

Vínculo de mipymes con universitarios en contaduría para promover su incorporación al sector productivo

Link between smes and accounting students to promote their incorporation into the productive sector

Luis Alfredo Argüelles Ma

Universidad Autónoma de Campeche

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 5° 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

Abstract

Institutions of higher education that utilize the Competency-Based Education, do it thinking that students acquire the skills and abilities necessary to venture into the productive sector. Considering this, is carried out this work of applied research, which determines if the professional skills acquired by students in their academic training were the ideal platform to

successfully break into MSMEs. Were surveyed at 52 (69%) students of the career of accounting, of a total of 75 of the first generation of the focus on skills that graduates in 2013, with the result that although at the end of its preparation all manages to make inroads in the workplace, only can do so from the 5th semester of a total of 8, opining that it requires a reset in the curriculum map, schedule, as well as being competent in some highly specialized disciplines that the educational field demands.

Key Words: bonding, job placement, professional competencies, MSMEs.

Fecha recepción: Septiembre 2013

Fecha aceptación: Octubre 2013

Introducción

La trascendencia de los estudiantes en el sector productivo es un indicador de desempeño en la Universidad, estudiar la inserción laboral de los universitarios es clave en el ámbito académico-profesional, que desemboca en una prioridad para la reforma curricular que se presenta en las instituciones de educación superior. La situación económica que prevalece en México, antecede a las necesidades de analizar el vínculo estudiante-empresa y de comprobar si las medidas de asesoramiento, apoyo al empleo y emprendedurismo, que desde la Universidad se realizan, tienen el efecto esperado.

Los investigadores apuntan a que los universitarios tienen más posibilidades de insertarse cualitativa y cuantitativamente en el mercado laboral, que otro tipo de personas con diferente perfil. El aumento del número de universitarios y, en ocasiones, la escasa oferta de puestos de trabajo idóneos a su formación, genera mayor competencia, aumentando así las cualificaciones acumuladas y también exigidas como son: experiencia profesional, idiomas, informática, posgrado, etcétera.

Particularizando con la Contaduría Pública, se debe revisar si existe o no sobrecualificación y si es así, indagar si es una respuesta a la competitividad del mercado de trabajo, si es necesaria a causa de las deficiencias que se encuentran en la formación universitaria o si es debida a un cambio del paradigma de la educación, que se vislumbra ahora como un proceso continuado que trasciende a la Universidad.

Conviene que los jóvenes que están considerando su futuro, reciban la máxima cantidad posible de información sobre las consecuencias más probables de las elecciones que adopten. Se pueden ofrecer estos datos orientados a las necesidades sociales, si la Universidad se interroga por un lado sobre las características generales y cambios del mercado laboral actual y, por el otro, sobre las habilidades, destrezas y competencias demandadas por este mercado actual y las previsiones para los próximos años.

La sociedad que está en constante cambio demanda una adaptación de la universidad y, al mismo tiempo, de la formación universitaria a las expectativas de la demanda social y del mercado laboral. Bajo este aspecto, Amador (1996) enfatiza que en el binomio formación-empleo, se debe dar una correspondencia entre la formación que requiere un puesto de trabajo y la que debe aportar el centro de enseñanza.

Los estudios sobre inserción laboral de los jóvenes universitarios se han incrementado en los últimos años. Además de las aproximaciones teóricas que se han elaborado del concepto de inserción, se han estudiado diferentes aspectos de la transición a la vida activa: técnicas de búsqueda de empleo, itinerarios, competencias, etcétera (Lobato, 2001).

Para responder al campo laboral se requieren competencias profesionales, que han sido definidas por diversos autores como:

- Capacidad real y comprobada, no una probabilidad de éxito en la realización de una tarea (Vargas, 2004),
- Formas de comportamiento que se generalizan a diferentes situaciones y no por un largo periodo de tiempo (Alles, 2005),
- Sistema interactivo de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, que combina los antecedentes históricos y características personales del individuo (Cárdenas, Serrano y Richards, 2004).

Tomando como antecedente las definiciones expuestas en párrafos anteriores, se diferencia entre competencias, por un lado, y conocimientos, habilidades y actitudes por el otro. Estas

últimas difieren de las primeras en que son más elementales, pueden desarrollarse y evaluarse en forma aislada, y aplicarse en múltiples competencias. Para Roe (2003), las competencias se componen de conocimientos, habilidades y actitudes, además de las subcompetencias donde los conocimientos incluyen la formación teórica y metodológica para la resolución de un problema; las habilidades implican la comunicación oral y escrita, observación y escucha, análisis de problemas, aplicación de métodos estadísticos, entre otros; las actitudes se relacionan con la precisión, integridad, autocrítica, responsabilidad, respeto y tolerancia con los demás, y son más amplias.

La situación del egresado de la universidad en el mercado de trabajo es mucho más compleja, los estudios realizados muestran una ausencia de consenso en torno a los elementos que deben definir la calidad de la inserción del universitario (Figuera, 1996).

Cuestiones tan simples como la identificación de las capacidades adquiridas, su demostración al momento de la contratación, la elaboración de su historia laboral o la realidad empresarial, las enfrenta el estudiante con una escasa ayuda por parte de la institución educativa (Goñi, 2000).

Este trabajo describe, desde la óptica del estudiante, el proceso hacia la inserción profesional, la transición de la universidad al mercado de trabajo, considerando esta como el lapso entre la obtención del título profesional y el ingreso real en la institución. Aquí se pueden identificar dos momentos de inserción: la inicial, que se da por primera vez cuando se concluyen los estudios universitarios y la de aquellos egresados que antes de finalizar sus estudios ya están insertos en el mundo laboral.

METODOLOGÍA

Objetivos

Estudiar la situación laboral del alumno universitario de la Universidad Autónoma de Campeche, Facultad de Contaduría y Administración, así como los diversos aspectos del proceso de inserción laboral (formación universitaria, prácticas universitarias, tiempo de búsqueda de empleo, etcétera), identificando las competencias generales y profesionales que se desarrollan en el período de formación universitaria y describiendo los factores que configuran las actitudes y creencias de los universitarios hacia la búsqueda de empleo,

explorando las diferencias que pudieran existir. A través de este documento se podrá dar respuesta a los actores sociales interesados en el panorama laboral, señalando los factores que influyen en forma positiva o negativa en ese proceso de inserción. Por tanto, las interrogantes son: ¿Cuál es la situación laboral de los universitarios en función a su carrera universitaria? ¿Cuál es el tiempo de búsqueda de empleo desde su ingreso a la educación superior? Más adelante se dará respuesta a otras en el transcurso de este trabajo.

De forma breve y de acuerdo a la estructura de los resultados, los objetivos específicos son:

1. Describir las características del proceso de inserción laboral de los universitarios: medios utilizados, técnicas de selección de personal, tipos de contratos, experiencia laboral.
2. Conocer la importancia de realizar un programa de prácticas universitario: valoración, obtención de un empleo.
3. Analizar el tiempo de búsqueda de empleo.
4. Evaluar las actitudes y creencias hacia la búsqueda de empleo de los universitarios y los factores que influyen en ellas.
5. Comprobar qué influencia tienen los programas de formación y orientación laboral en las actitudes y creencias de los universitarios.
6. Evaluar la percepción que tienen los universitarios de las “competencias genéricas y las profesionales” adquiridas en la formación universitaria.

Participantes

Para este estudio se tomaron en cuenta los 75 estudiantes que corresponden a la primera generación del enfoque con competencias de la licenciatura en contaduría, habiendo ingresado en el 2009, actualmente en 8º semestre, último a cursar, encuestándose a 52 (69.33 %) al ser los localizables, toda vez que por el modelo educativo que se aplica, sus horarios y lugares difieren, dificultando su ubicación.

INSTRUMENTO

Para la realización de este trabajo se utilizó el cuestionario válido y confiable, elaborado por el Observatorio Permanente para el Seguimiento de la Inserción Laboral (OPSIL, 2010), el cual está formado por diversos bloques de estudio: “Inserción Laboral”, “Actitudes y creencias hacia la búsqueda de empleo” y “Orientación-Asesoramiento laboral y Competencias”.

A su vez, se estructura en 5 apartados: I. Generalidades, II. Inserción Laboral-Búsqueda de empleo, III. Orientación-Asesoramiento laboral y competencias transversales, IV. Actitudes y creencias hacia el empleo, y V. Formación Universitaria.

El producto aquí planteado deriva de los apartados I, II y III, dejando IV y V para el estudio integral posterior.

PROCEDIMIENTO

La aplicación del instrumento se realiza en el mes de junio del 2013, celebrando encuentro con los estudiantes, haciendo una prueba piloto para la mejor comprensión de los apartados y las preguntas contenidas en ellos. Una vez depurado, en reuniones grupales se les autoadministró el cuestionario, de donde se obtuvieron los datos presentados en el capítulo de “Resultados”.

RESULTADOS

Inserción Laboral-Búsqueda de empleo

Medios que utilizarán o han utilizado para buscar empleo

Tabla 1. Distribución de medios que utilizaría para encontrar un empleo

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

Respecto a los medios que utilizan o utilizarían en la búsqueda de un empleo, destacamos el “servicio estatal de empleo” 40 (76.92%), el “Internet” 34 (65.38%) y la “prensa escrita” 32 (61.53 %), resalta el hecho de que 23 (45.09 %) utilizaron el medio universitario.

Grafica 1. Distribución de medios que utilizaría para encontrar un empleo

6.1.2 ¿Cuándo comenzó la búsqueda de empleo?

Tabla 2. Distribución por periodo de inicio de la búsqueda de empleo

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

La búsqueda de un empleo comienza cuando se está estudiando la carrera, destacando con un porcentaje mayor el 5° semestre con 11 (21.2 %).

Grafica 2. Distribución por periodo de inicio de la búsqueda de empleo

¿En qué grado cree que conoce las demandas del mundo laboral?

Tabla 3. Distribución por conocimiento de las demandas del mundo laboral

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

62.74 % (32) de los universitarios encuestados conoce “algo” de las demandas del mundo laboral, y 21.56 % (11) de los mismos poseen un grado de conocimiento “bastante” alto sobre el mercado laboral. Por tanto, tenemos que más de la mitad de la muestra conoce en cierta medida los movimientos del mundo laboral.

Gráfica 3. Distribución por conocimiento de las demandas del mundo laboral

¿Qué técnicas de selección de personal ha experimentado o conoce?

Tabla 4. Distribución por técnicas de selección de personal que conocen o han experimentado

	ENTREVISTA INDIVIDUAL	ENTREVISTA GRUPAL	PRUEBAS DE INFORMÁTICA	PRUEBAS PSICOMÉTRICAS	PRUEBA TEÓRICA	PRUEBAS DE IDIOMAS
LA CONOZCO	26	35	30	29	29	37

LA HE EXPERIME NTADO	39	6	9	19	10	5
----------------------------	----	---	---	----	----	---

En las técnicas de selección de personal que los universitarios conocen o han utilizado en la búsqueda de un empleo, tenemos que visiblemente la técnica que destaca es la “entrevista individual” 26 (60 %). Del resto de técnicas se tiene un conocimiento muy similar, siendo las “pruebas psicométricas” 19 (39.58 %). Para terminar, la técnica menos conocida por los universitarios de las mencionadas es la “pruebas de idiomas”.

Gráfica 4. Distribución por técnicas de selección de personal que conocen o han experimentado

¿Ha recibido formación sobre técnicas de selección de personal?

Tabla 5. Distribución por poseer formación en técnicas de selección de personal

RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
SÍ	NO
41	10

Tenemos que 41 (80 %) de los universitarios encuestados han recibido alguna formación en alguna técnica de selección de personal.

Gráfica. 5 Distribución por poseer formación en técnicas de selección de personal.

¿Ha participado en un programa de prácticas universitario?

Tabla 6. Distribución por realización de prácticas universitarias

HA PARTICIPADO EN UN PROGRAMA DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIO	
SÍ	NO
10	40

Tenemos que solo 20 % (10) de los universitarios encuestados han realizado un programa de prácticas universitario.

Gráfica 6. Distribución por realización de prácticas universitarias

¿Ha obtenido algún trabajo por haber realizado algún programa de prácticas universitario?

Tabla 7. Distribución por conseguir un empleo a través del programa de prácticas

HA OBTENIDO TRABAJO MEDIANTE PROGRAMA DE PRACTICAS UNIVERSITARIO	
SÍ	NO
6	45

Respecto a si las personas que han realizado ese programa de prácticas universitario han conseguido un empleo, tenemos que a 11.76 % de ellos “Sí” les ha ocurrido esta situación, aunque en general para la mayoría de los universitarios 45 (88.23 %) “No” se da.

Gráfica 7. Distribución por conseguir un empleo a través del programa de prácticas

Señale cuál es su situación laboral actual.

Tabla 8. Distribución por situación laboral

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) de los universitarios encuestados se encuentran “buscando un empleo” mientras que 71.15 % (37) está “insertado laboralmente”. También nos encontramos con que 1.92 % (1) “no tiene intención de encontrar un empleo”.

Gráfica 8. Distribución por situación laboral

¿Ha tenido algún tipo de experiencia laboral?

Tabla 9. Experiencia laboral de los universitarios

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

Los datos de la tabla anterior reflejan que más de la mitad de los universitarios encuestados, 81 % (47) han tenido experiencia laboral relacionada con su carrera.

Gráfica 9. Experiencia laboral de los universitarios

¿Realizaría un trabajo que no esté relacionado con su carrera universitaria?

Tabla 10. Número de universitarios que realizarían un trabajo no relacionado con su titulación.

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

75 % (38) de la muestra de universitarios opinan que realizarían un trabajo que no esté relacionado con sus estudios universitarios.

Gráfica 10. Número de universitarios que realizarían un trabajo no relacionado con su titulación.

¿En qué medida cree que su formación universitaria contribuye a su inserción laboral?

Tabla 11. Distribución según la percepción de los participantes sobre si la formación contribuye a la inserción laboral

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

Al observar la tabla los datos reflejan que 55.76 % (29) de los universitarios creen que la formación universitaria contribuye “bastante” a la inserción laboral, y 28.84% (15) que contribuye “mucho”. En general, se considera que la formación universitaria ayuda a la inserción laboral.

Gráfica 11. Distribución según la percepción de los participantes sobre si la formación contribuye a la inserción laboral

Orientación-asesoramiento laboral y competencias profesionales

¿Dónde ha recibido formación y orientación laboral?

Tabla 1. Lugar donde se recibe formación y orientación laboral

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

En esta pregunta vemos los lugares donde los universitarios reciben formación y orientación laboral. De las 52 personas encuestadas 7 (11.66 %) afirman no haber recibido. Los lugares más frecuentes donde reciben dicha formación es la “universidad” 23 (38.33 %) y la “búsqueda de información por cuenta propia 23 (38.33 %). En cambio, los lugares a los que los universitarios menos acuden para recibir formación laboral es el “servicio estatal de empleo” 4 (6.66 %).

Gráfica 1. Lugar donde se recibe formación y orientación laboral

¿Quedó satisfecho con el asesoramiento y orientación laboral que recibió?

Tabla 2. Satisfacción con el asesoramiento laboral

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

En cuanto a la satisfacción con el asesoramiento laboral recibido, vemos que 31 (62 %) personas quedaron satisfechas y 19 (38 %) no quedaron satisfechas.

Gráfica 2. Satisfacción con el asesoramiento laboral

Importancia que tiene y que cree que deberían tener la formación y la orientación laboral en el ámbito universitario

Tabla 3. Importancia de la orientación laboral

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

En esta pregunta analizamos la importancia que tienen y que deberían de tener la formación y la orientación laboral en el ámbito universitario. En una escala de 1 a 5, los universitarios creen que la importancia que tiene es “bastante” 27 (51.92 %) y la importancia que debería de tener es “mucho” 38 (73.07 %).

Gráfica 3. Importancia de la orientación laboral

Competencias GENÉRICAS que todo estudiante debe reflejar al egreso de su licenciatura.

a) Competencias GENÉRICAS

Tabla 4. Valoración de la importancia que se tiene en un proceso de selección

Entre las calificaciones que los universitarios dieron a las competencias (escala de 1 a 5) para el proceso de selección, destaca “bastante” (43.53 %) acreditable para el proceso de selección. Mientras que (35.9 %) dijeron que sí tienen mucha importancia.

Grafica 4. Valoración de la importancia que se tiene en un proceso de selección

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

Tabla 5. Valoración del estudiante al egresar de la carrera

	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

Respecto a las competencias profesionales del estudiante en (escala de 1 a 5), vemos que la más valorada por los universitarios destaca con (43.04 %) “mucho” las competencias profesionales. Mientras que (34.46 %) optaron por “bastante”.

Gráfica 5. Valoración del estudiante al egresar de la carrera

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.

Competencias profesionales que para usted presentan mayor déficit en la formación universitaria

Tabla 6. Competencias transversales con mayor déficit en la formación universitaria

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

En este primer apartado tenemos que las competencias que los universitarios consideran que presentan mayor déficit en la formación universitaria es “diseñar y evaluar sistemas de información financiera” 77 (63.11 %), seguidas de “adecuar los procesos de conocimientos de financiamiento” 14 (11.47 %), la “interpretación de los costos” 13 (10.65 %), “diseñar procedimientos contables” 12 (9.83 %) y por último, “los idiomas”.

Gráfica 6. Competencias transversales con mayor déficit en la formación universitaria

CONCLUSIONES

El presente trabajo nos muestra una aproximación desde la óptica del estudiante a su situación laboral, en especial de aquellos que conforman la primera generación de licenciados en contaduría con enfoque en competencias, lo cual describe la realidad de la actuación universitaria y el apoyo que se les brinda a los alumnos para llevar con éxito su inserción en el mundo del trabajo.

Inserción laboral. Las diversas formas en las que el estudiante se entera de las posibilidades de incorporarse al sector productivo son a través de las fuentes gubernamentales, medios masivos y prensa escrita, quedando relegada la universitaria, que es donde debe trabajarse con mayor énfasis para lograr el objetivo institucional.

Desde muy temprano inician su búsqueda laboral, pero es hasta el 5° y 6° semestre cuando se logra con mayor cantidad. Se puede inferir que ello se debe a la falta de conocimientos de su carrera y de no conocer suficientemente las demandas del mundo laboral.

Un gran número de estudiantes encuentra que cuando tratan de colocarse laboralmente lo más común es que les apliquen entrevistas individuales, pruebas psicométricas y teóricas, aspectos con los que deberían familiarizarse más a lo largo de su carrera.

Resulta alarmante ver que no hay programas universitarios de inserción laboral en los que hayan participado, por lo tanto, no es posible recibir los beneficios que se deriven de ello.

La mayoría de los estudiantes se encuentra laborando para un patrón, por lo que es importante que las autoridades enfatizen los programas de emprendedores. Asimismo, no todos laboran en actividades propias de su carrera; varios trabajan haciendo otras

actividades y además están de acuerdo en ello. Sin embargo, todos asintieron en que su preparación universitaria contribuyó a lograr su inserción.

Orientación-asesoramiento laboral y competencias profesionales. La información que los estudiantes reciben proviene de dos fuentes importantes: por cuenta propia y de la universidad; en este caso, la institución debe realizar acciones más impactantes para evitar que los estudiantes desvíen su atención hacia localizar fuentes de trabajo. Por los casos recibidos, hay plena satisfacción del asesoramiento. Se ratifica el interés de los estudiantes de que se les proporcione formación y orientación laboral en el ámbito universitario.

Las competencias genéricas de la carrera de licenciado en contaduría son consideradas como bastante importantes por los estudiantes, ya que les proporcionan las herramientas para cubrir los requerimientos del sector productivo. Asimismo, consideran que las competencias profesionales que reciben de la universidad son importantes para su formación, sin embargo, enfatizan en las que no han sido fomentadas correctamente: 1. Diseñar y evaluar sistemas de información financiera, 2. Adecuar los procesos de conocimientos de financiamiento, 3. Interpretación de los costos, 4. Diseñar procedimientos contables, y 5. Los idiomas.

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/http://www.redalyc.org/pdf/778/77808601.pdf)
<http://www.redalyc.org/pdf/778/77808601.pdf>

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