

Investigación sobre Conocimientos, Habilidades y Capacidades de los Licenciados en Administración, de acuerdo a la Opinión de los Empleadores de la Ciudad de Monterrey, N.L. y su Área Metropolitana.

Ortiz-Guzmán, Armando

Resumen. El objetivo de esta investigación fué el conocer el grado de conocimientos administrativos y capacidades de análisis, síntesis, toma de decisiones, diseño de objetivos, estrategias y planes de trabajo, que demuestran los egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, desde el punto de vista de los empleadores de la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana. Al analizar los resultados obtenidos, la mayoría de los empleadores nos indican que los conocimientos y capacidades mencionados de los egresados de la carrera de L.A. son entre excelentes, muy buenos y buenos, con un 87.24%, mientras que el 8.38% mencionaron que son solo regulares y el 4.38% mencionaron que son deficientes.

Palabras clave. Planeación, organización, motivación, dirección, control.

Abstract. Goal of this research was to know the degree of administrative knowledge about the phases of the administrative process (planning, organization, motivation, direction and control) which demonstrate the graduated in Administration from the Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) of the Universidad Autónoma de Nuevo León, from the point of view of the employers of the city of Monterrey, N.L. and its metropolitan area. Analyzing the obtained results, the majority of employers indicate that the above-mentioned knowledge about administrative process phases of L.A. career are among excellent, very good with 87.24 %, while 8.38 % mentioned that they are regular, 4.38 % mentioned that they are deficient.

Key words. Planning, organization, motivation, direction, control.

Introducción

Esta investigación se realiza con el objetivo de descubrir si los profesionistas egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de FACPYA – UANL, que son contratados por los empleadores de la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana, cuentan con los suficientes conocimientos y capacidades para ocupar un puesto a nivel profesional, de acuerdo con las necesidades de su organización. Para tal efecto, se tomó en cuenta la opinión de 62 empleadores adheridos a la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA) delegación Nuevo León.

Para la elaboración del marco teórico nos basamos en las referencias bibliográficas de Administración de personal, especialmente de: Shaun Tyson y Alfred York (2007), y de Chruden y Sherman (2008), además de: Bateman y Scott (2009), y Valle Cabrera (2006).

Para llevar a cabo esta investigación, se diseñaron las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Los profesionistas egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de FACPYA-UANL, terminan su carrera con los conocimientos administrativos necesarios e indispensables para ocupar un puesto a nivel profesional, de acuerdo con las necesidades de las empresas ubicadas en la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana.

Hipótesis 2. Los profesionistas egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de FACPYA-UANL, terminan su carrera con las habilidades y capacidades indispensables para ocupar un puesto a nivel profesional, de acuerdo con las necesidades de las empresas ubicadas en la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana.

Metodología

Para llevar a cabo esta investigación se tomó una muestra de tipo probabilístico, (donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos), por lo que consideramos que la muestra seleccionada es representativa (62 empresas que representan el 10.3% de un total de 600), adheridas a la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, delegación Nuevo León, a quienes se les presentó un cuestionario compuesto de 19 preguntas relacionadas con los conocimientos administrativos y capacidades de análisis, síntesis, toma de decisiones, diseño e implementación de objetivos, estrategias y planes de trabajo con que cuentan los egresados de la carrera de Licenciado en Administración.

Los 62 empleadores encuestados se encuentran clasificados de la siguiente manera: a) 22 de ellos son propietarios, directores y gerentes generales; b) 16 son gerentes de Recursos Humanos; c) 18 son gerentes de área; d) 6 son jefes de departamento. Todos ellos relacionados con la Administración de los recursos humanos de la empresa para la cuál prestan sus servicios profesionales. El período en que fueron aplicadas las encuestas fue de mayo a octubre de 2015 y se llevaron a cabo vía correo electrónico, mismo que nos fue proporcionado por la misma cámara (CAINTRA). Los resultados de la investigación se muestran al final de este estudio.

La información arrojada por cada pregunta del cuestionario fue procesada mediante una tabla de resultados. Cada tabla fue analizada a la luz de 5 elementos: 1. Planteamiento del problema, 2. Justificación del problema, 3. Preguntas de investigación, 4. Hipótesis de la investigación, 5. Objetivos de la investigación.

Para el análisis de la información recolectada (datos) se llevó a cabo un análisis de frecuencias y medidas de tendencia central (con apoyo del sistema SPSS), con la finalidad de descubrir los conocimientos administrativos y capacidades de análisis, síntesis, toma de decisiones, diseño e implementación de objetivos, estrategias y planes de trabajo con que cuentan los egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de acuerdo con las opiniones de los empleadores de la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana.

Al final concluimos este trabajo de investigación explicando los resultados obtenidos respecto a las opiniones de los empleadores en cuanto a los factores mencionados, mediante tablas comparativas que se incluyen en esta investigación.

Marco teórico

Para efectos de esta investigación, de acuerdo con Stoner (2006), se entiende por profesional de la administración de primer ciclo en la educación superior, a aquella persona que posee un conjunto de competencias que se generan a partir del estudio de las ciencias de la administración, que está preparado para gestionar y aplicar las doctrinas administrativas y que se espera que su desempeño profesional esté en el ámbito de la administración, tanto en el sector oficial como en el privado.

No debemos de olvidar que los empleadores tienen la visión del empresario o directivo y son los primeros evaluadores del “producto universitario”; cuentan con suficiente información acerca

de las tareas, funciones y acciones profesionales que se deben de realizar con el mayor grado de eficiencia; identifican la preparación académica, conocimientos, habilidades, capacidades, valores, actitudes y comportamiento que se requieren para un desempeño profesional en forma eficiente en sus organizaciones.

Actualmente las decisiones para la contratación de personal a nivel profesional, se basan principalmente en el análisis de las competencias profesionales que debe dominar el candidato a ocupar un puesto vacante; estas competencias están relacionadas con una tarea o actividad determinada que son consecuencia de la experiencia, aptitud y pericia, y constituyen saberes que una persona pone en marcha al asumir la responsabilidad de ocupar un puesto en una organización (Levy-levoyer, 1997).

El Centro de Investigación y Formación para la docencia y Orientación Educativa, S.C. (CENIF, S.C.) publica en la Revista Mexicana de Orientación Educativa, un trabajo de investigación realizado en México por Guadalupe Barajas Arroyo y Jorge A. Fernández Pérez (2008) sobre la formación profesional basada en competencias. En este se comenta que el proceso educativo debe de basarse no solamente en el saber en sí mismo, sino en el saber hacer. Uno de los principales retos de la formación profesional es pasar de modelos rígidos a modelos más flexibles, considerando que el tema de flexibilidad permite la construcción de una nueva cultura en la formación de recursos humanos, de nuevas prácticas académicas, curriculares y pedagógicas, que conduzcan a generar nuevos vínculos y nuevas relaciones entre el egresado de una carrera universitaria y el mundo laboral al que espera ingresar.

Con la educación basada en competencias se propicia la reflexión crítica más que la memorización; por ello, el aprendizaje basado en competencias integra los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas en el recurso humano, que en conjunto con otros factores (sociales, económicos y políticos), desarrolla un ambiente propicio para los escenarios de aprendizaje.

Algunas de las más importantes competencias y conocimientos que son demandados por los empleadores, según la CAMIMEX, ANUIES y UNAM (2003) son las siguientes:

- Evolución y desarrollo de la tecnología; uso de software y equipo especializado.
- Planteamiento y solución de problemas profesionales.
- Toma de decisiones oportunas, claras y productivas; trabajo multidisciplinario y de equipo.
- Organización, planeación y evaluación de proyectos.
- Alto grado de iniciativa y de creatividad.
- Amplio sentido de responsabilidad, compromiso y honestidad.
- Capacidad de análisis y de síntesis
- Eficacia y eficiencia en el desempeño de su trabajo.

Los requerimientos para ser contratado se dividen en dos: por un lado los académicos y por otro los humanos; podemos entender que el balance entre estos dos factores estructuran un buen perfil para ser contratado, mismo que es de utilidad a los recién egresados como un parámetro que les permita saber a qué tipos de empresas acudir a solicitar empleo (Castañeda, 2007).

Los resultados obtenidos en esta investigación, para este tipo de profesionistas en México, son bastante interesantes. Cabe mencionar que dichos resultados vienen a confirmar lo que los expertos en empleo como Bermúdez (2007), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2008) y las respuestas de los empleadores entrevistados, en el sentido de que los puestos más buscados y

mejor pagados son los de la industria de transformación, industria eléctrica, industria petrolera, principalmente en las áreas: comercial, logística, mercadotecnia, medio ambiente, etc. De la misma manera la docencia es una buena opción para los nuevos profesionistas.

Análisis de resultados

Dentro de este grupo de preguntas que forman el diseño del cuestionario, relacionadas con los conocimientos administrativos, capacidades y habilidades que presentan los profesionistas egresados de la Licenciatura en Administración de FACPYA-UANL, al ser contratados por las empresas, la investigación arrojó los siguientes resultados:

La pregunta número 1 se refiere a los conocimientos administrativos con que cuentan los profesionistas contratados, recién egresados de la carrera de L.A.; los resultados los podemos observar en la tabla 1, y son los siguientes:

El 12.9% (8) de las personas entrevistadas, contestaron que los conocimientos administrativos que demuestran los L.A. son excelentes; el 41.9% (26) contestaron que sus conocimientos son muy buenos; el 33.9% (21) dijeron que los conocimientos administrativos son buenos; el 9.7% (6) dijeron que solo son regulares, mientras que el 1.6% (1) se mostró indiferente ante esta pregunta.

TABLA 1. Los conocimientos administrativos que demuestra una persona contratada, recién egresado de la carrera de L.A., son:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
"Excelente"	8	12.9	12.9	12.9
"Muy bueno"	26	41.9	41.9	54.8
"Bueno"	21	33.9	33.9	88.7
"Regular"	6	9.7	9.7	98.4
"Indiferente"	1	1.6	1.6	100.0
"				
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 2 investigamos el sentido de responsabilidad que demuestran los profesionistas que contratan, recién egresados de esta carrera; de acuerdo a la tabla 2, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

El 19.4% (12) contestaron que el sentido de responsabilidad que demuestran los L.A. que contratan, recién egresados de esta facultad, son excelentes; el 48.4% (26) contestaron que su sentido de responsabilidad es muy bueno; el 25.8% (16) dijeron que el sentido de responsabilidad con que cuentan estos profesionistas es bueno; el 4.8% (3) contestaron que su sentido de responsabilidad solo es regular, mientras que el 1.6% (1) mencionó que para ellos este punto es indiferente.

TABLA 2. El sentido de responsabilidad que demuestra un recién egresado de la carrera de L.A., es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	"Excelente"	12	19.4	19.4
	"Muy bueno"	30	48.4	67.7
	"Bueno"	16	25.8	93.5
	"Regular"	3	4.8	98.4
	"Indiferente"	1	1.6	100.0
	"			
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

La pregunta número 3 se refiere a los conocimientos tecnológicos que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., de la facultad y universidad mencionadas, es decir, que tan actualizados están en los avances y desarrollo de la tecnología; al respecto, los resultados son los siguientes, tal como se muestran en la tabla 25.

El 12.9% (8) contestaron que los conocimientos tecnológicos que demuestran los egresados de esta carrera, de acuerdo a las necesidades de su empresa, son excelentes; el 45.2% (28) contestaron que sus conocimientos en el avance de la tecnología son muy buenos; el 29.0% (18) contestaron que sus conocimientos tecnológicos son buenos; el 11.3% (7) dijeron que sus conocimientos tecnológicos solo son regulares, mientras que el 1.6% (1) se mostró indiferente, es decir, que para ellos este punto no es importante.

TABLA 3. Los conocimientos tecnológicos que demuestra el recién egresado de la carrera de L.A., son:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	"Excelente"	8	12.9	12.9
	"Muy bueno"	28	45.2	58.1
	"Bueno"	18	29.0	87.1
	"Regular"	7	11.3	98.4
	"Indiferente"	1	1.6	100.0
	"			
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

La pregunta número 4 se refiere a los conocimientos operativos que demuestran los profesionistas recién egresados de esta carrera, es decir, de acuerdo con las necesidades de la empresa para llevar a cabo sus operaciones normales, con qué grado de conocimientos cuentan; los resultados a esta pregunta se reflejan en la tabla 4 y son los siguientes:

El 11.3% (7) contestaron que los conocimientos que demuestran los L.A. egresados de esta facultad son excelentes; el 37.1% (23) contestaron que sus conocimientos operativos son muy buenos; el 38.7% (24) contestaron que sus conocimientos son buenos; el 11.3% (7) contestaron que los conocimientos operativos de los recién egresados solo son regulares, mientras que el 1.6% (1) contestó que para ellos es indiferente.

TABLA 4. Los conocimientos operativos que demuestra el recién egresado de la carrera de L.A., son:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	"Excelente"	7	11.3	11.3
	"Muy bueno"	23	37.1	48.4
	"Bueno"	24	38.7	87.1
	"Regular"	7	11.3	98.4
	"Indiferente"	1	1.6	100.0
	" "			
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 5 investigamos el grado de capacidad de análisis que demuestran los profesionistas recién egresados de esta carrera; los resultados se muestran en la tabla 5, y son los siguientes:

El 8.1% (5) contestaron que la capacidad de análisis que demuestran los egresados de la carrera de L.A. de esta facultad es excelente; el 41.9% (26) contestaron que su capacidad de análisis es muy buena; el 37.1% (23) contestaron que su capacidad de análisis es buena; el 9.7% (6) contestaron que su capacidad de análisis solamente es regular, mientras que el 1.6% (1) contestó que para ellos este punto es indiferente.

TABLA 5. La capacidad de análisis que demuestra una persona contratada, recién egresado de esta carrera es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	"Excelente"	5	8.1	8.1
	"Muy bueno"	26	41.9	50.0
	"Bueno"	23	37.1	87.1
	"Regular"	6	9.7	96.8
	"Indiferente"	1	1.6	98.4
	" "			
6.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

La pregunta número 6 se refiere al grado de capacidad de síntesis que demuestran los profesionistas recién egresados de esta carrera, que contratan en sus empresas; los resultados son los siguientes, tal como se muestran en la tabla 6. El 3.2% (2) contestaron que la capacidad de síntesis que demuestran los profesionistas que contratan, egresados de esta carrera, es excelente; el 43.5% (27) contestaron que su capacidad de síntesis es muy buena; el 40.3% (25) contestaron que su capacidad es buena; el 9.7% (6) contestaron que los conocimientos de síntesis que demuestran los egresados de esta carrera solo son en forma regular, mientras que el 3.2% (2) dijeron que para sus empresas, este punto no es muy importante, es decir, que para ellos es indiferente.

TABLA 6 La capacidad de síntesis que demuestra una persona contratada, recién egresado de esta carrera es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	2	3.2	3.2	3.2
"Muy bueno"	27	43.5	43.5	46.8
"Bueno"	25	40.3	40.3	87.1
"Regular"	6	9.7	9.7	96.8
"Indiferente"	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 7 investigamos el grado de integración que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., de la facultad y universidad mencionadas, es decir que tan rápido o con qué facilidad se integran a la organización, a su departamento y a sus compañeros; los resultados se muestran en la tabla 7, y son como sigue: El 19.4% (12) contestaron que su grado de integración es excelente; el 46.8% (29) contestaron que su grado de integración es muy bueno; el 30.6% (19) contestaron que el grado de integración que demuestran los egresados de esta carrera es bueno; el 1.6% (1) contestó que su grado de integración solamente es regular, mientras que el 1.6% (1) dijo que para su empresa este punto es indiferente.

TABLA 7. El grado de integración que demuestra el recién egresado de la carrera de L.A., es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	12	19.4	19.4	19.4
"Muy bueno"	29	46.8	46.8	66.1
"Bueno"	19	30.6	30.6	96.8
"Regular"	1	1.6	1.6	98.4
"Indiferente"	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 8 quisimos saber en qué medida, los recién egresados de esta carrera cumplen y respetan las políticas establecidas en sus empresas; los resultados son los siguientes, de acuerdo a la tabla 8.

El 27.4% (17) contestaron que los egresados de la carrera de L.A., de la facultad y universidad mencionadas, lo hacen en forma excelente; el 35.5% (22) contestaron que lo hacen en forma muy buena; el 29.0% (18) cumplen con las políticas establecidas en buena forma; el 6.5% (4) mencionaron que estos profesionistas cumplen con sus políticas solo en forma regular, y el 1.6% (1) se mostró indiferente ante esta pregunta.

TABLA 8. Los recién egresados de la carrera de L.A. cumplen con las políticas de la empresa en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	17	27.4	27.4	27.4
"Muy bueno"	22	35.5	35.5	62.9
"Bueno"	18	29.0	29.0	91.9
"Regular"	4	6.5	6.5	98.4
"Indiferente"	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

La pregunta número 9 se refiere al grado de actitud que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., que contratan en sus empresas, una vez que se integran a las mismas; la tabla 9 nos muestra los resultados obtenidos.

El 27.4% (17) contestaron que el grado de actitud positiva que demuestran los egresados de esta carrera es excelente; el 37.1% (23) contestaron que la actitud positiva que demuestran es muy buena; el 30.6% (19) contestaron que el grado de actitud positiva es buena; el 3.2% (2) contestaron que el grado de actitud positiva lo demuestran solo en forma regular y el 1.6% (1) mencionó que para ellos este punto es indiferente.

TABLA 9. Los recién egresados de la carrera de L.A. que contratan en su empresa demuestran una actitud positiva, en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	17	27.4	27.4	27.4
"Muy bueno"	23	37.1	37.1	64.5
"Bueno"	19	30.6	30.6	95.2
"Regular"	2	3.2	3.2	98.4
"Indiferente"	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 10 investigamos el grado de habilidad que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A. para tomar decisiones en la solución de conflictos; los resultados son los siguientes, de acuerdo a la tabla 10. El 14.5% (9) contestaron que la habilidad que demuestran los L.A. para resolver conflictos es excelente; el 33.9% (21) contestaron que su habilidad es muy buena; el 38.7% (24) contestaron que la habilidad que demuestran los L.A. para resolver conflictos es buena; el 11.3% (7) contestaron que las habilidades para solucionar conflictos la demuestran solo en forma regular, y el 1.6% (1) contestó que para ellos es indiferente.

TABLA 10. Los recién egresados de la carrera de L.A. demuestran habilidades para resolver conflictos en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	9	14.5	14.5	14.5
"Muy bueno"	21	33.9	33.9	48.4
"Bueno"	24	38.7	38.7	87.1
"Regular"	7	11.3	11.3	98.4
"Indiferente"	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 11 investigamos el grado de conocimientos con que cuentan los recién egresados de esta carrera, para ocupar un puesto a nivel profesional en sus empresas; los resultados son los siguientes, de acuerdo con la tabla 11. El 11.3% (7) contestaron que los profesionistas egresados de esta carrera cuentan con los conocimientos necesarios para ocupar un puesto a nivel profesional en sus empresas en forma excelente; el 45.2% (28) contestaron que cuentan con los conocimientos en forma muy buena, para ocupar un puesto en sus empresas; el 29% (18) contestaron que cuentan con buenos conocimientos; el 12.9% (8) contestaron que los profesionistas que contratan cuentan con conocimientos para ocupar un puesto a nivel profesional en sus empresas solo en forma regular, mientras que el 1.6% (1) mencionó que para su empresa este punto es indiferente.

TABLA 11. Los recién egresados de la carrera de L.A. que contratan en su empresa cuentan con los conocimientos necesarios para ocupar un puesto a nivel profesional, en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	7	11.3	11.3	11.3
"Muy bueno"	28	45.2	45.2	56.5
"Bueno"	18	29.0	29.0	85.5
"Regular"	8	12.9	12.9	98.4
"Indiferente"	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

La pregunta número 12 se refiere a los conocimientos y habilidades que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., de la facultad y universidad mencionadas, para evaluar el desempeño de sus subordinados, es decir, si conoce los métodos para la evaluación del desempeño. Los resultados a esta pregunta se muestran en la tabla 12 y son como sigue: El 6.5% (4) contestaron que los conocimientos y habilidades que demuestran los L.A. para evaluar el grado de desempeño de sus subordinados es excelente; el 40.3% (25) contestaron que sus conocimientos para la evaluación del desempeño son muy buenos; el 41.9% (26) contestaron que sus conocimientos son buenos; el 8.1% (5) contestaron que los conocimientos de los L.A. para la evaluación del desempeño los demuestran solo en forma regular y el 3.2% (2) contestaron que para su empresa, este punto es indiferente.

TABLA 12 El recién egresado de la carrera de L.A. demuestra conocimientos y habilidades para evaluar el desempeño de sus subordinados, en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	4	6.5	6.5	6.5
"Muy bueno"	25	40.3	40.3	46.8
"Bueno"	26	41.9	41.9	88.7
"Regular"	5	8.1	8.1	96.8
"Indiferente"	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 13 quisimos saber que tan preparados están los egresados de esta carrera para resolver los problemas que se presentan en la operación diaria de sus empresas; los resultados de esta pregunta se muestran en la tabla 13. El 12.9% (8) contestaron que los L.A. que contratan están preparados para tomar decisiones en la solución de problemas en forma excelente; el 33.9% (21) contestaron que los profesionistas que contratan, egresados de esta carrera, están preparados para resolver problemas en forma muy buena; el 38.7% (24) contestaron que sus conocimientos son buenos; el 12.9% (8) contestaron que los profesionistas están preparados solo en forma regular, para resolver problemas en su organización y el 1.6% (1) se mostró indiferente ante esta pregunta.

TABLA 13. Los egresados de la carrera de L.A. están preparados para resolver problemas de la organización en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	8	12.9	12.9	12.9
"Muy bueno"	21	33.9	33.9	46.8
"Bueno"	24	38.7	38.7	85.5
"Regular"	8	12.9	12.9	98.4
"Indiferente"	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 14 investigamos el grado de participación que tienen los egresados de esta carrera en el diseño de los objetivos de su puesto y de su departamento; los resultados de esta pregunta son los siguientes, de acuerdo a la tabla 14. El 8.1% (5) contestaron que los egresados de la carrera de L.A. participan en el diseño de los objetivos organizacionales en forma excelente; el 32.3% (20) contestaron que el grado de participación de estos profesionistas en el diseño de los objetivos de la empresa es muy buena; el 38.7% (24) contestaron que su participación es buena; el 12.9% (8) contestaron que el grado de participación de los LAE en el diseño de sus objetivos solo es en forma regular, mientras que el 8.1% (5) contestaron que, para sus empresas, este punto lo consideran en forma indiferente.

TABLA 14. Los egresados de la carrera de L.A. participan en el diseño de los objetivos organizacionales en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	5	8.1	8.1	8.1
"Muy bueno"	20	32.3	32.3	40.3
"Bueno"	24	38.7	38.7	79.0
"Regular"	8	12.9	12.9	91.9
"Indiferente"	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 15 investigamos el grado de participación de los egresados de esta carrera en la implementación y seguimiento de los objetivos de la empresa; los resultados de esta pregunta se reflejan en la tabla 15, y son como sigue:

El 21.0% (13) de las personas entrevistadas contestaron que el grado de participación en la implementación y seguimiento de los objetivos organizacionales, por parte de los egresados de la carrera de L.A., es de que siempre participan en esta función; el 51.6% (32) contestaron que participan solo algunas veces en su implementación y seguimiento; el 17.7% (11) contestaron que muy pocas veces los egresados de esta carrera participan en la implementación y seguimiento de los objetivos organizacionales; el 3.2% (2) contestaron que los L.A. que contratan nunca participan, mientras que el 6.5% (4) contestaron que para su empresa este punto es indiferente.

TABLA 15. Los egresados de la carrera de L.A. participan en la implementación y seguimiento de los objetivos organizacionales:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Siempre"	13	21.0	21.0	21.0
"Algunas veces"	32	51.6	51.6	72.6
"Pocas veces"	11	17.7	17.7	90.3
"Nunca"	2	3.2	3.2	93.5
"Indiferente"	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 16 quisimos saber en qué grado participan los egresados de la carrera de L.A. en el diseño de las estrategias para lograr los objetivos organizacionales; los resultados de esta pregunta son los siguientes, tal como se muestran en la tabla 16.

El 16.1% (10) de las personas entrevistadas contestaron que los egresados de esta carrera participan en el diseño de estrategias organizacionales en forma excelente; el 27.4% (17) contestaron que su grado de participación es muy buena; el 35.5% (22) de las empresas entrevistadas contestaron que estos profesionistas participan en buena forma en el diseño de estrategias; el 17.7% (11) de los entrevistados dijeron que los profesionistas egresados de esta carrera participan solo en forma regular, y el 3.2% (2) contestaron que este punto para ellos es indiferente.

TABLA 16. Los egresados de la carrera de L.A. participan en el diseño de estrategias en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Excelente"	10	16.1	16.1	16.1
"Muy bueno"	17	27.4	27.4	43.5
"Bueno"	22	35.5	35.5	79.0
"Regular"	11	17.7	17.7	96.8
"Indiferente"	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 17 investigamos el grado de participación que tienen los egresados de la carrera de L.A. en la implementación y seguimiento de las estrategias organizacionales. Los resultados que obtuvimos se muestran en la tabla 39. El 24.2% (15) de las personas entrevistadas contestaron que los egresados de esta carrera, que contratan en sus empresas, siempre participan en la implementación y seguimiento de sus estrategias; el 46.8% (29) de los entrevistados contestaron que los egresados de esta carrera participan en la implementación y seguimiento de sus estrategias solo algunas veces; el 21.0% (13) contestaron que los L.A. participan solo muy pocas veces en estas funciones, mientras que el 4.8% (3) se mostraron en forma indiferente en este punto.

TABLA 17. Los egresados de la carrera de L.A. participan en la implementación y seguimiento de las estrategias de la organización:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos "Siempre"	15	24.2	24.2	24.2
"Algunas veces"	29	46.8	46.8	71.0
"Pocas veces"	13	21.0	21.0	91.9
"Nunca"	2	3.2	3.2	95.2
"Indiferente"	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

La pregunta número 18 se refiere al grado de participación que tienen los L.A. en el diseño de planes de trabajo, en las empresas que los contratan, Los resultados que obtuvimos son los siguientes, tal como se muestran en la tabla 18. El 14.5% (9) de las personas entrevistadas contestaron que el grado de participación de los profesionistas egresados de esta carrera, en el diseño de planes de trabajo, es excelente; el 41.9% (26) de las empresas contestaron que su grado de participación en este punto es muy bueno; el 32.3% (20) de las personas entrevistadas contestaron que su grado de participación es bueno; el 8.1% (5) contestaron que el grado de participación de los L.A. en el diseño de los planes de trabajo solo es en forma regular, mientras que el 3.2% (2) ante esta pregunta se mostraron en forma indiferente.

TABLA 18. Los egresados de la carrera de L.A. participan en el diseño de planes de trabajo en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	"Excelente"	9	14.5	14.5
	"Muy bueno"	26	41.9	56.5
	"Bueno"	20	32.3	88.7
	"Regular"	5	8.1	96.8
	"Indiferente"	2	3.2	100.0
	"			
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Con la pregunta número 19 investigamos el grado de participación que tienen los L.A. que contratan las empresas, en la implementación y seguimiento de los planes de trabajo, necesarios para llevar a cabo las estrategias organizacionales y así lograr los objetivos organizacionales, Los resultados fueron los siguientes, tal como se muestran en la tabla 19.

El 25.8% (16) de las personas entrevistadas contestaron que los egresados de esta carrera siempre participan en la implementación y seguimiento de los planes de trabajo; el 56.5% (35) contestaron que estos profesionistas participan en estas funciones solo algunas veces; el 12.9% (8) de las personas entrevistadas contestaron que los L.A. participan muy pocas veces en la implementación y seguimiento de los planes de trabajo; el 1.6% (1) mencionó que nunca participan y el 3.2% (2) de las personas entrevistadas se mostraron en forma indiferente ante esta pregunta.

TABLA 19. Los egresados de la carrera de L.A. participan en la implementación y seguimiento de los planes de trabajo:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	"Siempre"	16	25.8	25.8
	"Algunas veces"	35	56.5	82.3
	"Pocas veces"	8	12.9	95.2
	"Nunca"	1	1.6	96.8
	"Indiferente"	2	3.2	100.0
	"			
Total	62	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

En cuanto a las conclusiones de esta investigación, explicaremos en primer lugar, el cumplimiento o no cumplimiento de cada una de las hipótesis presentadas al principio de esta investigación.

Hipótesis 1. Los profesionistas egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de FACPYA-UANL, terminan su carrera con los conocimientos administrativos necesarios e indispensables para ocupar un puesto a nivel profesional, de acuerdo con las necesidades de las empresas ubicadas en la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana.

Los resultados de esta investigación nos muestran que esta hipótesis sí se cumple, ya que el 87.24% de los empleadores encuestados dicen que los profesionistas que contratan, egresados de esta carrera, sí cuentan con los conocimientos administrativos y capacidades necesarias para ocupar un puesto a nivel profesional en sus empresas. Estos resultados se encuentran entre: excelente, muy bueno y bueno; mientras que el 8.38% dicen que cubren estos requisitos solo en forma regular y el 4.38% mencionan que no los cubren.

Hipótesis 2. Los profesionistas egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de FACPYA-UANL, terminan su carrera con las habilidades y capacidades indispensables para ocupar un puesto a nivel profesional, de acuerdo con las necesidades de las empresas ubicadas en la ciudad de Monterrey, N.L. y su área metropolitana.

Los resultados de la investigación realizada nos muestran que esta hipótesis sí se cumple, ya que el 14.17% de los empleadores encuestados dicen que son excelentes, el 41.41% dicen que son muy buenos y el 31.66% mencionan que son buenos, de acuerdo a sus necesidades.

Los mejores resultados estuvieron en las preguntas 2, 7, y 9, que mencionan que los egresados de esta carrera cuentan con alto sentido de responsabilidad, alto grado de integración y actitud positiva.

Podemos apreciar también que existe un área de oportunidad, de acuerdo con los resultados de las preguntas: 13, 14 y 16, donde tenemos los resultados más bajos en cuanto a: resolver problemas, diseño de objetivos y diseño de estrategias.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, sugiero hacer más incapié en nuestros programas de estudio y en los alumnos, en cuanto a que aprendan más a diseñar, desarrollar e implementar objetivos y estrategias organizacionales, así como enfocarse más a la resolución de problemas, ya que encontramos áreas de oportunidad en estos rubros, de acuerdo con los resultados de las entrevistas realizadas a los empleadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bateman, Thomas S. y Scott A. Snell (2009). *Administración, Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo*. Octava edición, México: McGraw-Hill.

Castañeda, V. (2007). *Disponibilidad de empleo en el sector minero mexicano en el área de exploración geológica*. Universidad Autónoma de Guerrero. Unidad Académica de Ciencias de la Tierra. México. Colaboración inédita. 18 pp.

Chruden y Sherman (2008). *Administración de Personal*. Octava edición. México: McGraw Hill.

Gómez-Mejía, L. R: Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Tercera edición, México: Editorial Prentice Hall.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias* [Management of competences]. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Tyson, Shaun y York, Alfred (2007). *Administración de personal*. Segunda edición. México: Editorial Trillas.

Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (2006). *Administración*. Octava Edición. México: Editorial Pearson.

Valle Cabrera, Ramón J. (2006). *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Segunda edición, México: Editorial Pearson.

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, aortizg51@hotmail.com, av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (51) 81 23 29 40 00*