. cit., pág. 29) afirman: los planes de estudio de las instituciones de educación superior se desarrollan a partir de la noción de carrera, sin embargo, la definición de un campo profesional hecho a partir de lo que se puede decir sobre una carrera, carece de fundamentos que orientan a un plan de estudios.

(González, 1978), opina que las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica. Dichas acciones permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes en concreto. Considera que definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales: y a su vez, éstas dependen del contexto en que se practican. Por su parte (Villarreal, Op. cit.), señala que una profesión universitaria responsabiliza a quien la ejerce de dar repuesta tanto a las exigencias de su propio trabajo, como a las necesidades sociales relacionadas con su campo de acción. Esto se logra por medio de una preparación en la calidad y en la cobertura. De lo anterior se deduce que no sólo el egresado de un nivel de educación superior puede desempeñar una profesión y, por tanto, un profesional puede ser cualquier persona que practica un arte o un oficio, elabora un producto o presta un servicio.

Para distinguir al profesional del profesionista universitario o profesionista, (González, Op. cit.), opina que la educación profesional universitaria (que distingue al profesionista) o la que se estudia en el nivel escolar terciario, abarca al conocimiento de la actividad profesional y de las bases culturales, filosóficas, técnicas y científicas de dicha profesión.

(González Op. cit.) afirma, la educación profesional tal como acaba de ser definida, puede impartirse desde los primeros niveles educativos, siempre que los

conocimientos científicos y técnicos sean presentados y enseñados con la sencillez adecuada a las características físicas e intelectuales del educando: considera además, que es una necesidad seguir insistiendo en la diferenciación entre el conocimiento técnico y el profesional, únicamente con el argumento de que el profesionista ha recibido una educación científica y cultural completa. Al respecto, cabe mencionar que la UNAM toma como referencia el número de créditos que se exige al alumno para distinguir entre un profesionista y un técnico. Por último, (González Op. cit.), da una lista de diez criterios por medio de los cuales se define lo que es un profesionista.

1. El profesionista es una persona que tiene una ocupación con la cual está comprometido y es su principal fuente de ingresos.

2. Tiene una inclinación y una motivación especial por su carrera, y la mantiene durante toda su vida. 3. Posee y domina, por medio de un largo proceso de educación, ciertos conocimientos y habilidades.

3. Intentará siempre beneficiar a su cliente con el uso de sus conocimientos.

4. Posee un sentimiento y una inclinación especiales por el servicio, para la cual usa sus facultades de experto.

5. Domina sus propios sentimientos hacia el cliente para cumplir con su responsabilidad.

6. Se apega a una ética profesional basada en la autonomía profesional, esto implica que, si el cliente no queda convencido o satisfecho de los servicios prestados, el profesional debe permitir ser juzgado por sus colegas a través de las asociaciones.

7. Los profesionistas se agrupan en asociaciones cuyas funciones son: proteger la autonomía de la profesión, desarrollar formas de autogobierno, suspender licencias profesionales, etc.

8. Son expertos en el área específica y concreta en que fueron preparados, y no por ello se les considerará expertos en otras áreas.

9. Los profesionistas no deben acudir a procedimientos de reclamos para hacerse de una clientela; únicamente pueden anunciar sus servicios.

El profesionista no sólo presta sus servicios al cliente, sino que también se preocupa por aliviar las necesidades sociales de los grupos mayoritarios. Por tanto, el profesionista universitario, para considerarse como tal, debe tener en cuenta

estos criterios que lo definen y ayudan a definir cualquier tipo de profesionista. En general, las profesiones pueden ser definidas y determinar sus límites si se considera lo que es una disciplina.

Al respecto, (Saylor y otros, 1970, pág. 212) opinan que la disciplina es un cuerpo organizado de conocimientos sobre un solo conjunto de casos o acontecimientos, para el cual se formulan reglas básicas o definiciones que delimitan qué cae fuera y qué dentro de su dominio. (Acuña, 1978), afirma que una disciplina es un conjunto organizado de conocimientos que se caracteriza por su simplificación analítica, su coordinación sintética y su dinamismo. La primera se refiere al uso de clases de conceptos; la segunda a las estructuras mediante las cuales los conceptos se relacionan; y la tercera a la captación de la propia disciplina para guiar a investigaciones subsecuentes.

Uno de los elementos que más ayudan a definir una disciplina es el objeto de estudio. Sin embargo, hay disciplinas que tienen un mismo objeto de estudio abordado desde diferente perspectiva y marco referencial, por lo que se llega a resultados y conclusiones que pueden ser complementadas o contradictorias, lo cual complica el problema de los límites de las disciplinas. Por esta razón, (Acuña, Op. cit.), afirma que es importante y necesario analizar y reordenar las disciplinas actuales con un enfoque interdisciplinario, que considere las relaciones de los conocimientos emanados de las diversas disciplinas.

Si se toma en cuenta este enfoque interdisciplinario, se hará evidente la relación que una profesión tiene con otra, pues en la realidad social, la solución de los problemas que enfrentará el profesionista requerirá que guarden congruencia entre sí, es decir que el profesionista, durante su formación, requerirá de preparación en varias disciplinas básicas y complementarias.

Para definir las disciplinas que ayudarán a formar al profesionista, se debe considerar una definición operativa, que implique las siguientes actividades particulares (Acuña, Op. cit.):

- a) Determinar los enfoques acerca del hombre y de la naturaleza.
- b) Enlistar y describir sus propios métodos de investigación.
- c) Determinar el dominio de la disciplina y la perspectiva que la caracteriza.
- d) Definir sus conceptos claves
- e) Relacionarse con otras disciplinas afines, para asimilar su terminología y sus características particulares.
- f) Conocer y dar a conocer la tradición y la historia de la disciplina.
- g) Determinar el carácter instructivo de la disciplina.

La definición operativa de una disciplina nos dará la base para determinar límites y campos de intersección entre las profesiones, y definir a un profesional; nos permitirá conocer su objeto de estudio, el enfoque que tiene del hombre y la naturaleza, los métodos de investigación que se utilizan, etc. La definición de un profesional y la consideración, de lo que es la disciplina, nos conducirá a una mejor especificación de lo que es el perfil profesional.

1.1.2 COMPONENTES DE UN PERFIL PROFESIONAL.

(Arnaz, Op. cit.), propone los siguientes componentes como los mínimos que debe contener el perfil del egresado:

- 1) Especificación de las áreas generales de conocimiento en la cuales deberá adquirir dominio profesional.
- 2) Descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas.
- 3) Delimitación de valores y actividades, necesarias para su buen desempeño como profesional.
- 4) El listado de las destrezas que tiene que desarrollar.

Según (Villarreal Op. cit.), la especificación y realización de una práctica profesional requiere de cierta preparación académica, y de un nivel de conciencia que las haga más efectivas.

Para lograr esta preparación académica es necesario hacer referencia a ciertas habilidades y conocimientos; por otra parte, el nivel de conciencia está en estrecha relación con las actitudes en cada caso (Villarreal, Op. cit.), señala que la preparación académica y el nivel de conciencia definen lo que es el proyecto de capacitación profesional. En la metodología, se señala que los elementos que componen un perfil profesional son las áreas de conocimientos generales y laborales en las que se desempeñará el profesional, las acciones o tareas que dentro de ellas realizará en función de las necesidades detectadas, y las poblaciones que se beneficiaran de la labor profesionalista.

Para determinar las categorías de la actividad profesional hay que recurrir a cuatro dimensiones que la definen:

- a) los objetivos de la actividad
- b) las áreas generales de actividad
- c) las condiciones socioeconómicas en que se desenvuelve dicha actividad
- d) el número de personas a las que afecta la actividad (Arredondo y otros, 1979. pág. 177).

Por último, dentro del concepto de práctica profesional que proponen (Glazman y otros, Op. cit.), esta tiene dos dimensiones:

- 1) El tipo de actividad que desempeñará el profesional en su campo de acción.
- 2) El nivel de comportamiento que debe alcanzar

Al revisar las propuestas sobre los componentes del perfil y la práctica profesional, se observa que diversos autores, coinciden en la especificación de las habilidades, acciones o tareas que debe realizar el profesionista; entendiéndose por esto las actividades que debe desempeñar el profesionista para considerarse como tal; de ahí surge la siguiente pregunta: ¿con base en qué se delimitan dichas acciones o actividades?

(Díaz Barriga y otros Op. cit.), establecen que las tareas o acciones deben definirse a partir de tres elementos:

- 1) Las necesidades sociales detectadas, a las cuales tratará de dar solución el profesionista
- 2) Los resultados de las investigaciones tendientes a determinar el posible mercado ocupacional.
- 3) El análisis que se haga de las disciplinas que podrían aportar elementos para la solución de los problemas.

(Glazman y otros Op. cit.), proponen que las actividades del profesionista deben determinarse por medio de la técnica del cuestionario, que se lleva a cabo en las instituciones profesionales con el fin de obtener información acerca de lo que hace el profesionista.

Otro punto de concordancia de las propuestas revisadas con respecto a los componentes

del perfil profesional es lo referente a la determinación de los conocimientos o áreas de conocimientos donde se desempeñará el profesionista.

1.1.3 METODOLOGÍAS PARA LA ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES.

(Arnaz, Op. cit.), sugiere una guía cuestionario, que aborda las siguientes áreas de investigación: 1. La conveniencia y necesidad de un nuevo tipo de egresado, con base en las necesidades y problemas detectados.

1. La delimitación del marco normativo y de planeación en el cual se ubicará el perfil.
2. La delimitación de las necesidades basada en la elaboración del perfil del egresado.
3. La delimitación de las habilidades con las cuales el egresado podrá dar solución a los problemas detectados.
4. La revisión constante del perfil elaborado

Por otro lado, (Glazman, y otros Op. cit.), presentan una metodología para definir la práctica profesional, por medio de la información obtenida de ciertas fuentes idóneas, tales como las instituciones profesionales, la revisión de documentos y entrevistas a personas que laboran en ellas, y las obras cuyo objeto de estudio es la profesión de que se trate.

El procedimiento consiste en: determinar que instituciones serán las fuentes de información, analizar las obras y documentos de las instituciones seleccionadas, analizar los documentos, artículos, etc., que contengan la información de las actividades profesionales y, por último, reunir la información obtenida de las fuentes seleccionadas.

Para obtener información de las personas que laboran en las instituciones, (Glazman, y otros, Op. cit.), proponen la utilización de un cuestionario, el cual debe aplicarse en dos aspectos:

¿Qué hace un profesionalista?, ¿Cuáles son las operaciones - pasos o momentos esenciales - que lógica y cronológicamente debe llevar a cabo el profesionalista para realizar las actividades mencionadas en la respuesta a la pregunta anterior? Sobre el análisis de misiones, funciones y tareas (Garrido y otros, 1979), proponen cinco misiones:

1. Determinar los objetivos generales del nuevo plan.
2. Determinar los objetivos específicos del nuevo plan.
3. Determinar los objetivos intermedios del nuevo plan.
4. Estructurar los objetivos generales intermedios del nuevo plan.
5. Evaluar el nuevo plan. En base a estas misiones, las funciones y subfunciones que proponen.

Subfunciones:

1. Definir al profesionalista
 2. Señalar los aspectos legales relativos al ejercicio de la profesión
 3. Delimitar la práctica profesional.
 4. Delimitar los contenidos y métodos de las disciplinas académicas.
- Son componentes de la sub función general:

1. Analizar el contenido formativo e informativo de la profesión, y que, a su vez, forma parte de la función:

Analizar los fundamentos, que a su vez es parte componente, de la primera misión, con las siguientes funciones:

- a) Definir los objetivos generales a partir del análisis de los fundamentos.
- b) Esclarecer los objetivos generales del plan vigente.
- c) Evaluar la congruencia entre los objetivos generales del nuevo plan y los objetivos generales del plan vigente.
- d) Definir los objetivos generales del nuevo plan.

Cada una de las subfunciones referidas a la profesión, a la práctica profesional y a la disciplina académica, se componen a su vez de diversas tareas.

Los perfiles profesionales se elaboran a partir de los objetivos, es decir, del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes definidas operacionalmente, para un ejercicio profesional. Esto se refiere a los aspectos observables del comportamiento del sujeto, lo cual tiende a regular la orientación de un plan de

estudios, aunque realmente elimina los análisis sobre la formación que un sujeto debe adquirir en el proceso escolar, y divide artificialmente en áreas la conducta humana. Estructurar un currículo a partir de la práctica profesional permite definir las prácticas sociales de una profesión, su vinculación con una sociedad determinada, en las condiciones históricas de la misma (Díaz Barriga, 1981)

(Díaz Barriga y otros, Op. cit.), presentan una propuesta general para elaborar un perfil, que incluye una etapa y varias subetapas, actividades, medios y productos. Estos elementos podrán ser adaptados y desarrollados según la problemática y situación específica que se quiera abordar.

1. Etapa de elaboración del perfil profesional. Subetapa

1.1 Investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. Actividades:

1.1.1 Análisis de las áreas de conocimientos de la disciplina.

1.1.2 Identificación de las técnicas, métodos y procedimientos que pueden utilizarse en el campo de acción y su agrupación de acuerdo con su funcionalidad.

Sub etapa

Investigación de las áreas donde podría intervenir el trabajo del profesionalista.
Actividades:

1.2.1 Determinación de las áreas en que laborará el profesionalista en base a las investigaciones sobre las necesidades de la disciplina.

1.2.2 Definición y delimitación de cada área identificada en el punto anterior.

Subetapa 1.3 Análisis de las tareas potencialmente realizables por el profesionalista.

Actividades: 1.3.1 Selección de las tareas que efectuará en el futuro el profesionalista en base a las investigaciones sobre las necesidades detectadas, el mercado laboral, los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina.

1.1.3.1 DEFINICIÓN DE CADA TAREA SELECCIONADA EN EL PUNTO ANTERIOR.

Sub etapa

- ❖ Determinación de niveles de acción y las poblaciones donde podría intervenir el trabajo del profesionalista.

Actividades:

Identificación de los niveles de acción y las poblaciones donde puede desarrollar su trabajo el profesionalista, basado en la estructura actual del sistema donde se realizaron las investigaciones sobre las necesidades detectadas y el mercado ocupacional.

- ❖ Definición y delimitación de cada nivel de acción y de la población identificada en el punto anterior.
- ❖ Jerarquización de las tareas mediante el establecimiento de niveles de generalidad e inclusividad entre las mismas.

Sub etapa

Desarrollo de un perfil profesional a partir de la integración de las áreas, tareas y niveles determinados. Actividades:

- ❖ Elaboración de matrices tridimensionales formadas por celdillas resultantes de la conjugación de áreas y tareas a cada nivel
- ❖ Definición y delimitación de cada nivel de acción y de la población identificada en el punto anterior.
- ❖ Selección de las celdillas pertinentes para el perfil profesional basado en la labor del profesionalista y el resultado de la investigación sobre los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina.
- ❖ Especificación de enunciados generales e intermedios para cada una de las áreas en su intersección con las tareas y los niveles de acción.

1.1.4.- EVALUACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL.

Actividades:

- ❖ Evaluación de la congruencia de los elementos internos que definen el perfil profesional.
- ❖ Evaluación de la congruencia del perfil profesional con base en la fundamentación de la carrera.
- ❖ Evaluación de la vigencia del perfil profesional basado en la fundamentación de la carrera, en la evaluación del egresado y de las necesidades detectadas.

Medios

Consulta de bibliografía, documentos, entrevistas y encuestas a expertos en diferentes áreas, uso de técnicas psicológicas tales como: análisis de tareas, especificación de acervos conceptuales y elaboración de objetivos generales e intermedios.

Producto:

Documento que describe el perfil profesional con sus rubros y sus rubros. Esto se deriva de la información obtenida de las sub etapas: 1.2 Listado del grupo de área de conocimiento, método, técnicas y procedimientos de la disciplina seleccionada.

- ❖ Definición de áreas, tareas, niveles o campos de acción poblacionales.
- ❖ Matrices tridimensionales.
- ❖ Documento que describe la congruencia y vigencia del perfil profesional.

Hasta aquí, se han estudiado los elementos que componen y dan forma al perfil profesional y cómo se elabora; sin embargo, surge la duda acerca de su validez con respecto a los elementos que lo definen y fundamentan.

En primer lugar, un perfil profesional se crea basado en las necesidades que tratará de solucionar el profesional, en el potencial del mercado ocupacional, en el análisis de las disciplinas que pueden aportar elementos para solucionar los problemas, y en la investigación de las

instituciones profesionales acerca de las posibles actividades a realizar. Por otra parte, debe destacarse que las necesidades cambian con el tiempo, que hay avances disciplinarios, el mercado ocupacional se modifica y las actividades profesionales varían.

Por tanto, la evaluación del perfil debe realizarse a partir de los elementos que lo definen, de su congruencia y continuidad con la etapa de la fundamentación del proyecto curricular, así como por su vigencia.

La evaluación de la congruencia de los elementos internos del perfil profesional se refiere a la valoración que se hace del mismo con respecto a los niveles de generalidad o especificidad con los cuales se elabora y con el grado de relación y no contradicción de los elementos que lo definen (áreas de conocimientos, acciones, etcétera).

La evaluación de la congruencia del perfil profesional en relación con los fundamentos de la carrera se refiere a la valoración que se hace al buscar el grado en que el perfil es una consecuencia lógica de lo fundamentado; en otras palabras, que el perfil profesional corresponda realmente a los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en la fundamentación.

La evaluación de la vigencia del perfil profesional se refiere a la valoración que se hace de éste a partir de su actualidad y adecuación, en función de los fundamentos que le sirven de base.

Lo anterior implica una confrontación entre los elementos que definen a un perfil y lo expuesto internamente en éste, de tal forma que toda modificación o corrección de dicho perfil, debe responder a los cambios de los elementos que lo fundamentan: necesidades y problemas sociales detectados, potencial del mercado ocupacional, avances disciplinarios, etc.

Debe considerarse que el profesional, intenta solucionar problemas cambiantes y dinámicos, por lo que esta valoración deberá ser permanente. Además, la evaluación de la vigencia abarca lo que se haga de la solución o satisfacción real que el profesionista ofrece a las necesidades detectadas. Esto nos indicará si el plan de estudios derivado del perfil profesional es realmente el afectado para preparar profesionistas; si no es así, es preciso considerar las modificaciones y correcciones necesarias al perfil profesional y, consecuentemente al plan de estudios. En consecuencia, la elaboración de un perfil profesional no termina cuando éste ha quedado claramente especificado: aún debe establecerse su adaptación según se modifiquen los elementos que los definen y alimentan.

1.1.5 ASPECTOS PARA CONSIDERAR EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

Un plan de estudios es un conjunto de objetivos de aprendizaje operacionalizados convenientemente, agrupados en unidades funcionales, y estructurado de tal manera que conduzca a los estudiantes a alcanzar un nivel universitario de dominio de una profesión (Glazman y otros, Op. cit.).

La elaboración del perfil del egresado debe considerar al currículo, ya que permitirá definir los objetivos curriculares, y debe elaborarse cuando ya se conocen las necesidades que se atenderán y al alumno que ingresará, esto servirá de antecedente para definir los objetivos curriculares (Arnaz, Op. cit.).

La problemática en la elaboración de planes de estudio responde a las necesidades prácticas de las instituciones educativas. Los requisitos para su elaboración pueden agruparse en cinco elementos: diagnóstico de necesidades, determinación del perfil y de los objetivos, decisión sobre la estructura curricular, elaboración de los programas y evaluación del plan de estudios. Dichos elementos están presentes al establecer los requisitos formales que las instituciones educativas exigen cuando se discute un plan de estudios.

(Díaz Barriga, 1981) (Díaz Barriga y otros, Op. cit.), presentan una propuesta para elaborar un perfil profesional.

1.2 EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

1.2.1 DEFINICIÓN DE ADMINISTRADOR

Por administrador, según la real academia de la lengua española, se entiende al que gobierna, dirige o administra.

Son sinónimos de administrador: gobernador, rector, regente, gerente, director, ministro, intendente gestor, apoderado, jefe, guía, dirigente, mayordomo, síndico, cuidador, tutor, curador, dirigir, cuidar, regentar, tutelar, mandar, apoderar.

La Academia de la Lengua Española establece: "administrador. Que administra. Persona que administra bienes ajenos". Esto expresa la posibilidad de que el administrador se ocupe de bienes propios o ajenos. El significado y los sinónimos de la palabra administrador aún son vigentes.

En la práctica, los significados que reconoce la Academia de la Lengua se encuentran en el uso generalizado y cotidiano del lenguaje. Lo anterior muestra que al hablar de la "administración" de una entidad, cualquiera que sea, estamos refiriéndonos, en primera instancia, a su gobierno o dirección: así, el máximo titular de la administración de la Universidad Veracruzana es el Rector; el titular de la Administración Federal es el Presidente de la República; el titular de la Administración del Distrito Federal es el Jefe de Gobierno; el titular de la Administración de Veracruz es el Gobernador del Estado; el titular de la Administración del Municipio de Xalapa es el Presidente Municipal, también llamado Alcalde o Edil; el titular de la Administración de Pémex es el Director General de esa empresa; el titular de la Administración de un departamento o área cualesquiera de un organismo es el jefe o gerente de la misma.

Es un hecho, que existe una amplia gama de jerarquías para gobernar o dirigir las instituciones: presidentes, vicepresidentes, gobernadores, jefes de gobierno, regentes, ministros, directores, gerentes, jefes, supervisores, etc., donde cada cargo específico tiene su propia connotación, donde todos ellos administran o gobiernan, aun cuando en general reportan a instancias superiores, y de una u otra forma son, subordinados. Pero tienen en común, el mando, la autoridad; y la diferencia es la jerarquía y las facultades.

Los órganos máximos de gobierno de una empresa, en sociedad por acciones, son:

El Consejo de Administración se ocupa de la planeación y control estratégico de la empresa. El "Administrador único" es el responsable ante las instancias superiores y ante las autoridades de los actos de la empresa, por tal motivo debe notificarse oficialmente su nombramiento; con frecuencia los socios mayoritarios, los dueños de las empresas, los empresarios mismos, ocupan esa posición. Los directores de Área colaboran en la administración de la empresa y son responsables de un departamento o función específica.

Lo anterior coincide con el concepto de administrador como dirigente en los diversos niveles, incluyendo mandos medios y menores; así mismo confirma el significado de la palabra administración como expresión de función directiva y de gobierno.

En las empresas suele existir una gerencia o dirección "administrativa" o de "administración", encargada de la contabilidad, tesorería, impuestos, auditoría, personal, intendencia, etc., es decir de ciertas funciones no sustantivas, complementarias al ramo o giro del organismo. Entonces la dirección de una institución, pública o privada, ha de responsabilizarse de actividades que no siendo

principales son, delicadas y de gran responsabilidad; e incluso aquellas que sin serlo se ubican mejor bajo el control de un responsable al margen de las operaciones principales. Eso ha propiciado que la administración sea identificada con lo no sustantivo, es decir, con lo secundario y complementario; pero esto no es toda la administración ni su esencia; por lo anterior se puede entender que el estudio de la dirección de los organismos compete a los administradores.

1.2.2 NEXOS ENTRE EL ADMINISTRADOR Y EL EMPRESARIO

El administrador es un empleado, excepto cuando el propietario de la empresa funge como administrador, con ciertas facultades decisorias, o con funciones directivas, gerenciales, de jefatura o supervisión, sobre el resto del personal, sobre inmuebles, valores o sobre actividades determinadas.

El administrador de empresas es colaborador cercano al empresario y para el buen desempeño de su trabajo requiere de un conocimiento claro de la visión y necesidades empresariales; la diferencia es la posesión de capital, pero en cuanto a capacitación el administrador profesional requiere al menos de los mismos conocimientos que el empresario, para colaborar o sustituirle en la administración de las empresas, es decir requiere de una acentuada formación empresarial.

El administrador tiene relación estrecha con los trabajadores, ya que de ellos depende el buen funcionamiento de la empresa o dependencia gubernamental bajo su cargo. Es mediador, parcial innegable, entre las exigencias de una y otra parte, incluso en casos de conflicto laboral.

Como empleado está sujeto a las exigencias patronales, las cuales representa. Por ello requiere desarrollar sensibilidad, capacidad negociadora y de persuasión para lograr equilibrio en las relaciones laborales, equilibrio que para ser productivo y estable habría de fincarse en el beneficio equitativo de las partes. Para el administrador resulta necesario el conocimiento del conflicto económico, histórico e ideológico entre patronos y trabajadores, y del sindicalismo oficial, que suele fungir como mediatizador.

1.2.3 DIFERENCIA ENTRE ADMINISTRADOR PÚBLICO Y ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

En el sentido común la Administración de Empresas se considera sinónimo de administración privada; sin embargo, académicamente esto es un error; ya que al estudiar las empresas no se separan las que son propiedad pública y las que pertenecen al sector social, o al estudiar la Administración Pública, tampoco se omite el estudio de las empresas privadas.

Por lo anterior, Administración de Empresas no es sinónimo de administración privada ya que no todas las empresas son privadas; además la administración de empresas también es asunto de gobierno, tanto por las empresas que son propiedad del Estado, como por la estrecha relación que existe entre la actividad gubernamental y la actividad empresarial.

Para el administrador debe ser claro que existe una intersección entre la administración pública y la administración de empresas, y esa intersección es precisamente la administración de empresas públicas. Pero lo más importante es, que, si la Administración Pública es responsable de la economía nacional, a nivel general, y las empresas realizan directamente la actividad económica, de ninguna manera puede justificarse que sean ajenas ambas administraciones.

A la administración de empresas también le interesa la actividad gubernamental, en la medida que le afecta o beneficia. Las administraciones no son ajenas entre sí. Sin embargo, debe distinguirse entre administración pública y administración de empresas, ya que en cuanto a su naturaleza son muy diferentes: la administración pública se ocupa de funciones de gobierno y la administración de empresas se ocupa de actividades industriales, comerciales, financieras y de servicios.

El administrador público es más cercano al gobernante; desempeña funciones directivas en dependencias del Estado, donde una orientación político social de conservación del poder son la clave. El administrador de empresas se desempeña en industrias, comercios e instituciones financieras algunas de las cuales son del Estado, y su problemática es más de carácter técnico económico. En ambos sectores se prestan necesariamente servicios públicos, casi todas las empresas lo hacen, si bien las empresas privadas requieren obtener beneficios económicos para subsistir, y las dependencias gubernamentales se financian con los impuestos. En todo caso el administrador está obligado a operar con eficiencia económica cualquier organismo bajo su responsabilidad.

1.2.4 EL ADMINISTRADOR PROFESIONAL Y EL TÉCNICO

En México se obtiene un grado de técnico cursando los estudios correspondientes a nivel medio superior (después de la instrucción secundaria); los estudios profesionales se cursan posteriores a la "preparatoria" o equivalente. El nivel técnico se ocupa, en principio, de la capacitación en el conocimiento aplicado, que pretende la preparación para el trabajo práctico; el nivel técnico es, por sus objetivos generales, más modesto y de menos alcances que los estudios de licenciatura.

La instrucción superior capacita para el trabajo, pero supone además el estudio del conocimiento básico referido a la realidad relativa a la disciplina de que se trate, así como la explicación científica teórica de esa realidad. Esto significa que el profesional esté en posibilidad de ejercer, pero también de resolver problemas de mayor complejidad y derivar de ello nuevos conocimientos. ¿Cómo desarrollar profesión alguna -Contaduría, Derecho, Física- si no lo hacen sus propios profesionales?; de ahí la necesidad de la formación científico-metodológica como parte importante del desarrollo de las mismas. Si no se cumple con la preparación en esos tres aspectos se propicia el estancamiento de la profesión de que se trate y el desplazamiento por otros especialistas. Ser profesional supone, entonces:

- 1) Dominio, en mayor grado, del conocimiento técnico.
- 2) Conocimiento básico de la especialidad, para comprender y explicar con bases científicas el comportamiento de los fenómenos que le competen.
- 3) Capacidad de influir en la transformación e innovación de los fenómenos del caso, como resultado de la comprensión científica de los mismos.
- 4) Capacidad de aportar nuevos conocimientos, derivado de las innovaciones realizadas y de lo conveniente al desarrollo de la disciplina.

En materia de administración el conocimiento aplicado y el conocimiento básico corresponden a lo siguiente:

- a) El conocimiento aplicado se refiere a cómo administrar.
- b) El conocimiento básico se refiere a la situación de empresas y gobiernos, así como la comprensión y explicación teórico-científica al respecto. Conjuntando, la diferencia entre los administradores técnico y profesional es, por principio, el nivel de formación:

1) El administrador técnico, posee estudios para administrar y su conocimiento es limitado respecto del administrador profesional.

2) El administrador profesional, en principio, domina de manera superior la técnica de administrar y, además, es experto conocedor de la situación de empresas o gobiernos (según su especialidad), la cual puede explicar con bases científicas. Además, está capacitado para innovar las organizaciones y producir nuevos conocimientos, es decir para contribuir a desarrollar la profesión.

Complementario al nivel de licenciatura existen las maestrías, orientadas a profundizar el dominio de la disciplina y capacitar para la comunicación del conocimiento; existen los doctorados cuya finalidad es, en esencia, desarrollar la capacidad de innovación y la producción de nuevos conocimientos.

En consecuencia, también es administrador quien posee el conocimiento, profesión u oficio de administrar. En esto deberá actualizarse el significado del término. Al ampliarse el concepto del administrador se amplía el campo de acción correspondiente. Además de administrar, el administrador profesional puede desempeñarse como docente, investigador, asesor, prestador de servicios de su especialidad, escritor y periodista en materia de empresas y gobiernos, etc.

Estas posibilidades profesionales deben considerarse al diseñar los planes de estudio correspondientes. La diferenciación en los niveles de formación de los administradores servirá para definir con claridad y exactitud los objetivos de cada nivel de instrucción, así como el perfil de conocimientos necesarios al administrador profesional o técnico.

1.2.5 IMPACTO SOCIAL DE LA ACTIVIDAD DE LOS ADMINISTRADORES

Los administradores profesionales deben de formarse para administrar, contribuir a la evolución de las organizaciones y para desarrollar el conocimiento administrativo. Sin embargo, visto así, hasta ahí llegan las necesidades de los gobiernos y de las empresas.

Para el administrador debe ser claro que gobiernos y empresas son instituciones de un alto impacto e importancia social, que requieren ser manejadas y evolucionadas por especialistas competentes, escrupulosos, con gran responsabilidad, ética, compromiso social, ecológico e histórico. Además, los administradores deben ser capaces de convocar al concurso consciente y democrático de los ciudadanos. El manejo deshonesto, arbitrario, inepto o irresponsable de empresas y gobiernos, el ocultamiento de la información, y la

negación de la participación ciudadana y de los trabajadores, se traduce en severos daños a la población, a la ecología y al patrimonio social.

Gobernantes y empresarios no son ni pueden considerarse, como los únicos interesados en la formación de los administradores y en el desarrollo del conocimiento administrativo; los intereses de la población, de los ciudadanos, de los trabajadores y de los propios estudiosos de la administración han de ser atendidos. Esta es una responsabilidad de las instituciones educativas, de los administradores profesionales, de los docentes e investigadores, que debe atenderse.

La formación de administradores requiere incluir el interés de la sociedad en su conjunto. Para ello, es necesario el estudio científico acerca del comportamiento de empresas y gobiernos, lo cual permitirá identificar principios y leyes que lo rigen, elaborar explicaciones teóricas, así como técnicas y estrategias para su mejor manejo. Este conocimiento debe integrarse al acervo de las ciencias sociales y debe ser público, buscando con ello la comprensión y participación ciudadana para la evolución de empresas y gobiernos en beneficio de la sociedad.

Al formar a los administradores, es necesario tener en cuenta su situación como subordinados cercanos a empresarios y gobernantes, y de lo delicado que resulta una posición ideológica manifiesta, contraria al sistema capitalista. Sin embargo, no por ello debe caerse en el extremo de la inconsciencia social. Precisamente lo necesario ante tal situación es una posición muy centrada y objetiva, que reconozca tanto las necesidades gubernamentales y empresariales en el sistema capitalista, así como aquellas necesidades de la sociedad, los trabajadores y el medio ambiente; necesidades no sólo en el corto, sino también en el largo plazo.

En consecuencia, es necesario contar con administradores que sirvan a las empresas y a los gobiernos, y principalmente a la sociedad en su conjunto, con un elevado sentido ético, ecológico e histórico; administradores comprometidos con el desarrollo humanístico y de la ciencia. De lo contrario, sólo contribuirán inconsciente e irresponsablemente al deterioro económico, político y social que padecemos

1.3 EL MERCADO LABORAL

1.3.1 EL MERCADO LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL

Con la expansión y profundización en los niveles de competencia y modernización comercial entre las diferentes organizaciones privadas y la presión sobre las instancias o dependencias gubernamentales por una mejor calidad en los servicios prestados por el estado, así como la presión globalizadora de los tratados y convenios de libre comercio que México ha firmado con los E.U.A y Canadá, así como con la Unión Europea y con los países asiáticos, las universidades tienen retos mayores que cumplir en la formación de cuadros profesionales que respondan a las presiones de la globalización, pero también de la sociedad y el mercado laboral regional, nacional y local que les exige su cuota por sus apoyos económicos fiscales. (Morales, 2000, p.65).

Las demandas y exigencias de la llamada "sociedad del aprendizaje" según (Brennan, 2000, p. 59), constituyen uno de los debates más relevantes en cuanto al rol que juegan las universidades en la formación y posterior inserción de profesionistas en el trabajo, o en la llamada "sociedad del conocimiento". Los organismos internacionales tales como la Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), así como la Comunidad Europea y los gobiernos nacionales, han elaborado diferentes informes en relación con la problemática que se afronta y que de acuerdo a (Brennan, Op. cit.) se puede resumir en lo siguiente:

La educación básica inicial ya no basta para satisfacer las exigencias de la vida laboral de un individuo. La mayoría de la gente va a necesitar no una profesión sino varias. Las características del empleo están cambiando en forma notable. Sólo mediante un aprendizaje continuo, los individuos, a lo largo de toda su vida, podrán no sólo mantener su aptitud para el empleo, sino también las sociedades, mantendrán su capacidad competitiva. Las tendencias futuras para la educación superior, según Ulrich Teichler, (Brennan, Op. cit., pág. 61) apuntan hacia tres orientaciones fundamentales:

1. La "certificación" del empleo y del trabajo ha llevado a que un número mayor de trabajos requieran de habilidades muy avanzadas
2. Con el crecimiento cuantitativo de empleos en el nivel medio, ha aumentado la importancia de la educación superior en la formación y adiestramiento de quienes los desempeñarán

3. La disminución del financiamiento público de la educación superior, aunada a la frecuente rendición de la cuenta pública, han elevado la presión sobre la educación superior para que atienda necesidades sociales y económicas "externas".

Por otra parte, Michael Gibbons, citado por (Brennan, Op. cit) señala que lo que está a discusión, es el carácter del conocimiento mismo, y hace una distinción entre: "el conocimiento de tipo 1, cuya validez se establece en el mundo cerrado de las universidades y el conocimiento de tipo 2, cuyo dominio es la sociedad. Mientras el primero es fragmentario, el segundo es abierto y holístico pues trasciende a las disciplinas académicas específicas y los convencionalismos científicos. También sostiene que el conocimiento de tipo 2 es el que se ha vuelto cada vez más esencial para la vida moderna", (Brennan, Op. cit, pág. 62), cuestiona la manera como las universidades han formado a sus estudiantes, y establece que hay un desfase o rezago con relación a lo que se hace y lo que se necesita.

(Scott, 2000), señala: que el conocimiento ya no se ve como algo generado en el interior de comunidades homogéneas, sino como algo que se produce dentro de redes heterogéneas donde se entremezclan productores, usuarios, intermediarios y divulgadores.

(Morales, Op. cit, pág. 64), menciona que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en sus asambleas generales de 1995 a la fecha, ha destacado temas que están apuntando a conformar en algún momento, un sistema nacional identificable por sus partes y por el conjunto. La autora destaca en relación a los planteamientos de la ANUIES: a) el establecimiento de un sistema nacional de acreditación de instituciones y programas, b) el fortalecimiento de las políticas de evaluación y la mejoría de sus procedimientos, c) el mejoramiento de la calidad en los estudios de posgrado, d) el énfasis en los procesos de descentralización, e) la expansión y fortalecimiento de la red académica nacional de teleinformática y la utilización de las tecnologías de la información y el uso de la propia información, f) el reclutamiento y preparación de buenos profesores y g) la superación de rezagos internos entre las regiones del país y disminuir las asimetrías que se tienen en el plano internacional.

El sistema nacional de educación superior, integrado por las universidades e institutos tecnológicos públicos y las universidades privadas, ha conformado una extensa oferta educativa para la creciente población estudiantil. No obstante, la dispersión, la heterogeneidad, las asimetrías en estructuras organizacionales,

formación de profesores, realidades sociales locales y regionales y sobre todo las metas y estrategias educativas de cada una de ellas, presentan retos y coyunturas significativos para conformar una educación superior con una dirección y percepción clara del futuro. En el pasado, las universidades ofrecían con facilidad la movilidad social al egresado a través de su inserción expedita al mercado laboral, en la actualidad, esto ya no es posible (Bok, 1993, p. 72).

Las necesidades de los jóvenes demandantes de este tipo de empleo y de las unidades económicas oferentes, reclaman a las instituciones de educación superior que se reorganicen para que sus actividades educativas sirvan como punto de encuentro que evite la natural imperfección de mercado que resulta cuando demandantes y oferentes de empleo actúan a través de otro ente con objetivos propios y distintos (Mungaray, 2000, pág. 72) Esta problemática, se agudiza por las exigencias internacionales, la competitividad comercial, la transnacionalización de industrias y de fuentes de empleo; como lo señala (Mungaray, Op. cit.), las perspectivas de desarrollo y los problemas estructurales que genera la integración económica a través de la apertura resaltan la necesidad de promover una movilidad social competitiva, que contenga criterios de calidad explícitos con orientación a la competencia profesional, (Mungaray, Op. cit., pág. 73).

Entonces las prioridades dentro de la planeación para la educación superior, no obstante, las directrices conocidas de los organismos internacionales y de los nacionales, genera una brecha entre las necesidades reales del mercado laboral y las propuestas u ofertas educativas del sistema de educación superior. Esto implica revalorar las ventajas competitivas que el desarrollo del capital humano puede generar, en relación con la calidad de los procesos de enseñanzaaprendizaje, la organización y vinculación de los currículos con su entorno económico, social y político. Para que la movilidad social asociada a la educación superior sea competitiva, es necesario que las instituciones educativas se reorganicen, propiciando cambios estructurales en la manera de aprehender y enfrentar los problemas reales, además de contribuir a cambiar las estructuras de valores existentes. (Mungaray, Op. cit.)

Lo anterior, es una oportunidad de valorar y diagnosticar la situación, que en ese contexto preocupa a las Universidades y particularmente al programa del LAE, sobre todo porque se están generando fuertes cambios en la estructura ocupacional y del perfil de las profesiones, (Mungaray, Op. cit.)

1.3.2.- LOS IMPLICADOS EN EL MERCADO LABORAL

¿Quiénes son los sujetos, entes u organizaciones que poseen la información necesaria para enriquecer la reflexión y sentar las bases de los programas y planes de estudio? Los principales implicados en esta tarea son:

1. Los Organismos Internacionales, Nacionales y Dependencias Estatales para la planeación del Desarrollo y la Educación. En este caso, se tendrá que hacer acopio, revisión y clasificación de los múltiples y diversos documentos impresos que las instancias correspondientes han generado sobre el tema que nos ocupa, es decir los emitidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, (UNESCO), los de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y los de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), entre otros, pero sobre todo aquellos que particularmente señalen los diagnósticos sobre el estado de la temática en cuestión y las perspectivas para el horizonte del siglo XXI.
2. Los Empleadores del sector público y privado, son una opción que tiene el egresado de involucrarse o ser reclutado tanto en organizaciones del sector público, privado y social; no obstante que el sector público o gubernamental es una fuente importante de empleo actual y potencial para los egresados, debe seleccionar un sector que esté más directamente relacionado con la apertura económica, la globalización de las economías y en general la expansión de las industrias y las empresas, en esta era de ruptura de fronteras económicas y comerciales. En este caso, se trata de identificar, por un lado, aquellos documentos que los diferentes organismos del sector han elaborado sobre el tema, organismos tales como las cámaras, las asociaciones y los "consejos de hombres de negocios" de la localidad y por otro lado, la investigación también propone una serie de entrevistas a los líderes del mencionado sector que arrojen información sobre el futuro del área o temática tratada por este estudio.

3. La Comunidad Académica de la Licenciatura en Administración de Empresas. El tercero y último ente involucrado en el estudio, y quizás el más importante, puesto que sería el directamente beneficiado o perjudicado por el devenir de las presiones extra e intra universitarias, para lograr la "excelencia académica", está compuesto principalmente por los directivos, personal docente y de investigación y alumnos del programa de la licenciatura mencionada.

En este caso, se deben revisar y evaluar los documentos existentes: Plan de Desarrollo Institucional, Programa de Desarrollo Académico, Plan de Estudios de la Licenciatura, actual o en vigencia y el propuesto para el 2004, el Programa de Mejoramiento del Profesorado y los diferentes diagnósticos que algunos académicos han realizado sobre la situación de la licenciatura, sus rezagos, deficiencias, retos y oportunidades. En segundo lugar, se debe establecer una estrategia de recolección de información de los directivos, profesores y los alumnos, a través de una entrevista semiestructurada y sistematizada, de la cual podamos crear categorías, de acuerdo con la temática o problemática tratada en el estudio y que nos aporte suficiente información para denotar las expectativas y visiones que los involucrados tienen sobre el futuro de la formación de comunicólogos profesionistas de la UNISON.

1.3.3. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PROFESIONAL

Según (Chávez, 1993), el desempleo abierto entre los profesionistas tiende a incrementarse por la falta de correspondencia entre la oferta de profesionistas y la demanda por parte del sistema económico, esta es una característica estructural de nuestro desarrollo. En los últimos años esta desvinculación se ha ido agravando y ha adoptado características específicas.

Mientras que la demanda de educación superior sigue en ascenso, el mercado laboral presenta un escenario de insuficiencia creciente, debido a las crisis recurrentes, el decaimiento de la actividad económica y las altas tasas de desempleo; en forma adicional se tiene que el sector público ha pasado de ser un importante empleador, a un "des empleador", por la estrategia gubernamental adoptada hace más de una década, especialmente en lo que se refiere al énfasis en el pago de la deuda externa, el privilegio de desarrollo de las esferas financieras, la apertura externa; el adelgazamiento de las actividades del estado y la ausencia de una política agrícola e industrial a nivel nacional.

A partir de la década pasada, en un escenario de crisis generalizada, las universidades públicas enfrentan presiones sobre sus presupuestos y se inicia la reducción de la matrícula escolar, y la pujante demanda educacional, permite a las universidades privadas acelerar la expansión iniciada desde tiempo atrás.

Algunos de los efectos que destacan de estos procesos, son la presencia de altas tasas de desocupación de profesionistas, deterioro salarial, ingreso a la economía informal, la "segmentación de los sistemas universitarios" y la formación de un mercado ocupacional diferenciado y determinado, no tanto por la calidad académica, la curricular universitaria o la creación de carreras más adecuadas al proceso de modernización, sino básicamente, por la diferenciación social económica y cultural de los egresados. De esta forma se ha profundizado la desvinculación entre la enseñanza superior recibida y el acceso al mercado ocupacional.

El deterioro de la demanda laboral es uno de los rasgos característicos de los últimos años, el desempleo y la reducción de ingresos tienden a ser una realidad aún para aquella población de profesionistas de antaño, quienes, por su acceso a la educación superior, tenían mayores opciones de trabajo y de ingresos. La reducción de las fuentes de trabajo ha traído como consecuencia, la disminución en los niveles de ingresos y el crecimiento del subempleo y de la economía informal.

La falta de oportunidades y la precariedad en el mercado laboral de profesionistas pueden considerarse como consecuencia de la recesión económica, sin embargo, se pueden observar ciertas tendencias ocupacionales, que requieren

ser investigadas a profundidad, originadas por los cambios estructurales gestados hace más de una década.

Existen ciertas evidencias de la creación de mercados diferenciados de profesionistas de acuerdo con el origen de los egresados, de instituciones públicas o privadas.

La preferencia de estos últimos al parecer obedece a aspectos diferentes a características de calificación, de tipo académico o de carreras nuevas. Ya que las universidades privadas muestran las mismas estructuras que las públicas en cuanto a la matrícula en carreras tradicionales: Comercio, Administración, Ciencias Médicas, Ingenierías, Ciencias Sociales y Leyes.

Esta preferencia tiene diversas explicaciones: mayor valor atribuido a los certificados de las diversas instituciones, calidad diferencial de las instituciones, tipo de reclutamiento de sus alumnos y profesores, variedad de carreras que se ofrecen, grado de politización atribuido a los establecimientos públicos, conexión con segmentos destacados y privilegiados del mercado ocupacional.

La vinculación universidad - producción, es una buena opción ante el creciente desempleo de mano de obra calificada y las pocas perspectivas que se vislumbran a futuro para los egresados de las universidades.

Realizar un estudio de mercado ocupacional tiene que ver con la misión misma de toda universidad. Una de las obligaciones primordiales de toda institución de educación superior, es tratar de responder a las necesidades sociales del contexto donde se encuentra inserta, además de formar profesionistas que logren resolver y responder a situaciones concretas de manera acertada. Esta tarea, requiere identificar en cada profesión el ámbito y la manera en que se desempeñan sus egresados, así como conocer la demanda de estos. (Serrano Castañeda, 2000).

CAPÍTULO II.- ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE ENSEÑANZA.

2.1. METODOLOGÍA APLICADA EN LA UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A. C.

Aquí se describe la metodología utilizada en la investigación, la cual fue de tipo documental y de campo. En el primer caso se recurrió a tesis, libros e Internet, lo que permitió determinar el tipo de análisis a realizar en el presente estudio. En una segunda instancia se recurrió a la elaboración, validación y aplicación del cuestionario con el objeto de recolectar la información para conocer la percepción sobre el perfil del egreso del LAE, por parte de los empleadores y egresados.

El capítulo inicia con una breve introducción sobre la investigación realizada. Posteriormente se habla sobre el planteamiento del problema, la hipótesis de trabajo, objetivos y alcances. Se continúa con el diseño de la investigación, la determinación de las poblaciones a estudiar, las variables a considerar y las técnicas e instrumentos de medición, la obtención de los tamaños de muestras, la recopilación de la información, los procesos de análisis e interpretación de los resultados. Y por último se plantean algunas conclusiones relacionadas con los resultados.

2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad una de las preocupaciones a nivel mundial, nacional y local es la falta de congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral.

En este escenario se vislumbran grandes oportunidades derivadas del avance incontenible de las nuevas tecnologías, que deben ser aprovechadas plenamente en la creación y consolidación de nuevas formas de educar, para esto se requiere de diagnósticos sobre las fortalezas y debilidades de las instituciones de educación superior para evitar, en lo posible, la construcción y operación de proyectos carentes de una cimentación adecuada.

La innovación y la difusión de las nuevas tecnologías modifican las estructuras productivas, sociales y políticas de los países, que, aunado a la creciente demanda de educación superior, exige a las instituciones educativas la implementación de estrategias para conocer el impacto de su acción, así como, identificar nuevas demandas formativas en cada una de las prácticas profesionales. Todo ello con la finalidad de responder a las necesidades sociales.

Las instituciones de educación superior, en cumplimiento de sus funciones, tienen que estar abiertas y ser sensibles a todos los sectores de la sociedad; sin embargo, no pueden depender de la dinámica propia de un sólo sector. Por lo anterior, las instituciones educativas no debieran dar una respuesta automática porque las transformaciones del mercado pueden en ocasiones, tener un carácter coyuntural; sin embargo, tampoco pueden mantenerse al margen, ya que corren el riesgo de perder su vigencia.

El conocimiento del desempeño de sus egresados es una vía de aproximación a la realidad de los campos profesionales que, en conjunto con estudios de carácter prospectivo sobre las tendencias económicas y sociales a nivel local o regional son de utilidad para replantear la labor educativa.

❖ **Hipótesis de trabajo**

Por lo antes descrito, la hipótesis de trabajo planteada en este trabajo es congruente con el exigido por el mercado laboral" Lo anterior permitió el establecimiento del objetivo general y específicos.

❖ **Objetivos**

Definido el problema de investigación, y la hipótesis de trabajo, se plantearon las pretensiones del estudio.

❖ **Objetivo general**

Delimitar la pertinencia de la curricular de la carrera de Administración de Empresas desde el perfil de egreso, tomando como referencia la opinión tanto de empleadores como de los egresados.

2.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Identificar el perfil de egreso establecido en el plan de estudios para el ejercicio de la profesión.
2. Identificar los elementos (conocimientos, habilidades y actitudes) del perfil profesional del exigido en el mercado laboral para el egresado de Administración de empresas.
3. Comparar el perfil del egresado de Administración de Empresas con el perfil exigido por el mercado laboral.

2.3. VARIABLES DE ESTUDIO.

La definición de las variables permitió: delimitar el estudio respecto a las características, determinar la información a recolectar, así como considerar la información pertinente para la comprobación de las hipótesis.

2.3.1. VARIABLE DEPENDIENTE.

Congruencia del perfil del egresado con el requerido por el mercado laboral. Describe el grado de satisfacción de los empleadores con el desempeño laboral de los LAE, así como el grado de satisfacción de los egresados con su nivel de formación profesional y su situación laboral.

2.3.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.

Perfil del egresado de Administración de Empresas. Describe el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes de los egresados en la Licenciados en Administración de Empresas.

Después de la definición de variables hubo que determinar la forma de medirlas. Así, la variable congruencia del perfil del egresado se consideró medirla mediante: la percepción que los alumnos tienen sobre la pertinencia del plan de estudios, los conocimientos, habilidades, y actitudes de mayor aporte, la evaluación de los empleadores sobre el desempeño de los LAES, y los aspectos utilizados por los empleadores para contratar a estos profesionistas.

2.3.3. DETERMINACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

Se realizaron consultas en libros, revistas y direcciones de Internet con el fin de elaborar los instrumentos de medición, y se decidió que fueran cuestionarios, los cuales se aplicaron a empleadores y egresados con el fin de obtener la información pertinente. Con la información recolectada fue posible tener la base de datos que posteriormente fue analizada.

2.3.4. DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LAS MUESTRAS.

Para determinar los tamaños de muestra, fue necesario realizar una encuesta piloto tanto de empleadores como de egresados, con el fin de obtener un valor estimado de las varianzas poblaciones para usarlas en la fórmula del tamaño de muestra. Dichas muestras también nos permitieron probar los cuestionarios y corregir el planteamiento de algunas preguntas.

Para la determinación del tamaño de muestra de empleadores y de egresados, se usó la fórmula propuesta por (Sheafer y Mendenhal, 1987)

2.3.5. RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Posterior a la determinación del tamaño muestra, se procedió a recabar la información mediante los cuestionarios ya corregidos tanto de empleadores como de egresados. En el caso de los empleadores se procuró entrevistar a los más altos ejecutivos: propietario, directores, gerentes, responsables administrativos, etc. Estos fueron visitados de manera directa y en algunos casos se tuvo la suerte de obtener el cuestionario inmediatamente, y en otros se dejó el instrumento, atendiendo la sugerencia de pasar en días posteriores, argumentando falta de tiempo. Algunas empresas fueron visitadas hasta en tres ocasiones, sin lograr el objetivo, por lo que se sustituyó aleatoriamente a dicha empresa por otra. El mínimo de empleadores a entrevistar fue de 67, y fue rebasado, ya que se entrevistaron a 80.

Los egresados fueron contactados en las empresas donde laboran, y en la mayoría de los casos vía Internet, aquí se intentó realizar un muestreo aleatoriamente, pero al no obtener los resultados deseados, se decidió utilizar el muestreo denominado bola de nieve, ya que algunos egresados nos contactaban con otros y así fue como se les pudo entrevistar, cabe hacer mención, que se procuró llegar al tamaño de muestra requerido, pero debido a problemas de localización de los egresados, esto fue imposible, ya que muchos de ellos cambiaron de lugar de residencia o de empleo. Finalmente, sólo se logró entrevistar a 41(79%) de los 52 egresados que se requerían.

2.4. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Las actividades de codificadas, captura, clasificación, resúmenes, ordenamiento y análisis de la información de los cuestionarios se realizó mediante el uso del programa de computación Excel. Primeramente, se realizó un análisis descriptivo de la información recolectada, posteriormente un análisis estadístico, mediante la técnica estadística denominada análisis de componentes principales, esto con el fin de reducir la dimensionalidad de las variables y posteriormente aplicar la correlación canónica, cuya finalidad es determinar la posible relación entre grupos de variables de empleadores y egresados, en este análisis se utilizó el paquete estadístico.

2.4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

En esta etapa, se presenta la información de manera formal, mediante cuadros y gráficas que faciliten el entendimiento y análisis de la misma.

2.4.2. CONCLUSIONES DE RESULTADOS

A pesar de las problemáticas enfrentadas en cada una de las etapas de la metodología de esta investigación, se obtuvieron resultados favorables para el desarrollo de esta.

La investigación se enmarcó en el tipo de investigación aplicada, ya que se desarrolló con el propósito de obtener información que favoreciera la resolución del problema definido.

Respecto a las fuentes de información, se considera una investigación documental y de campo, ya que por una parte se consultaron libros, tesis y direcciones de Internet. Y es de campo por el contacto que se tuvo con empleadores y egresados de la carrera de LAE, del SEA, al aplicarles los cuestionarios que permitieron recolectar la información requerida para el presente estudio.

El diseño de la investigación es de tipo transeccional, porque recolecta información en un solo momento, en un tiempo único y tiene como finalidad describir variables, así como analizar su incidencia e interrelación en un determinado momento.

2.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Determinada la hipótesis y los objetivos del estudio, se delimitó la población a estudiar, las variables a analizar, así como el procedimiento metodológico para el desarrollo de la investigación.

2.6. POBLACIÓN EN ESTUDIO.

Para el presente estudio se definió a la población de empleadores, a las empresas establecidas en el municipio de Xalapa, Veracruz, México.

Aquí hubo necesidad de investigar sobre la fuente más apropiada para la obtención de la información de la población antes mencionada, y se determinó que el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) era la idónea, ya que las empresas tienen como norma obligatoria registrarse en dicho Sistema, y por la disponibilidad por la vía Internet de la información. Esto permitió obtener una base de datos de 4, 217 empresas registradas hasta el mes de octubre de 2003, de las cuales se eliminaron aquellas que tuvieran menos de 10 empleados, lo que redujo la base a 316 empresas.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL (EMPLEADORES).

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL.

En este capítulo se presenta un análisis descriptivo de los resultados de la información recopilada de los cuestionarios aplicados a empleadores y egresados. El análisis estadístico de las variables formuladas en la hipótesis se describe en el siguiente apartado. Aquí se contempla una breve introducción, continuando con una descripción de las características básicas, opiniones sugerencias de empleadores y egresados de la carrera de Administración de Empresas.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADORES.

De las 80 empresas visitadas, el 73.7% corresponden al sector privado y el 26.3%, al público. Una de las características importantes fue que el 83.4% de los empleadores entrevistados, manifestaron tener al menos una carrera profesional, lo que significó, un aporte importante en la calidad y fiabilidad de la información recolectada.

3.3. PREFERENCIA DE LOS EMPLEADORES PARA CONTRATAR LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

En las empresas entrevistadas se detectaron 254 LAES laborando en las mismas, de los cuales 28 egresaron de otras Universidades y 226 de la Universidad Veracruzana, de estos últimos, 62 (27.4%) estudiaron en el SEA, y el 16.1% (10 de 62) lo hicieron con el plan de estudios 1995. Esto significa que en promedio 2.8 LAES egresados de la Universidad Veracruzana, laboran en las empresas encuestadas, y en promedio 0.78 son egresados del SEA.

Esto nos muestra la preferencia de las empresas locales por los LAES, lo que reafirma la validez de la hipótesis de trabajo por conservar su empleo. • Al frecuente ajuste a la baja en los salarios, por parte de las empresas debido a los problemas económicos. Esta información está en desacuerdo con la hipótesis, ya que los salarios no corresponden a lo que deben percibir estos profesionistas.

El hecho de que los empleadores evalúen estas áreas de conocimiento significa que están de acuerdo con dichas áreas que se imparten, y que sólo es cuestión de hacer ajustes en algunas de ellas, para que las expectativas de los empleadores sean satisfechas.

3.4.- ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL EGRESADO.

En este capítulo se presentan los resultados del análisis estadístico, realizado con información de las variables de estudio que resultaron de los indicadores, atributos y dimensiones de las mismas.

Este capítulo se conforma de cuatro apartados: introducción, antecedentes de las metodologías usadas para el análisis de las variables, análisis estadístico de las variables y por último los resultados de los análisis estadísticos. En este trabajo se usaron dos técnicas estadísticas: componentes principales y correlación canónica, ambas correspondientes al análisis multivariado.

Antecedentes metodológicos

❖ Composición de variables

Para el análisis estadístico, fue necesario realizar una clasificación, agrupación y cuantificación de las variables, a partir de la información recolectada de los cuestionarios, posteriormente se realizó un estudio de agrupación de variables para determinar su posible asociación, tomando como base a los indicadores y a las dimensiones de las variables consideradas.

El criterio para valorar los indicadores se determinó en función de la variable en estudio y de la posibilidad de cuantificar la respuesta, otorgando las calificaciones menores para las mejores valoraciones.

Lo anterior permitió tener la información requerida para realizar los análisis estadísticos que se detallan a continuación:

3.5. ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS Y ESTADÍSTICAS.

En función de la hipótesis planteada en la investigación se consideró que el análisis estadístico de componentes principales y el de correlación canónica, eran las técnicas adecuadas, puesto que en la primera se pretendía determinar las variables de mayor significativas y así reducir el número de variables, y en el segundo caso, el objeto era conocer las posibles relaciones o asociaciones de grupos de variables entre empleadores y egresados.

La técnica de Componentes Principales ofrece una opción para explicar el origen de la variabilidad de problemas específicos, así como también determina las variables que generan una variabilidad significativa al caso general, y en consecuencia reduce la dimensionalidad de las variables.

CONCLUSIONES GENERALES

En este apartado se presentan las conclusiones finales de la investigación, y está conformado por una introducción, las conclusiones generales sobre el problema en cuestión y una propuesta sobre el perfil del egresado de la carrera de administración de empresas del SEA de la U. V. 2. Conclusiones El perfil de egreso del LAE difícilmente va a corresponder exactamente al requerido por el mercado laboral, ya que los requerimientos del mercado de trabajo tienen un comportamiento altamente dinámico y específico, en relación a las respuestas y ajustes que pudieran hacer la universidad, en sus planes de estudio de la carrera de administración de empresas. Sin embargo, de acuerdo a los análisis realizados, aunque se plantea que es necesario realizar ajustes en el plan de estudios a fin de tener una mayor coherencia entre el perfil de egreso y el requerido por los empleadores, se puede establecer que la hipótesis de trabajo es aceptada, es decir, que el perfil de egreso del LAE es acorde al requerido por el mercado laboral, ya que en las evaluaciones que empleadores y egresados hacen sobre el desempeño de los LAES, coinciden en esa coherencia, al igual que los análisis descriptivo y estadístico, así como el hecho de que el 88% de los LAES entrevistados se encuentran laborando, y el haber detectado a 254 LAES trabajando en las empresas entrevistadas, estas son evidencias importantes que contribuyen a la aceptación de la hipótesis.

Los análisis descriptivo y estadístico, establecen que el perfil del egresado de la carrera de administración de empresas requiere de ajustes en ciertas áreas de conocimientos, algunas habilidades y actitudes que a continuación se detallan: En cuanto a los conocimientos, se puede afirmar que las materias que conforman el plan de estudios son, en este momento las adecuadas, aunque algunas requieren de modificaciones que permitan mejorar las perspectivas tanto de los empleadores como de los egresados, dichas materias son: derecho, sistemas, matemáticas, recursos humanos, impuestos, finanzas, contabilidad, mercadotecnia y administración.

Respecto a los objetivos específicos: El perfil de egreso establecido en el plan de estudios de la carrera de administración de empresas es de:

- Poseer una visión integral de los organismos sociales a fin de coordinar los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, para lograr una mayor eficiencia y efectividad.

- Poseer un conocimiento sólido de las teorías administrativas, con el fin de que sean gestores de cambio en las organizaciones y propicien el desarrollo económico regional y nacional.

- Dirigir grupos de diferentes niveles de la estructura organizacional • Detectar y plantear los diferentes problemas que se generan en un organismo social.

- Tomar decisiones razonadas y fundamentadas con sentido crítico de su entorno económico-social y político

- Coordinar el esfuerzo especializado de los demás hacia el logro eficiente de los objetivos organizacionales básicos, tanto de empresas públicas como privadas. Y el campo de trabajo es:

- En todos los organismos públicos del Estado, así como en empresas productoras de bienes y servicios estatales.

- En empresas privadas industriales comerciales y de servicios

- En áreas de mercadotecnia, producción, recursos humanos, finanzas, relaciones públicas y ventas.

1. Por otra parte entre los elementos (conocimientos, habilidades y actitudes) que el mercado laboral exige al LAE, egresado de SEA, se identificaron los siguientes:

- Ser polifacéticos en capacidades genéricas que abarquen diferentes disciplinas

- Ser flexibles ante la diversificación y evolución del mundo laboral.
- Estar preparados para la internacionalización del mercado mediante una comprensión de diversas culturas y el dominio de idiomas.
- Ser capaces de contribuir a la innovación y ser creativos. Contar con una actitud positiva para emprender sus propios y empresas. Estar

conscientes de que el aprendizaje debe ser durante toda vida. Ser capaces de trabajar en equipo.

- Contar con capacidades de comunicación y sensibilidad social. Ser capaces de hacer frente a la incertidumbre.
 - Estar animados de un espíritu de empresa. Estar dispuestos a asumir responsabilidades.
 - Contar con una formación sólida en conocimientos y capacidad generales.
 - Desarrollar aptitudes para resolver problemas.
 -
2. Respecto a la comparación de conocimientos, habilidades y actitudes tiene el LAE egresado del SEA y la exigencia de estos elementos por del mercado laboral, se puede concluir que las diferencia son mínimas coincidentes, lo cual confirma la validez de la hipótesis de trabajo.

PROPUESTA.

Cualquier estrategia que se implemente para elevar la calidad de educación, debe considerar la relevancia y pertinencia social de sus programas académicos, lo que exige un equilibrio entre la demanda y la oferta de egresados en los diversos campos profesionales.

El personal directivo y docente de la carrera de administración de empresas están conscientes de la vinculación entre la función docente y la formación de profesionales útiles a la sociedad, con sólidos conocimientos y con un claro compromiso social, sin que esto implique que el mercado de trabajo sea el único objetivo para considerar para definir la oferta educativa y la política académica de cada institución.

En otro orden de ideas, las nuevas formas de vinculación educación-sociedad, así como las actuales modalidades de producción y difusión del conocimiento a nivel mundial, vislumbran nuevas oportunidades de acción de las universidades en sus actividades de enseñanza, investigación y extensión.

En base a lo anterior y con el único propósito de que los LAES egresados del SEA tengan un mejor desempeño en las actividades, y sobre todo, se espera que el perfil del LAE se enriquezca y satisfaga de manera más eficiente las actuales demandas formativas tanto de egresados como de empleadores, se plantea la siguiente propuesta:

1. Intensificar la vinculación entre los planes de estudio de la carrera del LAE y el mercado laboral, aunque la educación no debe someterse a las leyes del mercado, si debe vincularse a él, y tratar de satisfacer las demandas y necesidades del entorno, puesto que los cambios y avances en la tecnología y las ciencias obligan a una mayor interconexión entre el aprendizaje organizado y el mercado laboral, para lo cual se deben de reforzar e implementar las siguientes acciones:

a) Fomentar la creación de grupos de investigación en la carrera de administración de empresas con el fin de realizar de manera permanente una planeación estratégica al interior de la carrera de administración de empresas, lo que facilitará la actualización de los planes de estudio, la modernización de las técnicas de enseñanza y la adecuación de la oferta educativa al mercado de trabajo.

b) Implementar un mayor número de visitas de los estudiantes a las empresas, lo que permitirá, conocer las problemáticas actuales de las empresas.

c) Establecer como requisito, que los programas de estudio de la carrera de administración de empresas incluyan estudios de viabilidad laboral, realizados tanto por instancias de la misma carrera de administración de empresas, como por otras fuentes diferentes a dicha institución.

d) Identificar las necesidades de desarrollo regional como nichos de mercado de los profesionistas en relación con sus habilidades, destrezas y capacidades, así como evaluar la capacidad de respuesta a las necesidades sociales.

2. Establecer acuerdos con otras universidades que ofrezcan la carrera de administración de empresas, con el fin de intercambiar experiencias sobre el nivel académico, científico y tecnológico de dicha carrera, así como evaluar la posibilidad de incorporar contenidos actualizados a los programas y generar un perfil del LAE más acorde a las necesidades del entorno social y laboral.

3. Implementar programas de seguimiento de egresados con el fin de conocer las debilidades y fortalezas de los LAES.

4. Promover y fomentar la realización de cursos de actualización a los docentes, a fin de que evalúen la posibilidad de incorporar temas que consideren sean relevantes a los estudiantes.
5. Reducir en los programas de estudio, el número de horas destinadas a la enseñanza pasiva y dedicar más tiempo al trabajo individual y de actividades de análisis y discusión de problemas, así como orientar los procesos educativos a promover la creatividad y el talento, procurando integrar los conocimientos como un todo.
6. Promover y fomentar estudios de evaluación sobre la pertinencia del plan de estudio, con el fin de conocer los perfiles de LAES que tienen una mayor o menor demanda en el mercado laboral.
7. Realizar anualmente un foro con egresados, estudiantes, maestros y empleadores sobre el desempeño de los LAES, el perfil requerido por el mercado de trabajo, las actividades y funciones que realizan, las áreas de trabajo de mayor o menor demanda de estos profesionistas, las problemáticas que enfrentan dentro de los centros de trabajo y las dificultades para incursionar en el mercado de trabajo.
8. Inducir a los alumnos y egresados a estudiar algún postgrado como son: especialidades, maestrías y doctorados, que les permitan actualizar sus conocimientos, habilidades y actitudes, y estar en posibilidades de tener un mejor desempeño laboral o una mejor oferta de trabajo o simplemente una oferta de trabajo.
9. Procurar dar respuestas a las expectativas de la sociedad actual que demanda profesionales con profundos conocimientos en el campo de la administración de empresas, con un claro dominio en las técnicas más avanzadas, que les permitan entender y conducir los complejos procesos políticos, económicos y sociales.

9. Generar profesionistas capaces de ofrecer respuestas, que no podrán basarse en estructuradas fijas o rutinarias, ya que siempre podrán aparecer factores no previstos, por lo cual sus aprendizajes deben ser relevantes y dar soluciones a los diversos problemas que quizás han permanecido desatendidos en los currículos tradicionales de formación profesional.

10. Buscar el equilibrio entre los conocimientos universales más generales que fortalezcan la madurez intelectual humanística, y el dominio de las formas de vida y pensamiento más modernas, con una formación cuyo desempeño profesional sea acorde al entorno social.

11. Se deben buscar avances significativos en la formación de recursos humanos de alto nivel, procurando fomentar la participación de los alumnos en proyectos individuales o de grupo que resuelvan las problemáticas que enfrentan las empresas. Esto por otra parte, facilitará la elaboración de tesis por parte de los alumnos y así obtener el título profesional.

12. La formación de profesionales para un desempeño eficiente, requiere del desarrollo pleno de las capacidades y potenciales de los estudiantes. Para ello, es necesario reducir el número de horas en los programas de estudio destinadas a la enseñanza pasiva para dedicar un mayor tiempo al trabajo individual, así como a actividades de análisis y discusión de problemas.

14. Los procesos educativos deben orientarse hacia el desarrollo de las capacidades de análisis y síntesis, promoviendo la creatividad y el talento. Se debe buscar que los conocimientos no se adquieran en forma aislada, sino integrados en un todo. Para ello, es necesario revalorar los procesos cognoscitivos de los alumnos.

15. Considerando las condiciones cambiantes en que los futuros profesionales de la administración ejercerán su trabajo, debido a las cambiantes exigencias del mercado laboral, sugiere que la curricular se formule con un enfoque interdisciplinario.

16. Los cambios sugeridos deben de considerarse en los diseños y enfoques curriculares, métodos de enseñanza-aprendizaje, los materiales didácticos y, sobre todo, en las relaciones entre la universidad y su entorno social, lo que a su vez se relaciona, con la forma en que han de vincularse los aprendizajes teóricos con la práctica y el servicio.

Dicha propuesta traerá los siguientes beneficios:

- a) Una mayor vinculación entre los contenidos vistos en el aula y la realidad actual de la empresa.
- b) Facilitará la incorporación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores sugeridos por el mercado laboral a los programas de estudio.
- c) Promover proyectos de investigación, acorde a las necesidades del entorno y de las empresas.
- d) Despertar el interés en los alumnos por realizar tesis que resuelvan problemáticas actuales que enfrentan las empresas en general.
- e) Fomentar la incursión de alumnos en la realización de servicio social en las empresas, con el fin de que integren la teoría con la práctica.
- f) Promover la incorporación de investigadores de las empresas, como asesores de alumnos en trabajos de tesis.
- g) Propiciar en el alumno una mayor participación en las clases y abandone su actitud pasiva y de receptor.

En un mundo donde los recursos cognoscitivos tendrán cada día más importancia que los recursos materiales como factores de desarrollo, aumentará la importancia de la educación, por lo que las instituciones tendrán que elevar la calidad y pertinencia de la formación que ofrecen, mejorar el potencial de investigación que permita hacer progresar el saber, y a la vez atender las necesidades de la demanda, adaptando sus programas a los requerimientos de empleo y la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Referencias bibliográficas 1. Acuña. C , Las disciplinas en el diseño del plan de estudios, en R. Glazman, y M. De Ibarrola (dirs). Diseño de planes de estudio, CISE- UNAM, México, 1978.
2. Arnaz, José A. La planeación curricular, Trillas, México, 1995.
3. Arredondo Alvarez, Victor., Ribes Emilio. Y Robles, Elias., Técnicas instruccionales aplicadas a la educación superior, Trillas, México, 1979.
4. Bok D. Citado por Alejandro Mungaray en Educación superior y mercado de trabajo en México. Observaciones desde la economía y la educación, en Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción, la formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. Rosalba Casas y Giovanna Valenti, (coord) US (UNAM), (UAM) Méx. D.F. 1993.
5. Brennan John, "Conocimiento y lugar de trabajo, ¿qué rol puede aún desempeñar la educación superior"? en Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción, la formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. 2000.
6. Chávez Hoyos, Marina. Mercado laboral profesional: actualidad y algunas tendencias. Momento Económico. Número: 83. Instituto de investigaciones Económicas Ciudad Universitaria, México, 1993.
7. Dagnino Renato, "Vinculacionismo - Neovinculacionismo. Racionalidad de la interacción universidad-empresa en América Latina (1955-1995), en Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción, La formación de recursos humanos y las capacidades de investigación, Casas Rosalba y Giovanna Valenti, (coord.) Instituto de Investigaciones Sociales (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana. Méx. D. F. p. 29. 2000. 8. Díaz Barriga Frida, et al. Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior, Ed. Trillas, México, pp 85-104. 1990.

8. Díaz Barriga Ángel. Alcances y limitaciones de la metodología para la realización de planes de estudio. En revista de educación superior, vol. 10, núm. 4 (40), octubre - diciembre de 1981.

9. Dirección General del Sistema de Enseñanza Abierta (1999). Diagnóstico académico/administrativo del SEA. 1999.

10. Garrido, P. Y Rodríguez. Diseño de planes de estudio: un plan de trabajo, tesis de licenciatura, facultad de Psicología, UNAM, México, 1979.

11. Gibbons Michael citado por John Brennan en "Conocimiento y lugar de trabajo ¿qué rol puede aún desempeñar la educación superior'? en Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción, la formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. Rosalba Casas y Giovanna Valenti, (coord) US (UNAM), (UAM) Méx. D.F. 2000.

12. Glazman, R., M. De Ibarrola. Diseño de planes de estudio, CISE- UNAM, México, 1995.

13. González, E. Sobre planes y programas de estudio, en R. Glazman, y M. De Ibarrola (dirs). Diseño de planes de estudio, CISE- UNAM, México. 1978.

14. Mercado, D., Martínez, L. Y Ramírez, C. Una aportación al perfil profesional del psicólogo, Informe inédito de investigación, Facultad de Psicología de la UNAM. 1981.

15. Morales Estela, "Educación Superior, para quién y para qué", en La Universidad y sus Dilemas, Tecnología, Política y Cambio, Heriberto Castaños-Lomnitz, (coord.), UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, p. 65, Méx. D. F. 2000.

16. Mungaray Alejandro, Educación superior y mercado de trabajo en México. Observaciones desde la economía y la educación, en Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción, la formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. Rosalba Casas y Giovanna Valenti, (coord) IIS (UNAM), (UAM) Méx. D. F. 2000.

17. Universidad Veracruzana. Planeación estratégica 2000-2004. Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana. 2002.

18. Saylor. J . y Alexander, W. Planeamiento curricular en la escuela moderna, Truel. Buenos Aires. 1970.

19. Serrano Castañeda, J . A. Elementos de análisis curricular. En Revista ENEP Aragón, núm.3. UNAM. México, 2000.

20. Scott P. citado por John Brennan en Conocimiento y lugar de trabajo ¿ qué rol puede aún desempeñar la educación superior"? en Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción, la formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. Rosalba Casas y Giovanna Valenti, (coord) US (UNAM), (UAM) México. D.F. 2000, p. 67.

21. Sheaffer L. Richard y Mendenhall, Williams. Elementos de muestreo. Grupo editorial iberoamerica. México. D.F. 1987.

22. Teichler Ulrich, citado por John Brennan en Conocimiento y lugar de trabajo ¿qué rol puede aún desempeñar la educación superior"? en Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción, la formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. Rosalba Casas y Giovanna Valenti, (coord) US (UNAM), (UAM) Méx. D. F. 2000.

23. Universidad Veracruzana, (s/f). Consolidación y proyección de la Universidad Veracruzana hacia el siglo XXI. Universidad Veracruzana. 1981.

24. Villarreal, E. La planeación académica integral, en cuadernos de planeación universitaria, Dirección General de Planeación, UNAM , México. 1980.

Dirección de Internet

1. <http://WWW.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones>. 1999
2. <http://www.anuies.mx> "la educación superior en el siglo XXI". 1998