

DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PROFESIONALES Y MERCADO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO

Luis Alfredo Argüelles Ma, Universidad Autónoma de Campeche, México
Román Alberto Quijano García, Universidad Autónoma de Campeche, México
Mario Javier Fajardo, Universidad Autónoma de Campeche, México
Fernando Medina Blum, Universidad Autónoma de Campeche, México

RESUMEN

Esta investigación descriptiva y longitudinal presenta dos objetivos: describir las competencias profesionales adquiridas por los estudiantes de pregrado de contaduría de una universidad pública y su efecto en el posicionamiento del mercado laboral. Para el caso de México hay un extenso debate sobre las determinantes de la baja inserción laboral de los estudiantes en el sector productivo. Se utilizan las cohortes de los estudiantes de pregrado de los años 2015 y 2016, que en forma censal se obtienen 83 y 63, respectivamente, obteniéndose a través de pruebas paramétricas de estudio que aunque la sociedad es cambiante las necesidades de preparación de los estudiantes permanecen, se modifican y repuntan, siendo las principales requeridas que los estudiantes se encuentren en pleno conocimiento de las normas fiscales, del análisis e interpretación de estados financieros, así como en la aplicación de las normas de información financiera; por contrario, hay competencias ofertadas en la universidad que no les son provechosas como: diseño y operación de control de costos, así como las de registro y control de tesorería. Este resultado debe ser motivo para modificar el modelo educativo universitario de contaduría para hacerlo congruente con la realidad empresarial.

PALABRAS CLAVE: Desempeño, Competencias Profesionales, Mercado Laboral, Estudiantes de Pregrado

PROFESSIONAL SKILLS AND LABOR MARKET PERFORMANCE OF UNDERGRADUATE STUDENTS

ABSTRACT

This descriptive and longitudinal research has two objectives: to describe the professional skills acquired by undergraduate students of accounting of a public University and its effect on the positioning of the labor market. For the case of Mexico, there is an extensive debate on the determinants of low labor insertion of students in the productive sector. We examine cohorts of undergraduate students for the years 2015 and 2016 including 83 and 63 observations respectively. We conduct parametric tests. Results show that, although society is changing, the needs of preparation of students remain, modify and rebound. Students principally require full knowledge of the fiscal norms, analysis and interpretation of financial statements, as well as the application of financial reporting standards. On the contrary, there are competitions offered in the university that are not beneficial for them such as: design and operation of cost control, as well as those of registry and control of Treasury. This result suggests modifying the university education model of accounting to make it congruent with business reality.

JEL: J24

KEY WORDS: Performance, Professional Skills, Labor Market, Undergraduate Students

INTRODUCCIÓN

La universidad es la responsable de la formación de miles de jóvenes que año con año ingresan a sus aulas con la finalidad de adquirir conocimientos en el área de su interés. Para lo cual ha llevado a cabo, tradicionalmente, tres funciones: docencia, investigación y extensión universitaria y su actividad ha estado orientada, fundamentalmente, a la enseñanza para capacitar profesionalmente a los estudiantes. No es extraño que los estudiantes trabajen durante sus estudios, sucede en México (de Garay, 2009; Guzmán, 2004) y en otros países (Beduwe y Giret, 2004; Planas y Fachelli, 2010). Se considera que la estabilidad o la superación dentro de la estructura laboral, dependerán en gran medida de la educación y formación tecnológica que los individuos tengan, por consiguiente el principal papel de la universidad es reconocer y atender adecuadamente todas las necesidades de educación y formación específicas, ya que esto será el máximo aporte que pueda dar para el logro del desarrollo económico. Debe aspirar a ser el instrumento estable de colaboración para la inserción laboral de sus profesionales egresados (Villasmil, 2005). La vinculación entre educación y actividad económica es tan antigua como la necesidad del ser humano de ganarse la vida a través del trabajo, en algo que sepa hacer y resulte útil para otros.

Las necesidades de un mundo laboral tan cambiante han exigido que la Universidad adopte una postura principal en la difusión, uso, análisis y producción de conocimientos, debiendo enfrentar los retos de formación de profesionales con un aprendizaje que se refleje en situaciones complicadas, sobre todo con habilidades para aprender y aplicar, decidir y ser autocrítico. Quienes están calificados para incorporarse a los sectores productivos dependen del mundo empresarial para su adopción y preparación, aunque se sabe de la existencia de los servicios sociales y de las prácticas profesionales que son los inicios para su inclusión hay barreras que solo tiempo ofrece a través de la experiencia. Aquí es donde se hace necesario un vínculo universidad-sociedad, donde de acuerdo a datos proporcionados por INEGI, sólo del 25.7% de las empresas tiene alianzas con la universidad, sobre todo que los planifiquen conjuntamente (Apáez, 2013). Ante este problema resulta relevante determinar si las competencias profesionales ofertadas en las instituciones de educación superior cumplen con las expectativas del mundo laboral y si son desarrolladas satisfactoriamente. Di Matteo, M. (s.f.) manifiesta que las transformaciones de la sociedad son el motor para encontrar modelos alternos de enseñanza y evaluación que reflejen el actuar del sector productivo y se dé respuesta a través de las competencias profesionales idóneas.

Es, precisamente, este conjunto de transformaciones relacionadas con la formación recibida en la Universidad y las exigencias del mundo laboral que han motivado llevar adelante la presente investigación, como parte de un proyecto de investigación en curso, en el ámbito de la Universidad Autónoma de Campeche, Facultad de contaduría y administración, de los estudiantes de pregrado de la licenciatura en contaduría determinando la percepción del estudiante referente a los contenidos de los programas recibidos en su formación universitaria así como las competencias propias de mayor preponderancia y su efecto en el mercado laboral. Se establecen como inicio las siguientes preguntas de investigación: 1. ¿Cuáles son las características generales de los estudiantes?, 2. ¿Cuál es la población de estudiantes que se encuentran insertos en el sector productivo?, 3. ¿En qué grado han adquirido las competencias profesionales?, 4. ¿Cuáles son las actitudes y creencias hacia el empleo?, y 5. ¿Los estudiantes se encuentran satisfechos con su formación universitaria?

Congruentes con las preguntas de investigación se delinear los objetivos particulares: 1. Conocer el perfil general de los estudiantes, 2. Determinar bajo la percepción de los estudiantes, la adquisición de las competencias profesionales para incorporarse al sector productivo, 3. Determinar la satisfacción de los estudiantes con su formación universitaria que les permita incursionar en el sector productivo. Todo el conjunto del trabajo que se presenta está organizado como sigue: 1. En el Marco Teórico se efectúa una revisión a las aportaciones de los teóricos e investigadores acerca de lo que significan las competencias

profesionales y los requerimientos de la sociedad productiva, para establecer un puente de referencia, 2. Se continúa con la Metodología donde se establece el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, el instrumento de recolección de datos y los elementos para su adecuada interpretación, así como la medición de la fiabilidad del modelo utilizado, 3. En función a los objetivos establecidos se presentan los resultados alcanzados con motivo de la aplicación del instrumento de recolección de datos, y finalmente 5. Se interpretan y concluyen los resultados a la luz de los objetivos de investigación.

MARCO TEÓRICO

Los procesos de integración y globalización han originado cambios notables en el contexto económico, social, educativo y laboral y, como producto de proyectos educativos impuestos a nuestro país por organismos internacionales, se afirma que el conjunto de empleadores requieren que los egresados de las universidades posean una formación polivalente y flexible (De Ibarrola, 2007), que les permitan adquirir y utilizar los conocimientos, capacidades y habilidades comunes a varias áreas con la versatilidad suficiente para permitir la adaptación a nuevas tecnologías y la transición ocupacional en nuevas formas de trabajo dentro del nivel de competencia del profesionista y, al mismo tiempo que los individuos sean capaces en la vida económica y en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias. Esta circunstancia conlleva a la necesidad de establecer e identificar competencias que permitan a una persona actuar de un determinado modo en un puesto, situación o perfil profesional. Como puede apreciarse, la estrategia utilizada en la identificación de competencias está bien definida y experimentada en el ámbito laboral.

García y Pérez, (2008) manifiestan: “Los Estados son los responsables de establecer los parámetros de cambio en los sistemas universitarios de forma genérica, mientras que las universidades marcarán las directrices específicas en pro de la calidad y la competitividad: capacidad económica de la institución, gestión del profesorado y del personal de administración y servicios, planes de formación permanente, inversión en infraestructuras y recursos materiales, políticas educativas internas, ordenación académica, carga docente del profesorado, innovación metodológica etc., se perfila así una reestructuración general de la educación superior, que posteriormente incidirá en el diseño de cada titulación, las asignaturas que configurarán cada curso y el diseño de cada asignatura con su correspondiente guía docente”.

Determinar las competencias establece los antecedentes para conocer la forma en que habrá de conducirse en una estructura organizacional establecida mediante perfiles de puestos, ello se encuentra definido en las empresas de una forma simple y sencilla, lo cual no sucede en nuestras universidades (Oliveros Martín-Varés, 2006). De ahí que algunos autores advierten que la tarea de definir los planes de estudio en términos de competencias está siendo más compleja en el ámbito universitario que en otros como el de la formación profesional debido a que, en general, los estudios universitarios están más desligados del ámbito laboral. El sistema productivo considera que la educación impartida por las universidades deben ser de calidad, enfocada en atender las necesidades demandantes por el mercado laboral para su pronta inserción, con visión de país, sustentada por los programas educativos que ofertan para satisfacer las necesidades propiamente dichas. Si bien se puede decir que ambos comparten la misma visión en términos generales, la opinión empresarial es que las instituciones educativas aún no han logrado insertar en el mercado laboral a jóvenes con las competencias y conocimientos que el mercado requiere. La calidad de la educación bajo la perspectiva de estudiantes e instituciones es tener contenidos enfocados a competencias útiles a la sociedad, además de que exista un modelo efectivo de impartición de contenidos y contar con una plataforma docente que sea capaz de transmitirlo.

Las definiciones de empleabilidad son muchas y variadas, según se adopte una u otra definición tendremos diferentes conjuntos de dimensiones e indicadores. Harvey (2006) explica que si empleabilidad fuera definida como *“la habilidad de los graduados para conseguir empleo”*, las dimensiones e indicadores a tomar serían muy diferentes que si optamos por una definición más integral. Una definición

bastante exhaustiva de empleabilidad es la contenida en la resolución sobre desarrollo de recursos humanos de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2009. La empleabilidad se define en términos generales como uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias políticas. La empleabilidad abarca no solo el acceso al empleo sino también el mantenimiento y la generación de empleo. O dicho de otro modo, la inserción, la adaptación y la actitud. Se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él. La preocupación de la universidad por el mundo del trabajo aparece recogida en la literatura, así Laver (2004), afirma que es cada vez más la adecuación de las personas que han recibido educación universitaria al mundo laboral. En este mismo sentido Semeijn et al. (2005), defienden la responsabilidad de la educación superior de formar estudiantes para su buen funcionamiento en el mercado de trabajo. Está claro que el estudiante recibe competencias a lo largo de todo el currículo y estas le son válidas para su empleabilidad futura. Lo interesante es el debatir a cuál de las competencias darle más preponderancia durante su formación en las instituciones educativas muchos autores opinan al respecto, Siguiendo a García (2004), hay dos preocupaciones, la primera está relacionada con determinar las competencias clave que influyen en el éxito de los egresados, mientras que la segunda se refiere al cómo y cuándo esas competencias han sido generadas. Resultados en investigaciones determinan que los empleadores esta satisfechos con las habilidades técnicas del egresado mas no con las no técnicas (Habilidades Transversales), y de empleabilidad (Cotton 2001).

Por su parte, Knight y Yorke (2003), determinaron la existencia de tres categorías de competencias que refuerzan la empleabilidad del estudiante; cualidades personales, habilidades clave y habilidades relacionadas con los procesos. Bridge, O’neill y Cromie. (2003), establecieron la existencia de habilidades personales transferibles, que son valoradas por la empresa en entornos de trabajo, que combinan cualidades personales y orientaciones individuales: habilidades de comunicación; trabajo en grupo; habilidades personales; capacidad de organización; habilidades interpersonales; capacidad de solución de problemas; gestión de recursos. Parece, por tanto, que la adquisición de competencias profesionales a través de la aplicación práctica de conocimientos y el desarrollo de las habilidades, es una vía importante para la empleabilidad futura pero es sin duda el nuevo rol que se atribuye a las instituciones de educación superior que supone un punto de inflexión del papel que juega la universidad en este proceso. La universidad asume la responsabilidad de capacitar a los estudiantes para que estos puedan desarrollar efectivamente una actividad profesional. Los títulos de grado han de servir para que los estudiantes adquieran las competencias necesarias que faciliten su empleabilidad. Como hemos apuntado anteriormente, el concepto de competencia profesional y el de empleabilidad toman un peso importante dentro del nuevo modelo educativo y la necesidad de medir los resultados o “*outputs*” de la educación en forma de competencias adquiridas por parte de los estudiantes, lo que va a obligar a rediseñar los sistemas de evaluación del aprendizaje.

Entre las funciones de la universidad está la de ser puente de enlace entre la formación recibida en los contextos universitario y la demanda del laboral y empresarial, conforme a las exigencias del actual sistema productivo (Caballero, Vázquez y Quintás, 2009). Todo esto exige que la universidad desarrolle estrategias que logren insertar al universitario en el mercado laboral en las mejores condiciones posibles y en el menor plazo de tiempo. Es decir, que *empleabilidad* y educación (formación) se vinculan y la sociedad exige a las instituciones que *ajusten* sus programas formativos a la nueva realidad del mercado laboral. Las universidades, bajo el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), realizan un esfuerzo para ser más competitivas, dar más calidad y mejorar la empleabilidad de sus titulados (Suárez, 2012). Las empresas valoran muchos aspectos o competencias como necesarios para que los universitarios accedan al mercado laboral con un adecuado nivel de empleabilidad, como son: iniciativa y espíritu emprendedor para aplicar los conocimientos a la realidad empresarial, empatía con hechos que se le presenten para poder aportar soluciones, desarrollar el aprendizaje fuera de aula, así como ser propositivo y creativo (Montoro et al., 2012). Por otro lado, los propios universitarios se quejan de que,

por un lado, las empresas demandan experiencia laboral, pero en cambio, no valoran de manera suficiente la adquirida en las prácticas de la carrera; muchos alumnos, además de las prácticas obligatorias, suelen realizar prácticas voluntarias, extracurriculares y, en muchos casos, internacionales si las posibilidades lo permiten. Lo cierto es que hay diversos estudios que confirman la importancia de las prácticas de empresa para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales en los titulados, así como su utilidad para contrastar el nivel de ajuste entre las demandas de los puestos de trabajo y el nivel de competencias de los universitarios, al tiempo que constituyen una estrategia de inserción laboral y mejora de la empleabilidad de los universitarios (Maruhenda, Bernard y Navas, 2010; Montoro, Mora y Ortiz, 2012; Van-der Hofstadt y Gras, 2013).

METODOLOGIA

El trabajo de investigación que se presenta está basado en un diseño no experimental descriptivo longitudinal, no pretende modificar las variables de estudio sino presentar las condiciones bajo las cuales se percibe la inserción laboral de los estudiantes de pregrado de una institución pública en el Estado de Campeche. Con base a ello, el objetivo es iniciar con la descripción de las características generales de la población, y proseguir con el grado de adquisición de las competencias profesionales, así como con sus actitudes y creencias hacia el empleo y su satisfacción con la formación universitaria. Se utilizan cuestionarios para la recolección de datos en forma directa, método considerado como cuantitativo por Hernández et al. (2010). El estudio comprendió a los estudiantes de pregrado de la licenciatura en contaduría de la facultad de contaduría y administración de la Universidad Autónoma de Campeche que se encontraran cursando el último grado de la licenciatura. El total de estudiantes bajo estas características ascendió a 146 alumnos 63 pertenecientes a la cohorte 2015 y 83 a 2016., tomados en forma censal.

En la Tabla 1, se presentan las 4 dimensiones y especificaciones de la variable de estudio “Inserción Laboral”, motivo de este trabajo, para medir la forma en que los estudiantes de pregrado de una Universidad Pública en Campeche, se encuentran vinculados al sector productivo. El instrumento está conformado por 50 preguntas para la licenciatura en contaduría, con estructura en una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta: nada = 1, poco = 2, algo = 3, bastante = 4, mucho = 5, para la dimensión “Orientación asesoramiento laboral y competencias genéricas y profesionales” para la dimensión “Actitudes creencias hacia el empleo” la escala Likert se interpreta como sigue 1=Nada de acuerdo, 2=desacuerdo, 3= neutral, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo, y en la dimensión “Formación Universitaria” 1= muy bajo, 2= bajo, 3= regular, 4= alto y 5= muy alto, 2 ítems dicotómicos que están referidos a la “Búsqueda de empleo” como la edad y género.

Fiabilidad del Instrumento

Dimensión: “Orientación, Asesoramiento Laboral Y Competencias Genéricas Y Profesionales”, Cohortes 2015 Y 2016

Se evalúa la fiabilidad del instrumento aplicado por el factor de consistencia interna del alfa de cronbach en sus dimensiones 2,3 y 4, mediante el sistema estadístico SPSS (v23), los resultados se muestran en las Tabla 2.

Tabla 1: Estructura del Cuestionario de la Licenciatura en Contaduría

Dimensión	Definición Operacional	Reactivos	Proporción
1. Búsqueda de empleo		2	100 %
2. Orientación asesoramiento laboral y competencias genéricas y profesionales	Situación laboral actual	2	100%
	Valorar la Importancia de la formación laboral en el ámbito universitario.	15	100%
3. Actitudes y creencias hacia el empleo	Competencias profesionales	2	13.33 %
	Afirmaciones sobre las actitudes y creencias hacia el empleo.	13	86.67 %
4. Formación universitaria		20	100%
	Nivel de satisfacción con la formación universitaria, exigencia de carrera y grado de motivación	13	100%
	Satisfacción con la formación universitaria.	3	23.07%
Total Items		10	76.93%
		50	

La Tabla 1 muestra la estructura del instrumento de recolección de datos. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Estructura de la Dimensión “Orientación, Asesoramiento Laboral y Competencias Genéricas y Profesionales” de Licenciatura en Contaduría Cohortes 2015 y 2016

Dimensión	Reactivos	Proporción
Total de reactivos de la sección	15	100%
Valorar la Importancia de la formación laboral en el ámbito universitario	2	13.33%
Competencias profesionales para licenciatura en contaduría	13	86.67 %

La tabla 2 muestra la forma en que están conformados los ítems en esta dimensión. Fuente: Elaboración propia

Los resultados de las respuestas de la licenciatura en contaduría cohorte 2015 fueron sometidas en el sistema estadístico spss versión 23 en la escala de fiabilidad de consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach, el valor de 0.880 nos indica que es bueno para ser analizadas en conjunto y que los resultados son fiables, de manera individual el análisis para “Valorar la Importancia de la formación laboral en el ámbito universitario” con el valor del alfa de Cronbach de 0.648 es cuestionable. La fiabilidad de los resultados en las “Competencias profesionales para la licenciatura en contaduría” son excelentes y el resultados de su análisis son fiables de acuerdo al valor de 0.912 respectivamente. Véase Tabla 3

Tabla 3: Análisis de Fiabilidad a los Ítems de la Dimensión “Orientación, Asesoramiento Laboral y Competencias Profesionales” de Licenciatura en Contaduría 2015

	Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Total de reactivos de la sección	15	0.880
Valorar la Importancia de la formación laboral en el ámbito universitario	2	0.648
Competencias profesionales para licenciatura en contaduría	13	0.912

En la Tabla 3 se muestra el alfa de cronbach en su conjunto e individual de los reactivos que estructuran esta dimensión, el resultado de 0.880 en lo general es bueno para su utilización. Fuente: Elaboración propia.

Para la cohorte 2016 en la dimensión “Orientación asesoramiento laboral y competencias genéricas y profesionales” el valor del factor de consistencia interna de 0.912 determina que de manera conjunta los datos y resultados del análisis son buenos y fiables, no así con las respuestas de “Valorar la Importancia de la formación laboral en el ámbito universitario” con un valor de 0.342 la fiabilidad de los resultados

son pobres nada confiables, por último la dimensión operacional “Competencias profesionales para licenciatura en contaduría” 0.877 determina que las respuestas y los resultados del análisis que se sometían serían buenos. Véase Tabla 4

Tabla 4: Análisis de Fiabilidad a los Ítems de la Dimensión “Orientación, Asesoramiento Laboral y Competencias Profesionales” de Licenciatura en Contaduría 2016

	Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Total de reactivos de la sección	15	0.912
Valorar la Importancia de la formación laboral en el ámbito universitario	2	0.342
Competencias profesionales para licenciatura en contaduría	13	0.877

En la Tabla 4 se muestra el alfa de cronbach en su conjunto e individual de los reactivos que estructuran esta dimensión, confirmando que esta dimensión es sólida para su uso al obtener 0.912. Fuente: Elaboración propia.

Dimensión: “Actitudes y creencias hacia el empleo”, cohortes 2015 y 2016. Véase Tabla 5

Tabla 5: Estructura de la Dimensión “Actitudes y Creencias Hacia el Empleo.” de Licenciatura en Contaduría Cohortes 2015 y 2016

Sección	Reactivos	Proporción
Total de reactivos de la sección	20	100%
Actitudes y creencias hacia el empleo.	20	100 %

La tabla 5 muestra la forma en que están conformados los ítems en ésta dimensión. Fuente: Elaboración propia

El valor del alfa de cronbach de 0.603 para la dimensión “Actitudes y creencias hacia el empleo” para el 2015, determina que las respuestas y los resultados del análisis que se sometían son cuestionables. Véase Tabla 6

Tabla 6: Análisis de Fiabilidad a los Ítems de la Dimensión “Actitudes y Creencias Hacia El Empleo.” de Licenciatura en Contaduría 2015

	Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Total de reactivos de la sección	20	0.603
Actitudes y creencias hacia el empleo	20	0.603

En la Tabla 6 se muestra el alfa de cronbach en su conjunto los ítems que estructuran esta dimensión, el resultado de 0.603 significa que hay que tener prudencia y cuidado en su utilización. Fuente: Elaboración propia

El valor del alfa de cronbach de 0.423 para la dimensión “Actitudes y creencias hacia el empleo” para el 2016, determina que las respuestas y los resultados del análisis que se sometían serían pobres nada confiables. Véase Tabla 7

Tabla 7: Analisis de Fiabilidad a los Ítems de la Dimensión “Actitudes y Creencias Hacia el Empleo.” de Licenciatura en Contaduría 2016

	Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Total de reactivos de la sección	20	0.423
Actitudes y creencias hacia el empleo	20	0.423

En la Tabla 7 se muestra el alfa de cronbach en su conjunto los ítems que estructuran esta dimensión, el resultado de 0.423 es bajo y habrá que utilizar los productos de la sección con prudencia. Fuente: Elaboración propia

Dimensión: “Formación universitaria”, cohortes 2015 y 2016. Véase Tabla 8

Tabla 8: Estructura de la Dimensión “Formación Universitaria.” de Licenciatura en Contaduría Cohortes 2015 y 2016

Sección	Reactivos	Proporción
Total de reactivos de la sección	13	100%
Nivel de satisfacción con la formación universitaria, exigencia de carrera y grado de motivación	3	23.07%
Satisfacción con la formación universitaria	10	76.93%

La tabla 8 muestra la forma en que están conformados los ítems en ésta dimensión. Fuente: Elaboración propia

Como conjunto la dimensión “Formación universitaria” para el 2015 con el alfa de cronbach de 0.824 los resultados a que se sometan en conjunto son buenos y fiables; para el “Nivel de satisfacción con la formación universitaria, exigencia de carrera y grado de motivación” 0.728 aceptables de manera individual y de igual forma aceptable con 0.763 para la dimensión operacional “Satisfacción con la formación universitaria”. Véase Tabla 9

Tabla 9: Análisis de Fiabilidad a los Ítems de la Dimensión “Formación Universitaria” de la Licenciatura en Contaduría 2015

Sección	Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Total de reactivos de la sección	13	0.824
Nivel de satisfacción con la formación universitaria, exigencia de carrera y grado de motivación	3	0.728
Satisfacción con la formación universitaria	10	0.763

En la Tabla 9 se muestra el alfa de cronbach en su conjunto de 0.824 que es bueno para aplicar el instrumento, e individual de los ítems de 0.728 y 0.763 que reflejan aceptación y estructuran esta dimensión. Fuente: Elaboración propia.

Para la cohorte 2016, como conjunto la dimensión “Formación universitaria” con el alfa de cronbach de 0.887 los resultados a que se sometan en conjunto son buenos y fiables, para el “Nivel de satisfacción con la formación universitaria, exigencia de carrera y grado de motivación” 0.709 es bueno, el análisis de sus datos y los resultados son confiables de manera individual y finalmente bueno y fiable con un valor de consistencia interna de 0.865 para la dimensión operacional “Satisfacción con la formación universitaria”. Véase Tabla 10

Tabla 10: Análisis de Fiabilidad a los Ítems de la Dimensión “Formación Universitaria” de Licenciatura en Contaduría 2016

Sección	Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Total de reactivos de la sección	13	0.887
Nivel de satisfacción con la formación universitaria, exigencia de carrera y grado de motivación	3	0.709
Satisfacción con la formación universitaria	10	0.865

En la Tabla 10 se muestra el alfa de cronbach en su conjunto de 0.887 e individual de 0.709 y 0.865 de los ítems que estructuran esta dimensión, que proporcionan confianza para su aplicación. Fuente: Elaboración propia.

Población y Muestra

La población bajo estudio fueron 146 alumnos de la licenciatura en contaduría de la universidad autónoma de Campeche de los años 2015 y 2016. En el ciclo del 2015 participaron en total 63 alumnos (43.15%) y 83 (56.85%) de 2016 de la licenciatura. Véase Tabla 11.

Tabla 11: Número de Alumnos Encuestados

Año	Población	Muestra	Porcentaje
2015	63	63	43.15 %
2016	83	83	56.85 %
Total	146	146	100%

La tabla 11 muestra la integración de la población y muestra sujeta a estudio. Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Atento al tipo y diseño de la investigación, se procede a la narración de los resultados alcanzados con motivo de la aplicación del instrumento de recolección de datos en función a los objetivos particulares establecidos:

Distribución de Edades de la Población Sujeta a Estudio

De los alumnos participantes en ambas cohortes 2015 y 2016 el rango entre 21-23 años es el de mayor representatividad con 48 (76.2%) y 73 (88.0%) respectivamente, edad promedio adecuada de acuerdo a los niveles educativos establecidos en México, en segunda instancia el rango 18-20 años con 9 (14.3%) y 5 (6.0%) y por último el rango de más de 23 años con 6 (9.5%) y 5 (6.0%). Ver tabla 12

Tabla 12: Distribución de Edades de las Cohortes 2015 y 2016

	2015		2016	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
18- 20 AÑOS	9	14.3	5	6.0
21 - 23 AÑOS	48	76.2	73	88.0
MAS DE 23 AÑOS	6	9.5	5	6.0
TOTAL	63		83	

La tabla 12 muestra la forma de distribución de edades de los estudiantes ambas cohortes, siendo la más representativa de 21 a 23 años, que es la ideal conforme a los estándares educativos. Fuente: Elaboración propia.

Género

Como se obtuvo hay equidad de género en ambas licenciaturas, ya que en el ciclo escolar 2015 de los alumnos de las licenciaturas en contaduría, 38 (60.3%) pertenecen al género femenino y 25 (39.7%) al género masculino, referente al 2016, 42 (50.6%) alumnos pertenecen al género masculino, 41 (49.4%) al género femenino. Véase Tabla 13

Tabla 13: Distribución Por Género de las Cohortes 2015 y 2016

Genero	2015		2016	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
HOMBRE	25	39.7	42	50.6
MUJER	38	60.3	41	49.4
TOTAL	63		83	

Se observa en la tabla 13 una tendencia muy equilibrada en el género de la población estudiantil, principalmente para la cohorte del 2016, toda vez que no existe una diferencia sustantiva entre el masculino y el femenino. Fuente: Elaboración propia

Inserción Laboral

Existe baja inserción laboral de los estudiantes además de una tendencia de baja, toda vez que en el ciclo 2015 el número de personas que además de estudiar trabajan son 48 (76.2%) y 15(23.8%) solo estudian, para la cohorte 2016 el número de personas que trabajan son 42 (50.6%) y solo estudian 41 (49.4%). Véase tabla 14

Tabla 14. Inserción Laboral de las Cohortes 2015 y 2016

Trabajan	2015		2016	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
SI	48	76.2	42	50.6
NO	15	23.8	41	49.4
TOTAL	63		83	

Se puede percibir en la tabla 14 una baja inserción laboral de los estudiantes de pregrado al reflejar en 2015 un impacto del 76.2%, además que para 2016 la tendencia ha disminuido hasta un 50.6%. Fuente: Elaboración propia

Dimensión: “Orientación, asesoramiento laboral y competencias profesionales”

Aun cuando las 13 competencias profesionales se ubican en medias adecuadas, se observa un deterioro en 8 (61.54%) de ellas; observándose en la tabla 15 que el mejor comportamiento en ambos cohortes es la relacionada a “Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos”, inclusive mejorando el valor de su media de 4.5397 a 4.6145 De igual forma en ambos ciclos 2015-2016, en segunda instancia fue la competencia “Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales”, tiene el mismo comportamiento de mejora en su media de 4.53974 a 4.5542 La competencia peor calificada para el ciclo 2015 es “Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo” con una ligera mejora en 2016. En este mismo ejercicio la competencia peor calificada es “Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería.” Véase Tabla 15

Tabla 15: Comparación de Medias Resultantes de las Competencias Profesionales 2015 y 2016

Items	Media 2015	Media 2016	Diferencia
1.-Diseñar, operar y valorar sistemas de información financiera	4.3175	4.3012	-0.0163
2.-Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	4.5397	4.5542	0.0145
3.-Diseñar procedimientos contables y procesos de control interno.	4.3492	4.3253	-0.0239
4.- Diseñar operar y valorar sistemas de contabilidad	4.4921	4.3494	-0.1427
5.-Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo	3.8730	4.1084	0.2354
6.-Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería.	3.9206	3.9398	0.0191
7.- Diseñar implementar y operar diferentes clases de control de costos.	4.0952	3.9518	-0.1434
8.-Realizar auditorías financieras y emisión de dictámenes	4.2540	4.1205	-0.1335
9.-Analizar e interpretar información sobre costos	4.2222	4.0482	-0.1740
10.- Realizar planeación fiscal financiera de las organizaciones	4.4444	4.3253	-0.1191
11.- Aplicar las normas de información financiera (nacionales e internacionales)	4.3968	4.4578	0.0610
12.-Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos.	4.5397	4.6145	0.0748
13.-profundizar y facilitar los procesos de investigación adopción e innovación tecnológica para incrementar la productividad y competitividad de las empresas	4.3492	4.2048	-0.1444

En la tabla 15 se precisa un deterioro de las competencias profesionales al confrontar medias 2015 y 2016, siendo básicamente en las 8 enlistadas con los números 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 13; asimismo que la mejor calificada es la referida con el número 12 y la peor es la número 5. Fuente: Elaboración propia

Para los estudiantes en ambos ciclos la competencia profesional de mayor importancia es “Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos” manteniéndose en primer lugar, en segundo lugar la competencia “Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales”. La competencia de mayor mejoría entre cada ciclo es “Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo” al pasar del

lugar 13 en el ciclo 2015 al 10 en el ciclo 2016 y las que mayor retroceso obtuvieron fueron las competencias “Realizar planeación fiscal financiera de las organizaciones” del lugar 4 al lugar 6 y “Profundizar y facilitar los procesos de investigación adopción e innovación tecnológica para incrementar la productividad y competitividad de las empresas “del lugar 6 al lugar 8). Véase Tabla 16

Tabla 16: Grado de Importancia de las Competencias Profesionales de la Licenciatura en Contaduría Ciclo 2015 y 2016

Competencia Profesional	Grado de Importancia 2015	Grado de Importancia 2016
12.- Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos	1	1
2.- Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	2	2
4.- Diseñar operar y valorar sistemas de contabilidad	3	4
10.- Realizar planeación fiscal financiera de las organizaciones	4	6
11.- Aplicar las normas de información financiera (nacionales e internacionales)	5	3
13.-.-profundizar y facilitar los procesos de investigación adopción e innovación tecnológica para incrementar la productividad y competitividad de las empresas.	6	8
3.-Diseñar, operar y valorar sistemas de información financiera	7	5
1.-.-Diseñar, operar y valorar sistemas de información financiera	8	7
8.-Realizar auditorías financieras y emisión de dictámenes	9	9
9.-Analizar e interpretar información sobre costos	10	11
7.- Diseñar implementar y operar diferentes clases de control de costos.	11	12
6.- Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería	12	13
5.-.- Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo	13	10

La tabla 16 jerarquiza las competencias profesionales en función a los requerimientos del mercado laboral siendo las más relevantes las numeradas con 12, 2 y 4, principalmente. Fuente: Elaboración propia

La opinión de los estudiantes que trabajan es valiosa para perfilar las acciones académicas, obteniéndose al cruzar las estadísticas de las competencias profesionales de la licenciatura en contaduría 2015 con las respuestas de los 63 estudiantes entrevistados, 48(76.2) trabajan por su cuenta o bajo el mando de un patrón y 15(23.8%) solo estudian, arrojo los siguientes resultados donde mencionaremos las tres mejores y peor competencias profesionales posicionadas tomando como base de partida la Tabla 16.

La competencia mejor ubicada es “Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos” 32(66.7%) de los empleados y 6(40%) desempleados la valoran de mucha importancia, la segunda mejor situada es “Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales” 32(66.7%) que laboran y 6(40%) la califican de mucha importancia, ubicada como la tercer mejor competencia es “Diseñar operar y valorar sistemas de contabilidad” 31(64.6%) que laboran y 7(46.7%) que no laboran la perciben de mucha importancia. Caso contrario la peor posicionada es “Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo” 25(52.1%) que trabaja y 4(26.7%) que no trabaja la ponderan de poca importancia, la segunda competencia peor posicionada “Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería” 30(62.5%) que labora y 8(53.3%) que no labora la valora de bastante importancia y situada como la tercer peor competencia “Diseñar implementar y operar diferentes clases de control de costos.” 21(43.8%) empleado y 8(53.8%) desempleado la califican con bastante importancia. En concordancia con la metodología anterior los resultados del cruce de las estadísticas de las competencias profesionales con los alumnos que laboran y no laboran para la licenciatura en contaduría ciclo 2016, se encuestaron a un total de 83 estudiantes, 42(50.6%) laboran y 41 (49.4%) no laboran, la mejor competencia es “Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos” 33(78.6%) que labora y 30(73.2%) que no labora la califican de mucha importancia, la segunda mejor situada “-Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales” 22(52.4%) que

trabajan y 19(46.3%) que no trabajan la ponderan de la misma forma, estas dos competencias fueron calificadas en el mismo nivel en el ciclo 2015, la tercer competencia mejor posicionada es “Aplicar las normas de información financiera (nacionales e internacionales)” 24(57.1%) empleado y 28(68.3%) desempleado la ponderan de mucha importancia. Por otra parte la competencia peor situada “Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería” 19(45.2%) que trabajan y 18(43.9%) que no trabaja la valoran de bastante importancia, la segunda peor situada “Diseñar implementar y operar diferentes clases de control de costos.” 18(42.9%) que labora y 17(41.5%) que no labora la ponderan de bastante importancia, en tercer instancia la competencia “Analizar e interpretar información sobre costos” 19(45.2%) empleado y 18(43.8%) desempleado la califican bastante importante

Dimensión: “Actitudes y Creencias Hacia el Empleo”

En esta dimensión se determina que las afirmaciones mejor posicionadas de acuerdo al valor de la tendencia central en ambas cohortes a estar de acuerdo son “Creo que encontrar empleo depende de mí” y “Conocer las fuentes de información es de mucha utilidad para encontrar empleo” en primera y segunda instancia respectivamente. Las peor ubicadas de acuerdo al valor de las medias en ambos ciclos son “Creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos.” y “Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de la suerte” a estar en desacuerdo. El comportamiento general en ambos ciclos es de neutral y a estar de acuerdo en las demás afirmaciones. 11 de las afirmaciones tuvieron un comportamiento positivo de un ciclo a otro y 9 experimentaron un retroceso en el mismo sentido. Véase Tabla 17

Tabla 17: Actitudes y Creencias Hacia el Empleo 2015- 2016

Afirmación	Media 2015	Media 2016	Diferencia
En cuanto termine la carrera, buscaré empleo.	3.5873	3.2651	-0.3222
En la actual coyuntura económica es casi imposible encontrar un puesto de trabajo.	3.2540	3.1928	-0.0612
Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de las "palancas".	3.4286	3.5244	0.0958
Me importa mucho lo que piensen mis padres respecto a buscar empleo.	3.2381	3.3253	0.0872
La búsqueda de empleo es agradable, estimulante y retadora.	3.8095	3.7470	-0.0625
Conocer las fuentes de información es de mucha utilidad para encontrar empleo.	4.3651	4.2530	-0.1121
Las técnicas de búsqueda de empleo ayudan a encontrar trabajo.	3.9206	4.0120	0.0914
Me siento capacitado para utilizar las técnicas de empleo adecuadamente.	3.4286	3.4699	0.0413
Conozco las fuentes que me pueden proporcionar un empleo.	3.6667	3.6024	-0.0643
Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de la suerte.	2.3810	2.4096	0.0287
Creo que encontrar empleo depende de mí.	4.4127	4.4699	0.0572
Mis padres esperan que me esfuerce para encontrar un trabajo.	4.0317	4.0723	0.0405
Si tuviera la oportunidad, buscaría empleo.	3.9524	4.2289	0.2765
Creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos.	1.5556	1.5422	-0.0134
Encontrar un trabajo es importante para mí.	4.6667	4.5060	-0.1606
La búsqueda de empleo es frustrante y desalentadora.	2.5556	2.6627	0.1071
Me siento capacitado para buscar empleo.	3.6825	3.8072	0.1247
Un trabajo es sólo una manera de ganar dinero, nada más.	2.2698	2.1687	-0.1012
Me gustaría tener un trabajo remunerado, aunque no necesitase el dinero.	3.4921	3.9036	0.4116
El trabajo es la actividad más importante de una persona.	3.9524	3.8916	-0.0608

En la tabla 17 se denota la jerarquización que los estudiantes de las dos cohortes hacen de sus creencias para encontrar empleo señalando en primera instancia que depende de ellos, además de que les resulta importante conocer las fuentes de trabajo. Fuente: Elaboración propia.

Dimensión: “Formación Universitaria”

La percepción en general de los alumnos en ambas cohortes con respecto al nivel de exigencia en la carrera y el nivel de motivación e interés en la misma es de regular a alto respectivamente, el nivel de satisfacción universitaria es de regular, percepción muy baja de acuerdo a los valores utilizados en la escala del instrumento; en los resultados comparativos 2015 y 2015 que se presentan se refleja que hay deterioro en la satisfacción y un ligero incremento en el nivel de exigencia académica. Véase Tabla 18

Tabla 18: Formación Universitaria 2015-2016

	Media 2015	Media 2016	Diferencia
1.-Mi nivel de satisfacción con la formación universitaria es:	3.4444	3.3494	-0.0950
2.-El nivel de exigencia es:	3.7937	3.7952	0.0015
3.-El nivel de motivación e interés actual que despierta en mi carrera es:	3.7143	3.8675	0.1532

La tabla 18 muestra en forma comparativo 2015/2016 el deterioro en la satisfacción con la formación universitaria y un leve incremento en la exigencia e interés. Fuente: Elaboración propia.

Se obtienen las medias de 10 ítems evaluados respecto al grado de satisfacción de ambas cohortes en los contenidos de los aprendizajes, y se obtiene que prácticamente no presentan cambio alguno entre ellas a excepción de una, las afirmaciones con un grado de satisfacción de regular a alto son: 1. Los contenidos teóricos que recibo, 2. La actuación del profesorado, 3. La organización de la escuela o facultad y 4. Mi propio rendimiento. Con un grado de satisfacción de regular son: 1. La formación práctica que recibo, 2. La estructuración de las materias del plan de estudio de la carrera, 3. La formación investigadora que aporta, 4. La metodología o forma de dar la clase y 5. La forma de evaluar los contenidos. La afirmación peor calificada de acuerdo a la percepción de los estudiante de pregrado es: 1. La conexión de los contenidos con el campo profesional percibida con grado de satisfacción bajo en 2015 logrando cierta mejoría en 2016 cayendo en un grado de satisfacción regular. Véase Tabla 19

Tabla 19: Grado de Satisfacción Cohortes 2015 y 2016

Ítems de Grado de Satisfacción Con Respecto A:	Media 2015	Media 2016	Diferencia
1. Los contenidos teóricos que recibo.	3.6190	3.7590	0.1400
2. La estructuración de las materias del plan de estudio de la carrera.	3.2857	3.4819	0.1962
3. La formación práctica que recibo.	3.0952	3.1446	0.0493
4. La conexión de los contenidos con el campo profesional.	2.7302	3.1928	0.4626
5. La formación investigadora que aporta.	3.1905	3.2651	0.0746
6. La actuación del profesorado.	3.5556	3.4940	-0.0616
7. La metodología o forma de dar la clase.	3.3492	3.2651	-0.0841
8. La organización de la escuela o facultad.	3.5238	3.6145	0.0906
9. La forma de evaluar los contenidos.	3.2381	3.1084	-0.1297
10. Mi propio rendimiento.	3.5238	3.4699	-0.0539

Se visualiza en la tabla 19 que la estructura del aprendizaje se ubica con satisfacción de regular a alto, la única parte que hay que atender es la relativa a “la conexión de los contenidos teóricos con el campo profesional” dado que en 2015 su calificación es baja aunque en 2016 mejora. Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

La educación superior se reviste en todo el mundo, y particularmente México, de vital importancia para impulsar el desarrollo sostenible de un país. En ese contexto y conscientes de la responsabilidad que como investigadores nos corresponde, se aborda desde el proyecto de investigación lo que ocurre en nuestras aulas universitarias y si está impactando en forma satisfactoria con la sociedad, principalmente con el mercado laboral que se convierte en el eje productivo de la nación. El modelo educativo por competencias de la Universidad Autónoma de Campeche se aplica desde el año 2009 y es ahora en 2017 cuando se toman los 2 últimos egresos, 2015 y 2016 para comprobar si está siendo en forma efectiva la preparación académica de la población estudiantil de la licenciatura en contaduría, observando si las competencias profesionales son las adecuadas en su perfil y el grado de apropiación de los alumnos y su canalización en el sector productivo, que deje la plataforma establecida para las investigaciones de este tipo que logren paulatinamente una inserción efectiva y oportuna.

En la parte descriptiva de la población se observa que de acuerdo a su edad, los estudiantes están en el nivel adecuado de preparación, toda vez que el mayor rango es de 21 a 23 años, de ahí la importancia de fomentar una mejor competencia en esta juventud que viene a reforzar el mundo empresarial. Existen

casos en otros niveles de edad pero son irrelevantes. En cuanto al género en 2015 predomina el sexo femenino pero ya para 2016 existe un equilibrio con el masculino, que es la tendencia normal en esta carrera de contaduría; en cuanto al grado de inserción laboral se obtiene que para el 2016 hay un deterioro en ello en comparación con el 2015, al tener inicialmente una ocupación del 76.2% y bajar al 50.6%, esto tiene que ver con lo que más adelante se explica en cuanto al déficit de apropiación de la competencia profesional requerida por el sector social.

El modelo educativo contempla 13 competencias profesionales, comprobándose que aun cuando están valuadas en rangos aceptables, 8 de ellas (61.54%) han sufrido disminución en el 2016 comparado con el 2015. Esto es un foco rojo de atención para prevenir disminuciones posteriores. Se resalta el hecho que hay 2 competencias que bajo la percepción del estudiante no debieran estar contenidas en este modelo educativo: 1. Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo”, y 2. “Establecer acciones para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería”. Antes de readecuar o eliminarlas habrá que tener cuidado, toda vez que puede ser el reflejo de la falta de vinculación que se indica en párrafo posterior. Se comprueba que los estudiantes están sensibilizados al afirmar que la inserción laboral también depende de ellos, esto es, que deben ser propositivos y no depender de otros medios. Esto habla bien de la universidad al disertar temas en el que el estudiante es el principal protagonista. Por otro lado, el estudiante es enfático al afirmar que los contenidos de las unidades de aprendizaje no están vinculados en forma efectiva con el sector productivo. Ante lo expuesto, es conclusivo que el deterioro de la inserción de los estudiantes en el mercado laboral no alcanza el desempeño adecuado, al disminuir hasta un 50% de alumnos que trabajan y que ya están próximos al egreso, lo que pone en riesgo la misión de la universidad en cuanto a ser parte de la promoción del desarrollo económico al preparar a profesionales que lo impulsen. Con este trabajo se aporta un referente para las autoridades universitarias y un punto de focalización que emana de la comunidad estudiantil que ha experimentado el modelo educativo flexible con enfoque en competencias, y en la que destacan las siguientes recomendaciones:

*Replantear las competencias profesionales eliminando aquellas que los estudiantes que trabajan opinan que no son necesarias en el mundo laboral y reforzando las que la sociedad está exigiendo, y
Proveer a los estudiantes de contenidos de aprendizaje que los vinculen con el mercado laboral.*

Mejorando básicamente los aspectos anteriores la Universidad propiciará mayor inserción de estudiantes en el sector productivo con conocimientos suficientes que les permitan una sólida penetración y ser copartícipe con el desarrollo económico de nuestro entorno.

REFERENCIAS

Apaéz, M. A. (11 de Julio de 2013). SDP Noticias. com. Recuperado el 22 de Marzo de 2017, de SDP Noticias.com: <http://www.sdpnoticias.com/columnas>

Béduwé, C. y J. F. Giret (2004), "Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle?", en Economie et Statistique, núms. 378-379, pp.55-83.

Bridge, S., O'neill, K. y Cromie, S. (2003) Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business. Palgrave 68, Basingstoke.

Caballero, G., Vázquez, X. H. & Quintás, M. (2009). ¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos?: Propuesta de reforma. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (38),37-64.

Cotton, K. (2001): "Developing Employability Skills" [online]. Available at:<http://nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>, [en línea] [Consulta: marzo 2017]. Cuestionario utilizado en el "proyecto CHEERS" puede consultarse en la siguiente dirección: http://www.unikassel.de/incher/cheers/q_es00.pdf.

De Garay, A. (2009), ¿Y cuatro años después? De cómo los estudiantes de una generación transitan por la universidad, México, uam Azcapotzalco.

De Ibarrola, M. (2007). "Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano", en De Ibarrola (edit.), *Nuevas tendencias de la formación escolar para el trabajo*. OIT/Cinterfor

Di Matteo, M. (s.f.) Aportes para pensar la formación profesional en la Universidad. En: II Jornadas de Investigación en Aprendizaje y Servicios, Buenos Aires.[Di Matteo, M. (s.f.) [Op. Cit] pp 15-16
García Pascual, E (2004). Didáctica y Currículum. Claves para el análisis del proceso de enseñanza. MIRA. p.446.

García-Aracil, A. et al. (2004): "The Rewards of Human Capital Competences for Young European Higher Education Graduates", en: *Tertiary Education and Management*, 10, pp. 287-305.

García, J. y Pérez, M; (2008). El grado en turismo: un análisis de las competencias profesionales. Cuadernos de Turismo, núm. 21, enero-junio, 2008. España: Universidad de Murcia. pp.2, 3,4, 6, 8,10, 16.

Guzmán, C. (2004), "Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo", en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. IX, núm. 22.

Harvey, L. (2006): *Graduates Work Organizational Change and Students Attributes*. University of Central England, Centre for Research Quality.

Hernández, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Pilar Baptista, Lucio. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. Cuarta edición, XLIV.

Knight, Peter and Yorke, Mantz (2003). *Assessment, learning and employability*. Buckingham, UK: Open University Press.

Layer, G. (2004). *Widening Participation and Employability*. York: Learning and Teaching Support Network.

Marhuenda, F.; Bernard, J. C. & Navas, A. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social. *Revista de educación*, 351, 139-161.

Montoro, M.A.; Mora, E. M. y Ortiz, M. (2012). Análisis de las competencias adquiridas en los estudios de Dirección de Empresas y su grado de aplicación en las prácticas en empresas. *Revista complutense de educación*, (23), 1 .241-263.

Oliveros Martín-Vares, L. (2006). Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, vol. 17, nº 1, (101-118). [en línea] Disponible en: <http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0606120101A.PDF>.

Planas, J. y S. Fachelli (2010), *Catalan universities as a factor of equity and professional mobility*, Barcelona, aqu.

Semeijn, J. (2005): “Competence Indicators in Academic Education and Early Labour Market Success of Graduates in Health Sciences”. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.

Suárez, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. Universidad de León: tesis doctoral.

Van-der Hofstadt, C. & Gras, J. M. G. (2013). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Díaz de Santos.

Villasmil, R.M. (2005), “El papel de la Universidad en el diseño de políticas para la formación del capital humano, en pro del desarrollo económico local”, Universidad “La Laguna”, España

BIOGRAFÍA

Luis Alfredo Argüelles Ma es Doctor en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Campeche - Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Auditoría y Control. Se puede contactar en Cel. (981) 1204891 Correo: luisarguellesmaa@hotmail.com

Román Alberto Quijano García es Doctor en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Campeche - Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Finanzas. Se puede contactar en Cel. (981) 1204891 Correo: rq6715@hotmail.com

Mario Javier Fajardo es Maestro en Contaduría por la Universidad Autónoma de Campeche - Profesor Investigador de Tiempo completo en la Universidad Autónoma de Campeche - Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Contabilidad y Control. Se puede contactar en Cel. (981)1252684 Correo: marfa.0712@gmail.com

Fernando Medina Blum es Candidato a Doctor por la Universidad Anáhuac Mayab, Profesor Investigador en la Universidad Autónoma de Campeche – Facultad de Contaduría y Administración. Se puede contactar en correo: fmedina@hotmail.com