

EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA ADMINISTRACIÓN Y SU APRECIO LABORAL EN MÉXICO

Petra Salazar-Fierro, MA

Rosa Corona Cortez, MC

Olegario Villa Hernández, MBA

Tomás Cuevas-Contreras, PhD Management Science

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México

Abstract

This essay addresses the issue of management higher education appreciation on labor context in Mexico. Some aspects and factors involved in the current phenomenon which seems that do not match the objectives of High Education Institutions (HEI) to the needs of the business sector of the country are exposed. Education competency, implementation and certification of quality systems as important factors in order to develop students holistically in those skills than the workforce demand arise. The conclusion that there are inconsistencies in the premises stated, due the fact of having a career is not synonymous of getting a good job and proper wage. It is required coordination and cooperation among agencies, institutions and companies to improve this situation, creating fast and efficient strategies to achieve an effective implementation.

Keywords: Higher education, labor context, management, appreciation

Resumen:

El presente ensayo aborda el tema del aprecio que se tiene de la educación superior en el entorno laboral en México. Se exponen algunos aspectos y factores que intervienen en el fenómeno actual entre los objetivos de las Instituciones de Educación Superior (IES) con las necesidades del sector empresarial del país. Se plantea la educación por competencias, la implementación y certificación de sistemas de calidad como factores importantes que permitan desarrollar a los alumnos de manera integral en aquellas destrezas y habilidades que el campo laboral demanda. Se concluye que existen inconsistencias en las premisas planteadas, ya que el hecho de contar con una carrera profesional no es sinónimo de obtener un buen

empleo y salario decoroso. Se requiere coordinación y cooperación entre los organismos, instituciones y empresas para mejorar esta situación creando estrategias rápidas y eficientes encaminadas a lograr un cumplimiento efectivo.

Palabras clave: Educación superior, ambiente laboral, administración, apreciación

Introducción:

La educación superior es sin duda uno de los temas pendientes en el desarrollo económico y social del país. Por una parte su distribución y acceso no ha logrado ser equitativo en todas las regiones ya que mientras para los habitantes del centro y norte es más fácil acceder a ella, para los que habitan en el sur y el sureste del país se percibe más difícil acceder a este nivel del proceso educativo (Vargas, 2008). Por otro lado se encuentra el aspecto de la calidad y productividad de la misma percibida por la población y el sector empresarial, las cuáles a pesar de los avances en la infraestructura y sistemas de generación e impartición de conocimientos enfocados al desarrollo de competencias, aún es considerada de bajo nivel, exceptuando algunas instituciones de reconocido prestigio nacional e internacional (López, 2006). La educación es sin duda una fuente de conocimientos que enriquecen al ser humano y repercute en la sociedad de la cual forma parte (Escamilla & Gómez, 2012). Es así que las sociedades requieren mayor educación, a través de todo el proceso hasta lograr la profesionalización que incluye diversidad de áreas y disciplinas necesarias para el mejor desarrollo de productos y servicios. Bracho & Padua (1995), reconocen que la educación es el componente principal no sólo para la formación de recursos humanos para el trabajo, sino para el mejoramiento de otros factores que configuran el bienestar individual, grupal y social.

El desarrollo de la educación superior en México durante la última década ha pasado por etapas estrechamente vinculadas con la situación económica del país. Ejemplo de ello es el caso de la rápida expansión de la matrícula que permitió mayores oportunidades de acceso a una población en crecimiento y muy diversa, caracterizándose por la ausencia de políticas y planeación para el desarrollo del sistema y por la deficiencia de los niveles de calidad del servicio en algunos programas de las IES en el país (Moctezuma, Ocegueda, Mungaray, Ocegueda, & Estrella, 2013).

El objetivo del presente ensayo, es analizar el aprecio que se tiene de la educación superior de los programas de administración dentro del entorno laboral en México.

Para llevar a cabo este ensayo, se contó con la revisión de artículos y trabajos de investigación empírica, así como bases de datos y reportes

relacionados al tema, con el fin de comprender los factores y variables que inciden en el fenómeno de estudio, obteniendo datos e información que permitieran elaborar una evaluación certera y objetiva para emitir los comentarios al respecto.

Calidad de la educación en México:

Quiroz (2007, p. 3), considera que: “la calidad en la educación está fundamentada en la premisa de que ésta se dará en la medida que se implementen políticas, sistemas y procesos externos de evaluación y acreditación que forcen a las instituciones de educación superior a mejorar continuamente”.

Sin embargo el autor plantea escepticismo al considerar que los programas educativos y currículos pueden ser modificadas y cumplir con las normativas requeridas por cualquier sistema de certificación o acreditación, lo que verdaderamente tiene efecto, es lo que los profesores realizan con los alumnos dentro de los espacios educativos.

Por otra parte, la Secretaría de Educación Educación en el ámbito federal ha incorporado programas específicos para garantizar la calidad de la Educación Superior en México, específicamente existe el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP).

Con esto se refiere a que seguir procedimientos y cumplir normativas no es garantía de calidad en el proceso de generación y transferencia de conocimientos, competencias y actitudes en los alumnos del sistema educativo superior. Habría que ir más allá considerando las condiciones contextuales y características propias de la población estudiantil y la comunidad donde se encuentra ubicada la institución, de tal forma que el desarrollo e implementación de los procesos sea en función y a partir de las necesidades y condiciones propias de los interesados, dentro del marco normativo que los lleve de manera gradual y firme al ideal establecido en la visión de calidad.

González & Santamaría (2013, p. 3) definen la calidad educativa desde diferentes enfoques:

Desde la perspectiva de la institución se entenderá como el cumplimiento de requisitos y reglamentos establecidos en términos de costo-beneficio, esto es, optimización de recursos; si el enfoque es el conocimiento, la calidad tendrá que ver con la actualización de las disciplinas y planes de estudio que se encuentren en la frontera del saber. Si el interés está en el mercado de trabajo, la adquisición de competencias que respondan a los requerimientos del sector productivo será el factor característico de una institución o programa de calidad; y si el enfoque parte del ámbito social, la pertinencia será su elemento distintivo.

Por su parte, Quiroz (2007, p. 3) define la calidad educativa en relación a cuatro acepciones: Lo excepcional, cumplimiento, valor y transformación. Lo excepcional se refiere al logro de la excelencia en cada rol, la perfección en cuanto a la consistencia y libre de errores, el cumplimiento a cumplir con los requerimientos y especificaciones, el valor a la generación de un beneficio en función del costo beneficio y la transformación respecto del cambio de un estado inicial hacia uno que es el ideal.

Estos atributos, para ser logrados en las IES de México que ofrecen las carreras de administración, requieren de un trabajo arduo de liderazgo y cooperación entre los sectores de gobierno, instituciones y empresarios de tal forma que se implementen estrategias incluyentes considerando los diferentes contextos y realidades del país. No es recomendable aplicar la misma estrategia que funciona en un lugar determinado en otro con características sociales, culturales y económicas distintas. Sin embargo la meta final y los estándares de calidad globales deben ser la guía que oriente los esfuerzos y acciones para ser alcanzados por uno u otro camino.

El nivel de educación que logren desarrollar los pueblos determinará su lugar entre aquellas naciones que solo un pequeño segmento de la población logre los beneficios de la misma y aquellos otros que se rezaguen en el logro de una distribución más equitativa de oportunidades de formación y educación con mayor rendimiento. En este análisis de la situación, se establece que las naciones menos desarrolladas no cuentan con un sistema educativo de calidad y eficiente que ayude a formar suficiente capital humano capaz de incorporar el conocimiento en todos los sectores de la economía (Vargas, 2008).

Con esto se refiere al problema de gestión de la administración, distribución y empleo de los recursos educativos que son afectados por factores políticos, sociales, culturales y económicos de las distintas regiones del país. Dentro de las IES está el conocimiento y la responsabilidad de mover los engranajes del sistema que lleven a cambiar constantemente hacia la calidad educativa, generando y transmitiendo conocimientos en las ciencias administrativas que provean a los estudiantes las herramientas y capacidades de gestión y toma de decisiones al nivel de los países desarrollados.

La educación superior en México está obligada a entrar a los patrones internacionales y la dinámica de los procesos de globalización económica, mediante la transformación de las IES hacia el libre mercado (Paredes & Márquez, 2010; Vargas, 2008). Por su parte los autores González & Ortíz (2011, p. 2), mencionan que “los sistemas educativos como reproductores y constructores de valores, conocimientos, habilidades profesionales y cultura, en el momento histórico en el que la sociedad se desarrolla, necesitan enfrentar los desafíos de la globalización, la obsolescencia rápida de los

conocimientos y la aparición de otros nuevos”. De acuerdo con esto, las IES y el sistema de educación junto con los organismos gubernamentales en su conjunto, entrarían a competir respecto a la calidad y la productividad en un mercado global educativo, para lo cual las estrategias de generación y transmisión del conocimiento, deberán adecuarse constantemente a las nuevas tendencias en el resto de los países, de tal forma que se pueda competir globalmente.

Al mismo tiempo, se debe considerar la situación y los contextos de cada región del país al diseñar e implementar estas estrategias, no se puede jugar con las mismas herramientas en arenas diferentes. El aprovechamiento de las fortalezas y la consideración de las debilidades, son los puntos de partida al momento de diseñar estrategias competitivas.

Los cambios estructurales, tecnológicos, sociales y culturales son del acuerdo general necesarios, en lo que no se ha logrado consenso y en parte debido a ello, tampoco los resultados esperados, es quién debe asumir el liderazgo, cuáles deben ser estas estrategias, cómo llevarlas a cabo y cómo evaluarlas objetivamente. Vargas (2008, p. 6) propone “el estado mexicano deberá seguir manteniendo la regulación activa de las IES mediante el fortalecimiento de los mecanismos del mercado y la promoción de la vinculación de la empresa para estimular la producción académica y científica”. Esto significa y es razonable en su concepción, que el estado debe mantener y mejorar los controles de supervisión en todas aquellas instituciones privadas, que han ido emergiendo como resultado de la falta de capacidad del sector público para atender la demanda creciente de jóvenes buscando una preparación profesional.

Para ayudar a mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas en México y debido a las grandes transformaciones por las que atraviesa la educación en el mundo, es que surge la corriente de la Educación Basada en Competencias EBC (Climent, 2010). Los conocimientos, habilidades y valores en una EBC y que están relacionados con una disciplina del saber son aspectos importantes que el graduado universitario lleva consigo al área laboral, preparándolo para que sea capaz, eficaz y eficiente al aplicar los conocimientos adquiridos de una manera práctica en la construcción o desempeño del mundo laboral (Argudín, 2001).

Por otro lado, en una investigación realizada de la educación española y europea, se afirma que no todas las competencias desarrolladas en los graduados influyen directamente en el salario que reciben y los conocimientos no son los que marcan esa diferencia, sino que son las actitudes y habilidades hacia el puesto laboral (Ginés, 2004). Es por ello que las IES deben tener una estrecha relación con los empleadores para el logro de un desarrollo integral del graduado de educación superior desde los

conocimientos y desarrollo de saberes como el ser y estar que son necesarios en las competencias laborales.

Siendo además de suma importancia para que el modelo educativo de competencias funcione con la calidad deseada, la transformación del profesor en su práctica docente, implicando más que un cambio de estrategias didácticas, un cambio sustancial en la cultura académica, con un impacto en la calidad del perfil del profesorado para su quehacer como educador (Rodríguez, Domínguez, & Guillén, 2013).

Es por ello que las instituciones educativas se han visto obligadas a cambiar sus programas a una educación basada en competencias, coadyuvando a solucionar la perspectiva de calidad del empleador de los profesionistas a nivel superior (Climent, 2010).

En un estudio realizado sobre la percepción de los empresarios respecto al mercado laboral para administradores y contadores (Román, Franco, & Gordillo, 2014), se destacan los conocimientos específicos, las habilidades, las características y las actitudes y valores considerados más importantes para el contratante que deben tener tanto el administrador como el contador para poder ser contratados. Para el empresario es imprescindible que el administrador conozca procesos administrativos y administración de personal y el contador, fundamentalmente conozca contabilidad financiera y fiscal, además de contar con habilidades específicas, para el administrador, las relacionadas con la disposición de aprender, la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones, el trabajo en equipo, el manejo de paquetes y administración eficiente de los recursos solicitadas y para el contador que sea hábil en el manejo de paqueterías, la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones, el trabajo en equipo, la administración eficiente de los recursos, la disposición para aprender y la habilidad para identificarse con la empresa así como necesario para ambos cuidar su imagen personal, contar con referencias y atender las limitantes de la edad y en cuanto al sexo y estado civil resultaron ser poco importantes para los administradores, mientras que para los contadores resultaron ser muy importantes. En cuanto a las actitudes y valores que deben poseer tanto administradores como contadores, los empresarios opinan que es muy importante que sean personas emprendedoras, persistentes y con mucha disposición para aprender y en cuanto a los valores les interesa que ambos sean personas responsables, respetuosas y tolerantes como competencias básicas (Tabla 2). También los autores mencionan que los empresarios prefieren contratar personas que oscilan entre los veinticinco y treinta años de edad, que cuenten con al menos de uno a tres años de experiencia laboral y los salarios que ofrecen se ubican entre los tres y cinco veces el salario mínimo general.

Tabla 2. Conocimientos específicos, habilidades, características y actitudes y valores más importantes que debe tener un administrador y un contador para ser contratado.

<u>Administradores</u>		
<u>Contadores</u>		
<u>Áreas de conocimiento específico</u>		
Contabilidad financiera	2.38	3.08
Fiscal	2.15	3.04
Costos	2.25	2.79
Finanzas	2.34	2.73
Auditoría	2.18	2.68
Procesos administrativos	3.10	2.98
Administración de personal	3.13	2.83
Mercadotecnia	2.60	2.34
Estadística	2.18	2.22
<u>Habilidades específicas</u>		
Manejo de paquetería de cómputo	3.05	3.38
Tomar decisiones	3.38	3.29
Encontrar soluciones	3.15	3.26
Realizar trabajo en equipo	3.02	3.17
Administrar recursos humanos, financieros y materiales	3.10	3.13
Disposición para aprender	3.64	3.13
Relacionarse con otras personas	2.91	2.98
Identificarse con la empresa	2.77	3.02
<u>Otras características</u>		
Imagen personal	2.88	3.19
Referencias	2.44	2.72
Edad	2.10	2.31
Sexo	1.61	2.11
Estado civil	1.57	2.06
<u>Actitudes y valores</u>		
Persistente	2.60	2.69
Emprendedor	3.25	3.05
Disposición de aprender	2.19	2.36

Fuente: Román et al., (2014)

Aprecio por la educación profesional:

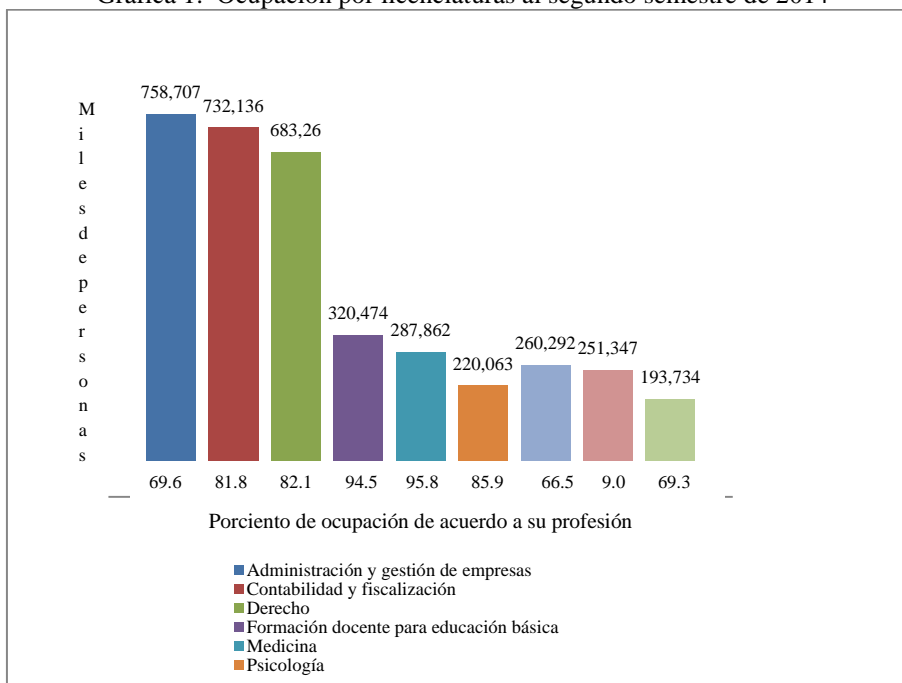
Con la finalidad de la contextualización es necesario el significado de apreciar, aprecio y percepción para mayor entendimiento. De acuerdo al Diccionario de la lengua española, el apreciar es reconocer y estimar el mérito de alguien o de algo; el aprecio es acción y efecto de apreciar (reconocer, estimar), mientras que la percepción es el conocimiento, la idea.

Se aprecia que la educación en el programa de administración ha tenido una gran demanda, por representar la segunda carrera más poblada después de derecho y seguida por contabilidad (Montaño, 2001). Por tanto existiendo un desequilibrio entre oferta y demanda aún en la actualidad y de acuerdo a la dinámica demográfica del país se podría apreciar un dinamismo de la población económicamente activa, pero también una reducción a la calidad de los empleos que no corresponde a su formación profesional.

Según los datos de ANUIES (2005), las carreras más pobladas eran: Derecho (10.9% de la matrícula nacional) Administración (10.9%) Contador Público (7.5%) Ingeniería Industrial (5.2%) y Medicina (4.1%) y a lo largo de una década, la distribución por áreas de conocimiento demuestra variaciones mínimas (Vries, Cabrera, Vázquez, & Queen, 2008). Además se percibe una tendencia de los jóvenes por programas educativos como la administración, tal es el caso que los programas siguen vigentes y con una gran demanda. Bajo esta lógica, se puede considerar que Administración Turística, Comercio o Relaciones Internacionales constituyen variantes especializadas de Administración de Empresas, Contaduría o Derecho, con la desventaja que los egresados de las primeras carreras deben competir en el mercado con los graduados de las últimas (Vries et al., 2008).

En una investigación realizada sobre el análisis de mercado laboral para los egresados de las carreras de contabilidad y administración a nivel nacional (Avila, Galeana, & Aguilasocho, 2015), se muestra una clasificación de las nueve carreras con mejores ingresos, en donde las carreras de administración y contaduría no aparecen como tales en dicho listado en comparación con otras profesiones (Gráfica 1). Por lo que no es de dudarse que profesionistas puedan emplearse en algunos otros rubros. En otro estudio realizado por Rivera (2014), sobre el impacto de los egresados de la Licenciatura en Administración Pública y Ciencias políticas en la Universidad Autónoma de Puebla, específicamente se analiza la generación 2003-2008, indica que el 95% de los egresados tiene relación laboral y solo el 5% no lo hace, pero de ese 95% con relación laboral, solo el 46% realiza funciones acordes a su carrera y el 54% mencionó no hacerlo y las principales causas que refieren es por falta de empleo, por falta de experiencia o por los bajos salarios ofrecidos, lo que coincide en gran medida con otros autores (Avila et al., 2015; Rivera, 2014; Román et al., 2014).

Gráfica 1. Ocupación por licenciaturas al segundo semestre de 2014



Fuente: Elaboración propia con base en Ávila et al., (2015)

Entre otros factores a considerar y apreciar la educación a nivel global, en México la diferencia entre la educación pública y privada, se hace notar, en lo que respecta a la educación pública a nivel superior sigue siendo la de mayor aceptación por diversos factores por sus bajos costos y programas reconocidos con calidad, becas y diversidad de carreras o programas académicos. Mientras la educación privada, los factores determinantes para una menor aceptación, es que aunque tiene mayor calidad, acreditaciones o renombre a nivel internacional el costo es elevado; y existen otras instituciones también privadas a nivel superior que son de bajo costo pero de baja calidad, bajo reconocimiento regional y no tienen las acreditaciones necesarias requeridas a nivel nacional para ser tomadas en cuenta.

En un estudio realizado en México por Parametría, denominado Parámetro Estatal 32/2013, para evaluar la percepción acerca de la educación pública y privada, refiere que poco más de la mitad de la población prefiere educar a sus hijos en escuelas públicas. Fue en 2010, cuando se indagó por primera vez en el tema se arrojaron los siguientes resultados: un 58% dijo que prefería un centro escolar público para que sus hijos estudiaran, sólo 29% elegía uno privado. En otro estudio de una muestra nacional de 12,800 encuestas realizadas pero en 2013 se agregó en la encuesta el que tuvieran la posibilidad económica para pagar una escuela privada, aun con ello, 52% prefirió los centros educativos públicos sobre los centros privados, sin

embargo, creció a 44% aquellos que sí eligieron una institución privada. Sobre los aspectos positivos de la educación pública, un 55 % mencionó la gratuidad de la misma, convirtiéndola en la característica positiva más mencionada, otro atributo mencionado aunque en menor medida (32%) fue el que estuviera abierta para todos, tres de cada diez mencionaron las becas o útiles escolares, es interesante observar que las virtudes que los mexicanos destacan la educación pública tiene que ver más con el acceso al servicio y no con la calidad del mismo, sólo 15% mencionó como un atributo positivo la calidad de la educación pública y la preparación de los maestros.

Otra percepción que se tiene de la educación, es la educación a distancia que debe ser considerada, debido al notable incremento en la oferta de programas de formación a distancia a todos los niveles educativos, produciendo un incremento en el número de egresados con título profesional o de postgrado que se integran al mercado laboral.

En un estudio realizado por Erosa & Arroyo (s/n) a cien empresarios mexicanos inmersos en la práctica de los negocios electrónicos, en relación a sus percepciones sobre la calidad de la formación profesional que tienen los egresados de programas de licenciatura y maestría en programas de dos tipos, a distancia y presencial, los resultados de las encuestas realizadas muestran que los futuros empleadores perciben como inferior el nivel de conocimientos de los egresados de programas a distancia, además de que consideran que es menos probable que tengan buenas habilidades de trabajo en equipo, comunicación oral y de relaciones interpersonales.

Las empresas grandes del sector académico y manufactura perciben también al egresado de programas a distancia como menos honesto, pero con mayor habilidad para adoptar nuevas tecnologías. Los empresarios consideran menos probable su contratación, proponen asignarle puestos de menor jerarquía y están indecisos en si podrán ofrecerle el mismo salario que al egresado del programa presencial. En la (Tabla 1) se reportan los porcentajes de los puestos que los empresarios consideraron apropiado asignar al solicitante recién egresado, mostrándose una diferencia en ellos. En los puestos de supervisión y administrativo los egresados de los programas a distancia tuvieron un mayor porcentaje con 18% y 39% respectivamente, sobre los egresados del programa presencial con un 7% y 21% en los mismos puestos. Román et al., (2014) coinciden en parte en este aspecto, al decir que los puestos ocupados normalmente son auxiliares, analistas o jefes de oficina y se muestran en mediana o total coincidencia con la carrera y cuando concluyen los estudios alrededor del 90% consigue empleo en menos de un año y en el 70% de los casos los salarios percibidos al egresar, no superan los cinco salarios mínimos. Sin embargo en los puestos considerados claves se indica un 38% para mandos medios y un 4.55% para directivos de los egresados en programas a distancia donde son

sobrepasados con un 40% para mandos medios y 31% en directivos por los egresados del programa presencial.

Tabla 1. Puestos que se asignarían a los solicitantes de ambos tipos de programa escolar.

Puesto	Solicitante egresado de programa a distancia	Solicitante egresado de programa presencial
Operativo	0.0	0.0
Supervisión	18.18	7.14
Administrativo	38.64	21.43
Mandos medios	38.64	40.48
Directivo	4.55	30.95

Fuente: Elaboración propia con base en Erosa y Arrollo (s/n).

Educación e importancia en el desarrollo laboral

Las IES se han aproximado a una educación basada en competencias o en estándares de competencia porque le permitirá al trabajador un desarrollo laboral. Los estándares de competencia se refieren a los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas, para que una persona realice cualquier actividad productiva, social o de gobierno, con un nivel de alto desempeño. Estos estándares son establecidos por los propios sectores industriales, específicamente del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Las competencias, en su condición de normas o estándares, constituyen referentes explícitos del desempeño de un individuo, con respecto a una serie de requisitos preestablecidos por los sectores educativo y/o laboral.

Por su parte, Rodríguez (2007) señala que el criterio de formación por competencias genera múltiples ventajas tanto a nivel organizacional, laboral e institucional. A nivel organizacional, permite formular políticas de gestión encaminadas a mejorar la productividad y competitividad organizacional. Por tal motivo, los administradores deberán poseer las competencias necesarias para planear, organizar, dirigir y controlar el rumbo de la organización a través de la toma de decisiones en el lugar y en el momento preciso, lo cual coadyuvará en el establecimiento de estrategias tendientes a lograr los objetivos organizacionales y mantenerse en un nivel competitivo (Chiavenato, 2007). A nivel laboral, permite a los trabajadores aumentar las posibilidades de acceder a un empleo y conservarlo e incrementar la movilidad y reconocimiento social y a nivel institución de formación, permite crear vínculos entre el sistema productivo y la sociedad, estableciendo modelos y estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Cuando se establece esta vinculación entre el sector académico y el productivo, se genera un nuevo aprendizaje institucional mediante la opinión personal de los egresados como fuente válida de información, que permite conocer las principales características de ubicación y situación laboral para

identificar las condiciones de inserción dentro del futuro lugar de trabajo (Rivera, 2014). Esta cooperación mutua de acuerdos e intercambios coadyuva en el logro de objetivos comunes; que permitan el crecimiento y desarrollo de los individuos, instituciones y sociedad en general y favorecen la confianza, el respeto mutuo, y sobre todo el prestigio y reputación entre las partes involucradas. (Escamilla & Gómez, 2012).

Por otro lado el desarrollo del conocimiento favorece la creación de diferentes formas de enseñanza-aprendizaje que exigen una visión moderna del desempeño basado en las competencias laborales, enmarcados en la llamada sociedad del conocimiento, enfocada en la individualización y responsabilidad que atribuye al individuo como el único responsable de administrar su propia profesión (Enríquez & Rentería, 2006) .

La educación de nivel superior juega un papel muy importante como productora y difusora de conocimiento esencial ya que, por un lado contribuye al desarrollo nacional y por el otro, en el ámbito administrativo provee a las organizaciones el recurso humano necesario para alcanzar sus objetivos, por lo que existen propósitos comunes que las obliga a mantenerse en constante permanencia (Escamilla & Gómez, 2012).

Conclusión:

La educación profesional en México está inmersa en varios factores entre los que se encuentran los sistemas de calidad que son importantes para el mejoramiento de los procesos y procedimientos de planeación, organización, ejecución y control en las IES. Son una prioridad para lograr la certificación que realmente sea el reflejo de la calidad en cada una de las funciones que desarrollan, involucrando a todos los afectados, interesados y participantes en los procesos de toma de decisiones y el diseño de las iniciativas. Solo con el compromiso y participación activa de estos actores, los resultados serán efectivos y eficientes.

Por otro lado los planes y programas en ciencias administrativas además de actualizarse a los perfiles internacionales, han considerado la cultura de los estudiantes, además del contexto de tal manera que se procure formación profesional integral, con ética y valores, habilidades, competencias y una comprensión holística de su mundo.

La calidad educativa tiene su origen en las ideas y actitudes de los estudiantes, profesores, autoridades y directivos, así como de las comunidades donde están ubicadas las IES. Los diferentes factores, de cualquier tipo que inciden en ella solo responderán a las intenciones y deseos del capital humano que interactúa en el sistema. Es decir: Para favorecer a alta competitividad se requiere el comportamiento grupal, que redunde en el trabajo en equipo, necesario en la consecución de metas (Chacón, Contreras-Cuevas, & Bribiscas-Silva, 2010).

Liderazgo con visión, fuerte y comprometido con los valores de calidad y bienestar social son necesarios para motivar y guiar de manera congruente a todos los actores del sistema de educación superior en el país.

Entre otros factores está la apreciación de la educación profesional pública contra la privada, donde a pesar de las carencias de la educación pública sigue siendo de mayor aceptación debido a sus bajos costos y la oportunidad de becas por parte del gobierno. La educación ha variado al introducirse programas a distancia con el uso de tecnología informática, que si bien pareciera no estamos preparados, ha ido en aumento por su demanda, y tal vez, por las necesidades de los estudiantes en tiempo, costo y distancia en las diferentes regiones de México, y en los que empleadores o los que demandan los servicios de los profesionales, aún no son preferidos sobre los profesionales con educación presencial de las instituciones de educación superior.

La educación superior y el entorno laboral, en México parecen estar separados; ya que los empleadores requieren más de la educación en cuanto a competencias, conocimientos, habilidades y actitudes por parte del egresado y se presentan resistencias al percibir desventajas para la contratación de profesionistas egresados de los sistemas a distancia comparados con los de carreras presenciales, por otro lado el estudiante al momento de egresar no visualiza sus expectativas de empleo en cuanto al buen nivel jerárquico y de salario dentro de la organización y sobre todo no tiene experiencia laboral para competir.

En cuanto a las competencias adquiridas en el aula, al llevarlas acabo en el ámbito administrativo, no siempre se desarrollan adecuadamente, ya que dependerá de las estrategias de enseñanza-aprendizaje establecidas por las instituciones educativas tanto públicas como privadas para formar al alumno; así como la vinculación que exista entre las instituciones académicas y el sector productivo para darle al alumno la confianza de integrarse al campo laboral y desempeñarse profesionalmente. Aunque es un gran esfuerzo el que se realiza día a día por las autoridades académicas, aun no ha sido suficiente por lo que todavía queda mucho por hacer.

Referencias:

- Argudín, Y. (2001). Educación basada en competencias. *Revista de educación, Nueva Epoca* (16).
- Avila, F., Galeana, E., & Aguilasocho, D. (2015). Análisis del mercado laboral para los egresados de las carreras de contabilidad y administración en México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 10 (1), 1109-1113.

- Bracho, T., & Padua, J. (1995). Características y valor económico de la educación y la formación especializada en el empleo en México. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), 25(1), 9-42.
- Chacón, O., Contreras-Cuevas, T., & Bribiscas-Silva, F. (2010). Gestión de procesos de comunicación como estrategia de competitividad-calidad en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Teoría y Praxis* (8), 77-93.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.): Mc Graw Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Climent, J. (2010). Reflexiones sobre la educación basada en competencias. *Revista Complutense de Educación*, 21(1), 91-106.
- Enríquez, A., & Rentería, E. (2006). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6(1), 89-103.
- Escamilla, C., & Gómez, M. (2012). Modelo de vinculación entre las instituciones de educación superior y las empresas: gestión del conocimiento. *Acta Universitaria*, 22(2), 32-40.
- Ginés, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para las sociedades del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*(35), 13-37.
- González, J., & Santamaría, R. (2013). Calidad y acreditación en la educación superior: integración e internacionalización de América Latina y el Caribe. *Educación*, 22 (43), 131-147.
- González, S., & Ortiz, M. (2011). Las competencias profesionales en la educación superior. *Educación Médica Superior*. 25(3), 334-343.
- López, R. (2006). Hacia un sistema virtual para la educación en México. *Nueva Epoca* (3).
- Moctezuma, P., Ocegueda, M., Mungaray, A., Ocegueda, J., & Estrella, G. (2013). Cobertura con calidad a través de la reorganización insitucional en la educación superior de Baja California. *Frontera Norte*, 25(49), 87-108.
- Montaño, L. (2001). Dilemas y desafíos de la investigación en administración en México. *Revista de Contaduría y Administración*(202), 21-28.
- Paredes, B., & Márquez, G. (2010). Educación superior basada en competencias. Memorias del VI foro de estudios en lenguas internacionales (FEL2010). Universidad de Quintana Roo, México.
- Rivera, R. A. (2014). Licenciados en Administración Pública y Ciencias políticas: Un estudio de egresados. *Revista de Evaluación Educativa*, 3(2), 1-15.
- Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista de Ciencias Económicas*, 145-165.

- Rodríguez, M., Domínguez, C., & Guillén, M. (2013). Las instituciones de educación superior y su evaluación. *European Scientific Journal*, 9 (25), 147-159.
- Román, J. C., Franco, R. T., & Gordillo, A. E. (2014). Mercado laboral para administradores y contadores: retos y oportunidades desde la visión empresarial. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 7(5), 91-100.
- Vargas, J. (2008). La educación del futuro, el futuro de la educación en México. *Actualidades Investigativas en Educación*, 8(1), 1-33.
- Vries, W., Cabrera, A., Vázquez, J., & Queen, J. (2008). Conclusiones a contrapelo. La aportación de distintas carreras universitarias a la satisfacción en el empleo. *Revista de la educación superior*, 37(146), 67-84.
- CONOCER (2014) *¿Qué son los estándares de competencia?* Recuperado el 10, Marzo, 2015. Consejo Nacional de Normalización y certificación de Competencias Laborales. <http://www.conocer.gob.mx/>.
- Erosa, V., & Arroyo, P. (s.n.). *El impacto de los egresados de los programas de educación a distancia en el sector empresarial*. Recuperado el 10, Marzo, 2015. AMECE – Dirección de Investigación y Desarrollo. http://repositorial.cuaed.unam.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/2694/1/08_10.pdf.
- Parametría (2013). *Investigación estratégica análisis de opinión y mercado*. Recuperado el 10, Marzo, 2015 www.parametria.com.mx/carta_parametrica.php?cp=4573.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (22^a ed.). Recuperado de <http://www.rae.es/rae.html>.