

"Horizontes y fronteras de la formación profesional universitaria.

Un acercamiento al ámbito de los administradores”

Concepción Barrón¹

En este trabajo se analizará la formación profesional de las licenciaturas en el campo de la Administración a partir de los siguientes indicadores:

a) El incremento de la matrícula de la licenciatura en Administración en las últimas décadas (369%) en México, b) Las tendencias de reorganización del sistema productivo, c) los resultados de la investigación de trayectorias laborales de los egresados de Administración de tres cohortes generacionales, 1970, 1980, 1990 y del análisis de los casos exitosos y, d) los criterios de acreditación del Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL).

A) Comportamiento de la matrícula en el área económica administrativa

El sistema de educación superior mexicano se mantiene todavía hasta nuestros días con una estructura tradicional en su oferta académica: en el año 2004 la población total matriculada en México en licenciaturas de universidades e institutos tecnológicos fue de 1. 940. 208 estudiantes. Dentro de las 17 carreras más pobladas¹ en México en 2004, prevalecieron las profesiones tradicionales, aunque es de destacar la presencia cada vez más importante de las profesiones relacionadas con la informática y la computación (ANUIES, 2004).

Para el mismo año de referencia, 67% de la matrícula total de la población inscrita en el nivel licenciatura se concentró en esas 17 carreras. (ANUIES, 2004). La estructura de la oferta académica del sistema educativo mexicano ha estado dominada durante décadas por la concentración de la matrícula en cuatro licenciaturas tradicionales, a saber: Administración, Derecho, Contaduría Pública y Medicina.

¹ Investigadora del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE/UNAM). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I.

Es notorio el cambio de posición de estas licenciaturas en poco más de 25 años; mientras que en 1977 Medicina ocupaba el lugar de privilegio por sus montos de matrícula, con 15.7% del total de la población escolar de licenciatura para ese año, para el 2004 cayó al sexto lugar, con 4.1% de participación. Por lo que se refiere a Administración, ésta ha mantenido sin grandes variaciones su participación en las dos últimas décadas (ANUIES, 1998, 2001, 2004).

La carrera de Derecho para el año 2000 tuvo los montos de matrícula más altos de la totalidad de la oferta del sistema de enseñanza superior mexicano, con 11.9%. Sin embargo, sobresale el incremento espectacular que ha tenido la matrícula de la licenciatura en Administración en los últimos 20 años, con 369%. Las dos carreras del área administrativa, Contaduría y Administración, han elevado de modo paulatino su participación, hasta llegar, en el año 2004 a tener, 18 % de la matrícula nacional total (ANUIES, 2004).

El sistema de educación superior mexicano permanece todavía con poca diferenciación institucional y con una diversificación de la oferta académica que se concentra

Para el 2004 se contaba en México con un total de 912 Instituciones de Educación Superior (IES), para atender un total de 1.940.202. estudiantes, y se ofrecían 7.565 opciones educativas. No obstante, es de destacar que uno de los rasgos de la educación superior mexicana es la concentración de la población en relativamente pocas instituciones: el 67.3% de la población escolar de nivel licenciatura se centró, también para 2004, en las 280 IES públicas, mientras que el 32.7 % restante se ubicó en las 632 IES privadas (ANUIES, 2004).

Cabe señalar que las instituciones privadas atendían para el año 2000 el 65.2% de la matrícula total en el área de ciencias sociales y administrativas, frente al 43.4% que las IES públicas matriculaban en esa área.

B) Las tendencias de reorganización del sistema productivo. Demandas de formación profesional

Existe una tendencia de sustentar las demandas de formación profesional en la época actual bajo la lógica de la denominada producción flexible. No obstante, el enfoque de la especialización flexible también discute la posibilidad de un macro diseño (vía la persecución o seguimiento de un Keynesianismo internacional basado en las relaciones de la demanda) es mejor conocido por su teorización del cambio pragmático en la naturaleza del trabajo y en la organización industrial. Presentando una rígida elección entre producción en masa y especialización flexible. Piore y Sabel señalan que las cosas pueden ir por cualquier camino dependiendo de las decisiones estratégicas tomadas por los políticos e instituciones, sus análisis sobre los desarrollos de las tecnologías y mercados contemporáneos tienden a apuntar un futuro en la dirección de la especialización flexible. Hay indicios de que la disponibilidad de maquinaria flexible y numéricamente controlada y de otras tecnologías conjuntamente con el crecimiento de una mejor calidad en los mercados, de productos no-estandarizados, inclinará la balanza en favor de la especialización flexible como el principal paradigma industrial (Valle y Barrón, 2004).

La especialización flexible es propuesta como el modelo industrial mejor capacitado para producir mercancías de calidad para mercados especializados y volátiles, con un mínimo de esfuerzo, tiempo y costo. El principio que sostiene el modelo es la confianza en las habilidades y destrezas, la flexibilidad y las redes de trabajo entre las unidades especializadas de tareas para producir cambios en los volúmenes y combinaciones de mercancías sin incurrir en pérdidas de productividad (resultantes de secciones no utilizadas

de fuerza de trabajo o de aparatos productivos en un momento dado) (Amin, 1996:20-21), (Valle y Barrón,2004).

El tipo ideal consiste en un juego o conjunto de arreglos organizacionales que pueden sostener este principio. Se identifican al menos seis de estos:

- a) Uno es la división de tareas dentro del ciclo de producción entre especialistas, unidades que corren de manera autónoma o de firmas independientes, de tal forma que cada unidad o firma pueda maximizar las economías de escala y la experiencia ganada de la especialización en un campo, pero al mismo tiempo permitiendo que el producto final sea variado en volumen y forma sin pérdidas en la eficiencia total o completa.
- b) Otro aspecto es la reintegración de la investigación y el diseño, la administración, el trabajo administrativo y profesional (white-collar) y obrero, con la finalidad de maximizar la inventiva y velocidad de reacción a las cambiantes señales del mercado.
- c) Otro aspecto es la inversión o reversión de la tendencia Fordista y Taylorista hacia la descalificación y aislamiento del trabajador a través de una mayor confianza y seguridad en las destrezas, la polivalencia y participación del trabajador y la colaboración en la búsqueda de productos de calidad y el flujo de ideas, know-how y trabajadores entre tareas y áreas de producción.
- d) Un cuarto aspecto es la descentralización de la autoridad de toma de decisiones, no sólo para reducir la alienación del trabajador sino para elevar la responsabilidad y la sensibilidad y correspondencia en todas las áreas de trabajo.
- e) Un quinto aspecto es el despliegue de tecnologías multi-propósito (más que para tareas específicas) que puedan usarse de manera flexible a través de tareas y volúmenes comprometidos. Relacionado a esto está un amplio cambio en la filosofía concerniente a interfase gente-máquina, lejana de la sustitución de las habilidades y del esclavizamiento

humano por la tecnología, hacia la idea artesanal de máquinas como herramientas de trabajo.

- f) Un último aspecto es la sedimentación de la cultura de la cooperación, la responsabilidad y la negociación entre firmas que comercian entre ellas, así como al interior de las firmas, como una condición clave que asegura la interdependencia y la flexibilidad demandada por su modelo de organización industrial (Amin, 1996:21).

La especialización flexible promete restaurar la dignidad y las habilidades y destrezas en el lugar de trabajo, así como el establecimiento de nuevas relaciones industriales democráticas basadas en la cooperación, el respeto mutuo, el diálogo y una “confianza premeditada o estudiada” entre empleados y empleadores (Piore, 1990; Sabel 1992). Por lo tanto, esto podría prefigurar una menos contenciosa “democracia artesanal” (yeoman –artisan--democracy) que reemplace el modelo Fordista de democracia que estaba basado en la representación de las masas (por ejemplo, negociación corporativa entre sindicatos, federaciones de empleadores o patrones y el Estado) como un estándar general para la interacción social y el comportamiento político (Amin, 1996:21)

El primer asunto que emerge de esta interpretación del futuro tiene que ver con su probabilidad y con si es representativa de las representaciones mas poderosas en la organización del trabajo de hoy. Para Sabel (1996) y sus colegas la respuesta parece ser positiva basados en la observación de que los nuevos patrones industriales pueden ser observados en un número significativo de industrias líderes. El ejemplo casi familiar son los técnpolos en las industrias de alta tecnología como Silicon Valley; distritos industriales de base artesanal como aquellas de la “Tercera Italia” (Third Italy) que han revitalizado muchas industrias del consumidor tradicional; nichos de especialidades al interior de industrias saturadas y masivas que van desde al acero y los químicos a la

publicidad y el cine (Storper, 1996; Amín, 1996); y las escasas grandes compañías de alto desempeño en Alemania, Italia y Escandinava que ocasionan de manera extensiva la innovación, productos y habilidades de alta calidad con el objeto de dominar los mercados. Se dice que lo común a estos ejemplos es una estructura organizacional que provoca una administración descentralizada, participación de los trabajadores, polivalencia, destrezas y una activa cooperación de la administración laboral (Amin, 1996, p.22).

Por otra parte, los críticos argumentan que de la misma forma o aún soluciones más durables se pueden observar en otros contextos industriales que tienen poco que ver con la “democracia artesanal” (yeoman democracy) y con un regreso a los principios artesanales.

Leborgne y Lipietz (1988) identifican tres posibilidades:

- A) Una solución neo-Taylorista en contextos de representación laboral débil, que involucra control jerárquico del trabajo, una rígida división de tareas y ningún involucramiento de los trabajadores;
- B) Una solución “Californiana” que hace eco del modelo de Silicon Valley de no sindicatos, salarios flexibles e identificación de los trabajadores con la cultura corporativa; y
- C) El modelo “Kalmarian” que toma el ejemplo de la experiencia Sueca de combinar el involucramiento negociado, el acuerdo negociado, salarios rígidos y flexibilidad laboral*.

El punto de estos y otros autores es que especialmente en la arena de la organización del trabajo y las relaciones industriales, las negociaciones son producto de tradiciones

* Leborgne, D., and Lipietz, A., (1988), “New technologies, new models of regulation: some spatial implications” Environment and planning, Society and Space, 6, 263-80, citado por Amin (1996) op. cit.

socio-culturales dadas y de balances de poder, por lo que es de esperar diferentes soluciones locales y nacionales.. Concediendo, sin embargo, que los tiempos post-Fordistas presuponen un grado de flexibilidad organizacional, Leborgne y Lipietz (1992) argumentan que una “ofensiva” estrategia de flexibilidad (basada en fuertes derechos del trabajo e involucramiento local de los trabajadores) no descarta una estrategia capitalista “defensiva” (basada en salarios bajos y flexibles y derechos laborales individualizados o reducidos). (Valle y Barrón, 2004).

Otros críticos arguyen que no discutir las soluciones post-Fordistas es legítimo sin referencia a las altamente exitosas combinaciones de flexibilidad y rigidez así como de calidad y competitividad en precio al interior de la producción en masa perfeccionado por los Japoneses.

El argumento aquí es que Japón ofrece un paradigma industrial único que jala conjuntamente las economías de escala y las ventajas institucionales de la producción en masa y la regulación corporatista (por ejemplo, vínculos industria-gobierno, lazos intersectoriales e inter-firma), y la flexibilidad de visión y de escala garantizada a través de la subcontratación, una holgada interdependencia dentro de las organizaciones, flexibilidad laboral, trabajo en equipo, culturas del consenso y la cooperación, etc. Este es un modelo que desafía el enfoque de la especialización flexible que fuerza una distinción artificial entre un pasado rígido y confrontacional y un futuro flexible y negociado (Amin, 1996, : 22-23).

Los observadores de los actuales patrones de la reestructuración del lugar del trabajo también argumentan que los experimentos con confianza simultánea en trabajadores privilegiados y marginalizados, separados por destrezas, género, edad y experiencia, es también característico de Occidente. Las siguientes son ciertas prácticas de firmas

conducidas por la flexibilidad y la eficiencia basada en una aguda fragmentación del mercado laboral: reubicación de la producción en mercados laborales de países en desarrollo y regiones menos favorecidas, acuerdos con sindicatos únicos o sin sindicatos, individualización de salarios, flexibilidad de tareas y otras erosiones de la solidaridad del trabajador se proclama que son simbólicos de una nueva y, quizá permanente aguda fragmentación del mercado de trabajo, conducida por y en la que se basa la flexibilidad y la eficacia (Amin, 1996:.23).

C) Trayectorias laborales de los administradores

A continuación se presentarán los resultados de la investigación denominada “Trayectorias laborales de los egresados de Administración y Física de la UNAM, cohortes 1970, 1980 y 1990”. (Valle y Barrón, 2004).

Para fines de este trabajo sólo me centraré en los administradores. Se aplicó una encuesta a un total de 71 administradores el diseño de los cuestionarios A y B fueron pensados para ser aplicados a poblaciones diferentes de egresados, la mayor parte de los administradores del estudio respondió ambos cuestionarios, lo que no excluye el caso, aunque en forma minoritaria, de egresados que sólo accedieron a responder uno de los dos cuestionarios. Del total de 71 administradores que respondieron el cuestionario B 59 también respondieron el A.

El 83.8 % de la población estudiada cursa o cursó estudios después del egreso de la licenciatura. De los que estudian, lo hacen principalmente en diplomados, seminarios, cursos diversos (64.1%), muy por debajo de los que estudian maestrías (30.8%) y, sobre todo, doctorados (5.1%), predominando la UNAM como institución sede de estos estudios. La gran mayoría de los que no estudiaba al momento de aplicación de la encuesta proyecta

estudiar en el futuro (65.2%), principalmente una maestría (81.8%) y en mucho menor proporción un doctorado u otro tipo de cursos (9.1% respectivamente).

Se aduce como principal razón el que dispone de tiempo, tiene los medios y quiere superarse (81.8%) muy por encima de consideraciones más prácticas asociadas a requerimientos laborales como pudiera ser la necesidad de acumular diplomas para conseguir mejores empleos (9.1%) o por considerarlo una exigencia de promoción laboral (9.1%).

La elección de la carrera y la UNAM

Casi todos los egresados encuestados (95.5%) manifestaron haber elegido a la UNAM como primera opción institucional. El restante 4.5% de los encuestados para los que la UNAM no fue su primera opción, ésta había sido principalmente el IPN (75%) y en menor proporción la UAM (25%).

Para los que la administración si fue su primera opción en la elección de carrera, una de las principales razones que aduce el 43.9% fue su reconocimiento social y el que de ella egresan los mejores profesionistas del país, seguida de los que consideran que cuenta con la mejor infraestructura física, de maestros y de planes de estudio de la carrera cursada (22.7%). Esto seguramente tiene que ver con el hecho de que el 82% de los encuestados ingresó a la UNAM por pase reglamentado, es decir, eran estudiantes del bachillerato o del sistema CCH de la UNAM frente a un 17.9% que ingresó por concurso de selección.

Para casi la totalidad de egresados del estudio (95.6%) la carrera de administración fue su primera opción. El restante 4.4% de quienes la administración no fue su primera elección, ésta había sido la carrera de contaduría (50%) y las de administración pública y medicina (25% cada una). Estos egresados finalmente cursaron la carrera de administración habiendo

aducido como razones principalmente (66.6%) el que posteriormente le gustó la carrera o las materias, seguida (33.3%) de la imposibilidad de pagar otra universidad.

Para los que si eligieron la carrera de administración como primera opción (95.6%) la principal razón de su elección fue que la carrera le gustaba o le interesaba el tipo de trabajo que se realiza al egreso (44.6%), o bien porque le interesaban o le gustaban las materias de la carrera (33.8%). Por otra parte, casi la totalidad de los encuestados (92.9%) no reconoce influencias en la elección de la carrera al aducir que fue una decisión propia.

Expectativas en cuanto al mercado de trabajo

Respecto a la visión que se tenía del mercado de trabajo al momento de la elección de la carrera, una gran proporción (44.1%) reconocía amplias oportunidades de trabajo, seguidos de aquellos que lo consideraban un campo competido pero en desarrollo (30.9%), y en menor proporción por los que aducen no haber tenido ninguna información del mercado laboral del administrador en ese momento (19.1%).

Al momento de elegir la carrera, la imagen del profesionista de su especialidad para una amplia proporción (34.8%) era la de alguien que sabe mucho y realiza cosas muy importantes para el país y el conocimiento, o la de que es alguien honorable y respetable y con prestigio (31.8%), seguidos de aquellos mas pragmáticos que lo perciben como gente de dinero, que sabe mucho y gana bien (15.2%), seguidos de aquellos que reconocen que no tenían ninguna información sobre estos profesionistas (13.6%).

Diversas aspiraciones

Para mas del 75% de los egresados encuestados, sus aspiraciones al momento de elegir la carrera se distribuyen entre alcanzar su realización personal (25.4%), obtener un trabajo bien remunerado (17.9%), el desempeño de una actividad de amplias responsabilidades (16.4%), y contribuir al desarrollo de instituciones y empresas (16.4%).

Del trabajo realizado por Valle (2007) en el que se analiza la trayectoria laboral exitosa de los administradores se puede señalar que:

En dicho estudio se aborda el estudio de 47 egresados universitarios de la licenciatura en administración, a partir de los criterios seguidos en los análisis sobre “calidad del empleo”: nivel de ingreso, tipo de contratación, prestaciones como seguridad social y duración de la jornada laboral, todos ellos aluden a niveles de estabilidad y formalidad laboral de la población ocupada en general

“ Los administradores exitosos son aquellos hombres y mujeres que representan a poco más del 60% de la muestra analizada que se ubica en las mejores posiciones de la jerarquía laboral que denota, sobre todo, formalidad, estabilidad y alto nivel de ingreso y que adicionalmente mantiene un alto o total relación con su formación: Por otra parte, también son aquellos que se desempeñan principalmente como empleadores, en empresas pequeñas y micro.” (Valle, 2007:168).

“La mayoría de la muestra total de administradores desempeña ocupaciones de dos niveles. La mayoría realiza ocupaciones de alta jerarquía, tales como las de funcionarios y/o gerentes: profesional técnico y personal especializado y trabajador de la educación (68.1%), seguidos de aquellos que desempeñan ocupaciones de mediana jerarquía, como jefe de departamento, coordinados, supervisor y/o trabajadores de apoyo a las actividades administrativas (31.9%)” (Valle, 2007:114).

“Poco más del 60% quedaron ubicados en los dos mejores posiciones ocupacionales : el 27.7% se ubica en estrato de alta calidad ocupacional, es decir, que reúne las cuatro variables de calidad (compuesto por 6 mujeres y 7 hombres); 34% en el estrato de buena

calidad, o sea más alto nivel de ingreso 8 más de 10 sm y de una tres variables más (6 mujeres y 7 hombres), y el restante 10.6% (2 mujeres y 3 hombres) en el estrato de más baja calidad ocupacional, o sea de 3 a menos 5 sm y de 2 a 3 variables más... si bien sólo una tercera parte logra ubicarse en la más alta posición en la estratificación de calidad de empleo (27.7%), más de la mitad de los administradores bajo estudio(61.7%) están colocados en las dos mejores posiciones ocupacionales del mercado, mientras menos de un 40% se ubica en los estratos de menor calidad ocupacional, disminuyendo su proporción a medida que baja la calidad de estrato (27.7% en la de regular calidad y 10.6% en la baja calidad).(Valle,2007:117).

Respecto a la relación entre la formación (de nivel profesional universitario y en su área de especialización disciplinaria) y el último empleo que desempeñan los administradores, señalaron una alta o total relación de su último empleo con la formación recibida (88.9%). Existe una correlación entre quienes señalaron que existe una baja relación o nula con la calidad en el empleo.

Evidentemente, existen otra serie de factores que se ponen en juego en la obtención de un empleo de calidad como el capital cultural, el sexo, las características sociodemográficas, la edad y el estado civil, aspectos que en este trabajo no se desarrollarán.

D) Examen General de Egreso de la Licenciatura en Administración. (EGEL -A).

Para la evaluación de la formación de profesionales se ha propuesto el examen general de calidad profesional, cuyos objetivos son determinar si los egresados de la educación superior poseen los conocimientos y habilidades mínimas para el adecuado ejercicio de la práctica profesional, e informar a la sociedad sobre la calidad en la formación académica de los profesionales que las IES preparan.

En la segunda sesión ordinaria de la Asamblea General del CENEVAL (3 de abril de 1996), celebrada en la Ciudad de Oaxaca, se aprobó de manera unánime la elaboración de lo que en ese tiempo se denominaba Examen General de Calidad Profesional para Administración, y que posteriormente se llamó Examen General de Egreso de la Licenciatura en Administración. A partir de esta fecha, se iniciaron los trabajos relativos a la constitución del Consejo Técnico, a fin de determinar el perfil nacional del profesional en la administración para el diseño de la prueba. En este caso, además del Consejo Técnico se conformó un segundo cuerpo colegiado, denominado Comité Académico.

Se trata con uno de los exámenes con mayor número de sustentantes, solamente superado por el EGEL correspondiente a Contaduría.

Las instituciones educativas públicas poco a poco incorporaron el EGEL como una opción de titulación y la Secretaría de Educación Pública lo reconoce para este efecto en las instituciones particulares. Las universidades autónomas de Aguascalientes, de Colima, de Ciudad Juárez y del Valle de México lo han puesto como obligatorio para todos sus egresados.

Este examen busca contribuir a mejorar la eficiencia de titulación y a que las instituciones evalúen el nivel académico de sus egresados en un contexto nacional. Además, de facilitar el proceso de actualización de la temática y bibliografía de los programas de las asignaturas que componen los planes de estudio. (CENEVAL, 2004).

Características generales del EGEL – Administración.

Elementos fundamentales del perfil de referencia:

El licenciado en administración es un profesional con capacidad para generar y aplicar recursos en beneficio de los objetivos organizacionales y de la sociedad en general. Su trabajo se basa en su formación integral como individuo, sus conocimientos y habilidades

que adquiere de las áreas propias de su profesión y de otras disciplinas relacionadas. Esta formación multidisciplinaria hace que su labor tenga un enfoque gerencial. (CENEVAL,2004).

El perfil general del licenciado en administración se sintetiza en nueve actitudes (seis personales y tres sociales), 18 habilidades (siete administrativas, cinco interpersonales y seis intelectuales) y conocimientos sólidos de su disciplina, de las disciplinas relacionadas y cultura general. El perfil específico del egresado de esta licenciatura se resume en doce habilidades (ver tablas 1 y 2). (CENEVAL; 200

El examen está integrado por 356 preguntas de opción múltiple que permiten evaluar nueve áreas del conocimiento: sistemas administrativos, administración estratégica, mercadotecnia, personal, dirección, finanzas, operaciones y métodos cuantitativos, derecho, y entorno económico y social. Se incluyen preguntas en inglés distribuidas a lo largo del examen.

ORGANIZACIÓN DEL EGEL-A

ÁREAS POR SESIÓN.	NIVEL COGNOSCITIVO*			OBSERVACIONES
	1	2	3	
PRIMERA SESIÓN				
Sistemas administrativos	70-80%	20-30%	Ninguno	
Finanzas	40-60%	20-40%	15-25%	

SEGUNDA SESIÓN			
Dirección.	70-80%	20-30%	Ninguno
Personal	65-75%	20-30%	5-10%
Derecho			5-10%
Entorno económico y social	65-75%	20-30%	Ninguno
	90-95%	5-100%	
TERCERA SESIÓN			
Administración estratégica	70-80%	20-30%	Ninguno
Mercadotecnia			5-10%
Operaciones y métodos cuantitativos	70-80%	20-30%	
	60-70%	25-40%	15-25%

Tabla de ponderación de las áreas de conocimiento del Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Administración*

AREAS DEL CONOCIMIENTO	PONDERACIÓN.
1. SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	20%
2. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	10%
3. MERCADOTECNIA.	10%
4. PERSONAL	10%
5. DIRECCIÓN	10%
6. FINANZAS	14%
7. OPERACIONES Y MÉTODOS CUANTITATIVOS.	10%
8. DERECHO.	8%
9. ENTORNO ECONÓMICO Y SOCIAL	8%
Total	100%

*Cada área incluirá conocimientos sobre desarrollo empresarial, calidad y aspectos éticos, metodológicos, internacionales y ecológicos, según corresponda.

Contenido y temas:

El contenido temático de cada área de conocimiento fue desarrollado por un comité académico específico designado y supervisado por el Consejo Técnico del examen.

Las preguntas cubren todos los contenidos temáticos, pero no en el orden en que aparecen en la guía correspondiente; 60-80% de las preguntas cubren temas esenciales y 20-49% corresponden a complementarios.

El examen contiene preguntas acerca de las normas y recomendaciones técnicas profesionales que hayan iniciado su aplicación seis meses antes del EGEL-Administración y en el caso de normas jurídicas, que hayan entrado en vigor con dos meses de antelación a la fecha de aplicación del examen.

TABLA 1

PERFIL GENERAL DEL EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN.

I. Actitudes*

Personales:

1. Seguridad en sí mismo (autoestima).
2. Superación permanente (personal y profesional).
3. Aprendizaje permanente.
4. Iniciativa y emprendedora.
5. Ética (personal y profesional).
6. Apertura crítica al campo.

Sociales:

7. Compromiso y responsabilidad en el servicio a los demás.
8. Orgullo por la profesión y la cultura nacional.
9. Fomento del bienestar social.

II. Habilidades**

Administrativas:

1. Planear su vida profesional.
2. Planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo.
3. Tomar decisiones.
4. Aplicar creativa y críticamente los conocimientos adquiridos.
5. Diseñar sistemas de información.
6. Ejercer y delegar autoridad.
7. Apoyarse en la informática para realizar sus funciones.

Interpersonales:

8. Dirigir con liderazgo.
9. Negociar.
10. Trabajar en equipo.
11. Promover y adaptarse a las nuevas tecnologías.
12. Promover el desarrollo organizacional y la calidad de vida en el trabajo. I

Intelectuales:

13. Analizar y sintetizar información.
14. Calcular e interpretar cifras.
15. Aprender a aprender.
16. Investigar y diseñar creativamente cursos de acción para solucionar problemas.
17. Comunicarse en forma oral y escrita en español.
18. Expresarse a nivel a nivel intermedio avanzado en inglés.

II. Conocimientos:***

Sistemas administrativos, administración estratégica, mercadotecnia, personal, dirección, finanzas, operaciones y métodos cuantitativos, derecho, y entorno económico social.

* Estas áreas del perfil general se enuncian como orientación a los sustentantes, las escuelas y los usuarios de los servicios profesionales, pero no son objeto de evaluación en la presente versión del EGEL-Admón.

** Estas áreas del perfil general se enuncian como orientación a los sustentantes, las escuelas y los usuarios de los servicios profesionales, pero no son objeto de evaluación en la presente versión del EGEL-Admón.

*** EL EGEL-Admón. Se refiere a esta área del perfil general.

TABLA 2

PERFIL ESPECIFICO DEL EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

1. Ejercer la profesión con responsabilidad social en un marco ético.
2. Observar un desempeño equilibrado, concertador y visionario dentro del contexto interno de las organizaciones.
3. Dirigir grupos multidisciplinarios para el logro de los objetivos organizacionales.
4. Analizar, diseñar, implantar y evaluar sistemas administrativos y de calidad, coordinando los esfuerzos del factor humano.
5. Detectar riesgos y oportunidades en el contexto nacional e internacional y diseñar estrategias creativas e innovadoras para las organizaciones los enfrenten con un buen éxito.
6. Prevenir, detectar y corregir errores y desviaciones en los procedimientos administrativos.
7. Promover e investigar las oportunidades de negocios nacionales e internacionales.
8. Participar en los procesos de la administración y organización para impulsar el desarrollo de las organizaciones mexicanas.
9. Aplicar la tecnología administrativa para desempeñar sus funciones.
10. Administrar los recursos organizacionales procurando la conservación del medio ambiente nacional e internacional.
11. Actualizar sus conocimientos para aplicarlos creativamente en el medio organizacional mexicano y orientarlos a nivel competitivo globalizador.
12. General fuentes de trabajo y promover el desarrollo de las personas mediante la creación, expansión y mantenimiento de todo tipo de organizaciones.

Comentarios generales

El proceso de transición de la educación superior al empleo se ha tornado más complejo y prolongado y se estima que existe un desequilibrio en aumento en el mundo entre ciertas esferas de estudio y la demanda de graduados con ciertos perfiles por lo que hay una tendencia a dedicar cada vez más atención a las cuestiones relativas a la pertinencia social de la educación superior, que incluye de manera especial los enlaces entre este nivel de educación y el mundo del trabajo.

Estas conexiones se encuentran entre las cuestiones clave del debate acerca de los desafíos para dicho nivel educativo y han sido tratadas a lo largo de la década de los años noventa

por organismos internacionales tales como la OCDE (1992), el Banco Mundial (1995), la OIT (1997) y la UNESCO (1995,).

A pesar de la complejidad del contexto y la diversidad creciente en las exigencias del trabajo para los graduados, parece existir acuerdo acerca de las grandes direcciones que la educación superior debe seguir para responder a los cambiantes desafíos del mundo del trabajo. Se prevé, por ejemplo, que la educación superior continúe diversificándose estructuralmente y considerando el acceso equitativo al nivel; que dedique más atención al desarrollo de las competencias genéricas, de las capacidades sociales y de la personalidad; que prepare a los estudiantes para la creciente mundialización e internacionalización económica y social y para el aprendizaje durante toda la vida, y que ofrezca una variedad creciente de medios más allá de la enseñanza y el aprendizaje en el aula, por ejemplo mediante la comunicación fuera del aula, el asesoramiento, la oferta de diversas formas de experiencia de trabajo y de vida o el apoyo en la búsqueda de empleo (UNESCO, 1998).

Con respecto al tipo de capacidades exigidas, existe una expectativa generalizada de que la educación superior fomente tanto los conocimientos generales como conocimientos especializados en nuevas esferas y conocimientos interdisciplinarios que aumenten la conciencia acerca de los problemas y las capacidades para resolverlos. Se espera de los graduados que sean flexibles, creativos, capaces de contribuir a la innovación y hacer frente a las incertidumbres, con sensibilidad social y capacidades de comunicación y de trabajo en equipo, dispuestos a asumir responsabilidades, con espíritu de empresa y polifacéticos en capacidades genéricas como las nuevas tecnologías (UNESCO,1998).

El creciente hincapié en las competencias generales, las capacidades sociales y el desarrollo de la personalidad se deben a que el conocimiento profesional especializado se torna obsoleto más rápidamente, que un número cada vez mayor de profesiones y puestos

se basan en conocimiento derivado de diferentes disciplinas y que, frente a los desajustes entre las características de los graduados y las demandas del empleo, se espera flexibilidad y capacidad de adaptación a tareas no previstas (Barrón e Ysunza,2003).

Algunos estudios con referente empírico acerca de la vinculación entre la universidad y el sector industrial sugieren la necesidad de estudios más representativos y con mayor profundidad teórico metodológica que avancen en la comprensión de este complejo fenómeno, realicen una reflexión crítica en torno a la pertinencia y las características que debe tener la articulación entre la formación universitaria y el medio laboral, y ofrezcan a los planificadores de la educación superior, elementos valiosos para fundamentar la toma de decisiones (Valle, 1996).

En la medida en que el conocimiento sea considerado -cada vez con mayor fuerza- como una fuerza productiva, más se esperará de la educación superior que contribuya visiblemente al avance de la economía y la sociedad. Esto deviene en una preocupación generalizada de que la educación superior pierda la función esencial de fomentar el pensamiento crítico, preparar para tareas profesionales no determinadas y contribuir a la innovación, por lo que es necesario hallar el difícil equilibrio entre los vínculos apropiados con el mundo del trabajo y la distancia que la educación superior debe guardar con respecto a éste. Sin embargo, parece haber coincidencia en que la educación superior debe optar por un enfoque holístico que favorezca el desarrollo de las capacidades sociales y de comunicación de los estudiantes, informe acerca del mercado de trabajo y el empleo, se ocupe de las tensiones entre los enfoques académicos y la solución de problemas y refuerce la comprensión que tienen los estudiantes acerca de las condiciones sociales del trabajo y la carrera profesional (Barrón e Ysunza, 2003)

“ El proceso innovador en el pensar y en hacer requiere un verdadero programa de investigación –acción en torno a varios ejes problemáticos de los que es necesario ocuparse en el terreno de la investigación, la pedagogía y la acción universal. El cambio entraña un nuevo sentido de la historia y la política que encuentre y respete las diversas posiciones, otro mundo es posible, menos injusto y más libre, con una democracia y un sistema político a redefinir, reconcebir y estructurar. González Casanova 2004:98

Para ello se requieren nuevas formas de acercarse a la realidad, distintas formas de pensar y de razonar, se hace necesario reconocer la unidad de las ciencias sociales y de las humanidades con las ciencias exactas y con las denominadas nuevas ciencias (híbridas, interdisciplinarias, relacionadas con el conocimiento de frontera).

Se buscaría la construcción de un actor social autónomo cuyas competencias estarían en el orden de las tácticas y estrategias, basadas en un conocimiento psicológico, sociológico, económico, técnico, científico. Cada una de ellas requiere de una serie de habilidades para obtener información, reflexionar, analizar, comunicar, anticipar, negociar, regular, decidir, etc. Las competencias se forman mediante la habilidad de movilizar tales recursos de manera adecuada y de ponerlos en práctica en el momento oportuno, en situaciones complejas.

Se requiere de reconocer que los estudiosos de las ciencias sociales no son sólo la suma de los roles que se les asigna en los distintos campos de los que forman parte, sino que se han sometido a un largo proceso de formación en diversos planos: conceptual, reflexivo y práctico de manera interdependiente e indisoluble. La práctica reflexiva constituye un medio para adquirir las competencias y lograr la autonomía como persona, para conservarlas y desarrollarlas de manera independiente. Reflexionar no supone concluir la dirección de la acción sino clarificar los dilemas, los caminos posibles, las contradicciones, no es más que un procedimiento para situarse en el mundo con mayor nivel de conciencia.

¹¹¹ Dichas carreras son Derecho, Administración, Contaduría Pública, Ingeniería Industrial, Psicología, Medicina, Informática, , , Ingeniería en Sistemas Computacionales, Arquitectura, Ingeniería Electrónica, Ciencias de la Comunicación, Mercadotecnia, Cirujano Dentista, Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica, Diseño Gráfico, Lic. En Pedagogía, , Ingeniería Química, respectivamente.

Bibliografía

Amin, Ash, Editor, (1996), **Post-Fordism. A Reader**, Blackwell, Cambridge, Massachusetts, USA.

ANUIES. **Anuarios estadísticos**. 2000, 2001, 2004. México. ANUIES.

Barrón Tirado, Concepción y José Gómez Villanueva.(2004)” Las nuevas profesiones en las instituciones de educación superior”. En: Ángeles Valle (Coordinadora) **Sobre las profesiones y algunas de sus prácticas en México**. México. CESU-UNAM . Colección Pensamiento Universitario. Tercera Época. I

Barrón, C y Marisa Ysunza (2003) “Currículo y formación profesional”.En : Díaz Barriga, Ángel, et al (2003) **La investigación curricular en México** .COMIE-CESU-UNAM. SEP.P.p. 125-164.

Becker, Gary S. (1999), “Inversión en capital humano e ingresos”, en Luis Toharia comp.),**El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones**, Alianza Editorial, Madrid.

Brennan John y Philip McGeevor (1988) **Graduate at Work, Degree Courses and the Labour Market**. Jessica Kingsley Publishers, London.

Nielsen, K, (1991), “Towards a flexible future - theories and politics”, en B. Jessop, H. kastendiek, K. Neilsen y O. Pedersen (eds), **The politics of flexibility**, Aldershot: Edward Elgar

Valle, A y Barrón,C (2004) “**Trayectorias laborales de los egresados de Administración y Física de la UNAM, cohortes 1970, 1980 y 1990**”. México. PAPIIT/UNAM..

Valle, A.(2007) **La educación universitaria y el empleo: algunos casos exitosos de administradores y físicos egresados de la UNAM**. México. Tesis de maestría en Sociología. UNAM.

Piore; M. “La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo: un punto de vista disidente”, en Luis Toharia (comp), **El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones**, Alianza Editorial, Madrid, pp 15-114.