

MERCADO LABORAL PARA ADMINISTRADORES Y CONTADORES: RETOS Y OPORTUNIDADES DESDE LA VISIÓN EMPRESARIAL

Juan Carlos Román Fuentes, Universidad Autónoma de Chiapas
Rafael Timoteo Franco Gurría, Universidad Autónoma de Chiapas
Ángel Esteban Gordillo Martínez, Universidad Autónoma de Chiapas

RESUMEN

Desde la premisa que ubica a la relación universidad-mercado de trabajo, como uno de los componentes de la pertinencia educativa; mediante cuestionario autoadministrado, se indaga la opinión de muestra empresarial domiciliados en seis municipios del estado de Chiapas, México; para caracterizar al mercado profesional de administradores y contadores, y construir indicadores a utilizar en procesos de actualización curricular. Al respecto, los resultados muestran que más del 80% de las organizaciones encuestadas, tienen menos de 100 empleados, mayoritariamente se dedican al comercio y suelen contratar administradores (21%), contadores (26%) o ambos (48%). Tratándose de conocimientos básicos en administradores, deben relacionarse con administración de personal, procesos administrativos y mercadotecnia; ser hábiles en: disposición para aprender constantemente, tomar decisiones y manejo de paquetería. Entretanto, los contadores deben conocer: contabilidad financiera, fiscal y procesos administrativos; ser hábiles en: manejo de paqueterías, tomar decisiones y encontrar soluciones; en ambos, la actitud mejor valorada es la de emprendedor, la edad ideal para contratarlos oscila entre 25 y 30 años; debiendo aprobar una entrevista y un examen de conocimientos, con experiencia laboral de 1 a 3 años, a los que se ofrecen salarios que se ubican entre 3 y 5 veces el SMG.

PALABRAS CLAVES: Pertinencia Educativa, Egresados, Mercado Laboral

LABOR MARKET FOR MANAGERS AND ACCOUNTANTS: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FROM THE BUSINESS VISION

ABSTRACT

The premise exists that places the relationship between universities and the labor market, as one important component relevant to education. Through a self-administered questionnaire, we examine the views of business domiciled in six municipalities in the state Chiapas, Mexico. We characterize professional market managers and accountants, and develop indicators to use in curriculum updating processes. The results show that over 80% of organizations surveyed have less than 100 employees, mostly engaged in trade and often hire managers (21%), accountants (26%) or both (48%). Basic knowledge managers must relate to personnel management, administrative and marketing. They must be skilled in: willingness to constantly learn, make decisions and package handling. Meanwhile, accountants should know: financial accounting, fiscal and administrative processes. They should be skilled in: software management, making decisions and finding solutions. In both, the ideal age to hire is between 25 and 30 years must pass an interview and a knowledge test, with work experience of 1-3 years, to offer salaries that are between 3 and 5 times the SMG.

JEL: I21, J24, J44

KEYWORDS: Educational Relevance, Graduates, Labor Market

INTRODUCCIÓN

Este proyecto abona a la idea que pugna por la formación de nuevas generaciones, repensada en forma constante, procurando la creación de perfiles de egreso que acusen mayor flexibilidad y capacidad para adaptarse a los constantes cambios del mercado laboral, sin ignorar, que las demandas del sector ocupacional es uno de los componentes (aunque no exclusivo) que contribuyen a evaluar la pertinencia de la educación superior.

En este sentido, identificar las características y demandas de la oferta laboral regional, para egresados de las licenciaturas relacionados con Administración y Contaduría, impartidos por la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), incorporando la visión empresarial; resulta elemental, pues ello contribuye a la construcción de indicadores que apoyan a los procesos de evaluación de la calidad educativa y junto con otros estudios relacionados pueden elaborarse diagnósticos fundados, que permitan detectar fortalezas y áreas de oportunidad, para no ofrecer a la sociedad opciones educativas poco pertinentes (Fresán, 1998). Por otro lado, estos resultados permiten atender requerimientos de organismos acreditadores, relacionados con procesos de actualización y rediseño curricular. Los resultados que este reporte socializa consta de esta introducción, seguida de una apretada revisión de literatura que argumenta la importancia de conceptualizar en forma multidimensional a la pertinencia educativa y se destacan algunos resultados obtenidos en estudios similares, asimismo se describe la metodología empleada, detallando el instrumento utilizado, la operacionalización de variables, población, muestra y procedimiento de análisis; finalizando con los apartados de resultados y conclusiones, en donde se caracterizan los retos que plantea el mercado laboral a quienes egresan de estas licenciaturas.

REVISION DE LITERATURA

Estudios como el que se presenta, se inscribe en el marco de la revisión de la pertinencia de la educación superior, en un contexto en donde las universidades deben transformarse trascendiendo las tensiones que surgen cuando en su interior se discute la concepción educativa que debe prevalecer, que van desde las que exigen respuestas exclusivas hacia el aparato productivo, hasta las que demandan mayor participación, inclusión y equidad. Sin caer en la visión reduccionista de circunscribir el concepto de pertinencia a las respuestas que la universidad debe dar a las demandas de la economía o del sector laboral, pues sin duda debe visualizarse a la pertinencia en forma amplia que considere integralmente desafíos, retos y demandas que la sociedad impone (Tünnermann, 2001), asumiendo que el mercado de trabajo, si bien referente necesario, es a la vez insuficiente cuando se intenta describir la calidad educativa (Valenti y Varela, 1998).

Por ello, en la búsqueda de equilibrios entre quienes afirman que las universidades han de servir a las sociedades, primordialmente respaldando a la economía suministrando recursos humanos calificados y la producción del conocimiento (Gibbons, 1998) y quienes afirman que no debe olvidarse la función crítica de la universidad, buscando una formación integral, compleja, crítica y transformadora (Malagón, 2007), no puede soslayarse que la formación profesional de las nuevas generaciones debe ser replanteada periódicamente. En este marco, al desarrollar este proyecto, la tesis adoptada para definir a la pertinencia, retoma los ejes planteados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1995) quien al señalar las respuestas de la educación superior, además de la calidad y la internacionalización, incluye a la pertinencia, precisada a través de siete componentes: relaciones con la sociedad en su conjunto, la educación superior y el mundo del trabajo, las relaciones con el estado, las bases de la dirección y gestión de los centros, financiación y gastos compartidos, la renovación de la enseñanza y el aprendizaje: problemas de contenido y pedagogía, fortalecimiento de las funciones de investigación de la educación superior, y la responsabilidad de la educación superior con respecto a los otros niveles educativos.

Así, las relaciones de las universidades con el mundo del trabajo es un componente (no exclusivo) de la pertinencia. Sin perder de vista que ya Coombs (1978) señalaba dentro de los retos de la educación superior la necesidad de atender los desequilibrios entre educación y empleo, originados en parte, por las dinámicas distintas que ambos sectores observan. En el caso de México, debe agregarse la heterogeneidad que presenta el mercado laboral, traducido en variadas demandas, no necesariamente expresadas en las políticas públicas de educación superior, destacando las micro, pequeñas y medianas empresas (que constituyen la principal fuente generadora de empleos) con escasa capacidad para vincularse a las Instituciones de Educación Superior (IES), que les impide expresar sus necesidades (Martuscelli & Martínez, 2003).

Este tipo de estudios, encuentra antecedentes en esfuerzos realizados por distintas universidades e instituciones públicas que han abordado la necesidad de caracterizar al mercado laboral dirigido a profesionistas; dentro de las primeras destacan los resultados de la Universidad de Sonora (UNISON, 2008), quien en la última etapa del seguimiento de egresados señala que los Licenciados en Administración en general (84.4%) se desempeñan en trabajos que coinciden con los contenidos estudiados; ubicados en el sector comercio (25.5%) y gubernamental (14.5%), en entidades que no rebasan 100 empleados (60%), los cuales cerca de una tercera parte (30.9%) perciben entre 3 y 5 salarios mínimos de la región (SMG) y casi la mitad (47.3%) obtiene entre 5 y 10 SMG, en puestos denominados como “empleados profesionales” (25.5%), “vendedores” (12.7%), “auxiliares” (10.9%) y “jefes de departamento” (9.1%); desempeñando fundamentalmente actividades administrativas (40.1%), ventas (12.7%) y administración de personal (9.1%). Entretanto los contadores se desempeñan en trabajos que coinciden con los contenidos estudiados (91.8%); ubicados en el sector comercio (27.3%), como asesores profesionales (23.6%) y en el gobierno (10.9%), en entidades que no rebasan 100 empleados (50.8%), de los que una cuarta parte (25.5%) perciben entre 3 y 5 salarios mínimos de la región (SMG) y dos terceras partes (65.5%) obtiene entre 5 y 10 SMG, en puestos denominados “empleados profesionales” (52.7%), “auxiliares” (10.9%) y “jefes de oficina” (7.3%); desempeñando actividades administrativas (43.6%), auditoría (14.5%) y supervisión (9.1%).

En este tenor, el proyecto sobre seguimiento de egresados “El profesional flexible en la sociedad del conocimiento” (PROFLEX, 2010) en el apartado sobre Latinoamérica, donde participan nueve universidades mexicanas, reporta que tratándose de quienes estudian el área de “Economía y empresa” el mercado laboral les demanda la disposición por aprender constantemente, trabajo en equipo y dominio del área de conocimiento específico; resultando fundamental el desarrollo del pensamiento analítico, la facilidad para presentar resultados en público y la redacción de informes; obteniendo en promedio ingresos mensuales de \$876 USD; lo que equivale a 6.4 veces el SMG.

A su vez; el observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo (STPS, 2013) caracteriza a los Administradores (Administración y Gestión de empresas, de acuerdo al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, SINCO) como aquellos profesionistas que poseen conocimientos sobre planeación estratégica, estructura organizacional, administración de personal, capacitación y desarrollo, calidad total, diagnóstico e intervención en clima organizacional, poseen habilidades relacionadas con liderazgo, iniciativa, perseverancia, trabajo en equipo, capacidad de análisis y solución de problemas, comunicación asertiva, redacción; con habilidades interpersonales relacionadas con manejo de conflictos, trabajo bajo presión, tolerancia, negociación y persuasión y han desarrollado actitudes que atienden las necesidades administrativas de la organización, optimizan recursos y respetan los derechos laborales.

A nivel nacional, la mayoría de estos profesionistas se dedican a actividades distintas a su profesión (66.7%) y sólo 2 de cada 10 realizan labores propias de la carrera elegida; obtienen ingresos mensuales promedio de 4.1 salarios, ubicándose por debajo de la media nacional del total de profesionistas contratados en el país que alcanza 5.6 veces el SMG; 20.7% está incorporado en el sector comercio, 29.8% brindan servicios profesionales; 12.4% en la industria manufacturera, 10.7% en el sector gobierno e igual proporción en empresas sociales; el grueso de los profesionistas de esta carrera (40.3%) se ubica

en rangos de edad entre 25 y 34 años, seguido de 26.3% situado entre 35 y 44 años. Tratándose de profesionistas que laboran en Chiapas, obtienen ingresos por 2.85 salarios, que los ubica por debajo del promedio estatal de todas las profesiones (3.3 salarios) y solo 7.1% realiza actividades acordes a lo estudiado. Este mismo sitio caracteriza a Contadores (Contabilidad y Fiscalización de acuerdo al SINCO) como aquellos profesionistas que poseen conocimientos sobre contabilidad y costos, normatividad fiscal, auditoría, manejo de inventarios, finanzas y paquetería contable; con habilidades en razonamiento matemático, capacidad para analizar, comparar e interpretar hechos y números, claridad en la comunicación de resultados (oral y escrita), obtención y análisis de información, capacidad de síntesis y persuasión; con habilidades sociales relacionadas con tolerancia y destreza para negociar y comunicarse asertivamente, con actitudes orientadas a satisfacción de clientes, honestidad y responsabilidad.

A nivel nacional la mayoría de estos profesionistas (59.2%) se dedican a actividades propias de su profesión, aunque 32.5% realiza actividades distintas a lo estudiado; en promedio obtienen ingresos mensuales de 4.36 salarios, ubicándose por debajo de la media nacional del total de profesionistas contratados en el país que alcanzan 5.6 veces el SMG; 18.7% está incorporado en el sector comercio, 31.5% brindan servicios profesionales; 12.3% en el sector gubernamental, 11% en la industria manufacturera y 9.2% en empresas sociales; más de la mitad de profesionistas empleados con esta licenciatura (57.7%) se ubica en rangos de edad entre 25 y 44 años, aunque más de una tercera parte (36.7%) posee 45 años o más. Cuando estos profesionistas laboran en Chiapas, obtienen ingresos por debajo del promedio estatal al ubicarse en 2.46 SMG, mientras el promedio oscila en 3.26 salarios y cerca de la mitad (49.1%) realiza actividades propias de la licenciatura estudiada.

Partiendo de lo anterior, es necesario identificar las características del mercado laboral para contadores y administradores desde la perspectiva empresarial, pues los indicadores que deriven, debieran considerarse en los proyectos de actualización curricular a implementar en las IES, sin olvidar que tendrán utilidad si desde las dinámicas de pertinencia curricular (Malagón, 2007), éstas son capaces de “pedagogizar” los resultados, es decir, traducir los saberes obtenidos en las diferentes experiencias de interacción con el entorno, a saberes académicos para integrarlos al currículo.

METODOLOGÍA

Este trabajo se desarrolló siguiendo una serie de pasos controlados, con la posibilidad de ser manipulados por el investigador, tomando en cuenta solo los que aportan evidencias sobre los temas a estudiar (Gil y Rosas, 2010). Partiendo de la clasificación del método científico propuesta por Eyssautier (2006), al partir de teorías y leyes generales para llegar a implicaciones particulares del tema, se recurrió al submétodo deductivo, utilizando el método de observación, el alcance de este estudio es exploratorio y descriptivo (Hernández, Fernández & Bautista, 2007).

Población Objetivo

El estudio se ha realizado en empresas del Estado de Chiapas, cuyo universo total, de acuerdo con el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM, 2012), de la Secretaría de Economía (SE) consta de 4,126; número que se reduce a 3,570 si solo se consideran a las organizaciones ubicadas en las cabeceras municipales en donde se imparten los programas educativos de licenciatura en Administración y Contaduría (Arriaga, Comitán, Pichucalco, Tapachula, Tonalá y Tuxtla Gutiérrez) clasificadas por sectores económicos.

Muestra

Considerando que se conoce el total de elementos que integran la población (población finita), se utilizó una proporción 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. El muestreo realizado fue estratificado por ciudad, utilizando como criterios de selección a todas aquellas empresas que tienen contratados como mínimo a diez empleados (criterio de inclusión) y se excluyeron del muestreo (criterio de exclusión), a las empresas del sector gubernamental; para la selección de las mismas se empleó una tabla de números *random*; el grupo de entrevistados se integró en exclusiva por propietarios, gerentes generales o equivalente o en su caso directores de personal. En el caso de las empresas que no se encontraron funcionando (9%) o en su defecto los propietarios se rehusaron a responder (5%) fueron sustituidas por una sola vez; al final los cuestionarios aplicados pueden apreciarse en la Tabla 1, en donde se señala que se alcanzó el 92.33% de la muestra objetivo.

Tabla 1: Muestra Objetivo de Empresas Seleccionadas y Encuestas Aplicadas por Sector y Municipio

Ciudad (municipio)	Población	Muestra objetivo	Encuestas aplicadas
Arriaga	5	2	2
Comitán	111	12	12
Pichucalco	21	3	3
Tapachula	411	43	37
Tonalá	99	10	10
Tuxtla Gutiérrez	2,293	308	285
TOTAL	3,570	378	349

Aquí, pueden observarse los resultados obtenidos en la fase de investigación de campo; en donde se aprecia el número de encuestas aplicadas, por cabecera municipal (ciudades en donde la universidad oferta las licenciaturas de Administración y Contaduría), contrastándolas con la muestra objetivo planteada inicialmente y el universo total de empresas, destacando que se ha logrado recoger información en el 92.33% de los casos. Fuente: Elaboración propia con base de datos del SIEM y los obtenidos al realizar el proyecto.

Operacionalización de Variables

Las variables que desde la óptica de los investigadores permiten caracterizar al mercado laboral para Contadores y Administradores de Chiapas; son descritas en la Tabla 2, en donde se muestra la conceptualización de las mismas, las dimensiones, los indicadores y el número de preguntas.

Instrumento Aplicado

Resulta de adaptar diversas propuestas (proyecto PROFLEX, Observatorio Laboral de la STPS); validado con cinco empresarios de Tuxtla Gutiérrez, surgiendo la versión final con 12 preguntas, estructuradas en función de las variables descritas, aplicado en forma autoadministrada.

Metodología de Análisis

Las variables investigadas tienen un nivel de medición correspondientes a datos ordinales, ya que están representados por conjuntos de etiquetas (muy necesario, necesario, poco necesario o no necesario) es decir, aun cuando “tienen valores relativos, se pueden ordenar o clasificar” (Lind, Marchal & Wathen, p. 11, 2012). Para concentrar la información se construyó una base de datos, utilizando hoja de datos *excel*, agrupándolos por medio de frecuencias, donde el estadístico representativo es la moda, en las preguntas de escala, las respuestas se evaluaron a través de una media ponderada. La información generada se presenta por medio de tablas de contingencias o cruzadas.

RESULTADOS

Producto de los pasos ya descritos, en seguida se muestran los resultados más relevantes, que han sido ordenados de acuerdo a las tres variables que contempla el instrumento diseñado.

Tabla 2: Operacionalización de Variables

Conceptualización	Operacionalización de Variables		Número de preguntas
	Dimensiones	Indicadores	
Características de la empresa	Tamaño de la empresa	Menos de 15 empleados; Entre 16 y 100 empleados Entre 101 y 250 empleados; Más de 251 empleados	3
	Sector económico al que pertenece	Agrícola, Comercio, Paraestatal, Manufactura, Construcción, Servicios Financieros, Turismo, Transporte, Servicios profesionales, otros	
	No. de profesionistas contratados de cada área	Profesionistas de Administración, Profesionistas de Contaduría, Ambos profesionistas, Ninguno	
Requisitos de contratación	Conocimientos requeridos por Administradores y Contadores	Contabilidad financiera, Fiscal, Costos, Finanzas, Auditoría, Procesos administrativos, Administración de personal, Mercadotecnia, Estadística, Lengua Extranjera, Otros.	5
	Habilidades requeridas por Administradores y Contadores	Manejo de paquetes de cómputo, Razonamiento lógico y analítico, Aplicación de conocimientos, Comunicación en forma oral, escrita y gráfica, Tomar decisiones, Encontrar soluciones, Búsqueda de información pertinente y actualizada, Procesar y utilizar información, Realizar Trabajo en Equipo, Dirigir y coordinar equipos de trabajo, Administrar recursos, Disposición para aprender constantemente, Disposición para manejo de riesgo, Relacionarse con otras personas, Innovar procesos, Identificarse con la empresa, Otras	
Características del empleo	Otras características	Imagen personal, Referencias, Edad, Sexo, Estado civil	4
	Requisitos formales para la contratación	Aprobar entrevista, Aprobar examen de conocimientos, Aprobar examen psicométrico, Poseer estudios de licenciatura, Contar con experiencia laboral, Aprobar examen médico, Conocimientos de lengua extranjera, poseer estudios de posgrado	
	Tiempo de experiencia laboral	Un año o menos, Entre 1 y 3 años, Más de 3 años	
Características del empleo	Edad ideal para contratar a Administradores y Contadores	Entre 22 y 25 años; Más de 25, menos de 30 años; Más de 30, menos de 35 años; Más de 35 años	4
	Denominación de los puestos ofertados	Mandos directivos: director, gerente, administrador o contador general; Mandos medios: subdirector, jefe de departamento, jefe de oficina de área o supervisor; Puestos operativos: auxiliar, analista, capturista, personal de ventas, asistente.	
	Salario promedio mensual	De 1 a 3 SMG; 3 a 5 SMG; 5 a 6 SMG; 6 a 8 SMG; Más de 8 SMG	
	Actitudes deseables en Administradores y Contadores	Persistente, Emprendedor, Disposición para aprender continuamente, Cooperativo	
	Jerarquización de valores	Responsabilidad, Respeto, Tolerancia, Responsabilidad y compromiso	
Áreas de capacitación constante para Administradores y Contadores	Procesos administrativos; Administración de Personal, Paquetes Administrativos; Mercadotecnia, Finanzas, Costos, Derecho, Comercio electrónico, Auditoría, Fiscal, Paquetes contables, Proyectos de inversión, Comercio internacional		

El cuestionario aplicado, en total contempló 12 preguntas; mismas que fueron diseñadas siguiendo tres tipos de planteamiento: de opción múltiple en donde las respuestas del entrevistado se circunscribieron a la caracterización buscada, otras construidas en escala Likert, con las etiquetas: muy necesario, necesario, poco necesario o no necesario o en su caso diseñadas para que el entrevistado jerarquizará desde su perspectiva las opciones proporcionadas. Fuente: elaboración propia.

Características de las Empresas

Las empresas encuestadas pueden caracterizarse por contar con menos de 100 empleados (81.09%), 12% tiene entre 101 y 250 empleados y 7% señaló tener contratados a más de 250 trabajadores; esta situación es reflejo de la composición estructural de las empresas en el país, en donde sobresalen las micro, pequeñas y medianas empresas. En su mayoría pertenecen al sector comercial (60.5%), seguidas de la industria de la construcción (10.3%) y de quienes se dedican al turismo (6.90%), en esto coinciden los resultados obtenidos en estudios similares, en donde prevalece el sector comercial como el principal empleador de estos profesionistas, aunque en la entidad la proporción es mayor. Respecto a los administradores o contadores contratados por las empresas encuestadas; 20.9% señaló haber contratado a un administrador, 26.07% a un contador, mientras que 47.56% manifestó haber contratado a ambos; de tal forma que únicamente el 5.44% de las organizaciones encuestadas respondieron no tener contacto profesional con contadores o administradores.

Puede afirmarse que las empresas que contratan a Administradores o Contadores; son entidades pequeñas o medianas, fundamentalmente dedicadas al comercio, a la industria de la construcción o al turismo y que manifiestan la necesidad de contar los servicios profesionales de administradores, contadores o ambos.

Requisitos de Contratación

En esta variable destacan las respuestas relacionadas con conocimientos específicos que deben poseer tanto Administradores como Contadores, mismas que se muestran en la Tabla 3 en donde se aprecia que desde la perspectiva empresarial a los administradores resulta muy necesario poseer conocimientos sobre procesos administrativos y administración de personal, mientras que para contadores los empresarios consideran fundamental conocimientos sobre contabilidad financiera y fiscal.

Las principales habilidades exigidas a estos profesionistas, se presentan en la Tabla 4 en donde se observa que desde la visión empresarial para administradores, resultan prioritarias las habilidades relacionadas con la disposición para aprender constantemente, la toma de decisiones y búsqueda de soluciones, el trabajo en equipo, el manejo de paqueterías y la administración eficiente de los recursos; entretanto para contadores podrá notarse que los empresarios consideran muy necesario que sean hábiles en el manejo de paqueterías, la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones, el trabajo en equipo, la administración eficiente de los recursos, la disposición para aprender en forma constante y la habilidad para identificarse con la empresa.

Respecto a otras características consideradas importantes la Tabla 5, muestra que para Administradores, los empresarios consideran importantes la imagen personal, contar con referencias y ubicarse en ciertos rangos de edad; mientras que tratándose de Contadores, resultan muy importantes la imagen personal e importantes las referencias, la edad, el sexo y el estado civil.

Referente a las otras dimensiones de esta variable relacionadas con requisitos formales de contratación tanto para Administradores como para Contadores, los cinco requisitos más importantes son: aprobar entrevista, examen de conocimientos y examen psicométrico, poseer estudios de licenciatura y contar con experiencia laboral; requerimientos relacionados con examen médico, conocimientos de lengua extranjera y poseer estudios de posgrado, fueron considerados por los empresarios como menos importantes. Por último en lo que concierne a los años de experiencia laboral exigidos (cuando es un requisito), una tercera parte de los entrevistados eligió a 1 año como el tiempo de experiencia necesario, mientras que más de la mitad (57.31%) señaló como tiempo ideal entre 1 y 3 años.

Tabla 3: Conocimientos Específicos que Deben Poseer Administradores y Contadores

Opciones:	Administradores Ponderación	Contadores Ponderación
Contabilidad financiera	2.38	3.08
Fiscal	2.15	3.04
Costos	2.25	2.79
Finanzas	2.34	2.73
Auditoria	2.18	2.68
Procesos administrativos	3.10	2.98
Administración de personal	3.13	2.83
Mercadotecnia	2.60	2.34
Estadística	2.18	2.22
Lengua extranjera	1.51	1.46
Otros	0.10	0.07

Las respuestas proporcionados por los entrevistados, han sido procesadas bajo la siguiente 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; de lo anterior puede inferirse que tratándose de Administradores las tres principales áreas de conocimiento son: Administración de personal, procesos administrativos y mercadotecnia, mientras que para Contadores las áreas de conocimiento están relacionadas con: Contabilidad Financiera, Fiscal y procesos administrativos, resultados que coinciden con los conocimientos y habilidades señaladas por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones que la propia STPS utiliza en el observatorio laboral. Fuente: elaboración propia.

Tabla 4: Habilidades Específicas que Deben Poseer Administradores y Contadores

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

Tratándose de habilidades exigidas a Administradores, sobresalen como muy necesarias las relacionadas con: disposición para aprender constantemente, tomar decisiones, encontrar soluciones, administrar recursos, manejar paquetes de cómputo y trabajar en equipo, mientras que para Contadores destacan en el rango de “muy necesario”: manejo de paquetes de cómputo, tomar decisiones, encontrar soluciones, trabajar en equipo, administrar recursos, disposición para aprender constantemente e identificarse con la empresa. Estos resultados son coincidentes con las demandas laborales a encontradas a través del proyecto PROFLEX, relacionadas con la disposición para aprender constantemente, el trabajo en equipo, el desarrollo del pensamiento analítico y la redacción de informes. Fuente: elaboración propia.

Tabla 5: Otras características que Deben Poseer Administradores y Contadores para ser Contratados

Otras características	Administradores Ponderación	Contadores Ponderación
Imagen personal	2.88	3.19
Referencias	2.44	2.72
Edad	2.10	2.31
Sexo	1.61	2.11
Estado civil	1.57	2.06

Utilizando la misma escala de ponderación, dentro de las otras características importantes que deben reunir Administradores y Contadores, en ambos se exigen similares requisitos, en donde sobresalen: imagen personal, contar con referencias y atender limitantes relacionadas con la edad, aunque en el caso de administradores los entrevistados ponderaron a las primeras tres características como importantes y el sexo y estado civil se consideraron poco importantes; mientras que tratándose de Contadores, la imagen personal se consideró muy importante y las otras cuatro características fueron clasificadas como importantes. Fuente: elaboración propia.

Características del Empleo

Los empleos ofrecidos a Administradores y Contadores; requieren rangos de edad que se ubican entre 22 y 30 años (75% de los casos); dato similar con las estadísticas del observatorio laboral de la STPS, en donde sobresale la ocupación de profesionistas jóvenes; respecto a la denominación predominante en los puestos ofrecidos a Administradores, cuando éstos ocupan puestos directivos sobresale “Administrador general” (41.88%) o “gerente” (39.69%); cuando se trata de mandos medios, el puesto suele designarse “jefe de departamento” (34.17%) o “supervisor” (19.89%), mientras que al tratarse de puestos operativos, prevalece la denominación de “auxiliar (35.71%) o “personal de ventas (25.60%); aquí destaca la similitud de las puestos manifestados por los egresados de la Universidad de Sonora, tratándose de Contadores cuando se refieren a puestos directivos las denominaciones están relacionadas con “contador general” (49.01%) o “gerente2 (28.33%), cuando los puestos refieren mandos medios el nombre que prevalece es el de “Jefe de departamento” (34.94%) o “Jefe de área” (19.58%) y si se aluden a puestos operativos, prevalece la denominación de “auxiliar” (48.33%).

Respecto a los salarios ofrecidos a Administradores y Contadores, la Tabla 6 muestra lo que el sector empresarial manifiesta disposición para retribuir por los servicios de contadores y administradores, en donde solo 23.78% aceptó pagar entre 1 y 3 veces el salario mínimo general vigente, mientras que más de la mitad (52.15%) respondió que los salarios oscilan entre 3 y 5 salarios; situación que en el caso de

Administradores de alguna forma coincide con lo encontrado en el observatorio laboral, en donde en promedio en la entidad a este tipo de profesionistas se les paga cerca de 2.85 salarios; no así cuando se trata de Contadores, ya que de acuerdo a la STPS, estos profesionistas en promedio obtienen 2.46 salarios. Por último en la Tabla 7, se observa que la actitud “emprendedora” es valorada como muy importante tanto para administradores como contadores y tratándose de valores a practicar, es la “responsabilidad” la que más alta ponderación alcanza, seguida del respeto y la tolerancia; características que coinciden con lo señalado en la definición de competencias básicas para estos profesionistas de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones.

Tabla 6: Salario Promedio Mensual Ofrecido a Administradores y Contadores

Salario Promedio Mensual (\$)	Total	%
\$1,772 a \$5,316 (1 a 3 veces el SMG)	83	23.78
\$5,316 a \$8,860 (3 a 5 veces el SMG)	182	52.15
\$8,861 a \$10,632 (5 a 6 veces el SMG)	59	16.91
\$10,632 a \$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

En esta tabla se observa que más del 90% de los salarios ofrecidos a Administradores y Contadores se ubica por debajo de seis salarios mínimos generales, incluso más de tres cuartas partes de éstos están por debajo de cinco salarios, situación que contrasta con los rangos que prevalecen a nivel nacional en donde de acuerdo al observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo, en México; los profesionistas en general obtienen cerca de 5.6 salarios y de acuerdo a este sitio, en Chiapas la situación se agudiza en virtud de que en promedio los Administradores perciben salarios de 2.85 salarios y en el caso de Contadores, en promedio reciben ingresos mensuales ubicados en 2.42 salarios; es decir en general los administradores y contadores en México están insuficientemente remunerados y en Chiapas esta situación adquiere mayor dramatismo, aun cuando la mayoría de las respuestas obtenidas (52.15%) señalan que las empresas pagan salarios que van entre 3 y 5 salarios. Fuente: elaboración propia.

Tabla 7: Actitudes y Valores que Deben Poseer Administradores y Contadores

Actitudes	Administradores	Contadores	Valores	Ambos
	Ponderación	Ponderación		Ponderación
Persistente	2.60	2.69	Responsable	3.29
Emprendedor	3.25	3.05	Respetuoso	2.38
Disposición para aprender continuamente	2.19	2.36	Tolerante	2.35
Cooperativo	1.86	1.84	Asumir responsabilidades y compromisos	1.93

En lo que se refiere a las actitudes que deben poseer Administradores y Contadores, los empresarios opinan que resulta muy necesario que sean emprendedores y califican como necesario el que sean persistentes y con disposición para aprender continuamente; mientras que en lo relacionado a valores que deben practicar estos profesionistas se ubica como muy necesaria la responsabilidad y se consideran necesarios el respeto y la tolerancia; valores que de acuerdo al sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones constituyen competencias básicas que deben poseer estos profesionistas. Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

Las características de la oferta laboral, así como las demandas y retos que el sector empresarial plantea a los nuevos profesionistas, si bien no son los únicos elementos a considerar para determinar la pertinencia de los programas educativos, resultan un indicador valioso, que combinados con otros estudios relacionados, constituyen mecanismos de diagnóstico, que permiten evaluar la pertinencia de la oferta educativa y en consecuencia las universidades estarán en condiciones de redimensionar su labor y mejorar y actualizar los planes y programas de estudio. Identificar las características del mercado laboral, tiene utilidad si los indicadores que desde ya se atisban, van acompañados de procesos sistémicos de gestión de desarrollo curricular capaces de interpretar e incorporar en planes y programas de estudio, las exigencias planteadas por el entorno profesional en que los egresados habrán de competir; de manera que el currículo, sin descuidar la formación integral y el espíritu crítico que debe caracterizar a los procesos formativos, busquen la necesaria vinculación con las exigencias del sector productivo.

En términos generales el mercado laboral de la entidad presenta similitudes en cuanto a demandas de conocimientos, habilidades y actitudes, exigidos a nivel nacional y se confirma que en Chiapas, a estos

profesionistas se pagan salarios inferiores a los ofrecidos a nivel nacional. El reto que plantean estos indicadores, estriba en transformarlos en saberes académicos y traducirlos a proyectos curriculares

BIBLIOGRAFÍA

- Coombs, P., H. (1978). *La crisis mundial de la Educación*. Barcelona. Editorial Península. 4ª edición.
- Eyssautier de la M., M. (2006). *Metodología de la Investigación. Desarrollo de la inteligencia*. México: Thomson. 5ª edición.
- Fresán, O. M. (1998). *Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior* en Esquema Básico para estudios de egresados. ANUIES. México. 1ª Reimpresión. 2003.
- Gibbons, M. (1998). *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. Washington. Banco Mundial.
- Gil & Rosas (2010). *El arte de investigar y sus implicaciones en “El arte de investigar”*, coordinado por Mejía, Juárez y Comboni. México. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hernández, S. R., Fernández, C. y Baptista L. (2007). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. Cuarta Edición. México.
- Lind, D., A., Marchak, W., G., Wathen, S., A. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y economía*. México. Mc Graw Hill. 15ª edición.
- Malagón, P. L. (2007). *Currículo y pertinencia, en la educación superior*. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio
- Martuscelli, J. & Martínez, L. C. (2003). *Problemas de la pertinencia de la educación superior en el mercado laboral*. Documento electrónico. Retraído el 3 de Agosto de 2011. Disponible en: http://congresoretosyexpectativas.udg.mx/...Mesa%203/Mesa3_2.pdf
- Sistema de Información Empresarial (SIEM, 2012). *Directorio de empresas chiapanecas*. Consultado el 20 Mayo de 2012. Disponible en <http://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/consulta.asp?q=2>
- Tünnermann B., C. (2001). *Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde América Latina*. Managua. Hispamer. 2ª edición.
- 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. Retraído el 30 de Abril de 2011, disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000989/098992s.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2013). *Observatorio laboral*. Retraído el 15 de Abril de 2013. Disponible en: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/búsquedaReporte.jsf#AnclaReporte>
- Universidad Politécnica de Valencia (2010). *El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. PROFLEX. Informe Resumen de los Resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica*. Valencia. Retraído 20 de Marzo 2013. Disponible en http://www.seguimientoegresados.com/documents/Informe_PROFLEX.pdf

Universidad de Sonora (2008). *Estudio de egresados de la Universidad de Sonora 2008*. UNISON. Hermosillo.

Valenti, N. G. & Varela, P. G. (1998). *Construcción analítica del estudio de egresados en Esquema Básico para estudios de egresados*. ANUIES. México. 1ª Reimpresión. 2003.

RECONOCIMIENTO

Los autores agradecen el apoyo financiero recibido por parte del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) en la convocatoria 2011, para el fortalecimiento de cuerpos académicos; que permitió la realización del proyecto cuyos resultados aquí se describen.

BIOGRAFÍA

Juan Carlos Román Fuentes; Contador Público, Doctor en Administración; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Correo electrónico juancrf@unach.mx

Rafael Timoteo Franco Gurría; Doctor en Educación; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Correo electrónico rfrank36@hotmail.com

Ángel Esteban Gordillo Martínez, Doctor en Administración; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Correo electrónico aegomar14@live.com.mx

