

## Las competencias profesionales para la inserción laboral en las mipymes, de los estudiantes de contaduría

**Luis Alfredo Argüelles Ma**

Universidad Autónoma de Campeche  
[luisarguelles@larguellesyassociados.com.mx](mailto:luisarguelles@larguellesyassociados.com.mx)  
[luisarguellesmaa@hotmail.com](mailto:luisarguellesmaa@hotmail.com)

**Román Alberto Quijano García**

Universidad Autónoma de Campeche  
[rq6715@hotmail.com](mailto:rq6715@hotmail.com)

**Mario Javier Fajardo**

Universidad Autónoma de Campeche  
[marfa.0712@gmail.com](mailto:marfa.0712@gmail.com)

### Resumen

El trabajo de investigación aplicada identifica, bajo la óptica de los estudiantes, si las competencias profesionales adquiridas, en su formación académica, les sirvieron de base para incursionar con éxito en las mipymes, logrando su incorporación al campo laboral. Se encuestaron a 51 (68%) alumnos de la carrera de contaduría, de un total de 75, de la primera generación del enfoque en competencias que egresa en 2013, obteniéndose como resultado que aunque al final de su preparación logran incursionar la totalidad 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:** inserción laboral, competencias profesionales, mipymes

## Introducción

El estudio de la inserción laboral de los universitarios, es un punto clave en el ámbito académico-profesional. La trascendencia de los jóvenes universitarios en el sector productivo es un indicador de desempeño de la Universidad, 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 comprobar si las medidas de asesoramiento, apoyo al empleo y emprendurismo, que desde la Universidad se realizan, tienen el efecto esperado.

En el mundo actual, los investigadores y expertos apuntan a que los universitarios tienen más posibilidades de insertarse cualitativa y cuantitativamente en el mercado laboral, que personas con otro tipo de perfil.

Realmente el aumento del número de estudiantes universitarios y, en ocasiones, la escasa oferta de puestos de trabajo adecuados a su formación, trae la competencia por el empleo aumentando así las cualificaciones acumuladas y también las exigidas como son: experiencia profesional, idiomas, informática, posgrados, etc.

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.

El mercado laboral obedece a una sociedad que evoluciona a un ritmo acelerado, requiere nuevas competencias. Hay que perder el enfoque de una Universidad que ofrece una formación demasiado genérica, poco practica y que no se adapta a las exigencias de los empleos, se requiere formar con enfoque en competencias, autonomía y emprendedora.

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, etc. (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).

Al revisar las definiciones anteriores, se puede diferenciar entre competencias, por un lado, y, conocimientos, habilidades y actitudes por el otro. Estas últimas difieren a las primeras en que son más elementales, pueden desarrollarse y evaluarse en forma aislada, y aplicadas 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 mas amplias.

La situación del egresado de la universidad en el mercado de trabajo es mucho más compleja, los estudios realizados muestra 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 ésta 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 a la conclusión de los estudios universitarios, y, la de aquellos egresados que antes de finalizar sus estudios ya estaban insertos en el mundo laboral.

## Metodología

### **Objetivos.**

Este estudio aborda 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, practicas universitarias,

tiempo de búsqueda de empleo, etc.). Además se identifican las competencias generales y profesionales que se desarrollan en el período de formación universitaria y se describen 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?, así habrán otras que se darán respuesta en el transcurso del trabajo.

En 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 que 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 utilizaran o han utilizado para buscar empleo**

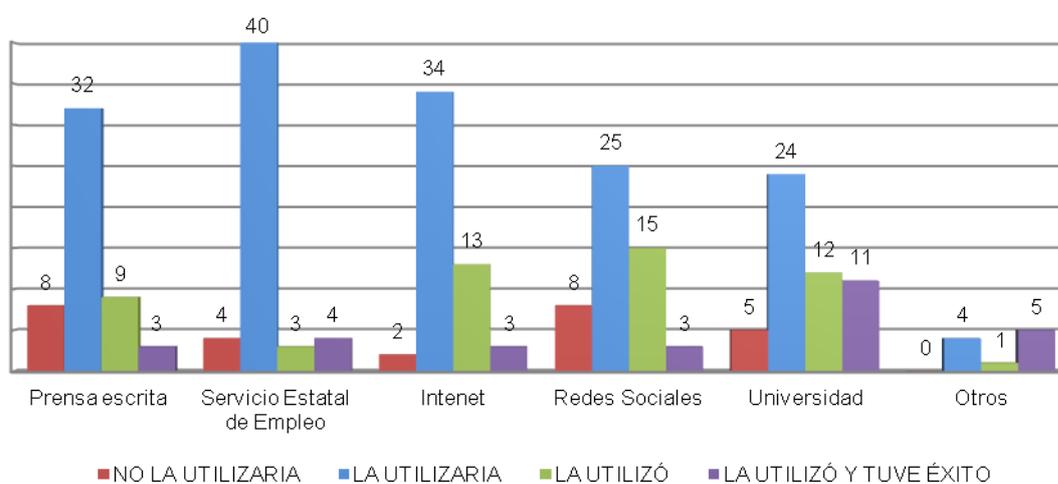
Tabla 1. Distribución de medios que utilizaría para encontrar un empleo

	LA UTILIZARIA	NO UTILIZARIA	LA UTILIZÓ	LA UTILIZÓ 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 23 (45.09%) que utilizaron el medio universitario.

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



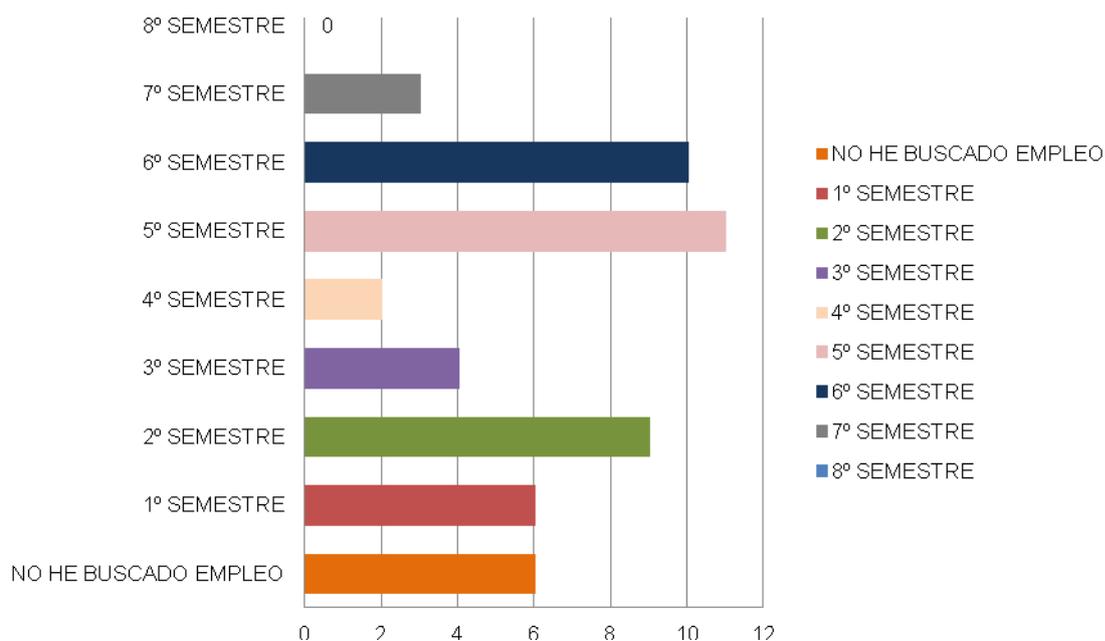
### ¿Cuándo comenzó la búsqueda de empleo?

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

		CUANDO ESTABA ESTUDIANDO EL SEMESTRE							
NO HE BUSCADO EMPLEO	HE BUSCADO EMPLEO	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	3º SEMESTRE	4º SEMESTRE	5º SEMESTRE	6º SEMESTRE	7º SEMESTRE	8º SEMESTRE
6	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 5º semestre 11 (21.2%).

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



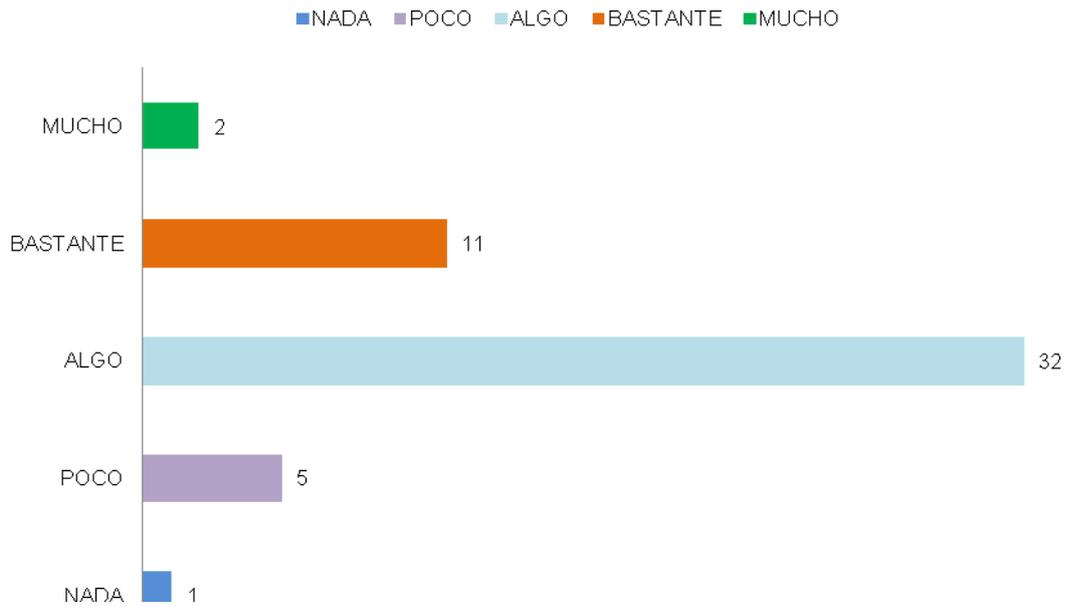
**¿En qué grado cree que conoce las demandas del mundo laboral?**

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

El 62.74% de los universitarios encuestados conoce “algo” de las demandas del mundo laboral, y un 21.56% 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.

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



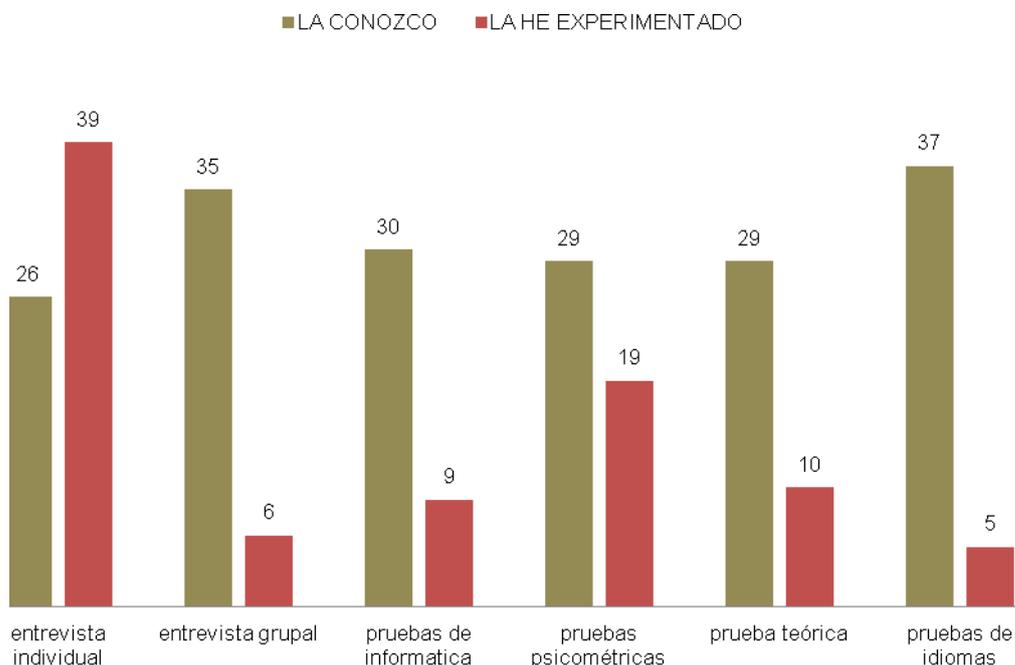
**¿Qué técnicas de selección de personal ha experimentado o conoce?**

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

	entrevista individual	entrevista a grupal	pruebas de informática	pruebas de psicométricas	prueba teórica	pruebas de idiomas
LA CONOZCO	26	35	30	29	29	37
LA HE EXPERIMENTADO	39	6	9	19	10	5

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

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



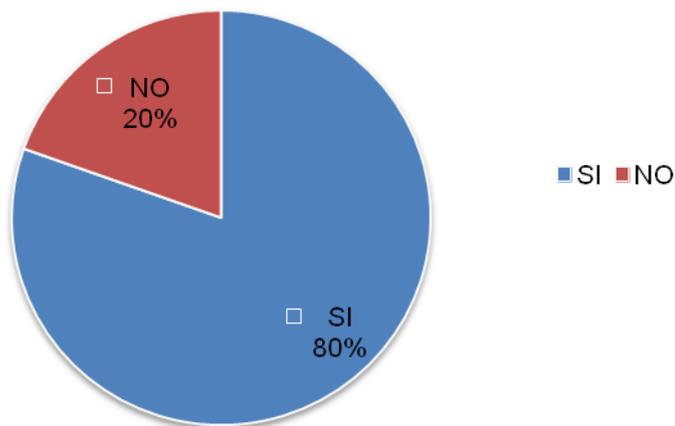
**¿Ha recibido formación sobre técnicas de selección de personal?**

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

RECIBIDO FORMACION SOBRE TECNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
SI	NO
41	10

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

Grafica. 5 Distribución por poseer formación en técnicas de selección de personal,



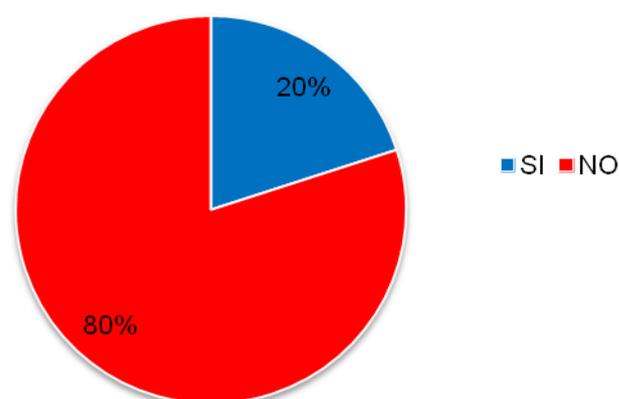
**¿Ha participado en un programa de prácticas universitario?**

Tabla 6. Distribución por realización de prácticas universitarias

HA PARTICIPADO EN UN PROGRMA DE PRACTICAS UNIVERSITARIO	
SI	NO
10	40

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

Grafica 6. Distribución por realización de prácticas universitarias



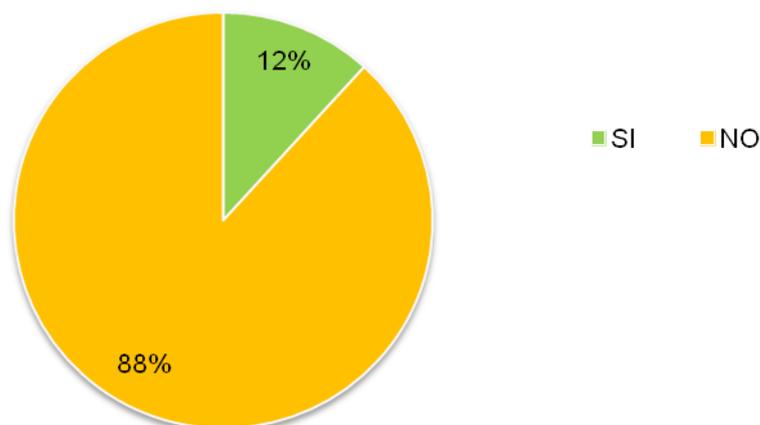
**¿Ha obtenido algún trabajo por haber realizado algún programa de prácticas universitario?**

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

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

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

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



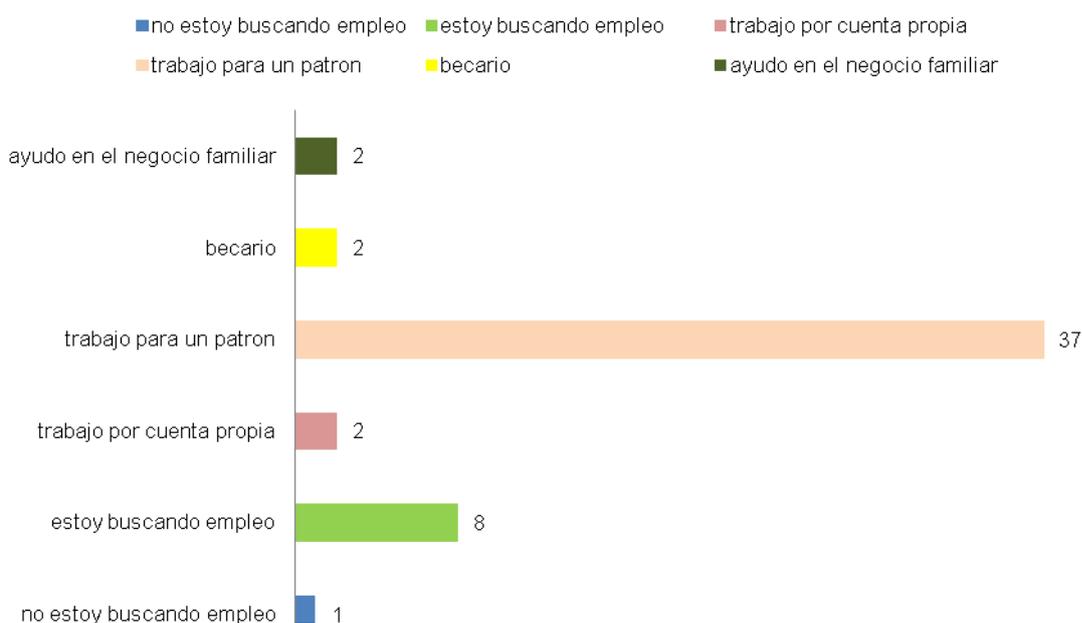
**Señale cuál es su situación laboral actual.**

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

Un 15.38% (8) de los universitarios encuestados se encuentran “buscando un empleo” mientras que un 71.15% (37) está “insertado laboralmente”. También nos encontramos con que un 1.92% (1) “no tiene intención de encontrar un empleo”.

Grafica 8. Distribución por situación laboral



### ¿Ha tenido algún tipo de experiencia laboral?

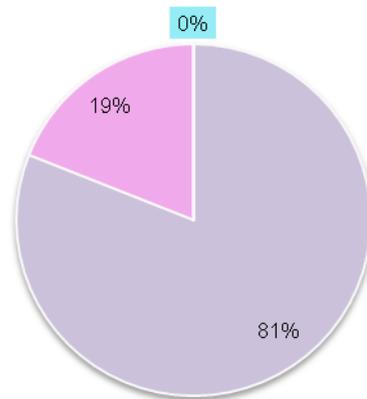
Tabla 9. Experiencia laboral de los universitarios

¿HA TENIDO ALGUN TIPO DE EXPERIENCIA LABORAL?		
SI	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, un 81% (47) han tenido experiencia laboral relacionada con su carrera.

Grafica 9. Experiencia laboral de los universitarios

EXPERIENCIA RELACIONADA CON MI CARRERA  
 EXPERIENCIA NO RELACIONADA CON MI CARRERA



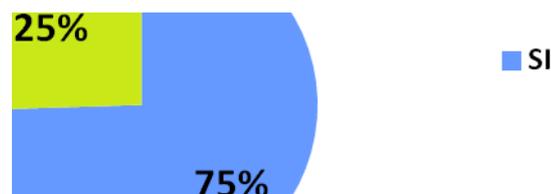
**¿Realizaría un trabajo que no esté relacionado con su carrera universitaria?**

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?	
SI	NO
38	13

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

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



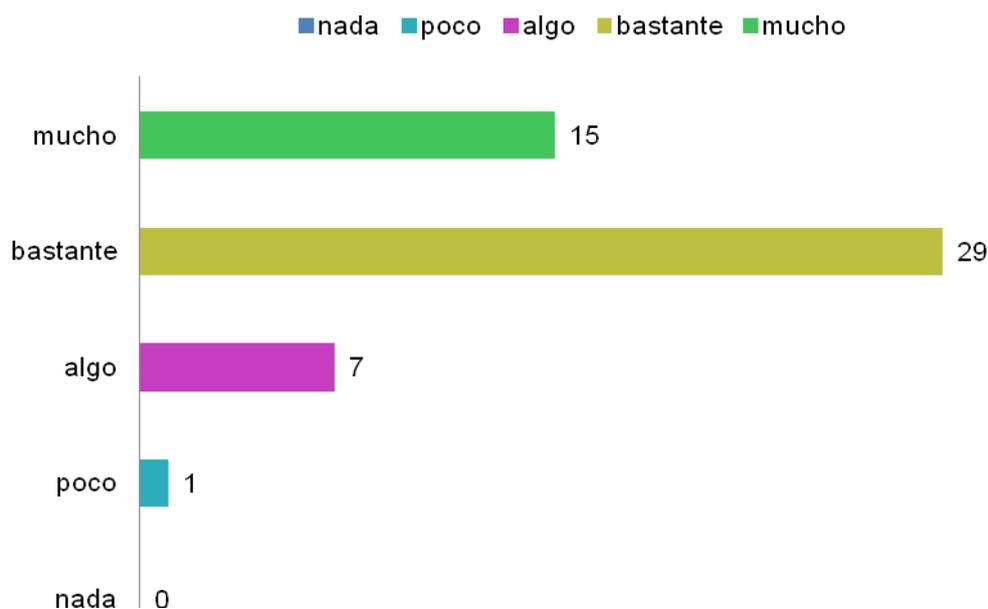
**¿En qué medida cree que su formación universitaria contribuye a su inserción laboral?**

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

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

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

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



**Orientación-asesoramiento laboral y competencias profesionales**

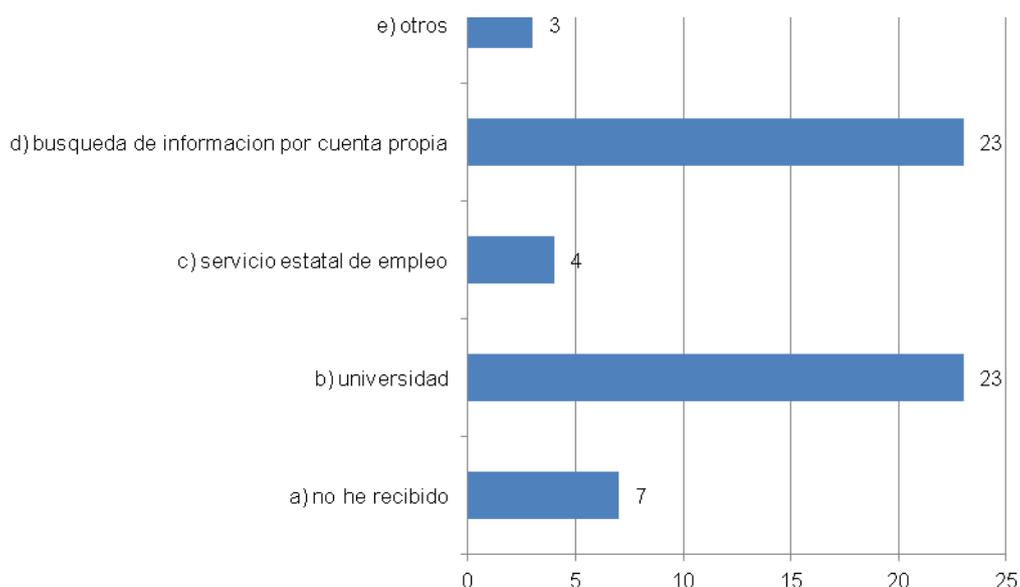
**¿Dónde ha recibido formación y orientación laboral?**

Tabla 1. Lugar donde se recibe formación y orientación laboral

¿DONDE HA RECIBIDO FORMACION Y ORIENTACION 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%).

Grafica 1. Lugar donde se recibe formación y orientación laboral



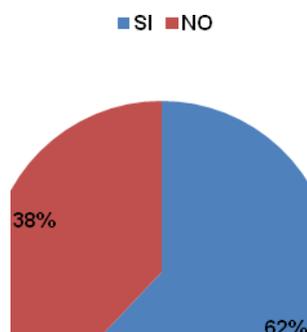
**¿Quedó satisfecho con el asesoramiento y orientación laboral re recibió?**

Tabla 2. Satisfacción con el asesoramiento laboral

QUEDÓ SATISFECHO CON EL ASESORAMIENTO Y ORIENTACION LABORAL QUE RECIBIO	
SI	31
NO	19

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

Grafica 2. Satisfacción con el asesoramiento laboral



**Importancia que tiene y que cree que debería tener la Formación y Orientación Laboral en el ámbito universitario.**

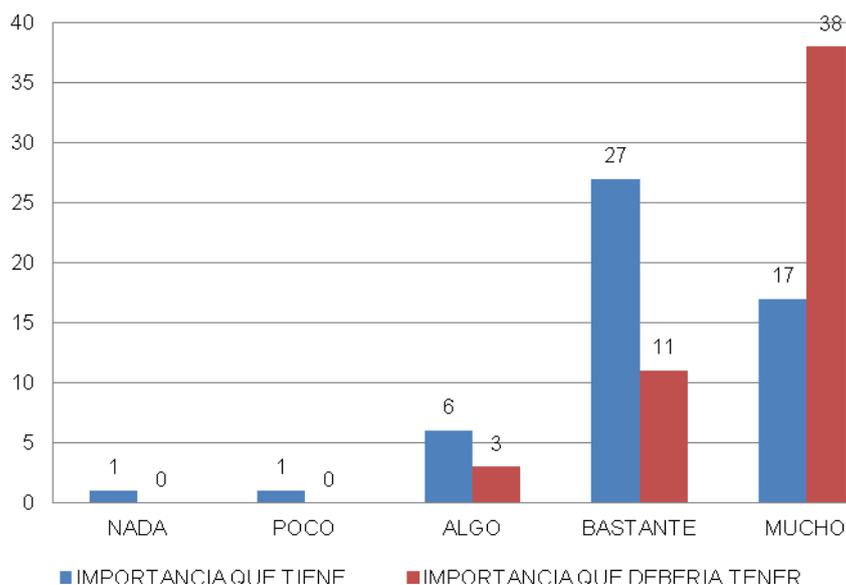
Tabla 3. Importancia de la orientación laboral

Valore de 1 a 5 la importancia que tiene la formación y orientación laboral ámbito universitario

	IMPORTANCIA QUE TIENE	IMPORTANCIA QUE DEBERIA TENER
NADA	1	0
POCO	1	0
ALGO	6	3
BASTANTE	27	11
MUCHO	17	38

En esta pregunta analizamos la importancia que tiene y la importancia que debería de tener la formación y 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%).

Grafica 3. Importancia de la orientación laboral



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

**a) Competencias GENERICAS**

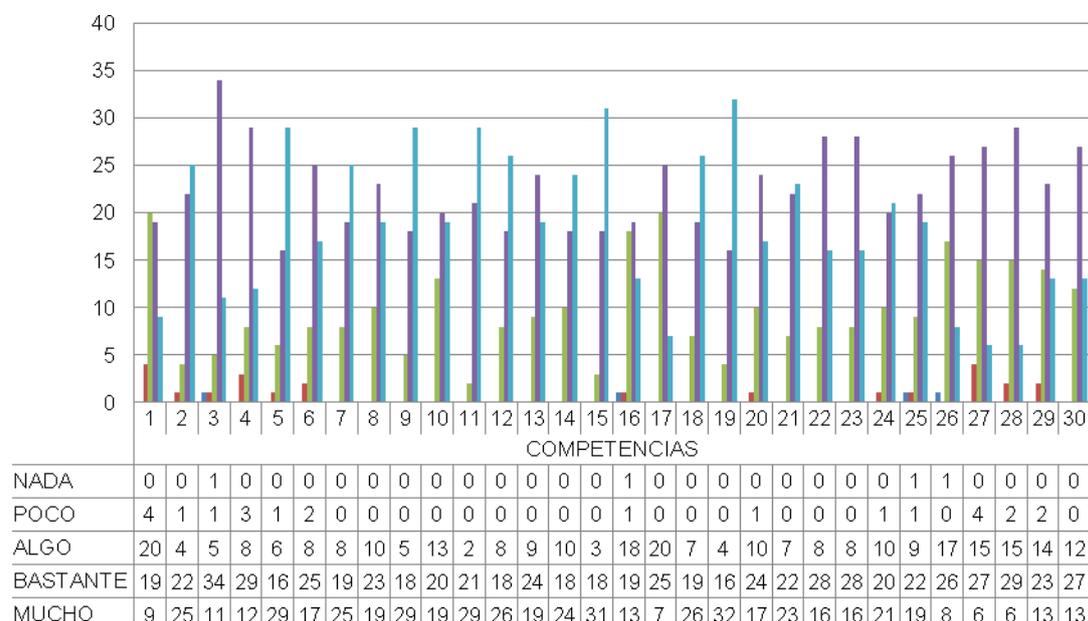
Tabla 4. Valoración de la importancia que se tiene en un proceso de selección

		COMPETENCIAS																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
<b>NADA</b>		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
<b>POCO</b>		4	1	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	4	2	2	0	
<b>ALGO</b>		20	4	5	8	6	8	8	10	5	13	2	8	9	10	3	18	20	7	4	10	7	8	8	10	9	17	15	15	14	12	
<b>BASTANTE</b>		19	22	34	29	16	25	19	23	18	20	21	18	24	18	18	19	25	19	16	24	22	28	28	20	22	26	27	29	23	27	
<b>MUCHO</b>		9	25	11	12	29	17	25	19	29	19	29	26	19	24	31	13	7	26	32	17	23	16	16	21	19	8	6	6	13	13	

Entre las competencias, vemos que las más valoradas (escala de 1 a 5) por los universitarios como más importantes que se tiene para el proceso de selección se destaca “bastante”

(43.53%) acreditable para el proceso de selección. Mientras que un (35.9%) optaron que si se tendría 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

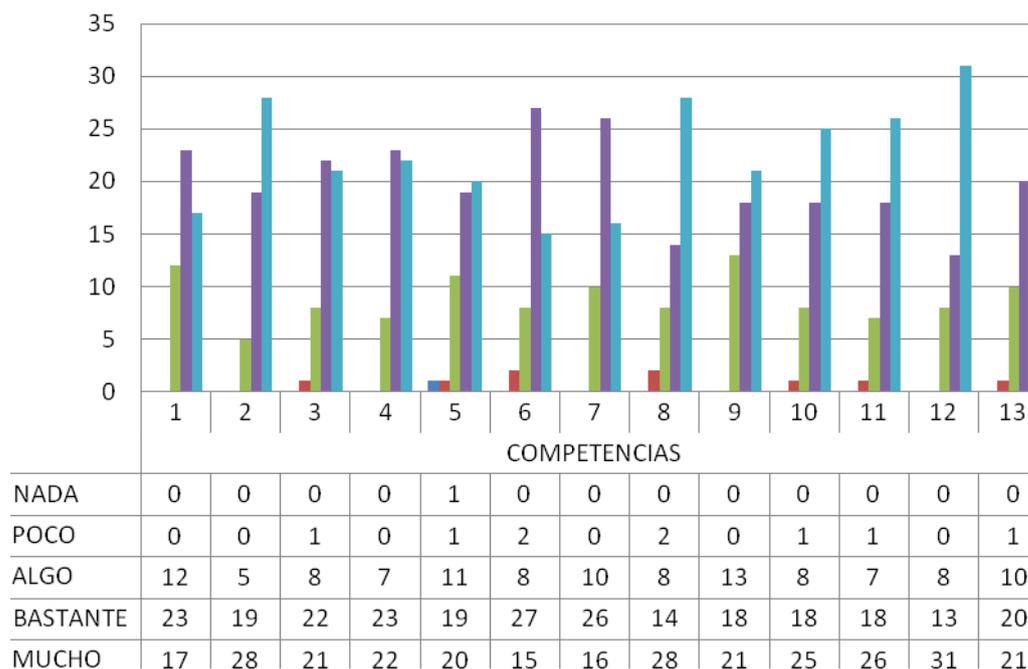
**b) Competencias PROFESIONALES**

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 se destacada con (43.04%) “mucho” las competencias profesionales. Mientras que un (34.46%) optaron que si se tendría “bastante” competencias profesionales universitarios.

Grafica 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 en el 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.

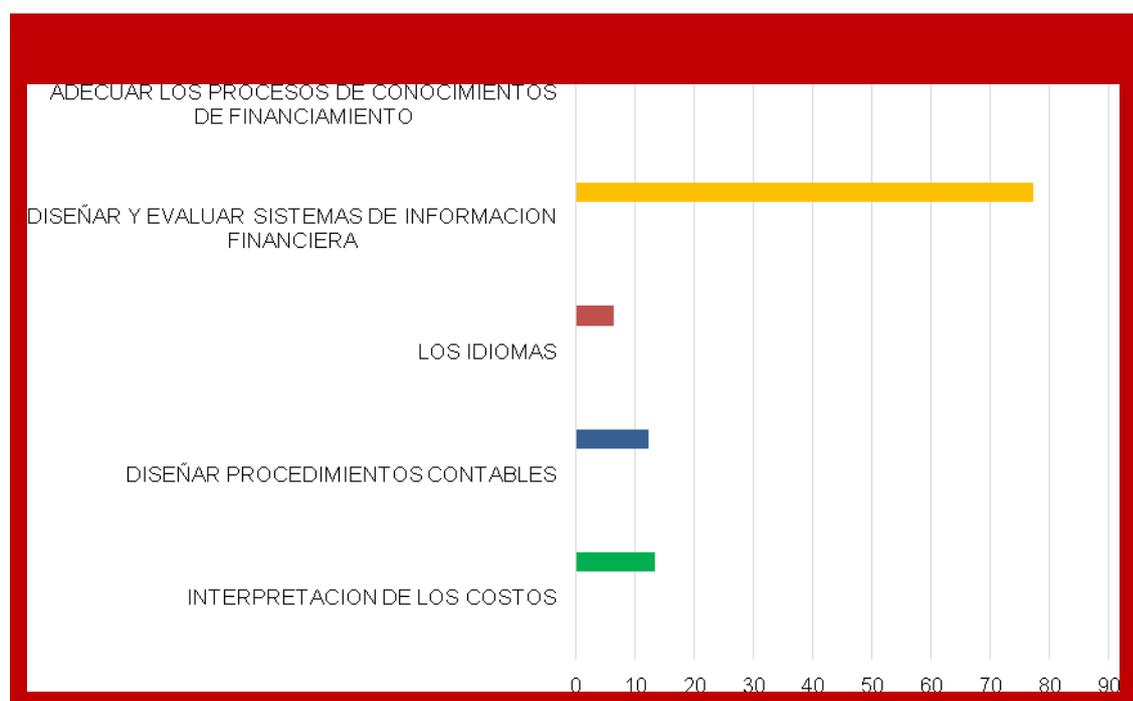
**Competencias profesionales que para usted presentan mayor déficit en la formación universitaria.**

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

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

En este primer apartado tenemos que las competencias que en primer lugar los universitarios consideran que presentan mayor déficit en la formación universitaria es “diseñar y evaluar sistemas de información financiera” 77 (63.11%), seguida 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”

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



## Conclusiones

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

**Inserción Laboral.** Las diversas formas en las que el estudiante se entera de las posibilidades de incorporarse al sector productivo es 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 5º y 6º semestre cuando se logra con mayor cantidad. Se puede inferir que es por la falta de conocimientos de su carrera, además de no conocer suficientemente las demandas del mundo laboral.

Un gran número de estudiantes al tratar de encontrar ubicación, se encuentran con entrevistas individuales, así como pruebas psicométricas y teóricas, aspectos que hay que fomentarles en el trascurso de su vida universitaria, dado que se les dan a conocer para no las aterrizan.

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 de ello se deriven.

El mayor número de los estudiantes se encuentra laborando para un patrón, siendo importante que las autoridades, enfatizen en los programas de emprendedores, asimismo, nos encontramos que no todos están ubicados en actividades propias de su carrera, sino que también se dan varios casos ajenos a ella, además de que están de acuerdo en realizar labores no propias de su carrera. Sin embargo, están de acuerdo que su preparación universitaria ha contribuido para 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 a 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 hacerles frente a 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.

## Bibliografía

Alicia Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos. Gestion por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Amador Ramírez, F. (16 de junio de 1996). Análisis de la formación universitaria en las ciencias del deporte. Su adecuación a los perfiles profesionales. *apunts. educacion fisica y deportes*(50), 64-74.

Cárdenas, G., Serrano, B., y 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* (Vol. 27). España: Barcelona : EUB.

García García, L. A., Fuentes López, W., Rodríguez Rodríguez, D., & Castro Sánchez, J. J. (28 de Marzo de 2010). El proceso de inserción laboral de los universitarios de la Universidad de La Laguna. Recuperado el 3 de Diciembre de 2013, de Observatorio Permanente para el

Seguimiento de la Inserción Laboral (OPSIL,2010):

<http://www.opsil.ull.es/proyectos/procesodeinsercionlaboral.pdf>

Goñi Grandmontagne, A. (2000). *Inserción laboral desde la universidad*. Vitoria: Vicerrectorado del Campus de Álava de la Universidad del País Vasco. Vasco.

Lobato, C. (2001) Carencia de formación en la inserción sociolaboral del universitario del país vasco. En World Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance. París, 18 al 21 de septiembre.

Roe, R. (septiembre-diciembre de 2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles del Psicólogo*, 24(86), 1-12. Recuperado el 20 de diciembre de 2013, de <http://www.redalyc.org/>: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808601.pdf>

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