



## La inserción laboral en las pymes y las competencias profesionales bajo la percepción de los estudiantes de pregrado de la facultad de contaduría y administración. Universidad Autónoma de Campeche, México

Argüelles-Ma, Luis Alfredo<sup>1</sup>; Quijano-García, Román Alberto<sup>2</sup>; Medina-Blum, Fernando<sup>3</sup> & Fajardo, Mario Javier<sup>4</sup>.

<sup>1, 2,3 y 4</sup>Universidad Autónoma de Campeche, Facultad de Contaduría y Administración, San Francisco de Campeche, Campeche, México, [luisarguellesmaa@hotmail.com](mailto:luisarguellesmaa@hotmail.com), Avenida Agustín Melgar s/n, Buenavista, 01981 811 9800.

---

*Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:*

*Fecha de envío: 24 abril de 2017*

*Fecha de revisión: 10 mayo de 2017*

*Fecha de endoso: 14 mayo de 2017*

*Fecha de aceptación: 12 mayo de 2017*

*Fecha de publicación en línea: 1 julio de 2017*

---

### Resumen

La educación superior abre gran oportunidad para que las universidades reflexionen profundamente en los perfiles profesionales de los estudiantes respondiendo al desarrollo de la sociedad desde una perspectiva dinámica, inmersa en un cambio periódico. Alrededor a ello se realiza esta investigación longitudinal con dos cohortes censales de alumnos del último semestre de las dos licenciaturas ofertadas en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Campeche, México, 105 y 126 de los años 2015 y 2016, respectivamente, para comparar si las competencias profesionales adquiridas conforme al plan educativo son las requeridas para insertarse en el sector productivo. El resultado arroja que su formación no les da el soporte suficiente para estar en el mercado laboral, ya que su grado de inserción se ha deteriorado del 2015 al 2016 pasando 52.38% al 40.47% de estudiantes de pregrado ocupados, además de que las competencias adquiridas no están sólidas.

**Palabras clave:** competencias profesionales, estudiantes de pregrado, inserción laboral.

### Abstract

Higher education opens opportunity for universities to reflect deeply on the professional profiles of the students responding to the development of society from a dynamic, immersed in a periodic change perspective. Around to it is this longitudinal research with two census cohort of students in the last semester of two degree courses offered at the Faculty of accounting and administration of the University Autónoma de Campeche, Mexico, 105 and 126 of the years 2015 and 2016, respectively, to compare if the professional competencies acquired in accordance with the educational plan are those required for inserting into the productive sector. The result shows that training does not give them enough support to stay in the labour market, since their degree of inclusion has deteriorated from 2015 to 2016 passing 52.38% to the 40.47% of undergraduate students occupied, in addition to the skills acquired are not solid.

**Key words:** professional skills, undergraduate, labour insertion.

## I. INTRODUCCIÓN

La educación superior es un soporte importante para impulsar y asegurar el desarrollo sostenible de una nación, convirtiéndose en un componente estratégico para su evolución. Formación universitaria y mercado laboral ha sido materia de estudio en los últimos años; las tensiones entre la educación superior y el empleo es un aspecto clave del desarrollo económico de un país (Banco Mundial, 1994); los escenarios educativos y el empleo son focos de atención de la Organización Internacional del Trabajo, bajo el cual se han generado investigaciones para analizar el suceso entre la educación y el ingreso a las áreas productivas de los estudiantes y egresados de pregrado de las instituciones educativas (OECD, 1992,1994).

La industria manufacturera tradicional es quien reporta mayores beneficios con la incorporación de personal preparado por las instituciones de educación superior, reflejándose en empleos de calidad con salarios adecuados, mismo sector ha propiciado la erradicación de la pobreza y asegurado la sustentabilidad de su desarrollo e impacto en el nivel de vida de la población (UNESCO,2005; Revenga, 2010). Ante ello es determinante que la formación universitaria que se ha basado en modelos con fijación en los contenidos como objetivos de aprendizaje se ha ido modificando para producir procesos que van desde la adquisición hasta la generación del conocimiento, atendiendo en la formación de personas que se enfoquen en forma efectiva a los problemas que aquejan al entorno socioeconómico de la colectividad a la que pertenezcan (Orozco, 2000; Meléndez y Gómez, 2008; Lobo y González, 2011).

Las necesidades educativas actuales ya no soportan el modelo tradicional del saber transmitido por el profesor universitario, la sociedad demanda una educación basada en competencias que proporcione a los estudiantes las capacidades que les permitan atender los requerimientos de su disciplina en formación y que tanto la comunidad como el ámbito laboral exigen (Irigoyen et al, 2011). Asimismo, implica el tránsito de solo presentar un discurso hasta llegar a solución de problemas, donde el docente proporcione al estudiante todos los elementos que le permitan su desempeño idóneo con alternativas viables y prácticas (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2004).

Los efectos de la globalización se han dejado sentir en la educación superior, siendo el principal impulsor del desarrollo económico de las organizaciones y naciones que cuenta con la capacidad de producir y gestionar el saber, en este contexto la universidad tiene el papel protagónico que le exige reacondicionar sus relaciones con la sociedad, debe mantener el liderazgo en la búsqueda del conocimiento, alinear sus funciones tradicionales de formación, e investigación, a los requerimientos actuales (Ferro, 2000). En las épocas actuales la universidad debe estar acorde a la dinámica de la globalización, respondiendo a la sociedad que ya no tiene límites y se relaciona con todos los órganos y ordenes económicos (Bernal, 1995).

Como un reflejo natural y el crecimiento natural de las empresas a través de sus diferentes etapas en los que va incrementando su competitividad, bajo este contexto la competencia laboral exigida por las organizaciones resulta de eliminar barreras entre la formación y el resultado en el trabajo, de ahí ese concepto se genera en los países industrializados para formar capital humano que responda a los cambios constantes en la tecnología, en la evolución organizacional, y en general, a lo que solicita el mercado laboral actual (Mertens, 2001).

Es en el Reino Unido en 1986 cuando se empieza a aplicar en forma específica la competencia laboral, para pasar

posteriormente a Australia en 1990 y México en 1996, sustentada en políticas públicas para establecer el sistema nacional educativo con enfoque en competencias. En forma paralela, las organizaciones se han visto en la necesidad de plantear nuevos escenarios en sus estructuras y procesos, convirtiéndose más horizontales, abiertas y flexibles, lo que tiene implicaciones con el capital humano con que cuenta. La universidad en su proceso de formación académica y en sus áreas de especialización profesional tiene objetivos definidos con los profesionales que egresan y se incorporan al sistema productivo local, regional, nacional e internacional, que debe dar respuesta a las exigencias del mundo laboral. Ante ello, el sector educativo es el responsable de atender las variables asociadas a la generación de capital humano que cuente con modelos mentales orientados a resultados, calidad, aprendizaje continuo y creatividad, que hayan desarrollado competencias genéricas y profesionales que les permitan su aplicación e inserción en el campo productivo (Corpoeducación y MEN, 2003).

Las competencias profesionales que se aluden son muy parecidas a la enseñanza a través de modelos por objetivos, una buena parte de las investigaciones realizadas apuntan a que éste ha recibido severas críticas históricas que no le favorecen al no cumplir con las exigencias de un mundo globalizado.

Las instituciones de educación superior habrán de contemplar en sus objetivos prioritarios mejorar año con año su modelo educativo, enfocándolo a las competencias profesionales que una sociedad en evolución requiere para mejorar su competitividad en un mercado globalizado. Esto ayudará a ser universidades líderes, proveedoras de capital humano competente que impulse el desarrollo organizacional y empuje el del estado, región y nación, logrando reconocimiento como institución comprometida con el crecimiento económico de México.

El estudio que se presenta está referido a la inserción laboral bajo la percepción de los estudiantes de pregrado del último nivel de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Campeche en México, enfocado hacia las principales estrategias, herramientas y servicios de búsqueda de empleo que utilizan, así como su realidad sociolaboral. También se pretende obtener su opinión respecto de las futuras demandas laborales, y en qué medida la formación universitaria ha contribuido al cumplimiento de las expectativas, aunado a la formación universitaria. Para ello se plantean las siguientes preguntas de investigación: 1. ¿Cuáles son las características generales de los estudiantes?, 2. ¿Cuál es la población de estudiantes que se encuentran insertos en el sector productivo?, 3. ¿En qué grado han adquirido las competencias generales y profesionales?, 4. ¿Cuáles son las actitudes y creencias hacia el empleo?, y 5. ¿Los estudiantes se encuentran satisfechos con su formación universitaria?

A toda investigación le corresponde delinear los objetivos particulares de investigación como son: 1. Conocer el perfil general de los estudiantes, 2. Determinar bajo la percepción de los estudiantes, la adquisición de las competencias profesionales para incorporarse al sector productivo, 3. Determinar la satisfacción de los estudiantes con su formación universitaria que les permita incursionar en el sector productivo.

## II. MARCO TEÓRICO

Para hablar de educación hay que remontarnos a través de las diferentes épocas y momentos en los que se ha aportado conocimiento, Moore (2007, p. 29) la deriva como la suma de experiencias y abunda en que el ser humano educado es el que

ha evolucionado en su intelecto además de que posee una visión integradora de la realidad. Ratifica Osnaya (2003) que a través de la educación se da el perfeccionamiento del ser humano, integrador para el ejercicio completo de sus capacidades sustentados en valores y actitudes, convencido de que un modelo educativo integral requiere sentar sus bases en un modelo liberal de interacción y reflexivo, así como de los modelos sociales tomar la tolerancia, honestidad y respeto.

La conversión de la sociedad del conocimiento es el reto de abordar totalmente hasta ahora, la formación profesional por su compromiso ante esta sociedad no puede evadir su responsabilidad de dar respuesta a estas nuevas situaciones y responder de manera dinámica a las exigencias, se trata de cambios que sobrepasan el ámbito económico y se canalizan a aspectos culturales, sociales y políticos (ANUIES, 2000; Foray y David, 2002).

En la educación superior, dentro de la esfera de formación de los profesionales universitarios, transformarla requiere un reto particular, acumular nuevos conocimientos produce la obsolescencia de los contenidos del aprendizaje, así como la evolución de las tecnologías de información y comunicación aplicadas a los procesos productivos va requiriendo un mercado de trabajo flexible, donde no es posible anticiparse con mucho tiempo de los perfiles que se requieren a mediano o largo plazo; asimismo, los organismos requieren de nuevas competencias y por otro, la sociedad también las exige congruentes con la adaptación a los cambios socioeconómicos y políticos (Günther, 2005; Tejeda, 2006). Como consecuencia de la estrecha relación con los fenómenos políticos, económicos y sociales, los estudiantes y egresados de las carreras profesionales debe ser el agente promotor de cambios, lo que no sucederá si no se encuentra preparado a ello; la preparación universitaria debe responder al perfil que obligue a desarrollarse en una forma dinámica, viviendo una realidad de cambio constante en la que intervienen problemas y necesidades múltiples a las que habrá dar respuesta (Lobo y González, 2011).

Atento a lo expuesto con anterioridad habrá que inyectar un dinamismo en la formación profesional, encontrando respuestas para establecer las competencias que requieren los estudiantes y egresados de las universidades para enfrentar los retos de la sociedad, sobre todo si las competencias son las adecuadas a ese cambio constante.

En la universidad se adquieren los conocimientos básicos para la formación profesional que inducen al desarrollo en el área de competencia; al concluir los estudios y obtener el grado académico se está habilitado para desempeñar la profesión, sin embargo, hay un lapso entre la finalización del estudio y la inserción laboral en que el graduado no tiene la experiencia para su desempeño adecuado, pero ya está fuera del mundo estudiantil, está en el período de transición que lo debe encaminar hacia la consolidación profesional (Richino, 1985). Las competencias que se adquieren en la formación universitaria son determinantes para la inserción laboral, esto significa un gran ajuste entre los saberes tomados de las aulas y lo que requiere el mercado laboral. El proceso de transición entre la academia y el mercado laboral es por medio de acercamientos, que inician con inestabilidad en el trabajo (Pedroza, Villalobos y Morales, 2007).

Ortega (1982) hace referencia a que la socialización profesional es el aprendizaje de los roles, valores, responsabilidades y actitudes que son relevantes para la profesión, se aprende mediante la experiencia en el ejercicio profesional, en reuniones de equipo y plenarios con los pares del mismo sector de preparación académica.

Para Pedroza et al (2007) hay algunos elementos que obstaculizan la relación entre la formación profesional y la inserción laboral: 1. El trabajo requiere actualizar competencias que no están en el currículo académico, 2. El campo profesional es diverso y la academia no lo desarrolla durante la permanencia universitaria, 3. Es frecuente el desajuste entre la ocupación y la calidad, 4. Las demandas actuales apuntan al posgrado, y 5. La recesión económica que enfrenta un país genera nuevas demandas. Asimismo, cuando el estudiante egresa y se enfrenta al mercado laboral pone a prueba su formación, requiriéndose cada vez en forma más constante la vinculación con el sector productivo a través de las prácticas profesionales y que sea debidamente supervisada.

La parte importante de este estudio de investigación se refiere a las competencias profesionales que Varela (2010) entiende como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que se pueden demostrar en el ámbito profesional, resaltando que hay dos fases a saber, el logro de dicha competencia y su mantenimiento, esto logrado con la educación profesional continua que se la asegura.

El enfoque de competencias se consolida y desarrolla a partir de los años 70's en los diferentes países de Europa y América, generándose el conocimiento relevante que se menciona a continuación: 1. Las competencias son conexiones entre las características de los individuos y las cualidades requeridas para ejecutar las encomiendas del puesto laboral (Le-boyer, 1997), 2. Son competencias las características de fondo de una persona que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto, haciendo la diferencia con un desempeño promedio o inferior (Boyarzis, 1982), 3. Tiene la competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para su ejercicio, resuelve los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, así como está capacitado para interactuar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994)

Díaz (2005) reconoce 3 tipos de competencias laborales: 1. Básicas. Requerimientos mínimos para tener un perfil de empleabilidad de ingreso al trabajo, son adquiridas en la formación básica y son referidas a saber leer comprensivamente, crear un mensaje e interpretar una opinión, 2. Genéricas. Se ubican en comportamientos laborales como el trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc., 3. Específicas. Están relacionadas directamente con los aspectos técnicos del cargo.

### III. METODOLOGIA

El trabajo de investigación longitudinal que se presenta está basado en un diseño no experimental descriptivo, al no pretender modificar las variables de estudio sino presentar las condiciones bajo las cuales se percibe la inserción laboral de los estudiantes de pregrado de una institución pública en el Estado de Campeche. Con base a ello, el objetivo es iniciar con la descripción de las características generales de la población, y proseguir con el grado de adquisición de las competencias profesionales, así como con sus actitudes y creencias hacia el empleo y su satisfacción con la formación universitaria. Se utilizan cuestionarios para la recolección de datos en forma directa, método considerado como cuantitativo por Hernández et al. (2010).

El estudio comprendió a los estudiantes de pregrado de la Universidad Autónoma de Campeche en las licenciaturas de: 1. Administración y Finanzas, y 2. Contaduría, y que se encontraran cursando el último grado de la licenciatura. Se toman 2 cohortes que corresponden a los años 2015 y 2016. El

total de estudiantes bajo estas características ascendió a 231, tomados en forma censal y corresponden 105 para el año 2015 y 126 para el 2016.

En la Tabla 1 y 2 se presentan las 4 dimensiones y especificaciones de la variable de estudio "Inserción Laboral", motivo de este trabajo, para medir la forma en que los estudiantes de pregrado de una Universidad Pública en Campeche, se encuentran vinculados al sector productivo. El instrumento está conformado por 47 preguntas para la licenciatura en administración y finanzas y 50 para la licenciatura en contaduría, con estructura en una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta: nada = 1, poco = 2, algo = 3, bastante = 4, mucho = 5, para la dimensión "Orientación asesoramiento laboral y competencias genéricas y profesionales" para la dimensión "Actitudes creencias hacia el empleo" la escala Likert se interpreta como sigue 1=Nada de acuerdo, 2=desacuerdo, 3= neutral, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo, y en la dimensión "Formación Universitaria" 1= muy bajo, 2= bajo, 3= regular, 4= alto y 5= muy alto, 2 ítems dicotómicos que están referidos a la "Búsqueda de empleo" como la edad y género.

**Tabla 1**  
**Estructura del cuestionario de la licenciatura de administración y finanzas y contaduría**

DIMENSIÓN N	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS		PROPORCIÓN N (%)	
		LA F	L C	LAF	LC
1.Búsqueda de empleo	Situación laboral actual	2	2	4.25	4.00
2.Orientación asesoramiento laboral y competencias profesionales	Importancia de la formación laboral y las competencias profesionales	12	15	25.53	30.00
3.Actitudes y creencias hacia el empleo	Afirmaciones sobre actitudes y creencias de la empleabilidad Nivel de satisfacción con la formación universitaria, exigencia de carrera y grado de motivación	20	20	42.55	40.00
4.Formación universitaria		13	13	27.67	26.00
TOTAL ÍTEMS		47	50	100	100

La Tabla 1 muestra la estructura del instrumento de recolección de datos para ambas licenciaturas. Fuente: Elaboración propia

**Fiabilidad del instrumento**

Se efectúa el análisis de fiabilidad por el factor de consistencia interna del alfa de cronbach por cohorte, licenciatura y año, reflejados en las Tablas 1 y 2 del instrumento aplicado en sus dimensiones 2, 3 y 4, sometidos al proceso del sistema estadístico SPSS (v.23). Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes

para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: Coeficiente alfa >.9 es excelente, Coeficiente alfa >.8 es bueno, Coeficiente alfa >.7 es aceptable Coeficiente alfa >.6 es cuestionable, Coeficiente alfa >.5 es pobre y Coeficiente alfa < .5 es inaceptable. En base a ello se obtiene que para las cohortes 2015 y 2016 la dimensión de empleabilidad es cuestionable, mientras que las otras es adecuada para utilizarse para la interpretación de datos. Véase Tablas 2, 3, 4 y 5.

**Tabla 2. Fiabilidad de las dimensiones de instrumento de la licenciatura en administración y finanzas cohorte 2015**

DIMENSIÓN	ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH	EVALUACIÓN
2.Orientación asesoramiento laboral y competencias profesionales	12	.760	Aceptable
3.Actitudes y creencias hacia el empleo	20	.682	Cuestionable
4.Formación universitaria	13	.889	Bueno

La tabla 2 muestra los valores del Alfa de Cronbach de los ítems en ésta dimensión. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3. Fiabilidad de las dimensiones de instrumento de la licenciatura en administración y finanzas cohorte 2016**

DIMENSIÓN	ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH	EVALUACIÓN
2.Orientación asesoramiento laboral y competencias profesionales	12	.770	Aceptable
3.Actitudes y creencias hacia el empleo	20	.626	Cuestionable
4.Formación universitaria	13	.858	Bueno

La tabla 3 muestra los valores del Alfa de Cronbach de los ítems en ésta dimensión. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4. Fiabilidad de las dimensiones de instrumento de la licenciatura en contaduría cohorte 2015**

DIMENSIÓN	ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH	EVALUACIÓN
2.Orientación asesoramiento laboral y competencias profesionales	12	.880	Bueno
3.Actitudes y creencias hacia el empleo	20	.603	Cuestionable
4.Formación universitaria	13	.824	Bueno

La tabla 4 muestra los valores del Alfa de Cronbach de los ítems en ésta dimensión. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5. Fiabilidad de las dimensiones de instrumento de la licenciatura en contaduría cohorte 2016**

DIMENSIÓN	ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH	ALFA DE CRONBACH
2.Orientación asesoramiento laboral y competencias profesionales	12	.837	Bueno
3.Actitudes y creencias hacia el empleo	20	.423	Inaceptable
4.Formación universitaria	13	.854	Bueno

La tabla 6 muestra los valores del Alfa de Cronbach de los ítems en ésta dimensión. Fuente: Elaboración propia

#### IV. RESULTADOS

En este apartado se aloja la información que se obtiene de la aplicación del instrumento de recolección de datos y que orienta el criterio para conocer la percepción de los estudiantes de pregrado en cuanto a su inserción en el mercado laboral. Pasaremos a referirnos a cada una de ellas

##### IV.1 Distribución de edades

Como era de esperarse, en la cohorte 2015 por ser estudiantes de último nivel del pregrado el rango entre 21-23 años es el de mayor representatividad con 89 (84.8%) , en segunda instancia el rango 18-20 años con 9 (8.6%) y 7 (6.7%) el rango de más de 23 años. Asimismo, en el ciclo escolar 2016, 114 estudiantes (90.5%) se sitúan el rango de 21-23 años, 7 (6.7%) en más de 23 años y 5(4%) en 18-20 años.

##### IV.2 Género

En el ciclo escolar 2015 de los alumnos de las licenciaturas en estudio, 63 (60%) pertenecen al género femenino y 42 (40%) al género masculino. En el ciclo escolar 2016, 64 (50.8%) pertenecen al género masculino y 62 (49.2%) al género masculino.

##### IV.3 Dimensión “Búsqueda de Empleo”

En el ciclo 2015 el número de personas que además de estudiar trabajan son 55 (52.38%) y 50(47.62%) solo estudian. Para el ciclo 2016 la proporción disminuye toda vez que los estudiantes que trabajan son 51(40.47%), mientras los que no trabajan son 75(59.53%).

##### IV.4 Dimensión “Actitudes y creencias hacia el empleo”

###### IV.4.1 Licenciatura en contaduría

Las afirmaciones mejor posicionadas de acuerdo al valor de las tendencias centrales en la licenciatura en contaduría en ambas cohortes a estar de acuerdo son: 1. “Creo que encontrar empleo depende de mí (11)” y 2. “Conocer las fuentes de información es de mucha utilidad para encontrar empleo (6)” en primera y segunda instancia respectivamente. Asimismo, se observa que no están de acuerdo, principalmente, en: 1. “Creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos (14)” y 2. “Un trabajo es sólo una manera de ganar dinero, nada más (18)”. Véase Tabla

**Tabla 6. Comparación de medias de la dimensión “Actitudes y creencias hacia el empleo “Licenciatura en contaduría 2015-2016**

AFIRMACIÓN	MEDIA 2015	MEDIA 2016	DIFERENCIA
1. En cuanto termine la carrera, buscaré empleo.	3.5873	3.2651	-0.3222
2. En la actual coyuntura económica es casi imposible encontrar un puesto de trabajo.	3.2540	3.1928	-0.0612
3. Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de las "palancas".	3.4286	3.5244	0.0958
4. Me importa mucho lo que piensen mis padres respecto a buscar empleo.	3.2381	3.3253	0.0872
5. La búsqueda de empleo es agradable, estimulante y retardadora.	3.8095	3.7470	-0.0625
6. Conocer las fuentes de información es de mucha utilidad para encontrar empleo.	4.3651	4.2530	-0.1121
7. Las técnicas de búsqueda de empleo ayudan a encontrar trabajo.	3.9206	4.0120	0.0914
8. Me siento capacitado para utilizar las técnicas de empleo adecuadamente.	3.4286	3.4699	0.0413
9. Conozco las fuentes que me pueden proporcionar un empleo.	3.6667	3.6024	-0.0643
10. Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de la suerte.	2.3810	2.4096	0.0287
11. Creo que encontrar empleo depende de mí.	4.4127	4.4699	0.0572
12. Mis padres esperan que me esfuerce para encontrar un trabajo.	4.0317	4.0723	0.0405
13. Si tuviera la oportunidad, buscaría empleo.	3.9524	4.2289	0.2765
14. Creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos.	1.5556	1.5422	-0.0134
15. Encontrar un trabajo es importante para mí.	4.6667	4.5060	-0.1606
16. La búsqueda de empleo es frustrante y desalentadora.	2.5556	2.6627	0.1071
17. Me siento capacitado para buscar empleo.	3.6825	3.8072	0.1247
18. Un trabajo es sólo una manera de ganar dinero, nada más.	2.2698	2.1687	-0.1012
19. Me gustaría tener un trabajo remunerado, aunque no necesitase el	3.4921	3.9036	0.4116

dinero.

20. El trabajo es la actividad más importante de una persona. 3.9524 3.8916 -0.0608

En la tabla 6 se muestran el valor de las medias de la licenciatura en contaduría 2015-2016. Fuente elaboración propia

#### IV.4.2 Licenciatura en administración y Finanzas

De acuerdo al valor de las tendencias centrales de la licenciatura en administración y finanzas en la cohorte 2015, se observa que la mejor calificada con un nivel 4 “bastante”, conforme a la escala Likert, es: 1. “Conocer las fuentes de información es de mucha utilidad para encontrar empleo (6)”, y 2. “Las técnicas de búsqueda de empleo ayudan a encontrar trabajo (7)”, éstos revisando su comparación de crecimiento con la cohorte 2016; asimismo, no están de acuerdo en: 1. “Creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos (14)”, y 2. “Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de la suerte (10)”, de igual manera al confrontar con 2016. Véase Tabla 7

**Tabla 7. Comparación de medias de la dimensión “Actitudes y creencias hacia el empleo” licenciatura en administración y finanzas 2015-2016**

AFIRMACIÓN	MEDIA 2015	MEDIA 2016	DIFERENCIA
1. En cuanto termine la carrera, buscaré empleo.	4.1190	3.9070	-0.2121
2. En la actual coyuntura económica es casi imposible encontrar un puesto de trabajo.	3.2619	3.4186	0.1567
3. Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de las "palancas".	3.5952	3.7907	0.1955
4. Me importa mucho lo que piensen mis padres respecto a buscar empleo.	3.2143	3.3256	0.1113
5. La búsqueda de empleo es agradable, estimulante y retadora.	3.6190	3.7674	0.1484
6. Conocer las fuentes de información es de mucha utilidad para encontrar empleo.	4.3095	4.4419	0.1323
7. Las técnicas de búsqueda de empleo ayudan a encontrar trabajo.	4.0000	4.1163	0.1163
8. Me siento capacitado para utilizar las técnicas de empleo adecuadamente.	3.7619	3.8140	0.0520
9. Conozco las fuentes que me pueden proporcionar un empleo.	4.0000	3.6977	-0.3023
10. Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de la suerte.	2.4286	2.3488	-0.0797
11. Creo que encontrar empleo depende de mí.	4.4762	4.3721	-0.1041
12. Mis padres esperan	4.1905	4.0465	-0.1440

que me esfuerce para encontrar un trabajo.

13. Si tuviera la oportunidad, buscaría empleo. 4.1905 4.1628 -0.0277

14. Creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos. 1.5952 2.0233 0.4280

15. Encontrar un trabajo es importante para mí. 4.3571 4.2326 -0.1246

16. La búsqueda de empleo es frustrante y desalentadora. 2.5238 2.9070 0.3832

17. Me siento capacitado para buscar empleo. 3.9762 3.8837 -0.0925

18. Un trabajo es sólo una manera de ganar dinero, nada más. 2.3095 2.7209 0.4114

19. Me gustaría tener un trabajo remunerado, aunque no necesitase el dinero. 3.5000 3.6279 0.1279

20. El trabajo es la actividad más importante de una persona. 3.6190 3.7907 0.1717

En la tabla 7 se muestran el valor de las medias de la licenciatura en administración y finanzas 2015-2016. Fuente elaboración propia

#### IV.5 Dimensión “Orientación, asesoramiento laboral y competencias profesionales”

##### IV.5.1. Licenciatura en contaduría

En la tabla 8 de comparación de medias resultantes de las competencias profesionales de la licenciatura en contaduría cohortes 2015 y 2016 se observa que el mejor comportamiento fue la competencia relacionada a “Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos (12)”. Inclusive mejorando el valor de su media de 4.5397 a 4.6145; de igual forma en segundo término, la competencia “Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales (2)” tiene el mismo comportamiento de mejora en su media de 4.5397 a 4.5542.

La competencia peor calificada para 2015 es “Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo (5)” con una ligera mejora 2016. Para 2016 la competencia más baja es “Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería (6)”. Véase tabla 8

**Tabla 8. Comparación de medias de las competencias profesionales de la licenciatura en contaduría 2015 – 2016**

ÍTEMES	MEDIA 2015	MEDIA 2016	DIFERENCIA
1.-Diseñar, operar y valorar sistemas de información financiera	4.3175	4.3012	-0.0163
2-Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	4.5397	4.5542	0.0145
3.-Diseñar procedimientos contables y procesos de control interno.	4.3492	4.3253	-0.0239
4.- Diseñar operar y valorar sistemas de contabilidad	4.4921	4.3494	-0.1427
5.-Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo	3.8730	4.1084	0.2354
6.-Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería.	3.9206	3.9398	0.0191
7.- Diseñar implementar y operar diferentes clases de control de costos.	4.0952	3.9518	-0.1434
8.-Realizar auditorías financieras y emisión de dictámenes	4.2540	4.1205	-0.1335
9.-Analizar e interpretar información sobre costos	4.2222	4.0482	-0.1740
10.- Realizar planeación fiscal financiera de las organizaciones	4.4444	4.3253	-0.1191
11.- Aplicar las normas de información financiera (nacionales e internacionales)	4.3968	4.4578	0.0610
12.-Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos.	4.5397	4.6145	0.0748
13.-profundizar y facilitar los procesos de investigación adopción e innovación tecnológica para incrementar la productividad y competitividad de las empresas	4.3492	4.2048	-0.1444

La tabla 8 muestra las medias de las competencias profesionales 2015-2016. Fuente elaboración propia.

Se jerarquizan las 13 competencias profesionales ofertadas por la Universidad en su modelo educativo, en orden de importancia de acuerdo a la percepción de los estudiantes de la licenciatura en contaduría en ambos periodos y resulta que las prioritarias que se mantienen son: 1. “Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos”, y 2. “Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales”; y las que se mantienen en ambos períodos en los 5 últimos lugares de escasa formación y requerimiento social son: 1. “Realizar auditorías financieras y emisión de dictámenes”, 2. “Analizar e interpretar información sobre costos”, 3. “Diseñar, implementar y operar diferentes clases de control de costos”, 4. “Establecer acciones para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería”, y 5. “Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento de capital de trabajo”. Véase Tabla 9

**Tabla 9. Tabla comparativa de acuerdo al grado de importancia de las competencias profesionales de la licenciatura en contaduría ciclo 2015 y 2016**

ORDEN DE IMPORTANCIA	GRADO DE IMPORTANCIA 2015	GRADO DE IMPORTANCIA 2016
12.-Interpretar adecuadamente las normas fiscales aplicables a personas físicas y morales con el propósito de contribuir en el cumplimiento de dichos preceptos	1	1
2-Interpretar la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	2	2
4.- Diseñar operar y valorar sistemas de contabilidad	3	4
10.- Realizar planeación fiscal financiera de las organizaciones	4	6
11.- Aplicar las normas de información financiera (nacionales e internacionales)	5	3
13.-profundizar y facilitar los procesos de investigación adopción e innovación tecnológica para incrementar la productividad y competitividad de las	6	8

empresas.			
3.-Diseñar, operar y valuar sistemas de información financiera	7	5	
1.-Diseñar, operar y valuar sistemas de información financiera	8	7	
8.-Realizar auditorías financieras y emisión de dictámenes	9	9	
9.-Analizar e interpretar información sobre costos	10	11	
7.- Diseñar implementar y operar diferentes clases de control de costos.	11	12	
6.- Establecer acciones para el conocimiento evaluación, aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería	12	13	
5.-Adecuar los procesos para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes alternativas de financiamiento del capital de trabajo	13	10	

Tabla 9 muestra el orden de importancia de las competencias profesionales. Fuente elaboración propia.

#### IV.5.2. Licenciatura en administración y finanzas

Se observa que el mejor comportamiento para el 2015 en la licenciatura en administración y finanzas es la competencia: 1. “Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa (9)” con un valor en su media de 4.7381, y valor de tendencia central de 4.6667, 2. “Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos (10)”, por otra parte la de peor comportamiento con la particularidad que se mantiene en ambos ciclos es 1. “Identificar las interrelaciones funcionales de la organización (5)”. En 2016 la mejor calificada con una media de 4.7209 es: 1. “Desarrolla una planeación estratégica táctica y operativa (1)”, y en segunda instancia, la mencionada con anterioridad como la mejor en el ciclo 2015, 2. “Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa (9)” con valor de media de 4.6512. Véase Tabla 10

**Tabla 10. Tabla comparativa de acuerdo al grado de importancia de las competencias profesionales de la licenciatura en administración y finanzas ciclo 2015 y 2016**

ÍTEMES	MEDIA 2015	MEDIA 2016	DIFERENCIA
1.-Desarrolla una planeación estratégica táctica y operativa	4.5714	4.7209	0.1495
2-Identificar y	4.6429	4.6279	-0.0150

administrar los riesgos de negocios de las organizaciones			
3.-Identificar y optimizar los procesos de los negocios de las organizaciones.	4.6190	4.6279	0.0089
4.-Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo al igual que evaluar el desempeño.	4.3810	4.4651	0.0842
5.-Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	4.2381	4.1628	-0.0753
6.-Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	4.5714	4.3488	-0.2226
7.-Interpretar la información financiera y contable para la toma de decisiones gerenciales	4.6190	4.4884	-0.1307
8.-Usar la información de costos para la planeación, el control y la toma de decisiones.	4.4524	4.3256	-0.1268
9.-Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa.	4.7381	4.6512	-0.0869
10.-Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4.6667	4.6512	-0.0155

La tabla 10 muestra las medias de las competencias profesionales 2015-2016. Fuente elaboración propia.

Se efectúa la jerarquización de las 10 competencias profesionales para la licenciatura en administración y finanzas incluidas en el modelo educativo de la Universidad, comprobando que las 3 más relevantes que necesita el mundo empresarial que deben adquirirse en la Universidad son: 1. “Desarrolla una planeación estratégica, táctica y operativa”, 2. “Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa”, y 3. “Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos”. Asimismo, las 4 de menor importancia en el mercado laboral son: 1. “Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones”, 2. “Usar la información de costos para la planeación, el control y la toma de decisiones”, 3. “Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo al igual que evaluar el desempeño”, y 4. “Identificar las interrelaciones funcionales de la organización”. Véase Tabla 11

**Tabla 11. Tabla comparativa de acuerdo al grado de importancia de las competencias profesionales de la licenciatura en administración y finanzas ciclo 2015 y 2016**

ORDEN DE IMPORTANCIA	GRADO DE IMPORTANCIA 2015	GRADO DE IMPORTANCIA 2016
9.-Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa	1	2
10.-Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	2	3
2-Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones	3	4
3.-Identificar y optimizar los procesos de los negocios de las organizaciones.	4	5
7.-Interpretar la información financiera y contable para la toma de decisiones gerenciales	5	6
1.-Desarrolla una planeación estratégica táctica y operativa	6	1
6.-Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	7	8
8.-Usar la información de costos para la planeación, el control y la toma de decisiones.	8	9
4.-Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo al igual que evaluar el desempeño.	9	7
5.-Identificar las interrelaciones funcionales de la organización	10	10

Tabla 11 muestra el orden de importancia de las competencias profesionales. Fuente elaboración propia.

#### **IV.6 Dimensión “Formación universitaria”**

La percepción general respecto al nivel de satisfacción de la formación universitaria es regular, el nivel de exigencia, interés y motivacional hacia la carrera tiene un comportamiento de “algo” a “bastante”. Ver tabla 12

**Tabla 12. Nivel de satisfacción de la formación universitaria**

ÍTEMS	MEDIA
1.-Mi nivel de satisfacción con la formación universitaria es:	3.3896
2.-El nivel de exigencia de creo que es:	3.6797
3.-El nivel de motivación e interés actual que despierta en mi carrera es:	3.7749

La tabla 12 muestra el valor de la media del nivel de satisfacción de la formación universitaria. Fuente elaboración propia.

El grado de satisfacción se obtiene a través de 10 ítems, las medias resultantes indican que 6 (60%) (ítems 2, 3, 4, 5, 7 y 9) están en nivel de “algo”, y 4 (40%) (ítems 1, 6, 8 y 10) con tendencia de “bastante”. Véase Tabla 13

**Tabla 13. Grado de satisfacción con respecto a:**

ÍTEMS	MEDIA 2015
1. Los contenidos teóricos que recibo.	3.6753
2. La estructuración de las materias del plan de estudio de la carrera.	3.3593
3. La formación práctica que recibo.	3.0952
4. La conexión de los contenidos con el campo profesional.	3.0260
5. La formación investigadora que aporta.	3.2511
6. La actuación del profesorado.	3.5411
7. La metodología o forma de dar la clase.	3.3247
8. La organización de la escuela o facultad.	3.5801
9. La forma de evaluar los contenidos.	3.0996
10. Mi propio rendimiento.	3.5455

La tabla 13 muestra el valor de la media del nivel de satisfacción de los diferentes ítems de satisfacción de los estudiantes universitarios. Fuente elaboración propia.

#### **V. CONCLUSIONES**

Conscientes de la importancia que reviste la educación superior en México para impulsar el desarrollo sostenible, este trabajo de investigación ha abordado bajo la percepción de los estudiantes de una Universidad pública el grado de inserción de los estudiantes de pregrado y egresados en función a las competencias profesionales adquiridas durante su tránsito en la academia.

Este estudio sobre las competencias profesionales, el grado de apropiación de los estudiantes y su canalización en el sector productivo permite que se continúen estudios de investigación que formarán la integralidad de las recomendaciones para lograr una inserción más efectiva y oportuna de ellos.

En el análisis inicial se comprueba que los estudiantes se encuentran en los niveles idóneos de acuerdo a su edad ya que el rango que presentan es de 21 a 23 años en su mayoría abrumadora, esto da confianza de que se cuenta con juventud con el ímpetu necesario para incursionar en el sector productivo, solo en forma escueta existen algunos casos que sobrepasan la edad pero son en menor cuantía.

Asimismo, las estadísticas poblacionales se confirman al encontrar que hay una equidad de género en los estudiantes, toda vez que la población cuestionada en los años 2015 y 2016 alcanzan en promedio el 50% para ambos, ello aumenta la satisfacción al estar dirigidos a todos los géneros representantes de nuestro entorno.

Se refleja con tristeza el bajo índice de demanda del mercado laboral ya que hay un efecto de deterioro en los estudiantes de para administración y finanzas: 1. Desarrollar una planeación estratégica, táctica y operativa, 2. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa, y 3. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos ; asimismo, algunas menos importantes que perciben como no ser solicitadas por la colectividad empresarial, siendo para contaduría: 1. Realizar auditorías financieras y emisión de dictámenes, 2. Analizar e interpretar información sobre costos, 3. Diseñar, implementar y operar diferentes clases de costos, y 4. Establecer acciones para el conocimiento, evaluación y aplicación de las diferentes opciones existentes para el registro y control de la tesorería , y para administración y finanzas: 1. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones, 2. Usar la información de costos para la planeación, el control y la toma de decisiones, 3. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo al

La propuesta está en manos de las autoridades educativas, quienes deberán reforzar las competencias necesarias para una inserción exitosa.

pregrado que se van incorporando al sector productivo, al pasar de un 52.38% en 2015 al 40.47% para 2016, cuyas causas trataremos en adelante.

Se observa la confianza que tienen de que posicionarse en el sector productivo es parte de su creencia así como el de involucrarse en las fuentes de información necesarias que lo acerquen, sin embargo, se han percatado que no es tan fácil y que depende mucho de ellos, aspecto que se ha confirmado consistentemente en las cohortes de los años tomados para investigación.

Debido a que la inserción tanto del profesional de la contaduría, así como de administración y finanzas, se hace dificultosa, se encuentran competencias importantes requeridas por las áreas productivas que aún no tienen bien cimentadas de acuerdo a su perfil como son para contaduría: 1. Interpretar y aplicar la normatividad fiscal, 2. Interpretar la información financiera, y igual que evaluar el desempeño, y 4. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.

El estudio permite conocer las competencias profesionales que a los estudiantes les han sido requeridas al momento en que se desarrollan en el campo productivo, mismas que se detallan en la Tabla 9 y 11 de este trabajo. Este listado jerarquizado sirve para hacer una confronta con el programa educativo y determinar la suficiencia de ellas, ya que como se obtuvo, hay elementos que no se cumplen e inhiben al estudiante para su inserción en el trabajo.

Lo último expuesto queda demostrado con el apartado de "Formación universitaria" donde se refleja una media no muy satisfactoria de ello, así como se ratifica muy poca aportación de los contenidos en las unidades de aprendizaje para su formación integral.

## VI. REFERENCIAS

- ANUIES (2000). La Educación Superior hacia el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. México.
- Banco Mundial (1994). Higher Education: The Lessons of Experience. Washington, D.C.: The World Bank.
- Bernal, C. E. (1995). Innovación y apropiación de tecnología en el contexto de la globalización. En: Ciencia y tecnología para una sociedad abierta. Bogotá: Colciencias y Departamento Nacional de Planeación.
- Boyatzis, R. (1982). The competent manager. New York: Wiley & Sons.
- Bunk, G. P., (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, Revista CEDEFOP N°1.
- Corpoeducación y Ministerio de Educación Nacional (2003a). Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores. Bogotá: M.E.N. Disponible en: [www.mineducacion.gov.co/documentos/II\\_Tendencias\\_mundo\\_productivo.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/documentos/II_Tendencias_mundo_productivo.pdf)
- Díaz Barriga, A. (2005), "El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos", en Perfiles Educativos, vol. 27, núm. 108, pp. 9-30.
- Ferro, J (2000) Visión de la universidad ante el siglo XXI. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Foray, D. & David, P. (2002). "Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento", en Comercio Exterior, México, vol. 52, núm. 6, Pp. 472-490.
- Günther, Cyranek, coord. (2005). Hacia las Sociedades del Conocimiento. UNESCO [en línea] Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org>.
- Hernández, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Pilar Baptista, Lucio. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. Cuarta edición, XLIV.
- Irigoyen, J., Jiménez, M. & Acuña, K. (2004). "Evaluación del ejercicio instruccional en la enseñanza universitaria", en Enseñanza e investigación en Psicología, vol. 9, núm. 2, pp. 293-303.
- Irigoyen, J., Jiménez, M. & Acuña, K. (2011). "Competencias y educación superior", en Revista Mexicana de Investigación Educativa, Enero-marzo, vol. 16, núm.48, pp. 243-266.
- Leboyer, L (1997). Gestión de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Lobo H., M.E & González G., L. (2011) "Evaluación curricular integral, sistemática y permanente: un camino a seguir", en Revista Realidades, núm. 1, nov. 2011. 87-96.
- Meléndez, S. & Gómez, L. (2008). "La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias", en Laurus, vol, 14, Núm. 26, pp. 367-392.
- Mertens, L. (2001). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. En: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- Moore, T. (2007). Filosofía de la Educación. México: Trillas.
- OECD (1992). From Higher Education to Employment. Paris: OECD.
- OECD (1994). From Higher Education to Employment: Synthesis Report. Paris: OECD.
- Orozco, B. (2000). "De lo profesional a la formación en competencias: giros conceptuales en la noción de formación universitaria", en M.A. Valle. Formación de competencias y certificación profesional, pp.105-139. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ortega Álvarez, M. L. (1982). Modelos de Comportamiento para el joven psicólogo. Papeles del psicólogo, 2. Versión electrónica <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=31>
- Osnaya, Fernando. 2003. Las representaciones sociales de las unidades de servicios de apoyo a la educación regular. Tesis. Doctorado en Innovación y Sistema Educativo. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5033/foa1de1.pdf>
- Pedroza Flores, R; Villalobos Monroy, G. & Morales Euzarraga, M. (2007). Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado en Psicología. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Revenge, Ana and Jaime Saavedra-Chanduvi. Poverty, Equity, and Jobs. En: Canuto, Otaviano and Marcelo Giugale (Editors) (2010). The Day After Tomorrow: A Handbook on the Future of Economic Policy in the Developing World. Washington, The World Bank. <http://go.worldbank.org/TPPWANWXR0>
- Richino, S. V. (1985). Estructuración del rol profesional: laboratorio en procesos institucionales. Buenos Aires: Ediciones Kergiemán.
- Tejada, Raúl. (2006). Nuevos roles y competencias profesionales en la sociedad globalizada. México: Ecatombe.
- UNESCO (2005). Hacia las sociedades del conocimiento. Informe Mundial, Paris, UNESCO. <http://www.iesalc.unesco.org.ve/pruebaobservatorio/documentos%20pdf/conocimiento.pdf>
- Valera, R. (2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas, 10, 117-134.