



**XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas 2015**

TÍTULO DE LA PONENCIA

**“Impacto del perfil del Licenciado en Administración egresado del
Instituto Tecnológico de Tepic en las empresas de la localidad”**

Lic. Martha Patricia Hernández Beltrán ¹

Lic. Rebeca Montaña Moncada ²

M. D. O. H. Jorge Luis Corona González ³

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MEXICO

Instituto Tecnológico de Tepic

Departamento de Ciencias Económico Administrativas

Tepic, Nayarit, México

TEMATICA “Modelo educativo, planes y programas de estudio”

1. Licenciada en Administración de Empresas, Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, Av. Tecnológico No. 2595, Tepic, Nayarit, (311) 211-9400, Ext. 210, hdezmartha66@hotmail.com
2. Licenciada en Relaciones Comerciales, Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, incubadora@ittepic.edu.mx
3. Maestro en Desarrollo Organizacional y Humano, Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, ilcoronag@hotmail.com

Resumen

En este documento, se estudia la pertinencia de los conocimientos, habilidades y actitudes que los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Tepic que adquieren y desarrollan durante su estancia en las aulas. Se analiza como impactan en las empresas de la localidad, considerando el impacto como el efecto que provoca el profesionista en los resultados de las empresas.

Por lo anterior, la investigación se realizó con un enfoque cualitativo para tratar de describir la pertinencia de la carrera en las empresas de la localidad, utilizando para tal fin 2 encuestas, una dirigida a la población objetivo, es decir los egresados y la segunda al jefe inmediato del Licenciado en Administración.

Se considera información como el desempeño, los niveles de responsabilidad que puede desempeñar un egresado, la problemática que resuelven y los beneficios que se obtienen con su participación. Además se obtiene información de los conocimientos o habilidades que destacan en su participación.

La estrategia metodológica consistió en seleccionar la muestra considerando como población a las empresas de la localidad donde estuviera laborando al menos un egresado del programa referido.

Los resultados muestran que los egresados tienen un efecto positivo en los resultados de las empresas, los empleadores perciben un desempeño de bueno a muy bueno. Los niveles de responsabilidad que ejercen los egresados de LA son principalmente puestos operativos, pero no por la falta de habilidades, sino por las características propias de las empresas de la localidad. Las deficiencias están orientadas principalmente a la pobre vinculación que realiza la institución para acercar a nuestros alumnos a la realidad empresarial y en segundo término a la debilidad presentada en el dominio del segundo idioma (inglés).

Palabras clave: Egresados, pertinencia, empresas.

“Impacto del perfil del Licenciado en Administración egresado del Instituto Tecnológico de Tepic en las empresas de la localidad”

Índice

	Pág.
Resumen	2
Introducción.....	4
I. Marco teórico.....	6
II. Metodología.....	13
1. Planteamiento	13
2. Objetivos.....	14
3. Diseño de la investigación.....	14
III. Resultados	17
IV. Conclusiones y discusión	25
Bibliografía.....	29

INTRODUCCIÓN

El presente artículo describe el desempeño de los egresados de la Licenciatura en Administración en las empresas de la localidad de Tepic, Nayarit. El desempeño se describe en términos de lo que el empleador percibe considerando la problemática que resuelven y los beneficios que se obtienen cuando aplican los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la carrera.

La información utilizada proviene de la indagación que se hizo a las empresas de la localidad, tanto del sector público como del sector privado donde se encontrará actualmente laborando un egresado de la carrera referida, mediante la utilización de dos instrumentos para la obtención de la información, el primero dirigido al egresado y el segundo al empleador y jefe inmediato del mismo. Buscando las razones sobre el impacto de la inclusión del licenciado en administración en las empresas de la localidad y la pertinencia del perfil profesional con las necesidades del sector.

El objetivo del presente artículo es informar cual es el comportamiento de los egresados en las empresas, tratando de determinar los conocimientos, habilidades y actitudes que con mayor y menor frecuencia respectivamente se aplican en el trabajo que desempeñan.

En el marco teórico se escudriñan conceptos del perfil profesional del licenciado en administración, así como el Instituto Tecnológico de Tepic oferta la carrera al sector productivo y social haciendo hincapié en las características que ambos sectores tienen y los criterios de selección de las organizaciones para contratar profesionistas.

El artículo además, contiene los objetivos de la investigación, los cuales en conjunto tienden a conocer el impacto del licenciado en administración en la empresa de la localidad, buscando información que permita encontrar soluciones a los problemas, mejorando, o bien los diseños curriculares, o, concientizar al empresario en el aprecio de las competencias del administrador y los beneficios que puedan lograr en su empresa.

El interés en este trabajo científico es que a través de los resultados obtenidos, la institución educativa y los sectores, productivo y social de la localidad queden debidamente vinculados con el objetivo institucional de ofrecer a la comunidad, profesionales de la administración, capaces de optimizar los recursos de las organizaciones y de fomentar la creación de otras, mediante los conocimientos, actitudes y habilidades adquiridas en las aulas.

I. MARCO TEÓRICO

1. Perfil profesional del Licenciado en Administración

1.1 Conocimientos, habilidades y actitudes del Licenciado en Administración

Los conocimientos son un conjunto de información alcanzada mediante experiencias o aprendizajes, su transmisión implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje. También es el conjunto de saberes sobre un tema o sobre una ciencia. La adquisición del conocimiento está en los medios intelectuales de un hombre observación, memoria, capacidad de juicio, etc.

El conocimiento suele entenderse como la información adquirida por un ser vivo a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de una situación de la realidad.

Las habilidades están relacionadas con las aptitudes y talentos que tienen los seres humanos para hacer algo. Estas se obtienen de forma innata, o bien se adquieren o perfeccionan en virtud de los aprendizajes o la práctica.

Carlos Álvarez de Zayas, define las habilidades en el plano didáctico como: "Las acciones que el estudiante realiza al interactuar con el objeto de estudio con el fin de transformarlo, humanizarlo." (Álvarez, C., 1990, p. 71).

Las habilidades se convierten en el instrumento que permite evidenciar las capacidades adquiridas o desarrolladas por el profesionista en el ejercicio de su profesión. En la práctica resulta complejo separar el conocimiento de las habilidades ya que es el conocimiento el proveedor de las habilidades.

La actitud es la disposición que se tiene para realizar alguna actividad o para actuar de una determinada manera. Las actitudes se demuestran en nuestro comportamiento.

Para efectos de esta investigación consideramos a los conocimientos, habilidades y actitudes como la suma de aprendizajes que debe llevar consigo el profesionista y que pone en juego en su desempeño laboral.

Por lo tanto en el campo educativo la Licenciatura en Administración está diseñada con asignaturas tendientes a la adquisición de los conocimientos y capacidades relacionadas con las funciones organizacionales mencionadas en el párrafo anterior y además al desarrollo de habilidades de dirección que le permitan ejercer estilos de liderazgo propios de la administración de los recursos organizacionales.

1.2 Perfil de egreso del Licenciado en Administración

El perfil puede referirse, al conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas para una persona.

Las profesiones incluyen un conjunto de acciones que implican no solo conocimientos y técnicas, sino una formación cultural, científica y filosófica. Dichas acciones permitirán ejercer tareas que aseguren la producción de bienes y servicios concretos.

Por lo tanto, el perfil profesional debe identificar el conjunto de capacidades y competencias que proporcionan la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Los perfiles profesionales o de egreso cumplen varias funciones dentro de un sistema educativo determinado, ya que pueden articular las necesidades básicas del estudiante con los requerimientos sociales de desempeño en diversos ámbitos: uno de ellos es servir como punto de partida para la incorporación y seguimiento de las innovaciones curriculares, ya que contribuyen a especificar los métodos de aprendizaje por grado, a proponer la estructura curricular y a seleccionar las estrategias de aprendizaje y evaluación en concordancia con los valores y capacidades.

El Colegio Nacional de Licenciados en Administración define al Licenciado en Administración como el profesionista con los conocimientos, habilidades y actitudes que las organizaciones requieren en sus diferentes etapas de funcionalidad para el logro de sus objetivos, mediante la aplicación ética y científica de la planeación, organización, dirección y control. Con una visión integral que mantiene el equilibrio y la armonía de los factores que la conforman, siendo productivo, competitivo, humano y socialmente comprometido.

La administración como una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr.

La Licenciatura en Administración es una profesión que integra conocimientos, habilidades y actitudes para que el profesionista se inserte en las organizaciones independientemente de su giro a ejercer puestos en las diferentes áreas funcionales; pero principalmente en aquellas relacionadas a la administración general, administración de recursos humanos, contabilidad, finanzas, compras y mercadotecnia.

El plan de estudios que ofrece el Instituto Tecnológico de Tepic considera tres ángulos distintos pero complementarios entre sí que permite conjuntar varios propósitos en la formación; un lado, se organiza en dos grandes bloques que se dividen de acuerdo con la formación que se ofrece, el primero es el que corresponde a la formación genérica y el segundo a la especialidad.

En base a lo anterior el perfil de egreso del Licenciado en Administración en el Instituto Tecnológico de Tepic es el siguiente:

Ejerce la profesión basada en principios y valores universales en un marco ético y sensible a la diversidad cultural. Comprometido con la búsqueda del aprendizaje continuo y su desarrollo integral. Administra los recursos organizacionales creando una cultura ecológica y coadyuvando al desarrollo sustentable. Analiza e interpreta información administrativa,

económica, financiera, legal y social para la toma de decisiones con el propósito de diagnosticar, prevenir y resolver problemas en las organizaciones.

2. La empresa

En términos económicos, el maestro Isaac Guzmán Valdivia definió la empresa como: La unidad económico-social, con fines de lucro, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común. En general, se entiende por empresa al organismo social integrado por elementos humanos, técnicos y materiales cuyo objetivo natural y principal es la obtención de utilidades, o bien, la prestación de servicios a la comunidad, coordinados por un administrador que toma decisiones en forma oportuna para la consecución de los objetivos para los que fueron creadas.

Los elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo y recursos materiales. Es decir, la empresa produce bienes y servicios necesarios para satisfacer necesidades sociales por medio del capital: inversión de uno o varios individuos con dinero o activos que arriesgan y, por tanto, exigen resultados financieros. A su vez, el trabajo son las contribuciones manuales e intelectuales del factor humano, a quien se le retribuye conforme a la complejidad de su competencia laboral.

2.1 Factores que impactan en la productividad de las empresas

El impacto se define como el conjunto de consecuencias provocadas por un hecho o actuación que afecta a un entorno o ambiente social o natural. El impacto siempre supone una alteración en las características de un elemento o sistema que puede ser de forma parcial o total dependiendo de la situación que se trate.

Especialmente en esta investigación se habla del impacto que provoca el desempeño del egresado de la licenciatura en administración en la productividad de las empresas.

La productividad evalúa la capacidad de un sistema para elaborar los productos que son requeridos y a la vez en qué grado se aprovechan los recursos utilizados, es decir, el valor agregado. Una mayor productividad utilizando los mismos recursos o produciendo los mismos bienes o servicios se traduce en una mayor rentabilidad para la empresa.

El diccionario económico de Oxford define el concepto así: "la productividad en economía es la razón entre el producto y los factores para producirlo". Thiry y Tulkens (1988) la han definido como: "la capacidad desplegada por los factores de la producción para producir", y cuando se presentan variaciones en esta habilidad, se dice que se gana o pierde productividad.

En un sentido más práctico, la productividad se ve reflejada en el crecimiento de las empresas, en la posición en el mercado y en la preferencia del consumidor frente a otras empresas de la competencia.

Los factores que impactan en la productividad de las empresas y que se refleja en sus resultados, pueden clasificarse en externos y en internos. Los factores externos o duros están relacionados con el Producto, la Planta, los Materiales y Equipos, la Tecnología y la Administración Pública. Los factores internos o blandos se refieren a las Personas, la Organización, los Métodos y los Estilos de dirección.

Atendiendo el objeto de estudio de esta investigación, vamos a enfocar la conceptualización en los factores humanos que es el campo donde el desempeño de los profesionistas egresados de la Licenciatura en Administración tiene un mayor impacto. Es necesario considerar que aunque la productividad es un concepto multidimensional, en él influyen principalmente las características, los comportamientos y el desempeño del individuo.

Las personas ponen en juego en las empresas estos conocimientos, habilidades y actitudes; los cuales se traducen en desempeños. El desempeño es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; por lo tanto un buen desempeño

implica el cumplimiento efectivo de las responsabilidades y funciones inherentes a un puesto.

El desempeño laboral se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Bohòrquez). Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: los conocimientos, las cualidades y las habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general.

La formación académica reconoce fundamentalmente aquel conjunto de conocimientos que formalmente se encuentran contenidos en el plan de estudios de la institución educativa. La experiencia laboral incluye

2.2 Características de las empresas de la localidad

En una muestra de 118 empresas del estado de Nayarit, de las cuales 60 son públicas y 58 privadas se encontró que el giro empresarial predominante es el de servicios con un 80%, le sigue el giro comercial con 10% y finalmente el industrial con 8.47%, de lo que se describe según la muestra, que las principales fuentes de empleo son el sector servicios y le sigue el giro comercial y finalmente el industrial.

La actividad empresarial, de acuerdo con el último reporte de la Secretaría de Economía, 1.36% se dedican a la industria, el 81.67% al comercio y el restante 16% a los servicios. Esto es consistente con la estructura básica de varios de los estados del centro del país, que concentran sus actividades económicas en el sector de los servicios y el comercio.

De acuerdo a los resultados de la Encuesta de Competencias Profesionales 2014 del Centro de Investigación para el Desarrollo, A. C., el 80% de los contratos laborales que ofrecen las empresas en Nayarit son contratos sin prestaciones laborales, Nayarit está entre las 3

entidades federativas que tienen menor vinculación entre empresas e instituciones de nivel superior.

En el apartado de Capital humano de acuerdo a este estudio el 80% de los contratos laborales que ofrecen las empresas en Nayarit son contratos parciales, temporales o por proyecto, con escasa o nulas prestaciones. Las competencias laborales que consideran las empresas en Nayarit para otorgar una vacante de trabajo son las siguientes: herramientas de comunicación un 26.7% es decir expresión oral y escrita del español o el inglés, Comunicación, resolviendo conflictos 20%, trabajo en equipo 20%, liderazgo 6%, imagen personal 13%, eficiencia personal 6%, inteligencia emocional 6%, y lo increíble un 0 % en cultura general. La falta de vinculación entre las autoridades, instituciones de educación superior y empresas así como la falta de competencias laborales, trae como resultado que la mayoría de los egresados de los distintos centros de educación de nivel superior en Nayarit no tengan un trabajo relacionado con su carrera, ahora bien los pocos privilegiados que logran obtener una vacante las empresas en Nayarit, son contratos sin prestaciones laborales y con sueldos poco decorosos.

II. METODOLOGÍA

1. Planteamiento del problema

Las condiciones laborales en México han presentado en los últimos años un cambio estructural importante a partir de una mayor apertura comercial como efecto de la implementación del tratado de libre comercio. Esto provoca que las empresas mexicanas se muevan y busquen nuevas alternativas que le permitan competir con empresas de otra nacionalidad. De igual manera las necesidades de cada estado pueden resultar distintas en cuanto a sus demandas de conocimientos para lograr el nivel de funcionalidad requerido.

Al mismo tiempo, las instituciones académicas deben proveer a las empresas de profesionistas que contribuyan a lograr esos nuevos estándares que requieren. La formación académica que proporcionan las instituciones es considerada por los egresados como la base que les permite entrar a realizar ciertas funciones, para después adquirir la experiencia laboral materializada en habilidades cognoscitivas y sociales. La influencia de esta formación varía de acuerdo con el tipo de institución. (Ruiz 2000) informa que las escuelas públicas como la UNAM y el Instituto Politécnico Nacional, están orientadas hacia los rasgos más técnicos de la profesión, mientras que las escuelas privadas como la Universidad Iberoamericana y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores Monterrey, lo están haciendo hacia aspectos administrativos y de liderazgo, a la par que a conocimientos inherentes a la profesión, lo que les da mayor adaptabilidad a los distintos ambientes productivos.

La información que se toma como punto de partida es informal, proveniente de estudiantes y egresados de la carrera de Licenciatura en Administración donde lo que se conoce es que el empresario nayarita no llega a valorar completamente el potencial de este profesionista porque desconoce los conocimientos, aptitudes y habilidades que este posee, por esa razón los puestos ocupados por un LA no son para los que realmente están preparados, aunado al tipo y tamaño de las empresas de esta ciudad.

Por consiguiente este trabajo de investigación se ejerció con el siguiente cuestionamiento:

¿Cuál es el impacto del perfil del Licenciado en Administración del Instituto Tecnológico de Tepic en las empresas de la localidad de Tepic, Nayarit?

2. Objetivos

Objetivo General:

Conocer el impacto del perfil del Licenciado en Administración del Instituto Tecnológico de Tepic en las empresas de la localidad.

Objetivos Específicos:

Conocer la percepción que tiene el empleador el desempeño de los Licenciados en Administración del ITT.

Identificar los niveles de responsabilidad que ejercen los Licenciados en Administración del ITT.

Conocer los conocimientos, habilidades y actitudes de mayor aplicación de los LA en el ámbito laboral.

Detectar los conocimientos, habilidades y actitudes ausentes en el LA egresado del ITT.

Conocer las condiciones de trabajo donde se desempeña el LA.

Identificar los criterios de selección utilizados por el empleador para integrar a los Administradores.

3. Diseño de la investigación

Nayarit es un estado que según datos del SIEM del año 2012 cuenta con alrededor de 10,000 empresas, de las cuales aproximadamente 8000 se localizan en la ciudad de Tepic, lugar donde se genera el presente estudio. Para explicar el diseño de la investigación que se realizó para obtener la información de interés es importante mencionar que las empresas de la ciudad son en su mayoría micro, pequeñas y medianas; como se menciona en el marco

teórico sobre las características de la empresa nayarita; que muestran de alguna manera las limitaciones que dan lugar a una baja contratación de profesionales competentes de cualquier área y que hace necesaria una fuerte vinculación entre la empresa y la educación de nivel superior.

La población objeto de este estudio fueron los egresados del Instituto Tecnológico de Tepic de la Licenciatura en Administración que trabajan en las empresas de la localidad de Tepic. Se calculó un tamaño de muestra basado en el número de empresas de Tepic dando como resultado aproximadamente 500 empresas, no fue funcional ese muestreo porque no en todas las empresas se encuentra trabajando un Licenciado en Administración; también se mencionó que se utilizaría el apoyo de las redes sociales para localizar a la población objetivo y se optó por ese medio considerando el muestreo no probabilístico “bola de nieve” para poder realizar las encuestas. Dicho muestreo se basó en las referencias de los encuestados con sus compañeros de generación y también en identificar el número de licenciados en administración que trabajan en una misma empresa.

El estudio se realizó con enfoque cualitativo porque solo describe los fenómenos de un contexto en que el investigador está incluido, aunque los resultados se presentan en forma cuantitativa tratando de agrupar las respuestas y ofrecer una explicación de mayor fundamento y a la vez exploratorio porque se buscó la respuesta a un problema que no se conoce a ciencia cierta sus características y descriptivo porque se pretende describir o enunciar las características de los objetivos de estudio de una misma población.

Los instrumentos utilizados en este estudio fueron 2 encuestas; una dirigida a la población objetivo, con un contenido de 13 preguntas y el segundo dirigido al jefe inmediato del Licenciado en Administración, este instrumento consta de 10 preguntas.

La recolección de datos inició con algunos egresados que ya se tenían ubicados, alternamente se localizaron otros a través de la red social de facebook donde se tuvo la oportunidad de conocer datos de otros egresados de LA que trabajan fuera de la ciudad y a través de los encuestados se fue ubicando a los que conforman la muestra. Los datos fueron

obtenidos a través de citas en los lugares de trabajo con entrevistas personalizadas con el apoyo de los cuestionarios estructurados. Otras encuesta fueron realizadas por internet y por teléfono.

Para analizar la información se utilizó la herramienta Excel dando inicio con la captura de los datos, seguido por la elaboración de tablas y gráficas; facilitando el análisis con la demostración visual de los datos.

Para obtener los resultados se realizó una encuesta piloto de 30 para validar las preguntas del cuestionario de LA, lo que dio lugar a realizar algunos cambios en alguna de las preguntas (en las opciones de respuesta) lo que agilizó el levantamiento de la información, el total de encuestas levantadas fue de 207 en 14 instituciones gubernamentales y 28 empresas de la localidad; es preciso mencionar que en esas organizaciones hubo más de un LA trabajando para un mismo jefe o para un jefe diferente pero en la misma empresa o institución, lo que ocasionó que se levantaran más de una encuesta en cada organización. Ya no se continuo con el levantamiento porque se visitaron las empresas más prominentes de la ciudad, lo que significa que aunque hay mas LA ubicados en otras empresas, se conocen referencias que no están en mejores condiciones que los encuestados.

Los resultados se presentan en el siguiente capítulo, se da inició con la encuesta a los LA, posteriormente las de los jefes; finalmente se realiza un análisis cruzado entre ambas encuestas, otros datos y documentos que hacen referencia a la situación de las empresas de la localidad de Tepic.

III. RESULTADOS

Es importante mencionar algunos datos generales de la encuesta. El 72% de los Licenciados en administración que fueron encuestados son mujeres y el 28% hombres. Respecto al periodo de egreso, se presenta la siguiente tabla.

Periodo de egreso	No de LA	%
2000	2	1
2002	6	3
2003	16	8
2004	11	5
2005	10	4
2006	19	9
2007	23	11
2008	39	18
2009	17	8
2010	17	8
2011	23	11
2012	12	6
2013	12	6
Total	207	100

Tabla 1 Año de egreso

Como se puede observar en la tabla la mayoría de los encuestados egresaron en el año 2008, en segunda posición se encuentran los periodos 2007 y 2011; el tercer lugar son los LA que egresaron 2006, posteriormente son 2009, 2010, 2003 en orden descendente. Un dato relevante de los periodos 2012 y 2013 que es importante mencionar, se localizaron egresados que no se encuestaron porque estaban desempleados recientemente, otros aún no encontraban trabajo y algunos pocos son emprendedores. Sobre los periodos 2002 y 2000 se localizaron pocos LA porque los datos proporcionados no estaban actualizados (domicilio, teléfono, etc.)

Respecto a la antigüedad en el puesto actual tenemos que la mayoría aproximadamente un 17 % y en igual proporción tienen de 1 a 2 años. El 11% 3 años, el 7% 5 años, el 4% 6 años y el resto con una proporción de aproximada de 2% tienen antigüedad mayor a 5 (7,9 y 10 años). Por lo contrario, un 15% tiene menos de 1 año en el puesto; desde 1 hasta 8 meses.

La primera pregunta de la encuesta tiene el propósito de conocer las razones por las que un LA toma la decisión de cambiar de puesto o trabajo así como la permanencia en el mismo; para lo cual, se preguntó ¿Cuántos puestos diferente ha ocupado en el ejercicio de su profesión?

De los 68 LA encuestados que representan el 33% de la muestra han ocupado 3 puestos diferentes en el transcurso de su experiencia profesional, 62 que corresponde al 30% solo ha tenido 2 puestos distintos, el 20% que corresponde a 41 de los encuestados, menciona

haber ocupado 4 puestos, 14 que equivale a 7% comentan que se han desempeñado en 5 puestos, 12 o 6% solo han tenido 1 puesto y el resto, es decir 8 personas mencionan que han ocupado entre 6 y 7 puestos.

La pregunta 2 nos muestra los 3 últimos puestos que han tenido los encuestados, los datos se integran en una tabla donde se asocia por áreas de responsabilidad en el puesto actual, el propósito de esta pregunta es conocer si los egresados tienen trabajos afines a su perfil profesional.

Área de responsabilidad	Frecuencia
Administración	70
Recursos Financieros	42
Mercadotecnia y comercialización	28
Recursos Humanos	31
Producción	13
Relaciones Públicas	15
Calidad	5
Docencia	3

Una observación que se hizo al analizar los datos en relación a los 3 últimos puestos es que el 70% de los encuestados ha tenido puestos de diferente área y nivel de responsabilidad, el 30% ha permanecido en el área de responsabilidad, pero ha cambiado a otro nivel.

Tabla 2 Área de responsabilidad actual

La pregunta 7 complementa las respuestas de las preguntas 1 y 2 porque se cuestionan las razones por las que el LA decide cambiar de puesto o de empresa. El 54% de los LA se cambiaría o ha cambiado de puesto o empresa para obtener mayor ingreso, el 25% por término de contrato, situación personal, cuestión familiar, por los cambios de gobierno. El 17% no se encuentra en un área de su interés y el 4% basan su decisión en una mala cultura organizacional.

La pregunta 3 pretende conocer el área donde el LA se ha desempeñado mejor. La mayoría representado por 169 o el 82% de los LA se han desarrollado con mayor efectividad en un puesto diferente al actual. El 14% que equivale a 30 personas de la muestra, opinaron que en el puesto actual ha sido su mejor desempeño, y solo el 4% ha tenido un empleo y el 4% restante menciona que en todos sus puestos se han desarrollado de forma eficiente.

La pregunta 4 hace referencia a los conocimientos y habilidades que el LA ha practicado con mayor frecuencia en el ejercicio de su profesión, los resultados se resumen en la siguiente tabla.

Habilidades por área	F
Dirección	46
Administración de CH	51
Administración financiera	31
Mercadotecnia y comercialización	11
Elaboración de proyectos	38
Contabilidad	15
Calidad	4
Servicio	11

Tabla 3 Habilidades por área

La pregunta 5 se refiere a los conocimientos y habilidades ausentes en el LA y que lo limitan en el ejercicio de su profesión. En el siguiente cuadro se enlista un resumen de las respuestas de la población encuestada.

Conocimientos y habilidades ausentes en el LA
<ul style="list-style-type: none"> • Inglés • Psicometría. • Lo legal y jurídico • Redacción, metodología y estructura de proyectos • Manejo de Excel • Elaboración de indicadores. • Manejo de software contable • Habilidades directivas • Estadística • Cálculo de impuestos • Macroeconomía • Administración pública • Derecho fiscal. • Dirección de negocios. • Desarrollo humano • Desarrollo empresarial • Análisis e interpretación de estados financieros • Auditoría administrativa.

Tabla 4 Conocimientos y habilidades ausentes en el LA

La pregunta 6 responde sobre las expectativas de desarrollo laboral que tiene el LA. 110 de los encuestados tiene como expectativa desarrollarse en la empresa donde se encuentra actualmente laborando, 61 desea emprender un negocio, 25 buscan un mejor empleo en otra empresa y 11 esperan obtener un nivel de responsabilidad mayor.

La pregunta 8 se refiere a la percepción del LA sobre valor que le dan los empresarios a los conocimientos y habilidades que posee. El 80% de los LA percibe que los empresarios si valoran sus conocimientos y habilidades, el 20% dice lo contrario.

La pregunta 9 se refiere a la pertinencia de los sueldos que reciben los LA con respecto a la responsabilidad de sus puestos. El 63%, es decir 130 de los LA considera que su salario es equitativo en función de sus responsabilidades y 77 que representa el 37% opina lo contrario.

En la pregunta, la mayoría de los entrevistados manifiesta que las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas para el óptimo desempeño de las funciones son favorables porque se cuentan con todos los recursos necesarios para laborar, brindan capacitación, existe un buen clima laboral y se les brinda apoyo para trabajar. Solo el 9% dice que las condiciones de trabajo donde se desempeña no son favorables; debido a que no existe una estructura organizacional, faltan manuales de funciones y capacitación con base a diagnóstico de necesidades.

La pregunta 11 responde sobre los salarios que percibe el LA que trabaja en las empresas de la localidad. La gráfica muestra la distribución de los salarios de los LA entrevistados. El 49%, la mayoría, percibe un salario entre \$5.000 y 10,000 pesos. 50 de los entrevistados; es decir, el 24% tiene un salario entre \$10,000 y 15,000 pesos. El 13% percibe un salario de hasta \$5000 y menos. 19 LA que representan el 9% de los entrevistados perciben un salario mayor a \$15,000 y hasta 20,000 pesos. En la categoría de \$21,000 y hasta 25,000 solo 8 perciben este salario. Por último, 2 personas ó en su caso el 1% perciben un salario mayor a \$30,000 pero menor a \$35,000 pesos.



La pregunta 12 hace referencia a las competencias profesionales que los entrevistados recomiendan a las nuevas generaciones de LA. Es importante mencionar que esta pregunta es de opción múltiple y se podía responder con más de una de las opciones de respuesta. A continuación se especifica por orden de importancia las competencias profesionales que se mencionaron con mayor frecuencia:

- Habilidades directivas
- Administración y gestión de proyectos.
- Gestión y desarrollo de recursos humanos.
- Análisis e interpretación de estados financieros.
- Obtención y gestión de recursos.
- Gestión de calidad.
- Estructuración de procesos.
- Habilidades mercadológicas.
- Investigación y desarrollo de productos y procesos.
- Negociación estratégica

Por último, la pregunta 13 corresponde a comentarios o sugerencias que hacen los entrevistados para mejorar los programas de estudio y los procesos académicos.

Resultados de la encuesta de los jefes de los LA

El número de jefes encuestados fueron 51, 37 de empresas y 14 de instituciones públicas, como se mencionó, alguno de ellos tienen a su cargo más de un LA o también varios jefes en una sola empresa; por ello, las encuestas se analizaron por respuestas del jefe.

La pregunta 1 ayudó a constatar el puesto o nombramiento de los LA.

La pregunta 2 hace referencia al desempeño de los LA en la empresa, según la percepción del jefe. La mayoría, el 73% de los jefes mencionan que los LA que tienen a su cargo se desempeñan muy bien, el 13% refieren un buen desempeño y el 1% que es regular.

La pregunta 3 hace mención del nivel de responsabilidad que desempeña el LA en la empresa. Las respuestas se ilustran en la siguiente tabla.

Nivel de responsabilidad	%	No de LA
Gte. de primer nivel o director	7	14
Gte. Medio o jefe de departamento	13	27
Gte. de línea o supervisor	10	21
Coordinador	10	21
Operativo o ejecutor de actividades	60	124
Total	100%	207

Tabla 5 Nivel de responsabilidad actual

La mayoría de los LA, el 60%, se encuentran laborando como operativo o ejecutor de actividades, le sigue el 13% de LA que tienen un nivel de responsabilidad en gerencia media o jefes de departamento, el 10% tiene una gerencia de línea/supervisor o coordinador y el 7% restante son gerentes de primer nivel o directores.

La pregunta 4 se realizó para ver las posibilidades de crecimiento del LA en la empresa. Se utilizaron las mismas opciones de respuesta y los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Nivel de responsabilidad	%	No de LA
Gte. de primer nivel o director	18	37
Gte. Medio o jefe de departamento	40	83
Gte. de línea o supervisor	15	31
Coordinador	25	52
Operativo o ejecutor de actividades	2	4
Total	100%	207

Tabla 6 Posibilidades de crecimiento del LA en la empresa

La tabla demuestra las respuestas de los jefes respecto al nivel de responsabilidad que los LA pudieran desempeñar en la empresa. El 40% de los jefes considera que los LA a su cargo están capacitados para ocupar una gerencia medio o una jefatura de departamento, el 25% menciona que el nivel que pudieran ocupar los LA es el de coordinador, el 18% cree que los La pueden ocupar una gerencia de primer nivel o una dirección, el 15% de ellos menciona que el puesto que podrían ocupar es de supervisor o gerente de línea y finalmente el 2% restante menciona que los La a su mando aún no están preparados para desempeñar otro nivel de responsabilidad.

La pregunta 5 se refiere a las habilidades o aptitudes que el jefe considera que les hacen falta a los LA para el óptimo desempeño en su puesto. Los resultados se muestran, por orden de importancia en la siguiente tabla.

Habilidades y aptitudes ausentes en el LA	Frecuencia
Ninguna	18
Seguridad en la toma de decisiones	8
Organización	4
Liderazgo	4
Trato de personal	4
Más conocimiento en el campo	3
Autonomía	2
Planeación	2
Ser más analítico	2
Facilidad de palabra	2
Actualización en normas técnicas	1
Hábito de lectura	1

Tabla 7 Habilidades y aptitudes ausentes en el LA

La pregunta 6 se realizó para conocer los criterios que considero el empleador para integrar a los LA en la empresa. Definitivamente el criterio de mayor influencia fue la experiencia, , en tercer lugar se encuentran los exámenes de selección y el cuarto el desempeño en las entrevistas y la personalidad. Otros criterios que fueron considerados son: la disposición, la persuasión, la buena comunicación y las habilidades en el desarrollo humano.

La pregunta 7 se realizó para conocer las competencias profesionales que demanda la empresa en los egresados de la carrera de administración. La mayoría de los jefes entrevistados expresa que las habilidades administrativas son prioridad, luego el sentido de la responsabilidad habilidades de gestión, liderazgo, manejo de la TICs, trabajo en equipo, creatividad, tener valores como la lealtad, honestidad y honradez, conocimientos en administración pública, ser emprendedor, habilidades gerenciales, enfocarse a resultados, debe saber elaborar proyectos y conocimientos en el área jurídica y fiscal.

La pregunta 8 pretende conocer los beneficios que obtuvieron en la empresa después de haber contratado al LA en las respectivas empresas. Las respuestas fueron las siguientes: Resultados, mayor cumplimiento de actividades, delegación de responsabilidad, seguimiento en los procesos, mayores utilidades, orden en las ventas, administración de recursos humanos, reducción en la rotación de personal, innovación, mejor clima laboral, elaboración de políticas administrativas por mencionar algunos beneficios.

La pregunta 9 indaga sobre las herramientas y condiciones del lugar donde el LA realiza su trabajo. El 97% de los jefes entrevistado menciona que los LA cuentan con todas las herramientas y condiciones para realizar sus actividades, el 7% manifiesta lo contrario.

Por último la pregunta 10 son recomendaciones o sugerencia que hacen los empleadores para mejorar los programas y procesos educativos. Las recomendaciones más frecuentes: mayor aplicación práctica, que sepan elaborar proyectos, que desarrollen habilidades gerenciales, que cuenten con experiencia a través de la vinculación en empresas con prácticas académicas reales, que sepan trabajar con humildad y ganas de aprender, que perdure la superación personal y la actitud positiva, enfocar sus conocimientos a los objetivos y metas de la organización, que le den mucha importancia a la residencia profesional.

IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Respecto a la percepción del empleador sobre el desempeño de los Licenciados en administración egresado del ITT de la encuesta para empresas donde la mayoría de los entrevistados menciona que el desempeño de los LA es muy bueno y bueno además se complementa este resultado con la pregunta 5 de la misma encuesta donde la mayoría de los empleadores menciona no les hace falta ninguna habilidad o aptitud a los LA para el óptimo desempeño de sus funciones, lo que quiere decir que los egresados de la carrera de administración tienen buen desempeño en su trabajo.

Sobre los niveles de responsabilidad que ejercen los LA del ITT en las empresas se puede decir que la mayoría tiene puestos operativos pero no por falta de habilidades para otro nivel de responsabilidad sino por las características de la empresa, la mayoría son pequeñas, los dueños o familiares ocupan los puestos de mayor responsabilidad y se convierte muy difícil para el LA escalar al siguiente nivel aunque muchos jefes opinan que algunos ya están preparados para ocupar inclusive puestos de primer nivel en la estructura organizacional dentro de las empresas. En las instituciones públicas tampoco son las habilidades o aptitudes lo que detienen el crecimiento del LA sino las normas y políticas del sistema gubernamental del estado. En relación a lo anterior, se puede mencionar los bajos sueldos que perciben ya que la mayoría tiene un ingreso mensual que oscila desde los \$5 000 hasta máximo \$15 000 muy pocos perciben ingresos mayores.

Las habilidades y aptitudes de mayor aplicación de los LA en el ámbito laboral son en todas las áreas administrativas (Recursos humanos, mercadotecnia, contabilidad, finanzas, comercialización, etc.) siendo la más referenciada el área de recursos humanos, en segundo lugar las habilidades de dirección, en tercer lugar la gestión y elaboración de proyectos, administración financiera, contabilidad, mercadotecnia y comercialización, servicios y por último calidad. Lo importante es reconocer que todos niveles de responsabilidad son operativos, por ejemplo, hay una gran proporción de LA en el área de recursos humanos pero como auxiliar de personal, o de nóminas, igual sucede en las otras áreas son funciones operativas. Haciendo una relación de este resultado con las competencias ausentes se puede interpretar que tienen conocimientos y

experiencia en el área donde se desempeñan pero no son expertos, razón por la que se pudiera encontrar una contradicción en la respuesta de ambas preguntas.

Es importante destacar que la mayoría las habilidades y actitudes ausentes que mencionan los LA entrevistados están consideradas en los programas educativos desde hace varios años, es decir, los entrevistados cursaron asignaturas con esos temas, por lo que se convierte en un problema y se hace necesario un estudio para conocer las oportunidades de mejora para desarrollar con efectividad esas competencias profesionales en los futuros egresados.

El 91% de los LA entrevistados menciona que las condiciones de trabajo donde prestan sus servicios son favorables ya que cuentan con todo los recursos necesarios para realizar sus funciones, el 9% que expresan lo contrario se debe a que las empresas donde trabajan les falta formalizar sus procesos. La respuesta de los empleadores o jefes de Los LA coinciden en la respuesta ya que afirman que las condiciones de espacio, mobiliario y herramientas necesarios se proveen para lograr resultados óptimos.

Para responder sobre los criterios de selección utilizados por el empleador para integrar a los administradores en los puestos que actualmente ocupan es muy importante la experiencia y recomiendan mayor vinculación entre el ITT y las empresas para que el egresado tenga la oportunidad de solucionar problemas reales. Los criterios se mencionan en el resultado de la pregunta 6 de la encuesta a las empresas.

El impacto del perfil del Licenciado en Administración de ITT en la empresa de la localidad es considerado por el empleador como pertinente ya que el LA cuenta con las habilidades y actitudes para desempeñar su trabajo. Aunque consideran que hace falta reforzar los conocimientos con mayor práctica y que el estudiante tenga visión acerca de realidad social y económica del sector empresarial.

La información obtenida se traduce en mejoras a la institución ya que va permitir aportar con mayor objetividad mejoras a los programas de estudio y a los programas de vinculación.

A los programas de estudio en los trabajos de revisión curricular se podrá elaborar una propuesta que incluya los conocimientos y habilidades que están ausentes atendiendo la opinión de los empleadores y de los mismos egresados y que al mismo tiempo resultan necesarios para su desempeño laboral. Definir estrategias educativas que faciliten el desarrollo de competencias profesionales de las nuevas generaciones de licenciados en administración y que al mismo tiempo los acerquen a la realidad empresarial, con esta información también se podrá diseñar los módulos de especialidad pertinentes en función de las necesidades detectadas en los empleadores.

Recomendaciones.

Las recomendaciones que hacen los empresarios y jefes de nuestros Licenciados en Administración a la planta docente de la academia de CEA y a la institución:

- Enfocar los programas al manejo de empresas familiares y MyPymes.
- Enseñar a emprender
- Realizar estadías en empresas nayaritas para resolver situaciones reales.
- Generar perfiles para el autoempleo.
- Contar con laboratorios.
- Elaborar prácticas en la administración pública.
- Realizar programas de estudio más prácticos.

Otras recomendaciones que hacen nuestros licenciados en administración para los docentes de CEA:

- Hacer más prácticas las asignaturas.
- Enseñar a los estudiantes a hacer proyectos.
- Hacer conciencia en los estudiantes sobre la importancia de dominar el idioma inglés.
- Planear más congresos e invitar a los egresados
- Que les ofrezcan herramientas para emprender.
- Utilizar software para las áreas administrativas.

Las recomendaciones para la institución:

- Esforzarse por una mejor programación de horario.
- Hacer mayor vinculación con las empresas la institución.

- Capacitar al personal administrativo para ofrecer un mejor servicio.
- Acercar a los egresados a estudiar maestrías, especialidades, etc.

Por último, las recomendaciones que hacemos como equipo de esta investigación a todos los docentes del Instituto Tecnológico de Tepic es que se sumen en esta actividad de investigación, el estudio en este campo debe ser una labor continua. Las exigencias del mercado de trabajo varían con mayor rapidez provocando nuevas necesidades de aprendizajes que solo la indagación nos podrá proporcionar las herramientas para fundamentar los planes y programas de estudio.

Al personal directivo se le solicita apoyo para los docentes que investiguen; esta actividad requiere de tiempo para realizar excelentes análisis y por ende mejores resultados pero sobretodo mantener la motivación para seguir realizando investigación.

Se espera, que con esta información, el subempleo, las actividades en áreas disímbricas al conocimiento, el éxodo de talentos y el poco aprovechamiento de potencialidades de los “bien empleados”, sean minimizados a través de los hallazgos de la investigación para aprovechar óptimamente al profesionista de la licenciatura en administración del Instituto Tecnológico de Tepic.

Al mismo tiempo se facilite y se logre diseños curriculares atractivos y pertinentes para la comunidad empresarial a la cual se atiende.

BIBLIOGRAFÍA (Alineado a la izquierda, negrita, texto en mayúscula y minúscula versalita, letra Times New Roman 12 y sin punto final)

1. ANUIES (2003), *Mercado Laboral de Profesionistas en México*. México D. F: Biblioteca de la Educación Superior.
2. Cárdenas, Cabrera, Arellano (2012). *La difícil vinculación universidad-empresa en México*. México, D.F: CIDE.
3. *cnnexpansion.com*. (22 de Enero de 2008). Recuperado el 20 de Enero de 2009, de CNNEXPANSION.COM: <http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/7-tips-para-capacitar-nuevos-empleados>
4. Edmondson, A. C. (2008). *La necesidad competitiva de aprender*. *Harvard Business Review* , 108.
5. *Electrónica de Investigación Educativa*, vol 11, núm. 1, pp. 1-21.
6. Estrella, V. G. (2010) *Impacto laboral de Egresados Universitarios y Opinión de Empleadores*. ANUIES
7. Hernández, S. R. (1999). *Metodología de la Investigación*. México D.F, México .
8. Jiménez, V. M. (2009). *Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria*. *Revista*
9. Planeación, D. d. (1994). *Historia del Instituto Tecnológico de Tepic*. Tepic: Instituto Tecnológico de Tepic.
10. Rodríguez, O. E. (2008). *Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México*. México, D. F: CIDE vol. XVIII No. 1
11. Seltzer, J. C. (26 de Septiembre de 2007). *Educación y mejora continua*. México, D.F, México.

12. SEP. (1992). *Manual de Organización del Instituto Tecnológico de Tepic*. México, D.F: SEP.
13. Stephen P. R. (2009). *Administración*. Pearson Educations. Marvel, C. M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana. *Intangible capital*.
14. Universidad de Colima (2008). *Estudio de opinión de empleadores*. México
15. Van-Der, H. C. (2006). *Competencias y Habilidades Profesionales para Universitarios*. España: Díaz de Santos.
16. Vargas, G. (2014), *En Nayarit no hay vinculación entre universidades y autoridades*. Nayarit: Libertador de Nayarit