



CTI: Investigación sobre Conocimientos del Proceso Administrativo 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

¹*Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, manuel.aguilar@uanl.mx, Av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (+52) 81 83 29 40 00*

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex

Artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: Abril de 2017

Fecha de publicación en línea: Junio de 2018

Resumen

El objetivo de esta investigación fue el conocer el grado de conocimientos sobre las fases del proceso administrativo (planeación, organización, motivación, dirección y control), 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 sobre las fases del proceso administrativos de los egresados de la carrera de L.A. son entre excelentes y muy buenos con un 62.55; el 26.70% mencionaron que son buenos, el 9.32% mencionaron que son regulares y el 1.43% dijeron que son deficientes.

En una investigación realizada por: Marín Portillo, Kattiusca y Atencio Cárdenas, Edith, de la Universidad del Zulia en Maracaibo, Venezuela y publicada por Relyac en la revista Omnia, Vol. 14, núm. 3, 2008, pp. 160-183, sobre el proceso académico-administrativo de la revista científica y ética del investigador, aborda y comprueba los elementos que utilizamos para realizar el presente estudio.

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 62.55 %, while 26.70 % mentioned that they are good, 9.32 % mentioned that they are regular and 1.43 % mentioned that they are deficient.

Key words: planning, organization, motivation, direction, control.

1. 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 sobre las fases del proceso administrativo 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 egresados de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, conocen y aplican, en el desarrollo de sus funciones y en forma eficiente, los pasos del proceso administrativo aprendido durante el desarrollo de su carrera profesional.

Hipótesis 2. Los egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de la facultad y universidad mencionadas, tienen, desarrollan y aplican habilidades para tomar decisiones oportunas, certeras y productivas en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.

En una investigación realizada por Morela Márquez en el 2002, de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, Unidad Laguna de Torreón, México, y publicada por Realyac en la: Revista Mexicana de Agronegocios, titulada: La Gestión Administrativa de las Empresas Agropecuarias de los municipios San Fernando y Biruaca del estado Apure, en Venezuela, Vol. 10 pp. 324-335, nos comenta y avala los pasos del proceso administrativo comentados en el presente estudio.

2. 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 18 preguntas relacionadas con los conocimientos sobre las fases del proceso administrativo 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 cual 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.

El enfoque que se le da a esta investigación es de tipo cuantitativo, ya que podemos cuantificar los datos obtenidos, y el tipo y diseño de la investigación es descriptivo y correlacional, ya que se describen cada uno de los conceptos y todos los factores que intervienen en el mismo estudio se relacionan con ellos.

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 sobre planeación, organización, motivación, dirección y control, 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.

3. Marco teórico

Primeramente vamos a definir lo que es un proceso: un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas, (Stoner, 2006). La administración es un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes desempeñan actividades

interrelacionadas con el propósito de alcanzar los objetivos y metas de la organización para la cual prestan sus servicios profesionales.

Koontz y Wehrich (2002) nos mencionan que el proceso administrativo comprende las actividades de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo.

PLANEACIÓN. Para Granjo Aguilar (2008), el proceso de planeación implica que los administradores piensen con anticipación en sus objetivos, metas, estrategias y planes de acción, y que basan sus acciones en un método o sistema y no en una simple corazonada.

Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Además, los planes son una guía para que: a) la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos organizacionales; b) los miembros de la organización desempeñen actividades congruentes con los objetivos, y c) el avance hacia los objetivos pueda ser controlado, medido y evaluado.

Para Bateman (2005) el proceso de planeación es: “una función administrativa que implica tomar decisiones en forma sistemática acerca de las metas y actividades que un individuo, un grupo, una unidad de trabajo o toda la organización perseguirán en el futuro”.

Con estas definiciones podemos concluir que la planeación consiste en la determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado, que habrá de realizarse en el futuro.

ORGANIZACIÓN. De acuerdo con Stoner (2006), organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de la organización, que sean necesarios e indispensables para alcanzar las metas de la empresa.

Bateman (2005), define el proceso de organización, como: “función administrativa que implica ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, tecnológicos, de información y otros que son necesarios para alcanzar las metas de la organización”.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) nos mencionan que: “Organizar es organizar y ordenar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos, creando unidades administrativas, asignando funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, estableciendo las relaciones que entre dichas unidades debe existir”.

Podemos concluir que organizar es el proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de sus recursos para alcanzar las metas establecidas.

DIRECCIÓN. Para Stoner, Freeman y Gilbert (2006), dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales para alcanzar las metas de la organización.

De acuerdo con Bateman (2005) la dirección es una: “función administrativa que comprende los esfuerzos de los administradores con la finalidad de estimular un desempeño elevado y eficiente por parte de todos los empleados que forman parte de la estructura organizacional”.

Para Koontz y Wehrich (2002), “la dirección consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización, en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la supervisión y la motivación”.

CONTROL. El control es un proceso mediante el cual la administración se cerciora de lo que ocurre concuerda con lo planeado; de lo contrario será necesario que se lleven a cabo las correcciones que sean necesarias.

El gerente debe estar seguro de que las actividades de los miembros de la organización las conducen hacia el logro de las metas establecidas. Esta es la función de control de la administración, Stoner (2006), la cual implica los siguientes elementos básicos:

- Establecer estándares de desempeño.
- Medir los resultados obtenidos por los empleados
- Comparar estos resultados con las normas y estándares establecidos
- Tomar medidas correctivas cuando se detecten desviaciones a lo planeado.

Una definición de control es: “El control es un proceso que sirve para asegurar que las actividades reales se ajusten a las actividades planeadas” Stoner, Freeman y Gilbert (2006).

De acuerdo con Bateman (2005), “El control es una función administrativa que implica supervisar el progreso y realizar los cambios necesarios, de acuerdo con el proceso de planificación”.

Chiavenato (1999) nos dice que: “el control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo el control es un proceso esencialmente regulador”.

Podemos concluir que el control es la parte del proceso administrativo que nos permite verificar, constatar, palpar y medir si un proceso, actividad o función se está llevando a cabo conforme a lo planeado y si se están obteniendo los resultados esperados.

Desempeño de las cuatro funciones administrativas.

A algunos administradores les interesa especialmente, se dedican a, o son hábiles para una o dos de las funciones del proceso administrativo, pero no para las demás. El administrador que no presta suficiente atención, esfuerzo y recursos a las cuatro funciones administrativas tiene grandes probabilidades de fracasar en su trabajo. Puede ser un planeador y controlador hábil, pero si organiza al personal en forma equivocada o si no lo inspira para desempeñarse en un nivel eficiente, no es un administrador eficaz. Lo mismo sucede si a un administrador le gusta organizar y dirigir, pero que no comprende realmente hacia dónde avanzar o cómo saber si realmente se encuentran en el camino correcto. Los buenos administradores cuidan y se involucran, en forma eficiente, con las cuatro funciones administrativas, Bateman (2005).

4. Análisis de resultados

Dentro de este grupo de preguntas que forman el diseño del cuestionario, relacionadas con los conocimientos sobre las fases del proceso administrativo 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:

1.- Las habilidades de planeación que demuestra una persona contratada, recién egresado de la carrera de Lic. En Administración, son:

La pregunta número 1 se refiere al grado de habilidades que demuestran los egresados de la carrera de L.A., para desarrollar funciones de planeación. Los resultados que obtuvimos fueron los siguientes:

El 9.7% (6) de las personas entrevistadas contestaron que las habilidades de planeación que demuestran los egresados de esta carrera son excelentes.

El 67.7% (42) contestaron que sus habilidades para planear son buenas,

El 17.7% (11) mencionaron que las habilidades de planeación que demuestran estos profesionistas solamente son regulares.

El 3.2% (2) de las personas encuestadas dijeron que sus habilidades para planear son muy pocas. El 1.6% (1) se mostró indiferente ante esta pregunta.

2.- Las habilidades de organización que demuestra una persona contratada, recién egresado de la Licenciatura en Administración, son:

La pregunta número 2 se refiere al grado de habilidades que demuestran los profesionistas egresados de esta carrera, para desarrollar funciones de organización; los resultados obtenidos son los siguientes:

El 14.5% (9) contestaron que las habilidades para organizar, que demuestran los egresados de la carrera de L.A. son excelentes.

El 71.0% (44) de las personas entrevistadas contestaron que sus habilidades son buenas.

El 11.3% (7) mencionaron que las habilidades de organización que demuestran estos profesionistas solamente son regulares, mientras que:

El 3.2% (2) contestaron que las habilidades para organizar, que demuestran los egresados de esta carrera, son muy pocas.

3.- Las habilidades para la coordinación de actividades que demuestra una persona contratada, recién egresado de la carrera de Lic. En Administración, son:

Con la pregunta número 3 investigamos el grado de habilidades que demuestran los egresados de la carrera de L.A. para la coordinación de actividades administrativas en su empresa; los resultados que obtuvimos son los siguientes:

El 19.4% (12) contestaron que el grado de habilidades que demuestran los egresados de esta carrera, para organizar las actividades administrativas en su empresa, son excelentes.

El 61.3% (38) contestaron que sus habilidades para coordinar actividades son buenas.

El 12.9% (8) contestaron que sus habilidades de coordinación son solamente regulares.

El 6.5% (4) dijeron que las habilidades que demuestran los egresados de esta carrera, son muy pocas.

4.- Las habilidades para motivar a los demás que demuestra una persona contratada, recién egresado de la carrera de Lic. En Administración, son:

Con la pregunta número 4 investigamos el grado de habilidades que demuestran los egresados de esta carrera, que contratan en sus empresas, para motivar a los demás; los resultados obtenidos se comentan a continuación:

El 12.9% (8) de las personas entrevistadas contestaron que las habilidades de motivación que demuestran los recién egresados de la Licenciatura en Administración, son excelentes.

El 56.5% (35) contestaron que las habilidades para motivar a los demás, que demuestran estos profesionistas, son buenas.

El 19.4% (12) de las personas encuestadas mencionaron que sus habilidades para motivar solamente son regulares.

El 11.3% (7) mencionaron que las habilidades de motivación que demuestran estos profesionistas son muy pocas.

5.- Las habilidades de dirección que demuestra una persona contratada, recién egresado de la Licenciatura en Administración, son:

La pregunta número 5 se refiere al grado de habilidades que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., en funciones de dirección; los resultados que obtuvimos con esta pregunta son los siguientes:

El 11.3% (7) contestaron que las habilidades de dirección que demuestran estos profesionistas, son excelentes.

El 56.5% (35) contestaron que sus habilidades para dirigir son buenas.

El 21.0% (13) mencionaron que las habilidades de dirección que demuestran estos profesionistas solamente son regulares,

El 8.1% (5) comentaron que las habilidades para dirigir son muy pocas, y:

El 3.2% (2) de las personas encuestadas se mostraron indiferentes ante esta pregunta.

6.- Las habilidades para el control de operaciones que demuestra una persona contratada, recién egresado de la carrera de Lic. En Administración, son:

La pregunta número 6 se refiere al grado de habilidades que demuestran los egresados de la carrera de L.A., para el control de las operaciones de la empresa; los resultados que obtuvimos son los siguientes:

El 8.1% (5) de las personas entrevistadas contestaron que las habilidades para el control de operaciones que demuestran estos profesionistas son excelentes.

El 59.7% (37) contestaron que sus habilidades para el control son buenas.

El 21.0% (13) mencionaron que las habilidades para el control que demuestran estos profesionistas solamente son regulares, y:

El 11.3% (7) dijeron que estos profesionistas demuestran muy pocas habilidades para el control de sus operaciones.

7.- El recién egresado de la carrera de L.A., domina las habilidades que el puesto requiere en forma:

La pregunta número 7 se refiere al grado de dominio de las habilidades que el puesto requiere, cuando contratan a un recién egresado de la carrera de L.A., de FACPYA-UANL; los resultados obtenidos son los siguientes:

El 17.7% (11) de las personas entrevistadas contestaron que cuando contratan un L.A. recién egresado, estos demuestran un completo dominio de las habilidades que el puesto requiere.

El 54.8% (34) contestaron que las habilidades que se requieren para el puesto las dominan bien. El 24.2% (15) dijeron que estos profesionistas dominan las habilidades para el puesto solo en forma regular, y:

El 3.2% (2) mencionaron que los LAE recién egresados dominan muy poco las habilidades que se requieren para el puesto.

8.- Las habilidades administrativas que demuestra un recién egresado de la carrera de Lic. En Administración, son:

Con la pregunta número 8 indagamos el grado de habilidades que demuestran los egresados de esta carrera para el desarrollo de las funciones administrativas. Los resultados que obtuvimos son los siguientes:

El 16.1% (10) de las empresas encuestadas contestaron que los profesionistas egresados de la carrera de L.A. demuestran habilidades excelentes, para desarrollar las funciones administrativas que el puesto requiere.

El 53.2% (33) mencionaron que sus habilidades son buenas.

El 22.6% (14) dijeron que las habilidades que demuestran, para este concepto, solo son en forma regular, mientras que:

El 8.1% (5) contestaron que las habilidades administrativas que demuestran los profesionistas que contratan, egresados de esta carrera, son muy pocas.

9.- Las habilidades técnicas que demuestra un recién egresado de la carrera de L.A., son:

La pregunta número 9 se refiere al grado de habilidades técnicas que demuestran los egresados de esta carrera, en relación a las necesidades del puesto; los resultados que se obtuvieron son los siguientes:

El 9.7% (6) de las personas entrevistadas contestaron que las habilidades técnicas que demuestran los egresados de la carrera de L.A., son excelentes.

El 50.0% (31) mencionaron que las habilidades técnicas que demuestran estos profesionistas son buenas.

El 25.8% (16) de las empresas encuestadas dijeron que sus habilidades técnicas solamente son regulares.

El 12.9% (8) mencionaron que las habilidades técnicas que demuestran estos profesionistas son muy pocas, mientras que:

El 1.6% (1) se mostró indiferente ante esta pregunta.

10.- Las habilidades para la toma de decisiones que demuestra un recién egresado de la carrera de L.A., son:

Con la pregunta número 10 investigamos el grado de habilidades para tomar decisiones que demuestran los recién egresados de la Licenciatura en Administración, de acuerdo con las necesidades del puesto; al respecto, los resultados obtenidos son los siguientes:

El 9.7% (6) de las personas entrevistadas contestaron que las habilidades para la toma de decisiones, que demuestran los egresados de esta carrera, son excelentes.

El 41.9% (26) contestaron que sus habilidades para tomar decisiones son buenas.

El 33.9% (21) mencionaron que sus habilidades son regulares, y:

El 14.5% (9) contestaron que las habilidades que demuestran los egresados de esta carrera, para la toma de decisiones, son muy pocas.

11.- Los recién egresados de la carrera de L.A. demuestran habilidad para dar prioridades en las necesidades de la empresa, en forma:

La pregunta número 11 se refiere al grado de habilidades que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., para dar prioridades a las necesidades que se presenten en la empresa; los resultados obtenidos son los siguientes:

El 11.3% (7) de las personas entrevistadas contestaron que las habilidades que demuestran los profesionistas egresados de esta carrera, para tomar decisiones en cuanto a dar prioridades a las necesidades de la empresa, son excelentes.

El 37.1% (23) contestaron que sus habilidades para este concepto son muy buenas.

El 37.1% (23) mencionaron que sus habilidades son buenas.

El 9.7% (6) de las empresas encuestadas contestaron que este tipo de habilidades son demostradas por los L.A. solo en forma regular, mientras que:

El 4.8% (3) contestaron a esta pregunta en forma indiferente.

12.- El recién egresado de la carrera de L.A. demuestra habilidades para administrar los recursos materiales de la empresa, en forma:

La pregunta número 12 se refiere al grado de habilidades que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., de la facultad y universidad mencionadas con anterioridad, en cuanto a la administración de los recursos materiales de la empresa; al respecto, los resultados que obtuvimos son los siguientes:

El 14.5% (9) de las personas entrevistadas contestaron que el grado de habilidades que demuestran los egresados de esta carrera, en cuanto a la administración de los recursos materiales de la empresa, son excelentes.

El 37.1% (23) contestaron que sus habilidades para este concepto son muy buenas.
 El 38.7% (24) de las empresas encuestadas contestaron que sus habilidades son buenas.
 El 8.1% (5) mencionaron que este tipo de habilidades las demuestran solo en forma regular, y:
 El 1.6% (1) se mostró en forma indiferente, ante esta pregunta.

13.- El recién egresado de la carrera de L.A. demuestra habilidades para administrar los recursos humanos, en forma:

La pregunta número 13 se refiere al grado de habilidades que demuestran los recién egresados de la carrera de L.A., de la facultad y universidad mencionadas con anterioridad, en relación a la administración de los recursos humanos de la empresa. Los resultados que obtuvimos son como sigue:

El 6.5% (4) contestaron que las habilidades que demuestran estos profesionistas, en cuanto a la administración de los recursos humanos de la empresa, son excelentes.
 El 50.0% (31) de las personas entrevistadas contestaron que el grado de habilidades de estos profesionistas, para desarrollar estas funciones, son muy buenas.
 El 29.0% (18) mencionaron que sus habilidades son buenas.
 El 12.9% (8) comentaron que las habilidades que demuestran los LA que contratan solamente son en forma regular, mientras que:
 El 1.6% (1) dijeron que para su empresa, este punto es indiferente.

14.- Los recién egresados de la carrera de L.A. le dan seguimiento a sus tareas y responsabilidades en forma:

Con la pregunta número 14 investigamos sobre el grado de seguimiento, así como el sentido de responsabilidad que le dan a las tareas que les son asignadas, cuando contratan profesionistas egresados de la carrera de L.A. Los resultados que obtuvimos son los siguientes:

El 14.5% (9) contestaron que el grado de seguimiento a sus tareas y el sentido de responsabilidad que demuestran los recién egresados de esta carrera, son excelentes.
 El 45.2% (28) contestaron que sus habilidades, para desarrollar estas funciones son muy buenas.
 El 32.3% (20) contestaron que las habilidades que demuestran los L.A. para dar seguimiento a sus tareas y su sentido de responsabilidad son buenas, y:
 El 8.1% (5) mencionaron que este tipo de habilidades las demuestran solo en forma regular.

15.- El recién egresado de la Licenciatura en Administración enfoca sus acciones hacia el servicio al cliente, en forma:

La pregunta número 15 se refiere al grado de enfoque que le dan a sus acciones los recién egresados de la carrera de L.A., en cuanto al servicio al cliente (interno y/o externo); los resultados obtenidos son los siguientes:

El 19.4% (12) contestaron que las acciones de los profesionistas egresados de esta carrera, las enfocan hacia el servicio al cliente en forma excelente.
 El 41.9% (26) contestaron que el enfoque de los L.A. que contratan, en cuanto al servicio al cliente, es muy bueno.
 El 29.0% (18) de las empresas encuestadas contestaron que su enfoque hacia el servicio al cliente es buena.
 El 8.1% (5) mencionaron que estos profesionistas enfocan sus acciones hacia el servicio al cliente solo en forma regular, mientras que:
 El 1.6% (1) se mostró indiferente ante esta pregunta.

16.- El recién egresado de la carrera de L.A. demuestra habilidades para recolectar, analizar y evaluar información, en forma:

Con la pregunta número 16 investigamos el grado de habilidades que demuestran los egresados de esta carrera para recolectar, analizar y evaluar la información que necesitan para desarrollar las funciones que les son encomendadas; los resultados que obtuvimos fueron los siguientes:

El 11.3% (7) de las personas entrevistadas contestaron que este tipo de habilidades son demostradas por los egresados de la carrera de L.A. en forma excelente.

El 43.5% (27) contestaron que sus habilidades son muy buenas, para desarrollar estas funciones. El 29.0% (18) mencionaron que sus habilidades, para este punto, son buenas.

El 14.5% (9) dijeron que estos profesionistas demuestran este tipo de habilidades solo en forma regular, mientras que:

El 1.6% (1) contestó que para ellos, este punto es indiferente.

17.- El egresado de la carrera de L.A. monitorea y corrige el desempeño de los empleados, en forma:

La pregunta número 17 se refiere al grado de supervisión y apoyo que el egresado de esta carrera brinda a sus subordinados, a fin de corregir lo que no esté bien hecho, de acuerdo con las políticas y procedimientos de la empresa. Los resultados que obtuvimos, en relación a ésta pregunta, son los siguientes:

El 4.8% (3) contestaron que los egresados de la carrera de L.A. desarrollan las funciones para monitorear (supervisar) y corregir las funciones de los empleados que dependen de ellos, en forma excelente.

El 48.4% (30) contestaron que estos profesionistas desempeñan este tipo de funciones en forma muy buena.

El 29.0% (18) mencionaron que su desempeño en este tipo de funciones es buena.

El 11.3% (7) contestaron que estas funciones las desempeñan solo en forma regular, y:

El 6.5% (4) contestaron que para ellos este punto es indiferente.

18.- El egresado de la carrera de L.A. demuestra conocimientos para diseñar e implementar sistemas de control en forma:

La pregunta número 18 se refiere al grado de conocimientos que demuestran los profesionistas egresados de la carrera de L.A., de FACPYA-UANL, para el diseño y la implementación de sistemas de control; los resultados obtenidos son los siguientes:

El 9.7% (6) de las personas entrevistadas contestaron que el grado de conocimientos que demuestran los egresados de esta carrera, en cuanto al diseño e implementación de sistemas de control, son excelentes.

El 29.0% (18) contestaron que estos conocimientos los demuestran estos profesionistas en forma muy buena.

El 46.8% (29) contestaron que los L.A. demuestran buenos conocimientos para diseñar e implementar sistemas de control.

El 12.9% (8) mencionaron que estos conocimientos, los demuestran solo en forma regular, y:

El 1.6% (1) se mostró indiferente.

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 egresados de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, conocen y aplican, en el desarrollo de sus funciones y en forma eficiente, los pasos del proceso administrativo aprendido durante el desarrollo de su carrera profesional.

Los resultados de esta investigación nos muestran que esta hipótesis sí se cumple, ya que el 89.25% de los empleadores encuestados dicen que los profesionistas que contratan, egresados de esta carrera, sí cuentan con los conocimientos sobre las fases del proceso administrativo necesarios para ocupar un puesto a nivel profesional en sus empresas. Estos resultados se encuentran entre: excelente, muy bueno y bueno; mientras que el 9.32% dicen que cubren estos requisitos solo en forma regular y el 1.43% mencionan que no los cubren.

Hipótesis 2. Los egresados de la carrera de Licenciado en Administración, de la facultad y universidad mencionadas, tienen, desarrollan y aplican habilidades para tomar decisiones oportunas, certeras y productivas en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.

Los resultados de la investigación realizada nos muestran que esta hipótesis sí se cumple, ya que el 12.28% de los empleadores encuestados dicen que son excelentes; el 50.27% dicen que son muy buenos; el 26.70% mencionaron que son buenos; el 9.32% mencionaron que son solo regulares y el 1.43% mencionan que no están preparados para tomar decisiones certeras, oportunas y productivas.

Los mejores resultados estuvieron en las preguntas 1, 2, y 3, que mencionan que los egresados de esta carrera cuentan con amplios conocimientos de planeación, organización y coordinación, para realizar sus actividades.

Podemos apreciar también que existe un área de oportunidad, de acuerdo con los resultados de las preguntas: 11, 16 y 17, donde tenemos los resultados más bajos en cuanto a: dar prioridades a las necesidades de su trabajo, análisis de la información y supervisión a sus subordinados.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, sugiero hacer más hincapié en nuestros programas de estudio y en los alumnos, en cuanto a que aprendan más a desarrollar su capacidad de análisis de información, a dar prioridades a las tareas más importantes y a desarrollar habilidades de supervisión de personal, ya que encontramos áreas de oportunidad en estos rubros, de acuerdo con los resultados de las entrevistas realizadas a los empleadores.

Referencias

- Arias Galicia, F. (2010). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*, México: editorial Trillas.
- Bateman, T., Snell, S. (2005). *Administración*: sexta edición, México: McGraw Hill.
- Bateman, Thomas S. y Scott A. Snell (2009). *Administración, Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo*. Octava edición, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración del Recurso Humano*, séptima edición, Bogotá: McGraw-Hill.
- Chruden, Herbert J. y Sherman, Arthur W. Jr. (2008). *Administración de personal*, octava edición, México: editorial McGraw-Hill.
- Dessler, G. & Varela, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos; un enfoque latinoamericano*, México: segunda edición, segunda edición, editorial Prentice-Hall.
- Galicia, L.F. & Espinosa, V. H. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: editorial Trillas.
- Gómez-Mejía, L. R: Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, tercera edición. México: editorial Prentice-Hall.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, séptima edición, México: editorial Díaz de Santos.
- 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.
- Wendell, F. (1998). *Administración de personal*. Tercera edición. México. Editorial Limusa.
- Werther, W.B. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda edición. México. Editorial McGraw-Hill.