



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
Cerro de las campanas s/n. Fraccionamiento Las Campanas
Querétaro, Qro. C.P. 76116

M. en A. Ricardo Ortiz Ayala

ricardoortizayala@gmail.com cel. 442 2812213

M. en A. María de la Luz Martínez Méndez

marilu5_martinez@yahoo.com.mx (01 442) 4 97 27 04

M. en D.P.H. Ma. Rocío d E el Carmen García Mendoza

ciogarmen@hotmail.com Tel. (01 442) 212 74 19

Temática: Administración educativa para el aprendizaje

**"Los conocimientos administrativos de los egresados de la licenciatura en administración,
desde la perspectiva de los empleadores"**

INTRODUCCION

Es objetivo de esta investigación es dar cuenta de los conocimientos que los empleadores del estado de Querétaro demandan a los egresados de las Licenciaturas en Administración.

Se realizaron entrevistas en las organizaciones tal y como se describe en la metodología del presente estudio. Se dio prioridad al área de recursos humanos para realizar las entrevistas, debido a que en ésta se concentran las demandas internas de las organizaciones, se les trasmite los requerimientos, cualidades, capacidades, conocimientos y habilidades, es decir las competencias que deben de cubrir los aspirantes a las vacantes destinadas a los egresados de las Licenciaturas en Administración. Resulta interesante conocer: el género, la edad predominante, la Institución de procedencia, la experiencia laboral, los conocimientos que son requeridos a un egresado de la Licenciatura en Administración, la capacidad de motivar, la capacidad para la toma de decisiones, el grado de especialización, el tipo de liderazgo, la imagen que proyecta un Licenciado en Administración, la iniciativa y la creatividad que es requerida para estos profesionistas.

ANTECEDENTES

El Programa Sectorial de Educación 2007-2012 (SEP, 2007), enuncia la necesidad de vincular a las instituciones con la comunidad y el ambiente laboral, este último punto derivado del objetivo de “facilitar la transición de la educación superior al empleo”, ¿Cómo lograr esto?, la respuesta está en conocer lo que las organizaciones requieren de los egresados, de esta manera las instituciones educativas pueden incorporarlo en sus planes de estudios, para generar profesionistas plenamente capacitados.

Una de las situaciones que más preocupa a quienes están estudiando una carrera profesional, es su inserción en el mundo laboral, en el año 2007 aproximadamente el 50% de los estudiantes tenían una percepción media con respecto al trabajo que obtendrían una vez que se graduaran y el 8.8% tenía una percepción baja (Tuirán,2007), tal preocupación en gran manera resulta de la convergencia educativa-laboral, que no ha logrado darse: el punto donde las organizaciones encuentran en lo egresados el perfil que cubre al 100% sus necesidades.

Según un seminario internacional sobre egresados que se realizó en Puebla, en el año 2008 (Vila), se encontró que México es de los países donde las organizaciones exigen conocimientos y preparación adicionales a los que han recibido en la universidad, la mayoría de los egresados buscan la estabilidad laboral y cuentan al menos con un episodio de desempleo.

JUSTIFICACIÓN

Lograr la vinculación de los egresados con el mercado laboral, es un reto del siglo XXI, ya que la situación de los egresados universitarios en México es apremiante pues el desempleo es una constante, algunos llegan a trabajar pero su actividad no se relaciona con su preparación universitaria (ANUIES, 2002), aproximadamente el 55% desarrollan actividades comerciales, técnicas y operativas o bien actividades que no requieren de preparación profesional, esto en parte debido a que las políticas educacionales erróneamente se han enfocado a incrementar el número de egresados, pero no a brindar respuesta a lo que las organizaciones demandan laboralmente hablando, esto incluso ha ocasionado la saturación de carreras, como es el caso de la carrera de administración.

En el campo de la administración, se busca cubrir los conocimientos que son requeridos según su especialidad o área de trabajo, ya sea finanzas, recursos humanos, etc. El cuadro que a continuación se muestra, describe de manera general las relaciones que se derivan de la economía global, los negocios y por tanto la demanda de personal, como tendencia Internacional:

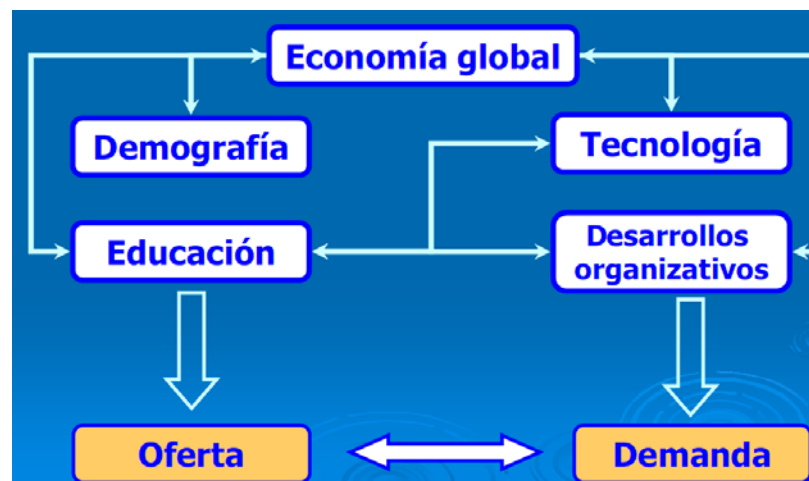


Figura 1 Seguimiento y Demanda de trabajo *Fuente* Luis E. Vila Oferta Seminario Internacional de Seguimiento de Egresados, 2008.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La OCDE (2010), reconoce que uno de los aspectos clave para la modernización de México es la dotación de capital humano a través de la educación superior, lo que significa mayor desarrollo, integración social y crecimiento sostenido. Destaca la capacitación de los docentes para que haya mayor calidad educacional; también remarca la necesidad de vincular con el sector laboral, desarrollando mecanismos que faciliten las prácticas laborales.

Resultado de las transformaciones productivas, se ha dado cierta demanda de los servicios educativos, de profesionales calificados capaces de atender el ritmo de cambio que hay en las organizaciones y desempeñarse de manera eficiente (Tuirán, 2010), así mismo describe la tarea que se ha emprendido por lograr diversificación en los programas educativos, para facilitar la transición al mundo laboral con el surgimiento de carreras afines al las demandas actuales. La contribución de la oferta profesional a nivel superior no sólo es hacia el desarrollo del país, sino hacia la continuidad y participación de la sinergia de la economía global, por eso mismo se busca la internacionalización de los programas educativos, esto significa la incorporación de las tendencias que a nivel Internacional se están dando en cuestión de la práctica y el conocimiento.

Según CNN Expansión (2011), de manera general las organizaciones de primer nivel, buscan a egresados que:

- a) Tengan una visión global del mundo y habilidad para desarrollarse en equipos multiculturales, que hayan tenido experiencias internacionales y manejen incluso un tercer idioma.
- b) Jóvenes con flexibilidad para cambiar de país, aprovechar programas de maestrías y financiamientos a las mismas. A esto le llama proyección de futuro.
- c) Personas que empiecen a desarrollarse en el mundo laboral desde que están en formación universitaria.

Concierne a esta investigación más que las cualidades de los administradores, saber **¿cuáles son los conocimientos requeridos a los egresados de la carrera de administración en el estado de Querétaro por los empleadores?**

OBJETIVO GENERAL

Describir cuáles son las tendencias de la administración en el estado de Querétaro, traducidas en los conocimientos y competencias que demandan para los egresados de la Licenciatura en Administración.

OBJETIVO PARTICULAR

Enunciar cuáles son las áreas o especialidades del campo de la Administración que tienen mayor demanda en las empresas, en el estado de Querétaro.

METODOLOGÍA

El objetivo es dar cuenta de los conocimientos y competencias que demandan para los egresados de la Licenciatura en Administración las empresas del estado de Querétaro.

Para lo cual se realizaron las siguientes actividades:

- 1.- Se elaboro un instrumento para recopilar información, que permitió conocer: el tipo de organización, el género, la edad predominante, la Institución de procedencia, la experiencia laboral, los conocimientos que son requeridos a un egresado de la Licenciatura en Administración, la capacidad de motivar, la capacidad para la toma de decisiones, grado de especialización, tipo de liderazgo, la imagen que proyecta, la iniciativa y la creatividad que se demandan por parte de las organizaciones a los egresados de las Licenciaturas Administración.
- 2.-Se visitaron 10 organizaciones públicas y 10 organizaciones privadas.
- 3.-El contacto se realizo por distintos medios: de manera personal, mail y teléfono.
- 4.- Se concentro la información derivada de las entrevistas escritas para su respectivo análisis y conclusión.

Tipo de investigación: Descriptiva, es una aproximación a un análisis de interpretación cualitativo para los empleadores que contratan egresados de Licenciaturas en Administración.

MARCO TEORICO

Los nuevos escenarios del mercado laboral, del conocimiento de las problemática actuales de la sociedad Queretana y de la región, exigen tanto una evaluación constante de la calidad de la educación que ofrece la Universidad Autónoma de Querétaro, como un seguimiento permanente de sus egresados con el fin de reconocer la pertinencia y la actualización de las competencias profesionales que mantienen.

En el contexto actual de la Universidad Autónoma de Querétaro se puede identificar como uno de los principales factores que inciden en su desarrollo la demanda progresiva de educación superior debido entre otras cosas, a una dinámica creciente de la población en general.

El programa Institucional de desarrollo de la Universidad Autónoma de Querétaro, propone una coordinación concertada entre dichas dependencias para eficientar los servicios educativos y el vínculo con el sector productivo y social (Universidad Autónoma de Querétaro. (2001). Plan Institucional de Desarrollo 2000-2010. Querétaro, México.

En 1994, la dirección de vinculación se dio a la tarea de implementar el programa de seguimiento de egresados, el cual ha permitido comparar la formación profesional que imparte la Universidad Autónoma de Querétaro, con los requerimientos de la práctica profesional de los egresados, así como las necesidades de los empleadores.

El seguimiento de Egresados es un proceso de investigación del ámbito educativo, a través del cual la Universidad busca evaluar sus procesos internos a través de las necesidades que los empleadores exigen a los posibles candidatos.

El conocimiento de las necesidades de los empleadores le sirven a la Institución educativa como instrumento de medición en la calidad del perfil de los egresados, tomando en consideración las expectativas de los mismos, las tendencias del mercado tanto nacional como internacional que impacten directa e indirectamente en el proyecto académico que la institución establece. ANUIES, (1999).

El buen desempeño de los Licenciados en Administración en su práctica profesional es el éxito de la Institución que los ha preparado, el posible fracaso de los mismos cuestiona y pone en crisis a la Institución misma, por lo que la evaluación resulta necesaria y determinante dentro de un proyecto de mejora continua y calidad constante.

Sin embargo, no debemos dejar de lado que uno de los principales cuestionamientos de las Instituciones de Educación Superior es la falta de congruencia entre los procesos educativos y las exigencias del sector productivo y social, congruencia que habitualmente se evalúa con la visión común que señala la relación educación-trabajo a partir de la demanda externa; es decir, una exigencia de generar profesionales adecuados para los empleos existentes. ANUIES, (1999).

La contraparte de la concepción anterior, es una visión que tiene por reto formar sujetos con capacidad de generar empleos también. Como señala Michel Crozier “*Crear empleos no es ‘colocar’ gente es crear necesidades y mercados nuevos, lo que por necesidad implica innovación.*” (1992)

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Utilizando el análisis de interpretación cualitativo para los empleadores que contratan egresados de Licenciaturas en Administración, se obtuvieron resultados de la aplicación de 20 cuestionarios semi-estructurados a los empleadores de 10 organizaciones públicas y 10 organizaciones privadas, utilizando una tabla que permitirá comparar los aspectos consultados.

Tabla 1 Aspectos y conocimientos que consideran importantes los empleadores.

ORGANIZACIONES PÚBLICAS	ORGANIZACIONES PRIVADAS
Para las organizaciones públicas es INDISTINTO EL GÉNERO del Lic. en Administración al momento de contratar	Para las organizaciones privadas es INDISTINTO EL GÉNERO del Lic. en Administración al momento de contratar
La edad predominante se ubicó en los rangos de edad de: 22 a 26 años y de 32 a 36 años	La edad predominante se ubicó en los rangos de edad de: 27 a 31 años y de 32 a 36 años
El administrador contribuye de manera IMPORTANTE en el logro de los objetivos	El administrador contribuye de manera MUY IMPORTANTE en el logro de los objetivos
La Institución de procedencia del Licenciado en Administración es IMPORTANTE para la Institución Pública	En las organizaciones privada la procedencia del Licenciado en Administración es POCO IMPORTANTE
El tiempo de experiencia laboral para un Licenciado en Administración es de 0 a 2 años	Para la organizaciones privadas el tiempo de experiencia laboral para un Licenciado en Administración es de 3 a 5 años
Las organizaciones públicas coinciden que un Licenciado en Administración para su desempeño laboral por orden de importancia necesita tener los siguientes conocimientos:	Los conocimientos que necesita tener el Licenciado en Administración para su desempeño laboral por orden de importancia, es:

<ol style="list-style-type: none"> 1. Administración 2. Recursos Humanos 3. Finanzas 4. Liderazgo 5. Dirección 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos Humanos 2. Cultura Organizacional 3. Liderazgo 4. Administración 5. Producción
<p>Para las organizaciones públicas la habilidad que tenga el Licenciado en Administración para motivar un equipo de trabajo es MUY IMPORTANTE</p>	<p>Para las organizaciones privadas la habilidad que tenga el Licenciado en Administración para motivar un equipo de trabajo es MUY IMPORTANTE</p>
<p>La capacidad para la toma de decisiones es MUY IMPORTANTE para un Licenciado en Administración en la organizaciones públicas</p>	<p>En una organización privada la capacidad para tomar decisiones es MUY IMPORTANTE para un Licenciado en Administración</p>
<p>La especialización en un área en específico de un Licenciado en Administración es IMPORTANTE en la organización pública</p>	<p>En la organizaciones privada la especialización en un área específica es MUY IMPORTANTE</p>
<p>De una base de 10 áreas de especialización, las organizaciones públicas coinciden en 5 áreas que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Administración 2. Recursos Humanos 3. Finanzas 4. Liderazgo 5. Mercadotecnia 	<p>De una base de 10 áreas de especialización, las organizaciones privadas coinciden en 5 áreas que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos Humanos 2. Administración 3. Liderazgo 4. Dirección 5. Producción
<p>Las organizaciones necesitan Licenciados en Administración que ejerzan un LIDERAZGO DEMOCRÁTICO hacia sus subordinados</p>	<p>Las organizaciones necesitan Licenciados en Administración que ejerzan un LIDERAZGO DEMOCRÁTICO hacia sus</p>

	subordinados
La imagen que necesita proyectar un Licenciados en Administración en su función es MUY IMPORTANTE	La imagen que necesita proyectar un Licenciado en Administración en su función es MUY IMPORTANTE
Para la organizaciones pública el idioma ingles representa un 50% en su dominio	Para la organizaciones privada el nivel del idioma ingles es necesario de un 75% al 100%
La iniciativa del Licenciado en Administración tiene una aceptación IMPORTANTE en la organizaciones públicas	La iniciativa del Licenciado en Administración tiene una aceptación IMPORTANTE en las organizaciones privadas
La creatividad de un Licenciado en Administración como agente de cambio es IMPORTANTE en las organizaciones públicas	La creatividad de un Licenciado en Administración como agente de cambio es MUY IMPORTANTE en las organizaciones privadas
Las áreas en donde se concentran mas Licenciados en Administración en las organizaciones públicas son: 1. Recursos Humanos 2. Mercadotecnia 3. Compras	En las áreas en donde se concentran mas Licenciados en Administración en una organización privada son: 1. Recursos Humanos 2. Mercadotecnia 3. Producción
La organización publica considera que el administrador necesita ampliar sus conocimientos en: 1. Planeación Estratégica 2. Administración de proyectos	La organización privada considera que el administrador necesita ampliar sus conocimientos en: 1. Recursos Humanos 2. Manejo de Personal 3. Técnicas de Motivación

	<ol style="list-style-type: none">4. Ingles Fluido5. Toma de Decisiones6. Manejo de nómina7. Aspectos legales
--	--

En las 10 organizaciones públicas y 10 organizaciones privadas, donde se aplicaron los cuestionarios semi-estructurados, se encontró coincidencia en igualdad de género al contratar Licenciados en Administración.

Para las organizaciones públicas encontramos que prefieren Licenciados en Administración jóvenes, mientras que en las privadas están optando por edades que van de los 27 a 36 años por la experiencia.

Los resultados muestran que en las organizaciones privadas el Licenciado en Administración contribuye directamente en el logro del objetivo, probablemente a que éste se involucre en el diseño de planes y estrategias, mientras que en las organizaciones públicas es reducida la participación.

Para las organizaciones privadas es menos importante la procedencia del Licenciado en Administración, debido a que son evaluados con base en resultados, mientras que en la pública no es tan significativo este parámetro.

Se encontró que en las organizaciones públicas la experiencia no es un factor determinante; en contraste las organizaciones privadas sí requieren una mayor experiencia para los Licenciados en Administración.

En relación con los conocimientos que debe tener un Licenciado en Administración, tanto en organizaciones públicas como privadas se observó coincidencia en 3 áreas que son: Administración propiamente, Recursos Humanos y Liderazgo. También ocuparon un lugar relevante los temas referidos a las Finanzas, Dirección, Cultura Organizacional y Producción.

Se encontró que tanto para organizaciones públicas y privadas la habilidad para motivar equipos de trabajo es muy importante.

Referente a la capacidad para la Toma de Decisiones en ambos tipos de organizaciones, se considera muy importante que los Licenciados en Administración cuenten con ella.

En relación con las áreas de especialización que debe tener un Licenciado en Administración, tanto en organizaciones públicas como privadas se observó coincidencia en 3 áreas que son: Administración, Recursos Humanos y Liderazgo. También ocuparon un lugar relevante los temas referidos a las Finanzas, Dirección, Mercadotecnia; aclarando que a la organizaciones pública no le interesa el Licenciado en Administración especializado en el área de Producción.

En ambas organizaciones se prefiere el estilo de liderazgo democrático el cual involucra a los subordinados, delega autoridad y promueve la participación. En términos de la imagen que proyecta un Licenciado en Administración, se encontró que tanto para las organizaciones públicas como para la privada es un aspecto muy importante.

Los resultados de la investigación acerca del dominio del idioma inglés, indican que para las organizaciones públicas es suficiente con un 50%, sin embargo, para las organizaciones privadas el requerimiento que debe tener un Licenciado en Administración oscila entre el 75% y 100%

Es notorio que las organizaciones tanto públicas como privadas consideren importante la iniciativa con que cuente el Licenciado en Administración

La creatividad como agente de cambio en un Licenciado en Administración, es valorada como importante y muy importante en las organizaciones privadas, por su parte, para las organizaciones públicas solo lo considera importante.

En lo que se refiere a las áreas en donde se desempeñan los Licenciados en Administración, se encontró que las organizaciones públicas los ubican en las áreas de Recursos Humanos y Compras; mientras que las organizaciones Privadas los colocan en las áreas de Recursos Humanos, Mercadotecnia y Producción.

Los resultados obtenidos pretenden contribuir a impulsar la comunicación permanente entre las unidades académicas y administrativas, los egresados, las instituciones y organizaciones sociales públicas y privadas para atender oportunidades de desarrollo institucional, académico, social y productivo.

Pretende también coadyuvar en el fortalecimiento de los programas académicos y de vinculación, aportando elementos para el planteamiento y desarrollo de programas específicos que proporcionen servicios integrales, tanto a los Licenciados en Administración como al sector social y productivo.

REFERENCIAS

ANUIES (2002). Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnóstico y Prospectiva al Año 2010 http://www.anui.es.mx/e_proyectos/html/ciesa.htm .[En línea el 28 de mayo 2011].

ANUIES, (1999). La educación Superior hacia el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. México.

ANUIES, (1999). Esquema básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. Libros en Línea <http://www.anui.es.mx/anui.es/libros98/lib13/41.htm>.

CNN Expansión (2011). Talentos que impulsan tu carrera. <http://www.cnnexpansion.com/expansion/2011/08/18/mejores-empresas-para-lanzar-tu-carrera> [En línea 3 de marzo de 2012].

Crozier, Michel (1992). Estado modesto, estado moderno. Estrategia para el cambio. FCE. México.

OCDE (2010). Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible. www.oecd.org/dataoecd/22/2/45391108.pdf [En línea 3 de marzo de 2012]

SEP (2007) Programa Sectorial de Educación 2007-2012. cgut.sep.gob.mx/.../Programa%20Sectorial%20de%20Educaci%20n%202007-2012.DOC. [En línea el 28 de mayo 2011].

Tuirán Rodolfo (2007). Situación actual de la educación superior en México. [http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/situacion actual de la educacion superior](http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/situacion_actual_de_la_educacion_superior) . Subsecretaria de Educación Superior. [En línea el 28 de mayo 2011].

Tuirán Rodolfo (2010). Los Grandes problemas de México, Educación. 2010.colmex.mx/16tomos/VII.pdf [En línea 3 de marzo de 2012)

Universidad Autónoma de Querétaro. (2001). Plan Institucional de Desarrollo 2000-2010. Querétaro, México.

Vila E. Luis (2008). 1er Seminario Internacional de Seguimiento de Egresados. [http://www.upv.es/miw/infoweb/ceges/info/situacion profesional egresados.pdf](http://www.upv.es/miw/infoweb/ceges/info/situacion_profesional_egresados.pdf). [En línea el 28 de mayo 2011].