

# VÍNCULO DE MIPYMES CON UNIVERSITARIOS EN CONTADURÍA PARA PROMOVER SU INCORPORACIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO

Ligação com MYPYMES contabilidade para faculdade promover sua  
incorporação ao setor produtivo

**Luis Alfredo Argüelles Ma**  
Universidad Autónoma de Campeche  
[luisarguellesmaa@hotmail.com](mailto:luisarguellesmaa@hotmail.com)

## RESUMEN

Las instituciones de educación superior que utilizan en su proceso de enseñanza aprendizaje el enfoque por competencias, lo hacen pensando que sus estudiantes adquieren las habilidades y aptitudes necesarias para incursionar en el sector productivo. Atendiendo esto, se efectúa este trabajo de investigación aplicada, que determina si las competencias profesionales adquiridas por los estudiantes en su formación académica han sido la plataforma idónea para incursionar exitosamente en las mipymes. Se encuestaron a 52 (69 %) alumnos de la carrera de contaduría, de un total de 75 de la primera generación del enfoque en competencias que egresa en 2013, obteniendo como resultado que aunque al final de su preparación la totalidad logra incursionar en el ámbito laboral, solo pueden hacerlo a partir del 5º semestre de un total de 8, opinando que se requiere un reajuste en el mapa curricular, en los horarios, así como ser competentes en algunas disciplinas altamente especializadas que el campo demanda.

**Palabras claves:** vinculación, inserción laboral, competencias profesionales, mipymes

## Resumo

Instituições de ensino superior utilizados no seu processo de aprendizagem a abordagem de habilidades, eles pensam que os seus alunos a desenvolver as competências e habilidades necessárias para se aventurar no setor produtivo. Considerando isso, esta pesquisa aplicada para determinar se as competências adquiridas pelos estudantes em sua formação

académica ter sido a plataforma ideal para quebrar com sucesso no MPMEs é feita. Eles examinaram 52 (69%) estudantes na carreira de contabilidade, um total de 75 da primeira geração do foco nas habilidades que se formou em 2013, sendo o resultado que, embora o final de sua preparação toda alcançado venture no campo trabalho, eles só podem fazê-lo a partir do 5º semestre de um total de 8, opinando que é necessário um ajuste no mapa do currículo, no horário e ser proficiente em algumas disciplinas altamente especializadas necessárias para o campo.

**Palavras-chave:** colagem, emprego, competências, as MPMEs

**Fecha recepción:** Septiembre 2013

**Fecha aceptación:** Octubre 2013

---

## INTRODUÇÃO

A importância de estudantes no setor produtivo é um indicador de desempenho na faculdade, estudando o emprego de faculdade é chave no campo acadêmico-profissional, levando a uma prioridade para a reforma curricular que ocorre em instituições Educação superior. A situação econômica no México, acima de analisar as necessidades de ligação estudante-empresa e verificar se as medidas de aconselhamento, apoio ao emprego e empreendedorismo, que são feitas a partir da Universidade, ter o efeito desejado.

Os pesquisadores sugerem que a faculdade são mais propensos a qualitativa e quantitativamente inserido no mercado de trabalho do que outras pessoas com perfil diferente. Aumentar o número de universidade e às vezes a oferta limitada de empregos relevantes para seu trabalho de formação, ele gera o aumento da concorrência, aumentando as competências acumuladas e necessário, como experiência profissional, línguas, ciência da computação, pós-graduação, e assim por diante.

Particularizando as Contas Públicas, você deve verificar se há overqualified e em caso afirmativo, descobrir se uma resposta ao mercado de trabalho competitivo, se necessário por causa das deficiências detectadas no ensino universitário ou é Devido a uma mudança

de paradigma na educação, que agora é visto como um processo contínuo que vai além da Universidade.

Ele concorda que os jovens que consideram o seu futuro, receber o máximo de informações sobre as prováveis consequências das escolhas que fazem. Você pode oferecer a essas necessidades sociais de dados orientados, se a Universidade é questionada por um lado, sobre as características gerais e as mudanças no mercado de trabalho atual e outro sobre as competências, habilidades e competências exigidas pelo mercado atual e previsão para os próximos anos.

A sociedade que está em constante mutação exigem uma adaptação da universidade e, ao mesmo tempo, a formação universitária para as expectativas da demanda social e mercado de trabalho. A este respeito, Amador (1996) enfatiza que a formação eo emprego binomial deve fornecer uma correspondência entre a formação exigida para um trabalho e ser fornecido pela escola.

Estudos sobre o emprego dos estudantes universitários tem aumentado nos últimos anos. Além de abordagens teóricas que têm sido desenvolvidos a partir do conceito de integração, temos estudado diferentes aspectos da transição para a vida activa: técnicas de procura de emprego, horários, concursos, etc. (Lobato, 2001).

Para responder as habilidades da força de trabalho, que foram definidos por vários autores como necessário:

- Capacidade real e comprovado, e não uma probabilidade de sucesso na conclusão de uma tarefa (Vargas, 2004)
- Formas de comportamento que são generalizadas a situações diferentes e não por um longo período de tempo (Alles, 2005)
- Sistema interativo de conhecimentos, habilidades, valores e atitudes, que combina as características históricas do fundo e pessoais do indivíduo (Cárdenas, Serrano y Richards, 2004).

Tomando como precedente as definições dadas acima, difere entre as competências, por um lado, e conhecimentos, habilidades e atitudes, por outro. Este último difere da primeira na medida em que são mais básico, podem ser desenvolvidas e avaliadas em isolamento, e aplicado em várias capacidades. Para Roe (2003), as competências consistem em conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como subcompetências conhecimento incluem formação teórica e metodológica para resolver um problema; habilidades que envolvem a comunicação oral e escrita, observação e escuta, análise de problemas, aplicação de métodos estatísticos, entre outros; atitudes relacionados com a exactidão, integridade, auto-crítica, responsabilidade, respeito e tolerância para com os outros, e são mais espaçosos.

A situação dos formados no mercado de trabalho é muito mais complexo, os estudos mostram uma falta de consenso sobre os elementos que devem definir a qualidade da inserção da universidade (Figuera, 1996).

Tais questões simples como a identificação das competências adquiridas, sua demonstração no momento da contratação, o desenvolvimento de sua história de trabalho ou realidade empresarial, confrontando o aluno com uma pequena ajuda de escola (Goñi, 2000).

Este artigo descreve, a partir da perspectiva do aluno, o processo para a empregabilidade, a transição da universidade para o mercado de trabalho, considerando este como o período entre a obtenção de um diploma profissional e da renda real na instituição. Aqui pode-se identificar dois momentos de inserção: a inicial, que é pela primeira vez quando o colégio são concluídas e os licenciados que concluíram os seus estudos antes já estão embutidos no local de trabalho.

## **METODOLOGIA**

### Gols

Examine a situação de emprego dos estudantes universitários da Universidade Autónoma de Campeche, Faculdade de Contabilidade e Administração, e os vários aspectos do processo de emprego (ensino universitário, formação universitária, trabalho tempo de pesquisa, etc.), identificando as habilidades gerais e profissionais que se desenvolvem no período de formação universitária e descrevendo os fatores que moldam as atitudes e crenças de universidade no sentido de encontrar emprego, explorando as diferenças que

possam existir. Através deste documento pode ser responder às partes interessadas no quadro do emprego, observando os factores que influenciam positiva ou negativamente no processo de integração. Portanto, as perguntas são: Qual é a situação de emprego de faculdade de acordo com a sua carreira universitária? Qual é o tempo de procura de emprego desde a admissão ao ensino superior? Mais tarde, ele vai responder a outros no decorrer deste trabalho.

Resumidamente e de acordo com a estrutura dos resultados, os objectivos específicos são os seguintes:

1. Descreva as características do processo de trabalho da faculdade: meios utilizados, técnicas de recrutamento, os tipos de contratos, a experiência de trabalho.
2. Compreender a importância de um programa de estágio da faculdade: a avaliação, a obtenção de emprego.
3. Analisar o tempo de procura de emprego.
4. Para avaliar as atitudes e crenças em relação encontrar emprego de universidade e os factores que as influenciam.
5. Verifique Quão importante são os programas de formação e aconselhamento de carreira nas atitudes e crenças de universidade.
6. Avaliar a percepção da universidade das "competências gerais e profissionais" adquiridos no ensino universitário.

### **Participantes**

Para este estudo levou em conta os 75 alunos que são o grau de aproximação competências de primeira geração em contabilidade, tendo ingressado em 2009, atualmente 8º semestre, o último a tomar, encuestándose 52 (69,33%) a ser localizável, uma vez que o modelo de ensino aplicado, seus horários e locais são diferentes, localização difícil.

### **INSTRUMENTO**

Questionário válido e confiável elaborado pelo Observatório Permanente de Monitoramento do Trabalho de Inclusão (OPSIL, 2010), que consiste em vários blocos de

estudo foi utilizado para realizar este trabalho: "Mercado de Trabalho", "Atitudes e crenças em relação a encontrar um emprego "e" trabalho-Orientação e Aconselhamento habilidades".

Por sua vez, é dividido em 5 secções: I. Geral II. Job Placement Job-Search, III. Orientação Consulting-trabalho e as competências genéricas, IV. Atitudes e crenças para o emprego e V. Universidade de Formação.

O produto aqui levantada a partir incisos I, II e III, IV e V que partem para estudo mais abrangente.

## PROCEDIMENTO

A aplicação do instrumento é realizada no mês de junho de 2013, realizou reunião com os alunos, fazendo um piloto para uma melhor compreensão das seções e as perguntas nele contidas. Uma vez refinado, em reuniões de grupo estão questionário auto-aplicável, a partir do qual os dados apresentados no capítulo "resultados" foram obtidas.

## RESULTADOS

### Job Placement na procura de emprego

#### Meios que usam ou usaram procura de emprego

Tabela 1. Distribuição dos meios utilizados para encontrar emprego

	LA UTILIZARÍA	NO LA UTILIZARÍA	LA UTILIZO	LA UTILICÉ Y TUVE ÉXITO
<b>PRENSA ESCRITA</b>	32	8	9	3
<b>SERVICIO ESTATAL DE EMPLEO</b>	40	4	3	4
<b>INTERNET</b>	34	2	13	3
<b>REDES SOCIALES</b>	25	8	15	3
<b>UNIVERSIDAD</b>	24	5	12	11
<b>OTROS</b>	4	0	1	5

Em relação aos meios ou foram utilizados na busca de um emprego, destacar o "serviço de emprego do Estado" 40 (76,92%), a "Internet" 34 (65,38%) e "print" 32 (61,53%), destaca o fato de que 23 (45,09%) utilizaram o ambiente universitário.

Gráfico 1. Distribuição dos meios utilizados para encontrar emprego

### 6.1.2 ¿Cuándo comenzó la búsqueda de empleo?

Tabela 2. Distribuição por período de caça de trabalho início

CUANDO ESTABA ESTUDIANDO EL SEMESTRE								
NO HE BUSCADO EMPLEO	1° SEMESTRE	2° SEMESTRE	3° SEMESTRE	4° SEMESTRE	5° SEMESTRE	6° SEMESTRE	7° SEMESTRE	8° SEMESTRE
6	6	9	4	2	11	10	3	0

A busca de trabalho começa quando a corrida está sendo estudada, com uma percentagem mais elevada destacando o 5º semestre com 11 (21,2%).

Gráfico 2. Distribuição por período de caça de trabalho início

### Até que ponto você acha que sabe as demandas do mundo do trabalho?

Tabela 3. Distribuição por conhecimento das exigências do mundo do trabalho

CONOCIMIENTO DE LAS DEMANDAS LABORALES				
NADA	POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO
1	5	32	11	2

62,74% (32) dos entrevistados universitários sabe "alguma" das exigências do local de trabalho, e 21,56% (11) deles têm um grau de conhecimento "em vez" do mercado de trabalho de alta. Por isso, têm mais do que metade da amostra conhecida, em certa medida os movimentos do local de trabalho.

Figura 3. Distribuição por conhecimento das exigências do mundo do trabalho

### Quais as técnicas de recrutamento têm experimentado ou sabe?

Tabela 4. Distribuição por recrutadores técnicos que conheçam ou tenham sofrido

	ENTREVISTA INDIVIDUAL	ENTREVISTA GRUPAL	PRUEBAS DE INFORMÁTICA	PRUEBAS PSICOMÉTRICAS	PRUEBA TEÓRICA	PRUEBAS DE IDIOMAS
LA CONOZCO	26	35	30	29	29	37
LA HE EXPERIMENTADO	39	6	9	19	10	5

Em recrutadores técnicos sabem que a faculdade ou ter usado a encontrar um emprego, temos que visivelmente técnica que se destaca é a "entrevista individual" 26 (60%). As outras técnicas tem um conhecimento muito semelhante, sendo os "testes psicométricos" 19 (39,58%). Finalmente, menos conhecida universidade técnica do acima exposto é a "testes de linguagem".

Figura 4. Distribuição por recrutadores técnicos que conheçam ou tenham sofrido

**Você recebeu treinamento em técnicas de recrutamento?**

Tabela 5. Distribuição por ter formação em técnicas de recrutamento

<b>RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>41</b>	<b>10</b>

Nós temos 41 (80%) dos entrevistados universitários receberam algum treinamento em um recrutadores técnicos.

Graph. 5. Distribuição por ter formação em técnicas de recrutamento.

**Você participou de um programa de práticas da faculdade?**

Tabela 6. Distribuição realizando práticas universitários

<b>HA PARTICIPADO EN UN PROGRAMA DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIO</b>	
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>10</b>	<b>40</b>

Temos apenas 20% (10) dos inquiridos fez um programa de estágio da faculdade universidade.

Figura 6. Distribuição através da realização de práticas universitárias

**Você teve algum trabalho para fazer um programa de estágio da faculdade?**

Tabela 7. Distribuição por conseguir um emprego através do programa de estágio

<b>HA OBTENIDO TRABAJO MEDIANTE PROGRAMA DE PRACTICAS UNIVERSITARIO</b>	
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>6</b>	<b>45</b>

Quanto a saber se as pessoas que fizeram este programa de práticas universitárias ter conseguido um emprego, precisamos de 11,76% deles "Sim" que esta situação tenha ocorrido, mas, geralmente, para a maioria da faculdade 45 (88,23%) "Não" ocorre.



Figura 7. Distribuição por conseguir um emprego através do programa de estágio

**Ressalte que a sua situação de trabalho atual.**

Tabela 8. Distribuição por situação de emprego

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	
No estoy buscando empleo	1
Estoy buscando empleo	8
Trabajo por cuenta propia	2
Trabajo para un patrón	37
Becario	2
Ayudo en el negocio familiar	2

15,38% (8) dos entrevistados universidade que estão "à procura de emprego", enquanto 71,15% (37) é "inserido profissionalmente". Descobrimos também que 1,92% (1) "não tem intenção de encontrar um emprego."

Figura 8. Distribuição por situação de emprego

**Você já teve alguma experiência de trabalho?**

Tabela 9. Experiência de trabalho da universidade

¿HA TENIDO ALGÚN TIPO DE EXPERIENCIA LABORAL?		
SÍ		NO
EXPERIENCIA RELACIONADA CON MI CARRERA	EXPERIENCIA NO RELACIONADA CON MI CARRERA	
47	11	0

Os dados apresentados na tabela acima mostram que mais de metade dos inquiridos universidade, 81% (47) tiveram a experiência de trabalho relacionada com a sua carreira.

Figura 9. Trabalho experiência de universidade

**¿Realizar un trabajo que no está relacionado con a sua carreira universitária?**

Tabela 10. Número de estudantes universitários que realizam um trabalho não relacionado com as suas qualificações.

¿REALIZARÍA UN TRABAJO QUE NO ESTÉ RELACIONADO CON SU CARRERA UNIVERSITARIA?	
SÍ	NO
38	13

75% (38) da amostra de universitários pensam que fazendo um trabalho que não está relacionado para a faculdade.

Figura 10. Número de faculdade que iria ter um trabalho não relacionado com as suas qualificações.

**Até que ponto você acha que a sua educação universitária contribui para a sua empregabilidade?**

Tabela 11. Distribuição segundo a percepção dos participantes quanto ao facto de a formação contribui para o emprego

<b>¿EN QUÉ MEDIDA CREE QUE SU FORMACIÓN UNIVERSITARIA CONTRIBUYE ASU INSERCIÓN LABORAL?</b>	
<b>nada</b>	0
<b>poco</b>	1
<b>algo</b>	7
<b>bastante</b>	29
<b>mucho</b>	15

Olhando para os dados da tabela mostram que 55,76% (29) da universidade acreditam que o ensino universitário contribui "bastante" para o mercado de trabalho, e 28,84% (15) contribui "muito". Em geral, considera-se que a educação universitária ajuda a empregabilidade.

Figura 11. Distribuição pela percepção dos participantes quanto ao facto de a formação contribui para o emprego

**Orientação-aconselhamento e habilidades de trabalho  
Onde você receber treinamento e orientação?**

Tabela 1. Local onde recebeu treinamento e aconselhamento de carreira

<b>¿DÓNDE HA RECIBIDO FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL?</b>	
<b>A) NO HE RECIBIDO</b>	7
<b>B) UNIVERSIDAD</b>	23
<b>C) SERVICIO ESTATAL DE EMPLEO</b>	4
<b>D) BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN POR CUENTA PROPIA</b>	23
<b>E) OTROS</b>	3

Sobre esta questão, vemos os lugares onde faculdade recebem treinamento e orientação. Das 52 pessoas entrevistadas em julho (11,66%) dizem ter recebido. Os lugares mais comuns onde recebem essa formação é "faculdade" 23 (38,33%) ea "busca de informações sobre o próprio 23 (38,33%). Em vez disso, os lugares que você vá para a faculdade menos recebem capacitação para o trabalho é o "serviço de emprego do Estado" 4 (6,66%).

Figura 1. Local onde recebeu treinamento e aconselhamento de carreira

**Você estava satisfeito com o aconselhamento e orientação profissional que você recebeu?**

Tabela 2. A satisfação com o aconselhamento de emprego

<b>¿QUEDÓ SATISFECHO CON EL ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN LABORAL QUE RECIBIÓ?</b>	
<b>SÍ</b>	31
<b>NO</b>	19

Em termos de satisfação com o conselho de trabalho recebeu, vemos que 31 (62%) pessoas ficaram satisfeitos e 19 (38%) não estavam satisfeitos.

Figura 2. A satisfação com o aconselhamento de emprego

**Importância e acredita que ele deve ter a formação e orientação profissional nas universidades**

Tabela 3. Importância da orientação profissional

<b>VALORE DE 1 A 5 LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO</b>			
<b>IMPORTANCIA QUE TIENEN</b>		<b>IMPORTANCIA QUE DEBERÍAN TENER</b>	
<b>NADA</b>	1		0
<b>POCO</b>	1		0
<b>ALGO</b>	6		3
<b>BASTANTE</b>	27		11
<b>MUCHO</b>	17		38

Nesta questão, analisamos a importância e eles devem ter a formação e orientação profissional dentro da universidade. Em uma escala de 1-5, acadêmicos acreditam que a importância é "bonito" 27 (51,92%) e da importância que deveria ter "muito" 38 (73,07%).

Figura 3. A importância da orientação profissional

**Competências genéricas que todos os alunos devem reflectir sobre a quitação do seu diploma.**

**a) Competências genéricas**

Tabela 4. Avaliação da importância que tem em um processo de seleção

Entre as competências que a universidade deu habilidades (escala 1-5) para o processo de seleção, enfatiza "pretty" (43,53%) honroso para o processo de seleção. Enquanto (35,9%) disseram que têm grande importância.

Figura 4. Valor da importância que você tem em um processo de seleção

COMPETENCIAS
Idiomas
Uso del paquete Office
Búsqueda y gestión de la información
Capacidad para comunicarse con personas no expertas
Comunicación oral
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes
Capacidad para redactar documentos e informes
Organización y planificación, gestión del tiempo
Toma de decisiones y resolución de problemas
Habilidades interpersonales
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos
Pensamiento analítico, crítico y autocrítico
Capacidad para el trabajo autónomo
Capacidad de trabajo en equipo
Capacidad para rendir bajo presión
Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad
Capacidad de aprendizaje continuo
Motivación, entusiasmo, ganas de aprender
Creatividad e innovación
Iniciativa, espíritu emprendedor
Cultura básica empresarial
Cultura de calidad
Liderazgo y coordinación de equipos
Negociación, mediación y solución de conflictos
Sensibilidad por temas medioambientales
Desarrollo de la lecto-escritura de textos artísticos, técnicos y científicos.
Capacidades metodológicas
Cuidado de la salud
Compromiso social

#### b) Competencias PROFESIONALES

Tabela 5. Avaliação do aluno de pós-graduação da corrida

	COMPETENCIAS												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
NADA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
POCO	0	0	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	1
ALGO	12	5	8	7	11	8	10	8	13	8	7	8	10
BASTANTE	23	19	22	23	19	27	26	14	18	18	18	13	20
MUCHO	17	28	21	22	20	15	16	28	21	25	26	31	21

Em relação às competências profissionais do aluno (escala de 1-5), vemos que o mais valorizado pelos universidade se destaca (43,04%) "muito" habilidades profissionais. Enquanto (34,46%) escolheu "pretty".

Figura 5. Avaliação de estudante de pós-graduação da corrida

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

### Habilidades profissionais que você tem um déficit mais elevado no ensino universitário

Tabela 6. competências transversais com maior déficit na educação universitária

1	INTERPRETACIÓN DE LOS COSTOS	13
2	DISEÑAR PROCEDIMIENTOS CONTABLES	12
3	LOS IDIOMAS	6
4	DISEÑAR Y EVALUAR SISTEMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA	77
5	ADECUAR LOS PROCESOS DE CONOCIMIENTOS DE FINANCIAMIENTO	14

Nesta primeira seção, temos as habilidades que a faculdade representam um déficit mais elevado no ensino universitário é "projetar e avaliar os sistemas financeiros de informação"

77 (63,11%), seguido por "adaptar os processos de conhecimento de financiamento" 14 (11,47 %), os "custos de interpretação" 13 (10,65%), "Procedimentos de concepção de contabilidade" 12 (9,83%) e, finalmente, "línguas".

Figura 6. competências transversais com maior déficit na educação universitária

## CONCLUSÕES

Este artigo apresenta uma abordagem do ponto de vista da situação de emprego estudante, especialmente aqueles que fazem parte da primeira geração de graduados em contabilidade com foco em competências, que descreve a realidade do desempenho da universidade e apoio a eles. Ele proporciona aos alunos a trazer com sucesso a sua integração no mundo do trabalho.

Emprego. As várias maneiras em que o aluno aprende as possibilidades de ingressar no setor produtivo são através de fontes do governo, mídia e imprensa, relegados a universidade, onde mais ênfase deve trabalhar para alcançar a meta corporativa .

Desde o início de começar sua busca de trabalho, mas é até o 5º e 6º semestre quando conseguiu mais. Pode-se inferir que isso se deve à falta de conhecimento da sua carreira e não o suficiente para atender as demandas do local de trabalho.

Um grande número de alunos acham que quando eles tentam ficar profissionalmente mais comumente aplicá-las entrevistas individuais, testes psicométricos e teóricas, aspectos que devem se tornar mais familiar ao longo de sua carreira.

É alarmante ver que não há programas de emprego universitários em que participaram, portanto, não pode receber os benefícios que são derivados a partir dele.

A maioria dos estudantes estão trabalhando para um padrão, por isso é importante que as autoridades enfatizar programas de empreendedorismo. Além disso, nem todos os trabalhos em suas próprias atividades de carreira; vários trabalhos fazendo outras atividades e também concordar com ele. No entanto, todos concordaram que a sua preparação para a faculdade ajudou a alcançar inserção.

Orientação de aconselhamento e habilidades de trabalho. Os alunos recebem informação vem de duas fontes principais: auto-emprego e faculdade; neste caso, a instituição deve proceder a ações mais impactantes para evitar que os alunos desviar sua atenção para encontrar emprego. Dos casos não receberam qualquer aconselhamento satisfação. O interesse dos alunos a beneficiar de uma formação e orientação nas universidades seja ratificado.

As competências genéricas do grau da prova em contabilidade são considerados bastante importante para os alunos porque eles fornecer-lhes as ferramentas para atender as exigências do setor produtivo. Eles consideram que as competências profissionais que recebem da universidade são importantes para a sua formação, no entanto, salientam que não foram promovidos corretamente: 1. projetar e avaliar sistemas de informação financeira, processos 2. Adaptar conhecimento financiamento 3. Interpretação dos custos, procedimentos contábeis 4. projeto, e 5 línguas.

## BIBLIOGRAFIA

- Alicia Alles, M. (2004). Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Cárdenas, G., Serrano, B., & Richards, C. (2004). La formación de competencias profesionales para el diagnóstico y tratamiento de fobias en ambientes virtuales. México: Proyecto de investigación no publicado financiado por PAPIIT (IN-200303), UNAM.
- Figuera Gazo, P. (1996). La Inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo. España: Barcelona : EUB.
- Goñi Grandmontagne, A. (2000). Inserción laboral desde la universidad. Vitoria: Vicerrectorado del Campus de Álava de la Universidad del País Vasco. Vasco.
- Roe, R. (septiembre-diciembre de 2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles del Psicólogo*, 24(86), 1-12. Recuperado de <http://www.redalyc.org/http://www.redalyc.org/pdf/778/77808601.pdf>

Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo: Cinterfor/OIT.