



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE CHIAPAS

Universidad Autónoma de Chiapas
Facultad de Contaduría y Administración, Campus I



**Mercado Laboral y Demandas Empresariales a
Egresados, como Indicadores de Calidad en
una Organización Educativa.**

**Caso: Egresados de la Licenciatura en Administración de la
UNACH**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN:

ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

MAURO ALBERTO PÉREZ CALDERÓN

DIRECTOR DE TESIS:

DR. ÁNGEL ESTEBAN GORDILLO MARTÍNEZ

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; Octubre de 2013



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

Facultad de Contaduría y Administración, Campus I

Gestión 2010 – 2014

“Construyendo Valores y Actitudes”



**CONTROL ESCOLAR DE
INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; Octubre 10 de 2013.

Oficio No. D/CIP/CEIP/431/13

ASUNTO: AUTORIZACIÓN EMPASTADO
DE TESIS.

**C. MAURO ALBERTO PÉREZ CALDERÓN
CANDIDATO AL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
CON TERMINAL EN ORGANIZACIONES
PRESENTE.**

Por este medio me permito informarle que se **AUTORIZA** la impresión de su tesis titulada **“MERCADO LABORAL Y DEMANDAS EMPRESARIALES A EGRESADOS, COMO INDICADORES DE CALIDAD EN UNA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA. EL CASO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNACH”**, toda vez que ha sido liberada según oficio sin número, de fecha Febrero 20 de 2013, suscrito por el Dr. Ángel Esteban Gordillo Martínez, Director de la tesis mencionada.

Cabe mencionar que se ha constatado que ha cumplido con los procedimientos administrativos y académicos relacionados con la modalidad de evaluación propuesta, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de Investigación y Posgrado, y de Evaluación Profesional para los egresados de la Universidad, así como con el Plan de Estudios correspondiente.

ATENTAMENTE

“POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR”

**DR. RAFAEL T. FRANCO GURRIA
DIRECTOR**



**FACULTAD DE CONTADURÍA
Y ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN**

F: FCA-01

Boulevard Belisario Domínguez, Km. 1081, Sin Número.
Terán, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, C.P. 29050.
Tel: 52 (961) 61 5 04 40 y 61 5 06 70

Muere lentamente.....

Quien no se transforma en sus hábitos,

Quien no se arriesga,

Quien evita una pasión,

Quien no arriesga lo cierto por lo incierto,

Quien abandona antes de empezar,

Quien se queja de su mala suerte,

Quien no viaja, ni lee,

Quien no sueña, ni persigue sus sueños,

Quien no confía,

Quien no lo intenta,

Y quien no ama...

Lo contrario es estar vivo

(Pablo Neruda)

Agradecimientos y Dedicatorias

Dedico especialmente este trabajo a **DIOS**, el principal actor y guía de mi vida al permitirme el logro de este sueño, hoy hecho realidad.

A la **Universidad Autónoma de Chiapas** por ser Alma Mater que me proveyó de los conocimientos necesarios para culminar mis estudios profesionales y en especial a la **Facultad de Contaduría y Administración, Campus I**, por nuevamente abrirme sus puertas, convirtiéndose de esta manera en uno de los lugares más especiales para mí a la que le guardo gran cariño y respeto y espero al final de mi labor haber retribuido un poco de lo mucho que esta gran facultad me ha dado.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al **Dr. Rafael Timoteo Franco Gurría**, Director de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I, por su total apoyo, confianza y paciencia, así como por las facilidades otorgadas en el desempeño de esta labor, para poder culminar mi tema de Tesis.

Especialmente quiero agradecer al **Dr. Juan Carlos Román Fuentes**, por su invaluable colaboración en la aportación de valiosas sugerencias así como por animarme y exhortarme en la culminación de este proyecto.

De igual forma agradezco a mi Director de Tesis el **Dr. Ángel Esteban Gordillo Martínez**, por compartir conmigo sus valiosos conocimientos y experiencia profesional, que me permitieron concluir con este trabajo.

Finalmente, dedico este esfuerzo a mi familia, a mis **PADRES** quienes son fuente de motivación en el constante crecimiento de mi persona y origen de mis más profundos valores y actitudes frente a la vida, y a mi **ESPOSA** compañera de mis proyectos de vida: por su entereza, capacidad, paciencia, afecto y ejemplo de valentía para mantener viva la ilusión de una meta alcanzable.

INDICE GENERAL

	Página
Agradecimientos y Dedicatorias	4
Introducción	11
Capítulo I: Problematicación del Objeto de Estudio	
1.1 Planteamiento del Problema de Investigación	14
1.2 Determinación de los Objetivos de Investigación	15
1.2.1 Objetivo General	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 Preguntas de Investigación	16
1.4 Justificación de la Investigación	17
1.5 Delimitación Espacial y Temporal de la Investigación	18
Capítulo II: Conceptualización del Objeto de Estudio	
2.1 Mercado Laboral	19
2.1.1 Concepto	19
2.1.2 Características del Mercado Laboral	20
2.1.3 Estadísticas que Contextualizan el Mercado Laboral en México	21
2.1.4 Egresados y Mercado Laboral	24
2.2 La Administración	26
2.2.1 Antecedentes	27
2.2.2 Concepto de Administración	31
2.2.3 Funciones que Desarrolla la Administración	33
2.2.4 Perspectivas y Retos de la Profesión	36
2.2.5 Datos y Cifras de la Profesión	37
2.3 Generalidades de la Calidad	41
2.3.1 Conceptualizaciones	43
2.3.2 Principales Precursores de la Calidad	44
2.3.2.1 Edwards W. Deming	45
2.3.2.2 Joseph M. Juran	47
2.3.2.3 Mikel Harry	50
2.3.2.4 Kaoru Ishikawa	50
2.3.2.5 Shigeo Shingo	52
2.3.2.6 Genichi Taguchi	53
2.3.3 Calidad en el Servicio	54
2.3.4 Calidad Académica	55
2.3.5 Calidad Educativa	56
2.4 Pertinencia Educativa	59
2.4.1 Definición de Pertinencia	59
2.4.2 Tipos y Características de Pertinencia Educativa	65

2.4.3 Seguimiento de Egresados	68
2.4.4 Índice de Satisfacción de Egresados	70
2.4.5 Hábitos de Estudio	73
2.4.6 Opinión de los Empleadores	76
2.4.7 Descripción del Modelo de Evaluación de Calidad Propuesto a la Facultad	77

Capítulo III: Contextualización del Objeto de Estudio

3.1 La Unach	84
3.1.1 Antecedentes	84
3.1.2 Misión	85
3.1.3 Visión	85
3.1.4 Programas Educativos que Ofrece	85
3.1.5 Estructura Orgánica	88
3.1.6 Campus	89
3.1.7 Cobertura Geográfica y Demográfica	96
3.2 La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I	97
3.2.1 Misión	97
3.2.2 Visión	97
3.2.3 Programas Educativos que Ofrece	98
3.2.4 Estructura Orgánica	98
3.2.5 Matricula Atendida por Programa Educativo	99
3.2.6 Mecanismos de Aseguramiento de la Calidad Educativa en la Unach	99
3.3 La Licenciatura en Administración	100
3.3.1 Fundamentación	100
3.3.2 Misión	102
3.3.3 Visión	102
3.3.4 Características del Plan de Estudios	102
3.3.5 Perfil de Ingreso	105
3.3.6 Perfil de Egreso	106
3.3.7 Campo Profesional	108
3.3.8 Organización y Estructura Curricular	108

Capítulo IV: Metodología de la Investigación

4.1 Caracterización de la Investigación	122
4.2 Instrumentos Utilizados	123
4.2.1 Etapa Diagnostica: Directorio Básico de Egresados	123
4.2.2 Índices de Satisfacción	124
4.2.3 Hábitos de Estudio	126
4.2.4 Etapa de Seguimiento: Encuesta a Egresados	127
4.2.5 Encuesta de Opinión de Empresarios	128
4.3 Población y Muestra	128

4.3.1 Etapa Diagnostica	129
4.3.2 Etapa de Seguimiento	130
4.3.3 Encuesta a Empresarios, Potenciales Empleadores de Egresados de la Licenciatura en Contaduría	131

Capítulo V: Resultados

5.1 Caracterización de Egresados por Cohorte	135
5.1.1 Egresados en los Ciclos Escolares: Agosto-Diciembre 2009; Enero-Junio 2010; Agosto-Diciembre 2010.	135
5.1.2 Egresados en los Ciclos Escolares: Enero-Junio 2011; Agosto-Diciembre 2011; Enero-Junio 2012.	139
5.2 Índices de Satisfacción	147
5.3 Hábitos de Estudio	150
5.4 Trayectorias Laborales y Ubicación en el Mercado Laboral a Dos Años de Ocurrido el Egreso (Cohorte Egresada en el Ciclo Agosto-Diciembre 2009; Contactada entre Agosto- Diciembre 2011)	151
5.4.1 Variable: Trayectoria y Ubicación Inicial en el Mercado Laboral	152
5.4.2 Variable: Empleo Actual	156
5.5 Opiniones Sobre Plan de Estudios Cursado a Dos Años de Ocurrido el Egreso	161
5.5.1 Opinión de la Organización Institucional	161
5.5.2 Exigencias en el Desempeño Profesional Cotidiano del Trabajo Actual	162
5.5.3 Opinión de Egresados Sobre la Formación Profesional Recibida	163
5.5.4 Comentarios Sobre los Contenidos del Plan de Estudios	165
5.5.5 Opinión Sobre Conocimientos y Habilidades Aprendidos	166
5.5.6 Opinión Sobre Estímulos Proporcionados	167
5.5.7 Modificaciones Sugeridas al Plan de Estudios Cursado	167
5.5.8 Tópicos a Actualizar Respecto al Plan de Estudios Cursado	168
5.5.9 Opinión de Egresados Sobre la Organización Académica	169
5.5.10 Opinión de Egresados Sobre Organización Académica y el Desempeño Institucional	170
5.5.11 Opinión de la Organización Institucional	171
5.6 Opinión de Empresarios, Respecto a la Licenciatura en Administración (Opinión de Empresarios de los Municipios de Tuxtla, Tapachula, Pichucalco, Comitán, Tonalá Y Arriaga, Encuestados Durante Abril-Junio 2012)	172
5.6.1 Características de las Empresas Encuestadas	172
5.6.2 Requisitos de Contratación	173
5.6.3 Características de Empleo	176
Conclusiones	182
Referencias	187

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 3.1 Matrícula de la FCA, Campus I, UNACH.	99
Tabla 3.2 Área de Formación y Créditos	108
Tabla 3.3 Unidades Académicas y Hs-Teóricas y Prácticas.	109
Tabla 3.4 Subáreas y Unidades académicas	110
Tabla 3.5 Otras Unidades académicas	113
Tabla 3.6 Unidades Academias Extras	114
Tabla 3.7 Unidades Académicas por Área	118
Tabla 3.8 Unidades académicas por semestre Plan 2005	119
Tabla 4.1 Subdimensiones contempladas en el cuestionario para estimar la Satisfacción de los estudiantes de la FCA, C1 de la UNACH con la educación recibida.	124
Tabla 4.2 Valores utilizados para calcular el índice de satisfacción por Subdimensión.	125
Tabla 4.3 Cobertura en aplicación de instrumentos de etapa diagnóstica por PE, por cohorte y ciclo escolar	129
Tabla 4.4 Cobertura en aplicación de instrumentos de etapa diagnóstica por PE, por cohorte y ciclo escolar	129
Tabla 4.5 Población egresados por programa educativo.	130
Tabla 4.6 Muestra ideal y mínima a encuestar en etapa de seguimiento por programa educativo y cobertura alcanzada	131
Tabla 4.7 Relación de empresas por sector en cabeceras municipales seleccionadas	132
Tabla 4.8 Muestra objetivo de empresas seleccionadas por sector y municipio	131
Tabla 4.9 Muestra objetivo de empresas seleccionadas por sector y municipio	133
Tabla 4.10 Resumen del muestreo realizado con empresarios	133
Tabla 5.1 Egresados en los ciclos escolares: agosto-diciembre 2009; enero-junio 2010; agosto-diciembre 2010.	135
Tabla 5.2 Egresados en los ciclos escolares: Enero-Junio 2011; Agosto-Diciembre 2011; Enero-Junio 2012.	139
Tabla 5.3 Promedio de todas las cohortes analizadas, por habilidad	145
Tabla 5.4 Promedio de las 10 opciones evaluadas.	146
Tabla 5.5 Tabla de Satisfacción 2009-2010	147
Tabla 5.6 Índices de Satisfacción 2011 - 2012	148
Tabla 5.7 Promedios globales de las seis generaciones	149
Tabla 5.8 Hábitos de Estudio 2009 - 2010	150
Tabla 5.9 Hábitos de Estudio 2011 - 2012	150
Tabla 5.10 Resultados promedio de las seis generaciones en forma global y a nivel muy variable.	151
Tabla 5.11 Variable: Trayectoria y Ubicación inicial en el mercado	152

laboral.

Tabla 5.12 Variable: Empleo Actual	156
Tabla 5.13 Opinión en torno a la calidad de los servicios.	161
Tabla 5.14 Grado de Exigencia que enfrenta los siguientes aspectos	162
Tabla 5.15 Formación de licenciatura	164
Tabla 5.16 Grado de énfasis otorgado a los diferentes contenidos del plan de estudio.	165
Tabla 5.17 Medida del plan de estudios	166
Tabla 5.18 Estímulos proporcionados	167
Tabla 5.19 Modificación del plan de estudio	167
Tabla 5.20 Tópicos a actualizar en el plan de estudios	168
Tabla 5.21 Opinión de egresados sobre la organización	169
Tabla 5.22 Opinión de egresados sobre organización académica y el desempeño institucional	170
Tabla 5.23 Opinión sobre organización institucional	171
Tabla 5.24 Tamaño de la empresa por número de empleados	172
Tabla 5.25 Empresa por sector económico	172
Tabla 5.26 Empresas que han contratado a un Administrador a un Contador o ambos	173
Tabla 5.27 Conocimientos específicos que deben poseer los Administradores y los Contadores	174
Tabla 5.28 Habilidades específicas que deben poseer Administradores y Contadores	174
Tabla 5.29 Otras características importantes que deben poseer Administradores y Contadores	175
Tabla 5.30 Jerarquía de requisitos de contratación a Administradores y Contadores	176
Tabla 5.31 Años requeridos como experiencia laboral	176
Tabla 5.32 Edad ideal para contratar Administradores y Contadores	177
Tabla 5.33 Puesto ofrecido a Administradores y Contadores	177
Tabla 5.34 Salarios ofrecidos a Administradores y Contadores	178
Tabla 5.35 Ponderación de actitudes que deben poseer Administradores y Contadores	179
Tabla 5.36 Ponderación de valores que deben practicar Administradores y Contadores	179
Tabla 5.37 Jerarquía de áreas de conocimiento en las que Administradores y Contadores, deben capacitarse constantemente	180

INDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 2.1 Desarrollo de una Cultura de Calidad	46
Figura 2.2 Paradigma técnico-económico-educativo de la pertinencia	60
Figura 2.3 Paradigma económico-social de la Pertinencia	61
Figura 2.4 Componentes básicos de la pertinencia de la educación superior desde la visión de la UNESCO	62
Figura 2.5 Modelo de Evaluación de calidad educativa propuesto a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I	78
Figura 2.6 Momentos de aplicación e instrumentos que conforman el seguimiento de egresados de la FCA, CI de la UNACH	79
Figura 2.7 Paneles seleccionados para el seguimiento de egresados de la FCA, CI de la UNACH.	80
Figura 3.1 Estructura Orgánica de la UNACH	87
Figura 3.2 Red UNACH, Cero MAYA.	95
Figura 3.3 Estructura de la Facultad Campus I, UNACH.	97

INTRODUCCION

En las dos últimas décadas del siglo pasado y en lo que va del actual; la calidad educativa, constituye un referente obligado para las Instituciones de Educación Superior (IES) que aspiran a mantenerse a la vanguardia dentro de la oferta educativa universitaria; tratándose de instituciones públicas, es un requisito necesario para aspirar a la asignación de recursos financieros, que les permita desarrollar sus fines.

De acuerdo con el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), los términos utilizados para evaluar a la calidad educativa son: Competitividad académica y Capacidad Académica¹; que en esencia incluyen la capacidad instalada de las IES (docentes habilitados académicamente e incorporados a mecanismos de evaluación de la productividad de los mismos) así como los procesos educativos que al interior de la misma se desarrollan (proceso educativo).

En este contexto las IES desarrollan procesos de investigación educativa, orientados a la construcción de indicadores que permitan evaluar la pertinencia de los programas educativos, término utilizado para describir un elemento de calidad educativa.

Por ello, realizar seguimientos de egresados, recoger la opinión de los empleadores, evaluar periódicamente la organización interna de las IES, actualizar planes y programas de estudio, identificar las tendencias de las disciplinas que constituyen la oferta educativa; representan acciones recurrentes y periódicas, que en forma sistemática deben generar indicadores académicos que constituyen elementos para fundamentar el proceso de toma de decisiones en el ámbito de las organizaciones educativas.

Sin olvidar que las IES, no pueden caer en la visión reduccionista de circunscribir el concepto de pertinencia a las respuestas que la universidad debe dar a las demandas de la economía o del sector laboral o profesional, puesto que sin duda

¹Por competitividad académica debe entenderse: programas educativos acreditados por organismos afiliados al COPAES (Consejo para la Acreditación de la Educación Superior) o en su defecto ubicados en el Nivel I de los CIEES (Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior); atención integral a estudiantes; altas tasas de titulación ; incorporación laboral de egresados en áreas afines a las estudiadas; atención de necesidades del sector productivo; entre otros y capacidad académica se traduce en indicadores relacionados con: Profesores con estudios de posgrado; cuerpos académicos consolidados; profesores que cuenten con reconocimiento al perfil PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado) e incorporados al SNI (Sistema Nacional de Investigadores).

además de atender estos requerimientos deben visualizar a la pertinencia desde una perspectiva amplia que considere integralmente desafíos, retos y demandas que la sociedad impone (Tünnermann, 2001), en este trabajo se coincide con quienes señalan que la pertinencia debe conjugar lo económico, social y cultural, adicionando la crítica permanente como discurso constructor de alternativas de pensamiento nuevo (Dengo, 1995; Grundy, 1998; Malagón, 2003), considerando entonces que el mercado de trabajo, si bien constituye un referente necesario, resulta insuficiente cuando se intenta describir la calidad educativa (Valenti y Varela, 1998).

En el caso de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), de manera específica en el ámbito de operación de las unidades académicas que ofertan los programas educativos de licenciatura en Administración; (Facultad de Contaduría y Administración, Campus I; Facultad de Ciencias Administrativas, Campus IV; Escuela de Contaduría y Administración; Campus VII-Pichucalco; Escuela de Ciencias Administrativas, Campus VIII-Comitán; Escuela de Ciencias Administrativas, Campus IX-Istmo-Costa; Arriaga y Tonalá); a través del trabajo desarrollado por el Cuerpo Académico “Procesos educativos y de gestión de las ciencias administrativas y contables”; se desarrollan acciones orientadas a la construcción de indicadores educativos relacionados con el proceso de incorporación al mercado laboral, de los egresados de la licenciatura en administración.

En esta acción, el sustentante de este proyecto ha tenido la oportunidad de colaborar y de involucrarse directamente en el proceso de investigación documental y en el trabajo de campo (levantamiento de encuestas), acciones que han contribuido con elementos teóricos y metodológicos para plantear la elaboración de la tesis recepcional y con ello acceder al grado de maestro en administración (organizaciones).

El contenido de esta tesis está integrado por cinco capítulos, así como un apartado de conclusiones; que de manera general contienen lo siguiente:

CAPITULO UNO: PROBLEMATIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO: considerando que el planteamiento del problema y sus elementos son muy importantes porque proveen las directrices y los componentes fundamentales de la investigación y resultan claves para entender los resultados (Hernández, Fernández, Baptista, 2007) el contenido de este capítulo está integrado por el problema a investigar, los objetivos que se persiguen, la justificación de la investigación, la viabilidad del estudio y la valuación de las deficiencias en el conocimiento del problema.

CAPITULO DOS: CONCEPTUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO: un marco teórico debe contener aquellos elementos teóricos y conceptos básicos que permite alcanzar la comprensión y explicación científicas del problema objeto de estudio (Rojas, 1992); por ello en este capítulo se incluyen conceptualizaciones acerca del mercado laboral (conceptos y estadísticas), calidad educativa (conceptualizaciones básicas y modelos de calidad educativa, así como descripción de la pertinencia educativa).

CAPITULO TRES: CONTEXTUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO: En este apartado se trata de contextualizar al objeto de estudio, es decir; ofrecer un panorama general del ambiente en donde serán objeto de análisis, recolección e interpretación, los datos relacionados con el tema abordado; para ello se incluirá una descripción general de la Universidad Autónoma de Chiapas y de manera específica se describirán las características de la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I; el modelo de seguimiento de egresados instrumentado en forma general, las características y fundamentación del plan de estudios de la licenciatura en Administración.

CAPITULO CUARTO: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION: Asumiendo que la metodología persigue como objetivo el mejoramiento de los procedimientos y el criterio utilizado en la conducción de la investigación (Ackoff en Eyssautier, 2006) en este capítulo se incluyen entre otros; la definición del tipo de investigación, las preguntas que orientaron su desarrollo, el alcance de la misma, la delimitación del problema y los pasos seguidos para su tratamiento.

CAPITULO CINCO: RESULTADOS: Se muestran los resultados de la investigación de campo a través de un esquema de conclusiones por variable analizada.

A partir de los principales resultados obtenidos en el desarrollo del proyecto que se incluirá un apartado de conclusiones generales que en forma descriptiva tratan de plasmar en el documento recepcional las principales consideraciones que habrán de derivarse al desarrollar el presente proyecto.

CAPITULO I

PROBLEMATIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

En la actualidad en el mundo educativo, cohabitan voces que denuncian la falta de oportunidades educativas con quienes señalan que las universidades constituyen fábricas de desempleados (Estrada, 2011) en realidad lo que está en el centro de la discusión es si se producen muy pocos o demasiados profesionistas; tratándose de quienes estudian áreas relacionadas con las Ciencias Administrativas, parecería que ni siquiera hay lugar a discutirlo y la respuesta casi unánime es que existe un exceso de oferta tanto en opciones educativas (escuelas) relacionadas con la administración y la contaduría como en el número de profesionistas de éstas áreas; baste revisar los números que los anuarios estadísticos de ANUIES reportan por el periodo 1987-2007 para observar que cerca del 50% de la matrícula de nuevo ingreso, se concentra en cinco programas educativos (Administración, Derecho, Computación e Informática, Contaduría e Ingeniería Industrial).

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

En este contexto valdría cuestionar, ¿Es correcta la apreciación anterior?, ¿Cuáles son las condiciones que enfrentan quienes egresan del programa de Administración, cuando finalizan sus estudios y se incorporan al sector productivo?, ¿Cuál es la trayectoria laboral que los jóvenes profesionistas han podido desarrollar cuando ha transcurrido cierto tiempo después de egresar?, ¿Qué demandas y exigencias ha planteado el mercado laboral a los recién egresados?, ¿Cómo traducir estos indicadores en elementos que permitan inferir la calidad de la acción educativa desarrollada por las unidades académicas?.

Asumiendo que la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH, 2011) no es ajena a esta situación; de acuerdo al anuario estadístico 2010; del total de la matrícula incorporada a programas de licenciatura durante el ciclo escolar Agosto-Diciembre 2010, más de la tercera parte (35.7%) estuvo incorporada al área de Ciencias Administrativas.

Eso explica en parte, que de nueve campus que integran a la UNACH, en cinco se ofrezcan programas relacionados con Administración y de manera específica este programa represente cerca del 30% de la matrícula total de las escuelas y

facultades establecidas en Tuxtla Gutiérrez, Tapachula, Pichucalco, Comitán, Arriaga y Tonalá.

Tendencia que se mantiene a lo largo de los últimos años y que se mantiene; de acuerdo con ese mismo anuario; cerca del 30% de los aspirantes a ingresar al primer semestre en las escuelas y facultades relacionadas con áreas administrativas, pretendieron matricularse en el programa de Administración.

Lo anterior a pesar del discurso oficial en donde se trata de desalentar la incorporación de nuevas generaciones a los programas de licenciatura relacionadas con áreas administrativas, a través del cual, desde hace décadas se insiste que las carreras llamadas “tradicionales”, están saturadas; ilustran lo anterior las siguientes notas periodísticas de “La Jornada”: “el 45% de los más de 7.8 millones de profesionistas nacionales, no realizan actividades relacionadas con su carrera y se han tenido que conformar con trabajos de taxistas, comerciantes o empleos marginales” (2009) (citada por De Vries & Navarro, 2011); “el gran desafío de la SEP y de las universidades públicas es no seguir formando futuros desempleados, porque eso de nada le sirve al país...buena parte de la responsabilidad es de las instituciones de educación superior, que deben crear programas pertinentes...” (2003), (Citada por De Vries, González, León & Hernández, 2008).

En esencia, la búsqueda de respuestas a las interrogantes anteriores dan sentido y fundamentan el modelo de seguimiento de egresados implementado en la FCA, CI; el cual se desarrolla a través de los miembros del Cuerpo Académico “Procesos Educativos y de Gestión de las Ciencias Administrativas y Contables”; que junto con el proyecto autorizado por el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) “Mercado laboral, retos y oportunidades de los administradores y contadores. La visión nacional y el caso de Chiapas” al cual para fortuna del sustentante, ha sido partícipe del proceso inquisitivo; razón que permite compartir los datos generados por los proyectos mencionados, que buscan la construcción de indicadores básicos que aporten elementos orientados a evaluar la pertinencia de los programas educativos, como indicador de calidad en una organización y que dan sustento a la presente tesis..

1.2 DETERMINACION DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Rojas Soriano, (citado por Hernández, Fernández & Baptista, 1999) establece que “los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben ser susceptibles de alcanzarse” ya que se constituirán como “guías de estudio y durante todo su desarrollo deben tenerse

presentes”; con la realización del presente trabajo de investigación, se estableció el siguiente:

1.2.1 OBJETIVO GENERAL:

Caracterizar trayectorias laborales y ubicación en el mercado laboral de egresados de la licenciatura en Administración, así como las demandas y perspectivas de empleadores; para la construcción de indicadores que permitan evaluar la pertinencia de los programas educativos y en consecuencia inferir la calidad de la acción educativa emprendida en la UNACH.

Adicionalmente se han planteado los siguientes:

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Caracterizar las trayectorias laborales de egresados de la licenciatura en Administración, mediante un seguimiento longitudinal.
2. Identificar la ubicación en el mercado laboral de egresados de la licenciatura en Administración, a dos años de ocurrido el egreso.
3. Identificar las demandas y perspectivas planteadas por empleadores de egresados de la licenciatura en Administración, contrastarlas con las acciones que se emprenden curricularmente y detectar oportunidades de mejora.
4. Describir los elementos generados al realizar el estudio, para la construcción de indicadores orientados a evaluar la pertinencia del programa educativo de licenciatura en Administración.

1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

Además de los objetivos, también se plantearon las siguientes interrogantes, como preguntas de investigación que permitieron orientar el desarrollo del trabajo inquisitivo:

1. ¿Cuáles son las características de la oferta laboral que los empresarios ponen a disposición de estos profesionistas?,
2. ¿Cuál ha sido la trayectoria laboral observada por los egresados de Administración, a dos años de haber egresado de las aulas?;

3. ¿Cómo se pueden caracterizar las oportunidades y retos que el proceso de incorporación al mercado laboral, ha planteado a los egresados de esta licenciatura?
4. A partir de las demandas planteadas por los empresarios, ¿qué indicadores pueden construirse para atender en los procesos de actualización curricular? ¿Cómo se pueden caracterizar las oportunidades y retos que el proceso de incorporación al mercado laboral, plantea a los egresados de esta licenciatura.

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La última década del siglo pasado ha sido considerada por algunos expertos de la educación superior, (Mendoza, 1997) como la década de la evaluación; en nuestro país (como en muchos otros) las directrices que guiaron la política educativa se modificaron de la base de la planeación a la base de la evaluación, colocándose así en el centro de la estrategia para el desarrollo de la educación superior.

Por convicción o por necesidad, las universidades paulatinamente se han involucrado en acciones de evaluación y acreditación, ya que hacerlo no solo significa obtener el reconocimiento a su calidad, sino que también es el medio condicionado para el acceso a los recursos financieros disponibles.

La Universidad Autónoma de Chiapas no ha estado exenta de esta dinámica y de manera específica en los últimos años se le ha dado especial impulso a los procesos de evaluación y acreditación de los programas académicos de todas las escuelas, centros y facultades que la conforman; con el objetivo declarado de mantener la pertenencia al Consorcio de Universidades Mexicanas y con el propósito de mantenerse como una IES de vanguardia que constituya un referente regional obligado, tratándose de educación superior.

Derivado de lo anterior; a través del trabajo que desarrolla el CA “Procesos educativos y de gestión de las Ciencias Administrativas y Contables”; se realiza un seguimiento de egresados y se investiga periódicamente las perspectivas y demandas del sector empresarial que tiene relación con los egresados de la licenciatura en Administración; proyecto que genera una cantidad importante de información representada en indicadores educativos, que deberían ser utilizados como fundamento en los procesos de planeación y toma de decisiones, sobre todo si consideramos que los procesos de planeación, desde el punto de vista normativo, en la UNACH, se encuentran fundamentados en el Estatuto General de la Universidad cuando señala como facultad de los directores “dictar las medidas

fundadas en la legislación universitaria, que tengan como finalidad el desarrollo adecuado y eficaz de las labores” y “vigilar el cumplimiento de los planes y programas académicos y toda la materia relacionada a ello”.

Este mismo ordenamiento señala que los secretarios académicos de las escuelas o facultades deben: “apoyar la planeación, administración, organización, ejecución y evaluación de las actividades académicas, así como los programas de extensión universitaria definidos por la Dirección de la facultad, escuela o dependencia respectiva” y “recopilar, convalidar y proporcionar la información necesaria para la planeación y la evaluación de la actividad académica universitaria”.

De manera que tanto la evaluación como las actividades de planeación son acciones recurrentes en el quehacer actual de la universidad; cuyos resultados una vez sistematizados constituyen indicadores académicos que deben traducirse en acciones de mejora continua, con lo que se aspira a la calidad educativa.

En este contexto, para quienes pronto habrán de incorporarse al mercado laboral, ejerciendo la disciplina administrativa; resulta valioso identificar y conocer las características que el campo de trabajo ofrece y en función a ello, si aún se tuviera tiempo, prepararse mejor.

1.5 DELIMITACION TEMPORAL Y ESPACIAL DE LA INVESTIGACION

La etapa del proyecto, relacionada con la información que se presenta en esta tesis; se realizó durante el periodo Junio 2011 a Octubre 2012; refiere la opinión expresada por empresarios que están domiciliados en la zona geográfica que comprenden las ciudades de: Tuxtla Gutiérrez, Tapachula, Pichucalco, Comitán, Arriaga y Tonalá; que son las ciudades en donde se oferta el programa educativo de Licenciatura en Administración, y que se encuentran incorporados al Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), a partir de la cual se construyó la muestra estadística, así como la opinión expresada por egresados de la Licenciatura en Administración, que pertenecieron a la generación Agosto 2005-Diciembre 2009 mediante muestra estadística, encuestada una vez que transcurrieron dos años de haber egresado (Octubre-Diciembre 2011).

CAPITULO II

CONCEPTUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO

2.1 MERCADO LABORAL

En el ámbito internacional, los procesos de vinculación y pertinencia social entre universidad y mercado laboral no han sido muy halagüeños en las últimas décadas principalmente en aquellos países que debido a sus deficiencias estructurales siguen centrando su política educativa en sólo elevar la matrícula y la eficiencia terminal.

En el caso de México, a los problemas que de manera recurrente presenta el sistema educativo de nivel superior, deserción escolar, reprobación, baja eficiencia terminal, bajo rendimiento académico, cambios de carrera, entre otros, se suman una deficiente calidad académica, desequilibrios en la composición de la matrícula por áreas del conocimiento y una excesiva concentración de la matrícula en pocas carreras con destinos laborales saturados, exacerbados todos ellos por la creciente demanda escolar de los últimos años.

2.1.1 CONCEPTO

En la actualidad la competitividad entre las organizaciones es mayor, por consiguiente la necesidad de contar con personal capacitado es cada vez más exigente, esta situación conlleva a una creciente oleada de desempleo al no cumplir con los perfiles que se requieren. La estructura económica va evolucionando constantemente, por lo tanto demanda mayor preparación.

En el proceso de integrarse al campo laboral descubrimos pautas que rigen la posición del gobierno, de las empresas y del profesionista. Como bien se sabe durante la vida el hombre necesita realizarse física, mental y profesionalmente; y las condiciones para que esto se logre se debe enfocar a los índices de productividad del país.

Ahora bien ¿Qué es el mercado laboral?

Para poder entender que es un mercado laboral, debemos primeramente interpretar que es un mercado, y digamos entonces que un mercado es un punto (lugar) donde se localizan oferentes y demandantes para el intercambio de un bien o servicio.

Entonces, en el mercado laboral se ofrece y se demanda trabajo: la oferta de trabajo está conformada por las personas que, en un momento dado, desean trabajar a los salarios corrientes; la demanda de trabajo la realizan las empresas que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades. Estas dos fuerzas confluyen en un espacio geográfico determinado y de su resultante emerge, como cualquier otro mercado, el precio de la mercancía, que en este caso es el salario.

De acuerdo a la UNESCO *“Se denomina a la oferta y a la demanda de trabajo que confluyen en el mercado laboral”*. Como definición es aceptable, pero ¿cuál es la realidad en cuanto a los factores que se relacionan alrededor de esta respuesta?, si tomamos en cuenta a la gran cantidad de desempleados en el país no se rige bajo un reglamento en el que mencione la proporcionalidad que debe de haber en cuanto a la oferta y demanda laboral.

Es por ello, que cada año decenas de miles de estudiantes recién graduados inician un camino en la trayectoria profesional de su vida; por consiguiente comienza las dudas acerca de lo que depara el presente en cuanto a las diversas vacantes que resulten de las empresas y cuál es su posición para lograr conseguir un trabajo.

2.1.2 CARACTERISTICAS DEL MERCADO LABORAL

Se dice que a grandes rasgos, el mercado laboral se caracteriza por:

- Incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales.
- Aumento de la producción, pero reducción de los puestos de trabajo.
- Aparición de nuevas profesiones.
- El sector servicios es el que ocupa más personas.
- Aumento de las pequeñas empresas en grandes núcleos urbanos, a consecuencia de una descentralización productiva.
- Fuerte competencia entre empresas.
- Aumento de la mecanización, uso generalizado de robots y automatismos industriales.
- Implicación de las personas trabajadoras en el funcionamiento de la empresa, cada vez se valora más la capacidad de organización y la iniciativa.
- Necesidad de aprender y adaptarse a cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios.
- Reducción de la jornada laboral.

- Aumento de oportunidades laborales dónde se trabaja con información, gráficos, datos, estudios...
- Disminución de la actividad del sector agrario.

2.1.3 ESTADÍSTICAS QUE CONTEXTUALIZAN EL MERCADO LABORAL EN MEXICO

En México las oportunidades para jugar un rol en el mercado laboral son limitadas esencialmente para los recién egresados y como consecuencia trae la subsistencia de vulnerabilidades en la inserción laboral y más aun de un futuro incierto. Otra limitante de los jóvenes profesionistas se debe a la deficiencia en su formación profesional, las ideologías plantadas y principalmente a una excesiva oferta de egresados.

En cuanto al margen regulador de las reformas estructurales los candidatos a la presidencia no cumplen con el mínimo porcentaje para el incremento económico del país y deja muy lejos del potencial de México a una nueva era. Y como tal el presidente electo debe mejorar la actual situación laboral e incrementar el 2.8% de crecimiento que se encuentra inercial desde las últimas dos décadas.

“Si bien los políticos se han comprometido a velar por la salud de las finanzas, respetar la autonomía del Banco de México, mantener un endeudamiento controlado federal y en los estados, a fortalecer el mercado interno y fomentar un mayor crédito al sector productivo, no han dicho cómo resolverán las problemáticas”, cuestionó el Presidente de la COPARMEX y citó: “La propuesta de bajar la carga fiscal a Pemex requiere de una reforma fiscal”.

Esto da a lugar al desinterés de continuar preparándose profesionalmente provocado en la población egresada de instituciones de nivel superior y lo que conlleva a situarse en lugares totalmente diferente a sus metas de lograr la satisfacción personal, debido a que siempre estará bajo el estrés de buscar mayores recursos y solventar sus necesidades.

Además que no está enfocado principalmente al área profesional, de acuerdo a un consenso en el cual se determina que 9 de cada 10 empleos están enfocados a personal obrero en ese caso se concluye que 1 de cada 10 empleos es para un profesionista y pertinentemente se deduce que por cada 100 profesionistas solicitado 10 no requieren experiencia.

De acuerdo con la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2012: “Sólo 40 de cada

100 profesionistas en México tienen un empleo relacionado con su formación universitaria”.

En la actualidad y la realidad del siglo XXI, es toparse con competencia afuera, nos ha tocado situaciones similares, en lo personal he sido testigo de que prefieren contratar a técnicos en lugar de Licenciados o Ingenieros, porque el costo de la mano de obra es más barato.

Hay un término famoso en países en desarrollo como México, y al comentarlo con otros profesionistas sean o no recién egresados resulta una salida prometedora la "Fuga De Cerebros", la cual consiste en probar suerte en el país vecino que en nuestra nación, es un desperdicio de potencial productivo de la nación y por consecuencia su crecimiento es disminuido.

La importancia que las empresas nos dan como profesionistas son mínimas, y probablemente son conscientes del alcance de nuestras capacidades y habilidades para hacer más productiva a la empresa; y aun así no dan las oportunidades necesarias para demostrarlas.

Aunque se calcula que nueve de cada diez empresas en México entran en la categoría de pequeñas y medianas empresas (PyMES) y que estas son responsables del 50% de la economía nacional, alrededor del 80% de ellas mueren antes de cumplir el año de vida. Tomando en cuenta lo anterior en México hay un estimado de 4.5 millones de PyMES que contribuyen con el 40% del Producto Interno Bruto (PIB).

Por consiguiente las fuentes de empleos que generan son proporcionales al tiempo de vida de las mismas. De tal forma, sino se toman medidas drásticas para conservar y mantener el desarrollo de las PyMES el desempleo será cada vez mayor, sin embargo se necesita capacitación e inserción en cuatro aspectos esenciales: financiamiento, innovación, facilitación comercial y la promoción de sectores estratégicos.

A la acotada búsqueda de empleo se debe sumar que en los últimos cinco años la competencia ha crecido por el aumento de egresados universitarios. Datos de la SEP indican que *“cada año 450 mil jóvenes terminan su carrera, incluidos licenciados, ingenieros y técnicos superiores. La mayoría quiere aplicar lo que aprendió en la escuela en un trabajo remunerado, pero colocarse no es sencillo. La oferta de egresados y la demanda de trabajadores difícilmente se sincronizan”*; en este caso la imitante es el coincidir el perfil del puesto con las habilidades que se tienen.

Si tomamos en cuenta los datos anteriores comparados con los de la Secretaría del Trabajo y Previsión STPS, en la cual se menciona que la desocupación de profesionistas marca la dinámica del mercado laboral; las empresas emplean al mismo tiempo a 450 mil egresados de las instituciones de educación superior del país y los menos preparados quedan en desventaja.

Tomando en cuenta de que los recién egresados no son los únicos desempleados a los 450 mil se le sumarian los miles de profesionistas rezagado en busca de empleos; y la dinámica es sencilla si quieren ganar más o quedarse con la vacante más atractiva, tienen que especializarse y aprender cierta habilidad específica antes de terminar la carrera, porque eso los hará sobresalir de la competencia, debido a que en la actualidad las exigencias del mercado laboral son muy rígidas y a veces hasta excluyentes.

Cisneros J.L menciona que *“Las continuas innovaciones tecnológicas elevarán progresivamente la complejidad de las ocupaciones, y por tanto el nivel educativo requerido de la fuerza laboral”*.

Para el segundo punto se enfoca hacia la competencia diaria, en retrospectiva se hace un enfoque a la economía la cual proyecta un crecimiento económico para las próximas décadas de un 4.3%, ciertamente significa mayores ingresos y también el aumento del mercado laboral el cual se debe cubrir, pero los requerimientos en cuanto a la preparación son mayores.

“El mercado de trabajo en México para los jóvenes en la actualidad, debe ser estudiado ya que es un problema bastante concurrente en el país, y las autoridades no toman suficiente interés en dicho problema; lo cual es preocupante para los integrantes de la sociedad mexicana” cita UNAM.

En contraparte a esta situación se obtiene que entre los recién egresados hay más inestabilidad laboral que entre los mayores de 30 años, ya que por su inexperiencia obtienen contratos menores a seis meses, con malas condiciones laborales y malos ingresos, y al culminar su tiempo de contrato vuelve a ser parte de la bolsa de desempleados; y en ocasiones no vuelven a ser contratados por la misma empresa por que para ella significa mejorar el sueldo del trabajador y prefiere pagar menos.

Cada uno de estos factores complementa un ciclo efectivo laboral puesto que el mercado se cobra qué tan prestigiosa es la escuela de donde viene el recién egresado y qué tan acreditada está la institución para la carrera que estudió; los

índices varían también del lugar o estado de la república mexicana en donde exista mayor oferta y demanda laboral.

En pocas palabras, quienes terminan una carrera se enfrentan a una mayor escasez laboral no sólo porque ganan menos, sino que se debe a que el inicio es cada vez más difícil, pues compiten contra un número cada vez más alto de egresados y eso hace más escasas las oportunidades, y lo que obliga a buscar oportunidades como inmigrante.

La perspectiva anterior es baja, porque se ha analizado la operación y el desempeño del mercado laboral de los profesionistas en México a lo largo de las últimas dos décadas y el efecto que tuvo sobre el mercado laboral las crisis de 1994 y la del 2009, causaron estragos en la economía de México; también interviene el incremento poblacional, esto significa que a mayor número de habitantes las oportunidades de supervivencias para el profesionista disminuyen día tras día.

2.1.4 EGRESADOS Y MERCADO LABORAL

La desocupación y el subempleo que enfrentan los profesionistas en México no se deben sólo a la falta de vacantes, anteriormente se ha expuesto diversas situaciones que intervienen en el desempleo, pero no son las únicas causas también existen inconvenientes por parte de los profesionistas postulantes en los cuales recae un factor esencial para quedarse con la vacante que este en cuestión; a continuación se presentan algunas variables:

La inexperiencia: claro es importante tener experiencia para solicitar dicha vacante, y volvemos a reincidir en la idea de que se necesita tener una oportunidad para adquirir dicha experiencia sino en qué momento se logra, ¿acaso hay un curso en alguna escuela que diga experiencia laboral? Es erróneo para los que son recién egresados y para aquellos que no pudieron tener experiencia de acuerdo a su perfil puesto que al no tener una fuente de ingresos tuvo que emplearse por sí mismo.

De acuerdo a una investigación realizada por la UNAM *“Uno de los problemas que más preocupa a la mayor parte de los trabajadores de nuestro país es la incertidumbre por obtener y conservar un empleo, debido al deterioro del mercado laboral; además de bajos salarios y pérdida de prestaciones sociales, las cuales se han visto cuestionadas por la apertura económica y la mayor integración de México al mercado mundial”.*

Por otra parte está la carencia de habilidades específicas: sin lugar a duda se debe a la falta de interés del profesionista a dar su máxima productividad y que a través de la práctica de sus conocimientos puede adquirir técnicas para mejorar sus habilidades y con ello posicionarse en un mejor puesto.

Una variable importante es hablar inglés, generalmente hay miles de profesionistas que se encuentran dentro de este sector, y probablemente se le atribuye a que posiblemente dentro de su formación académica no era necesario cumplir ese requisito y por otro lado a que no le gusto hablar un nuevo idioma. Sin embargo; ahora es necesario ya que las empresas se están expandiendo internacionalmente y no ser bilingüe es una barrera para la exportación.

Algo significativo para no quedarse con un puesto de trabajo es tener problemas para trabajar en equipo, no hace falta mencionar los innumerables cambios del siglo XXI y la evolución social, en la cual se concentra la conducta y comportamiento del hombre; si se preguntan a qué viene este comentario simple y sencillamente es para causar un pensamiento razonable y llevar a cuestionar por qué resulta difícil en algunos casos trabajar en equipo.

De tal forma que para todos los profesionistas recién egresados o no, es recomendable agregar un plus a lo que ya son; es decir, aumentar sus posibilidades y colocarse en la competencia laboral, esto se puede lograr de distintas formas: tener un poco de conocimiento de cultura general, leer lo suficiente como para poder mantener una conversación retro-alimentadora.

El aumento de competidores y las condiciones del mercado laboral son los principales obstáculos que deben salvar licenciados e ingenieros que buscan empleo. El profesionista sí tiene oportunidades. Las bolsas de trabajo abren espacios para ellos, pero lo verdaderamente difícil es cubrir el perfil.

De acuerdo Cisneros José Luis menciona que *“La mayoría de los trabajos que quedan requerirán progresivamente de mayores niveles de calificación”*. Es ahí donde muchos se quedan a la mitad del camino y optan por empleos no calificados, porque les hace falta el plus.

Esto significa que la preparación profesional debe de ir encaminada a satisfacer las necesidades en las empresas, poniendo en jaque a muchos egresados prácticamente obligándolos a tener una mejor preparación, que deben actualizarse; y antes de incursionar en la oferta laboral revisar detenidamente que demandan las instituciones que ofrecen el empleo.

Son diferentes alternativas que se observan en este medio, algunas suenan desalentadoras porque en la actualidad los puestos de trabajo son mal pagados, o que por algún motivo terminas en puesto técnico y pasan varios años sin progresar; y por lo tanto no tienen un objetivo que lograr debido a que la situación solo les da para subsistir. Los inconvenientes que enfrentan los profesionistas no se limitan a carencia de empleos, también les perjudica que no sepan un segundo idioma o no cuenten con un conocimiento específico que la empresa exige.

“El capital humano es una herramienta indispensable en el progreso económico, puesto que es una inversión esencial para asegurar el bienestar de la población, lo que se logra a través de la educación y la capacitación de los individuos”. Citado por Cisneros J.L. y que hace referencia las críticas que se hacen actualmente de los profesionistas.

Por otro lado existe la posibilidad de que el crecimiento de las empresas otorgue mayores beneficios en el mercado laboral, particularmente en sectores específicos, como: la industria automotriz, la industria manufacturera y el sector agrícola; en los cuales se requiere mayor preparación y cuidado del medio ambiente.

Sin embargo también se requiere de la iniciativa de la oferta laboral a cubrir estas necesidades. Los obstáculos varían de acuerdo a las expectativas del profesionista, en su habilidad para “venderse” y en su astucia para explorar todos los ámbitos en los que puede encontrar ofertas, puesto a que la mayoría quiere ganar más, es obvio con los aumentos de precios, desafortunadamente muchos solo se encasilla en los mismos sitios de búsqueda, y no indagan en un panorama más amplio.

2.2 LA ADMINISTRACION

El nuevo enfoque administrativo vincula las condiciones internas de la empresa con las necesidades de clientes y proveedores, da especial atención al cuidado que la empresa debe al entorno.

La ampliación de los mercados, la modernización económica, el mejoramiento tecnológico, la investigación y el desarrollo de nuevos productos que se da a la tarea de mejorar la calidad de los bienes y servicios, procurando no romper el equilibrio ecológico natural, se han traducido en una total transformación de los procesos administrativos.

La evolución en los procedimientos y en los métodos administrativos ha sido el resultado de la búsqueda de formas de organización más eficientes para la

realización de las actividades humanas, las que a su vez han evolucionado a la par de los cambios sociales, económicos, productivos y del mercado.

Hasta hace poco tiempo la práctica administrativa dentro de las empresas estaba únicamente encaminada a la obtención de máximos beneficios, independientemente de las condiciones en que ello se lograra.

Industrialización, proceso de globalización de los estados, sistemas de información y producción caracterizados por una creciente automatización, las condiciones que se imponen el mercado y el comercio internacional se traducen en la necesidad de lograr mejoras en los estándares de productividad y en la calidad de los servicios.

2.2.1 ANTECEDENTES

Para entender la administración se debe conocer la perspectiva de la historia de su disciplina, los hechos acerca de lo que ha pasado en situaciones similares anteriores, y relacionarlas con otras experiencias y otros conocimientos actuales. Es por eso la importancia de conocer la tradición y su origen.

La administración aparece desde que el ser humano comienza a trabajar en sociedad. El surgimiento de la disciplina es un acontecimiento de primera importancia en la historia social. El ser humano es social por naturaleza, por ello tiende a organizarse y cooperar con sus semejantes. La historia de la humanidad puede describirse a través del desarrollo de las entidades sociales partiendo en la época prehispánica por las tribus nómadas, donde comienza la organización para la recolección de frutas y la caza de animales, y después con el descubrimiento de la agricultura da paso a la creación de las pequeñas comunidades.

Si se pudiera repasar toda la historia de la humanidad encontraríamos que, los pueblos antiguos trabajaron unidos en agrupaciones formales ejemplo los ejércitos griegos y romanos, la iglesia católica romana, la compañía de las indias orientales, También las personas han escrito sobre cómo lograr que las organizaciones sean eficientes, mucho antes de que el término "administración" hubiera aparecido y se hubiera definido.

Las sociedades se han ido transformando, ya que durante siglos se caracterizaron por poseer formas predominantes agrarias, donde la familia, los grupos informales y las pequeñas comunidades eran importantes.

La Administración Antigua

▪ China

El gran filósofo Confucio sentó las primeras bases de un buen gobierno en China, a pesar de que nunca estuvo satisfecho de los que había aportado con tal fin en los diferentes cargos que desempeñó, desde magistrado local hasta primer ministro. Al retirarse de la vida pública escribió sobre aspectos políticos y gobierno, incluyendo su criterio sobre varias cosas.

Otros contemporáneos de Confucio se interesaron también en los asuntos administrativos y de ellos Micius o Mo-ti fundó, 500 años antes de Jesucristo, una rama de la misma escuela, que difería fundamentalmente en aspectos filosóficos más que en principios.

A través de varios siglos, los chinos tuvieron un sistema administrativo de orden, con un servicio civil bien desarrollado y una apreciación bastante satisfactoria sobre muchos de los problemas modernos de administración pública.

▪ Egipto

El tipo de administración refleja una coordinación con un objetivo previamente fijado, su sistema, el factor humano ya tenía cargos especiales es decir contaba con arquero, colectores de miel, marineros; algo importante de esta organización es que ya se contaba con un fondo de valores, los egipcios obtenían impuestos a través del gobierno que cobraba a sus habitantes, con el fin de duplicarlo al comercializarlo por otros objetos.

Egipto tenía una economía planeada y, un sistema administrativo bastante amplio, que ha sido clasificado por Weber como "burocrático". Debido a los medios de comunicación marítima fluvial, así como el uso comunal de la tierra, fue necesario que tales servicios y bienes fueran administrados de manera pública y colectiva, a través del gran poder del gobierno central.

La idea que prevaleció en el antiguo Estado egipcio fue que debía haber una severa coordinación de los esfuerzos económicos de toda población, a fin de garantizar a cada uno de los miembros de la comunidad, y para ella misma como un todo, el más alto grado de prosperidad.

▪ Roma

La organización de Roma repercutió significativamente en el éxito del imperio romano y aunque no quedan muchos documentos de su administración se sabe que se manejaban por magisterios plenamente identificados en un orden jerárquico de importancia para el estado.

Después de varios siglos de monarquía, ejercida por soberanos etruscos, la república es instaurada en 509 a. J. C. En lo sucesivo, todos los ciudadanos forman el *populus romanus*, que se reúne en unas asambleas, los comicios. Cada año eligen unos magistrados encargados de gobernar el país:

Cuestores (finanzas), ediles (administración), y pretones (justicia). En la cumbre, dos cónsules ostentan el poder ejecutivo, dirigen al ejército y realizan las funciones de jefes de estado. Acceder a estas diferentes funciones, una después de otra, constituye el *curus honorum*. Por último, todos los antiguos magistrados componen el senado, que controla la política interior y dirige la política exterior.

Conquistadores atrevidos, cultivadores y comerciantes prudentes, los romanos manejan con igual ardor la espada que el arado. De esta manera engrandecen sus territorios e implantan una administración encargada de fomentar su desarrollo. Cada uno de los pueblos sometidos les suministra un importante contingente de soldados y esclavos. Los ciudadanos van abandonando progresivamente a estos últimos, cada día más numerosos, la mayor parte de sus tareas.

Este sistema subsistirá durante varios siglos y permitirá que los romanos lleven a cabo una obra gigantesca y múltiple en los límites de su inmenso imperio: construcción de incontables monumentos, carreteras y acueductos; explotación de minas y canteras, irrigación. Pero también les quitará el sentido a la lucha y el esfuerzo, dejándolos finalmente desarmados ante las invasiones de los bárbaros, que acabarán con su poderío a partir del siglo IV de nuestra era.

El espíritu de orden administrativo que tuvo el Imperio Romano hizo que se lograra, a la par de las guerras y conquistas, la organización de las instituciones de manera satisfactoria. Entre las limitaciones mayores que se le apuntan a los sistemas administrativos romanos están la era de ampliación que tuvo la forma de gobierno de la ciudad de al Imperio, y también la reunión de las labores ejecutivas con las judiciales, a pesar de que se reconoce que fueron aislados los conflictos de autoridad que se presentaron por equivocadas concepciones entre los

derechos y los deberes particulares. Ello se subsanó por la disciplina que tuvieron en su organización jurídica, la cual ha servido de pilar fundamental a la concepción del derecho.

- **Grecia**

La aportación que dio Grecia a la administración es grande y fue gracias a sus Filósofos, algunos conceptos prevalecen aún:

SÓOCRATES. Utiliza en la organización aspectos administrativos, separando el conocimiento técnico de la experiencia.

PLATÓN. Habla de las aptitudes naturales de los hombres, da origen a la especialización.

ARISTÓTELES. Nos habla de lograr un estado perfecto.

PERICLES. Nos da unos de los principios básicos de la administración que se refiere a la selección de personal.

- **La Edad Media**

La Edad Media de Europa se caracterizó básicamente por un sistema político original: el feudalismo. Los reyes sólo disponían de un poder limitado: no eran más que la cabeza de toda una jerarquía de señores, vinculados entre ellos por lazos de esclavitud. El señor feudal vivía en su castillo, administraba la justicia, dirigía la policía, recaudaba los impuestos y acuñaba la moneda. Su autoridad y, en ciertos casos, su papel de protector se ejercían sobre sus vasallos y sobre la masa de campesinos, que constituían en ese entonces el elemento esencial de la población. Entre estos últimos, algunos eran libres, (los llanos) y otros dependían directamente del señor (los ciervos). Se caracterizó por las formas descentralizadas de gobierno y como reacción de lo que había sucedido en el Imperio Romano, y aun en el gobierno democrático griego, que fueron altamente centralizados.

Fue así como apareció el feudalismo bajo el cual los antiguos ciudadanos y habitantes del caído Imperio Romano se agruparon alrededor de personajes importantes en busca de protección. Durante la época medieval hubo una notable evolución de los sistemas organizativos como resultado del debilitamiento del

poder central durante los últimos días del Imperio Romano. La autoridad pasó al terrateniente, el cual tenía poderes extraordinarios para fines tributarios de policía dentro de su dominio o saltos.

En toda su larga historia y hasta inicios del siglo XX, la administración se desarrolló con una lentitud impresionante. Sólo a partir de este siglo atravesó etapas de desarrollo de notable pujanza e innovación.

En la actualidad, la sociedad de la mayor parte de los países desarrollados es una sociedad pluralista de organizaciones, donde la mayoría de las obligaciones sociales (como la producción, la prestación de un servicio especializado de educación o de atención hospitalaria, la garantía de la defensa nacional o de la preservación del medio ambiente) es confiada a organizaciones (como industrias, universidades y escuelas, hospitales, ejército, organizaciones de servicios públicos), que son administradas por grupos directivos propios para poder ser más eficientes.

A diferencia de lo anterior, a finales del siglo pasado la sociedad funcionaba de manera completamente diferente. Hace 80 años las organizaciones eran pocas y pequeñas: predominaban los pequeños talleres, los artesanos independientes, las pequeñas escuelas, los profesionales independientes (médicos y abogados, que trabajaban por cuenta propia), el labrador, el almacenista de la esquina. A pesar de que en la historia de la humanidad siempre existió el trabajo, la historia de las organizaciones y de su administración es un capítulo que comenzó en época reciente.

2.2.2 CONCEPTO DE ADMINISTRACION

Comencemos por la etimología. La palabra **administración** viene del latín *ad* (hacia, dirección, tendencia) y *minister* (subordinación u obediencia), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro.

Sin embargo, en la actualidad, la palabra **administración** tiene un significado distinto y mucho más complejo porque incluye (dependiendo de la definición) términos como "proceso", "recursos", "logro de objetivos", "eficiencia", "eficacia", entre otros, que han cambiado radicalmente su significado original.

Además, entender éste término se ha vuelto más dificultoso por las diversas definiciones existentes hoy en día, las cuales, varían según la escuela administrativa y el autor.

Teniendo todo esto en cuenta, se proporciona una **definición** general de **administración** que está basada en las propuestas de algunos prestigiosos autores, con la finalidad de brindar una idea general del significado del término **administración** en nuestros días.

Definición de Administración:

- Según Idalberto Chiavenato (2004), la **administración** es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales".
- Para Robbins y Coulter (2005), la **administración** es la "coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas".
- Hitt, Black y Porter (2006), definen la **administración** como "el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional" .
- Según Díez de Castro (2001), García del Junco, Martín Jiménez y Periañez Cristóbal, la **administración** es "el conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización".
- Para Koontz y Weihrich (2004), la **administración** es "el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos".
- Reinaldo O. Da Silva (2002), define la **administración** como "un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización".

En este punto, y teniendo en cuenta las anteriores definiciones, se plantea el siguiente concepto:

*“La **administración** es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz”.*

Dentro de un análisis más profundo se puede entender a la administración como disciplina y como proceso. Como disciplina es un organismo acumulado de conocimientos que incluye principios, teorías, conceptos, etc. La administración como proceso comprende funciones y actividades que los administradores deben llevar a cabo para lograr los objetivos de la organización.

En conclusión podemos expresar con firmeza que: “la administración es la conducción racional de actividades, esfuerzos y recursos de una organización, llegando ser la administración imprescindible para su supervivencia y crecimiento”.

2.2.3 FUNCIONES QUE DESARROLLA LA ADMINISTRACION

Las funciones básicas de la administración son cinco:

1. PLANEACION:

Es la fase en la cual se determina anticipadamente que es lo que se va a hacer, esto incluye el establecimiento de objetivos, programas, políticas y procedimientos.

- **OBJETIVO**

Es la razón de ser de la empresa, esto es, lo que se propone alcanzar.

- **LOS PROGRAMAS**

Son los planes que se deben realizar en un tiempo determinado para lograr el objetivo propuesto.

- **LAS POLÍTICAS**

Son las normas en las cuales deben estar encuadradas las actividades para alcanzar el objetivo.

- **LOS PROCEDIMIENTOS**

Son las guías o formas de acción que nos dicen de que forma se deben realizar las actividades.

2. ORGANIZACIÓN:

Es la etapa en la cual se fijan las funciones y las relaciones de autoridad y responsabilidad entre las diferentes personas de una empresa.

RAZONES PARA ORGANIZAR

Existen dos razones fundamentales por las cuales es conveniente organizar:

- Hay una gran cantidad de cosas que no puede realizarlas una sola persona y por lo tanto debe unirse con otros para ejecutarlas.
- Para aprovechar los beneficios que trae la división del trabajo.

3. DIRECCIÓN:

Esta fase del proceso de administración, hace referencia a la forma como se imparten las órdenes o instrucciones a las personas de la empresa y se explica qué es lo que debe hacerse.

Aunque son de mucha importancia las cualidades personales de quien va a ejecutar la actividad, es conveniente tener en cuenta las características de una buena instrucción, la cual debe ser:

- Razonable: lo cual quiere decir que no se debe ordenar algo inalcanzable para la persona que recibe la orden, se debe tener en cuenta si la persona que la recibe tiene la experiencia y habilidad necesaria para cumplirla satisfactoriamente.
- Completa: al dar ciertas instrucciones debe decirse claramente la cantidad y calidad de la actividad a ejecutar.
- Clara: la orden debe ser comprensible, o sea que la persona que la recibe la debe entender muy bien, para lo cual el que dicta la instrucción debe

colocarse en el lugar del subordinado y considerar lo que éste quiere que se le diga.

4. COORDINACIÓN:

En el proceso administrativo debe existir coordinación o sea que haya una estrecha armonía entre los funcionarios de la empresa y las operaciones que ejecutan para que el desenvolvimiento del trabajo no tenga ningún obstáculo. Coordinar es armonizar todos los actos y esfuerzos.

Esta coordinación se puede obtener a través de consultas de unas personas a otras, con participación democrática caso de las cooperativas con las cuales pueden conformarse grupos de trabajo uniforme. Para lograr este fin los funcionarios jefes deben exponer a los empleados sus puntos de vista en cualquier caso particular.

5. CONTROL:

Este proceso consiste en verificar si los resultados obtenidos son iguales o parecidos a los planes presentados, y permite básicamente avisar en forma oportuna si algo está fallando y además si resulta eficaz en el uso de los recursos.

También podemos decir que el control consiste en la medición y corrección de la ejecución con base en las metas establecidas, compara lo realizado con lo planeado y exige cuentas de las tareas y actividades asumidas.

Como proceso que es el control, lo podemos dividir en:

- Establecimiento de patrones de comparación en puntos estratégicos.
- Medición de lo realizado.
- Comparación de lo que se ha realizado con lo que se ha planeado.
- Corrección de las fallas encontradas.

2.2.4 PERSPECTIVAS Y RETOS DE LA PROFESION

La época actual es muy diferente en comparación con la de 1903, fecha en la que apareció la Teoría de la Administración Científica, el presente está lleno de desafíos para la humanidad en general.

Hoy se habla más de calidad de vida, de combatir la pobreza, en fin, muchos retos que hoy la humanidad tiene que enfrentar. Las organizaciones ya no son como antes, sino que deben de verse como parte de un todo y su interacción con el medio ambiente es fundamental para su existencia para tener mejor relación con el mundo.

Esta misma creencia nos ha llevado a establecer un ambiente de cooperativismo entre los individuos de la sociedad con el fin de lograr en conjunto conservando por supuesto nuestra individualidad, también podemos decir que existe una búsqueda por la eficacia con la cual las empresas podrán optimizar sus recursos.

Para aplicar la administración se recurre a los administradores, quienes son los responsables de lograr que las personas puedan trabajar en conjunto y así poder lograr los fines de las organizaciones.

La Teoría General de la Administración se ha ido basando en cinco variables que son: tareas, estructuras, personas, ambiente y tecnología ya que todas tienen una relación conjunta en las organizaciones y no funcionan de manera separada, también es necesario un agente educador capaz de motivar a las personas que colaboran en la organización y un agente cultural que modifique la cultura organizacional de las empresas.

La administración no es un fin en sí misma, pero si un medio de lograr que las cosas se realicen de la mejor manera posible al menor costo con mayor eficacia y eficiencia.

Los retos con los que hoy en día cuenta la administración se basan en el estudio de un medio en constante cambio, el crecimiento de las organizaciones, la globalización de la economía.

Las empresas en la actualidad se reconocen como organismos que interactúan dentro de sí mismas y fuera de ellas con su medio ambiente, todo tiene que

contribuir y estar en constante orden para que pueda una buena organización, tener una buena administración.

La administración es la actividad más importante de nuestra sociedad, ya que es una actividad central de nuestra civilización. Esta comprende la coordinación de los hombres y recursos materiales para el logro de ciertos objetivos, los que dependen de la buena integración de las personas.

Para el desarrollo de la administración fue notable la influencia de:

- Filósofos
- La iglesia católica
- La organización militar
- La revolución industrial
- Economistas liberales
- Pioneros industriales y empresarios

Las principales teorías científicas aplicables a los problemas administrativos son: observación y medición.

La administración en todos lados es la misma, es por ello que siempre se tiene que seguir los cinco pasos para que sea un éxito, los cuales son: organizar, planear, dirigir, controlar y la integración personal. Si una de estas claves falla la empresa puede seguir adelante pero no va a tener la mejor administración, así que es necesario que todas las personas estén organizadas y que tengan un fin u objetivo en común.

2.2.5 DATOS Y CIFRAS DE LA PROFESION

Cada profesión tiene mayor o menor porcentaje de empleabilidad según las condiciones socioeconómicas y las necesidades del país. A continuación te presentamos algunas estadísticas de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2009.

Número de profesionistas ocupados

Para el primer trimestre de 2009 había 5.6 millones de profesionistas ocupados en el país. Carreras con mayor número de profesionistas ocupados:

- Administración: 657 mil 689 ocupados
- Contaduría y finanzas: 640 mil 082 ocupados

- Derecho: 532 mil 254 ocupados

Áreas de menor crecimiento en los últimos diez años en el número de profesionistas ocupados:

- Ciencias físico-matemáticas
- Artes y humanidades

Carreras con menos profesionistas ocupados:

- Biomédicas: 2 mil 219 ocupados
- Ingeniería pesquera: mil 704 ocupados
- Ciencias del mar: mil 558 ocupados.

Relación entre estudios realizados y ocupación

Profesionistas que están ocupados en áreas no acordes a su formación profesional:

- Derecho: 69.2%
- Contaduría y finanzas: 66.1%
- Ingeniería de transportes, aeronáutica, naval, pilotos aviadores y navales: 63.7%
- Turismo: 55%
- Agronomía: 50.9%
- Administración: 50.5%

Más del 30% de los profesionistas ocupados en las áreas económico administrativas, ciencias biológicas, ciencias sociales y las ingenierías, trabajan en ocupaciones que no son acordes con su formación profesional. En contraste, en las áreas de educación, ciencias de la salud, ciencias físico-matemáticas, arquitectura, urbanismo y diseño, artes y humanidades, la proporción de profesionistas que sí trabajan en ocupaciones acordes con sus estudios es superior al 70%.

Carreras con mayor relación entre los estudios realizados y la ocupación desempeñada:

- Formación docente en educación especial: 95.2%
- Educación musical, danza y canto: 93.8%
- Formación docente en educación preescolar y primaria: 93.5%
- Teatro y cinematografía: 92.5%

- Medicina, terapia y optometría: 91.6%

Profesionistas ocupados por sexo:

- Mujeres profesionistas ocupadas: 40.9%
- Hombres profesionistas ocupados: 59.1%

En las áreas de educación, ciencias humanidades y ciencias de la salud más del 50% de los profesionistas ocupados son mujeres.

Carreras con mayor porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas:

- Enfermería: 92.3%
- Formación docente en educación especial: 88.2%
- Nutrición: 82.4%

Carreras con los porcentajes más bajos de mujeres profesionistas ocupadas:

- Ingeniería de transportes, aeronáutica, naval, pilotos aviadores y navales: 0.6%
- Ingeniería topográfica, hidrográfica, geológica y geodesta: 3.5%
- Teología y religión: 4.1%

Promedio de ingresos

Al primer trimestre de 2009 el ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados del país fue de \$10,203 pesos.

Áreas con promedio de ingresos más elevados:

- Ciencias físico-matemáticas: \$13,254
- Arquitectura, urbanismo y diseño: \$11,612
- Ingenierías: \$11,455

Carreras con promedio de ingresos más elevados:

- Ingeniería de transportes, aeronáutica, naval, pilotos aviadores y navales: \$16,172
- Ingeniería extractiva, metalúrgica y energética: \$14,748
- Física y astronomía: \$14,722

Áreas con niveles de ingreso por debajo del promedio de todos los profesionistas ocupados:

- Artes
- Educación
- Humanidades
- Ciencias biológicas
- Ciencias sociales

Carreras con mayor demanda

En México sólo 10 carreras concentran 44% del total de la matrícula de estudiantes, aunque existe una tendencia que indica que para 2015 la demanda de estas profesiones podría disminuir, ante el surgimiento de nuevas opciones educativas.

Los estudiantes prefieren hoy cursar Derecho, Contaduría Administrativa, Educación Básica, Administración, Ingeniería Industrial, Sistemas y Computación, Psicología General, Ingeniería Mecánica y Eléctrica, Medicina General y Administración de Empresas.

Sin embargo, el número de personas inscritas en las carreras más saturadas ha venido disminuyendo, pues en el ciclo 2006-2007 este grupo de profesiones absorbía 49% del total, y en el último ciclo se redujo a 44.7%.

La Subsecretaría de Educación Superior de la SEP advierte en un análisis que de continuar esta tendencia, el peso relativo de estas 10 carreras podría disminuir a 40% de la matrícula total en 2015 y a 34.8% en 2020.

El desafío de la pertinencia de los estudios profesionales es evidente. Alrededor de 37% de los profesionistas trabajan actualmente en actividades no profesionales, es decir, en actividades que no guardan correspondencia con su formación.

En el diagnóstico se indica que entre los motivos que se prevén para la reducción en la matrícula de las carreras que actualmente son las más demandadas, está el surgimiento de carreras nuevas y cada vez más atractivas, como las ligadas a la genómica o las nanotecnologías, y que estaban prácticamente ausentes de la oferta educativa 10 años atrás.

Otro factor que incide es la existencia de mayor información proveniente de diferentes fuentes: internet, televisión, orientación vocacional en las escuelas, etc.,

que sirve para orientar a los jóvenes sobre qué carreras existen y cuáles se vinculan con sus preferencias e intereses.

En el análisis se detalla además que “en un contexto como el que vive México, las instancias de planeación y las instituciones de educación superior, en asociación con las empresas y los diferentes sectores de actividad, deben contribuir a transformar esta dolorosa realidad y a mejorar de manera significativa la empleabilidad de los profesionistas mexicanos”, indica la subsecretaría.

Recomienda que para que las carreras respondan en mayor medida a los imperativos del desarrollo regional y nacional, es preciso fortalecer las instancias institucionales y los mecanismos para articular la oferta educativa con las vocaciones de los estudiantes y la demanda en el campo laboral.

En este contexto las Comisiones Estatales de Planeación de la Educación Superior son las que autorizan la operación de nuevas carreras y programas en los estados.

2.3 GENERALIDADES DE LA CALIDAD

Cantú (2006) comenta que es innegable que en la actualidad, casi en la mayor parte del mundo en donde México no es la excepción, la clave del éxito radica en ser competitivos, entendiendo por éxito que la sociedad pueda obtener los satisfactores materiales y/o emocionales que le permitan vivir con calidad.

La calidad es un término que se ha mantenido en evolución y conocer este proceso evolutivo permite entender las diferentes definiciones que se han dado de la misma.

El aseguramiento de la calidad es un aspecto importante en las operaciones de producción en toda la historia. Los murales egipcios de alrededor de 1450 a.c. muestran actividad de inspección.

La historia de la humanidad está directamente ligada con la calidad desde los tiempos más remotos, el hombre al construir sus armas, elaborar sus alimentos y fabricar su vestido observa las características del producto y enseguida procura mejorarlo.

La práctica de la verificación de la calidad se remonta a épocas anteriores al nacimiento de Cristo. En el año 2150 a.c., la calidad en la construcción de casas estaba regida por el código de Hammurabi, cuya regla #229 establecía que “si un constructor edifica una casa y no lo hace con buena resistencia y la casa se

derrumba y mata a los ocupantes, el constructor debe ser ejecutado”. Los fenicios también utilizaban un programa de acción correctiva para asegurar la calidad, con el objeto de eliminar la repetición de errores. Los inspectores simplemente cortaban la mano de la persona responsable de la calidad insatisfactoria.

En los vestigios de las antiguas culturas también se hace presente la calidad, ejemplo de ellos son las pirámides Egipcias, los frisos de los templos griegos, etc. Sin embargo, la calidad total, como concepto, tuvo origen en Japón donde ahora es una especie de religión que todos quieren practicar.

Durante la edad media, surgen mercados con base en el prestigio de la calidad de los productos, se popularizó la costumbre de ponerles marca y con esta práctica se desarrolló el interés de mantener una buena reputación (las sedas de damasco, la porcelana china). Dado lo artesanal del proceso, la inspección del producto terminado es responsabilidad del productor que es el mismo artesano.

En la era industrial, esta situación cambio, el taller cedió su lugar a la fábrica de producción masiva, bien fuera e artículos terminados o bien de piezas que iban a ser ensambladas en una etapa posterior de producción.

La era de la revolución industrial, trajo consigo el sistema de fábricas para el trabajo en serie y la especialización del trabajo. Como consecuencia de la alta demanda aparejada con el espíritu de mejorar la calidad de los procesos, la función de inspección llega a formar parte vital del proceso productivo y es realizada por el mismo operario (el objeto de la inspección simplemente señalaba los productos que no se ajustaban a los estándares deseados).

A finales del siglo XIX y durante las tres primeras décadas del siglo XX el objetivo es producción. Con las aportaciones de Taylor la función de inspección se separa de la producción; los productos se caracterizan por sus partes o componentes intercambiables, el mercado se vuelve más exigente y todo converge a producir.

El cambio en el proceso de producción mantuvo cambios en la organización de las empresas. Como ya no era el caso de un operario que se dedicara a la elaboración de un artículo, fue necesario introducir en las fábricas procedimientos específicos para atender la calidad de los productos fabricados en forma masiva. Dichos procedimientos han ido evolucionando, sobre todo durante los últimos tiempos.

El control de la calidad se practica desde hace muchos años en Estados Unidos y en otros países, pero los japoneses, enfrentados a la falta de recursos naturales y dependientes en alto grado de sus exportaciones para obtener divisas que les

permitieran comprar en el exterior lo que no podían producir internamente, se dieron cuenta que para sobrevivir en un mundo cada vez más agresivo comercialmente, tenían que producir y vender mejores productos que sus competidores internacionales como Estados Unidos, Inglaterra, Francia y Alemania.

Lo anterior los llevó a perfeccionar el concepto de calidad. Para ellos debería haber calidad desde el diseño hasta la entrega del producto al consumidor, pasando por todas las acciones, no solo las que incluyen el proceso de manufactura del producto, sino también las actividades administrativas y comerciales, en especial las que tienen que ver con el ciclo de atención al cliente incluyendo todo servicio posterior.

Durante la segunda guerra mundial, las esferas militares estadounidenses comenzaron a utilizar procedimientos estadísticos de muestreo, y a establecer normas estrictas a los proveedores. Así el control estadístico de calidad se popularizó y otras industrias lo adoptaron en forma gradual.

2.3.1 CONCEPTUALIZACIONES

En este apartado se muestran importantes definiciones de calidad, con respecto a los siguientes autores:

Según (Pola, 1999, 10) la calidad “es lo que el cliente está dispuesto a pagar en función de que obtiene y valora”.

Para (Oakland, 1999, 3) “la calidad es la más importante de las armas de competencia”.

De acuerdo a (Hitt, 1999, 183) “la calidad solía ser un factor competitivo, pero en la actualidad es el denominador básico para estar en el mercado”.

(Avelino, 2003, 67) dice que la calidad puede definirse como “sobrepasar las necesidades y las expectativas del cliente a lo largo de la vida del producto”.

Para (Jiménez, s/f, 2) la calidad es el conjunto de características de un producto que satisfacen las necesidades de los clientes y, en consecuencia, hacen satisfactorio al producto. A este significado, se le puede añadir un matiz complementario importante: la Calidad también consiste en no tener deficiencias.

De lo anterior podemos concluir, que la calidad es un factor muy importante en el desarrollo de las actividades de las organizaciones, ya que esta determinante en el grado de satisfacción de los clientes con respecto a los productos o servicios.

2.3.2 PRINCIPALES PRECURSORES DE LA CALIDAD

Según (Cantú, 2006, 9) las cinco etapas evolutivas de la calidad están íntimamente ligadas al desarrollo de la propia administración, la primera etapa de la inspección, es el resultado de los primeros desarrollo de la teoría de la administración según las contribuciones de Frederick Taylor y Fayol a finales del siglo XIX.

Taylor basó sus sistemas en el principio de la división del trabajo, con fundamento en este concepto, creo lo que ahora se conoce como ingeniería de métodos y técnicas de medición del trabajo, así mismo, Fayol quien fue el primero en identificar a la administración como una área del conocimiento, sugirió la adopción de tres principios: unidad de comando, unidad de dirección y la centralización.

En 1980 Walter Shewhart desarrolló el control estadístico de procesos y el concepto de la prevención para el control económico de la calidad de productos manufacturados, fundamenta este concepto de control estadístico en tres postulados, que giran alrededor de la idea de que los sistemas, aun los naturales, no se comportan de acuerdo con un patrón exacto, sino más bien probable.

Edwards W. Deming (1986) quien fue impulsor de las ideas de Shewhart, definía el control de la calidad como la aplicación de principios y técnicas estadísticas en todas las etapas de producción para lograr una manufactura económica con máxima utilidad del producto por parte del usuario.

Juran trató de dar una respuesta económica a la cuestión de hasta donde conviene dar calidad a un producto, concluye que los costos asociados a la calidad son de dos tipos: los evitables y los inevitables, los primeros están asociados con los errores cometidos durante el proceso, los costos de calidad inevitables son aquellos en los que se incurre para mantener los evitables en un nivel bajo, estos se dividen en costos de evaluación y prevención.

Las ideas de Armand Feigenbaum en 1983 las englobó en el concepto de control total de calidad, desde la perspectiva del enfoque total de los sistemas, era muy importante que las organizaciones contaran con procesos bien planeados, derivado de esto Feigenbaum considera al control total de la calidad como un sistema efectivo para la integración de los esfuerzos de desarrollo, el mejoramiento que los grupos deben realizar para proporcionar a los clientes o usuarios la satisfacción de sus necesidades.

Philip Crosby, propone un programa enfocado más hacia las relaciones humanas que hacia los aspectos técnicos de la manufactura, al que llama cero defectos,

esta teoría estaba enfocada a la motivación y concientización de los trabajadores para realizar el trabajo bien y a la primera vez, sus cuatro principios absolutos: la calidad es cumplir con los requisitos del cliente, el sistema de calidad es prevención, el estándar de desempeño es cero defectos y la medición de la calidad es el precio.

Entre los muchos japoneses que destacan en el desarrollo de la teoría de calidad es Kaoru Ishikawa, quizá el autor japonés de mayor reconocimiento, intentó explicar inicialmente el logro de la calidad y la productividad dentro de un contexto puramente cultural que haga competitivas las organizaciones, es así como surgen los círculos de control de calidad.

Las aportaciones de Mizuno en 1988 y el concepto Kaizen (que significa mejoramiento en todos los aspectos de la vida) de Masaaki Imai (1983) se fundamentan en el uso constante y permanente, en todas las actividades de la organización, del ciclo de control que Deming había utilizado para explicar en forma amplia la teoría del control de procesos de Shewhart y asegurar que todas las actividades de una organización sean planeadas e igualmente mejoradas con una orientación hacia las necesidades del consumidor, a esto se le llamo control de calidad a todo lo ancho de la compañía CWQC.

Así pues, durante la década de los ochenta y principios de los noventa se produjo una gran explosión de la literatura relacionada con lo que poco a poco se ha llamado administración por calidad total TQM, en el proceso de consolidación del TQM se han desarrollado una gran cantidad de conceptos, técnicas y procedimientos orientados a dar un enfoque estratégico y de competitividad de negocios a la calidad total, podemos mencionar la JIT (justo a tiempo), la función del despliegue de calidad QFD, el método Taguchi, el benchmarking, la reingeniería de procesos de negocios BPR, la cadena de valor económico agregada al cliente, entre otras.

2.3.2.1 EDWARDS W. DEMING

De acuerdo a (Cantú, 2006, 30) los fundamentos del pensamiento de Deming se resumen en que la calidad es la base de una economía sana, ya que las mejoras a la calidad desatan una reacción en cadena que al final genera crecimiento en el nivel de empleo.

Adicionalmente, hacía hincapié en que las organizaciones, para lograr una mejor posición competitiva deben contar con un sistema de conocimiento profundo que incluye:

- El diseño y administración de la organización mediante una visión sistémica.
- Comprender el concepto de variación que provoca la falta de control en los procesos del negocio (administrativos y operativos).
- Desarrollar el conocimiento técnico, tecnológico y administrativo que les permita comprender y mejorar sus procesos.
- Tener un claro entendimiento del comportamiento humano.

En *Calidad, productividad y posición competitiva* (1982), Deming expone los 14 puntos de la alta administración para lograr calidad, productividad y posición competitiva:

- Crear una visión de futuro y comprometerse con ésta.
- Aprender y vivir la filosofía de calidad.
- Comprender el propósito de la inspección y su rol en el mejoramiento de procesos y la reducción de costo.
- Dejar de tomar decisiones usando como único parámetro el precio.
- Mejorar de manera constante y por siempre los sistemas de producción y servicio.
- Formalizar entrenamiento de todo el personal.
- Sustituir la supervisión tradicional por un liderazgo efectivo.
- Eliminar el miedo, sustituyéndolo por la confianza y un clima de innovación.
- Optimizar y enfocar el trabajo en equipo hacia los objetivos del negocio.
- Dejar de usar slogans y exhortaciones para "motivar" a los trabajadores.
- Eliminar las cuotas numéricas y la administración por objetivos.
- Remover las barreras que impidan al empleado sentirse orgulloso de su trabajo.
- Promover la educación y el mejoramiento personal.
- Asegurar que todo lo anterior se realice.

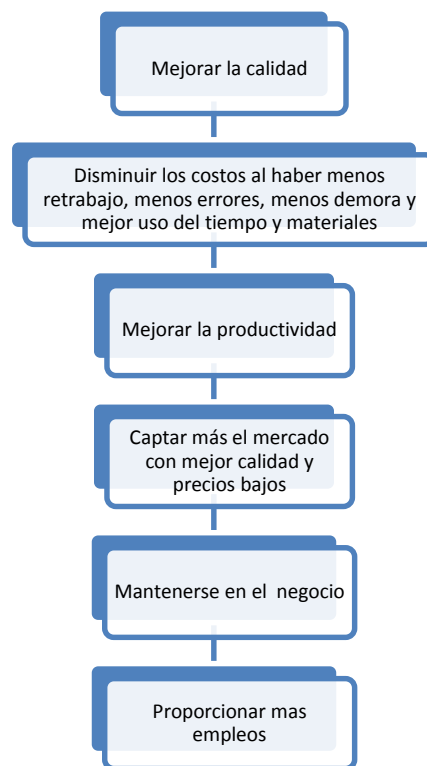
Además, Deming mencionaba lo que llamó las *siete enfermedades mortales*, que a su juicio estaban en ese tiempo perjudicando la competitividad las organizaciones de su país. Éstas son:

- Falta de compromiso con la calidad y el mejoramiento continuo.
- Énfasis en las utilidades de corto plazo.
- "Estimular" el desempeño del personal mediante su evaluación.
- Inestabilidad y rotación de la alta administración.
- Administrar el negocio solamente con base en indicadores "visibles".
- Incremento en los costos de seguridad social y ausentismo.
- Costos excesivos por reclamaciones de garantía.

Los principios impulsados por Deming tuvieron un fuerte impacto en Japón, al grado de que en 1951 la JUSE instituyó el Premio Deming para reconocer a organizaciones y personas que se hayan destacado por sus aportaciones y logros en esta disciplina. El modelo del Premio Deming tuvo en su origen un fuerte sustento en los conceptos y principios profesados por Deming.

La propuesta de este autor en calidad se ve reflejada en la figura 2.1, como se presenta a continuación:

Figura 2.1. Propósitos de la calidad



Fuente: Tomado de Cantú (2006, pág. 31)

2.3.2.2 JOSEPH M. JURAN

Según Cantú (2006, 32) Juran recomendó a los japoneses seguir las siguientes estrategias para ser líderes en calidad a nivel mundial:

- Los administradores superiores se deben encargar personalmente de dirigir la revolución de la calidad.
- Todos los niveles y funciones de la organización deberán involucrarse en programas de capacitación en administración por calidad.

- El mejoramiento de la calidad se debe realizar en forma continua, y a un paso revolucionario, no evolutivo.
- La fuerza de trabajo se involucra en el mejoramiento de la calidad a través del trabajo en equipo (círculos de calidad).
- Los objetivos de calidad deben formar parte del plan del negocio.

El enfoque de Juran sobre la administración de calidad se basa en lo que él llamó la trilogía de Juran, que divide el proceso de administración de calidad en tres etapas: planeación de calidad, control de calidad y mejora de la calidad.

Planeación de calidad

Independientemente del tipo de organización, producto o proceso, la planeación de la calidad se puede generalizar en una serie universal de pasos de entrada-salida llamado mapa de planeación de la calidad; y son los siguientes:

- Identificar a los clientes.
- Determinar sus necesidades.
- Traducir las necesidades al lenguaje de la compañía.
- Desarrollar productos con características que respondan en forma óptima a las necesidades de los clientes.
- Desarrollar un proceso que sea capaz de producir las características del producto.
- Transferir el proceso a la operación.

Control de calidad

La alta administración debe utilizar un proceso universal para controlar las operaciones. Para controlar un proceso se debe establecer un lazo de retroalimentación en todos los niveles y para todos los procesos; asegurarse de" que cada empleado se encuentre en estado de autocontrol.

Así mismo, establecer objetivos de calidad y una unidad de medición para ellos; proporcionar a las" fuerzas operativas medios para ajustar el proceso de conformidad con los objetivos; transferir responsabilidad de control a las fuerzas operativas para responsabilizarlas de mantener el proceso en su nivel planeado de capacidad-evaluar el desempeño del proceso y la conformidad del producto mediante análisis estadísticos, y aplicar medidas correctivas para restaurar el estado de conformidad con los objetivos de calidad.

Los principios de control son la esencia del control de calidad, antes y ahora, pues si queremos que un proceso entregue al cliente lo que éste necesita, además de

conocer y anticipar sus necesidades, los procesos deberán tener la capacidad de sostenidamente con la menor variabilidad posible.

Mejoramiento de la calidad

Esta etapa se basa en la realización de todas las mejoras *proyecto por proyecto*. Para esto, es necesario establecer un consejo o comité de calidad, que diseñe, coordine e institucionalice la mejora de calidad anual. El comité deberá definir la forma para seleccionar cada proyecto, que deberá incluir: nominación, selección, declaraciones de misión y publicación del mismo. Se recomienda designar para cada proyecto un equipo de seis a ocho personas con la responsabilidad de desarrollo; así como, otorgar reconocimientos y premios públicos para destacar los éxitos alcanzados.

Adicionalmente, Juran sugiere aumentar el peso del parámetro de calidad en la evaluación de desempeño en todos los niveles organizacionales Y la participación de la alta administración en la revisión del progreso de las mejoras de calidad.

Por último, hace hincapié en la importancia de proporcionar entrenamiento extensivo a todo el equipo de administración en el proceso, de manera que aprenda los métodos y las herramientas necesarios para establecer el programa de mejora de calidad anual.

Por otro parte, según Gutiérrez (2010, 47) Juran propuso una estrategia de 10 pasos para implementar la mejora:

- Despertar la conciencia sobre las oportunidades de mejorar.
- Establecer metas de mejoramiento
- Organizarse para alcanzar esas metas
- Impartir capacitación
- Llevar a cabo proyectos de resolución de problemas
- Informar acerca de los progresos
- Dar el debido reconocimiento individual
- Comunicar los resultados
- Llevar un recuento del proceso
- Mantener el ímpetu haciendo que el mejoramiento anual sea parte integral de los sistemas y procesos habituales de la organización.

De esta forma, la mejora no se hará en cualquier dirección, sino en aquella que satisfaga mejor los requerimientos de los clientes. Además señala, que la responsabilidad de la calidad y la mejora de procesos debe ser parte de la responsabilidad de la alta dirección y que los esfuerzos de mejora se deben

desplegar hacia abajo. Esto quiere decir que la alta dirección funge como líder, estableciendo primero la visión y después proporcionando los medios mediante los cuales sea posible alcanzarla.

2.3.2.3 MIKEL HARRY

Según Cantú (2006, 34) desde que la metodología Seis Sigma se difundió a finales de los noventa, el término se ha vuelto una forma de referirse a procesos que buscan niveles casi perfectos de calidad. En Seis Sigma el uso de datos en forma disciplinada ayuda a la eliminación de defectos en los procesos.

La representación estadística del Seis Sigma permite describir de manera cuantitativa, la forma en que se está desempeñando un proceso. Para lograr Seis Sigma, un proceso no debe producir más de 3.4 defectos por millón de oportunidades, prácticamente ningún producto fuera de especificación.

En este método se denomina "oportunidad" a la cantidad total de situaciones posibles en las que se pudiera crear un defecto. El nivel de "sigmas" de un proceso se puede calcular con facilidad utilizando el estimador Seis Sigma.

El objetivo fundamental es la implantación de una estrategia basada en la medición del mejoramiento de los procesos y la reducción de variabilidad mediante la ejecución de proyectos de mejoramiento. Esto se logra mediante el uso de los dos procedimientos que integran el Seis Sigma: DMAIC y DMADV.

El procedimiento DMAIC (Definir, Medir, Analizar, Mejorar (*Imprové*) y Controlar) tiene como objetivo mejorar los procesos que son fuente de productos o servicios defectuosos y justifican, desde el punto de vista económico, su mejoramiento gradual e incremental. El procedimiento DMADV (Definir, Medir, Analizar, Diseñar y Verificar) se utiliza para desarrollar nuevos procesos o productos para que desde su diseño estén capacitados para lograr niveles de calidad Seis Sigma.

2.3.2.4 KAORU ISHIKAWA

Según Lorenzo (2008) Kaoru Ishikawa nacido en Japón, en 1915, graduado de Ingeniero Químico en la Universidad de Tokio en 1939, Ishikawa es ampliamente reconocido en su país por sus contribuciones al desarrollo después de la posguerra.

Entre sus aportes al management, pueden destacarse tres aspectos: 1) el desarrollo del concepto de Control Total de Calidad, 2) la defensa de los círculos de calidad, y 3) las siete herramientas básicas de la calidad.

Control Total de Calidad

Para Ishikawa, la gestión de la calidad no sólo afecta a todas las actividades de la empresa y a sus trabajadores, sino también a todos los elementos relacionados con la cadena de suministros de la empresa, es decir, proveedores y clientes, entre otros.

El control de calidad no sólo implica la calidad del producto sino también a todos los ámbitos de gestión, incluyendo la administración del personal, los aspectos relacionados con la atención al cliente y el servicio postventa.

Uno de los aspectos más destacados de la concepción del control de calidad de Ishikawa, es su preocupación por el capital humano. El control de la calidad revela lo mejor de cada empleado. Por eso, enfatiza en que la calidad total se encuentra estrechamente relacionada con la capacitación de los empleados y con su implicación en el compromiso con la calidad.

Los Círculos de Calidad

Una muestra de la importancia que Ishikawa asigna a los trabajadores en la Calidad Total se observa en el concepto de los Círculos de Calidad, un mecanismo que tiene como meta el logro de la calidad a través de la participación del personal.

Los Círculos de Calidad son grupos de trabajadores voluntarios que se reúnen para identificar, analizar y resolver problemas relacionados con la calidad en la empresa. Sin embargo, para Ishikawa, estos grupos no sólo sirven para mejorar la calidad de los productos sino también para impulsar la motivación de los empleados.

Las siete herramientas básicas de la calidad

La búsqueda de la calidad total es un proceso continuo que siempre puede ir un paso más lejos. Uno de los aspectos clave en el desarrollo y mantenimiento del control total de la calidad es la utilización de indicadores para analizar la situación de la empresa. Los métodos estadísticos son fundamentales para extraer conclusiones razonables e información útil para la mejora de los procesos.

En particular, Ishikawa plantea la utilización de siete herramientas básicas para el Control Total de Calidad:

1) **Hoja de control:** Es una herramienta de recolección de datos para reunir y clasificar la información.

- 2) **Histogramas:** Gráficos que muestran la distribución de frecuencia de un variable, además de cuántas veces y cuántos valores diferentes aparecen en un proceso.
- 3) **Diagrama de Pareto:** A diferencia del histograma, no sólo clasifica las fallas con respecto a su número sino también con respecto a su importancia. Su objetivo es mostrar los factores más significativos del proceso bajo estudio.
- 4) **Diagrama de correlación y dispersión:** Tiene como fin la búsqueda de relaciones entre las variables que están afectando al proceso.
- 5) **Gráficos de Control:** Gráfico que permite estudiar la evolución del desempeño de un proceso a lo largo del tiempo.
- 6) **Estratificación:** Técnica utilizada para separar datos de diferentes fuentes e identificar patrones en algún proceso. Algunos autores reemplazan la Estratificación con el Diagrama de Flujo (este último consiste en una representación gráfica de los pasos que se realizan a lo largo de un proceso).
- 7) **Diagrama Causa-Efecto:** También conocido con el Diagrama Espina de Pescado o Diagrama Ishikawa. Este diagrama identifica las causas de un efecto o problema y las ordena por categorías.

2.3.2.5 SHIGEO SHINGO

De acuerdo a Escobar (2006) el japonés Shigeo Shingo (1909-1990) es reconocido como una de las personas que sentaron las bases del Sistema de Producción Toyota, origen del enfoque de producción just-in-time (JIT).

Shingo dedicó gran parte de su vida a observar, analizar y crear soluciones a los problemas de la producción. Su aporte al management fue rico en calidad y cantidad. Dos temas se destacan: Zero Quality Control, el sistema que preconiza producir sin ningún defecto, y SMED (Single Minute Exchange of Dies), el sistema de reducción de los tiempos de preparación de las máquinas.

Zero Quality Control

El objetivo de este sistema de calidad es eliminar los defectos que ocurren por errores en el proceso.

Shingo distingue claramente entre un error y un defecto. El error es inevitable. Los operarios son seres humanos. No puede esperarse que se concentren todo el tiempo, o comprendan siempre a la perfección todas las instrucciones que reciben.

Sin embargo, sí puede evitarse que los errores se conviertan en defectos si se actúa consecuentemente en la etapa del error.

Para alcanzar el objetivo de cero defectos, Shingo propone combinar dos mecanismos: inspecciones en la fuente y poka-yokes.

Las inspecciones en la fuente son métodos de inspección que, más que estimular la información y la acción en respuesta a defectos, están basados en la idea de descubrir errores que puedan dar origen a defectos. El objetivo: informar y actuar en la etapa del error de forma tal que los errores no se conviertan en defectos. Con este sistema, se obtiene una mayor calidad de productos en menor cantidad de tiempo.

Los poka-yokes (de las palabras japonesas yokeru que significa "prevenir" y poka que es "error inadvertido") son alarmas que indican la existencia de un problema, o controles que detienen la producción hasta que se haya resuelto el problema. Las alarmas indican que se ha producido un error. Los controles obligan al operario a corregir el error antes de continuar con la producción.

SMED (Single Minute Exchange of Dies)

SMED se refiere al conjunto de técnicas que permiten reducir drásticamente el tiempo improductivo de preparación de una máquina para cambiar de la fabricación de un producto a otro.

El sistema SMED se basa en un concepto clave: hay pasos de la preparación de la máquina que pueden hacerse sin parar la máquina. Se trata de convertir el trabajo realizado mientras la máquina está parada (el trabajo interno) en trabajo desarrollado mientras la máquina está funcionando (trabajo externo).

La reducción del tiempo de cambio puede mejorar sustancialmente las ventajas competitivas de una empresa. Cuando los tiempos de preparación se reducen a pocos minutos (single-minute) surgen economías de alcance, es decir, que se puede obtener una variedad de productos con menores costos.

2.3.2.6 GENICHI TAGUCHI

Según Clarín (2006) el especialista japonés en calidad de producto Genichi Taguchi, célebre por su Quality Loss Function y por sus métodos para optimizar la calidad a través del diseño de los productos.

El japonés Genichi Taguchi en 1924 se ganó un lugar entre los gurúes del management por sus minuciosas investigaciones sobre los costos que la mediocre

calidad de los productos representa para la empresa. La famosa Quality Loss Function (función de pérdida de calidad) asigna valor económico a las pérdidas que sufre la compañía por la insatisfacción de los clientes cuando la calidad del producto es inferior a ciertos parámetros establecidos.

Los métodos de Taguchi ponen énfasis en lograr una elevada calidad de producto a través de un diseño robusto en lugar de la implementación de estrictos controles de calidad. ¿Para qué gastar millones en procesos de control de calidad cuando se puede lograr el mismo objetivo diseñando mejores productos? ¿Cómo lograrlo?, por lo que, Taguchi divide el proceso de diseño en tres etapas:

- 1) **Diseño de sistema:** consiste en la creación de un prototipo que funcione adecuadamente.
- 2) **Diseño de parámetro:** consiste en experimentar qué factores influyen principalmente en la performance del producto.
- 3) **Diseño de tolerancia:** consiste en establecer rígidos parámetros de tolerancia para los factores críticos para la calidad del producto y parámetros más laxos para el resto de los factores.

A través de este método el fabricante puede focalizar sus esfuerzos en los factores que impactan más fuertemente en la calidad del producto para minimizar los costos y maximizar la satisfacción del cliente.

2.3.3 CALIDAD EN EL SERVICIO

La calidad del servicio se deriva no sólo de la calidad del proceso, sino también de una política que busca el mejoramiento continuo del servicio y la innovación.

Según (Kotler, Philip, 1993) define como servicio “todo acto o función que una parte puede ofrecer a otra, que es esencialmente intangible y no da como resultado ninguna propiedad. Su producción puede o no puede vincularse a un producto físico”.

Un buen servicio no es sólo sonreír y ser amable, es dar calidad en todo lo que se hace, es decir dar calidad en el servicio. Debemos *dar al cliente más de lo que espera*, calidad del producto, puntualidad, información, cumplir con lo que se le promete, atender bien a un cliente en cada instante que hace contacto con nosotros.

¿Por qué es importante la **calidad en el servicio**?, tal importancia se debe a que si un cliente que ha recibido un servicio de calidad en una empresa, va a tener una buena impresión y por lo tanto va a recomendar el producto o servicio a otras personas y va hablar bien de cómo lo trataron y la experiencia que tuvo con esa empresa.

Para mejorar la calidad de servicio en una empresa, es importante capacitar y motivar al personal para que este trate bien al cliente en todo momento y se debe de desarrollar un pensamiento de *mejoramiento continuo* en la empresa para el servicio al cliente, es decir innovar y mejorar constantemente el sistema de atención al cliente.

2.3.4 CALIDAD ACADEMICA

Las instituciones de educación superior se enfrentan en la actualidad ante el desafío de responder a un proceso acelerado de globalización mundial, redefiniendo para ello su función y su misión en el marco de un contexto de esfuerzos más amplios para mejorar la calidad, promover el desarrollo profesional continuo, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la implementación de nuevas modalidades de aprendizaje, el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación , y la cooperación académica interinstitucional.

Concebir a la educación como parte fundamental y generadora de los cambios requeridos para enfrentar los retos del siglo XXI, es sin duda para las instituciones de educación superior un compromiso permanente que los obliga a la transición del paradigma de la enseñanza al paradigma del aprendizaje, a la creación de nuevos ambientes de aprendizaje, de nuevos esquemas educativos que propicien la formación de profesionales capaces de enfrentar y resolver las demandas que presenta la sociedad actual con los más altos niveles de calidad.

De acuerdo a (López, Justino, 2005) el incremento de la calidad en la Educación Superior es el gran reto que tienen que afrontar toda institución como la afirma la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en la nota introductoria del documento aprobado en la Asamblea General, durante su X Sesión Extraordinaria, celebrada el 12 de enero de 1996.

El imperativo actual de la educación superior en México es alcanzar un nivel académico acorde con las exigencias nacionales e internacionales, en los campos de la ciencia, la tecnología y la cultura. En el artículo 1º de su estatuto, la ANUIES recoge este principio y establece como objetivo del organismo "... elevar la calidad de las funciones de las instituciones asociadas".

Así pues, ante el vertiginoso crecimiento de las tecnologías de información, las IES (Institutos de Estudios Superiores) encuentran una diversidad de medios y formatos para formar a sus estudiantes y los incorporan por mantenerse a la vanguardia en educación. Al carecer de referentes históricos en estos aspectos, se generan problemas institucionales como: la falta de una base conceptual epistemológica acerca de la modalidad educativa abierta y a distancia, la falta de un cuerpo docente formado en la modalidad que pueda desarrollar las funciones fundamentales que se requieren, y la falta de promoción de los programas educativos en esta modalidad.

Las IES reconocen que la movilidad de estudiantes es una estrategia efectiva y de gran importancia para lograr una formación más integral, versátil y dinámica en los estudiantes, ya que permite ampliar la visión de los universitarios respecto al desarrollo académico, científico, tecnológico y cultural de otras universidades y de otros países. Para atender las exigencias de nuestra cambiante sociedad, la formación de profesionales requiere sin duda del desarrollo de habilidades y conocimientos que les permitan tener mejores competencias profesionales y laborales para solucionar problemas locales y regionales, pero que incluyan una visión global de los fenómenos que interactúan en la actualidad.

La política educativa nacional e internacional está marcando pautas para elevar la calidad y la movilidad a través de múltiples mecanismos que suponen un conocimiento amplio de la dinámica de los mercados profesionales, del desarrollo de nuevas áreas de oportunidad económica, de la competencia y reconocimiento entre IES y de la innovación en los sistemas de enseñanza.

En este sentido, las IES reconocen la necesidad de articular sus acciones y fortalecer sus redes con el firme propósito de responder a la creciente demanda educativa, facilitar la movilidad estudiantil, compartir recursos y experiencias, consolidar la formación de sus cuerpos académicos, establecer mecanismos apropiados para la certificación y acreditación académica, buscando la correspondencia de sus funciones sustantivas.

2.3.5 CALIDAD EDUCATIVA

Comprender el término calidad en la educación superior universitaria requiere una explicación de las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales, desde donde se puede reconocer la calidad de un sistema educativo. Esto implica reconocer que en lugar de un problema teórico, uno se enfrenta con el paradigma de distinguir que la calidad es parte de un ineludible compromiso profesional

académico, de poner a disposición de los que toman decisiones un marco de acción para lograr la excelencia del proceso educativo.

La calidad educativa según (Enciso, María Elena, 2004) deriva del cumplimiento eficaz y eficiente de los contenidos, métodos, apoyos y servicios administrativos que posibilitan el aprendizaje de los individuos y de los grupos sociales a los que se dirige la educación.

El énfasis actual en la calidad, característico en el ámbito general de la educación, se manifiesta fielmente en el sector universitario donde se proyectan, además, las tendencias que apuntan al control de las empresas económicas. En la última década, la preocupación por la evaluación de la calidad de la educación universitaria, constituye un rasgo esencial de la educación superior en los países más desarrollados. Por ejemplo, en Europa, la evaluación del profesorado universitario (calidad de la docencia y productividad científica) es una práctica generalizada; y la tendencia a converger con las corrientes europeas y americanas en su preocupación por la calidad de la educación universitaria se refleja en América Latina, en la multiplicación de congresos y reuniones nacionales e internacionales sobre el tema. Se está en un mundo cambiante vertiginosamente y los dinamismos tienen enormes impactos sobre la misión de las universidades públicas. La corriente de cambio, para enfrentar los retos del Siglo XXI, ha chocado con el muro de la autonomía; las universidades no son instituciones que usualmente reaccionen con rapidez a cambios en su medio, sobre todo si recibe presiones externas (gobierno u organismos internacionales).

LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Que es una IES?

La Subsecretaría de Educación Superior (SES), define a las Instituciones de Educación Superior (IES) como:

“un organismo o estructura que desempeña labores de docencia, investigación y difusión con el fin de formar profesionistas en las diferentes ramas del conocimiento y preservar, crear y transmitir los bienes de la cultura en relación con el interés social. Las instituciones se rigen por un conjunto de normas, leyes nacionales y reglamentos propios y cuentan, para llevar a cabo su labor, con recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros. Las instituciones pueden ser públicas o privadas, autónomas, federales o estatales, según el tipo de ingresos de que dispongan”.

Las Instituciones Públicas de Educación Superior en México son financiadas por el gobierno, a diferencia de las universidades privadas, las cuales obtienen su capital de instituciones privadas. Las instituciones públicas son autónomas; es decir que la universidad tiene el derecho de designar a sus autoridades, y a organizarse como mejor lo considere para expedir sus normas y reglamentos dentro de lo establecido por la Ley Orgánica respectiva.

Una universidad autónoma goza de libertad de cátedra y designa a su personal académico; expide certificados, grados y títulos; otorga validez a los estudios realizados en otros establecimientos nacionales y del extranjero; de acuerdo con sus normas, reconoce o incorpora estudios de bachillerato o licenciatura impartidos en instituciones privadas; administra libremente su patrimonio y determina su presupuesto. Los ingresos de las universidades públicas autónomas provienen, en gran medida, del Gobierno Federal y de los Gobiernos Estatales.

En la actualidad, la mayoría de las universidades en México, cuentan con facultades, escuelas, institutos o centros de investigación, departamentos, academias, áreas y divisiones como parte de las formas de organización académico administrativas; asimismo tienen consejos universitarios conformados por académicos y estudiantes, rectoría etc. No está por demás subrayar que son las universidades públicas en México las que concentran el mayor número de estudiantes.

El movimiento actual en pro de la elevación de los niveles de calidad de la Educación Superior propone, en primer lugar, un esfuerzo clarificador del concepto de calidad y sus implicaciones. La primera aproximación específica a la calidad educativa, además de la permanente y tradicional referencia a una "buena educación", a un "buen plan de estudios" o a una "buena Universidad", corresponde históricamente al periodo de entusiasmo planificador y desarrollista, centrado en la década de los años sesenta y el concepto es utilizado sin claras connotaciones teóricas.

La calidad se atribuye a la acción de los factores cualitativos, es decir, aquellos elementos que no pueden expresarse cuantitativamente, o presentan serias dificultades a la cuantificación. Estos elementos están relacionados fundamentalmente con los procesos que determinan la llamada Eficacia Interna del Sistema o Calidad de la Educación.

Recientemente, y en relación con este tema, la calidad como eficacia interna de los sistemas e instituciones de educación universitaria aparece como reacción a la insuficiencia de los indicadores cuantitativos de eficacia y productividad, y se

vincula con las características, consideradas cualitativas, de los procesos y productos de la Universidad.

Sin embargo, actualmente la educación superior no sólo preocupa a los participantes en el proceso educativo (profesores, alumnos, investigadores y rectores universitarios) y, a los gobiernos y sus agencias, sino también a los empresarios y empleadores que consideran a las instituciones universitarias como centros de capacitación de profesionales de alto nivel y de producción de conocimiento y tecnología esenciales para mantener el ritmo de desarrollo económico. Por esto, se ponen de manifiesto nuevas vinculaciones de la calidad universitaria con factores de costo-efectividad y costo-beneficio.

2.4 PERTINENCIA EDUCATIVA

Las instituciones de educación superior deben concebir su pertinencia social como el fortalecimiento de su capacidad para actuar como interfaz entre las exigencias globales y los intereses nacionales y locales.

La pertinencia no puede definirse solamente como la respuesta de la educación superior a las demandas de la economía, sino que debe considerar también los desafíos y demandas de la sociedad en su conjunto frente a las grandes transformaciones presentes y futuras.

La oferta de programas educativos debe considerar las nuevas necesidades que plantea el mundo del trabajo, y los perfiles profesionales requeridos en el contexto de los cambios cualitativos que se están gestando a nivel mundial y nacional, y no sólo lo que la población demanda y pretende estudiar, como ocurre en cientos de universidades, sin distinción si se trata de públicas o privadas.

2.4.1 DEFINICION DE PERTINENCIA

En la actualidad cohabitan voces que, por un lado señalan a la universidades como instrumentos para servir a las sociedades, primordialmente respaldando la economía y mejorando las condiciones de vida de sus ciudadanos, olvidando su función crítica, atendiendo otra más pragmática en términos de suministro de recursos humanos calificados y la producción del conocimiento (Gibbons, 1998, 2).

Incluso señalan que en el siglo XXI, la educación superior no sólo tendrá que ser pertinente sino que, además “esa pertinencia será juzgada e términos de productos, de la contribución que la educación superior haga al desempeño de la economía nacional”.

Contrario a lo anterior existen voces que establecen que la pertinencia debe conjugar lo económico, social y cultural, adicionando la crítica permanente como discurso constructor de alternativas de pensamiento nuevo (Dengo 1995, Grundy 1998, Malangón 2003).

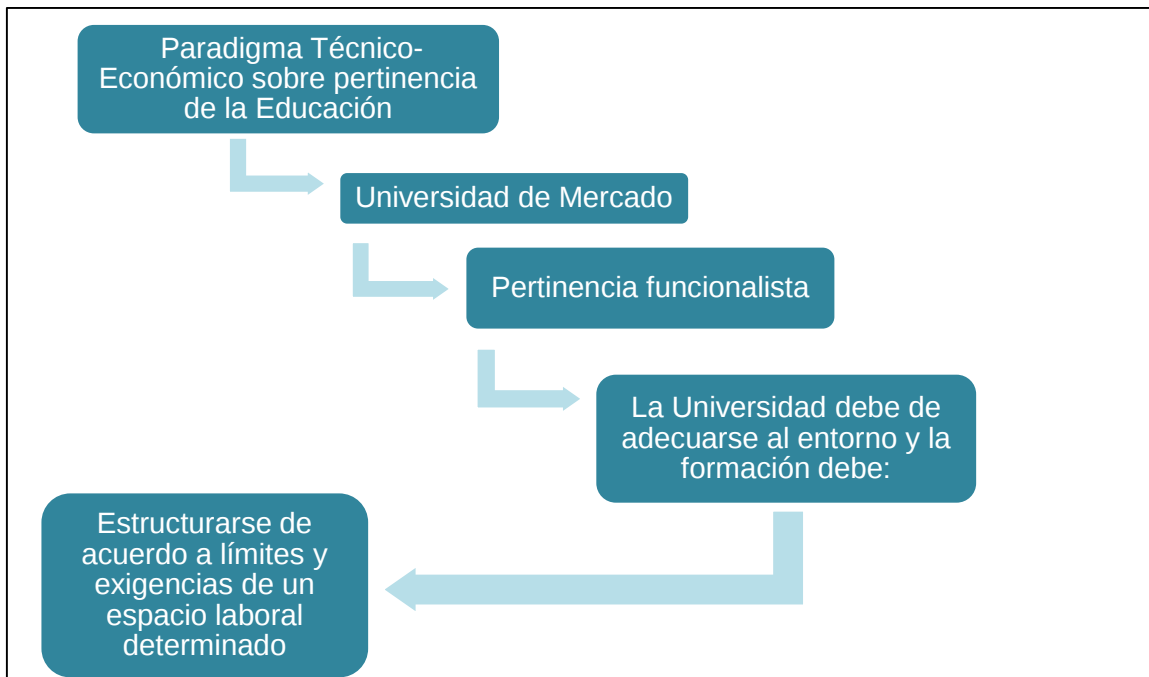
En este sentido Tünnermann (2001) afirma que constituye una visión reduccionista el intentar circunscribir el concepto de pertinencia a las respuestas que la universidad debe dar a las demandas de la economía o del sector laboral o profesional, puesto que sin duda además de atender estos requerimientos debe visualizarse a la pertinencia desde una perspectiva amplia que considere integralmente desafíos, retos y demandas que la sociedad impone.

Entretanto, Malagón (2007, 12) señala que “una cosa es que hoy existan escenarios más favorables para acercar la educación y el trabajo y otra cosa muy distinta, que la universidad deba mercantilizarse para apurar el dialogo”, en este sentido distingue esencialmente dos visiones para definir a la pertinencia educativa.

Un paradigma técnico-económico-educativo, que pugna por una universidad de mercado, en donde la perspectiva del currículo junto a la búsqueda de una pertinencia funcionalista, construyen un discurso que pugna por la adecuación de la escuela a la dinámica del entorno, más orientada a mantener el status social imperante y va más allá cuando señala que en ocasiones suele abordarse la construcción de un currículum formulando competencias laborales como único referente, lo cual equivale a decir que en las relaciones entre educación y trabajo, “la formación debe estructurarse de acuerdo con los límites y exigencias de un determinado espacio laboral en el contexto de una organización determinada, la cual es concebida como un hecho natural y no social e histórico”.

Una visión de este paradigma puede apreciarse en la siguiente figura 2.2, en donde puede observarse que bajo esta mirada, se busca una pertinencia “funcionalista”, en donde la universidad debe adecuarse al entorno y la formación se reduce a estructurarse de acuerdo a límites y exigencias de un espacio laboral determinado.

Figura 2.2 Paradigma técnico-económico-educativo de la pertinencia



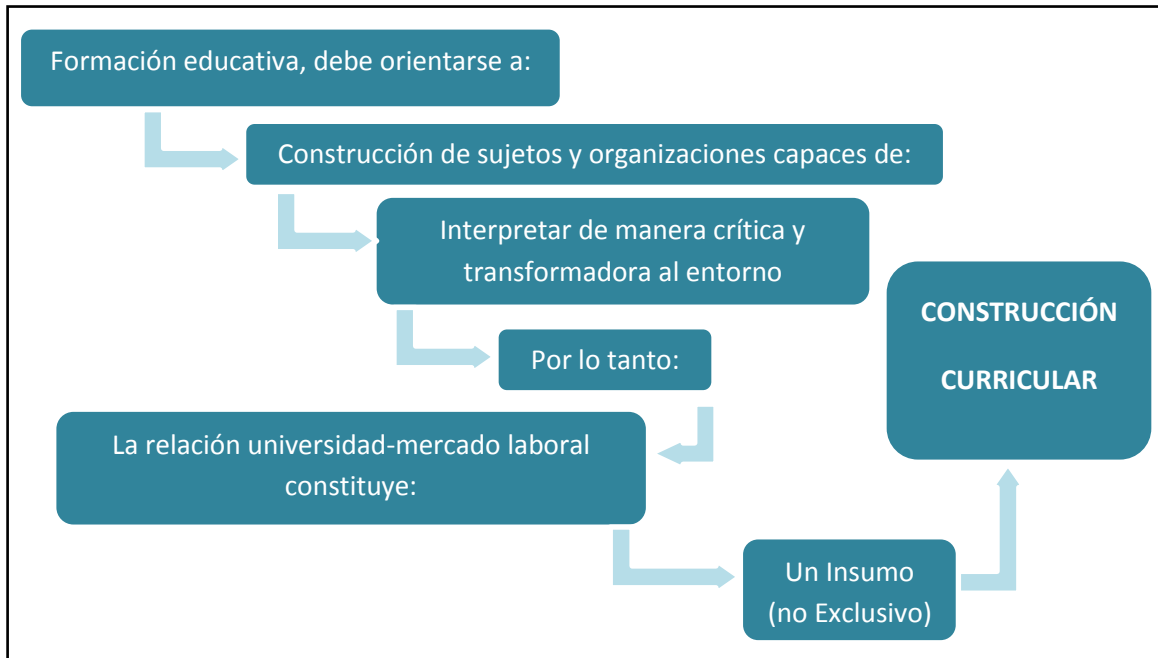
Fuente: Elaboración con base a Malagón (2007)

En contraparte, existe el paradigma “económico-social” el cual busca articular un discurso entre: universidad, currículo, pertinencia, estado, sociedad, orientado a trascender la adecuación social y a la inserción laboral y social de los sujetos, visto como algo natural; para guiar la formación profesional hacia personas “capaces de interpretar de manera crítica y transformadora al entorno” (Malagón, 2007, 13), para ello las competencias laborales no son el único referente a utilizar en la construcción de proyectos curriculares.

Sin que lo anterior signifique ignorar al mercado laboral y su propia dinámica, puesto que es un referente necesario en la generación de competencias técnicas y tecnológicas “que le permitan al sujeto comprender y manipular los procesos a los cuales deba enfrentarse”, pero habrá que agregarse la discusión del entorno político, social y cultural que suele acompañar la existencia, evitando que por priorizar lo pragmático se sustituya la formación integral por adiestramiento o instrucción (Dengo, 1995).

Lo anterior da origen al paradigma denominado “económico-social”, en donde la relación universidad-mercado laboral es un insumo, no exclusivo de la pertinencia (Ver figura 2.3)

Figura 2.3 Paradigma económico-social de la Pertinencia



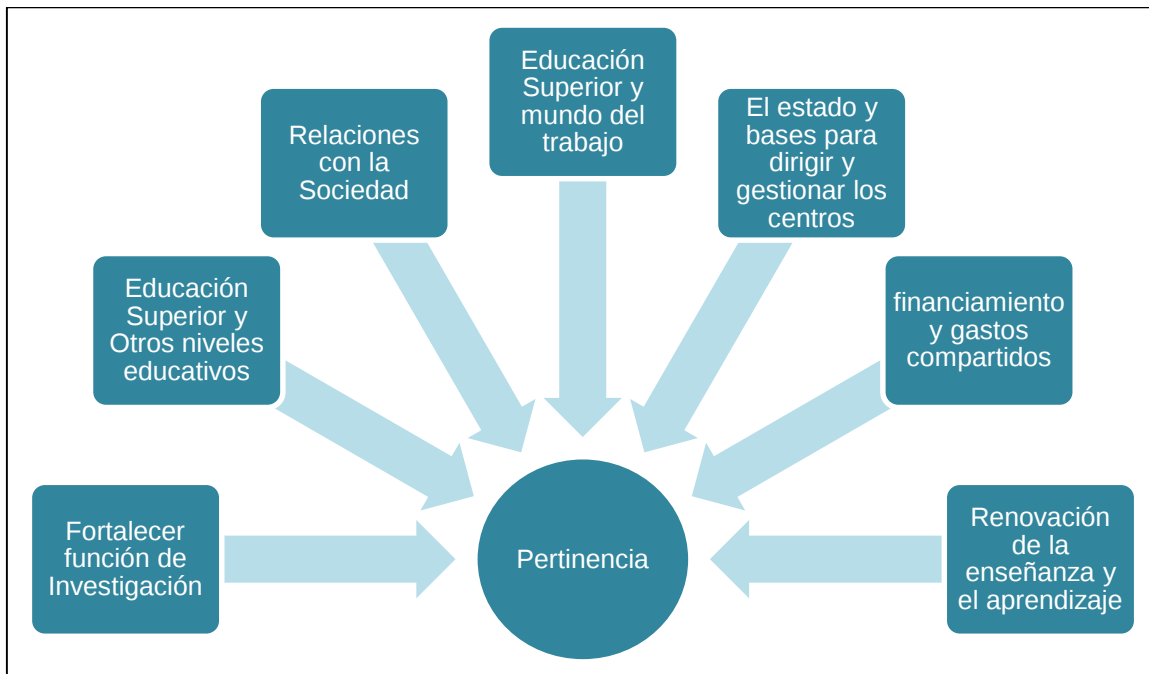
Fuente: Elaboración con base a Malagón (2007)

Por su parte, la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1995) al definir las respuestas y retos de la educación superior, además de la calidad y la internacionalización, incluye a la pertinencia, misma que precisa a través de siete componentes básicos:

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

Visto de manera gráfica, la pertinencia desde la tesis adoptada por las UNESCO podría representarse de acuerdo a la siguiente figura 2.4

Figura 2.4 Componentes básicos de la pertinencia de la educación superior desde la visión de la UNESCO



Fuente: Elaboración con base a UNESCO (2005)

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

Puede observarse entonces, que evaluar la pertinencia de la educación superior, no es tarea fácil y es multifactorial; sin embargo una cosa es cierta, los procesos transformadores que se viven en las universidades, se evidencian en las tensiones observadas entre las concepciones educativas que se asumen, sean tradicionales o emergentes: entre las que exigen mayor funcionalidad de la educación frente al aparato productivo y las que demandan mayores esfuerzos institucionales con relación a democracia, interculturalidad y equidad socioeconómica, es decir, pervive una visión pragmática y totalizante de los saberes y otra que promueve el

valor intrínseco del conocimiento y su avance; si algo puede derivar de estas disputas, es que la educación y sus fines periódicamente deben revisarse y actualizarse, si se tiene la aspiración de brindar a cada momento específico, las respuestas más apropiadas a los entornos que se enfrentan, (Sánchez, Ortiz & Gaytán 2007).

Por ello, en este trabajo se coincide con quienes señalan que el mercado de trabajo, si bien constituye un referente necesario, resulta insuficiente cuando se intenta describir la calidad educativa (Valenti y Varela, 1998).

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

De manera que resulta necesario repensar la formación profesional de las nuevas generaciones, creando perfiles de egreso más flexibles, que demuestren capacidad de adaptación a los drásticos cambios que el mercado laboral presenta en el corto plazo, complementados con una amplia oferta, también flexible de programas de educación continua (Cordera y Lomelí, 2006).

Sin olvidar que ya Coombs (1978) señalaba dentro de los retos de la educación superior la necesidad de atender los desequilibrios entre educación y empleo, mismos que en parte se originan por las dinámicas distintas que ambos sectores observan, ya que mientras el mercado laboral se comporta con base a las características del modelo de desarrollo económico imperante; el sistema educativo desde su trinchera busca responder a las demandas de mano de obra calificada sobre su propia tradición y con sus propios ritmos, lo que inevitablemente conlleva desajustes entre formación y empleo profesional.

También debe considerarse que la alta heterogeneidad que presenta el mercado laboral, en el caso mexicano, se traduce en una amplia gama de demandas, que no necesariamente están expresadas en las políticas públicas de educación superior, de manera específica las micro, pequeñas y medianas industrias, empresas familiares, artesanales e informales, (que en muchas ocasiones constituyen el principal sector empleador de los profesionistas) cuya escasa capacidad para vincularse con las Instituciones de Educación Superior (IES) les impide expresar sus necesidades, (Martuscelli & Martínez, 2003).

Con las consideraciones anteriores, los indicadores contruidos, producto de este trabajo, constituyen solo elementos que pueden aportar luces para evaluar la pertinencia educativa, no pueden desprenderse de estos, conclusiones determinantes respecto a la pertinencia o no de los programas educativos que se ofrecen por la Facultad de Contaduría y Administración, Campus 1 de la Universidad Autónoma de Chiapas (FCA,C1, UNACH); puesto que solo se abarca uno de los elementos de la pertinencia: los egresados y el mercado laboral; mismo que se aborda fundamentalmente a través de dos herramientas:

- 1.- Seguimiento de egresados, y
- 2.- Opinión de empleadores

2.4.2 TIPOS Y CARACTERISTICAS DE PERTINENCIA EDUCATIVA

En el preámbulo del próximo milenio, ante la crisis social, económica y política que afecta a la humanidad, se impone por parte de los gobernantes la necesidad de reformar el Estado en sus aspectos de fondo y forma, cambiar concepciones, enfoques y paradigmas en su conducción y propiciar de esta manera el desarrollo de los pueblos en su concepción social y económica, mejorando sustancialmente su calidad de vida, sin afectar el entorno que le sirve de referente.

Estas reformas, para ser exitosas, deben estructurarse y desarrollarse, a su vez, sobre la base de una profunda revisión en sus principios y fundamentos del sistema educativo y, en consecuencia, de su organismo rector el Subsistema de Educación Superior.

En tal sentido, organismos internacionales como la UNESCO (1995) en su *Documento de política de cambio y el desarrollo de la Educación Superior*, plantea un conjunto de principios entre los cuales destaca por su importancia: la pertinencia universitaria, como aspecto determinante a considerar en cualquier proceso de transformación y modernización educativa.

Una universidad con un alto grado de pertinencia social analiza, estudia e investiga los problemas prioritarios de su entorno social a objeto de identificarlos, jerarquizarlos, proponer y/o participar en las soluciones factibles que se derivan del proceso. Si estas soluciones tienen un carácter prospectivo, se habla de pertinencia social prospectiva. En este sentido, es clara la UNESCO (1996) cuando establece que las acciones de pertinencia “que se formulen carecerán de real sentido social si no son anticipatorias de escenarios futuros y no manifiestan su intención de modificar la realidad vigente”.

Otro aspecto de relevancia en la relación universidad-sociedad que atañe a la pertinencia, es el relacionado con insertar el proceso educativo dentro de un marco globalizador y competitivo característico del mundo actual, lo cual no implica dejar de lado lo local y regional, sino conjugar lo universal del conocimiento y su aplicación tecnológica particular del entorno social (dilema local, nacional, mundial).

Tipos de Pertinencia

Ser pertinente para una institución de Educación Superior implica primero tener un sentido de pertinencia consigo mismo (institucional) y desde esta posición de identidad proyectar su pertinencia social a la comunidad. En cuanto a la **pertinencia institucional**, la misma está referida:

1. Al grado de identificación consigo misma mediante un reexamen de la misión y visión que le son propias.
2. A la necesidad de mantener el respeto por la confrontación de ideas, haciendo del debate el camino que orientará la búsqueda de la verdad, en un ambiente de respeto mutuo, convivencia y coexistencia.
3. Al reencuentro de la universidad con sus valores tradicionales, autonomía y libertad de cátedra, en una dimensión libre de desviaciones que atienda a deberes y derechos, a fin de mantener su esencia, escala de valores y sustentabilidad.

En cuanto al segundo tipo de pertinencia, **pertinencia social**, está referida a la intervención de la universidad en la búsqueda de soluciones de problemas sociales relacionados con: el mundo del trabajo, comunidades organizadas, otros subsistemas de educación, el Estado, el entorno socio-cultural, el sector de egresados y las poblaciones estudiantiles flotantes que todavía no han podido ingresar a las instituciones de Educación Superior. Las necesidades de estos sectores se abordan en las dimensiones histórica, espacial y prospectiva.

Características de una Educación Superior Pertinente

(García, Fernando) en su artículo “una aproximación al concepto de Universidad Pertinente” señala que una educación pertinente, de acuerdo a la Comisión Nacional de Currículo (1995), debe caracterizarse, entre otras cosas, por lo siguiente:

- Promover soluciones a las necesidades del entorno socioeconómico y responder a problemas apremiantes de la humanidad.

- Diversificar permanentemente su oferta educativa a los efectos de dar respuesta a las necesidades del mundo del trabajo.
- Participar activamente en los procesos de regionalización.
- Contribuir a minimizar las desigualdades sociales de la población.
- Ser crítica, con conciencia nacional que permita superar la dependencia.
- Ofrecer oportunidades de estudio en las distintas fases de la vida; para ello es necesario desarrollar la educación permanente que contemple planes de enseñanza formal y no formal.
- Contrarrestar la obsolescencia de los currículos enfatizando en los aspectos principistas de la profesión, aumentando los niveles de flexibilidad, promoviendo el autoaprendizaje y el desarrollo de procesos tendientes a la solución de problemas y al desarrollo de la creatividad, actualizando contenidos mediante cursos de educación continua, y finalmente realizando procesos de reconversión curricular.
- Mantener una vinculación permanente con el sector productivo que se constituya en estrategia de aprendizaje corporativo, de aula abierta, donde confluyan recursos en la búsqueda de soluciones comunes.
- Dar respuestas a las otras modalidades del sistema educativo y asumir una función de dirección en la renovación de todo el sistema.
- Mantener una relación permanente con sus egresados a fin de realizar programas de seguimiento y actualizar y perfeccionar sus conocimientos (educación continua).
- Producir graduados con capacidad gerencial.
- Tomar en consideración las necesidades técnicas y sociales de su entorno.
- Definir el perfil prospectivo del recurso humano a formar.
- Establecer claramente un adecuado equilibrio entre el papel conservador y tradicional de la enseñanza y su función como agente de cambio en la construcción de una sociedad más humana.
- Establecer un adecuado equilibrio entre lo regional y lo universal. Es decir entre la "unidad y diversidad". Es decir entre "la universalidad del conocimiento y la especificidad de las necesidades sociales, económicas y culturales".

Asimismo, la UNESCO (1996), incorporan las siguientes características de una educación pertinente:

- Adoptar y aplicar tecnologías para asegurar la recuperación y conservación de los recursos naturales y de los suelos agrícolas, garantizar el agua potable, mejorar los climas mediante la creación de una ciencia ambiental proactiva, y establecer un adecuado equilibrio entre el hombre y la ciudad

evitando la pobreza extrema de los grupos rurales que posibilita la migración hacia las urbes.

- Establecer un adecuado equilibrio entre "rendimiento de cuentas" y autonomía.
- Considerar la docencia como eje de estrategia para insertar la universidad en la sociedad.
- Renovar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Generar conocimientos, tecnología y arte a fin de incrementar los niveles de competitividad y eficiencia, y contribuir a la reconstrucción del Estado.
- Mejorar los niveles de relación con la sociedad, bajo las modalidades de cooperación, asociaciones y servicios.
- Promover el servicio civil universitario mediante la participación de docentes y estudiantes en un contexto que refuerce la función de extensión.
- Estudiar y resolver los problemas de su entorno en amplio diálogo con los sectores sociales.
- Formular diseños curriculares que: (a) promuevan el cultivo de los valores trascendentales del hombre; (b) relacionen el conocer con el hacer, con la práctica; y (c) conjuguen la calidad con el compromiso social.
- Participar activamente en la formulación y ejecución de las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

Finalmente, la pertinencia se vislumbra como el principio de transformación universitaria de mayor significación en los actuales momentos. Ser pertinente implica un complejo cambio de paradigma en la concepción universitaria, cuyo logro debe responder a un proceso de cambio permanente, como desiderátum a lograr sin prisa pero sin pausa, en el ámbito interno y externo de la universidad. Este principio en una concepción sistémica abierta, no cerrada de la universidad, es el elemento de retroalimentación por excelencia que la mantendrá en equilibrio, garantizando su supervivencia en el tiempo y minimizando la tendencia entrópica, propia del aislamiento y poca permeabilidad que la ha caracterizado.

2.4.3 SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) un seguimiento de egresados, consiste en la evaluación de los egresados en relación con sus estudios realizados, es decir, el procedimiento mediante el cual una institución busca conocer la actividad profesional que éstos desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido así como sus causas, su ubicación en el mercado de trabajo y su formación académica posterior al egreso.

Otros estudios del tema señalan que las propuestas metodológicas que tienen por objetivo conocer el destino laboral, ocupacional o escolar de quienes han salido del mismo ciclo, nivel, subsistema, modalidad, institución o programa educativo, se denominan estudios de seguimiento de egresados (Barrón, 2003).

Fresán (1998), entretanto, señala que los estudios de egresados más que una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado laboral o sólo indicadores de satisfacción de éstos respecto a la formación recibida en la universidad, constituyen importantes instrumentos de diagnóstico de la realidad, que además tienen implícito el potencial de inducir a las IES a la reflexión a fondo sobre sus fines y valores, puesto que los resultados que arrojan, aportan elementos que ayudan a redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que se mantienen alerta ante las nuevas necesidades sociales, permitiendo reconocer las nuevas formas de práctica profesional requeridas para sustentar un proceso social menos inequitativo y dependiente y señala que un estudio de egresados, constituye una herramienta importante para analizar, entre otros:

- Los caminos que siguen los nuevos profesionales
- Si dentro de las empresas se estancan en puestos bajos o intermedios, o bien,
- Si, gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente, a posiciones complejas,
- Si, con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar metas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su propia subsistencia primero, y para ampliar la demanda de trabajo después,
- Si la formación recibida en la institución donde cursaron sus estudios superiores les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determinó su vocación, o bien, si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales para incursionar exitosamente en el mercado laboral.

A su vez, la Secretaría de Educación Pública (SEP,2010), señala que los estudios de seguimiento de egresados y de empleadores, realizados por las IES deben ser utilizados para actualizar los planes y programas de estudio vigentes, ya que la

calidad y pertinencia de los programas educativos, se debe reflejar en una mejora en la formación integral de los estudiantes, destacando las competencias laborales, que les permitan construir con éxito el futuro; ya sea al incorporarse al mundo de trabajo, en las relaciones diarias con la sociedad o al continuar con la preparación académica a lo largo de la vida.

Por ello, es fundamental tener presente que un estudio de egresados, no debe ser una acción aislada y temporal, (Lopera, 2005); sino que debe entenderse como un proceso sistémico y permanente que, combinados con otros estudios relacionados permitan conocer la pertinencia de los programas educativos ofertados y obtener elementos para la mejora y actualización de planes y programas de estudio.

Es preciso señalar que existen diferencias entre un estudio de egresados y un seguimiento de egresados; el primero consiste en la realización de investigaciones sobre egresados en un momento en el tiempo, que se efectúan en un periodo específico y pueden no repetirse, o bien realizarse esporádicamente, estos estudios tienen algunas limitaciones; entretanto, un seguimiento de egresados, consiste en seguir longitudinalmente a los estudiantes y entrevistarlos al menos en dos momentos posteriores al egreso, teniendo la particularidad adicional de formar como mínimo dos paneles de estudio, es decir, trabajar con dos generaciones de egreso para obtener mayor contundencia y certidumbre en las afirmaciones respecto a las facilidades y dificultades de los profesionales egresados en el mercado laboral (Valenti y Varela, 2004).

En el caso específico del modelo propuesto a la FCA, C1, UNACH para realizar el seguimiento de egresados, considerando las necesidades de información y de obtener elementos de mejora continua, se adicionaron dos elementos:

- Índices de satisfacción de egresados, y
- Hábitos de estudio con que concluyen los estudios de licenciatura quienes egresan de la FCA, C1, UNACH.

2.4.4 INDICES DE SATISFACCION DE EGRESADOS

Las IES preocupadas por mejorar su desempeño, encuentran en los procesos de gestión de la calidad una eficaz herramienta, que les permite evaluar los servicios que ofrecen; en este proceso, el nivel de satisfacción que construyen los egresados durante su vida estudiantil universitaria, constituye importante referente en el momento de instrumentar planes de mejora, que debieran transformarse en decisiones de gestión y traducirse en acciones inmediatas, puesto que tratándose

de la gestión de la calidad, la satisfacción es una de las dimensiones que mayor aceptación tiene (Koontz y Weihrich, 2007; Gerson, 1998; Hayes, 2002; Vavra, 2002).

Al incorporarlo dentro del modelo de seguimiento de egresados se coincide con las voces que señalan que el concepto relacionado con “satisfacción estudiantil” tiene su origen en el campo de la gestión empresarial, acuñado como “satisfacción del cliente”, frecuentemente utilizado como una meta o indicador de éxito frente a los competidores, (Salinas, Morales & Martínez, 2008) a pesar de lo anterior, el termino se matiza, toda vez que una universidad no puede equipararse a una empresa y tampoco confundir como clientes a los alumnos o el proceso educativo como producto, (Vallaey y Carrizo, s/f), sin embargo “si los estudiantes son los destinatarios de la educación, son ellos los que mejor pueden valorarla y, aunque tienen una visión parcial, su opinión proporciona un referente que debe tenerse en cuenta” (Pérez y Alfaro, citados por Gento y Vivas, 2003, 17).

De acuerdo con Wolvan (1984), el termino satisfacción remite a un estado de placer que se logra cuando una persona alcanza la meta establecida por tendencia motivadora dominante. Davis y Newstrom (2001), por su parte, señalan que la palabra satisfacción involucra un conjunto de sensaciones favorables o desfavorables, que suscita a un individuo la realización de cierta acción o actividad.

En este sentido, la Norma ISO 9000, citadas por Gerson (1998), define a la satisfacción del cliente como la percepción que éste tiene sobre el grado en que se le han cumplido sus requisitos, de manera que sus expectativas fueron alcanzadas o sobrepasadas.

Gento y Vivas (2003) citando a Pérez Juste, afirman que la satisfacción es una de las dimensiones de la calidad que tienen mayor aceptación en los distintos modelos de evaluación propuestos y que su medición involucra a todos los implicados, desde quienes participan en el diseño, prestación y mejora del producto, bien o servicio, a quienes son clientes, usuarios o destinatarios. De tal forma que la satisfacción de los alumnos con los servicios educativos recibidos, con relativa frecuencia se describe como elemento clave en la determinación de la calidad de la educación.

En el caso específico del campo educativo, los destinatarios son los estudiantes, y su satisfacción se relaciona con la forma en que el proceso educativo proporcionado y la institución misma, atienden sus expectativas, intereses y necesidades. Elliot y Shin (2002) afirman que una razón adicional que revela la

importancia que paulatinamente se ha otorgado a la satisfacción de los alumnos en las evaluaciones de las instituciones educativas, está relacionado con los estudios que señalan que la satisfacción de los estudiantes muestran una correlación positiva con aspectos de motivación, índices de retención y rendimiento estudiantil.

De manera que en la actualidad, uno de los indicadores que mayor relevancia ha adquirido para sustentar el nivel de calidad en la educación, está relacionado con el grado de satisfacción de los sujetos vinculados al proceso educativo (Marchesi y Martín, 1998).

A pesar de lo anterior, en algunas instituciones pocas veces se permite a los estudiantes emitir juicios de valor acerca de los procesos en que participan, lo que en el fondo, significa ejercer practicas evaluativas autoritarias o no democráticas, puesto que no se permite la expresión de los actores centrales (Santos, 1996).

Por ello es que cuando no se escuchan y atienden las opiniones de los estudiantes con el proceso que reciben, de alguna forma resulta paradójico el proceso de evaluación de las IES, en donde de todos los involucrados, procesos y categorías que intervienen en el proceso educativo, es al estudiante la única persona que en forma sistemática y periódica se somete a evaluación (Santos, 1999).

En este mismo sentido, la UNESCO (1998), afirma que tanto los estudiantes como sus necesidades deben ubicarse en el centro de las preocupaciones de quienes toman decisiones, de manera que se constituyan en protagonistas del proceso de renovación de la educación superior, sobre todo en lo relacionado con modelos de enseñanza, formas de evaluación, innovación de métodos pedagógicos, e incluso en la formulación de políticas institucionales.

Con todo, es recomendable manejar con cautela el concepto de satisfacción estudiantil, puesto que al porvenir del mundo empresarial, resulta peligroso “hacer una extrapolación del concepto de satisfacción del cliente al campo de la educación superior” (Flores, 2006, 6) ya que no se deben equiparar a los alumnos como clientes de la universidad “con las misma connotación que se da a los consumidores o proveedores de una entidad mercantil”.

Puesto que “el uso de este término en organizaciones públicas y no lucrativas es controvertido, dado que se teme una perversión de sus objetivos” (Rey, 1998, 55), a pesar de ello, la información que se obtiene de este indicador, para las

organizaciones es un “input a la hora de elaborar sus actuaciones.... es uno de los criterios a tomar en consideración” (Viñas, 2005, 7).

Desde la perspectiva de quienes plantearon el modelo de seguimiento de egresados de la FCA, C1, UNACH; incluir los índices de satisfacción de los egresados, debiera ser un referente para identificar áreas de oportunidad para incluirlo en los planes de mejora, de manera que la información generada, constituye un insumo para apoyar el proceso de toma de decisiones académicas.

2.4.5 HABITOS DE ESTUDIO

Incorporar este elemento dentro de la caracterización de los egresados, parte del supuesto que señalan Castañeda y Ortega (2002), cuando afirmar que para mejorar las prácticas realizadas en actividades de estudio por los alumnos, resulta indiscutible que los estudiantes exitosos aplican estrategias de aprendizaje más frecuente y más efectivamente que los estudiantes no exitosos.

Tales estrategias han sido estudiadas bajo nombres diferentes, pero, todas las aproximaciones, coinciden en la importancia de fomentar en el aprendiz procesos de pensamiento y de autorregulación eficientes.

En todos los campos del conocimiento es frecuente encontrar que los buenos estudiantes, no nada más poseen una gran cantidad de conocimiento específico sobre la materia sino, también, lo asocian con estrategias cognitivas y autorregulatorias que apoyan ejecuciones exitosas, adquiridas con base en experiencias previas.

En este sentido, los hábitos y técnicas de estudio son considerados como una actividad y actitud fundamental a lo largo de toda la vida del individuo, ya que cuando un estudiante finaliza sus estudios para convertirse en profesional, en la práctica de su profesión tendrá que recurrir continuamente a las técnicas y hábitos de estudio para enfrentar y resolver con éxito los problemas que emanan del ejercicio de su profesión, (González, 1985).

Conviene precisar que las técnicas de estudio constituyen el conjunto de métodos y procedimientos que el individuo emplea para llevar a cabo un estudio eficaz, mientras que los hábitos de estudio aluden a la práctica cotidiana de dichas técnicas.

Rowntre (1978), establecía que la capacidad para estudiar no es algo con lo que nacemos (como puede ser la capacidad para respirar); más bien, constituye un conjunto de técnicas que debemos aprender, sin embargo, pocos de nosotros

hemos considerado alguna vez cómo aprender a estudiar; y mucho menos son aquellos a los que se les ha enseñado; resultan vitales no solo en la etapa estudiantil, sino a lo largo del camino de la vida, pues como señalan Morgan & Deese (1967).

Casi todas las personas con preparación universitaria, una vez que concluyen sus estudios, al ingresar al mercado laboral se ubican en puestos en donde se les exigen las mismas destrezas requeridas en la universidad; deben leer rápidamente, comprender y recordar lo leído, organizar y distribuir el tiempo adecuadamente de la misma forma que lo hacen los buenos estudiantes, también deben prepararse para “exámenes” casi a diario cuando deben contestar las preguntas de sus clientes, sus empleados o sus socios, precisando de los hábitos de estudio eficaces en la misma medida que cualquier estudiante.

Por su parte Castañeda y Ortega (2002), afirman que los hábitos de búsqueda exitosa de información, de estructuración del conocimiento, de elaboración de ideas, de razonamiento apropiado y de solución de problemas variados, así como el automonitoreo de la ejecución y de las creencias sobre la propia competencia, son reconocidos como componentes importantes del éxito académico porque permiten a los estudiantes comprender lo que se desea que aprendan y comprometerse, activamente.

Con lo que la escuela les pide y la habilidad de aprender se construye como un grupo de hábitos apropiados para tal fin, la noción fundamental establece que al igual que se desarrollan otros tipos de rasgos, por ejemplo, los de la personalidad, deben ser fomentados los hábitos cognitivos y la manera de orientarse motivacionalmente durante el estudio.

Entonces, la obtención de datos útiles a la construcción de ambientes que promuevan hábitos de procesamiento constructivo, activos y auto-regulados, capaces de fomentar el aprendizaje efectivo, se constituye en un aspecto central de los escenarios educativos.

Entendiendo por aprendizaje efectivo, aquél que se desarrolla en situaciones educativas como un proceso constructivo, acumulativo, auto-regulado, orientado a la meta, situado, colaborativo e individualmente diferente, sobre la construcción del conocimiento y del significado (Castañeda & Martínez, 1999, citando a De Corte).

Por ello es que adquiere relevancia dentro del modelo de seguimiento instrumentado en la FCA, el indagar sobre los hábitos de estudio con que

concluyen la licenciatura quienes de ella egresan, partiendo del supuesto de que un estudiante que cuenta con adecuados hábitos de estudio, contará con mayores probabilidades de éxito al enfrentarse al campo laboral, porque quien cuenta con habilidades para preparar exámenes o hacer tareas, asiste a bibliotecas, consulta libros, apuntes o pregunta a otros profesores, ha desarrollado un conjunto de rutinas de trabajo que potencialmente contribuyen al aprendizaje sistemático de contenidos e impacta en su desempeño (Chaín & Jácome, 2007).

Lo cual sin duda contribuirá a cumplir la misión institucional de la UNACH, expresada en la fundamentación del modelo educativo en donde expresa el propósito de propiciar una formación integral que atienda las dimensiones intelectual, ética, estética y sociocultural de los alumnos de todos los programas educativos ofertados, para que sean profesionales críticos, propositivos, reflexivos, autónomos y comprometidos con la sociedad y el desarrollo sustentable (UNACH, 2003).

Lo anterior se ve reforzado con las afirmaciones de ANUIES, (2003) cuando señala que resulta imperativo que las IES incrementen la calidad del proceso formativo, aumenten el rendimiento de los estudiantes, reduzcan la reprobación y el abandono para lograr índices de aprovechamiento y de eficiencia terminal satisfactorios, así como para que cumplan con el objetivo de responder a las demandas sociales con más y mejores egresados que, al mismo tiempo, puedan lograr una incorporación exitosa al mercado de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos es indispensable consolidar una oferta educativa de calidad; en otras palabras, mejorar cualitativa y trascendentalmente el servicio que se ofrece a los alumnos.

Este es un asunto complejo en el que convergen múltiples aspectos de la organización universitaria en su conjunto, tales como el nivel de formación y profesionalización de los profesores, la manera en que se organiza el trabajo académico, la pertinencia y la actualización del currículo, los apoyos materiales y administrativos, además de las características de los estudiantes.

Evidentemente que posterior al diagnóstico que derive de los hábitos de estudio con que egresan los futuros profesionistas, deberán instrumentarse medidas relacionadas con cursos remediales y programas de desarrollo de habilidades, de manera que se pueda incidir en el desempeño académico y profesional de los estudiantes.

2.4.6 OPINION DE EMPLEADORES

De acuerdo con Hernández (2004) desde el punto de vista social, no es suficiente generar egresados de las universidades, “sino que además, para que la educación ejerza todos los efectos benéficos que de ella se esperan, es indispensable que existan oportunidades de empleo remunerado que otorgue ocupación productiva a tales egresados”. Sin embargo, en nuestro país “la mayor parte de la tasa de desocupación abierta está compuesta por jóvenes profesionales que no llega a los 30 años, lo cual señala un serio problema de eficiencia en la colaboración de recién egresados al ámbito laboral” (Del Campo, 2008, 45).

De ahí la importancia de identificar la opinión de potenciales empleadores, respecto a requerimientos y demandas hacia jóvenes profesionistas, para considerarlos dentro de los proyectos de construcción curricular.

Pero esto no es una tarea fácil para las IES e integrar la teoría y la práctica en el contexto social, cultural y productivo en el cual el futuro profesionista se desempeñará requiere que las universidades otorguen mayor énfasis a las experiencias de trabajo (Gonczi, 1997), y es desde esta perspectiva que adquieren relevancia los estudios de empleadores.

Definidos como la herramienta básica que forma parte del seguimiento de egresados (Valentí y Varela, 1998) y que permite valorar el desempeño de los egresados universitarios desde el punto de vista del empleador, proporcionando información para la mejora y actualización permanente de planes y programas de estudio, y para la definición de políticas institucionales.

De manera que sus resultados permiten conocer en parte el entorno laboral en el que habrán de desempeñarse los futuros profesionistas; lo que sin duda contribuye a que la distancia entre las prácticas declaradas, las prácticas de uso y las necesidades sociales, se acorten y como señala Gimeno, (citado por Stenhouse, 2003); no solo se intente reinterpretar nuevos esquemas, sino que se comprendan las consecuencias de la forma de seleccionar y presentar la cultura y el conocimiento en los esquemas mentales que predominan en la visión de investigadores, profesores y administradores de la educación.

Conviene precisar que el conocimiento de las características del mercado laboral así como los que generan los estudios descritos en los numerales precedentes; tendrán utilidad si desde la propuesta de las dinámicas de pertinencia curricular (Malangón, 2007), las IES son capaces de “pedagogizar” los saberes obtenidos

del entorno (laboral en este caso), que implica la transformación de estos saberes a saberes académicos y su integración al currículo.

2.4.7 DESCRIPCION DEL MODELO DE EVALUACION DE CALIDAD PROPUESTO A LA FACULTAD

Actualmente evaluar es un tema protagónico en el ámbito de la educación superior; pareciera que en la IES toma mayor relevancia la necesidad de alcanzar, mantener y mejorar ciertas cuotas de calidad educativa, que ayuden a optimizar los recursos, (cada vez más escasos, por cierto), promovido también por la necesidad de alcanzar mayores niveles de competitividad.

Desde el siglo pasado, en algunos países desarrollados, se ha transitado hacia la evaluación integral y sistémica de todos los involucrados en el proceso educativo (alumnos, profesores, programas, planes, políticas, autoridades, por citar algunas).

Por ello han surgido una serie de modelos de evaluación de gran relevancia; asumiendo que la evaluación es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, que de ser sistemática, cuyo objetivo debe orientarse a la determinación del valor de algo (Popham, 1980).

Tratándose de la educación superior, son varias las voces que señalan que en virtud de que la educación universitaria posee múltiples dimensiones “medir la calidad de un programa o servicio solo por un criterio, empobrece (y en algunos casos distorsiona) los resultados” (Viñas, 2005, 6).

Así pues, independiente a las discusiones que al interior de las universidades se presentan en torno a la concepción y modelo educativo que debe imperar o respecto a la posición que debe asumirse frente a los sectores productivos; es posible encontrar una certeza: los procesos educativos, los fines de la educación y las formas de trabajo; deben revisarse y actualizarse con cierta periodicidad, si en el discurso se plantea el propósito de ofrecer a la sociedad las mejores respuestas que demanda el entorno.

Partiendo de lo anterior y considerando que diagnosticar fortalezas y debilidades de las IES debe evitar, en lo posible, la “construcción y operación de grandes proyectos carentes de una cimentación adecuada” (Fresán, 1988, 19) adicionado con la exigencia social de recibir “información suficiente, oportuna y confiable sobre el uso adecuado de los recursos públicos”.

A través del trabajo colegiado del cuerpo académico “Procesos educativos y de gestión de las ciencias administrativas y contables”; se propuso a directivos de la Facultad de Contaduría y Administración, del campus I; la operación de un modelo de evaluación de calidad que transite sobre múltiples variables, basándose en la propuesta planteada por Valenti y Varela (1998, 39).

En donde al interconectar diversas variables relacionadas con factores de calidad y al generar información válida y confiable sobre éstos, las IES estarán en posibilidades de evidenciar sus problemas y provocar el debate, la toma de conciencia y la necesidad de adoptar decisiones.

Esta propuesta pretende que las IES realicen varios estudios simultáneos, tales como:

- Seguimiento de egresados
- Estudios de opinión de empleadores
- Opinión de especialistas sobre requerimientos actuales y prospectivos de perfiles de formación profesional y
- Estudios sobre la organización académica y planes de estudio.

Quienes pugnan por este modelo expresan que cada una de las variables del modelo propuesto refiere acciones de investigación específicas, “cuya articulación analítica supone que en la indagación se pregunta sobre conceptos y variables similares, aun cuando los instrumentos no sean los mismos y el método también pueda oscilar, entre un énfasis empírico cuantitativo o un análisis cualitativo” (Valenti y Varela, 1998).

Proponen al efecto la utilización de variados instrumentos, entre los que destacan: cuestionarios, entrevistas, guion para el análisis de planes y programas de estudio, por citar algunos. (Figura 2.5)

Por ello, el modelo que se plantea supone la instrumentación de un seguimiento de egresados que atienda las características y necesidades propias del entorno de los estudiantes y de la Facultad; un estudio de opinión de empleadores; un estudio de opinión de especialistas de las diversas disciplinas que ofertan la facultad, orientado al conocimiento de los requerimientos actuales y futuros perfiles de formación profesional y un estudio permanente y sistemático que permita analizar la organización académica y los planes de estudio que se operan en la facultad.

Figura 2.5 Modelo de Evaluación de calidad educativa propuesto a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I



Fuente: Adaptado de Valenti y Varela (1998, 39)

Respecto al seguimiento de egresados instrumento en la facultad, de acuerdo a las necesidades de información de la misma y partiendo de la propuesta inicial realizada por ANUIES (1998), se diseñó una propuesta que busca integrar en una primera etapa información relacionada con:

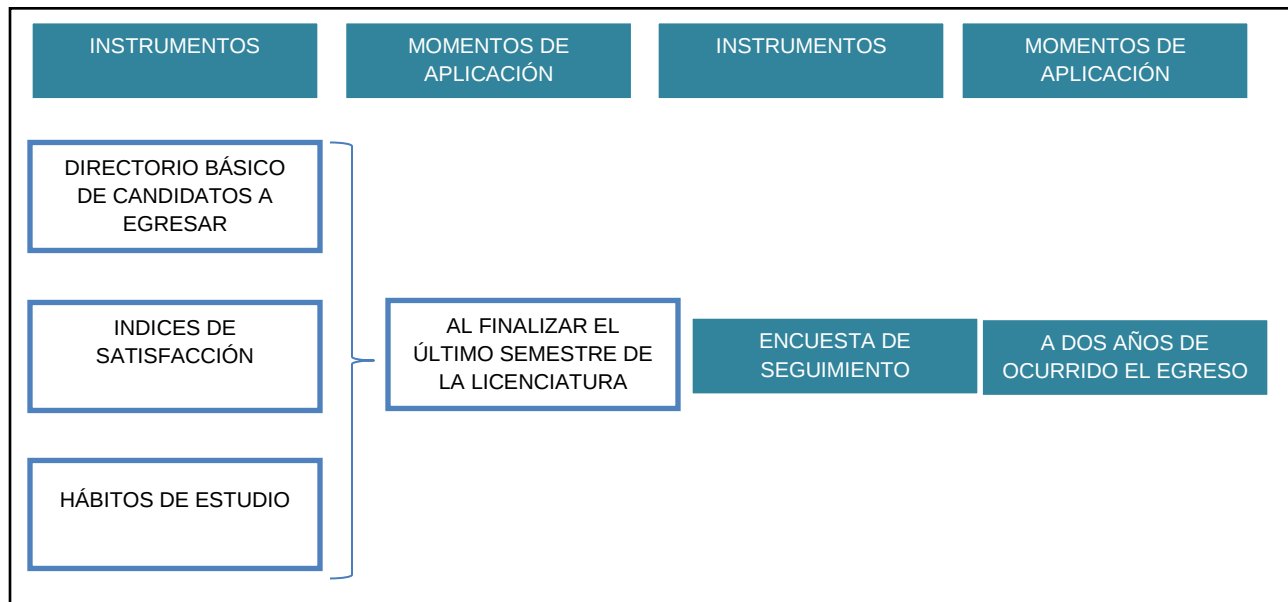
- Trayectoria académica durante la vida estudiantil y primera incorporación al sector laboral,
- Índices de satisfacción estudiantil, y
- Hábitos de estudio.

A través de la aplicación de tres instrumentos iniciales (en el momento de egresar) mismos que conforman la denominada “etapa diagnóstica” y cuyo empleo pretende ser generalizado entre todos los candidatos a egresar.

A dos años de ocurrido el egreso, en un segundo momento denominada “etapa de seguimiento” se aplica a muestra estadística, encuesta que busca identificar información relacionada con la opinión de los egresados sobre la formación recibida y la correspondencia existente entre los servicios educativos que ofrece la FCA, CI, de la UNACH y de las demandas conceptuales, procedimentales y éticas del contexto laboral y social, con el propósito de contar con mayores elementos para evaluar la pertinencia de los programas educativos.

Modelo que puede observarse en su etapa operativa, en la siguiente figura 2.6

Figura 2.6 Momentos de aplicación e instrumentos que conforman el seguimiento de egresados de la FCA, CI de la UNACH

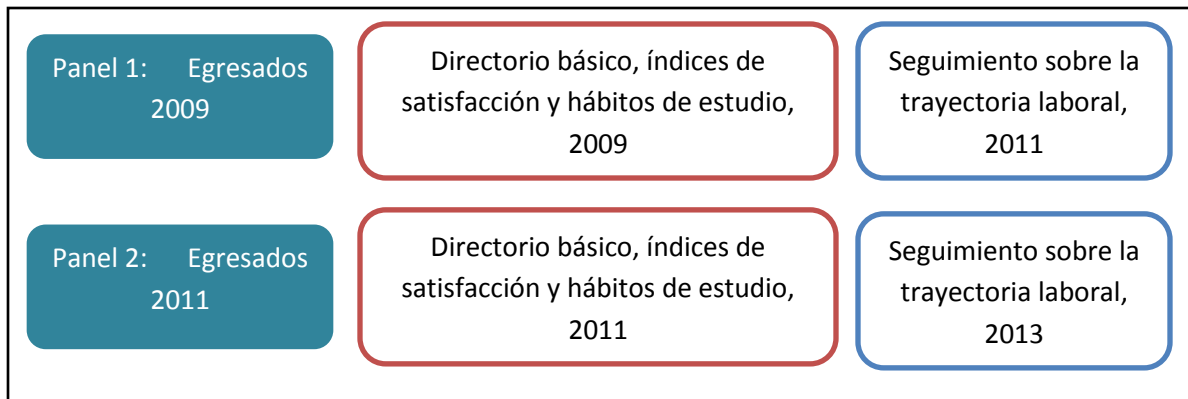


Fuente: Elaboración propia.

Con el propósito de generar resultados que permitan realizar inferencias de mayor contundencia, respecto a la relación entre la educación superior y el mercado laboral, este modelo busca trabajar al menos con dos paneles de estudio, (Valenti y Varela, 2004), ya que contando con dos poblaciones de egresados y desde la perspectiva longitudinal, permitirán trascender posibles coyunturas que afecten la ubicación y las condiciones laborales de los egresados.

Así, es propósito del modelo que al menos se trabaje con los siguientes grupos de estudio:

Figura 2.7 Paneles seleccionados para el seguimiento de egresados de la FCA, CI de la UNACH.



Fuente: Elaboración propia.

A partir de las premisas anteriores; el modelo de seguimiento de egresados, ha permitido construir un directorio confiable y consistente de las últimas seis cohortes (su operación inició en el año 2009), cuyos resultados de la etapa diagnóstica permiten presentar la caracterización de los estudiantes que han finalizado la licenciatura en los cuatro PE que se ofrecen y que:

- Amplía los datos recabados de los estudiantes en el momento de finalizar sus estudios y no solo ha permitido construir el directorio básico de egresados, sino que se recoge la opinión de los mismos respecto a variables relacionadas con rasgos generales y trayectoria educativa, incorporación y ubicación en el mercado laboral durante la etapa estudiantil, así como la valoración general de los servicios recibidos.
- Incorpora dos instrumentos adicionales: índices de satisfacción estudiantil; aun cuando se reconoce que las opiniones de los alumnos no carece de bemoles, ya que la literatura señala que puede estar sujeta a distorsiones (De Vries, González, León & Hernández, 2008) y, hábitos de estudio (como medida diagnóstica para reconocer las prácticas de estudio que los alumnos han desarrollado en el momento de egresar).
- La etapa relacionada con el seguimiento (primer panel de estudio que concluyó la licenciatura en el ciclo agosto-diciembre 2009), permite caracterizar la trayectoria profesional de los egresados y su desempeño en el campo laboral, así como recoger opiniones valiosas respecto a la formación recibida y la valoración del proceso formativo a dos años de ocurrido el egreso, con la perspectiva de la experiencia acumulada en este

lapso respecto a la incursión en el mercado laboral y las exigencias enfrentadas.

La instrumentación de esta parte del modelo, fue posible con el apoyo del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI 2009-2010) cuyos recursos asignados permitió establecer el modelo en línea en su etapa diagnóstica (existe un portal electrónico al efecto) y apoyar los gastos operativos que implicó la aplicación de las encuestas de seguimiento.

Adicionalmente, con el apoyo del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) dentro de la convocatoria de fortalecimiento a cuerpos académicos se obtuvieron recursos que permitieron desarrollar el proyecto “Mercado Laboral, retos y oportunidades de administradores y contadores. La visión nacional y el caso Chiapas”, que ha permitido identificar los principales retos y áreas de oportunidad que desde la visión empresarial se establecen para egresados de las licenciaturas de Administración y Contaduría.

En opinión de los miembros del cuerpo académico (responsables del proyecto que dio sustento a la presente tesis), este modelo debe incluir al menos los siguientes aspectos:

- Construcción sistemática del directorio de egresados (aplicar los tres instrumentos de la etapa diagnóstica a todos los estudiantes que concluyen sus estudios de las cuatro licenciaturas).
- Realizar el seguimiento al segundo panel de estudios (egresados que concluyeron sus estudios en el ciclo escolar agosto-diciembre 2011), de tal forma que los resultados aquí plasmados, puedan ser contrastados con trayectorias y opiniones de otra cohorte.
- Recoger la opinión de empleadores potenciales de egresados de las licenciaturas en Gestión Turística y Sistemas Computacionales.

Por lo que este trabajo aún no debe considerarse como producto final, acabado o del que derive conclusiones contundentes, más bien implica un compromiso permanente que debiera conjugar los esfuerzos de estudiantes, docentes, cuerpos académicos, autoridades universitarias, empresarios, por citar algunos; empero en opinión de quienes han participado en las diferentes fases de este modelo, suponen la premisa de que la socialización de los resultados hasta ahora acumulados, es fundamental; tanto para enriquecer los procesos de reestructuración curricular que se llevan a cabo al interior de la facultad, como

para identificar áreas de oportunidad que desde ya se atisban; puesto que realizar estos estudios no solo requieren de largo aliento y de la necesidad de incluirlos dentro de las agendas de quienes toman decisiones en el ámbito de la educación superior, sino de implementar acciones remediales que permita elevar paulatinamente los estándares de competitividad e incidir en la mejora continua, respondiendo a las necesidades del entorno.

CAPITULO III

CONTEXTUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO

3.1 LA UNACH

La Universidad Autónoma de Chiapas está estructurada por campus universitarios, situados en las ciudades más importantes de la entidad, basándose para su funcionamiento, en las políticas que le aseguran brindar un servicios de educación superior de calidad; sin embargo esta situación surge de una serie de acciones evolutivas que se han presentado en el transcurso desde su fundación, hasta nuestros días (Gordillo, 2007).

3.1.1 ANTECEDENTES

Al inicio del régimen de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976), la situación económica, política y social de los mexicanos no podía ser más crítica. Los agudos problemas de toda índole, heredados por anteriores administraciones, hacían difícil que el nuevo presidente lograra “pasar a la historia” como resultado de medidas salvadoras espectaculares, siquiera poder culminar decorosamente su mandato o, simplemente que gobernar bien el país.

Fue casi al final de este periodo cuando se creó la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), en medio de la desastrosa situación resultante de la ineficacia en la aplicación de toda clase de medidas diseñadas y emprendidas por Echeverría en esos años, todas ellas con las intenciones de aminorar o erradicar los problemas sociales, económicos y políticos presentes al inicio del régimen.

En el informe que, con el título “Un nuevo sistema regional de enseñanza superior de la Universidad Autónoma de Chiapas” presentó en 1975 a solicitud del gobierno mexicano el Sr. P. Furter -especialista de la Organización de las Naciones Unidas, se afirma que a principios de 1974 el entonces gobernador de Chiapas, Dr. Manuel Velasco Suárez había sostenido ya conversaciones formales con un representante de la UNESCO en México, de apellidos Díaz Lewis, con el propósito de definir lo relativo a la fundación próxima en la entidad de una nueva institución de educación superior; específicamente, de una universidad.

Así la creación de la UNACH, en abril de 1975, puede verse como resultado de la acción combinada de una serie de factores educativos, políticos y económicos. Algunos de ellos fueron determinantes, respondían a políticas nacionales y tenía respaldo institucional, mientras que otros fueron condicionantes, tenían alcance solamente estatal y eran resultado de esfuerzos individuales.

Al fundarse oficialmente la UNACH existían ya algunas instituciones de educación superior en el estado, en las cuales ofrecían y cursaban carreras típicamente universitarias. La Escuela de Derecho, por ejemplo, remonta sus orígenes hasta 1679, cuando el actual estado de Chiapas se encontraba aún integrado política y administrativamente a la Capitanía General de Guatemala. Además, “aunque en 1926 los estatutos de la primera Universidad de Chiapas hayan sido ya promulgados, la Universidad desaparece o, más bien, se reduce paulatinamente a la Escuela de Derecho con sede en San Cristóbal de Las Casas, cuyas vicisitudes reflejan bastante fielmente los conflictos revolucionarios de principios de siglo, así como las tensiones entre San Cristóbal -la antigua capital colonial- y Tuxtla Gutiérrez- el nuevo centro político-administrativo”. No fue sino hasta el año 1962 cuando la Escuela de Derecho, tal como se le conoce en la actualidad, quedó formalmente estatuida.

3.1.2 MISION

Ser una institución de educación superior, pública y autónoma, que genera, recrea y extiende el conocimiento; forma profesionales, capaces, críticos, propositivos y creativos, con espíritu ético y humanista, conciencia histórica y social; y comprende y anticipa la complejidad de la realidad social, para incidir con responsabilidad en el desarrollo de Chiapas y de México, con respeto a la identidad cultural de los pueblos, a la biodiversidad y al ambiente.

3.1.3 VISION

La Universidad Autónoma de Chiapas es en el año 2018, una institución reconocida socialmente por la calidad de sus egresados, por su actividad científica y tecnológica, y por la transparencia y credibilidad de su gestión. Con programas educativos acreditados y procesos certificados; innovadora y articulada en redes de cooperación, centrada en lo local e inspirada en el pensamiento universal, y estrechamente vinculada al desarrollo de la sociedad chiapaneca.

3.1.4 PROGRAMAS EDUCATIVOS QUE OFRECE

La universidad ofrece programas de educación continua, pertinentes y basados en las necesidades de actualización, capacitación y formación para la vida, a la comunidad en general. Así pues, una de las estrategias, fue continuar con las gestiones que involucran acciones para ampliar la cobertura de educación superior en la universidad, mediante una oferta diversificada con criterios de pertinencia,

calidad y equidad, a través de programas educativos centrados en el aprendizaje, que estimulen las competencias psicopedagógicas, disciplinarias y profesionales.

En este sentido la universidad mantiene su posición de ser la principal opción de educación superior en el estado, toda vez que la atención y cobertura de la matrícula en la universidad representa uno de cada cuatro estudiantes de educación superior en el estado (25.4%), condición que la ubica como la principal institución en la entidad, cuya oferta educativa es de 69 programas de licenciatura (63 presenciales y 6 virtuales) y 44 de posgrado (4 de doctorado, 28 de maestría, y 12 de especialidad), o 47 programas de licenciatura(38 presenciales y 9 a distancia). Los programas que se ofrecen son:

Lenguas

- ✦ Enseñanza del Inglés
- ✦ Enseñanza del Francés

Administrativas

- ✦ Administración
- ✦ Administración de Agro negocios
- ✦ Comercio Internacional
- ✦ Contaduría
- ✦ Gestión Turística
- ✦ Ingeniero Agroindustrial
- ✦ Sistemas Computacionales

Arquitectura

- ✦ Arquitectura

Ciencias Agrícolas

- ✦ Ingeniero Agrónomo Tropical
- ✦ Ingeniero Forestal

Ciencias Agronómicas

- ✦ Ingeniero Agrónomo

Ciencias Químicas

- ✦ Químico Farmacobiólogo

Ciencias Sociales

- ✦ Antropología Social
- ✦ Economía
- ✦ Historia
- ✦ Sociología

Gestión y Desarrollo

- ⊕ Licenciatura en Gestión y Autodesarrollo Indígena

Centro de Biociencias

- ⊕ Ingeniero Biotecnólogo
- ⊕ Ingeniero en Sistemas Costeros

Derecho

- ⊕ Derecho

Humanidades

- ⊕ Bibliotecología
- ⊕ Comunicación
- ⊕ Lengua y Literatura Hispanoamericanas
- ⊕ Pedagogía
- ⊕ Licenciatura en Filosofía

Ingeniería Civil

- ⊕ Ingeniería Civil

Ciencias Exactas

- ⊕ Licenciatura en Matemáticas
- ⊕ Licenciatura en Física

Medicina Humana

- ⊕ Médico Cirujano
- ⊕ Gerontología

Medicina Veterinaria

- ⊕ Medicina Veterinaria y Zootecnia

Centro Maya de Estudios Agropecuarios

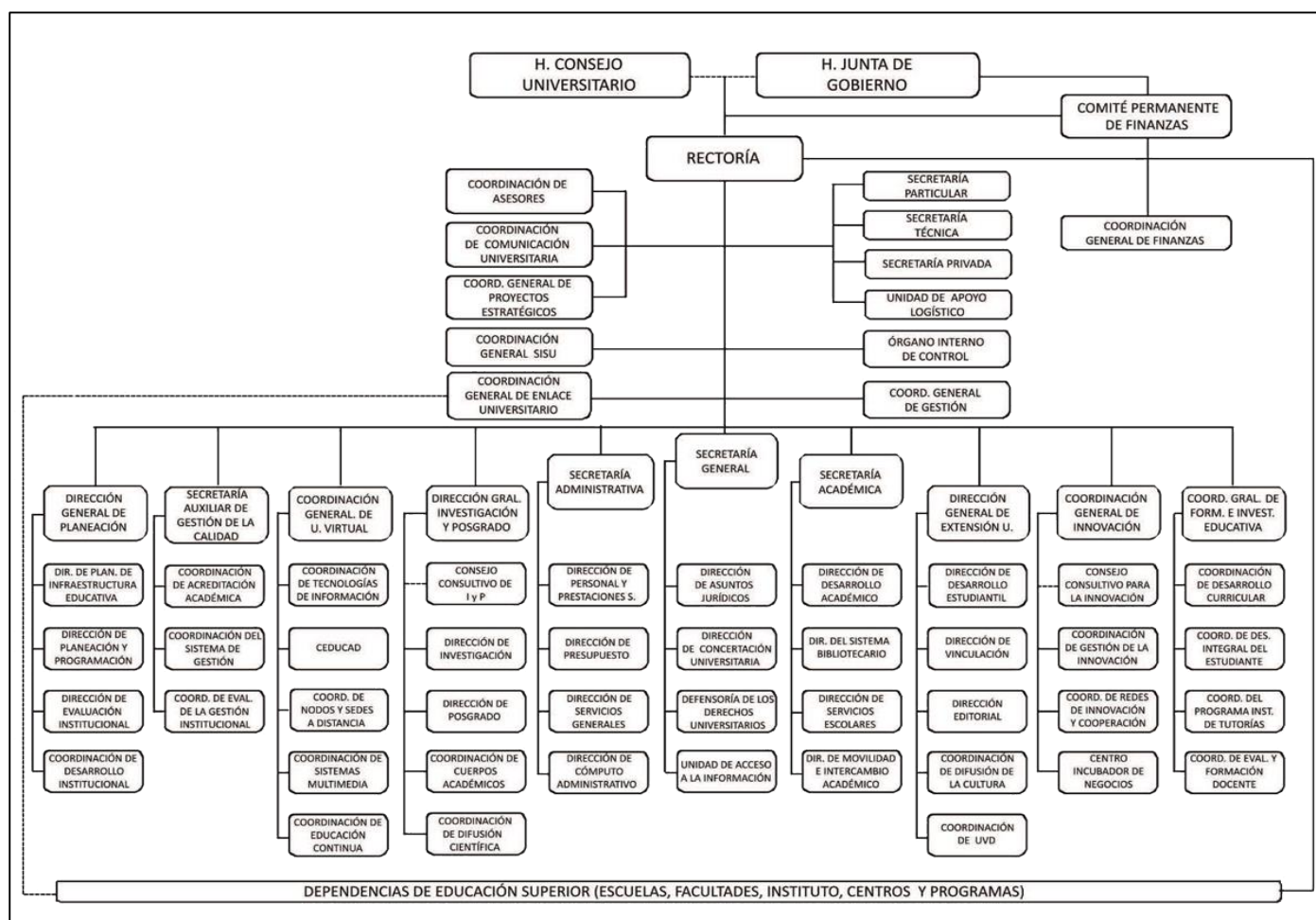
- ⊕ Ingeniería en Agronomía
- ⊕ Ingeniería en Desarrollo Rural
- ⊕ Medicina Veterinaria y Zootecnia
- ⊕ Ingeniería en Sistemas Forestales
- ⊕ Ingeniería en Procesos Agroindustriales

Arte y cultura

- ⊕ Licenciatura en Danza

3.1.5 ESTRUCTURA ORGANICA

Figura 3.1 Estructura Orgánica de la UNACH



Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

3.1.6 CAMPUS

El edificio principal queda ubicado al poniente de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, en la que se encuentran ubicadas la facultad de contabilidad y Administración, la Escuela de Idioma Lenguas, la Facultad de Ingeniería, La Facultad de Arquitectura y la Facultad de Humanidades. También se encuentra al sur de la ciudad la Facultad de Medicina Humana, una de las más prestigiadas del país, y la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia ubicada a las afueras de la ciudad. Existen otras facultades en los campus de las otras ciudades.

Hay que destacar que en la Ciudad de San Cristóbal de las Casas, se encuentra la Facultad de Derecho, fundada en 1678, siendo en sus orígenes un Colegio Jesuita; a través de los años ésta ha sufrido diferentes cambios, pero siempre concentrándose en los estudios jurídicos. En el año de 1975, pasa a integrar la Universidad Autónoma de Chiapas, siendo una de las columnas vertebrales de esta. Actualmente es una de las mejores a nivel nacional y la única acreditada por CONFEDE en el sureste, resumiendo ser la mejor institución de enseñanza del Derecho en el Sureste de la República Mexicana.

La estructura de los Campus de la UNACH son los siguientes:

Campus I (Tuxtla Gutiérrez)

Escuela de Lenguas. Los programas de Licenciatura que ofrece la Escuela de Lenguas son:

- Licenciatura en la Enseñanza del Inglés
- Licenciatura en la Enseñanza del Francés

Facultad de Contaduría y Administración. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) son:

- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Administración de Agronegocios
- Licenciatura en Comercio Internacional
- Licenciatura en Contaduría
- Licenciatura en Gestión Turística
- Licenciatura en Sistemas Computacionales
- Ingeniería Agroindustrial

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Administración con terminal en Organizaciones, Finanzas, Personal, Mercadotecnia, Dirección de negocios, Administración pública, Gestión y planificación turística, Tecnologías de información.
- Maestría en Gestión para el Desarrollo

Los programas de doctorado que se ofrecen en esta Facultad son:

- Doctorado en Gestión para el Desarrollo

Facultad de Arquitectura. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Arquitectura son:

- Licenciatura en Arquitectura

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Arquitectura y Urbanismo
- Especialidad en Proyectos de Arquitectura y Urbanismo

Facultad de Ingeniería. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Ingeniería son:

- Ingeniería Civil
- Licenciatura en Física
- Licenciatura en Matemática

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Ingeniería con opción terminal en Calidad del agua, Construcción, Hidráulica
- Maestría en Ciencias con Especialidad en Matemática Educativa
- Especialidad en Didáctica de las Matemáticas

Campus II (Tuxtla Gutiérrez)

Facultad de Medicina Humana. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Medicina Humana son:

- Licenciatura en Médico Cirujano

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Docencia en Ciencias de la Salud

- Especialidad en Epidemiología
- Especialidad en Administración de Servicios de Salud
- Especialidades Clínicas: Anestesiología, Cirugía General, Gineco Obstetricia, Pediatría, Medicina Interna Medicina Integrada, Urgencias Médicas, Ortopedia

Los programas de doctorado que se ofrecen en esta Facultad son:

- Doctorado en Ciencias para la Salud

Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Medicina Humana (FMVZ) son:

- Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Ciencias en Producción Animal Sustentable
- Especialidad en Sanidad Animal (PNPC)
- Maestría en Ciencias en Producción Agropecuaria Tropical (PNPC)

Campus III (San Cristóbal de las Casas)

Escuela de Lenguas. Los programas de Licenciatura que ofrece la Escuela de Lenguas son:

- Licenciatura en Enseñanza del Inglés

Facultad de Derecho. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Derecho (FD) son:

- Licenciatura en Derecho

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Derecho Constitucional y Amparo
- Maestría en Procuración e Impartición de Justicia

Los programas de doctorado que se ofrecen en esta Facultad son:

- Doctorado en Derechos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) son:

- Licenciatura en Antropología Social
- Licenciatura en Economía
- Licenciatura en Historia
- Licenciatura en Sociología

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Antropología Social

Los programas de doctorado que se ofrecen en esta Facultad son:

- Doctorado en Estudios Regionales (PNPC)

Instituto de Estudios Indígenas. Los programas de Licenciatura que ofrece el Instituto de Estudios Indígenas (IEI) son:

- Licenciatura en Gestión y Autodesarrollo Indígena

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Desarrollo Local

Campus IV Tapachula

Escuela de Lenguas. Los programas de Licenciatura que ofrece la Escuela de Lenguas (EL) son:

- Licenciatura en Enseñanza del Inglés
- Licenciatura en Enseñanza del Francés

Facultad de Contaduría Pública. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Contaduría Pública (FCP) son:

- Licenciatura en Contaduría
- Licenciatura en Sistemas Computacionales

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Administración con terminal en Organizaciones, Finanzas, Personal, Mercadotecnia, Dirección de negocios, Administración pública, Gestión y planificación turística, Tecnologías de información
- Maestría en Gestión para el Desarrollo

Los programas de doctorado que se ofrecen en esta Facultad son:

- Doctorado en Gestión para el Desarrollo

Facultad de Ciencias de la Administración. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Ciencias de la Administración (FCA) son:

- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Administración de Agronegocios
- Licenciatura en Comercio Internacional
- Licenciatura en Gestión Turística
- Ingeniería Agroindustrial

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Administración con terminal en Organizaciones, Finanzas, Personal, Mercadotecnia, Dirección de negocios, Administración pública, Gestión y planificación turística, Tecnologías de información
- Maestría en Gestión para el Desarrollo

Los programas de doctorado que se ofrecen en esta Facultad son:

- Doctorado en Gestión para el Desarrollo

Facultad de Ciencias Químicas. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Ciencias Químicas (FCQ) son:

- Licenciatura en Químico Farmacobiólogo

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Ciencias en Bioquímica Clínica

Los programas de doctorado que se ofrecen en esta Facultad son:

- Doctorado en Ciencias para la Salud

Facultad de Ciencias Agrícolas. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Ciencias Agrícolas (FCA) son:

- Licenciatura en Ingeniero Agrónomo Tropical
- Licenciatura en Ingeniero Forestal

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Ciencias en Agricultura Tropical
- Maestría en Ciencias en Ganadería Tropical
- Especialidad en Plantaciones Agroindustriales
- Especialidad en Producción Orgánica Agropecuaria Sustentable

Facultad de Medicina Humana. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Medicina Humana (FMH) son:

- Licenciatura en Médico Cirujano

Centro de Biociencias:

El Centro de Biociencias se encuentra ubicado en la ciudad de Tapachula, Chiapas (Campus IV). Historia: En el año de 1993 se introduce dentro de las opciones de formación de la Universidad Autónoma de Chiapas la licenciatura de Ingeniero Biotecnólogo (IBT), albergada en la todavía Escuela de Ciencias Químicas en la ciudad de Tapachula. A partir de aquel año inician los trabajos de investigación y formación de recursos humanos con proyectos de investigación que al igual que hoy atienden las problemáticas del entorno. Para el año de 1998, con una generación de profesionistas egresados y con la madurez académica requerida inicia la formación de la primera generación de Maestros en Biotecnología.

En el año 2005 como una necesidad fehaciente de formar profesionales que desarrollen actividades de investigación, manejo y conservación de los sistemas acuáticos, la UNACH crea la licenciatura de Ingeniero en Sistemas Costeros (ISC), iniciándose las actividades de aprendizaje en las instalaciones del Cetmar, en Puerto Madero. Con estos antecedentes y en la búsqueda de mayores convergencias entre sus programas de estudio, la UNACH por aprobación del H. Consejo Universitario crea el Centro de Biociencias el 3 de diciembre de 2007 y puesto operativamente en marcha en enero de 2008. Este centro reúne las licenciaturas de Ingeniero en Sistemas Costeros, Ingeniero Biotecnólogo así como la Maestría en Biotecnología.

Los programas de Licenciatura que ofrece el Centro de Biociencias (CenBio) son:

- Ingeniero Biotecnólogo
- Ingeniería en Sistemas Costeros

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Biotecnología

Campus V (Villaflores)

Facultad de Ciencias Agronómicas. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Ciencias Agronómicas (FCA) son:

- Ingeniería Agrónoma

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Agroecología Tropical
- Maestría en Ciencias en Producción Agropecuaria Tropical (PNPC)
- Especialidad en Sanidad Vegetal

Campus VI (Tuxtla Gutiérrez)

Facultad de Humanidades. Los programas de Licenciatura que ofrece la Facultad de Humanidades (FH) son:

- Licenciatura en Bibliotecología
- Licenciatura en Comunicación
- Licenciatura en Lengua y Literatura Hispanoamericanas
- Licenciatura en Pedagogía
- Licenciatura en Filosofía

Los programas de maestría que se ofrecen en esta Facultad son:

- Maestría en Psicopedagogía
- Maestría en Educación, con especialidad en Administración de la educación, Docencia, Investigación educativa Culturas indígenas
- Maestría en Letras Mexicanas del Siglo XX
- Especialidad en Procesos Culturales Lecto-escritores (PNPC)

Campus VII (Pichucalco)

Escuela de Contaduría y Administración. Los programas de Licenciatura que ofrece la Escuela de Contaduría y Administración. (ECA) son:

- Licenciatura en Contaduría
- Licenciatura en Administración

Campus VIII (Comitán)

Escuela de Ciencias Administrativas. Los programas de Licenciatura que ofrece la Escuela de Ciencias Administrativas (ECA) son:

- Licenciatura en Contaduría
- Licenciatura en Administración

Campus IX Arriaga (Istmo-Costa)

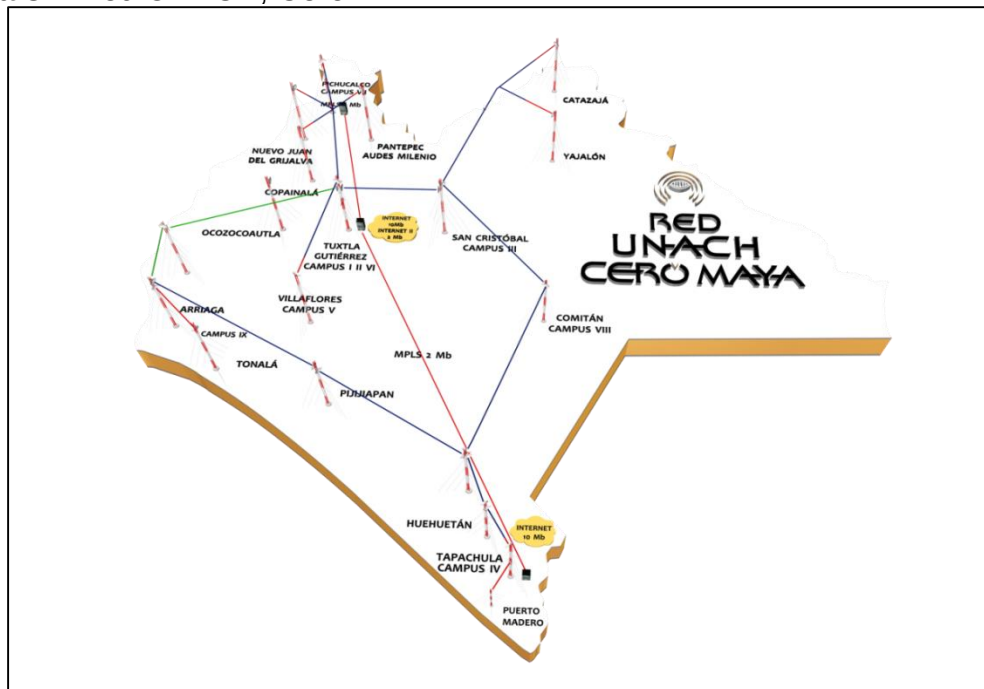
Escuela de Ciencias Administrativas Istmo. Los programas de Licenciatura que ofrece la Escuela de Ciencias Administrativas Istmo (ECA) son:

- Ingeniería Agroindustrial
- Licenciatura en Contaduría
- Licenciatura en Administración

3.1.7 COBERTURA GEOGRAFICA Y DEMOGRAFICA

Cuenta con cobertura en Tuxtla Gutiérrez, San Cristóbal de las casas, Tapachula, Huehuetan, Villaflores, Pichucalco, Comitán, Tonalá, Catazaja, Arriaga, Pijijiapan, Copainala.

Figura 3.2 Red UNACH, Cero MAYA.



Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

3.2 LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION CAMPUS I

En el año de 1966 se constituye la escuela superior de comercio y administración de Chiapas (ESCACH), para atender la demanda de los alumnos que egresan de la escuela de técnicos de contabilidad, perteneciente al Instituto de Ciencias y Artes de Chiapas (ICACH), y buscaba continuar sus estudios del nivel superior. Las actividades tuvieron inicio en el espacio de la antigua normal del ICACH, con la licenciatura en administración de empresas y en 1974 se sumó la licenciatura en turismo.

(Gordillo, 2007), señala que el 23 de octubre de 1974, cuando se constituye la Universidad Autónoma de Chiapas, con el apoyo del gobernador Dr. Manuel Velasco Suárez, quien emitió los decretos 97 y 98, el 24 de septiembre del mismo año. Se integró inmediatamente la junta de gobierno y se promulgo la ley orgánica de la UNACH, estas disposiciones fueron publicadas en el periódico oficial del gobierno del estado de Chiapas, número 43, tomo LXXXVI del año 1974.

Así mismo, al fundarse, la Universidad Autónoma de Chiapas, se incorporan a ella cuatro instituciones: la escuela de Derecho, la escuela de Ingeniería, la escuela de Medicina y la escuela Superior y Comercio y Administración de Chiapas (ESCACH), esta última con el nombre de la escuela de Contaduría y Administración.

3.2.1 MISION

La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, forma de manera integral profesionales en las áreas económico-administrativas y sistemas computacionales; generadores de cambio y mejoramiento continuo, capaces de analizar los problemas de su entorno y de proponer, implantar y evaluar las soluciones a los mismos, con valores éticos y morales de acuerdo a las necesidades de desarrollo científico y tecnológico que demanda la sociedad.

3.2.2 VISION

La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, se constituye como un centro educativo congruente con su entorno, con una planta docente con perfil PROMEP, con un modelo de enseñanza centrado en el alumno, programas acreditados, cuerpos académicos consolidados, y con egresados generadores de cambio y mejoramiento continuo, capaces de analizar los problemas y proponer soluciones, respondiendo a las expectativas de la sociedad.

3.2.3 PROGRAMAS EDUCATIVOS QUE OFRECE

Los programas educativos que ofrece esta Facultad son:

1. Licenciatura en Administración
2. Licenciatura en Contaduría.
3. Licenciatura en Gestión Turística.
4. Licenciatura en Sistemas Computacionales.

3.2.4 ESTRUCTURA ORGANICA

La siguiente figura muestra la estructura orgánica general de la Facultad.

Figura 3.3 Estructura de la Facultad Campus I, UNACH.



Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

3.2.5 MATRICULA ATENDIDA POR PROGRAMA EDUCATIVO

La matrícula total de la Facultad asciende a la cantidad de 3790 alumnos distribuidos entre los 4 programas educativos de la siguiente manera:

Tabla 3.1 Matrícula de la FCA, Campus I, UNACH.

PROGRAMA EDUCATIVO	MATRICULA
<i>Licenciatura en Administración</i>	1,171
<i>Licenciatura en Sistemas Computacionales</i>	629
<i>Licenciatura en Contaduría</i>	880
<i>Licenciatura en Gestión Turística</i>	1,110

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

3.2.6 MECANISMOS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNACH

De acuerdo con el Proyecto Académico UNACH 2010-2014 “Generación y gestión para la innovación”, para asegurar la calidad, debe atenderse.²

Reto:

Que la eficacia de los mecanismos institucionales permitan el aseguramiento de la calidad de los PE.

Objetivo específico:

Consolidar políticas y acciones que garanticen la calidad de programas educativos tanto de licenciatura como de posgrado.

Líneas de acción estratégicas:

- Diseño e implementación de procedimientos centrales eficientes de atención y apoyo a los programas de mejora de la calidad de los PE, que contribuyan al cierre de brechas entre las unidades académicas.
- Inclusión oportuna de los programas educativos de reciente creación en los procesos permanentes de evaluación y acreditación.

²Proyecto Académico UNACH, 2010-2014:
<http://www.unach.mx/images/identidad/ProyectoAcademico.pdf>

- Diseño e implementación de esquemas de seguimiento y análisis de resultados que contemplen la construcción de indicadores de carácter cualitativo para proponerlos como estándares de segunda generación ante los organismos nacionales.

3.3 LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

3.3.1 FUNDAMENTACION

La Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), como instancias reguladoras; así como los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y el Consejo de Acreditación de la Enseñanza en Contaduría y Administración (CACECA), así como expertos en currículo sugieren la revisión y actualización de los planes y programas de estudio cuando menos cada cuatro años. En concordancia con estos señalamientos y fundamentados en los resultados de la evaluación curricular de la licenciatura en Administración realizada se elaboró este plan de estudios de la **licenciatura en Administración**.

En la restructuración de este programa educativo se atendieron las recomendaciones de la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública y de la Comisión Técnica Consultiva de Contaduría, las que se refieren a la formación académica y el ejercicio profesional de los licenciados en Contaduría, al perfil de ingreso, así como el perfil de egreso, a las habilidades y conocimientos que debe poseer este profesional (competencias) para un desempeño eficiente de su actividad. Además se consideraron las recomendaciones que dan acerca de los contenidos mínimos de los programas de estudio, para mejorar la calidad de los planes de estudio.

Antecedentes:

En 1966 se constituye la Escuela Superior de Comercio y Administración de Chiapas (ESCACH), para atender la demanda de los alumnos que egresaban de la Escuela de Técnicos en Contabilidad perteneciente al Instituto de Ciencias y Artes de Chiapas (ICACH), para continuar sus estudios del nivel superior, iniciando sus actividades en la antigua normal del ICACH, con la Licenciatura en Contaduría Pública; cinco años después se crea la licenciatura en Administración de Empresas y en 1974 se sumó la Licenciatura en Turismo. El 23

de octubre de 1974 (López, 1998) se constituye la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), con apoyo del Gobernador del estado Dr. Manuel Velasco Suárez, quien emitió los decretos 97 y 98, el 24 de septiembre del mismo año. Se integró inmediatamente la Junta de Gobierno y se promulgó la Ley Orgánica de la UNACH, disposiciones que fueron publicadas en el Periódico Oficial del Gobierno del estado de Chiapas, Número 43, Tomo LXXXVI del miércoles 23 de Octubre de 1974.

Al fundarse la Universidad Autónoma de Chiapas, se incorporan cuatro instituciones: la Escuela de Derecho, la Escuela de Ingeniería, la Escuela de Medicina y la Escuela Superior de Comercio y Administración de Chiapas (ESCACH), esta última con el nombre de Escuela de Contaduría y Administración. Al iniciar la licenciatura en Administración de Empresas, adopta el plan y programas de estudio de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM y la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA). Este Plan de Estudios ha sido modificado oficialmente en tres ocasiones: la primera en 1978, la segunda en 1985 y la tercera en 1994. Después de transcurrir once años de esta tercera modificación, sin que se realizara una actualización oficial, se emprende una evaluación diagnóstica acerca del mismo, con cuya información se toma la decisión de modificarlo. Ésta se basa en la evidencia de desfases entre el plan y la práctica educativa, además de considerar todos los cambios que se han operado en el contexto social y, especialmente, en los rubros relacionados con la práctica profesional del Licenciado en Administración.

Los Campus Universitarios VII, VIII creados en 1993 y IX en 1994 adoptan el mismo perfil de formación académica del plan de estudios en vigencia en los Campus I y IV.

A partir de 2003, se inicia un nuevo proceso de rediseño curricular realizado con la coordinación de la Dirección de Desarrollo Curricular de la Universidad, el apoyo de un asesor externo y la coordinación de los Comités de facultades y escuelas y coordinadores de Diseño Curricular de programas educativos en los campus universitarios con sedes en Tuxtla Gutiérrez, Tapachula, Tonalá, Arriaga, Pichucalco y Comitán y la participación del personal directivo, administrativo, personal docente, alumnos y egresados, resaltando la colaboración significativa de los empleadores de cada uno de las regiones del estado. Lo anterior dio como resultado un nuevo plan de estudio de la licenciatura en Administración.

En la actualidad el desempeño laboral de los licenciados en Administración de Empresas se ha ampliado considerablemente, ya que este profesional no se limita al sector empresarial exclusivamente, dado que participa en todo tipo de organizaciones tanto públicas como privadas, desempeñando roles diversos a nivel directivo en distintas áreas funcionales. Además incursiona como empresario y realiza labores de docencia e investigación, se desempeña también como asesor interno y externo, consultor de negocios e instituciones públicas, prestador de servicios profesionales en todos los sectores productivos, sólo por mencionar algunas de sus funciones. Por lo anterior, se considera más apropiada la denominación de licenciado en Administración por ser un concepto más amplio que el de licenciado en Administración de Empresas, quedando a elección libre del alumno el enfoque de su carrera en diversas vertientes, como la mercadotecnia, las finanzas, los recursos humanos o la administración en general.

3.3.2 MISION

Formar de manera integral profesionistas de la administración con conocimientos amplios, habilidades emprendedoras y actitudes éticas que les permita desempeñarse de manera eficiente en su campo laboral y sea capaz de proponer alternativas de solución a los diferentes problemas que le plantea la sociedad.

3.3.3 VISION

En un plazo de 10 años, es un programa educativo líder en el mercado, evaluado de manera permanente, con convicción plena de mejora continua y acreditado por las instancias correspondientes, que le permiten intervenir en la solución de la problemática social.

3.3.4 CARACTERISTICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS

Es un plan de estudios cuya duración depende de la disposición y condiciones sociales y académicas de los estudiantes, de esta manera los alumnos con alto rendimiento académico y dedicación total a sus estudios pueden terminar la carrera en seis semestres.

El tiempo máximo de duración para cursar la licenciatura es de catorce semestres a partir de su primera inscripción.

El estudiante decidirá la carga académica con apoyo del tutor. Los créditos podrán ser obtenidos de acuerdo al calendario escolar durante el semestre, durante los periodos intersemestrales o bien en evaluaciones establecidas en la Legislación Universitaria, que evidencien los aprendizajes logrados en forma autodidacta. El alumno tendrá la opción de elegir las unidades académicas que cursará en cada ciclo escolar, tomando en cuenta la cantidad de créditos mínimos y máximos que se establecen en el reglamento de alumnos, los prerrequisitos, así como las sugerencias del tutor y las unidades académicas de elección libre que la DES oferte.

El plan está estructurado en siete áreas de formación con un total de 358 créditos, distribuidos en 52 unidades académicas, de éstas, 11 son comunes a todos los estudiantes de la universidad, otras son compartidas con otras licenciaturas de Ciencias Administrativas.

Es un plan de estudio al que se incorpora el servicio social con valor en créditos y asesoría permanente de un docente. De este modo se cumple con el ordenamiento constitucional y además para propiciar la vinculación de la Universidad con los problemas del entorno inmediato.

Contempla también un área de formación ambiental con el propósito de propiciar el desarrollo de la conciencia ecológica de los estudiantes favoreciendo la generación de actitudes de respeto hacia el medio ambiente y el interés por impulsar acciones orientadas al cuidado del mismo.

Se ha incorporado al plan de estudios un área de desarrollo personal, que contempla dos importantes aspectos: el primero es el deporte para el cuidado de la salud física y desarrollar centros de interés para el adecuado uso del tiempo libre. El segundo contempla, tanto el cultivo de un arte como la apreciación de manifestaciones artísticas y la promoción de las mismas.

Además, incluye un área de elección libre que permite al alumno atender sus necesidades e intereses y ser capaz de estructurar su propio proyecto académico. El plan de estudios presenta un área integradora, ésta posibilita al estudiante la integración de sus conocimientos, además le permitirá afianzar su formación profesional, valorar su proceso formativo y potenciar las expectativas de formación continua. El producto de esta área puede ser opción de titulación (con base en la Legislación Universitaria).

Es un programa educativo flexible (Díaz, 2002) que responde a las necesidades sociales, a las políticas nacionales y al avance de la ciencia y la tecnología. La flexibilidad³ se asume como importante, pues posibilita la apertura, integración y fomento del trabajo interdisciplinario, la cooperación intra e interinstitucional, atender los intereses y necesidades académicas de los estudiantes, así como sus estilos de aprendizaje y el desarrollo de su autonomía.

En tal sentido:

1. El estudiante podrá determinar la duración de su carrera, la cual no podrá ser menor de seis semestres, ni mayor a catorce, respetando los lineamientos de la Legislación Universitaria.
2. Se presenta al estudiante una serie de unidades académicas de elección libre de las que tiene que seleccionar 4, para cursar ya sea en su facultad o escuela o bien en otra DES de la UNACH o en otra institución educativa, previo convenio (la apertura de estas unidades académicas está condicionada a un mínimo de 10 alumnos).
3. Puede llevar la carga académica que sus posibilidades de tiempo, rendimiento académico y la legislación universitaria se lo permitan; para decidirla tiene el apoyo de un tutor.
4. Las unidades académicas comunes a las otras licenciaturas del área de las Ciencias Administrativas, pueden cursarlas en cualesquiera de ellas, siempre y cuando los grupos no rebasen la matrícula autorizada.

La movilidad es una característica del nuevo plan de estudios de la licenciatura en Administración, permite al estudiante universitario cursar unidades académicas en otras carreras de la Universidad y otras instituciones educativas, tanto en el país como en el extranjero. La movilidad puede realizarse, bien por unidades académicas de cualquier área o por un período escolar con apego a la legislación universitaria.

³Se entiende por flexibilidad una práctica de formación en la que el alumno tiene la posibilidad de escoger o seleccionar, la forma, el lugar (espacio) y el momento (tiempo) de su aprendizaje, de acuerdo con sus intereses, necesidades y posibilidades y como trabajo formativo e investigativo de carácter creativo por parte de los profesores y estudiantes, que potencia la libertad, adaptabilidad, agilidad, compromiso, apertura, ajuste, versatilidad y elasticidad en las prácticas educativas.

El plan contempla una salida lateral de Técnico Superior Universitario en Administración y a la cual el estudiante tiene derecho a optar.

Para el mejor desempeño del estudiante durante su tiempo de estudio contará con el apoyo de un tutor, por lo que la Universidad establece el sistema institucional de tutorías.

3.3.5 PERFIL DE INGRESO

1. Conocimientos

- Específicos del Área Económico-Administrativa que le sirvan de plataforma para una formación académica integral como futuro licenciado en Administración.
- Cultura general orientada a la posibilidad de una percepción global de la realidad social, económica y política del estado, la región, el país y el mundo.

2. Habilidades

- Comunicación oral y escrita.
- Para el análisis, síntesis, interpretación y reflexión.

3. Actitudes Personales

- Deseos de superación.
- Comprometido con su formación.

4. Sociales

- Trabajo en equipo.
- Disciplina y tolerancia.
- Ser proactivo y dispuesto a enfrentar los retos.

3.3.6 PERFIL DE EGRESO

Al finalizar sus estudios el estudiante de la licenciatura en Administración habrá construido los siguientes conocimientos y desarrollado diferentes habilidades y actitudes:

1. Conocimientos

- Conocimiento de los principios, teorías, procesos y paradigmas administrativos para la resolución de los diferentes problemas presentes en las distintas organizaciones, así como para su planificación, crecimiento y desarrollo.
- Conocimiento de la sociedad actual y su problemática.
- Conocimiento de la naturaleza del conocimiento y de los paradigmas de su construcción.

2. Habilidades

- Analizar e interpretar información para la adecuada toma de decisiones en la resolución de problemas y la proyección de las organizaciones, tomando como base la optimización de los recursos.
- Planear, organizar, dirigir y controlar su trabajo profesional hacia el logro de óptimos resultados en el ámbito empresarial.
- Dirigir y negociar con liderazgo las empresas en donde se desempeñe profesionalmente.
- Integrarse a los diferentes climas organizacionales.
- Utilizar críticamente las nuevas tecnologías en el área de su competencia.
- Sintetizar, analizar e interpretar información propia de su disciplina.

3. Actitudes

- Propositivos, proactivos, críticos, innovadores, creativos, con sentido de logro y espíritu de constante superación y servicio.
- Asumir de manera responsable las tareas en que pueda desempeñarse.
- Compromiso con el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.
- Tolerancia y respeto a la diversidad cultural de su entorno y el equilibrio ecológico.
- Deseos de superación constante.
- Criterio amplio y de apertura al aprendizaje.
- Búsqueda del éxito.

El profesional de la administración será capaz de:

- Dirigir empresas con sensibilidad de las condiciones del ámbito socioeconómico, político y cultural, con percepción clara de las tendencias de los mercados y organizaciones e innovaciones tecnológicas.
- Enfrentar los retos generados por la globalización, la interdependencia de la economía, la emergencia de nuevas tecnologías, la aparición y desaparición de mercados, productos y servicios.
- Enfrentar situaciones en un ambiente de ambigüedad y manejar problemas complejos con tecnologías cambiantes en un ámbito de diversidad cultural y política.
- Poseer visión amplia, asumiendo riesgos, con orientación hacia la innovación y la exploración de nuevos conceptos, ya sean de mercados o de tecnologías. Licenciatura en Administración

- Tener visión clara de que con la licenciatura no termina su proceso formativo y que tendrá que estar permanentemente en formación para su supervivencia en el campo laboral.

3.3.7 CAMPO PROFESIONAL

El profesional egresado de esta licenciatura podrá desempeñarse:

- Como gestor, asesor, consultor, gerente de las organizaciones.
- Desempeñarse en forma independiente o dependiente.
- En sectores públicos y/o privados.
- Diseñador de sistemas administrativos.
- En actividades académicas

3.3.8 ORGANIZACION Y ESTRUCTURA CURRICULAR

El plan de estudios está estructurado en siete áreas de formación: Básica, Disciplinaria, Elección libre, Desarrollo personal, Servicio social, Integradora y Formación ambiental.

Tabla 3.2 Área de Formación y Créditos

ÁREAS DE FORMACIÓN	CRÉDITOS	%
Básica	42	11.7
Disciplinaria	230	64.2
Servicio social	30	8.4
Ambiental	10	2.8
Desarrollo personal	16	4.5
Elección libre	20	5.6
Integradora	10	2.8
Total	358	100.00

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

1. Área básica

El área básica está constituida por 9 unidades académicas, es compartida por todos los estudiantes de la Universidad. Está formada por 42 créditos que corresponde al 11.7% del total de la licenciatura, con 13 horas teoría y 16 horas prácticas semana mes.

Tabla 3.3 Unidades Académicas y Hs-Teóricas y Prácticas.

Unidades académicas	Horas Teoría	Horas Práctica	Créditos
Sociedad actual	3	0	6
Problemas socioeconómicos, políticos y culturales de México	3	0	6
Naturaleza del conocimiento	3	0	6
Razonamiento matemático	1	2	4
Aprender a aprender	1	2	4
Inglés de la vida cotidiana	0	4	4
Inglés profesional	0	4	4
Herramientas básicas de computación	1	2	4
Herramientas avanzadas y especializadas de computación	1	2	4
Totales	13	16	42

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

La intención de esta área es que el estudiante fortalezca su conciencia histórica, discuta la naturaleza del conocimiento; desarrolle habilidades para la expresión oral y escrita, búsqueda de información y uso de técnicas matemáticas para pronosticar el comportamiento de fenómenos sociales. También desarrolla habilidades, tanto receptoras (comprensión de lectora y comprensión auditiva) como productivas (expresión oral y expresión escrita) en el idioma inglés.

2. El área disciplinaria

El área disciplinaria comprende 8 subáreas: Administración General, Administración de Recursos Humanos, Administración de la Producción, Administración Financiera, Administración de la Mercadotecnia, Economía, Derecho y Matemáticas. El propósito de la misma es que el estudiante se apropie de los conocimientos básicos de su campo disciplinario para desempeñarse eficaz y eficientemente en los más diversos ámbitos laborales. Comprende 33 unidades académicas, con un total de 230 créditos, esto es, el 64.2% del total de créditos de la carrera, cuenta con 98 horas teoría y 34 horas práctica semana mes.

Tabla 3.4 Subáreas y Unidades académicas

Subáreas	Unidades académicas	Horas teoría	Horas práctica	Créditos
Administración Gerencial	Fundamentos administración	4	0	8
	Proceso Administrativo	4	0	8
	Estructuras Administrativas	2	2	6
	Procedimientos Administrativos	2	2	6
	Formación Emprendedores	2	2	6
	Auditoria Administrativa	2	2	6
Administración Financiera	Fundamentos de contabilidad	4	0	8
	Proceso contable	2	4	8
	Contabilidad de costos	3	2	8
	Presupuestos	3	2	8
	Fundamentos de finanzas	4	0	8
	Decisiones Financiamiento	4	0	8
Administración de Recursos Humanos	Dirección de Personal	4	0	8
	Administración de sueldos y Salarios	4	0	8
	Alta dirección	4	0	8
Administración de Mercadotecnia	Fundamentos mercadotecnia	4	0	8
	Mezcla de mercadotecnia	4	0	8
	Sistemas de información de la mercadotecnia	3	1	7
	Planeación de mercadotecnia	4	0	8
Derecho	Fundamentos de derecho	4	0	8
	Derecho mercantil	3	0	6
	Derecho fiscal	4	0	8
	Derecho laboral	3	0	6
	Contribuciones fiscales	2	2	6
Administración de la Producción	Operaciones	2	2	6
	Administración de las Operaciones	2	2	6
Matemáticas	Matemáticas	1	3	5
	Matemáticas financiera	1	2	4
	Estadística descriptiva	2	2	6
	Estadística inferencial	2	2	6
	Investigación de Operaciones	2	2	6
Economía	Fundamentos de economía	4	0	8
	Microeconomía	3	0	6
Totales		98	34	230

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

Subáreas de formación disciplinaria

Administración Gerencial: El propósito de esta subárea es que el alumno conozca la fundamentación científica de la administración, sus marcos teóricos conceptuales, el proceso, las estructuras, los procedimientos administrativos, así como la administración estratégica y los procesos de auditoría administrativa.

Administración Financiera: El fin primordial de esta subárea es que el estudiante desarrolle habilidades en el análisis e interpretación de los sistemas financieros y contables, iniciando con los fundamentos teóricos, los procesos, la contabilidad de los costos, la presupuestación financiera hasta concluir con la evaluación de proyectos de inversión.

Administración de recursos humanos: Con esta subárea se busca que el egresado sea capaz de evaluar las formas de conjugar y coordinar el trabajo del elemento humano de las organizaciones. Además que adquiera conocimientos y habilidades en la dirección de personal.

Administración de la Mercadotecnia: La finalidad es que el alumno conozca y aplique las herramientas indispensables para desempeñar con eficacia y eficiencia la función de la mercadotecnia en las organizaciones públicas y privadas desde su fundamentación teórica, la administración de la mezcla de mercadotecnia, el manejo de sistemas de información, el diseño de planes estratégicos hasta concluir con un seminario de diseño publicitario y mercadotecnia internacional.

Todo ello le permitirá enfrentar los retos del surgimiento de nuevos centros de poder comercial, industrial y tecnológico con espíritu pragmático, sin descuidar el sentido social de sus acciones.

Derecho: Dentro de la práctica profesional del Administrador se presentan situaciones para cuya solución necesita de conocimientos legales y fiscales, de ahí que se hayan incorporado en el plan de estudios unidades académicas que le permitan participar fundamentalmente en la prevención y solución de problemas relacionados con las organizaciones.

Administración de la Producción: Que el alumno comprenda y posea habilidades para aplicar modelos productivos para desempeñar una eficaz gestión operativa en las organizaciones en general.

Matemáticas: En esta subárea se promoverá que el estudiante conozca y utilice diversos modelos cuantitativos y estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales, para la investigación de operaciones, con el propósito de lograr una administración más objetiva y científica.

Economía: Esta subárea es otro de los pilares sustanciales en la formación del Administrador, ya que le posibilitará contar con los referentes teórico-conceptuales de la economía del entorno organizacional, para delimitar escenarios y hacer proyecciones sobre los nuevos rumbos de las organizaciones.

3. Servicio social

El servicio social incorporado al currículo, además de permitir cumplir con el ordenamiento constitucional establecido, tiene como propósito propiciar el fortalecimiento de la formación profesional de los estudiantes; además que la Universidad se vincule con los problemas de su entorno social en este ámbito del conocimiento.

El estudiante podrá realizarlo al lograr el 70% de los créditos, es decir, 251 créditos de su plan de estudios en cualquiera de las modalidades establecidas por la Legislación Universitaria. Contempla 30 créditos, esto es, el 8.4% del plan de estudios, en total el número de horas del servicio social es de 480.

Para el desarrollo del mismo habrá un docente por grupo, el que no deberá ser mayor de 20 alumnos. El docente encargado del servicio social de un grupo tendrá una carga académica en plantilla de 5 horas semana mes para esta actividad.

Con la asesoría del docente, el alumno elaborará, desarrollará y evaluará un programa de trabajo. Con base al desempeño y a los informes parciales y final presentados por el estudiante se le otorgará la calificación correspondiente.

El alumno que opte por la salida lateral de **Técnico Superior Universitario en Administración**, cubrirá 30 créditos de servicio social y podrá elegir si lo

realiza durante un semestre o en el periodo intersemestral. El informe final de la práctica de servicio social será una opción para titularse.

4. Área de formación ambiental

Esta área comprende dos unidades académicas, que suman 10 créditos con cuatro horas teoría y dos horas de práctica semana-mes, al área corresponde el 2.8 % del total de créditos de la licenciatura.

Tabla 3.5 Otras Unidades académicas

Unidades académicas	Horas Teoría	Horas Práctica	Créditos
Naturaleza y sociedad	3	0	6
Desarrollo sostenible	1	2	4
Totales	4	2	10

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

Los propósitos de la misma son que el estudiante comprenda la interdependencia del hombre y su contexto natural y social, conozca los grandes problemas ambientales y las alternativas de gestión, asuman actitudes de respeto hacia el medio ambiente e impulse acciones orientadas para el desarrollo sostenible.

5. Área de desarrollo personal

El área de Desarrollo Personal es transversal, común a todas las licenciaturas de la Universidad, tiene como propósito el desarrollo de la sensibilidad de los estudiantes hacia todas las manifestaciones de la belleza, el cultivo de un arte y el cuidado de su salud física mediante el deporte. Se desarrollará de primero al cuarto semestre, con cuatro horas semana mes por semestre (dos para Deportes y dos para Actividades culturales, cada una será evaluada de manera independiente cada semestre). Las dos suman un total de 256 horas durante cuatro semestres. Tiene un valor total de 16 créditos por los cuatro semestres, es decir, el 4.5% de los créditos del plan de estudios.

Es necesario aclarar que al establecer el total de unidades académicas de la licenciatura, éstas, aunque se desarrollan durante cuatro semestres, se contabilizan como dos.

Tabla 3.6 Unidades Academias Extras

Unidades académicas	Horas Teoría	Horas Práctica	Créditos
Deportes	0	2	2
Actividades culturales	0	2	2
Totales	0	4	4

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

Para fines de la trayectoria estudiantil, la calificación de estas unidades académicas se expresará como acreditadas (A) y no acreditadas (NA).

6. Área de elección libre

Esta área posibilita que se atiendan las necesidades e intereses de los estudiantes, además de potenciar el desarrollo de la autonomía en la toma de decisiones con relación a su formación.

Se ofertan una serie de unidades académicas, de las cuales el estudiante elige **cuatro**, que puede cursar en la misma Universidad o bien en otras instituciones educativas y/o con asociaciones profesionales, previo convenio.

Las unidades académicas de elección libre comprenden 20 créditos en el plan de estudios, esto es, el 5.6% del total de créditos de la licenciatura, con 2 horas de teoría y 1 hora práctica semana mes, cada una. Son enunciativas más no limitativas, por lo que darán cabida a temas emergentes, los nombres, duración y contenido temático de las mismas se incorporarán al plan de estudios previo acuerdo del Consejo Técnico de las escuelas y facultades a propuesta de los Cuerpos Académicos y/o de los estudiantes. Se enlistan algunas unidades propuestas por las academias correspondientes:

- Mercadotecnia internacional.
- Tendencias actuales de la Administración
- Desarrollo regional
- Elección libre A
- Elección libre B
- Elección libre C
- Elección libre D

7. Área integradora

El plan de estudios establece un seminario integrador cuyo propósito es el de analizar las problemáticas propias de la disciplina desde una mirada amplia, sustentada en los conocimientos construidos y habilidades desarrolladas a lo largo de su proceso formativo. Con ello, afianzará su preparación profesional, valorará su proceso formativo y potenciará las expectativas de formación continua.

Tiene 10 créditos, es decir, el 2.8 % de créditos del plan de estudios; equivale a una unidad académica de 5 horas semana mes. Para el desarrollo del mismo habrá un docente por grupo, el que no deberá ser mayor de 20 alumnos. El seminario podrá cursarlo al alcanzar 326 créditos.

El docente encargado del seminario asesorará a los alumnos en la elaboración y desarrollo de un proyecto de trabajo, el cual debe ser terminado durante el semestre y será un medio para la titulación. La defensa del mismo se realizará ante el maestro responsable del seminario y dos profesores de la misma licenciatura o de carreras afines en apego a la Legislación Universitaria.

El alumno podrá elegir uno de los siguientes seminarios ofrecidos por la escuela o facultad:

- Seminario de recursos humanos
- Seminario de auditoría administrativa
- Seminario sobre formulación y evaluación de proyectos
- Seminario de diseño publicitario
- Seminario de tesis
- Seminario de humanística

8. Unidades académicas comunes

En la formación de los profesionales del área de Ciencias Administrativas hay contenidos que son básicos en las diferentes licenciaturas, de ahí que comparta 9 unidades académicas con las licenciaturas de Contaduría y Gestión Turística y 9 más únicamente con la licenciatura en Contaduría.

Las unidades académicas comunes con las licenciaturas en Contaduría y Gestión Turística son:

- Fundamentos de administración
- Fundamentos de contabilidad
- Fundamentos de economía
- Fundamentos de derecho
- Fundamentos de mercadotecnia
- Matemáticas financiera
- Estadística descriptiva
- Estadística inferencial
- Proceso administrativo

Las unidades académicas comunes con la licenciatura en Contabilidad son:

- Matemáticas
- Proceso contable
- Microeconomía
- Derecho mercantil
- Derecho laboral
- Derecho fiscal
- Presupuestos
- Decisiones de financiamiento
- Operaciones

9. Salida lateral: Técnico Superior Universitario en Administración

El estudiante, en caso desee incorporarse al mercado laboral o no poder continuar sus estudios momentáneamente, podrá optar por una salida lateral de Técnico Superior Universitario en Administración (TSU).

Para ello tendrá que alcanzar 195 créditos en total, distribuidos en 42 créditos del área básica, 115 mínimos del área disciplinaria (son obligatorias las unidades académicas de Fundamentos de Contabilidad, de Administración, de Mercadotecnia, de Finanzas, de Derecho y de Economía) más las unidades académicas de esta área disciplinaria elegidas por los estudiantes y su tutor de acuerdo a sus intereses. Además debe obtener 8 créditos del área de desarrollo personal y 30 créditos del área de servicio social.

El alumno que opte por la salida lateral de Técnico Superior Universitario en Administración cubrirá el servicio social con 480 horas y podrá elegir si lo realiza durante un semestre o en el periodo intersemestral. El informe final del servicio

social será una opción para titularse, la defensa del mismo se efectuará ante el maestro responsable del servicio y dos profesores de la misma licenciatura o de carreras afines.

Será un profesional que se diferenciará del licenciado en Administración por la duración de sus estudios y las funciones que desempeña, pero no por la calidad de su formación.

Campo laboral del Técnico Superior Universitario en Administración

- El estudiante podrá desempeñarse:
 - En empresas públicas y privadas, como personal de apoyo de cuadros directivos de las organizaciones y en los mandos intermedios.
 - De manera independiente

Perfil de egreso

El egresado de TSU será capaz de:

- Analizar la situación socioeconómica, política y cultural de México.
- Comprender las características de la sociedad actual.
- Comprender que tanto la realidad como el conocimiento son construcciones sociales.
- Aplicar los conocimientos científicos de su profesión.
- Identificar los fundamentos administrativos, legales, financieros y contables de su profesión.
- Expresarse correctamente, tanto en forma oral como escrita.
- Buscar información y sistematizarla.
- Elaborar análisis técnico de las organizaciones.
- Identificar y plantear problemas de su campo profesional y dar propuestas de solución.
- Desenvolverse ética y creativamente en su área de trabajo.

Tabla 3.7 Unidades Académicas por Área

Área	Unidades académicas	Créditos
Básica	Sociedad actual	6
	Herramientas básicas de computación	4
	Naturaleza del conocimiento	6
	Inglés de la vida cotidiana	4
	Aprender a aprender	4
	Problemas socioeconómicos, políticos y culturales de México	6
	Herramientas avanzadas y especializadas de computación	4
	Razonamiento matemático	4
	Inglés profesional	4
	Créditos	42
Disciplinaria	Fundamentos de contabilidad	8
	Fundamentos de administración	8
	Fundamentos de mercadotecnia	8
	Fundamentos de finanzas	8
	Fundamentos de derecho	8
	Fundamentos de economía	8
	Unidades académicas seleccionadas por el alumno con apoyo del tutor	67
	Créditos	115
Desarrollo personal	Deporte y Actividades culturales	8
	Créditos	8
Servicio social	Servicio social	30
	Créditos	30
Total créditos		195

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

10. Organización de unidades académicas por semestres

Aunque es un sistema por créditos, se presenta una organización por semestre como base para la orientación del estudiante, tutor y servicios escolares:

Tabla 3.8 Unidades académicas por semestre Plan 2005

UNIDADES EDUCATIVAS	H.T.	H.P.	Créditos
PRIMER SEMESTRE			
Sociedad actual	3	0	6
Naturaleza del conocimiento	3	0	6
Aprender a aprender	1	2	4
Inglés de la vida cotidiana	0	4	4
Herramienta básicas de computación	1	2	4
Fundamentos de la administración	4	0	8
Fundamentos de Contabilidad	4	0	8
Fundamentos de economía	4	0	8
Desarrollo personal (Deportes y Actividades culturales)	0	4	4
	20	12	52
SEGUNDO SEMESTRE			
Problemas socioeconómicos, políticos y culturales de México	3	0	6
Razonamiento matemático	1	2	4
Inglés profesional	0	4	4
Herramientas avanzadas y especializadas de computación	1	2	4
Proceso administrativo	4	0	8
Proceso Contable	2	4	8
Fundamentos de derecho	4	0	8
Matemáticas	1	3	5
Desarrollo personal (Deportes y Actividades culturales)	0	4	4
	16	19	51
TERCER SEMESTRE			
Estructuras Administrativas	2	2	6
Contabilidad de Costos	3	2	8
Fundamentos de mercadotecnia	4	0	8
Derecho mercantil	3	0	6
Matemáticas financieras	1	2	4
Microeconomía	3	0	6
Naturaleza y sociedad	3	0	6
Desarrollo personal (Deportes y Actividades culturales)	0	4	4
	19	10	48
CUARTO SEMESTRE			
Procedimientos administrativos	2	2	6
Formación de Emprendedores	2	2	6
Presupuestos	3	2	8

Derecho laboral	3	2	6
Mezcla de mercadotecnia	4	0	8
Estadística descriptiva	2	2	6
Desarrollo personal (Deportes y Actividades culturales)	0	4	4
	16	12	44
QUINTO SEMESTRE			
Fundamentos de Finanzas	4	0	8
Dirección de personal	4	0	8
Sistemas de información de mercadotecnia	3	1	7
Derecho fiscal	4	0	8
Estadística inferencial	2	2	6
Desarrollo Sostenible	1	2	4
	18	5	41
SEXTO SEMESTRE			
Decisiones de financiamiento	4	0	8
Administración de sueldos y salarios	4	0	8
Planeación de mercadotecnia	4	0	8
Contribuciones fiscales	2	2	6
Operaciones	2	2	6
Investigación de operaciones	2	2	6
	18	6	42
SÉPTIMO SEMESTRE			
Auditorías administrativas	2	2	6
Administración de las operaciones	2	2	6
Servicio Social	0	30	30
	4	34	42
OCTAVO SEMESTRE			
Alta dirección	4	0	8
Elección libre A	2	1	5
Elección libre B	2	1	5
	8	2	18
NOVENO SEMESTRE			
Seminario integrador	5	0	10
Elección libre C	2	1	5
Elección libre D	2	1	5
	9	2	20
Créditos	358		

Fuente: Información proporcionada por la FCA, Campus I, UNACH.

11. Prerrequisitos

Los prerrequisitos se señalan a continuación. Es pertinente aclarar que las diferentes unidades académicas pueden ser cursadas en diverso orden, siempre y

cuando se haya cubierto la unidad académica de Fundamentos en todas las subáreas.

- La unidad académica de la subárea de Administración General tienen como único prerequisite Fundamentos de administración.
- Las unidades académicas de la subárea de Administración Financiera tiene como prerequisite: Fundamentos de Contabilidad
- Las unidades académicas de la subárea de Administración de mercadotecnia tienen como único prerequisite: Fundamentos de Mercadotecnia
- Las unidades académicas de la subárea de Derecho, tienen como único prerequisite Fundamentos de Derecho
- La unidad académica Fundamentos de Economía es prerequisite de Microeconomía

CAPITULO IV METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1 CARACTERIZACION DE LA INVESTIGACION

Desde la visión positivista, este trabajo se ha desarrollado siguiendo una serie de pasos controlados, con la posibilidad de ser manipulados por los investigadores, tomando en cuenta solo los datos que aportan evidencias sobre los temas a estudiar (Gil y Rosas, 2010); asimismo partiendo de la clasificación del método científico, propuesta por Eyssautier (2006), al partir de teorías. Enfoques y leyes generales para llegar a implicaciones particulares del tema, se recurrió al submétodo deductivo, utilizando el método de observación, a través de las técnicas de observación específicas: investigación documental e investigación de campo; de acuerdo con la clasificación propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2007), el alcance de este estudio es exploratorio y descriptivo.

De manera general, el desarrollo general del proyecto involucró las siguientes etapas:

- a) Recopilación de datos: consistió en la identificación de los documentos fuente, que incluye la revisión bibliográfica, la lectura selectiva, la formulación de fichas bibliográficas, la realización de fichas de trabajo y el concentrado de las fichas documentales. Se utilizó como procedimiento de recopilación la elaboración de fichas tanto bibliográficas, conceptuales y de trabajo y como instrumentos de recopilación de la información las tarjetas, los ficheros, lápiz y pluma.
- b) Procesamiento de datos: concluida la etapa anterior, se procedió a la ejecución del diseño de la investigación planteada y al aplicar los instrumentos de recolección de la información se procedió a la organización de los elementos obtenidos, lo que abarcó la estructuración y redacción de los diferentes productos derivados de la investigación.
- c) Interpretación de la información obtenida: implicó someter la información obtenida al análisis. lo cual involucró un minucioso examen dela misma, para responder a los cuestionamientos planteados en la investigación y posteriormente intentar explicarlos a través de un proceso mental que requiere encontrar mayor significado a la información obtenida.
- d) Comunicación de resultados: etapa que representa la divulgación de los logros obtenidos durante el trabajo de investigación, misma que se cristaliza con la

estructuración, redacción y presentación de diversos informes y productos escritos.

4.2 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Tres, son los instrumentos empleados para recolectar información en la etapa diagnóstica:

4.2.1 ETAPA DIAGNOSTICA: DIRECTORIO BASICO DE EGRESADOS

Se aplica en forma autoadministrada, encuesta que consta de 52 preguntas cerradas y que atiende a las siguientes variables de estudio:

Rasgos genera/es: con preguntas relacionadas con fecha de nacimiento, sexo, estado civil, número de hijos, domicilio, teléfono y correo electrónico.

Trayectoria educativa: orientada a conocer duración de los estudios, licenciatura elegida, participación en intercambios académicos, proyectos de investigación y congresos, participación en programa de tutorías, situación del servicio social, realización de prácticas profesionales, trámites de titulación, dominio del inglés y alguna otra lengua.

Incorporación al mercado laboral: en este rubro, las preguntas se dirigen a conocer si el egresado ha trabajado durante la carrera, datos de la empresa empleadora, relación del trabajo con la licenciatura estudiada, trabajo en el momento de egresar y mecanismos utilizados para insertarse a dicho mercado.

Ubicación en el mercado de trabajo: complementa la variable anterior y tiene relación con el sector o actividad al que pertenece el trabajo en el momento de egresar, así como la relación con la carrera estudiada y el perfil de egreso.

Opinión sobre servicios recibidos: en este apartado se incluyen preguntas relacionadas con los servicios recibidos por parte de la facultad así como del plan de estudios, atención y solución de problemas académicos y administrativos y la valoración en general de la institución.

Opinión sobre proceso de formación: preguntas relacionadas con la opinión de los egresados respecto a las habilidades adquiridas o desarrolladas durante su proceso de formación, concernientes a dirigir, administrar, diagnóstico y solución de problemas, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita; entre otras.

4.2.2 INDICES DE SATISFACCION

Se realizó una adaptación del SEUE (Cuestionario para estimar la satisfacción de los estudiantes universitarios con la educación) propuesto por Gento y Vivas (2003), contextualizado al entorno de la facultad, integrado por 88 preguntas que en total abarcan las siguientes diez subdimensiones.

Tabla 4.1 Subdimensiones contempladas en el cuestionario para estimar la Satisfacción de los estudiantes de la FCA, C1 de la UNACH con la educación recibida.

SUBDIMENSIÓN	DEFINICIÓN
I. SATISFACCIÓN POR CUMPLIMIENTO A SUS NECESIDADES BÁSICAS	Satisfacción de los alumnos por las condiciones de la institución porque ofrecen garantías suficientes para el adecuado desarrollo del proceso de formación profesional
II. SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS OFRECIDOS A LOS ESTUDIANTES	Satisfacción de los alumnos con la manera en que funcionan los servicios estudiantiles
III. SATISFACCIÓN POR SU SEGURIDAD VITAL	Satisfacción de los alumnos por tener la seguridad de que las condiciones de supervivencia básica, dentro del entorno institucional están garantizadas
IV. SATISFACCIÓN POR LA SEGURIDAD ECONÓMICA	Satisfacción de los alumnos por tener la seguridad que su condición socioeconómica es tomada en consideración y no se constituye en un obstáculo para su proceso de formación
V. SATISFACCIÓN POR LA SEGURIDAD EMOCIONAL	Satisfacción por la seguridad de contar con el afecto que requiere un desarrollo equilibrado de la personalidad y el esfuerzo que ha de realizar para lograr su formación
VI. SATISFACCIÓN POR LA PERTENENCIA A LA INSTITUCIÓN O AL GRUPO DE ALUMNOS	Satisfacción por contar con el reconocimiento debido y la aceptación por el hecho de ser miembros de la institución y del grupo de clase, así como tener las oportunidades de participar en las políticas y proyectos institucionales.
VII. SATISFACCIÓN POR EL SISTEMA DE TRABAJO	Satisfacción por la manera de organización del trabajo y los recursos que suponen
VIII. SATISFACCIÓN POR EL PROGRESO O ÉXITO PERSONAL	Satisfacción por los logros obtenidos durante su proceso de formación, relacionados con habilidades

	valores y destrezas
IX. SATISFACCIÓN POR EL PRESTIGIO O EL RECONOCIMIENTO DEL ÉXITO PERSONAL ALCANZADO	Satisfacción por el reconocimiento del éxito personal por parte de la institución y sus compañeros
X. SATISFACCIÓN POR LA AUTORREALIZACIÓN PERSONAL	Satisfacción por la autorrealización personal relacionada con la libertad, la autonomía y desarrollo personal que permite visualizar un futuro promisorio.

Fuente: Adaptado de Gento y Vivas (2003).

Las preguntas están diseñadas bajo una escala Likert con valoración positiva, conformada de Cinco posibles respuestas que van desde “totalmente insatisfecho” hasta “totalmente satisfecho”.

El nivel de satisfacción de los estudiantes se obtuvo mediante el cociente que resulta de la sumatoria de las valoraciones realizadas en cada uno de los 88 ítems que conforman la encuesta, entre el número total de cuestionarios aplicados. El resultado así obtenido, se interpreta a partir de la escala propuesta en la tabla 4.2.

Tabla 4.2 Valores utilizados para calcular el índice de satisfacción por Subdimensión.

SUBDIMENSIÓN	ÍTEMS	TOTALMENTE INSATISFECHO (1)	POCO SATISFECHO (2)	SATISFECHO (3)	BASTANTE SATISFECHO (4)	TOTALMENTE SATISFECHO (5)
Satisfacción total	1 AL 88	88	89 A 176	177 A 264	265 A 362	353 A 400
Cumplimiento a sus necesidades básicas	1 AL 13	13	14 A 26	27 A 39	40 A 52	53 A 65
Servicios ofrecidos a los estudiantes	14 AL 23	10	11 A 20	27 A 39	40 A 52	53 A 65
Por su seguridad vital	24 AL 29	6	7 A 12	21 A 30	31 A 40	41 A 50
Por la seguridad socioeconómica	30 AL 35	6	8 A 14	13 A 28	19 A 24	25 A 30
Por la seguridad emocional	36 AL 42	7	11 A 20	15 A 21	22 A 28	29 A 35
Por la pertenencia a la institución o al	43 AL 52	10	20 A 38	21 A 30	31 A 40	41 A 50

grupo (alumnos)						
Por el sistema de trabajo	53 AL 71	19	7 A 12	39 A 57	58 A 76	77 A 95
Por el progreso o éxito personal	72 AL 77	6	7 A 10	13 A 18	19 A 24	25 A 30
Por el prestigio o reconocimiento del éxito personal	78 AL 92	5	6 A 10	11 A 15	16 A 20	21 A 25
Por la autorrealización personal	83 al 98	6	7 A 12	13 A 18	19 A 24	25 A 30

Fuente: Adaptado de Gento y Vivas (2003)

4.2.3 HABITOS DE ESTUDIO

El instrumento utilizado para conocer hábitos de estudio, es un test adaptado por García-Huidobro, Gutiérrez y Condemarin (2000), traducido originalmente por Soto (1963), con base al denominado inventario de Hábitos de Estudio, creado por Wrenn, Eagle y Whright, (citados por González, 1985) quienes afirmaron que factores como hábitos, actitudes y condiciones económicas. Inciden en la eficiencia de los estudiantes para aprender.

La versión utilizada consta de 39 reactivos con respuestas dicotómicas, a través de los cuales se pretende medir ocho variables relacionadas con ambiente físico, estado fisiológico, distribución de tiempo, lectura, técnicas de estudio, preparación de pruebas, concentración y actitud hacia el estudio.

Para el procesamiento de las respuestas y sistematización de resultados, se consideró la clave proporcionada por los mismos autores, en donde señalan que todos los aspectos evaluados deben tener un porcentaje de éxito mínimo del 75%, con excepción de la lectura donde se requiere de un 100% para ser eficaz.

Partiendo de lo anterior y con el propósito de ofrecer una valoración general de los resultados obtenidos con la aplicación de la prueba, independiente a la generación de resultados en cada una de las subdimensiones evaluadas por el instrumento se construyó la escala siguiente, que clasifica los resultados, bajo estos criterios⁴:

⁴Los parámetros establecidos de esta forma obedecen exclusivamente a un criterio aritmético, en donde: quien obtiene 30 preguntas correctas o más, se ubica por encima del 75% establecido, quienes responden correctamente entre 20 y 29 planteamientos, alcanzan el rango entre 51% y 74% y aquellos que responden en forma adecuada menos de 20 ítems, están por debajo del 50% de eficiencia en hábitos practicados al estudiar.

30 respuestas correctas o más: Hábitos de estudio adecuados
Entre 20 y 29 respuestas correctas: Hábitos de estudio regulares
Menos de 20 respuestas correctas: Hábitos de estudio insuficientes

4.2.4 ETAPA DE SEGUIMIENTO: ENCUESTA A EGRESADOS

Aplicada a dos años de ocurrido el egreso a la cohorte cuya fecha de conclusión de estudios de licenciatura ocurrió en el ciclo escolar Agosto-Diciembre 2009, es una adaptación de la propuesta que realizó la ANUIES (1998) al plantear el esquema básico para realizar seguimientos de egresados, con una versión que contempla 78 preguntas cerradas, con las que se aborda la medición de variables relacionadas con:

- a) Datos generales, escolaridad y ocupación del jefe de familia,
- b) Datos de la institución en donde se estudió y sobre la carrera elegida,
- c) Razones que influyeron para elegir a la FCA, CI de la UNACH,
- d) Trayectoria y ubicación en el mercado laboral,
- e) Búsqueda de trabajo en el periodo inmediato posterior al egreso de la Licenciatura,
- f) Características del empleo inmediato posterior al egreso de la licenciatura,
- g) Empleo actual, desempeño profesional, exigencia en el desempeño Profesional cotidiano en el trabajo actual,
- h) Opinión de los egresados sobre formación recibida,
- i) Comentarios sobre contenidos de los planes de estudio,
- j) Opinión sobre conocimientos y habilidades aprendidas,
- k) Opinión sobre la información social recibida,
- l) Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional,
- m) Opinión sobre la organización académica,
- n) Opinión sobre el desempeño institucional,
- o) Opinión sobre la organización institucional,

p) Satisfacción con la institución y con la licenciatura estudiada.

4.2.5 ENCUESTA DE OPINION DE EMPRESARIOS

Para identificar la opinión de empresarios que potencialmente se desempeñan como empleadores de Administradores y Contadores, se utilizó cuestionario construido a partir de revisar y adaptar diversas propuestas revisadas (ANUIES para realizar estudios de empleadores, proyecto PROFLEX “El profesional flexible en la sociedad del conocimiento”. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de la Secretaria del Trabajo; entre otras); cuya validación previa se realizó con cinco empresarios de Tuxtla Gutiérrez y posterior a ello surgió la versión final que plantea doce interrogantes, estructuradas en función de tres variables:

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

Al igual que los otros instrumentos utilizados, este también se aplicó en forma autoadministrada a través de visitas domiciliarias realizadas por 39 encuestadores (estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la UNACH; del 4º, 5º y 8º semestre, del ciclo escolar Enero-Junio 2012).

4.3 POBLACION Y MUESTRA

Los instrumentos diseñados para recoger la información fueron planteados para aplicarse a la siguiente población y muestra:

4.3.1 ETAPA DIAGNOSTICA

Tratándose de la etapa diagnóstica (3 instrumentos) se propuso como meta aplicar a toda la población de egresados, por cohorte, de manera periódica y sistemática (todas las generaciones de egreso de los cuatro programas educativos) aprovechando la coyuntura de que aún están en las aulas y existe mayor facilidad para contactarlos.

Respecto a estos tres instrumentos, los resultados aquí reportados, refieren las respuestas de seis cohortes de egresados (las que egresaron en los ciclos escolares: Agosto-Diciembre 2009; Enero-Junio 2010; Agosto-Diciembre 2010; Enero-Junio 2011; Agosto-Diciembre 2011 y Enero-Junio 2012), producto de la aplicación a la siguiente población:

Tabla 4.3 Cobertura en aplicación de instrumentos de etapa diagnóstica por PE, por cohorte y ciclo escolar

PE	Ciclo escolar: Agosto-Diciembre 2009			Ciclo escolar: Enero-Junio 2010			Ciclo escolar: Agosto-Diciembre 2010		
	No. de egresados	Egresados encuestados	% de cobertura	No. de egresados	Egresados encuestados	% de cobertura	No. de egresados	Egresados encuestados	% de cobertura
LA	88	88	100	74	66	89	89	84	94
LC	69	69	100	72	70	97	77	77	100
LGT	118	114	97	35	34	97	100	93	93
LSC	47	46	98	26	20	77	66	48	73
TOTAL	322	317	98	207	190	92	332	303	91

LA: Licenciatura en Administración; LC Licenciatura en Contaduría; LGT Licenciatura en Gestión Turística; LSC Licenciatura en Sistemas Computacionales

Fuente: Elaboración propia con datos del área de titulación de la FCA, control escolar y del proyecto.

Tabla 4.4 Cobertura en aplicación de instrumentos de etapa diagnóstica por PE, por cohorte y ciclo escolar

PE	Ciclo escolar: Enero-Junio 2011			Ciclo escolar: Agosto-Diciembre 2011			Ciclo escolar: Enero-Junio 2012		
	No. de egresados	Egresados encuestados	% de cobertura	No. de egresados	Egresados encuestados	% de cobertura	No. de egresados	Egresados encuestados	% de cobertura
LA	93	89	96	92	92	100	120	120	100
LC	89	86	97	101	101	100	109	109	100
LGT	88	63	72	117	117	100	127	113	89
LSC	52	46	88	80	77	96	82	72	88
TOTAL	322	284	88	390	387	99	438	414	95

LA: Licenciatura en Administración; LC Licenciatura en Contaduría; LGT: Licenciatura en Gestión Turística; LSC: Licenciatura en Sistemas Computacionales

Fuente: Elaboración propia con datos del área de titulación de la FCA, control escolar y del proyecto.

Por lo que la aplicación promedio alcanzó una cobertura del 94% de la población en las seis cohortes aquí reportadas.

4.3.2 ETAPA DE SEGUIMIENTO

En lo referente al seguimiento de egresados, se han seleccionado dos paneles a los que se hará el seguimiento (el primero ya se realizó y corresponde a la cohorte: Agosto-Diciembre 2009 y en el siguiente capítulo se presentan los resultados que arroja la encuesta aplicada y el segundo panel seleccionado corresponde a quienes egresaron en el ciclo escolar Agosto-Diciembre 2011 y serán encuestados en el periodo Octubre-Diciembre 2013).

Esta encuesta también se aplica en forma autoadministrada, mediante entrevistas personalizadas (visitas domiciliarias) o en algunos casos a través de correo electrónico y en ciertas circunstancias a través de una segunda visita a los encuestados seleccionados, se determinó una muestra estadística, retomando las sugerencias del Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingeniería de la Universidad de Guadalajara (CUCEI, 2007), atendiendo los siguientes criterios:

- De la distribución de los alumnos por carrera que constituyen el panel de estudios, se eligió el método de muestra probabilística estratificada, para ello se usó como criterio de estratificación, la de los programas educativos en que se divide la oferta de nivel licenciatura.
- Considerando el tamaño de la matrícula total de egresados de la cohorte seleccionada, que respondieron los instrumentos de la primera etapa (317 de un total de 322 que conforman la matrícula de estos cuatro programas educativos), se determinó de acuerdo a la tabla 4.5, la población por licenciatura:

Tabla 4.5 Población egresados por programa educativo.

Programa educativo:	Total egresados	Total egresados encuestados 1era. etapa
Administración	88	88
Contaduría	69	69
Gestión turística	118	114
Sistemas computacionales	47	46
Totales	322	317

Fuente: Elaboración propia con datos del área de titulación dela FCA, control escolar y del proy.

- A partir de lo anterior, se determinó el número de elementos que conforman la muestra ideal (99% de confianza) y una muestra mínima (95% de

confiabilidad); estratificando a las mismas, de acuerdo al programa educativo; obteniendo los siguientes valores y resultados:

Tabla 4.6 Muestra ideal y mínima a encuestar en etapa de seguimiento por programa educativo y cobertura alcanzada

Programa educativo:	Total egresados	Total egresados encuestados 1era. etapa	Cobertura alcanzada
Administración	51	38	40
Contaduría	40	30	30
Gestión turística	65	50	50
Sistemas computacionales	26	20	20
Totales	181	138	140

Fuente: Elaboración propia con datos del área de titulación de la FCA, control escolar y del proyecto

- Los egresados fueron elegidos en forma probabilística, auxiliados por una tabla de números aleatorios, previa numeración del total de egresados que conforman la base de datos de esa cohorte, asignando a cada encuestador el total de elementos muestrales seleccionados que conformaron la muestra ideal, estableciendo la posibilidad de reemplazarlos una sola vez.
- Al finalizar el periodo de aplicación del instrumento, se lograron respuestas en el 77% (140 egresados) de los casos de la muestra ideal, que significan el 101% de la muestra mínima.
- Para la sistematización de datos se procedió a la captura de las encuestas y con el concentrado obtenido se generaron bases de datos en hojas de Excel, para obtener mayor flexibilidad y usabilidad.

4.3.3 ENCUESTA A EMPRESARIOS, POTENCIALES EMPLEADORES DE EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN CONTADURIA

Población objetivo:

El estudio se ha realizado en empresas del Estado de Chiapas, cuyo Universo total, de acuerdo a la base de datos del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), de la Secretaría de Economía (SE) consta de 4,126; número que se ve reducido a 3,570 al considerar únicamente a las organizaciones que se ubican en las cabeceras municipales en donde se imparte el programa educativos de licenciatura en Contaduría por parte de la UNACH, (Arriaga, Comitán, Pichucalco, Tapachula, Tonalá y Tuxtla Gutiérrez) clasificada por sectores:

industria manufacturera, comercio, industria de la construcción, transporte, comunicación y servicios. Cuya integración se muestra en la tabla 4.7.

Tabla 4.7 Relación de empresas por sector en cabeceras municipales seleccionadas

CIUDAD	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS	TOTAL
Arriaga	3	0	2	5
Comitán	14	51	46	111
Pichucalco	1	13	7	21
Tapachula	39	250	122	411
Tonalá	2	3	94	99
Tuxtla Gutiérrez	588	1,448	887	2,923
Total	647	1,765	1,158	3,570

Fuente: Base de datos del SIEM de la SE

Determinación de la muestra

Considerando que se conoce el total de elementos que integran la población (población finita), se utilizó una proporción de la población del 50% con un nivel de significancia del 96% y un margen de error del 4%, obteniendo una muestra objetivo de 378 empresas distribuidas en las ciudades elegidas, cuyo número por cabecera municipal se aprecia en la tabla 4.8.

Tabla 4.8 Muestra objetivo de empresas seleccionadas por sector y municipio

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

Fuente: Base de datos del SIEM de la SE

El muestreo realizado fue estratificado por ciudad, utilizando como criterios de selección a todas aquellas empresas que tienen contratados como mínimo a diez empleados (criterio de inclusión) y se excluyeron del muestreo (criterio de exclusión), a las empresas del sector gubernamental; para la selección de las mismas se empleó una tabla de números rondón y a los encuestadores se les explicó la necesidad de que los cuestionarios fueran respondidos única y exclusivamente por propietarios, gerentes generales o equivalente o en su caso directores de personal.

El trabajo de campo permitió detectar algunas empresas que a pesar de estar registradas en el SIEM, no funcionan (9%) o en su detecto los propietarios se rehusaron a responder (5%) lo que derivó en la sustitución de las mismas, por una sola vez; al final las encuestas aplicadas representaron el 92.33% de la muestra objetivo, cuya integración se muestra en la tabla 4.9.

Tabla 4.9 Muestra objetivo de empresas seleccionadas por sector y municipio

CIUDAD	POBLACION	MUESTRA	ENCUESTAS
Arriaga	5	2	2
Comitán	111	12	12
Pichucalco	21	3	3
Tapachula	411	43	37
Tonalá	99	10	10
Tuxtla Gutiérrez	2,293	308	285
Total	3,570	378	349

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

En resumen, el muestreo realizado, presenta las características descritas en la tabla 4.10 en donde se aprecia que alcanzó la aplicación de 349 encuestas, distribuidas en seis municipios del Estado, desarrollado en el periodo Abril-Junio de 2012.

Tabla 4.10 Resumen del muestreo realizado con empresarios

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

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto

Metodología de análisis

Las variables investigadas tienen un nivel de medición que corresponden a datos ordinales, ya que están representados por conjuntos de etiquetas (muy necesario, necesario, poco necesario o no necesario) es decir, de acuerdo a la valoración realizada por los encuestados, que aun cuando “tienen valores relativos, se pueden ordenar o clasificar” (Lind, Marchal & Wathen, 2012).

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

A partir de este trabajo, se presentan los resultados por programa educativo; estructurado de la siguiente forma:

- Tratándose del programa de Administración la estructura que se observa es:
 - a) Caracterización de egresados por cohorte (se presentan resultados de seis cohortes) relacionados con la construcción del directorio básico de egresados, índices de satisfacción estudiantil y hábitos de estudio.
 - b) Posteriormente se presentan las trayectorias laborales y ubicación en el mercado laboral a dos años de ocurrido el egreso, que refiere los datos que arroja la etapa de seguimiento al primer panel de estudios seleccionado.
 - c) De esa misma etapa de seguimiento se presentan las opiniones que sobre los planes de estudio, emiten los egresados, analizado a dos años de haber concluido la licenciatura.
 - d) Mas adelante también se presentan los principales resultados que refieren la opinión de empresarios respecto a la licenciatura en Administración.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACION DE EGRESADOS POR COHORTE

5.1.1 EGRESADOS EN LOS CICLOS ESCOLARES: AGOSTO-DICIEMBRE 2009; ENERO-JUNIO 2010; AGOSTO-DICIEMBRE 2010.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los estudiantes egresados de la FCA, C-1 de la UNACH, tal como se presenta en la siguiente **Tabla 5.1** Egresados en los ciclos escolares: agosto-diciembre 2009; enero-junio 2010; agosto-diciembre 2010.

Pregunta o variable	Opciones de respuesta	Ago-Dic 2009	Ene-Jun 2010	Ago-Dic 2010
		Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)
Sexo:	Masculino:	42	38	34
	Femenino:	59	62	50
Estado civil:	Soltero:	92	93	94
	Casado:	8	6	6
	Unión libre:	-	1	-
	Divorciado:	-	-	-
Egresados que al concluir licenciatura tienen hijos:	Frecuencia:	10	14	5
Fuente de apoyo económico durante la licenciatura:	Padres:	76	81	87
	Trabajo:	17	16	11
	Otros:	7	3	2
Tiempo empleado para concluir la licenciatura(semestres):	Ocho:	-	-	-
	Nueve:	100	99	100
	Diez:	-	-	-
Obtención de becas durante el tiempo de estudios:	Si:	2	49	26
Participación en programa de intercambio académico:	Si:	7	1	2
Participación en proyectos de investigación durante la carrera:	Si:	40	39	43
Participación en congresos, seminarios, talleres, entre otros:	Si:	94	81	81
Participación dentro del programa de tutorías	Si:	18	37	29
Promedio de sesiones por semestre recibidas por participantes en el programa de tutorías:	0	-	93	100
	1	38	4	-
	2	25	1	-
	3	-	1	-
	Más de 3	37	-	-

Mercado Laboral y Demandas Empresariales a Egresados, como Indicadores de Calidad en una Organización Educativa. Caso: Egresados de la Licenciatura en Administración de la UNACH.

Calificación que el egresado otorga al programa de tutorías:	Excelente: Bueno: Regular: Malo:	3 8 30 59		21 - - 79
Estudiantes que al egresar cumplieron al 100% su servicio social:	Si:	94	94	96
Realización de prácticas profesionales:	Si:	24	24	25
Elección de modalidad de titulación:	Si:	93	97	100
Situación del proceso de titulación al concluir estudios:	Desconozco opciones: En trámite inicial: En proceso: Concluida:	7 30 50 13	5 9 69 17	- 23 74 4
Dominio del idioma ingles:	20% 40% 60% 80% 100%	50 31 13 6 -	37 32 22 6 2	33 41 13 5 2
Momento en que estudiaron inglés:	Antes de la licenciatura: Durante la licenciatura:	26 74	41 59	44 56
Escuela en donde estudiaron inglés:	Centro de autoacceso: Cursos curriculares: Escuela de lenguas: Autoaprendizaje: Otra institución:	5 44 32 3 16	14 51 9 3 23	13 38 8 10 31
Egresados que manifiestan dominar idioma adicional al inglés:	Frecuencia:	9	4	5
Egresados que trabajaron durante su etapa estudiantil:	Si:	56	43	38
Momento de inserción laboral durante la carrera:	Periodo inicial: Periodo intermedio: Periodo final: Toda la carrera:	14 31 24 31	37 16 17 30	44 16 25 15
Relación entre trabajo desempeñado y licenciatura estudiada:	Si: No: Moderadamente:	61 39 -	83 17 -	69 31 -
Egresados que trabajan en el momento de concluir estudios:	Frecuencia:	28	29	25
Medio utilizado con mayor frecuencia para obtener trabajo:	Bolsa de trabajo: Recomendación: Anuncios de la	16 60	24 56	14 43

	FCA:	-	-	-
	Internet:	4	8	5
	Periodico,radio	20	12	5
Sector del trabajo desempeñado al egresar:	Privado:	68	64	52
	Publico:	32	24	43
	Cuenta propia:	-	12	5
Sector específico al que corresponde el trabajo actual:	Comercio:	40	36	28
	Turismo:	-	-	-
	Construcción:	8	12	5
	Asesoría empresarial:	8	16	5
	Gobierno:	28	4	19
	Manufactura:	-	-	-
	Recursos naturales:	4	4	24
	TIC's	-	4	-
	Otros:	12	24	19
Relación entre trabajo actual y licenciatura estudiada:	Si:	68	72	81
	No:	24	4	10
	moderadamente	8	24	9
Consideras que has desarrollado el perfil de egreso de la licenciatura estudiada:	Si:	52	76	51
	No:	12	3	31
	Moderadamente:	36	21	28
<u>¿Cómo consideras tus habilidades adquiridas durante la licenciatura para:</u> Administrar?	Excelente:	35	64	39
	Buena:	59	26	56
	Regular:	5	10	5
	Mala:	1	-	-
	Dirigir?			
	Excelente:	39	49	30
	Buena:	47	37	56
	Regular:	13	14	12
	Mala:	1	-	2
Identificar y localizar información pertinente?	Excelente:	34	57	31
	Buena:	45	34	57
	Regular:	19	9	12
	Mala:	2	-	-
Diagnosticar y detectar problemas?	Excelente:	34	48	26
	Buena:	51	39	56
	Regular:	14	13	14
	Mala:	1	-	4
Aplicar conocimientos en actividades prácticas?	Excelente:	34	54	24
	Buena:	54	39	61
	Regular:	10	6	13
	Mala:	2	1	2
Aplicar conocimientos en la investigación?	Excelente:	18	47	26
	Buena:	56	37	52
	Regular:	20	16	21
	Mala:	6	-	1
Solucionar problemas?	Excelente:	27	49	32
	Buena:	55	41	52
	Regular:	17	9	15
	Mala:	1	1	1
Tomar decisiones?	Excelente:	33	49	43

	Buena:	53	40	49
	Regular:	14	10	6
	Mala:	-	1	2
Trabajar en equipo?	Excelente:	45	67	46
	Buena:	47	29	48
	Regular:	7	3	6
	Mala:	1	1	-
Relacionarse públicamente?	Excelente:	45	54	43
	Buena:	43	33	49
	Regular:	11	11	8
	Mala:	1	2	-
Comunicarse en forma oral, escrita y/o grafica?	Excelente:	28	60	29
	Buena:	61	29	59
	Regular:	11	11	12
	Mala:	-	-	-
Procesar y analizar información?	Excelente:	32	50	20
	Buena:	48	41	69
	Regular:	19	9	11
	Mala:	1	-	-
Razonar lógica y analíticamente?	Excelente:	35	54	27
	Buena:	50	39	57
	Regular:	14	7	13
	Mala:	1	-	3
¿Cómo consideras el plan de estudios de tu carrera?	Excelente:	16	36	42
	Buena:	39	50	46
	Regular:	41	9	7
	Mala:	4	6	6
¿Cómo consideras las instalaciones de la FCA C1?	Excelente:	6	9	6
	Buena:	19	23	24
	Regular:	57	40	50
	Mala:	18	28	20
¿Cómo consideras las instalaciones en laboratorios?	Excelente:	4	13	13
	Buena:	22	24	23
	Regular:	52	43	50
	Mala:	22	20	14
¿Cómo consideras las prácticas en laboratorios?	Excelente:	13	17	13
	Buena:	45	27	23
	Regular:	39	37	50
	Mala:	3	19	14
¿Cómo consideras el servicio bibliotecario de la FCA?	Excelente:	8	21	24
	Buena:	43	39	38
	Regular:	42	34	32
	Mala:	7	6	6
¿Cómo consideras la disponibilidad de equipo de cómputo?	Excelente:	18	20	19
	Buena:	37	29	32
	Regular:	34	40	41
	Mala:	11	11	8
¿Cómo consideras el servicio de internet?	Excelente:	7	17	17
	Buena:	28	36	37
	Regular:	41	31	38
	Mala:	24	16	8
¿Cómo consideras la	Excelente:	8	14	17

disponibilidad de material y equipo didáctico?	Buena:	32	30	27
	Regular:	41	40	46
	Mala:	19	16	10
¿Cómo consideras la atención de problemas académicos?	Excelente:	8	16	12
	Buena:	30	33	34
	Regular:	42	44	44
	Mala:	20	7	10
¿Cómo consideras la atención de problemas administrativos?	Excelente:	7	13	17
	Buena:	44	33	38
	Regular:	41	40	36
	Mala:	8	14	9
¿Volverías a estudiar en la facultad?	Si:	95	96	89
¿La misma carrera?	Si:	82	77	80
Egresados con. Aspiración de seguir estudiando	Si:	99	99	100
Currículo actualizado:	Si:	74	81	75
Que conocen los posgrados de la FCA:	Si:	30	46	57
Plan de vida profesional a largo plazo:	Si:	80	86	88

Fuente: Resultados de la Investigación de campo.

5.1.2 EGRESADOS EN LOS CICLOS ESCOLARES: ENERO-JUNIO 2011; AGOSTO-DICIEMBRE 2011; ENERO-JUNIO 2012.

Tabla 5.2 Egresados en los ciclos escolares: Enero-Junio 2011; Agosto-Diciembre 2011; Enero-Junio 2012.

Pregunta o variable	Opciones de respuesta	Ene-Jun 2011	Ago-Dic 2011	Ene-Jun 2012
		Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)
Sexo:	Masculino:	40	36	51
	Femenino:	49	56	69
Estado civil:	Soltero:	88	86	92
	Casado:	10	9	7
	Unión libre:	2	4	1
	Divorciado:	-	1	-
Egresados que al concluir licenciatura tienen hijos:	Frecuencia:	11	10	9
Fuente de apoyo económico durante la licenciatura:	Padres:	81	75	83
	Trabajo:	13	16	17
	Otros:	6	9	-
Tiempo empleado para concluir la	Ocho:	-	-	3
	Nueve:	100	100	96

licenciatura(semestres):	Diez:	-	-	1
Obtención de becas durante el tiempo de estudios:	Si:	40	28	8
Participación en programa de intercambio académico:	Si:	3	2	4
Participación en proyectos de investigación durante la carrera:	Si:	21	49	24
Participación en congresos, seminarios, talleres, entre otros:	Si:	62	87	79
Participación dentro del programa de tutorías	Si	26	50	36
Promedio de sesiones por semestre recibidas por participantes en el programa de tutorías:	0 1 2 3 Más de 3	98 2 - - -	96 2 2 - -	98 1 1 - -
Calificación que el egresado otorga al programa de tutorías:	Excelente: Bueno: Regular: Malo:	21 - 1 78	48 1 - 51	35 1 - 64
Estudiantes que al egresar cumplieron al 100% su servicio social:	Si:	93	95	91
Realización de prácticas profesionales:	Si:	22	28	31
Elección de modalidad de titulación:	Si:	98	96	99
Situación del proceso de titulación al concluir estudios:	Desconozco opciones: En trámite inicial: En proceso: Concluida:	- 33 66 1	- 34 66 -	- 32 62 2
Dominio del idioma ingles:	20% 40% 60% 80% 100%	23 43 19 8 5	30 38 27 4 1	18 41 27 9 5
Momento en que estudiaron inglés:	Antes de la licenciatura: Durante la licenciatura:	58 42	50 50	48 52
Escuela en donde estudiaron inglés:	Centro de autoacceso: Cursos curriculares: Escuela de lenguas:	6 40 20	17 30 10	7 36 18

Mercado Laboral y Demandas Empresariales a Egresados, como Indicadores de Calidad en una Organización Educativa. Caso: Egresados de la Licenciatura en Administración de la UNACH.

	Autoaprendizaje:	5	16	10
	Otra institución:	29	27	29
Egresados que manifiestan dominar idioma adicional al inglés:	Frecuencia:	2	7	4
Egresados que trabajaron durante su etapa estudiantil:	Si:	37	52	59
Momento de inserción laboral durante la carrera:	Periodo inicial:	58	46	43
	Periodo intermedio:	15	21	25
	Periodo final:	9	17	10
	Toda la carrera:	18	16	22
Relación entre trabajo desempeñado y licenciatura estudiada:	Si:	91	90	84
	No:	9	10	16
	Moderadamente:	-	-	-
Egresados que trabajan en el momento de concluir estudios:	Frecuencia:	30	40	47
Medio utilizado con mayor frecuencia para obtener trabajo:	Bolsa de trabajo:	52	35	39
	Recomendación:	37	36	43
	Anuncios de la FCA:	-	3	3
	Internet:	11	11	-
	Periódico, radio:	-	15	15
Sector del trabajo desempeñado al egresar:	Privado:	52	42	57
	Público:	48	52	37
Sector específico al que corresponde el trabajo actual:	Cuenta propia:	-	6	6
	Comercio:	15	32	26
	Turismo:	-	-	-
	Construcción:	4	3	4
	Asesoría empresarial:	7	5	11
	Gobierno:	15	19	9
	Manufactura:	4	-	-
	Recursos naturales:	22	22	24
	TIC's:	-	3	-
	Otro:	33	16	26
Relación entre trabajo actual y licenciatura estudiada:	Si:	96	81	
	No:	-	3	
	moderadamente:	4	16	
Consideras que has desarrollado el perfil de egreso de la licenciatura estudiada:	Si:	76	88	
	No:	1	1	
	Moderadamente:	23	11	
<u>¿Cómo consideras tus habilidades adquiridas durante la licenciatura para:</u>	Excelente:	60	61	58
	Buena:	39	38	39
	Regular:	1	1	2
	Mala:	-	-	1
Administrar?				

Dirigir?	Excelente:	52	48	
	Buena:	46	48	
	Regular:	2	4	
	Mala:	-	-	
Identificar y localizar información pertinente?	Excelente:	46	41	37
	Buena:	43	55	58
	Regular:	11	4	4
	Mala:	-	-	1
Diagnosticar y detectar problemas?	Excelente:	49	42	38
	Buena:	45	48	59
	Regular:	6	10	2
	Mala:	-	-	1
Aplicar conocimientos en actividades prácticas?	Excelente:	54	50	47
	Buena:	38	45	48
	Regular:	8	5	4
	Mala:	-	-	1
Aplicar conocimientos en la investigación?	Excelente:	42	39	38
	Buena:	45	49	51
	Regular:	12	11	10
	Mala:	1	1	1
Solucionar problemas?	Excelente:	50	53	40
	Buena:	43	41	56
	Regular:	7	6	3
	Mala:	-	-	1
Tomar decisiones?	Excelente:	55	54	51
	Buena:	43	41	42
	Regular:	2	5	6
	Mala:	-	-	1
Trabajar en equipo?	Excelente:	60	68	67
	Buena:	31	26	30
	Regular:	9	6	2
	Mala:	-	-	1
Relacionarse públicamente?	Excelente:	57	60	47
	Buena:	35	29	48
	Regular:	8	11	4
	Mala:	-	-	1
Comunicarse en forma oral, escrita y/o grafica?	Excelente:	50	49	47
	Buena:	42	29	50
	Regular:	8	11	3
	Mala:	-	-	-
Procesar y analizar información?	Excelente:	51	40	40
	Buena:	47	58	56
	Regular:	2	2	3
	Mala:	-	-	1
Razonar lógica y analíticamente?	Excelente:	51	55	45
	Buena:	41	38	49
	Regular:	7	7	5
	Mala:	1	-	1
¿Cómo consideras el plan de estudios de tu carrera?	Excelente:	29	20	15
	Buena:	57	62	48
	Regular:	12	17	34
	Mala:	2	1	3
¿Cómo consideras las	Excelente:	20	8	9

instalaciones de la FCA?	Buena:	21	29	37
	Regular:	44	52	46
	Mala:	15	11	8
¿Cómo consideras las instalaciones en laboratorios?	Excelente:	21	2	10
	Buena:	20	35	24
	Regular:	40	46	47
	Mala:	19	17	19
¿Cómo consideras las prácticas en laboratorios?	Excelente:	23	7	9
	Buena:	18	33	23
	Regular:	34	43	43
	Mala:	25	17	25
¿Cómo consideras el servicio bibliotecario de la FCA?	Excelente:	34	33	21
	Buena:	36	47	47
	Regular:	26	18	22
	Mala:	4	2	10
¿Cómo consideras la disponibilidad de equipos de cómputo?	Excelente:	29	24	18
	Buena:	23	35	25
	Regular:	29	28	36
	Mala:	19	13	21
¿Cómo consideras el servicio de internet?	Excelente:	26	16	16
	Buena:	28	30	28
	Regular:	30	38	36
	Mala:	16	16	20
¿Cómo consideras la disponibilidad de material y equipo didáctico?	Excelente:	25	16	10
	Buena:	28	37	36
	Regular:	44	39	39
	Mala:	3	8	15
¿Cómo consideras la atención de problemas académicos?	Excelente:	26	18	13
	Buena:	33	49	33
	Regular:	31	27	46
	Mala:	10	6	8
¿Cómo consideras la atención de problemas administrativos?	Excelente:	27	20	10
	Buena:	37	40	35
	Regular:	28	33	42
	Mala:	8	7	13
¿Volverías a estudiar en la facultad?	Si:	94	70	89
¿La misma carrera?	Si:	83	86	81
Egresados con. Aspiración de seguir estudiando	Si:	96	92	100
Currículo actualizado:	Si:	76	48	72
Que conocen los posgrados de la FCA:	Si:	52	100	62
Plan de vida profesional a largo plazo:	Si:	94	87	89

Fuente: Resultados de la Investigación de campo

En esencia, quienes estudian Administración en la FCA, C1 de la UNACH (al menos las seis cohortes aquí reportadas), mayoritariamente pertenecen al género femenino (en promedio 57%) egresan solteros (solo 9% señaló un estado civil distinto a la soltería) cerca del 10% manifiestan tener descendientes; para realizar sus estudios cuentan con el apoyo de sus padres (80%) y cerca del 15% se sostiene trabajando; 25% de ellos, en algún momento de su carrera disfrutó alguna beca y aproximadamente y aproximadamente el 3% participó en los programas de movilidad académica de la universidad.

Durante sus estudios, más de una tercera parte (36%) participó en algún proyecto de investigación y 80% manifiesta asistencias a congresos, seminarios, talleres y otras actividades extracurriculares, aunque casi una tercera parte señala haber participado en el programa de tutorías, el número de sesiones por semestre no es significativo y en general el programa tutorial es mal evaluado.

Cuando finalizan sus estudios casi todos (94%) han realizado el servicio social, cerca del 26% expresan haber realizado durante sus estudios, prácticas profesionales; más del 98% han elegido una modalidad de titulación, de estos cerca del 65% señala la situación de este trámite se encuentra en proceso y solo el 6% manifiesta que lo ha concluido.

Aunque todos aceptan poseer conocimientos del sistema inglés, no es significativo el porcentaje de quienes consideran dominarlo, asimismo mayoritariamente señalan que lo han estudiado durante la licenciatura, siendo los cursos curriculares ofrecidos por la facultad la principal opción ejercida y solo el 5% manifiesta tener dominio de algún otro idioma adicional al inglés.

En promedio 48% respondió haber trabajado en algún momento de su vida estudiantil, de estos 22% dijo haber trabajado durante toda su carrera, 30% en el periodo inicial y 18% en el periodo final; en labores que guardan cierta relación con la carrera estudiada (cerca del 80%).

Al finalizar los estudios, más de la tercera parte de los egresados (34%) manifiesta estar trabajando en labores relacionadas con la carrera recién concluida (80%).

Para obtener trabajo, los egresados de este programa acuden con mayor frecuencia a las recomendaciones (46%), seguida de las bolsas de trabajo (30%); las empresas donde laboran, en su mayoría (56%) pertenecen al sector privado, dedicadas principalmente al comercio, a la explotación de los recursos naturales y a la asesoría empresarial. Cerca del 70% acepta haber desarrollado el perfil de egreso declarado por la licenciatura estudiada.

Cuando se les cuestiona acerca de ciertas habilidades adquiridas durante la licenciatura, a partir de la percepción construida individualmente; la mejor evaluada (excelente) es la relacionada con trabajar en equipo (59%), seguida de administrar con (53%) y relacionarse públicamente (51%), se consideran con buenas habilidades con respecto a procesar y analizar información (53%), diagnosticar y detectar problemas (50%), identificar y localizar pertinente (49%); las habilidades evaluadas como regulares tienen que ver con aplicar conocimientos en la investigación (15%), solucionar problemas (10%) y comunicarse de forma oral, escrita y gráfica (10%); es de resaltar que las trece habilidades planteadas, únicamente las de aplicar conocimientos en investigación (2%) y aplicar conocimientos en actividades prácticas (1%) se evaluaron como malas.

La siguiente tabla muestra los promedios obtenidos por habilidad y por cohorte, de acuerdo a la escala establecida en el instrumento:

Tabla 5.3 Promedios de todas las cohortes analizadas, por habilidad.

Habilidad para:	Excelente (%):	Buena (%):	Regular (%):	Mala (%):
Administrar:	53	43	4	0
Dirigir:	44	47	9	0
Identificar y localizar información pertinente:	41	49	10	0
Diagnosticar y detectar problemas:	40	50	10	0
Aplicar conocimientos en actividades prácticas:	44	48	7	1
Aplicar conocimientos en la investigación:	35	48	15	2
Solucionar problemas:	42	48	10	0
Tomar decisiones:	48	45	7	0
Trabajar en equipo:	59	35	6	0
Relacionarse públicamente:	51	40	9	0
Comunicarse en forma	45	45	10	0

oral, escrita y/o gráfica:				
Procesar y analizar información:	39	53	8	0
Razonar lógica y analíticamente:	45	46	9	0

Fuente: Resultados de la Investigación de campo.

Respecto a la evaluación que los egresados realizan sobre aspectos de organización académica y administrativa, los resultados de las seis cohortes muestran que los aspectos que alcanzan mayores menciones en la escala “Excelente” se relacionan con: Plan de estudios (26%), servicio bibliotecario (24%) y disponibilidad de equipos de cómputo (21%); en la escala “Buena” repite plan de estudios (50%), servicio bibliotecario (42%) y la atención de problemas administrativos (38%); como “Regular” se evalúan las instalaciones de la facultad (47%), instalaciones en laboratorios (46%) y la disponibilidad de material y equipo didáctico (42%); finalmente los aspectos que mayores menciones obtienen en la escala “Mala” tiene que ver con instalaciones en laboratorios (18%), prácticas en laboratorios (17%) y servicios de internet (16%).

Tabla 5.4 Promedio de las 10 opciones evaluadas.

Opinión sobre:	Excelente (%)	Buena (%)	Regular (%)	Mala (%)
Plan de estudios:	26	50	20	4
Instalaciones de la FCA	11	26	47	16
Instalaciones en laboratorios	11	25	46	18
Prácticas en laboratorios:	14	28	41	17
Servicio bibliotecario:	24	42	29	5
Disponibilidad de equipos de cómputo:	21	30	35	14
Servicio de internet:	17	31	36	16
Disponibilidad de material y equipo didáctico::	15	32	42	11
Atención de problemas académicos:	16	35	39	10
Atención de problemas administrativos:	16	38	37	9

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

En la parte del instrumento se plantean valoraciones generales sobre el proceso educativo recién concluido y algunas consideraciones para el futuro próximo, sobresaliendo que en promedio 89% de los egresados señalan que si estuviera en las manos la decisión, volverían a estudiar la FCA y 88% estudiarían en la carrera, asimismo, casi todos (98%) expresan el deseo de continuar estudiando, aunque solo el 61% conoce los posgrados que la propia FCA, C1 ofrece; 87% señala que cuenta con un plan de vida profesional a lo largo plazo y 71% expresa contar con su curriculum actualizado.

5.2 INDICES DE SATISFACCION

Tabla 5.5 Tabla de Satisfacción 2009-2010

INDICADORES DE SATISFACCIÓN	Ago-Dici 2009 (%)					Ene-Jun 2010 (%)					Ago-Dici 2010 (%)				
	TI	PS	S	BS	TS	TI	PS	S	BS	TS	TI	PS	S	BS	TS
Resultados globales:	1	15	40	33	11	0	1	57	31	10	0	8	55	30	7
Resultados por subdimension:															
Cumplimiento a necesidades básicas:	14	31	38	12	5	15	28	36	14	7	14	31	35	14	6
Servicios ofrecidos a estudiantes:	19	26	37	13	5	16	24	35	17	9	16	26	36	15	7
Seguridad vital:	20	33	37	8	2	20	23	38	11	7	22	26	35	12	5
Seguridad socioeconómica:	20	30	40	8	2	15	25	38	15	7	15	31	34	13	6
Seguridad emocional:	3	20	49	21	7	4	20	42	20	13	6	20	43	24	7
Pertenece a la institución o al grupo:	4	18	42	25	11	4	16	42	24	14	3	10	49	25	14
Sistema de trabajo:	10	29	35	21	5	8	21	43	20	8	13	22	40	19	6
Progreso o éxito personal:	3	11	38	37	11	2	9	38	29	21	6	14	40	29	41
Reconocimiento del éxito personal:	7	15	46	23	9	4	13	43	26	14	9	15	46	23	7
Por la autorrealización personal:	3	7	33	35	22	2	3	33	33	30	6	9	32	30	23

Significados: TI= Totalmente insatisfechos; PS= Poco satisfechos; S= Satisfechos; BS= Bastantes satisfechos; TS= Totalmente satisfechos

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Tabla 5.6 Índices de Satisfacción 2011 - 2012

INDICADORES DE SATISFACCIÓN	Ene-Jun 2011 (%)					Ago-Dici 2011 (%)					Ene-Jun 2012 (%)				
	TI	PS	S	BS	TS	TI	PS	S	BS	TS	TI	PS	S	BS	TS
Resultados globales:	0	11	42	36	11	0	3	46	43	8	0	5	56	35	4
Resultados Por subdimensión:															
Cumplimiento a necesidades básicas:	14	31	36	14	6	14	30	35	15	6	14	30	39	13	4
Servicios ofrecidos a estudiantes:	16	25	37	15	7	17	24	35	17	7	22	27	35	14	2
Seguridad vital:	22	27	35	12	5	17	28	37	14	3	18	25	41	13	2
Seguridad socioeconómica:	15	31	35	13	6	12	22	42	16	7	21	27	39	10	3
Seguridad emocional:	6	20	43	24	7	5	12	41	29	14	5	17	48	22	8
Pertenece a la institución o al grupo:	7	16	47	19	10	3	11	42	27	17	5	17	48	23	7
Sistema de trabajo:	12	22	41	19	6	5	18	44	25	8	10	23	44	19	4
Progreso o éxito personal:	6	14	41	28	11	1	8	40	35	16	2	10	39	36	13
Reconocimiento del éxito personal:	9	15	46	23	7	2	11	46	26	15	3	14	49	26	8
Por la autorrealización personal:	6	9	33	30	23	0	4	30	34	32	1	8	33	34	24

Significados: TI= Totalmente insatisfechos; PS= Poco satisfechos; S= Satisfechos; BS= Bastantes satisfechos; TS= Totalmente satisfechos

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

De acuerdo al instrumento aplicado a las seis generaciones aquí reportadas en general los agregados manifiestan altos niveles de satisfacción 9% se declaran totalmente satisfechos, 35% bastante satisfechos; 49% satisfechos y únicamente 7% se considera poco satisfecho.

A nivel de cada subdimensión, las que mayores grados de insatisfacción (totalmente insatisfechos o poco satisfechos) provocan, tiene que ver con: seguridad vital (47%), necesidades básicas (44%), seguridad socioeconómica (44%) y servicios ofrecidos a los estudiantes (43%).

Entretanto, las subdimensiones en donde los agregados expresan mayores niveles de satisfacción (totalmente satisfechos o bastantes satisfechos) están relacionadas autorrealización personal (59%), el progreso o éxito personal (46%), el sentido de pertenencia a la institución o al grupo (36%) y al reconocimiento del éxito personal (35%).

En la forma resumida, en la siguiente tabla puede observarse el concentrado de los promedios globales de las seis generaciones, a nivel general y por cada una de las diez subdimensiones que integran el instrumento aplicado.

Tabla 5.7 Promedios globales de las seis generaciones

INDICADORES DE SATISFACCIÓN	Promedio global de seis generaciones				
	TI	PS	S	BS	TS
Resultados globales:	0	7	49	35	9
Resultados Por subdimension:					
Cumplimiento a necesidades básicas:	14	30	37	14	5
Servicios ofrecidos a estudiantes:	18	25	36	15	6
Seguridad vital:	20	27	37	12	4
Seguridad socioeconómica:	16	28	38	13	5
Seguridad emocional:	6	18	44	23	9
Pertenece a la institución o al grupo:	4	15	45	24	12
Sistema de trabajo:	10	23	41	21	6
Progreso o éxito personal:	3	11	40	32	14
Reconocimiento del éxito personal:	6	13	46	25	10
Por la autorrealización personal:	3	7	31	33	26

Significados: TI= Totalmente insatisfechos; PS= Poco satisfechos; S= Satisfechos; BS= Bastantes satisfechos; TS= Totalmente satisfechos

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

5.3 HABITOS DE ESTUDIO

Tabla 5.8 Hábitos de Estudio 2009 - 2010

	1era. Generación (Ago-Dic'09)			2da. Generación (Ene-Jun '10)			3era. Generación (Ago-Dic'10)		
Resultado global (%)	A	R	I	A	R	I	A	R	I
	40	48	12	53	41	6	37	44	19
Resultados por variable (%) por cohorte									
Ambiente físico:	58	19	23	48	30	21	52	20	27
Estado fisiológico:	73	14	13	77	12	11	70	17	13
Distribución del tiempo:	37	17	45	35	33	32	33	29	38
Lectura:	67	20	13	74	15	11	58	29	13
Técnicas de estudio:	59	33	8	73	23	5	60	31	10
Preparación de pruebas:	50	22	28	73	17	11	55	30	15
Concentración:	57	27	16	74	15	11	48	20	32
Actitud hacia el estudio:	63	24	13	76	14	11	62	20	18

A= Hábitos adecuados; R= Hábitos regulares; I= Hábitos insuficientes

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Tabla 5.9 Hábitos de Estudio 2011 - 2012

	4ta. Generación (Ene-Jun '11)			5ta. Generación (Ago-Dic'11)			6ta. Generación (Ene-Jun '12)		
Resultado global (%)	A	R	I	A	R	I	A	R	I
	33	55	12	48	47	5	38	58	4
Resultados por variable (%) por cohorte									
Ambiente físico:	34	46	20	40	35	25	53	24	23
Estado fisiológico:	69	19	12	80	9	11	78	12	10
Distribución del tiempo:	36	25	39	39	24	37	31	25	44
Lectura:	56	31	12	71	20	9	73	18	9
Técnicas de estudio:	56	34	10	75	21	4	72	24	4
Preparación de pruebas:	58	25	17	65	20	15	61	24	15
Concentración:	57	20	22	67	14	17	63	21	16
Actitud hacia el estudio:	57	31	11	75	15	10	70	20	10

A= Hábitos adecuados; R= Hábitos regulares; I= Hábitos insuficientes

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Los datos numéricos que arroja la aplicación del instrumento relacionado con la medición de hábitos de estudios en egresados; señalan que en promedio 42% poseen hábitos aceptables, 49% regulares y 9% insuficientes; las tres variables en donde los egresados señalan mayor frecuencia de hábitos aceptables se relacionan con estado fisiológico (75%), lectura (67%) y actitud hacia el estudio (67%); mientras que entre los hábitos regulares que mayor destacan, figuran: ambiente físico (29%), distribución del tiempo (26%) y técnicas de estudio (28%).

A su vez, entre las mayores expresiones de hábitos inadecuados repiten la distribución del tiempo (39%), ambiente físico (23%) y la concentración (19%); de manera general la siguiente tabla, muestra los resultados promedio de las seis generaciones en forma global y a nivel variable.

Tabla 5.10 Resultados promedio de las seis generaciones en forma global y a nivel muy variable.

Concentrado global (%) seis generaciones			
Resultado global (%)	A	R	I
	42	49	9
Resultados promedio por variable (%) seis generaciones			
Ambiente físico:	48	29	23
Estado fisiológico:	75	14	12
Distribución del tiempo:	35	26	39
Lectura:	67	22	11
Técnicas de estudio:	66	28	7
Preparación de pruebas:	60	23	17
Concentración:	61	20	19
Actitud hacia el estudio:	67	21	12

A= Hábitos adecuados; R= Hábitos regulares; I= Hábitos insuficientes

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

5.4 TRAYECTORIAS LABORALES Y UBICACION EN EL MERCADO LABORAL A DOS AÑOS DE OCURRIDO EL EGRESO (COHORTE EGRESADA EN EL CICLO AGOSTO-DICIEMBRE 2009; CONTACTADA ENTRE AGOSTO-DICIEMBRE 2011)

5.4.1 VARIABLE: TRAYECTORIA Y UBICACION INICIAL EN EL MERCADO LABORAL

Tabla 5.11 Variable: Trayectoria y Ubicación inicial en el mercado laboral.

PREGUNTA: ¿Trabajaste durante el último año de estudios de licenciatura?		
RESPUESTAS:	SI (58.06%)	NO (41.94%)
PREGUNTA: Para quienes trabajaron: ¿En qué medida tu trabajo coincidía con tus estudios de licenciatura?		
RESPUESTAS:	NULA COINCIDENCIA	13.89%
	BAJA COINCIDENCIA	11.11%
	MEDIANA COINCIDENCIA	47.22%
	TOTAL COINCIDENCIA	27.78%
PREGUNTA: Al concluir tus estudios ¿Buscaste activamente trabajo? (Interesa tu respuesta aunque ya estuvieras trabajando)		
RESPUESTAS:	SI (79.03%)	NO (20.97%)
PREGUNTA: Tiempo en que llevo conseguir el primer empleo una vez que concluiste tus estudios de licenciatura (empleo cuya duración mínima haya sido de tres meses)		
RESPUESTAS:	MENOS DE 6 MESES	67.35%
	ENTRE 6 MESES Y 1 AÑO	22.45%
	ENTRE 1 Y 2 AÑOS	4.08%
	NO ENCONTRE Y SEGUI EN EL MISMO EMPLEO	4.08%
	NO ENCONTRE EMPLEO Y QUEDE DESEMPLEADO	0%
	OTRO	2.04%
PREGUNTA: Solo para quienes tuvieron demoras y dificultades en la búsqueda de empleo: ¿A qué atribuyes la demora y/o las dificultades para conseguir empleo al concluir tus estudios? (Señala solo una, la que consideras más importante)		
RESPUESTAS:	ESCASA EXPERIENCIA LABORAL	75%
	LA CARRERA ES POCO CONOCIDA	0%
	MI SITUACIÓN PERSONAL LO DIFICULTÓ	0%
	OFERTAS DE TRABAJO POCO ATRACTIVAS	25%
	OTRA	0%
PREGUNTA: Para quienes buscaron y encontraron trabajo al concluir sus estudios. ¿Cuál fue el principal medio a través del cual encontraste trabajo al concluir tus estudios?		
RESPUESTAS:	BOLSA DE TRABAJO	20.41%
	ANUNCIOS EN EL PERIÓDICO	12.24%
	INVITACIÓN EXPRESA DE UN AMIGO O UNA INSTITUCIÓN	16.33%
	RECOMENDACIÓN DE AMIGOS DE LICENCIATURA	4.08%
	RECOMENDACIÓN DE UN PROFESOR	0%

	RECOMENDACIÓN DE UN AMIGO O UN FAMILIAR	24.49%
	RELACIONES HECHAS EN EMPLEOS ANTERIORES	0%
	CREACIÓN DE EMPRESA DESPACHO O NEGOCIO PROPIO	0%
	INTEGRACIÓN A NEGOCIO FAMILIAR	4.08%
	RELACIÓN DERIVADA DE SERVICIO SOCIAL	6.12%
	OTRO	12.24%
PREGUNTA: ¿Cuál fue el requisito formal que más influyó para conseguir el trabajo? Marca solo uno:		
RESPUESTAS:	ESTAR TITULADO DE LICENCIATURA	39.53%
	APROBAR EXAMEN DE SELECCIÓN	16.28%
	PASAR UNA ENTREVISTA FORMAL	44.19%
PREGUNTA: En tu opinión ¿Cómo influyeron los siguientes factores en la obtención de empleo?		
RESPUESTAS:	FACTOR	FACILITO INFLUYO POCO DIFICULTO
	PRESTIGIO DE LA FCA, CI DE LA UNACH	53.06% 46.94% 0%
	BUENA ACEPTACION DE LA CARRERA EN EL MERCADO LABORAL	42.86% 55.10% 2.04%
	COINCIDENCIA DE LA CARRERA CON LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN	53.06% 40.82% 6.12%
	EXPERIENCIA LABORAL PREVIA	36.73% 44.90% 18.37%
	EDAD	38.78% 59.18% 2.04%
	GENERO	24.49% 69.39% 6.12%
	RESPONSABILIDADES FAMILIARES (POR EJEMPLO: HIJOS,ESTAR CASADO)	12.24% 85.71% 2.04%
	OTRA	0% 0% 0%
PREGUNTA: Solo para aquellos que no buscaron empleo al concluir sus estudios de licenciatura ¿Cuál es la razón principal por la que no buscarte empleo? (marca solo una opción)		
RESPUESTAS:	YA TENIA TRABAJO	53.85%
	DECIDÍ CONTINUAR ESTUDIANDO	7.69%
	POR RAZONES PERSONALES	38.46%
PREGUNTA: En el trabajo obtenido al egresar, ¿Te desempeñaste cómo?		
RESPUESTAS:	PROPIETARIO	4.08%
	TRABAJADOR INDEPENDIENTE	2.04%
	EMPLEADO	93.88%
PREGUNTA: El puesto que ocupaste era		
RESPUESTAS:	DIRECTOR GENERAL	0%
	DUEÑO, SOCIO DE EMPRESA, DESPACHO O RANCHO	6.12%
	PROFESIONAL INDEPENDIENTE	0%

	GERENTE/DIRECTOR DE ÁREA	4.08%
	SUBGERENTE/DIRECTOR DE ÁREA	0%
	JEFE DE DEPARTAMENTO	0%
	EJECUTIVO DE CUENTA	0%
	JEFE DE OFICINA/SECCIÓN/ÁREA	4.08%
	EMPLEADO PROFESIONAL	26.53%
	SUPERVISOR	0%
	ANALISTA ESPECIALIZADO/TÉCNICO	4.08%
	VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTO	6.12%
	ASISTENTE	10.20%
	AYUDANTE	2.04%
	POR CUENTA PROPIA NO PROFESIONAL	0%
	EMPLEADO NO PROFESIONAL	6.12%
	AUXILIAR	24.49%
	OTRO	6.12%
PREGUNTA: ¿El tamaño de la empresa era?		
RESPUESTAS:	HASTA 15 EMPLEADOS	40.82%
	ENTRE 16 Y 100 EMPLEADOS	14.29%
	ENTRE 101 Y 250 EMPLEADOS	16.33%
	MAS DE 250 EMPLEADOS	28.57%
PREGUNTA: ¿El tiempo de contratación que tenías era?		
RESPUESTAS:	POR TIEMPO DETERMINADO	32.65%
	POR OBRA DETERMINADA	2.04%
	POR TIEMPO INDETERMINADO	61.22%
	OTRO	4.08%
PREGUNTA: ¿El régimen de la organización en donde trabajas era?		
RESPUESTAS:	PÚBLICA	28.57%
	PRIVADA	71.43%
PREGUNTA: ¿Cuál era tu ingreso mensual neto? (incluyendo bonos y prestaciones)		
RESPUESTAS:	1,00-3,000	28.57%
	3,001-6,000	42.86%
	6,001-9,000	22.45%
	9,001-12,000	6.12%
PREGUNTA: ¿El número de horas promedio que laborabas a la semana?		
RESPUESTAS:	1-10 HORAS	8.16%
	11-20 HORAS	0%
	21-30 HORAS	10.20%
	31-40 HORAS	32.65%
	41-50 HORAS	26.53%
	51-60 HORAS	22.45%
PREGUNTA: ¿En qué medida coincidía tu actividad laboral con tus estudios de licenciatura?		

RESPUESTAS:	NULA COINCIDENCIA	12.24%
	BAJA COINCIDENCIA	25%
	MEDIANA COINCIDENCIA	51.02%
	TOTAL COINCIDENCIA	25%
PREGUNTA: ¿Sector económico de la organización en que trabajabas?		
RESPUESTAS:	AGRÍCOLA/GANADERO/SILVÍCOLA	0%
	INDUSTRIA EXTRACTIVA	0%
	INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN	0%
	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	4.08%
	COMERCIO	22.49%
	SERVICIOS BANCARIOS, FINANCIEROS	12.24%
	TRANSPORTE/COMUNICACIONES	2.04%
	TURISMO	4.08%
	EDUCACIÓN	8.16%
	SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS	14.29%
	SERVICIOS DE SALUD	4.08%
	SERVICIOS DE GOBIERNO	16.33%
	OTRO	12.24%

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Con relación a la trayectoria y ubicación inicial en el mercado laboral, los egresados de este programa a dos años de haber concluido con sus estudios de licenciatura, expresan que:

- ✓ 58% trabajó durante el último año de su vida estudiantil, en labores que al menos mantenían mediana (47%) o total coincidencia (28%).
- ✓ El momento de egresar, 79% buscó activamente trabajo y de estos 67% lo encontró en menos de seis meses y 22% entre seis meses y un año; los que señalan que no encontraron trabajo, indican que es la falta de experiencia laboral el mayor obstáculo para conseguirlos y los medios utilizados para acceder a él lo constituyen las recomendaciones de amigos o familiares (24%), seguidos de bolsas de trabajo (20%).
- ✓ Los requisitos formales que a juicio de los egresados más influyeron para obtener trabajo fueron: aprobar una entrevista formal (44%) y contar con el título de licenciatura (40%).
- ✓ Para obtener empleo, los egresados de esta generación señalan como aspectos que facilitan conseguirlo: la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa y el prestigio de la FCA; entre los que dificultan, sobresale la escasa experiencia laboral previa (18%).

- ✓ Respecto a egresados que no buscaron empleo a concluir sus estudios de licenciatura, manifiestan que contar con un trabajo previo fue la principal razón por la que no lo buscaron (54%), seguidos de razones personales (38%).
- ✓ El trabajo que obtienen los egresados de este programa, al concluir sus estudios es como empleados (94%), en empresas pequeñas (41%) siendo la denominación “Empleado profesional” la de mayor menciones; mientras que solo 6% manifestó ser propietario o trabajador independiente; son contratados por tiempo indeterminado (61%), mayoritariamente en organizaciones privadas (71%).
- ✓ En su mayoría percibieron salarios que no sobrepasaron 3.25 veces el salario mínimo (71%) y cerca de la mitad (49%) señalaron que el número de horas promedio que dedicaban a ese primer trabajo era mayor a 40 horas.
- ✓ El trabajo desempeñado tenía mediana coincidencia con los estudios recién concluidos (51%) y total coincidencia en el 25% de los casos, por sector económico, los empleadores que más destacan son los dedicados al comercio (22%), gobierno (16%) y servicios profesionales y técnicos (14%).

5.4.2 VARIABLE: EMPLEO ACTUAL

Tabla 5.12 Variable: Empleo Actual

PREGUNTA: ¿Trabajas actualmente?		
RESPUESTAS:	SI (87. 10%)	NO (12.90%)
PREGUNTA: ¿En este trabajo eres?		
RESPUESTAS:	PROPIETARIO	7.41%
	TRABAJADOR INDEPENDIENTE	3.70%
	EMPLEADO	88.89%
PREGUNTA: ¿El puesto que ocupas actualmente es?		

RESPUESTAS:	DIRECCION GENERAL	0%
	DUEÑO, O SOCIO DE EMPRESA, DESPACHO, RANCHO	5.56%
	PROFESIONAL INDEPENDIENTE	0%
	GERENTE/DIRECTOR DE AREA	3.70%
	SUBGERENTE/SUBDIRECTOR DE AREA	3.70%
	JEFE DE DEPARTAMENTO	3.70%
	EJECUTIVO DE CUENTA	1.85%
	JEFE DE OFICINA/SECCION/AREA	9.26%
	EMPLEADO PROFECIONAL	20.37%
	SUPERVISOR	1.85%
	ANALISTA ESPECIALIZADO/TECNICO	9.26%
	VENCEDOR EN ESTABLECIMIENTO	1.85%
	ASISTENTE	7.41%
	AYUDANTE	0%
	POR CUENTA PROPIA NO PROFECIONAL	1.85%
	EMPLEADO NO PROFECIONAL	3.70%
	AUXILIAR	18.52%
	OTRO	7.41%
PREGUNTA: ¿En tamaño de la empresa es?		
RESPUESTAS:	HASTA 15 EMPLEADOS	24.07%
	ENTRE 16 Y 100 EMPLEADOS	12.96%
	ENTRE 101 Y 250 EMPLEADOS	18.52%
	MAS DE 250 EMPLEADOS	44.44%
PREGUNTA: Señala el tipo de contratación que tienes		
RESPUESTAS:	POR TIEMPO DETERMINADO	20.37%
	POR OBRA DETERMINADA	0%
	POR TIEMPO INDETERMINADO	70.37%
	OTRO	9.25%
PREGUNTA: ¿El régimen de la organización donde trabajas es?		
RESPUESTAS:	PUBLICA	31.48%
	PRIVADA	68.52%
PREGUNTA: ¿Cuál es tu ingreso mensual neto? (Incluyendo bonos y prestaciones)		
RESPUESTAS:	1,000-3,000	7.41%
	3,001-6,000	37.04%
	6,001-9,000	35.19%
	9,000-12,000	20.37%

PREGUNTA: ¿El numero promedio de horas promedio que laboras a la semana?		
RESPUESTAS:	1-10 HORAS	6.82%
	11-20 HORAS	0%
	21-30 HORAS	6.82%
	31-40 HORAS	36.36%
	41-50 HORAS	36.36%
	51-60 HORAS	13.64%
PREGUNTA: ¿En qué medida coincide tu actividad laboral con tus estudios de licenciatura?		
RESPUESTAS:	NULA COINCIDENCIA	9.26%
	BAJA COINCIDENCIA	14.81%
	MEDIANA COINCIDENCIA	40.74%
	TOTAL COINCIDENCIA	35.19%
PREGUNTA: ¿Sector económico de la organización en que trabajas?		
RESPUESTAS:	AGRICOLA/GANADEROS/SILVICOLA	0%
	INDUSTRIA EXPECTATIVA	0%
	INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION	0%
	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION	12.96%
	COMERCIO	24.07%
	SERVICIOS BANCARIOS, FINANCIEROS	12.96%
	TRANSPORTE/COMUNICACIONES	1.85%
	TURISMO	0%
	EDUCACION	9.26%
	SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS	3.70%
	SERVICIOS DE SALUD	5.56%
	SERVICIOS DE GOBIERNO	22.22%
	OTRO	7.41%
PREGUNTA: ¿La principal actividad que desempeñas es?		
RESPUESTAS:	DIRECCION	7.41%
	COORDINACION	1.85%
	DIRECCION DE PROYECTOS	0%
	COORDINACION DE PROYECTOS	1.85%
	DIRECCION DE OBRAS	0%
	COORDINACION DE OBRAS	0%
	ANALISIS DE SISTEMAS	3.70%
	PLANEACION	1.85%
	PROGRAMACION	0%
	EVALUACION	0%
	SUPERVISION	3.70%
	MANTENIMIENTO	0%
	DIAGNOSTICO	0%
	INVESTIGACION	0%
	ANALISIS FINANCIEROS	5.56%

	CAPACITACION	0%
	ASESORIA ESPECIALIZADA	3.70%
	CONSULTORÍA	0%
	ASESORÍA TÉCNICA	1.85%
	COMERCIALIZACION	0%
	VENTANAS	1.85%
	DESARROLLO DE PRODUCTOS	0%
	CONTROL DE CALIDAD	0%
	TRABAJO EDITORIAL	0%
	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN	0%
	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	42.59%
	PUBLICIDAD	0%
	ATENCION A CLIENTES	7.41%
	CALCULO DE IMPUESTO	0%
	OTRA	16.67%
PREGUNTA: Medio principal a través del cual encontraste tu empleo actual (marca solo una opción)		
RESPUESTAS:	BOLSA DE TRABAJO	7.41%
	ANUNCIOS EN EL PERIODICO	11.11%
	INVITACION EXPRESA DE UN AMIGO O INSTITUCION	7.41%
	RECOMENDACIONES DE AMIGOS DE LICENCIATURA	1.85%
	RECOMENDACIONES DE UN PROFESOR	0%
	RECOMENDACIONES DE UN AMIGO O FAMILIAR	38.89%
	RELACIONES HECHAS EN EMPLEOS ANTERIORES	9.26%
	CREACION DE EMPRESA, DESPACHO O NEGOCIO PROPIO	1.85%
	INTEGRACION A NEGOCIO FAMILIAR	9.26%
	RELACION DERIVADA DEL SERVICIO SOCIAL	5.56%
	OTRO	7.41%
PREGUNTA: Si comparas el puesto que ocupaste en tu empleo posterior al egreso, con el que ocupas actualmente, consideras que:		
RESPUESTAS:	MEJORASTE	56.76%
	ESTAS IGUAL	16.22%
	EMPEORASTE	0%
	NO ESPECIFICA	2.70%
	NO APLICA	24.32%
PREGUNTA: Si comparas el nivel de ingreso mensual con el actual, consideras que:		
RESPUESTAS:	MEJORASTE	67.57%
	ESTAS IGUAL	10.81%
	EMPEORASTE	2.70%
	NO ESPECIFICA	2.70%
	NO APLICA	16.22%

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Respecto a las características que muestra la ubicación laboral de egresados en el momento en que fueron contactados (dos años posteriores a egresar), destacan:

- ✓ 87% de los egresados señalo que trabajaban en el momento de la entrevista, mayoritariamente como empleados (89%), prevaleciendo la denominación de “Empleo profesional” (20%), “Auxiliar” (19%) seguido de “Jefe de oficina” y “Analista especializado/técnico”, ambos con 9.26%; en empresas que cuentan con más de 250 empleados (44%) y otra parte importante, en empresas pequeñas de hasta 15 trabajadores (24%).
- ✓ Están contratados por tiempo indeterminado (70%), en su mayoría en entidades privadas (69%) y se observa una leve mejoría en las percepciones salariales, pues aun cuando 48% señala obtener hasta 3.25 veces el salario, un buen número de ello (35%) se ubica entre 3.25 y cinco salarios mínimos y una quinta parte (20%) manifiestan obtener entre 5 y 6.5 salarios mínimos.
- ✓ La mitad de ello labora más de 40 horas, desempeñando actividades que respecto a la carrera que estudiada, al menos guardan mediana coincidencia (41%) o total coincidencia en el 35% de los casos.
- ✓ El principal sector empleador es el comercio (24%) y el sector gobierno (22%); desempeñando fundamentalmente actividades administrativas (43%).
- ✓ Para encontrar empleo los egresados de este programa, acuden a recomendaciones de familiares o amigos (39%) y anuncios en el periódico (11%).
- ✓ Comparado con el empleo inicial obtenido cuando ocurrió el egreso, en el momento de contactarlos, (dos posteriores al mismo), más de la mitad (57%) considera que ha mejorado, situación que se corresponde con la mejoría que manifiestan (68%) respecto a las remuneraciones percibidas.

5.5 OPINIONES SOBRE PLAN DE ESTUDIOS CURSADO A DOS AÑOS DE OCURRIDO EL EGRESO:

5.5.1 OPINION DE LA ORGANIZACION INSTITUCIONAL

Nos interesa tu opinión en torno a la calidad de los servicios que a continuación se enlistan:

Tabla 5.13 Opinión en torno a la calidad de los servicios.

¿Qué tan satisfecho estas con los siguientes aspectos?	PONDERACIÓN
La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura	2.34
La posibilidad de realizar ideas propias	2.75
El reconocimiento profesional alcanzado	2.75
El trabajo en equipo	2.53
La posibilidad de coordinar un equipo	2.56
La posibilidad de coordinar un trabajo	2.94
El contenido de trabajo/actividad	2.59
El ambiente de trabajo	2.59
El salario (ingresos y prestaciones)	2.19
La posición jerárquica alcanzada	2.29
La posibilidad de responder a problemas de relevancia social	2.45
La posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad	2.61

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Los valores de ponderación en esta variable, comprenden la siguiente escala:

0 a 1= Poco satisfecho

1 a 1.9 = Satisfecho

2 a 2.9= Bastante satisfecho

3 a 3.9 = totalmente satisfecho

De manera que las 12 consideraciones planteadas en esta interrogante, son valoradas como muy satisfactorias para los egresados, al ubicarse todas con valores superiores a 2, destacando como las más altas las relacionadas con:

- La posibilidad de responder a problemas de trabajo
- La posibilidad de realizar ideas propias, y
- Reconocimiento profesional alcanzado

Aun cuando se valora dentro de ese mismo rango la relacionada con “salario (ingreso y prestaciones)”, es la que menor puntuación alcanzada.

5.5.2 EXIGENCIAS EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COTIDIANO DEL TRABAJO ACTUAL

De acuerdo con tu experiencia laboral actual y las actividades que desarrollas indica ¿Cuál es el grado de exigencia que enfrentas en los siguientes aspectos:

Tabla 5.14 Grado de Exigencia que enfrenta los siguientes aspectos

	PONDERACIÓN
Conocimientos generales de la disciplina que estudiaste	2.80
Conocimientos especializados	2.57
Conocimientos de lenguas extranjeras	1.77
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	3.17
Razonamiento lógico analítico	2.97
Habilidad para la aplicación de conocimiento	2.90
Habilidad para tomar decisiones	2.97
Habilidad para encontrar soluciones	2.93
Búsqueda de información pertinente y actualizada	3.07
Habilidades para procesar y utilizar información	3.20
Habilidad para trabajar en equipo	2.87
Habilidad de dirección/coordiación	2.80
Habilidad administrativa	3.13

Disposición para aprender constantemente	3.10
Disposición para el manejo de riesgo	2.93
Habilidades para las relaciones publicas	3.10
Habilidades para la comunicación oral, escrita, y grafica	3.10
Puntualidad /formalidad	3.37
Buena presentación	3.30
Asumir responsabilidades	3.33
Creatividad	2.97
Identificación con la empresa	3.23

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Esta pregunta, integrada a su vez por 22 opciones; tiene los siguientes valores de ponderación:

0 a 1= ninguna exigencia

1 a 1.9= poca exigencia

2 a 2.9= moderada exigencia

3 a 3.9= mucha exigencia

Por lo que desde la experiencia laboral de los egresados, demandan “mucha exigencia”, en orden jerárquico (de mayor a menor), los aspectos relacionados con:

- Habilidad para trabajar en equipo
- Puntualidad/formalidad
- Asumir responsabilidades
- Buena presentación
- Identificación con la empresa
- Habilidades para procesar y utilizar información
- Habilidades para el manejo de paquetes computacionales
- Habilidad administrativa
- Disposición para aprender constantemente
- Habilidad para las relaciones públicas

- Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica
- Búsqueda de información pertinente y actualizada.

Destaca que los egresados de esta licenciatura, consideraron que las 22 opciones, al menos plantean “lenguas extranjeras”, es decir, ninguna fue considerada como de “poca o nada exigencia”.

5.5.3 OPINION DE EGRESADOS SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL RECIBIDA

Señala en qué medida la formación de licenciatura te preparó para lo siguiente:

Tabla 5.15 Formación de licenciatura

	PONDERACIÓN
Optar por trabajos en distintos sectores económicos	3.03
Trabajar en un sector económico específico	3.03
Vincularse con alguna institución/empresa particular	2.56
Continuar capacitándome	3.09
Pensar creativamente	3.09
Desarrollar de manera independiente	3.09

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Esta pregunta, integrada a su vez por 6 opciones; tiene los siguientes valores de ponderación:

0 a 1: nada

1 a 1.9: poco

2 a 2.9: en parte

3 a 3.9: mucho

Al respecto los egresados consideran que la licenciatura estudiada los preparó en buena medida (mucho) para pensar creativamente, para desarrollarse en forma independiente, para continuar capacitándose, así como para optar por trabajos de distintos sectores económicos o para trabajos de algún sector específico.

Consideran también que “en parte” la licenciatura estudiada los preparo para vincularse con alguna empresa específica.

5.5.4 COMENTARIOS SOBRE LOS CONTENIDOS DEL PLAN DE ESTUDIOS

Indica el grado de énfasis otorgado a los diferentes contenidos en el plan de estudios de la licenciatura que cursaste, haciendo una evaluación en conjunto:

Tabla 5.16 Grado de énfasis otorgado a los diferentes contenidos del plan de estudio.

	PONDERACIÓN
Enseñanza teórica	3.25
Enseñanza metodológica	3.06
Enseñanza de matemáticas y estadística	2.97
Enseñanza de técnicas en la carrera	2.78
Prácticas: De laboratorio, de campo, en talleres, entre otros	2.59

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Al respecto, la ponderación empleada, comprende estos rangos:

0 a 1: ningún énfasis

1 a 1.9: poco énfasis

2 a 2.9: mediano énfasis

3 a 3.9: mucho énfasis

Destacando que los contenidos del plan de estudios, desde la perspectiva de los egresados, tienen “mucho énfasis”, respecto a:

- Enseñanza teórica
- Enseñanza metodológica

En la escala “mediano énfasis”, se ubica:

- Prácticas de laboratorio, de campo, talleres, entre otros
- Enseñanza de técnicas de la carrera.

5.5.5 OPINION SOBRE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES APRENDIDOS

En qué medida el plan de estudios que cursaste, te proporcionó:

Tabla 5.17 Medida del plan de estudios

	PONDERACIÓN
Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanista	2.72
Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina	3.19
Habilidad para la comunicación oral/escrita	3.0
Habilidad para la búsqueda de información	3.22
Capacidad analítica y lógica	3.19
Capacidad para aplicar conocimientos	3.22
Conocimientos técnicos de la disciplina	3.06
Capacidad para identificar y solucionar problemas	3.09

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Aquí las 8 opciones de respuesta fueron ponderadas con base a los siguientes valores:

0 a 1: ninguno

1 a 1.9: escasamente

2 a 2.9: medianamente

3 a 3.9: abundantemente

Destacando en orden como “abundantemente”:

- Habilidad para la búsqueda de información
- Capacidad para aplicar conocimientos
- Capacidad analítica y lógica
- Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques y teorías de la disciplina
- Capacidad para identificar y solucionar problemas
- Conocimientos técnicos de la disciplina
- Habilidad para la comunicación oral/escrita

La única opción que se ubicó en el rango “medianamente”, se relaciona con: conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística.

5.5.6 OPINION SOBRE ESTIMULOS PROPORCIONADOS

Señala en qué medida la formación que recibiste:

Tabla 5.18 Estímulos proporcionados

	Ponderación
Te estímulo a estar más informado	2.05
Te impulso a ser más participativo en asuntos de intereses públicos	2.15
Te motivo a promover iniciativas benéficas para la colectividad	1.72

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

En este aspecto, la ponderación oscila en los siguientes valores:

- 0 a 1: nada
- 1 a 1.9: poco
- 2 a 2.9: en parte
- 3 a 3.9: mucho

En este sentido los egresados consideran que solo “en parte” la formación recibida los ha impulsado a participar en asuntos de interés público y en mantenerse informados; mientras que fue “poco” motivado para promover iniciativas benéficas para la colectividad.

5.5.7 MODIFICACIONES SUGERIDAS AL PLAN DE ESTUDIOS CURSADO

Respecto a:

Tabla 5.19 Modificación del plan de estudio

	Ponderación
Contenidos teóricos	2.3
Contenidos metodológicos	3.35
Contenidos prácticos	3.8
Prácticas profesionales	3.4
Enseñanza de matemáticas y estadística	3.35

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Para cuantificar la ponderación en esta interrogante, se estableció la siguiente escala:

- 0 a 1 = No específico
- 1 a 1.9 = Reducir
- 2 a 2.9 = Mantener
- 3 a 3.9 = Ampliar

De manera que los egresados sugieren que el plan de estudios actual debe mantener contenidos teóricos y ampliar: contenidos prácticos, prácticas profesionales, contenidos metodológicos y la enseñanza de matemáticas y estadística.

5.5.8 TOPICOS A ACTUALIZAR RESPECTO AL PLAN DE ESTUDIOS CURSADO

Señala en qué grado es importante actualizar los siguientes aspectos:

Tabla 5.20 Tópicos a actualizar en el plan de estudios.

	Ponderación
Contenidos teóricos	3.06
Contenidos metodológicos	3.13
Contenidos prácticos	3.58
Prácticas profesionales	3.68
Enseñanza de matemáticas y estadística	3.03

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

En esta interrogante, la escala comprende:

- 0 a 1= nada importante
- 1 a 1.9= poco importante
- 2 a 2.9= importante
- 3 a 3.9= muy importante

Al respecto, las cinco posibilidades fueron valoradas como aspectos “muy importantes” de actualizar dentro del plan de estudios, destacando con más menciones la incorporación de prácticas profesionales.

5.5.9 OPINION DE EGRESADOS SOBRE LA ORGANIZACION ACADEMICA

Indica que porcentaje de los docentes de la carrera que cursaste, cumplía con las siguientes condiciones:

Tabla 5.21 Opinión de egresados sobre la organización

	Ponderación
Conocimiento amplio de la materia	3.09
Claridad expositiva	2.84
Atención fuera de clases	2.50
Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos	2.78
Evaluación objetiva de los trabajos escritos y examen	2.97
Motivación a acceder a nuevos conocimientos	2.87
Motivación a la participación de estudiantes en clases	3.06
Respeto al alumno	3.26
Asistencia regular a clases	2.84
Puntualidad	2.84

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

En este aspecto, la escala establecida comprende los siguientes valores

0 al 1= 0 a 25%

1 al 9 = 26 a 50%

2 a 2.9 = 51 a 75%

3 a 3.9 = 76 a 100%

Obteniendo valoraciones superiores al 76% los aspectos relacionados con:

- Respeto al alumnado
- Conocimientos amplios de la materia
- Motivación a la participación de estudiantes en clase

Considerados dentro de un rango entre 51 y 75% sobresalen por su menor frecuencia los aspectos que tienen que ver con:

- Atención fuera de clase
- Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos

Es de destacar que ninguna de las diez posibilidades fueron consideradas con valores inferiores al 50%.

5.5.10 OPINION DE EGRESADOS SOBRE ORGANIZACION ACADEMICA Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Opinión sobre la organización académica y la administración de la carrera que estudiaste indica en qué medida fueron atendidos esos aspectos.

Tabla 5.22 Opinión de egresados sobre organización académica y el desempeño institucional

	Ponderación
Realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios	2.50
Estímulo al trabajo de investigación conjunto de profesores y alumnos	2.44
Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesis	2.69
Atención al responsable de la carrera a las necesidades académicas de los alumnos	2.56
Asignación oportuna de profesores al inicio de periodo lectivo	2.56
Apoyo y orientación para la realización del servicio social	3.11
Entrega de los programas de las materias/seminarios a los alumnos	2.56

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Conformada por siete categorías, esta variable tiene la siguiente escala de ponderación:

0 a 1 = Muy mala

1 a 1.9=Regular

3 a 2.9 = Buena

3 a 3.9 = Muy buena

Aun cuando todas las categorías fueron evaluadas como “buenas”, o “muy buenas” es la relacionada con “apoyo y orientación para la realización del servicio social” la mejor evaluada y por el contrario, aunque calificado como “bueno” el “estímulo al trabajo de investigación conjunto entre profesores y alumnos” obtuvo menor ponderación.

5.5.11 OPINION DE LA ORGANIZACION INSTITUCIONAL

Nos interesa tu opinión entorno a la calidad de los servicios que a continuación se enlistan:

Tabla 5.23 Opinión sobre organización institucional

	Ponderación
Atención a las solicitudes de documentos y registros de los alumnos	2.59
Disponibilidad del material bibliográfico y hemerográfico	2.50
Atención del personal encargado del servicio de biblioteca	2.66
Acceso a los servicios de computo	2.75
Disponibilidad de material didáctico	2.44
Equipamiento de aulas	2.31
Equipamiento de laboratorios	2.28
Existencia de espacios para desarrollar las actividades de estudio	2.22
Limpieza de salones	2.63
Limpieza de sanitarios	2.31
Limpieza de laboratorios	2.53

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Esta tiene una ponderación, basada en la siguiente escala:

0 a 1= muy mala

1 a 1.9= regular

2 a 2.9= buena

3 a 3.9= muy buena

Las 11 categorías de esta pregunta fueron evaluadas como “Buenas”; destacado por la mayor ponderación la relacionada con “Acceso a los servicios de computo” y con menores menciones la “Existencia de espacios para desarrollar las actividades de estudio”.

Con todo, 95% de los egresados de esta cohorte, a dos años de ocurrido el egreso, señalan que si tuviera que volver a decidir, el lugar donde estudiar,

nuevamente se incorporaría a la FCA, C1; aunque solo 75% señala que volvería a estudiar la misma carrera y quienes manifiestan que estudiarían una licenciatura diferente, 50% señala que sería la licenciatura en Contaduría y 17% estudiaría una licenciatura en Mercadotecnia o Ingeniería Industrial.

5.6 OPINION DE EMPRESARIOS, RESPECTO A LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACION (OPINION DE EMPRESARIOS DE LOS MUNICIPIOS DE TUXTLA, TAPACHULA, PICHUCALCO, COMITAN, TONALA Y ARRIAGA, ENCUESTADOS DURANTE ABRIL-JUNIO 2012)

5.6.1 CARACTERISTICAS DE LA EMPRESAS ENCUESTADAS

Tabla 5.24 Tamaño de la empresa por número de empleados

Número de empleados	Número de empresas	%
Menos de 15	90	25.79
Entre 16 y 100	193	55.30
Entre 101 y 250	42	12.03
Más de 251	24	6.88
Total	349	100.00

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Tabla 5.25 Empresa por sector económico

ACTIVIDAD ECONOMICA	TOTAL	%
Agrícola/ganadería/silvícola	6	1.70
Comercio	211	60.50
Paraestatal	1	0.30
Industria manufacturera	17	4.90
Industria de las construcción	36	10.30
Servicios bancarios, financieros y seguros	9	2.60
Turismo (hospedaje, alimentos y bebidas, esparcimiento)	24	6.90

agencia de viajes)		
Transporte/comunicación	16	4.60
Servicios profesionales (asesorías)	7	2.00
Otros	22	6.30
Total	349	100.00

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

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

Tabla 5.26 Empresas que han contratado a un Administrador a un Contador o ambos

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

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

5.6.2 REQUISITOS DE CONTRATACION

Pregunta: en el supuesto de que usted haya contratado a licenciados en Administración o en Contaduría o considere que dentro de su empresa en algún momento, requería de los servicios profesionales de estos profesionistas, en su opinión ¿Cuáles serían las características que consideras más relevantes para su elección y contratación?

Elija la opinión que mejor responda a su percepción:

(Escala de ponderación = de 0 a 1= no necesario; de 1.1 a 1.9= poco necesario; de 2 a 2.9 = necesario; de 3 a 4= muy necesario).

Tabla 5.27 Conocimientos específicos que deben poseer los Administradores y los Contadores

ÁREA DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	PONDERACION
Administración de personal	3.13
Procesos administrativos	3.10
Mercadotecnia	2.60
Contabilidad financiera	2.38
Finanzas	2.34
Costos	2.25
Auditoría	2.18
Estadística	2.18
Fiscal	2.15
Lengua extranjera	1.51
Otros	0.10

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Tabla 5.28 Habilidades específicas que deben poseer Administradores y Contadores

HABILIDADES ESPECÍFICAS	PONDERACIÓN
Disposición para aprender constantemente	3.64
Tomar decisiones	3.38
Encontrar soluciones	3.15
Administrar recursos humanos, financieros y materiales	3.10
Manejo de paquetería de computo	3.05
Realizar trabajo en equipos	3.02
Dirigir y coordinar equipos de trabajos	2.97
Relacionarse con otras personas	2.91

Comunicarse en forma oral, escrita y grafica	2.89
Aplicación de conocimiento	2.79
Razonamiento lógico y analítico	2.77
Identificarse con la empresa	2.77
Procesar y utilizar información	2.74
Búsqueda de información pertinente y actualizada	2.68
Innovar procesos y en general desempeñarse con creatividad	2.66
Disposición para manejo de riesgo	2.53
Otro	0.09

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Tabla 5.29 Otras características importantes que deben poseer Administradores y Contadores

	ADMINISTRADORES
HABILIDADES ESPECÍFICAS	PONDERACIÓN
Imagen personal	2.88
Referencias	2.44
Edad	2.10
Sexo	1.61
Estado civil	1.57

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

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

Tabla 5.30 Jerarquía de requisitos de contratación a Administradores y Contadores

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

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

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

Tabla 5.31 Años requeridos como experiencia laboral

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

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

5.6.3 CARACTERISTICAS DE EMPLEO

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

Tabla 5.32 Edad ideal para contratar Administradores y Contadores

RANGO DE EDAD	ADMINISTRADORES	%
Entre 22 y 25 años	84	24.07
Más de 25 pero menos de 30	191	54.73
Más de 30 pero menos de 35	68	19.48
Más de 35 años	6	1.72
Total	349	100.00

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Pregunta: en el supuesto de que usted haya contratado o planee contratar un licenciado de Administración o en Contaduría para que labore en su empresa, en su opinión ¿Cuál es el puesto en que lo empleo o en su caso, el que le ofrecería?

Tabla 5.33 Puesto ofrecido a Administradores y Contadores:

PUESTO	ADMINISTRADORES
	FRECUENCIA
Mandos directivos:	
Director	5.31
Gerente	39.69
Administrador general	41.88
Contador general	13.13
Total	100.00
Mandos medios:	
Subdirector de área	10.08
Jefe de departamento	34.17
Jefe de oficina	18.49
Jefe de área	17.37
Supervisor	19.89

Total	100.00
Mandos operativos:	
Auxiliar	35.71
Analista	17.56
Capturista	6.25
Personal de ventas	25.60
Asistente	14.88
Total	100.00

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

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

Tabla 5.34 Salarios ofrecidos a Administradores y Contadores

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

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

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

Tabla 5.35 Ponderación de actitudes que deben poseer Administradores y Contadores

ACTITUDES	ADMINISTRADORES
	VALOR
Emprendedor	3.25
Persistente	2.60
Disposición para aprender continuamente	2.19
Cooperativo	1.86

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

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

Tabla 5.36 Ponderación de valores que deben practicar Administradores y Contadores

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

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

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

Tabla 5.37 Jerarquía de áreas de conocimiento en las que Administradores y Contadores, deben capacitarse constantemente

	ADMINISTRADORES
1.	Proceso administrativo
2.	Administración de personal
3.	Paquetes administrativos
4.	Mercadotecnia
5.	Finanzas
6.	Costos y derecho
7.	Comercio electrónico
8.	Auditoria
9.	Fiscal
10.	Paquetes contable
11.	Proyectos de inversión
12.	Comercio internacional

Fuente: Resultados de la investigación de campo.

Un resumen de las características del mercado laboral para administradores desde la visión de los empresarios, muestra que:

- La mayoría (55%) tiene entre 16 y 100 empleados, dedicadas principalmente al sector comercio (61%) de los cuales cerca de 21% ha contratado a un administrador o a un contador (48%).
- Desde la perspectiva de los empresarios, los administradores fundamentalmente deben conocer (en orden de importancia): administración de personal, procesos administrativos, contabilidad financiera y finanzas.
- Las habilidades específicas que deben poseer estos profesionistas, tiene que ver con: disposición para aprender constantemente, tomar decisiones, encontrar soluciones, administrar recursos humanos, financieros y materiales, manejo de paquetería de cómputo y trabajo en equipo.

- Otras características importantes que deben poseer estos profesionistas, fundamentalmente se relacionan con la imagen personal y contar con referencias.
- Para ser contratados se considera prioritariamente los resultados de la entrevista de selección, del examen de conocimiento y el psicométrico, contar con estudios de licenciatura y con experiencia laboral.
- Tratándose de la experiencia laboral, el tiempo promedio requerido oscila entre uno y tres años (57%).

En lo relacionado a las características del empleo que se ofrece a licenciados de Administración; los datos muestran que:

- La edad ideal para ser contratados oscila entre 25 y 30 años (55%), el puesto que se ofrece cuando se trata de mandos directivos, se denomina administrador general (42%) o gerente (40%); cuando se a mandos medios le denominación que prevalece es la de jefe de departamento (34%) y tratándose de mandos operativos el puesto suelen ofrecerse puestos como auxiliar (36%) o personal de ventas (26%).
- Los salarios que se ofrecen a estos profesionistas se ubican entre 3 y 5 salarios mínimos (52%), seguido de 1 a 3 veces el salario mínimo (24%).
- Desde la perspectiva de, los empresarios un administrador debe ser emprendedor, ser persistente y con disposición para aprender continuamente. Asimismo debe ser responsable, respetuoso y tolerante; manteniendo disposición para capacitarse constantemente en procesos administrativos, administración de personal, paquetes administrativos y mercadotecnia.

CONCLUSIONES

Puede sonar sencillo y común estos conceptos “Pertinencia educativa y Calidad” que al tratar de comprenderlos resultan tan complejos, para aquel que el ajetreo de la vida diaria no le permite reflexionar al instante acerca de sus decisiones y prácticamente reacciona por instinto. Pero también es complejo para aquel que indaga puesto a que siempre habrán factores que determinen el nivel de comprensión.

Para Cisneros, (s/f) esta concepción conduce “al planteamiento de la necesidad de lograr un alto grado de ajuste y correspondencia entre las características de la estructura ocupacional, expresadas a través del mercado de trabajo, y las modalidades educativas ofrecidas por el sistema escolar”.

Teniendo esto presente, recordemos que lo que hoy llamamos pertinencia de la educación ha sido el despliegue de sus funciones y que las prioridades de algunas de ellas se debe al desarrollo económico adoptado y generado por el país, aunado a las demandas hacia la educación superior son consecuencia de una configuración específica de la estructura de poder, que las universidades procesan también de acuerdo a cómo sus propias relaciones políticas se manifiestan al interior de su organización.

Especialistas que se dedican al estudio e investigación de este tema trascendental señalan que la demanda de trabajo y las barreras para satisfacerlas, hacen que esto se transforme en una demanda educativa por el hecho que se requiere de mejor preparación para enfrentar y resolver los nuevos problemas a los que son sometidas las empresas y retrasando el efecto social de las crisis.

Un estudio realizado por la UNAM menciona que “El proceso educativo requiere para su desarrollo de un gran número de condicionantes que le van a permitir la obtención de un resultado mediante el cual estaremos en posibilidad de evaluar su propio desarrollo y su nivel de calidad con respecto a lo que la sociedad está exigiendo del propio sistema educativo”

¿Cuál es la decisión pertinente en la educación?

Respondiendo a este cuestionamiento, lo adecuado es aquella que se apegue a las necesidades de las personas y tenga como fin el aprendizaje continuo, de tal forma que se pueda incursionar en el mercado laboral y formar parte de la competencia labora, teniendo presente la conceptualización de calidad y forma de gestión.

En este contexto, aun cuando gran parte de los indicadores aquí planteados, refieren al contexto laboral, de ellos no pueden derivarse valoraciones contundentes respecto a la pertinencia del programa educativo analizado, pues por un lado el mercado laboral no es el único referente que la integra y por otro, no existe acuerdos explícitos para indicar a las IES lo que ese sector demanda; adicionalmente el mercado de trabajo de los profesionistas frecuentemente está influenciado por fenómenos de corto, mediano y largo alcance, lo que dificulta, por decir lo menos, coordinar, interpretar e integrar proyectos curriculares esas exigencias.

Entre los principales resultados expresados por egresados, surge una clasificación que podría afirmarse son genéricos, y en consecuencia, en alguna medida refleja la situación imperante de la facultad, sin ser exclusivos de un solo programa educativo, destacando:

- La conclusión de los estudios de licenciatura de los alumnos de la FCA CI; ocurre en la inmensa mayoría, transcurridos nueve semestres (no se observan datos significativos que señale que los estudiantes adelanten materias y en consecuencia puedan concluir sus estudios, con anticipación a la duración programada en cada plan curricular) egresan solteros y el apoyo económico durante su etapa estudiantil mayoritariamente lo obtuvieron de sus padres.
- Durante el tiempo de duración de los estudios realizados, se observa mayor participación en congresos, seminarios o talleres, que en proyectos de investigación y aun no es representativo el número de estudiantes que participa en los programas de movilidad e intercambio académico.
- A pesar de que más de una tercer parte de los estudiantes declara haber participado en algún momento de su vida estudiantil, en el programa de tutorías, en general éste es mal evaluado y no es representativo el número de sesiones promedio por ciclo escolar.
- Al concluir los estudios, casi todos han realizado el servicio social y un poco más del 80% han elegido la opción de titulación e iniciado con los trámites.
- Respecto a las habilidades adquiridas durante el tiempo de estudios, en general, son bien autoevaluadas y al valorar a la institución, sobresale la necesidad de mejorar las instalaciones físicas y el equipamiento de laboratorios de prácticas.

- La inmensa mayoría coincide en la necesidad de incorporar prácticas profesionales durante el tiempo de estudios, que los vincule con el sector laboral, así como dar mayor peso específico a los contenidos prácticos que a las tendencias teóricas.
- Casi todos señalan como aspiración la de seguir estudiando, aunque no es la misma proporción observada respecto a la formulación de planes de vida profesional a largo plazo.
- En términos generales la institución es bien valorada (un poco más de 9 de cada 10 estudiantes señala que volvería a estudiar en la FCA, CI, UNACH) y más del 80% volvería a estudiar la misma carrera.
- Los índices de satisfacción estudiantil resultan aceptables, aunque el cumplimiento de necesidades básicas, seguridad y algunos servicios ofrecidos por la institución presentan importantes áreas de oportunidad para la mejora continua.
- Con base a los resultados generados en la valoración de hábitos de estudio manifestados por los egresados, resulta necesario incluir la práctica cotidiana de técnicas de estudio, que fomenten estos hábitos, aunque deberán atenderse las necesidades puntuales que señalan los egresados de cada PE.
- Cuando han transcurrido dos años de haber concluido sus estudios, los egresados reafirman la valoración institucional positiva; más del 80% ese encuentra trabajando, desempeñando actividades que tienen relación con el perfil estudiado y la obtención de una posición laboral ocurrió antes de concluir el primer año de haber egresado; para obtener empleo, de manera recurrente acuden a recomendaciones de familiares y amigos, en segunda instancia a bolsas de trabajo; la principal razón que obstaculiza la obtención de trabajo tiene que ver con la escasa experiencia laboral y para ser contratados resulta primordial aprobar las entrevistas formales y exámenes de conocimientos, seguido de contar con el título correspondiente; es el sector privado el principal empleador y mayoritariamente son contratados como “empleados profesionales” o “auxiliares”; se observa una mejora relativa en cuanto a percepciones salariales comparando el primer empleo con el desempeño en el momento de la entrevista; aunque en términos

generales el mercado laboral de la región paga salarios que se ubican por debajo del promedio nacional.⁵

- Visto a dos años de ocurrido el egreso, el plan de estudios cursado en términos generales es bien valorado, aunque con ciertos matices por cada PE, destacando en todos la necesidad de vincular los conocimientos prácticos con la academia y en todos los casos se sugiere la incorporación de las prácticas profesionales en los planes curriculares (incluso quienes dentro de su PE ya contemplan en forma obligatoria la realización de prácticas, sugieren mantenerlas o en su caso ampliarlas).
- Respecto al mercado laboral para administradores y contadores, en términos generales se integra por medianas y pequeñas empresas, dedicadas al comercio, en donde la mayoría de los empresarios entrevistados requieren de los servicios de estos profesionales; además de los conocimientos básicos para cada disciplina, desde la perspectiva empresarial, los administradores y/o contadores deben poseer disposición para aprender constantemente, tomar decisiones y encontrar soluciones, adicionado con una buena imagen personal, ser persistentes, responsables y emprendedores; con experiencia laboral que oscile entre 1 y 3 años; siendo la edad ideal para contratarlos entre 25 y 30 años; aunque los salarios que señalan estar dispuestos a pagar se ubican por debajo del promedio nacional para estos profesionistas.

En los procesos de mejora y en las adecuaciones curriculares a implementar en la FCA, CI, UNACH; en opinión de los miembros del cuerpo académico involucrado en este trabajo, deben ponderarse cada uno de los aspectos analizados, por PE; pues no es posible homogenizar las decisiones y las soluciones y aun cuando en la facultad se parte del supuesto de que los PE ofrecidos convergen disciplinariamente; cada uno presenta particularidades que lo hacen diferente a otro.

Finalmente, en opinión de los autores, los esfuerzos aquí planteados, deben continuar, primordialmente en lo relacionado con:

- Construcción sistemática y permanente del directorio de egresados.

⁵De acuerdo con cifras de la STPS, durante 2012; en México, un profesionista de Administración o Contaduría, en promedio obtuvo cerca de \$10,200.00 al mes; mientras que los egresados de estos programas, señalan que las percepciones obtenidas, en su mayoría no rebasan los \$6,000.00.

- Realizar seguimiento al segundo panel de estudios (egresados que concluyeron sus estudios en el ciclo escolar Agosto-Diciembre 2011), de tal forma que los resultados plasmados, puedan contrastarse con trayectorias y opiniones de esa cohorte.

Por ello este trabajo aún no debe considerarse como producto final, más bien implica un compromiso permanente que debería conjugar los esfuerzos de estudiantes, docentes, cuerpos académicos, autoridades universitarias, empresarios; para enriquecer los procesos de reestructuración curricular que se llevará cabo en el interior de la FCA, CI, UNACH.

REFERENCIAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, (2003). Programa Institucionales de tutoría. Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior. Serie investigaciones, 2ª Edición corregida. México.
- (1998) *Esquema básico para estudios de egresados*. ANUIES. Primera reimpresión (2003). México.
- AVELINO Acosta Judith Briseida. TESIS: Propuesta de Mejora Continua, sustentada en el Modelo Nacional para la Calidad Total. Instituto Politécnico Nacional. (2003). México. Consultado el 21 septiembre 2012, de <http://itzamna.bnct.ipn.mx:8080/dspace/bitstream/123456789/4344/1/PROPU ESTAMEJORA.pdf>
- BARRÓN M. C. (coord.); Barajas, A., G., Ibarra, C. J. M., Fernández, P.J., Islas O.R.M., Jiménez, V. M., Machuca P. V.; Valles, F., A. Y Vázquez, B.M. (2003). Los estudios de seguimiento de egresados en el periódico 1992-2002. Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología. México, SEP.
- CANTÚ Delgado Humberto. Desarrollo de una Cultura de Calidad. 3ª Edición. (2006). Editorial Mc Graw Hill.
- CASTAÑEDA F. S., Martínez R. R (1999). Enseñanza y aprendizaje estratégicos. Modelo integral de evaluación e instrucción en Revista Latina de Pensamiento y Lenguaje. No. 4. México.
- CASTAÑEDA F.S., Ortega, I. (2002). Guía Integral para el tutor de educación Superior. UNAM. México.
- Centro Universitario De Ciencias Exactas e Ingeniería (CUCEI). (2007). Consideraciones estadísticas para determinar muestras para el seguimiento de egresados de la Universidad de Guadalajara. UdeG. México. Documento impreso. 2007.
- CHIAVENATO Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. (2004). 7ª Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana.

- CISNEROS José Luis. Sociología de la Educación. Educación y Estructura Económica. Recuperado el 07 de julio 2012, de <http://es.scribd.com/doc/48830657/ensayo-educacion-y-estructura-economica-joseluis-cisneros>
- CLARÍN Bs As. Genichi Taguchi, especialista japonés en calidad de producto. (2006). Recuperado el 05 de septiembre 2012, de <http://capacitacionencostos.blogia.com/2006/072303-genichi-taguchi-especialista-japones-en-calidad-del-producto.php>
- CHAÍN R. & Jácome A. (2007). Perfil de ingreso y trayectoria escolar en la Universidad Veracruzana, Veracruz.
- COOMBS, P., H. (1978). La crisis mundial de la Educación. Barcelona. Editorial Península. 4ª Edición.
- CORDERA, C. R., Lomelí, V. L. (2006). El mundo del trabajo y la exclusión social. México. Universidad Nacional Autónoma De México.
- DAVIS K. & Newstrom W. J. (2001), Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima Edición. Mc. Graw Hill. México.
- DE VRIES, W., González, P.G., León, A. P., Hernández, S. I. (2008). Políticas Públicas y desempeño académico, o cómo el tamaño sí importa CPU-e Revista de Investigación Educativa, 7. Julio-Diciembre. http://www.uv.mx/cpue/num7/inves/de_vries_politicas_publicas.html
- DEL CAMPO, G. R. (2008). Un modelo para mejorar la colocación de recién egresados en el ámbito laboral México en Revista: Actualidad Contable Faces. Enero-Junio, vol. 11, Número 016, pp. 40-46. Mérida, Venezuela. Documento electrónico. Consultado el 15 de julio 2012. Disponible <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17437/1/articulo4.pdf>
- DENGO, M. E (1995). Educación costarricense. San José. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- DERECHO y Contaduría entre las carreras con mayor demanda. Consultado el 06 septiembre 2012, de <http://www.planoinformativo.com/nota/id/217922>

- DIEZ de Castro Emilio Pablo. Administración y Dirección. (2001). Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- ELIZONDO López A. Inducción a la Profesión Contable (1990). Editorial ECASA.
- ELLIOT M. K. & Shin D. (2002). Satisfacción de los alumnos: Un Nuevo enfoque a la evaluación de este importante concepto en Diario de Políticas de Educación Superior y de Gestión. Tomo 24, Número 2, Noviembre, Páginas 197 a 209. Revista electrónica, recuperado el 5 de agosto 2012. Disponible en: <http://www.informaworld.com/smpp/title-context=t713431525-link=comver>
- ENCISO Sáenz María Elena (2004). Tesis: La Calidad en el Proceso de Formación de los estudiantes de la Licenciatura en Administración Turística.
- ESCOBAR Daysi. Shigeo Shingo, el Sr. Mejora Continua, padre del Toyotismo y del Just In Time. (2006). Recuperado el 04 de noviembre 2012, de <http://capacitacionencostos.blogia.com/2006/092804-shigeo-shingo-el-sr.-mejora-continua-padre-del-toyotismo-y-del-just-in-time.php>
- Estrategias de Marketing para tu negocio. Como aplicar el marketing. Publicado por: Javier Cruz. Fecha de Publicación 27 noviembre 2009. <http://estrategias-negocio.blogspot.mx/2009/11/calidad-servicio-recomendacion.html>
- ESTRADA, R. (2001). Profesionistas en Vilo ¿es la universidad una buena inversión? México. Centro de Investigación para el desarrollo, A.C.
- EYSSAUTIER de la M., M. (2006). Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia. (5ª Edición). México: Thompson
- FLORES J. (2006). Encuesta de satisfacción estudiantil 2006. Calidad Universitaria. Universidad Ricardo Palma. Perú. Documento electrónico recuperado el 14 de agosto del 2012. Disponible en: http://www.wiphala.net/research/proposat/papers/encuesta_de_satisfacción_estudiantil.pdf
- FRESÁN, O. M. (1998). Los estudios de egresados Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior en Esquema Básico para estudios de egresados. ANUIES. México. 1ª Reimpresión. 2003.

- GARCÍA-Huidobro B. Cecilia. Gutiérrez G. María C., Condemarín G. Eliana. (2000). A estudiar se aprende. Metodológica de estudio sesión por sesión. Cuarta edición. Editorial Alfa Omega. México.
- GENTO P. S. & Vivas G. M. (2003). El SEUE: un instrumento para conocer la Nacional de Educación a Distancia de España. Documento electrónico, recuperado el 12 de octubre de 2012. Disponible en: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17108/2/articulo_2.pdf
- GERSON R. (1998). Cómo medir la satisfacción del cliente. Grupo Editorial Iberoamérica, S.A. de C.V. México.
- GIBBONS, M (1998). Pertinencia de la educación superior del siglo XXI. Washington. Banco Mundial.
- GIL & Rosas (2010). El arte de investigar y sus implicaciones en “El arte de investigar”, coordinado por Mejía, Juárez y Comboni. México. Universidad Autónoma Metropolitana.
- GONCZI, A. (1997) Problemas relacionados con la implantación de la educación basada en competencias. La academia. Noviembre-Diciembre. Hemeroteca Digital. UNAM. México.
- GONZÁLEZ, A. (1985). “Los hábitos de estudio y su relación con el rendimiento académico”. Tesis de Licenciatura. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala. Documento electrónico, recuperado el 10 de agosto del 2012. Disponible en: <http://www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/223.pdf>
- GUTIÉRREZ Pulido Humberto. Calidad Total y Productividad. (2010). 3ª Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- GRUNDY, S. (1998). Producto o praxis del curriculum. 3ª edición. Madrid. Ediciones Morata.
- HAYES B. (2002). Cómo medir la satisfacción del cliente. Ediciones Gestión 2000. com. Barcelona. Tercera Edición.

- HERNÁNDEZ, L. E. (2004). Panorama del Mercado laboral profesionistas en México. Revista de economía UNAM. No. 2. Pp.98-109. Documento electrónico consultado el 20 de junio del 2012. Disponible en: <http://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=1130627>
- HERNÁNDEZ. S. R. Fernández, C. y Baptista L. (2007). Metodología de la Investigación Mc Graw Hill. Cuarta Edición. México.
- HITT Michael, Black Stewart y Porter Lyman. Administración. (2006). 9ª Edición. Editorial Pearson Educación.
- HITT Micharl A. Administración Estratégica, Conceptos, Competitividad y Globalización. (1999). Internacional Thompson Editores. México.
- INEGI. Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 2010.
- JIMÉNEZ Valentín José Manuel. Calidad Total. Gestión Empresarial. (s/f). Consultado el 30 de julio 2012, de <http://www.gestionempresarial.info/documentos/Calidad Total I Introducci%C3%B3n GestionEmpresarial info .pdf>
- KOONTZ H. & weihrich H. (2007). Elementos de Administración. Un enfoque internacional Mc Graw Hill, 7ª Edición. México.
- KOONTZ Harold y Weihrich H. Administración una Perspectiva Global. (2004). 12ª Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- KOTLER, Philip. Dirección de la Mercadotecnia. Análisis, Planeación, Implementación y Control. Editorial Prentice Hall. 1993. México.
- LEVINE, M., D., Krehbiel, T., C., & Berenson, M., L. (2006). Estadística para administración. Pearson/Prentice Hall. México. Cuarta Edición.
- LIND, D., A., Marchak W., G., Wathen, S., A. (2012). Estadística aplicada a los negocios y economía Mc Graw Hill. México. 15ª Edición.
- LORENZO Oswaldo. Profesor de Operaciones y tecnología de IE Business School. (2008). Kaoru Ishikawa, un maestro de la calidad Total. Recuperado

el 01 de octubre 2012, de
<http://www.materiabiz.com/mbz/gurues.vsp?nid=22726>

LÓPEZ Aguilar Justino (2005). Tesis: Análisis de la Calidad del Plan de Estudios de la Licenciatura en Sistemas Computacionales de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas. Una Perspectiva del alumnado.

LOPERA, P.C. (2005). Los estudios sobre el seguimiento de egresados en los Procesos de mejora continua de la actividad universitaria. Ponencia presentada en el seminario para funcionarios universitarios y gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados, celebrado en Monterrey, Nuevo León, México. Documento electrónico, recuperado el 18 de octubre del 2012. Disponible en: http://www.gradua2.org.mx/Ponencia_U_Catolica_de_Col_GRADUA2_México.doc

MALAGÓN, P.L. (2003). La pertinencia en la educación superior: Elementos para su comprensión, en Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII (3), No. 127. Julio-septiembre 2003. Versión electrónica, extraída el 30 de octubre del 2012, disponible en: <http://www.anui.es.mx/series>

----- (2007). Currículo y pertinencia, en la educación superior. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.

MARCHESI U. A. & Martín O.E. (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio Madrid. Alianza Editorial.

MARTUSCELLI, J. & Martínez, L. C. (2003). Problemas de la pertinencia de la educación superior en el mercado laboral. Documento electrónico recuperado el 03 de septiembre del 2012. Disponible en: http://congresosretosyexpectativas.udg.mx/...Mesa%203/Mesa3_2.pdf

MORGAN, C., & Desse J. (1967), Como estudiar Magisterio Español, S. A., Madrid.

MONROY Gómez Luis Antonio (2004). Tesis: Fundamentación Teórica de la Contaduría Pública como carrera profesional en la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la UNACH.

- MENDOZA Rojas Javier (2002). Transición de la Educación Superior Contemporánea en México: de la planeación al estado evaluador. México. Editorial Porrúa-Unam.
- OAKLAND John S. Administración por calidad Total. (1999). Compañía Editorial Continental. México.
- Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Consultado el 05 de noviembre 2012, de <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>
- OLVEIRA Da Silva Reinaldo. Teorías de la Administración. (2002). Editorial International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1995). Política para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior. París. Documento electrónico extraído el 18 de septiembre del 2012, disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000989/098992s.pdf>
- (1998). La educación superior en siglo XXI: visión y acción. Documento de Trabajo. París. Documento extraído el 25 de octubre del 2012, disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- (1999). 20 paradojas de la evaluación del alumnado en la universidad española. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, No. 2. Universidad de Valladolid. Recuperado el 6 de septiembre del 2012. Disponible en: <http://www.uva.es/aufof/publica/revelfop/99-v2n1.html>.
- POLA Maseda Ángel. Gestión de la Calidad. (1999). Editorial ALFOMEGA, S.A.
- POPHAM, W., J. (1980). Problemas y técnicas de la evaluación educativa. Anaya. Madrid.
- REY G. (1998). Como gestionar la calidad en las Universidades: El modelo europeo de excelencia universitaria. Club de Gestión de la Calidad. Universidad Carlos III. Madrid.

ROBBINS Stephen y Coulter Mary. Administración. (2005). 8ª Edición. Editorial Pearson Educación.

RODRÍGUEZ Fernando A. Presidente Asfacop. Fecha de Publicación: 01 de marzo 1999. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-866692>.

ROJAS S.R. (1992). Métodos para la Investigación Social. Una proposición dialéctica. (12ª Edición). México: Plaza y Valdés Editores.

ROWENTRE, D. (1978). Aprender a estudiar. Herder. Barcelona.

SALINAS, G., Morales L. & Martínez C. (2008). Satisfacción del estudiante con el profesor de la UAM Agronomía y Ciencias de la UAT. Revista Electrónica TU Revista Digi.U@T. Febrero 2008, Vol. 2. Núm. 4, recuperado el 07 de diciembre del 2012. Disponible en: <http://www.turevista.uat.edu.mx/Volumen%202%20Numero%204/24%20est-revision.htm>

SÁNCHEZ, F. I., Ortiz, O.A. & Gaytan E.M. (2007). La inserción sociolaboral de los egresados de las Facultades de Ciencias de la educación de la Costa Caribe Colombiana. ASCOFADE. (Asociación Colombiana de Facultades de Educación. Capitulo Caribe). Documento electrónico, recuperado el 10 de octubre del 2012. Disponible en: <http://ascofade.com.co/sites/default/files/Proyecto1caribe.pdf>

SANTOS G.M., (1996). Hacer visible lo cotidiano. Madrid. Akal.

SAVATER, F. (1997). El valor de educar. Ariel. Barcelona. Segunda Edición.

Secretaria de Educación Pública (SEP). (2010) GUIA PIFI (2010-2011). Guía para la elaboración del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2010-2011. SEP. México. Documento impreso.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social. (2011). Observatorio laboral. Disponible en: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/panorama_anual_del_observatorio_laboral_2009

Sistema de Información Empresarial (SIEM). Directorio de empresas chiapanecas.
Disponible en:
<http://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/consulta.asp?q=2>

STENHOUSE Lawrence. (2003). Investigación y Desarrollo del curriculum..
Ediciones Morata, S.L. Madrid. Quinta edición.

TÜNNERMANN B., C: (2001). Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde América Latina. Managua. Hispamer. Segunda edición.

Una aproximación al concepto de Universidad Pertinente. Publicado por: Fernando García.
<http://www.ucla.edu.ve/dac/compendium/compendium5/pertinente.htm>

UNIVERSIA. México: Egresados. Consultado el 06 de diciembre 2012, de
<http://egresados.universia.net.mx/mercado-laboral/empleabilidad/>

Universidad Autónoma De Chiapas. (2003). Modelo curricular UNACH. Lineamientos generales para la reestructuración de planes y programas de estudio Coordinación de Desarrollo Curricular. UNACH: Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Universidad Autónoma de México. Recuperado el 16 de noviembre 2012, de
<http://www.unam.mx>

VALENTÍ N. Giovanna y Varela P. Gonzalo. (2004). Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados. ANUIES. México.

VALENTÍ, N.G. & Varela, P.G. (1998). Construcción analítica del estudio de egresados en Esquema Básico para estudios de egresados. ANUIES. México. 1ª Reimpresión. 2003.

VALLAEYS F. & Carrizo L. (s/f). Hacia la construcción de indicadores de responsabilidad social universitaria. Documento electrónico PDF. Consultado el 20 de octubre del 2012. Disponible en:
<http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/IndicadoresRSU.pdf>

- VAVRA F. (2002). Customer Satisfaction Measurement Simplified. American Society for Quality. EUA.
- VIÑAS, V. (2005). Satisfacción del cliente, calidad y evaluación: un análisis crítico. Documento presentado en el V Congreso de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración, publicado en la Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 32 (Junio), Caracas. Consultado el 20 de septiembre del 2012. Disponible en: <http://www.clad.org/portal/publicaciones-de-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/032-junio-2005/0051901>
- WOLVAN B. (1984). Diccionario de Ciencias de la Conducta, Editorial Trillas, México