

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISIÓN DE DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS DEL CUNOC Y SU INCIDENCIA EN EL
MERCADO LABORAL”**

TRABAJO DE GRADUACIÓN

Presentado a las autoridades de la División de Ciencias Económicas del Centro
Universitario de Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

SERGIO IVAN IXCOT BAUTISTA

Previo a Conferírsele el Título de:

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

En el Grado Académico de:

LICENCIADO

QUETZALTENANGO, FEBRERO DE 2014

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

AUTORIDADES

Rector Magnífico: Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios.
Secretario Administrativo: Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo.

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente: Msc. María del Rosario Paz Cabrera.
Secretario Administrativo: Lic. Cesar Haroldo Milian Requena.

REPRESENTANTES DE LOS CATEDRATICOS

Dr. Oscar Arango Benecke.

Ing. Edelman Monzón López

REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS

Dr. Emilio Búcaro.

REPRESENTANTES DE LOS ESTUDIANTES

Br. Luis Eduardo Rojas Menchú

Br. Víctor Lawrence Díaz Herrera

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Msc. Percy Iván Aguilar Argueta.

COORDINADOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Msc. Erwin Girón

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN DE ÁREAS PRÁCTICAS**

Lic. Miguel Ángel Ramírez
Lic. Henning Detlefsen
Lic. Carlos de León
Lic. Miguel Ángel Ramírez
Licda. Alma Díaz de Cifuentes

ASESOR DE TESIS

Lic. Nivia Ruth Gómez Urizar

REVISOR DE TESIS

Lic. Mario Raúl Molina García

PADRINOS

Ing. Marco Rolando Díaz Aragón
Lic. Sergio Nazario Pac y Pac

Nota: “únicamente el autor es responsable de las doctrinas y opiniones sustentadas por el presente trabajo de graduación.” Artículo 31 del reglamento para exámenes técnico profesionales del centro universitario de occidente, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Quetzaltenango, 24 de octubre de 2013

Lic. Erwin Alfredo Girón
Coordinador de la Carrera
Administración de empresas
Centro Universitario de Occidente

Distinguido Licenciado:

En atención al oficio C.A.E AA.EE. No. 020-2012 de fecha 04 de mayo de 2012, en el que se me nombra como asesora del trabajo de graduación, del estudiante Sergio Ivan Ixcot Bautista, con carné 200430964, titulado: "**EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL CUNOC Y SU INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL**", me permito exponer lo siguiente:

1. Que el estudiante desarrollo su trabajo atendiendo la metodología científica, y realizando toda corrección, tomando en cuenta las sugerencias.
2. Que el trabajo de graduación cumple con lo requerido, en consecuencia se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, de asesoría y continuar con la etapa en la cual emitirá juicio el revisor asignado, previo a conferírsele el título de Administrador de Empresas en el grado académico de Licenciado.

Sin otro particular, me suscribo atentamente:



Nivia Ruth Gómez Urizar
Administración de Empresas

Quetzaltenango, 04 de febrero de 2014

Licenciado
Erwin Alfredo Girón
Coordinador de la Carrera de Admón. De Empresas
Centro Universitario de Occidente
Universidad de San Carlos de Guatemala

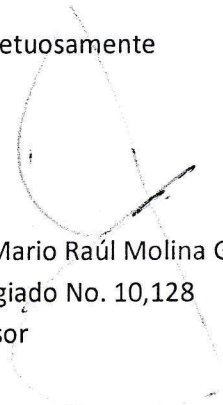
Respetable Licenciado

En atención al nombramiento según oficio CCEE. A.E. No. 105-2013 del 31/10/13; he procedido a REVISAR el trabajo de Graduación del Estudiante SERGIO IVAN IXCOT BAUTISTA, carné 200430964, Titulado: EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DEL CUNOC Y SU INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL.

Por lo antes expuesto me permito emitir **Dictamen favorable** al presente trabajo de graduación, para que pueda continuar con el trámite, previo a conferírsele el Título de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS en el grado académico de licenciado.

Sin otro particular, me suscribo de usted

Respetuosamente



Lic. Mario Raúl Molina García
Colegiado No. 10,128
Revisor



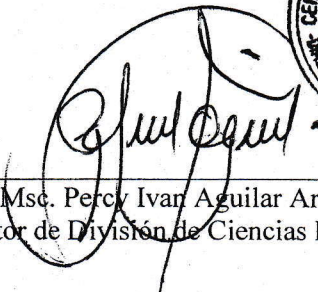
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Occidente
Ciencias Económicas

El infrascrito **DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONOMICAS** Del Centro Universitario de Occidente ha tenido a la vista la **CERTIFICACIÓN DEL ACTA DE GRADUACIÓN** No. A.E. 03.-2014 día cinco de febrero de dos mil catorce, del (la) estudiante: **Sergio Ivan Ixcot Bautista**, Con carnet No.**200430964**, emitida por el Coordinador de la Carrera de: **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** por lo que se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN titulado " EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL CUNOC Y SU INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL"**

Quetzaltenango 11 de febrero del 2014

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"




Msc. Percy Ivan Aguilar Argueta
Director de División de Ciencias Económicas

DEDICATORIAS

- A DIOS: Por darme la sabiduría, iluminar mis conocimientos fortaleza para alcanzar mis triunfos a pesar de todas las adversidades.
- A mis padres: Alfredo y Aurora
Por su paciencia, cariño y esfuerzo en todos los momentos de mi vida.
- A mis abuelos: Ricardo y Alvina (+)
Por su ejemplo de trabajo y humildad, sus enseñanzas y su amor para siempre vivirán en mi corazón.
- A Bonifacio y Bernarda (+)
Por su ejemplo de superación y anhelo por el éxito de la familia.
- A mi hermano Edwin: Por su aprecio, motivación y apoyo incondicional que siempre me ha dado.
- A mis tíos y primos: Por sus muestras de cariño
- A mis amigos: Gabriel Monroy, Diven Estacuy, Mirna Son, Pedro Tistoj, Glenda Oroxom, Joaquín Morales, Sergio Pac gracias por su amistad juntos hemos vivido grandes momentos.
- A La Hermandad Caballeros de Cristo
Gracias por su gran amistad y fe.
- A La Agrupación Alpha
Por las muestras de compañerismo.

AGRADECIMIENTO

A UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE.

A Licda. Nivia Ruth Gómez Urizar
Por su amistad, dedicación y orientación profesional.

A Lic. Mario Raúl Molina García
Por su amistad, su colaboración y sus enseñanzas.

A Lic. Carlos Alonso.
Por su amistad.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
MARCO REFERENCIAL	
1.1 Marco Histórico.....	3
1.1.1 Mercado Laboral de Quetzaltenango.....	3
1.1.2 Los deberes del administrador para practicar su profesión ante el colegio de economistas, contadores públicos y auditores y administradores de empresas de Guatemala.....	6
1.1.3 Reseña sobre el centro universitario de occidente y el pensum de estudios de la carrera de administración de empresas.....	7
1.2 Marco Contextual.....	13
1.2.1 Factores que determinan la calidad de los centros de enseñanza universitarios.....	13
1.2.2 Complicaciones y realidades negativas que incurren, en la formación académica y la vida laboral del administrador de empresas del centro universitario de occidente debido a su perfil de egreso.....	15
1.2.3 Economía De Quetzaltenango.....	18
1.2.4 Industrias En Quetzaltenango.....	19
1.3 Marco Conceptual.....	19
1.3.1 Mercado.....	19
1.3.2 Mercado laboral.....	21
1.3.3 El profesional de la licenciatura en administrador de empresas.....	25
1.3.4 Las concepciones de aprendizaje y enseñanza en docentes y alumnos.....	27

1.3.5	Empleadores.....	28
1.3.6	En qué consiste la evaluación del desempeño.....	29
1.3.7	Beneficios de la evaluación del desempeño.....	30
1.3.8	Área de administración de empresas según el Proyecto Tuning	31
CAPITULO II		
2.1	Introducción.....	36
2.2	Presentación y análisis de resultados.....	37
	CONCLUSIONES.....	57
	RECOMENDACIONES.....	59
CAPITULO III		
3.1	Propuesta: Perfil De Egreso Del Estudiante De Administración De Empresas Del Centro Universitario De Occidente.....	60
3.1.1	Justificación.....	60
3.1.2	Objetivo General.....	60
3.1.3	Objetivos Específicos.....	60
3.1.4	Perfil de Egreso del Profesional de Administración de Empresas.....	61
3.1.5	Perfil de Egreso Del Profesional de la Licenciatura de Administración de Empresas de La División de Ciencias Económicas del Centro Universitario De Occidente.....	61
	BIBLIOGRAFIA.....	64
	ANEXOS.....	66

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto profesional y laboral que rodea al egresado de la carrera administración de empresas del CUNOC se encuentran las diferentes empresas, organizaciones y entidades las cuales buscan capital humano de alto nivel el que deberá poseer las capacidades específicas claves para cumplir con la exigencia que requieran las actividades en las cuales serán necesarias la aplicación de diferentes habilidades del empleado para alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Como una respuesta para afrontar la situación actual en la que se desenvuelve el mercado laboral se encontró que el desarrollo de las habilidades y capacidades en el nuevo profesional de administración de empresas beneficiara la actual problemática.

De esta cuenta se presenta el trabajo de investigación denominado “Perfil de Egreso de los Estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas del CUNOC y su Incidencia en el Mercado Laboral” la cual fue realizada en distintas empresas, organizaciones y asociaciones de desarrollo, de naturaleza pública y privada del municipio de Quetzaltenango.

Se ha estructurado el contenido de este trabajo en función de un orden lógico fundándose en tres capítulos.

En el capítulo inicial de este trabajo se presenta el marco de referencia el cual se divide en el marco histórico en el que se hace mención de los antecedentes pasados del problema, continuando con el marco contextual en donde se presentan los aspectos generales en los cuales se desenvuelve en la actualidad el egresado de administración de empresas en el campo académico y el ámbito laboral, y por último se encuentra el marco conceptual en donde aparecen los

conceptos y definiciones necesarios para el dominio de la problemática de investigación.

En el segundo capítulo se presenta el análisis é interpretación de resultados de la investigación, los cuales hacen referencia a aspectos tales como: formas de contratación, naturaleza de las empresas empleadoras de egresados de administración de empresas, calificación de la formación académica razones de satisfacción laboral, debilidades en el desenvolvimiento laboral, competencias y habilidades que favorecen al egresado, fortalezas observadas en el comportamiento, razones de insatisfacción y reconocimientos obtenidos en las labores,

En el capítulo tercero se da conocer la propuesta la que servirá como herramienta para especificar las capacidades, habilidades y competencias que el profesional deberá poseer dentro de su perfil de egreso de la licenciatura de administración de empresas y con ello alcanzar mayor crecimiento dentro del mercado laboral.

CAPITULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1 MARCO HISTORICO

1.1.1 “Mercado laboral de Quetzaltenango.

Quetzaltenango es uno de los departamentos de Guatemala más sobresalientes por sus amplios niveles comerciales, educativos, turísticos y culturales. En el año 2002 se indicaba que para este departamento 624, 716 habitantes habían sido censados, lo cual representa el 6% de la población total del país, aproximadamente. Para esta cantidad de persona las condiciones de vida han cambiado, en comparación a períodos antiguos; pues se estima que, principalmente en la cabecera departamental (Quetzaltenango), ha experimentado un desarrollo bastante estratégico para el área económica del país en general.

Bajo la misma lógica, se encuentra otro de los municipios más importantes del departamento de Quetzaltenango: Coatepeque, el cual sobresale por sus mejoras en la actividad económica y su relevancia cultural. Este es el municipio más grande del departamento y posee más de 30 sitios arqueológicos y abundancia de ríos y balnearios que contribuyen a la actividad turística y comercial de Quetzaltenango.

Básicamente, la situación actual que se vive en Quetzaltenango se debe al mejoramiento de la producción en cinco sectores específicos que estructuran la economía del país en general, pero que se han visto potencializados en este departamento. Tales sectores han logrado posicionarse en Quetzaltenango y predominan de entre los demás gracias al nivel de desarrollo que alcanzan y al éxito que han tenido en el mercado nacional e internacional.

Los sectores que más presencia experimentan en Quetzaltenango son los siguientes:

a. Sector comercial:

Por los altos niveles de ventas y comercialización de productos y servicios fabricados e impulsados en el departamento. Este sector resulta fundamental para el buen desempeño de la actividad económica no solo del departamento, sino de todo Guatemala.

b. Sector industrial:

Dentro de esta área se ubican todas las empresas que conforman la industria del departamento y que fabrican los productos con la materia prima proporcionada por el territorio. De esta manera, las industrias con mayor relevancia en Quetzaltenango por sus altos niveles de producción y comercialización son la industria textil y la industria licorera.

c. Sector agrícola:

Es bastante predominante en la actualidad, aunque en tiempos pasados era más común verlo como uno de los sectores más fundamentales de comercialización a nivel regional. Entre de los productos cultivados que destacan en Quetzaltenango están: café, fruta, hule, maíz, arroz, ajonjolí y palma africana.

d. Sector construcción:

Este sector ha venido a proliferar y a mejorar la industria de servicios, tomando el primer lugar dentro de ella y mejorando también los niveles de urbanización del departamento con el aumento de colonia, condominios y centros comerciales.

e. Sector educación:

Este sector ha tenido un incremento en sus niveles de desarrollo especialmente en los servicios educativos a nivel universitario. Ello se ha experimentado principalmente en la cabecera departamental.

Luego de haber visto cuáles son los sectores más presentes en la economía de Quetzaltenango, debes conocer las plazas laborales que surgen como consecuencia de la existencia y buen funcionamiento de tales sectores.

Entre los cargos laborales más ofertados para el área territorial de Quetzaltenango se encuentran los vinculados con la actividad económica como las ventas, la administración y la producción. Esto es consecuencia de los sectores que predominan en el departamento mencionados anteriormente. Aunque también se encuentran otros empleos menos relacionados con la economía de Guatemala. Así, las plazas más ofertadas en Quetzaltenango son:

- ❖ Administrador de empresas.
- ❖ Jefe administrativo.
- ❖ Gerente de ventas.
- ❖ Gerente financiero.
- ❖ Supervisor de ventas.
- ❖ Asesor de productos financieros.
- ❖ Ejecutivo de ventas.
- ❖ Empleado de restaurante, hotel o de fábrica”.¹
- ❖ Vendedor mayorista.
- ❖ Vendedor departamental.
- ❖ Gestor de cobranza.
- ❖ Cajero.
- ❖ Instructor de informática.
- ❖ Programador informático.
- ❖ Secretaria.

¹ <http://www.tecoloco.com.gt>-Carlos Oviedo Blog de Tecoloco Guatemala “sector con mayor presencia en Quetzaltenango” mayo 3 de 2012. 17: 18 pm horas.

1.1.2 “Los deberes del administrador para practicar su profesión ante el colegio de economistas, contadores públicos y auditores y administradores de empresas de Guatemala.

a. Integración:

El colegio de profesionales de Ciencias Económicas, está integrado por todos los profesionales con grado de licenciado en las carreras de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Auditoría, Economía, mercadotecnia, Informática, Ecoturismo y otras que sean afines a esta institución, que se encuentren inscritos en el Libro de Registro.

Cumpliendo de esta forma con la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, Decreto No. 72-2001 del Congreso de la República.

b. Colegiación:

Por colegiación se entiende la asociación de graduados universitarios de profesionales afines, en entidades gremiales, de conformidad con las disposiciones de la ley de colegiación profesional obligatoria.

c. Obligatoriedad:

Todos los profesionales egresados de las distintas universidades debidamente autorizadas para funcionar en el país, y que hubieren obtenido el título o títulos por lo menos en el grado de licenciatura; los incorporados a la USAC; y en el caso de los graduados en las distintas universidades del extranjero deben tomar nota de los que indica el decreto 72-2001 de la ley de colegiación profesional obligatoria, artículo 2, literales c) y d).

d. Naturaleza:

Los colegios profesionales son asociaciones gremiales no lucrativas, esencialmente apolíticas, de carácter laico, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Funcionarán de conformidad con las normas de esta ley, sus propios estatutos y reglamentos. Tendrán su sede en la ciudad de Guatemala pudiendo establecer subsedes, fuera de ella.”²

1.1.4 “Reseña sobre el Centro Universitario de Occidente y el pensum de estudios de la carrera de administración de empresas.

a) Centro Universitario de Occidente (CUNOC).

Los estudios superiores en Quetzaltenango iniciaron con la creación de la Universidad de Occidente, el 20 de noviembre de 1876, por medio del Decreto Gubernativo No. 167. Las disciplinas que se atendieron en este primer período Fueron: jurisprudencia, farmacia, ciencias naturales, ciencias eclesiásticas y medicina.

El Centro Universitario de Occidente (CUNOC) es el primer Centro Universitario de la Universidad San Carlos de Guatemala creado el 5 de Diciembre de 1970 con Carácter de experimental, con el objetivo de impartir la educación superior y crear Nuevas carreras de acuerdo a las demandas y necesidades de desarrollo de la Región suroccidental del país.

El CUNOC es una unidad académica de la USAC, encargada de facilitar y desarrollar la educación superior estatal en su región de influencia, así como ejecutar y promover la investigación, la extensión y la docencia, para la propuesta de alternativas de solución de los problemas regionales y/o nacionales, difundir la Cultura en todas sus manifestaciones, en la búsqueda de elevar el nivel espiritual de los habitantes, a través de la formación de profesionales altamente calificados con sólida formación ética, capaces de contribuir al desarrollo sostenible de la región Centroamericana y de la generación de conocimientos científicos,

² <http://www.ccee.org.gt/ccee/wp-content/uploads/2013/03/Trifoliar-informativo-Enero-2013.pdf>.

tecnológicos y humanísticos, vinculándose en forma propositiva con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, privadas, locales, nacionales e internacionales.

b) División de ciencias económicas del centro universitario de occidente.

La División de Ciencias Económicas del Centro Universitario de Occidente, fue Creada según decreto No. 1972 de fecha 25 de mayo de 1937, para establecer en el país estudios económicos superiores. La inauguración de la facultad tuvo lugar el 30 de junio del año citado, mediante un acto celebrado en el paraninfo de la entonces Universidad Nacional, iniciando sus labores el 6 de agosto de 1,937 con 37 alumnos. Se imparten los cursos de las tres carreras que son: Contador Público y Auditor, Economía y Administración de Empresas.

Cuenta con cuatro coordinaciones: área común y las coordinaciones de cada una de las carreras. Se imparten ciclos semestrales, es decir de enero a junio y de julio a noviembre con inscripciones cada años.

La división de Ciencias Económicas, inmersa en la grave problemática nacional, desarrolla sus actividades académicas en un ambiente de libertad de cátedra, investigación e información, todo lo cual contribuye a interpretar científicamente la realidad nacional y propiciar las políticas de cambio necesarias para mejorar la calidad de vida de la mayoría de los guatemaltecos.

c) Papel de la facultad en la vida nacional.

La Facultad de Ciencias Económicas, a lo largo de su historia, ha procurado el desarrollo de la academia, la investigación científica y la extensión universitaria. Sus egresados y alumnos, conscientes de la necesidad de combinar la teoría con la práctica en el estudio y resolución de los problemas nacionales, participan en la vida cívica del país de modo propositivo y sin escatimar esfuerzos y sacrificios aún

en las difíciles condiciones de la vida nacional. Una larga lista de profesores y estudiantes inmolados por la represión oficial de 1954 hasta inicios de los años noventa, como el alevoso asesinato del dirigente estudiantil Oliverio Castañeda de León, el 20 de octubre de 1978, testimonia la decisión de los estudiantes, profesores y egresados de la Facultad de contribuir en la construcción de un futuro mejor para Guatemala.

d) Objetivos de la facultad.

i. Objetivo general:

El objetivo general de la Facultad de Ciencias Económicas, consiste en brindar a los estudiantes un profundo conocimiento de la carrera que cursa, para que esté en condiciones de conocer y proponer medidas que tiendan a resolver los problemas nacionales. De manera que la población guatemalteca pueda gozar de los beneficios resultantes de la adecuada y eficiente combinación de recursos que se orienten hacia una política congruente y sistemática de desarrollo económico y social.

ii. Objetivos específicos:

- ❖ Concretar los conocimientos técnicos teóricos para aplicarlos en la práctica social y proponer los cambios que demande la sociedad, en función de la problemática económico social de Guatemala.
- ❖ Propiciar el conocimiento del contexto económico nacional y la creatividad, para vincularlos procesos transformativos del país con la actividad económica nacional e internacional, con el propósito de atenuar los efectos de la dependencia.
- ❖ Transmitir al estudiante los conocimientos científicos y tecnológicos imprescindibles en el desarrollo de su actividad profesional.

- ❖ Fomentar en el estudiante el espíritu universitario y su vocación de servicio, para que aplique sus conocimientos científicos y tecnológicos en la solución de la problemática nacional.
- ❖ Difundir los conocimientos científicos de la economía, para su aplicación en el desempeño de su profesión universitaria y como elemento de presentación facultativa.
- ❖ Tener presencia en eventos nacionales e internacionales relacionados con aspectos económico-sociales y de esta manera, conocer los avances de la ciencia económica y emitir juicios de valor.

e) Misión.

La misión de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala es preparar profesionales con alto nivel académico y formación integral, científica, técnica y social humanística, en las áreas de conocimiento de Economía, Contaduría Pública y Auditoría y Administración de Empresas y otras carreras afines, que le permite participar con eficiencia, eficacia y ética profesional en la actividad productiva, en el desarrollo social y económico sostenible del país, en coadyuvar a la unión e integración de Centroamérica e insertarse en el contexto internacional.

f) Visión.

La visión de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala es liderar la formación de profesionales altamente calificados y propositivos en ciencias económicas a nivel nacional y centroamericano, que permita a sus egresados enfrentarlos retos del futuro, en materia económica, social, ambiental y política, a través de la excelencia académica, la formación y

actualización permanente de sus profesores, la investigación científica, la proyección social y una gestión moderna y efectiva.

g) Descripción de la carrera de administración de empresas.

Esta carrera se ocupa de preparar profesionales en el campo de las ciencias empresariales, teniendo un énfasis especial en desarrollar las bases de conocimiento técnico especializado que permitan al alumno o a la alumna adaptarse a los constantes cambios y a las presiones que se le presentan a la empresa para poder afrontar estratégicamente tanto la competencia nacional como la internacional.

Los administradores y las administradoras de empresas pueden planificar, integrar, coordinar y controlar los recursos con que cuentan los sistemas productivos hacia el logro de los objetivos determinados por la empresa, desarrollando para tal fin habilidades gerenciales como el liderazgo.

La carrera brinda a los y a las estudiantes una formación técnica y humanística, capacitándoles para que comprendan los sistemas de información gerencial, como un instrumento esencial de toda gestión administrativa para la toma de decisiones.

En este sentido, el o la estudiante administración de empresas adquirirá el conocimiento que le permitirá enfrentar exitosamente los desafíos que el mundo de los negocios plantea, sin marginar la ejecución de políticas que conduzcan a la superación de los principales problemas y obstáculos que enfrenta la dinámica del desarrollo social.

h) Carga académica de la licenciatura en administración de empresas.

El tiempo mínimo de duración de los estudios es de cinco años y medio, dividido en once ciclos: cuatro del Área Común, seis del Área Profesional y un ciclo del Área de Pre-especialización.

Comprende 40 cursos, 3 prácticas y 1 Seminario de Integración Profesional. Los cuales se desarrollan en 90 minutos diarios, en promedio, durante 5 días a la semana, lo que equivale a un total de 96.75 horas de carga académica durante el ciclo semestral.

En las tres carreras que se desarrollan en la Facultad se contempla un Área Común, y un Área Profesional.

El Área Común comprende los primeros cuatro ciclos académicos. El pensum de estudios está integrado con cursos de contenidos social-humanísticos, conocimientos comunes a las tres carreras y específicos para cada una de éstas. En esta Área se imparte un total de 16 asignaturas, a razón de cuatro por semestre.

Después de cursar todos los cursos del área común, cada Carrera separa a sus estudiantes ya con los cursos propios. Para la Carrera de Administración de Empresas, es de la siguiente manera:

i) Área profesional de la carrera de administración de empresas.

Comprende 20 cursos con contenido esencial para la formación profesional del estudiante en los distintos campos de la Administración: Teoría Administrativa, Mercadotecnia, Administración Financiera, Métodos Cuantitativos y Administración de Operaciones.

Además del número de cursos antes mencionados, el Área Profesional se complementa con una de cuatro especializaciones de 4 cursos cada una. En el undécimo ciclo se realiza el Seminario de Integración Profesional”.³

³universidad de san Carlos de Guatemala, facultad de ciencias económicas. departamento de planificación y desarrollo educativo - catálogo de estudios 2008 facultad de ciencias económicas.

1.2 MARCO CONTEXTUAL

1.2.1 Factores que determinan la calidad de los centros de enseñanza universitarios.

a) Instalaciones educativas.

Este inmueble está dejando de ser un cajón grande con varios compartimientos fijos para agrupar a cierto número de alumnos de sistematizar La escuela y convertirla no solo en un lugar, un edificio sino en una institución de organización, guía y control del aprendizaje. El edificio no tiene que ser forzosamente un local en donde deba alojarse a toda la población escolar al mismo tiempo en una jornada determinada; consistirá en una unidad plurifuncional con espacios polivalentes y movibles para atender a diferentes grupos de alumnos con propósitos distintos, atendidos por varios maestros, haciendo además uso de las instituciones extraescolares, no para completar sino para realizar realmente la educación.

Los edificios académicos modernos tienden a contar con talleres, laboratorios, campos, salones para conferencias y proyecciones, espacios para grandes y pequeños grupos de trabajos colectivos o individuales, en donde participen alumnos, maestros y vecinos.

Las condiciones físicas deben dar lugar a la flexibilidad organizativa del trabajo docente. Los edificios escolares deben contar con espacio amplio, buena iluminación, ventilación, escritorios y material.”⁴

b) “Recursos humanos.

Nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo alumnos/profesor, tiempo de dedicación.

⁴Omella, Andreani, Dentici. APTITUD MENTAL Y RENDIMIENTO ESCOLAR. Editorial Herder 1975. Barcelona pag. 47

Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso.

c) Dirección, gestión administrativa y académica del centro.

Labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas coordinación y control.

d) Aspectos pedagógicos.

Evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

e) Plan de estudios.

Contenidos teóricos y prácticos, adecuados a los Estudiantes y a las demandas sociales de los perfiles profesionales.

f) Organización de la enseñanza.

Planificación detallada, distribución de los estudiantes entre los grupos, adecuación de los horarios.

g) Transparencia informativa en la institución.

Que facilitará la compartición del conocimiento y generará confianza.

h) Participación de todos los implicados.

Liderazgo participativo, Clima de trabajo favorable, desarrollo y crecimiento personal.

i) Factores que pueden incidir negativamente en la calidad educativa.

- ✓ La libertad de cátedra.
- ✓ La falta de control en el ejercicio pedagógico del profesor.
- ✓ La indefinición del perfil de profesor.
- ✓ La falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener un profesor.

j) Variables que inciden en la calidad de un curso.

- ✓ El contenido programático de los cursos
- ✓ Las actitudes del profesorado hacia los estudiantes
- ✓ El conocimiento del profesorado
- ✓ La capacidad para transmitir este conocimiento
- ✓ La capacidad para organizar los aprendizajes de los estudiantes
- ✓ El sistema de seguimiento y evaluación
- ✓ Las instalaciones y los equipamientos disponibles”⁵

1.2.2 Complicaciones y realidades negativas que incurren, en la formación académica y la vida laboral del administrador de empresas del Centro Universitario de Occidente debido a su perfil de egreso.

⁵ Seminario de procedimientos legales y administrativos. Decimo semestre de contaduría pública y auditoría 2011. Págs. 37 a la 39

a) Factores Sociales.

Estos factores se considera que son influidas ambientales humanas de índole institucional, incluyendo la familia, la comunidad local, la comunidad nacional y la internacional, y las organizaciones sociales, los medios de información y los centros de trabajo, de estudio u de recreación.”⁶

b) Factores sociales de la educación

Son factores sociales de la educación aquellas instituciones o agentes educadores que influyen en la formación integral de los educandos. Para Hernández Ruiz y Tirado Benedí, dichos factores son “La familia, la escuela las organizaciones culturales de la sociedad, los medios de información, de comunicación y de difusión como también el aporte sistemático de las organizaciones culturales”. (12,245-246).

Los educandos van a ser afectados en menor o mayor grado a medida que los factores sociales influyan en su formación.”⁷

c) “Factores económicos.

Son aquellos en donde el nivel de vida, los roles familiares y las ocupaciones son importantes la pobreza se relaciona con factores de alto riesgo, como falta de educación, incapacidad física o discriminación racial.

⁶ Lemus, Luis Arturo, PEDAGOGIA TEMAS FUNDAMENTALES edición contemporánea editorial piedra santa. Pag. 28

⁷ María Luisa Jordán Ramírez-LOS FACTORES SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA ENSEÑANZA – APRENDISAJE DE LOS DERECHOS DEL NIÑO EN LOS ALUMNOS DE SEXTO GRADO PRIMARIA DE LAS ESCUELAS OFICIALES URBANAS Y RURALES DEL SECTOR 04 DEL MUNICIPIO DE MIXCO, GUATEMALA- Universidad de Carlos de Guatemala FACULTAD DE HUMANIDADES Departamento De Pedagogía y Ciencias de la Educación. Guatemala, abril del 2000.

Un aspecto que a nivel general afecta actualmente al país, que atraviesa una situación político-económica difícil y, que está llevando a un alto grado de desempleo por diferentes causas, como escasez de mano de obra calificada, incremento de la violencia social y familiar, aumentando la pobreza, que a su vez engendra enfermedad, imposibilita el acceso a la educación, dificultando la posibilidad de obtener un empleo y al final, causando enfermedad, convirtiéndose en un círculo vicioso, afectando así al estudiante.

d) Factores familiares.

Un factor importante que determina el grado de bienestar ante un cambio, es la personalidad, actitud y temperamento de los estudiantes especialmente en el círculo familiar, exteriorizándose en colaboración, apoyo, compañía, esto cuando existe comunicación positiva, en donde los involucrados conocen el beneficio que proporciona el esfuerzo que se hace; cambia cuando solo una persona lucha por alcanzar algo, aunque al final venga a beneficiar aun a quienes no han apoyado, desmotivando al principal actor presionado por la cantidad de actividades que debe atender disminuyendo así su rendimiento académico

e) Factores personales.

Modelos relativamente constantes de percibir, pensar, sentir y comportarse, que dan a cada persona su propia identidad. Incluye pensamientos, motivos, emociones, intereses, actitudes, habilidades y otros fenómenos similares.

f) Tiempo.

Duración de las cosas sujetas a mudanza; parte de esta duración. En algunos casos son tantos los años que ha dejado de estudiar, se habla desde dos hasta diez o más años, lo que influye al reiniciar la carrera académica, que requiere de continua preparación sin olvidar que de alguna forma e reciben algunos

conocimientos en el área de trabajo, pero no implica un compromiso directo al retomar los estudios en este nivel.

g) Edad.

Tiempo que una persona ha vivido a contar desde que nació duración de las cosas materiales a contar desde que empezaron a existir.

Otro factor que tiene pero en el desenvolvimiento del estudiante, las edades avanzadas con que ingresan a la carrera, algunos por el tiempo que han dejado de estudiar y que de alguna forma motivan al estudian joven pero que disminuye el nivel de rendimiento que tiene ya una edad avanzada; esto por diversas razones.”⁸

1.2.3 “Economía de Quetzaltenango.

La ciudad de Quetzaltenango es considerada en la actualidad, como la segunda ciudad en importancia por su tamaño, actividad industrial, cultural, comercial y turística. Dentro del departamento de Quetzaltenango, especialmente en la Ciudad existen tiendas, almacenes de toda clase, grandes Centros Turísticos, restaurantes, hoteles, Escuelas de Español, Cafés típicos, gasolineras, mercados municipales, funerarias, turicentros, grandes librerías, heladerías, farmacias, veterinarias, un hospital regional, varios hospitales privados, laboratorios clínicos y biológicos, panaderías, embotelladoras de refrescos, oficinas de abogacía y notariado, arquitectos, ingenieros, abarroterías, ferreterías, carnicerías, foto estudios, imprentas y offset, varias salas cinematográficas, un rastro municipal, cuenta con un hospital nacional, el I.G.S.S. y un hospital para tratar la Tuberculosis, se encuentra la Comisaria de la Policía Nacional Civil No. 41, además la 5ta. Estación de Bomberos Voluntarios de Quetzaltenango.

Quetzaltenango es una excelente zona agrícola y uno de los centros principales de distribución de productos agrícolas. Entre sus principales cultivos están el

⁸Davidoff, Linda L. INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA 2ª edición.

Trigo, el maíz, frijol, haba; otros productos agrícolas son: legumbres, ajonjolí, hortalizas, frutas, etc., entre la producción pecuaria esta la crianza de ganado vacuno, ovino, porcino, caballar y de aves de corral. En el Sector Industrial cuenta con Molinos de trigos y las principales manufacturas son los artículos textiles de lana y de algodón, cerveza, licores y alimentos procesados, fábricas de carrocías, etc., y sus habitantes se dedican a la fabricación artesanal de platería, cerería, cobre, herrería, tejidos, cuero, carpintería, trajes típicos, calzado, etc.

1.2.4 Industrias en Quetzaltenango.

Quetzaltenango cuenta con empresas industriales grandes, sólidas y de renombre nacional, incluso internacional, entre las cuales están:

- LA CERVECERÍA NACIONAL
- RESTAURANTES CAMPERO
- INDUSTRIA CAPUANO
- ALIMENTOS XELAPAN
- LICORERA NACIONAL”⁹

1.3 MARCO CONCEPTUAL

1.3.1 “Mercado.

a) La palabra mercado implica varios significados:

- I. Lugar en donde se efectuaban antiguamente los intercambios de mercancías y, por tanto, el local en donde se reunían vendedores y compradores.

⁹ Seminario de procedimientos legales y administrativos. Decimo semestre de contaduría pública y auditoría 2011. Págs. 55 a la 57.

II. “Espacio económico” donde se realizan intercambios de bienes y servicios elaborados y ofrecidos por los productores, y demandados por los compradores.

III. Área geográfica o territorial en que convergen oferta y demanda para establecer un precio común.

a) El concepto de mercado presenta tres aspectos importantes:

I. Dimensión espacial. Todo el mercado se caracteriza por un área física, geográfica o territorial. Localidades diferentes mercados distintos. El mercado laboral de las regiones de un país es diferente del que existe en las ciudades capitales. El espacio es uno de los elementos importantes del mercado.

II. Dimensión temporal. Todo mercado depende de la época. En épocas diferentes, un mismo mercado puede presentar características distintas; el mercado laboral en el último trimestre de cada año aumenta y tiene otras características respecto del primer trimestre. El tiempo es otro de los elementos importantes del mercado.

III. Dimensión de oferta y demanda. Todo mercado se caracteriza por la oferta y la disponibilidad de algo y, al mismo tiempo, por la demanda y la búsqueda de algo. Si la oferta es mayor que la demanda, el producto o servicio es fácil de obtener y se presenta competencia entre los vendedores o entre quienes ofrecen ese producto o servicio. Si la demanda es mayor que la oferta, entonces la situación se invierte, en este caso, se presenta competencia entre los compradores o entre quienes necesitan ese producto o servicio.

En términos de suministro de recursos humanos, existen dos tipos de mercados diferentes aunque estrechamente entrelazados e interrelacionados: el mercado laboral y el mercado de recursos humanos.

1.3.2 Mercado Laboral.

El mercado laboral o mercado de empleo está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo hechas por las organizaciones en determinado lugar y época. En esencia, lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo. Cuando mayor sea la cantidad de organizaciones de una región, mayor será el mercado laboral y su potencial de vacantes y de oportunidades de empleo. El mercado laboral puede segmentarse por sectores de actividades o por categorías (empresas metalúrgicas, de plásticos, bancos y entidades financieras, etc.), o por tamaños (organizaciones grandes, medianas, pequeñas, microempresas, etc.) e incluso por regiones. Cada uno de los segmentos no tiene características propias.

Empleo significa utilización del trabajo humano. Es la situación de la persona que trabaja para una organización o para otra persona, a cambio de cierta remuneración. En economía, el término empleado designa el uso de los factores de producción: tierra y capital, además del trabajo. El conjunto de empleos representa el mercado laboral. Desempleo significa paro forzoso del segmento de la fuerza laboral que se halla sin empleo. El desempleo y el subempleo (empleo con remuneración muy baja y sin garantías laborales) se presenta principalmente en los países en desarrollo.

El mercado laboral se comporta en términos de oferta y demanda, es decir, disponibilidad de empleos y demanda de empleos, respectivamente. La figura muestra un continuum entre dos situaciones externas: una de oferta de empleos (vacantes ofrecidas) y otra de demanda de empleos (vacantes buscadas). La posición central corresponde a una puntuación de equilibrio entre dos o más fuerzas del mercado.

Como puntos de referencia, se representan a continuación las tres posibles situaciones del mercado laboral:

a) Oferta mayor que demanda. Situación en la que abunda la disponibilidad de empleo: las ofertas de empleo de las organizaciones exceden el número de candidatos para satisfacerlas. Esta situación causa las siguientes consecuencias las organizaciones.

- ❖ Elevadas inversiones en reclutamiento, de lo cual resulta una cantidad insuficiente de candidatos, o por debajo del estándar de la calidad deseado.
- ❖ Criterios de elección más flexibles y menos rigurosos para compensar la escasez de candidatos.
- ❖ Elevadas inversiones en capacitación de personal para compensar la falta de preparación de los candidatos.
- ❖ Ofertas salariales más seductoras para atraer más candidatos, lo cual distorsiona la política salarial de las organizaciones.
- ❖ Cuantiosas inversiones en beneficios sociales, tanto para atraer candidatos como para conservar el personal existente, ya que cualquier sustitución se demora y es arriesgada.
- ❖ Énfasis en el reclutamiento interno como medio de mantener el personal y dinamizar los planes de carreras.
- ❖ Fuerte competencia entre las organizaciones que disputan el mismo mercado de recursos humanos.
- ❖ Los recursos humanos se convierten en un recurso difícil y escaso, que merece atención especial.

La situación de oferta d empleos ocasiona ciertas consecuencias para los candidatos:

- ❖ Exceso de vacantes y oportunidades de empleo en el mercado laboral.
 - ❖ Los candidatos seleccionan las organizaciones que les ofrezcan mejores cargos, oportunidades, salarios y beneficios sociales.
 - ❖ Las personas se arriesgan a salir de sus organizaciones para probar oportunidades mejores en el mercado laboral, aumentando la rotación de personal.
 - ❖ Al mismo tiempo, las personas se sienten dueñas de la situación y comienzan a pedir reivindicaciones salariales y mejores beneficios sociales, se vuelven indisciplinadas, faltan al trabajo y llegan retrasadas aumenta el ausentismo.
- b) Oferta igual a la demanda. Situación de relativo equilibrio entre el volumen de ofertas de empleo y el volumen de candidatos para satisfacerlas.
- c) Oferta menor que la demanda. Situación en que las ofertas de empleo hechas por las organizaciones son pocas; hay escasez de ofertas de empleo y exceso de candidatos para satisfacerlas. Esta situación ocasiona las siguientes consecuencias para las organizaciones:
- ❖ Bajas inversiones en reclutamiento, debido al gran volumen de candidatos que buscan a las organizaciones.
 - ❖ Criterios de selecciones más rígidos y rigurosos para aprovechar mejor la abundancia de candidatos.

- ❖ Muy bajas inversiones en capacitación, ya que la organización puede aprovechar los candidatos ya capacitados y con bastante experiencia previa.
- ❖ Las organizaciones pueden hacer ofertas salariales por debajo de propia política salarial, ya que los candidatos están dispuestos a aceptarlas.
- ❖ Muy bajas inversiones en beneficios sociales, ya que no hay necesidad de mecanismos de retención de personal.
- ❖ Énfasis en el reclutamiento externo como medio para mejorar el potencial humano; se sustituyen empleados por candidatos de mejor calificación.
- ❖ No hay competencia entre las organizaciones en cuanto al mercado de recursos humanos.
- ❖ Los recursos humanos se vuelven un recurso abundante y difícil de conseguir; no requieren atención especial.

Esta situación de demanda de empleos también ocasiona las siguientes consecuencias para los candidatos:

d) Escasez de vacantes y oportunidades de empleo en el mercado laboral.

- ❖ Los candidatos compiten entre sí para conseguir las pocas vacantes que surgen, ya sea presentando propuestas de salarios más bajos u ofreciéndose como candidatos a cargos más inferiores de su calificación profesional.
- ❖ Las personas buscan afianzarse en las organizaciones por temor de aumentar las filas e candidatos desempleados.

- ❖ Al mismo tiempo, las personas prefieren no crear dificultades en sus organizaciones ni dar pie para posibles despidos, se vuelven más disciplinadas y procuran no fallar al trabajo ni atrasarse en el.

Visualizar el ambiente organizacional a través del mercados laboral estamos focalizando las organizaciones y sus vacantes y oportunidades ofrecidas. En plena era de la información, experimentamos fuentes e incesantes cambios en el escenario del mercado laboral en todo el mundo.”¹⁰

1.3.3 “El profesional de la licenciatura en administrador de empresas.

El profesional en Administración de Empresas se dedica al diseño planeación, organización, dirección y control de todos los recursos que interactúan en la organización como tal, la ejecución, de los planes y proyectos la administración del talento humano, evaluación de su desempeño así como los instrumentos correctivos, de reorientación y reingeniería de los procesos para optimizar el uso de los recursos de operación de las organizaciones que tiene a cargo.

Esto significa, que el administrador de empresas tiene a cargo el proceso de planeación, tanto desde el punto de vista financiero, como la cobertura de las áreas de mercadeo, ventas, contabilidad, producción, abastecimiento y distribución. A su vez, se encarga de la organización de los recursos, de modo que se dé una sana aplicación de los mismos de cara a la optimización y máximo aprovechamiento, evitando así la duplicidad y los vicios que de esta pueden derivarse.

La tarea de supervisar la ejecución de las acciones, y de la innovación en los procesos, producto de un análisis metódico del quehacer de la organización es la clave de éxito de un administrador, independientemente de la organización en que

¹⁰ Idalberto Chiavenato - Administración De Recursos Humanos-Quinta Edición.

se encuentre laborando. El control y todos los instrumentos que de éste se derivan constituyen la principal fuente de tareas para el administrador, ya que proporciona los insumos necesarios para lograr un sano aprovechamiento de los recursos, y medidas correctivas para encausar ese aprovechamiento de recursos por la vía indicada.

El seguimiento y la reingeniería de procesos constituyen dos actividades fundamentales para la maximización de los recursos de las organizaciones que dirige. El administrador juega un papel preponderante en estos procesos por cuanto constituye el inspirador y máximo promotor de los procesos de reingeniería de las organizaciones modernas. Este proceso constituye el mejor método para adecuar a las organizaciones de hoy a los constantes cambios del medio, e impide que las organizaciones se aniquilen o se vuelvan obsoletas.

El Administrador de Empresas está dedicado al desarrollo, evaluación, distribución y control, mejoramiento y optimización, planeamiento, diseño e implementación de sistemas económicos y administrativos, aplicados al proceso administrativo de las organizaciones, desde un punto de vista científico, económico, social y cultural.

El profesional en Administración de Empresas deberá ser competente en la dirección de organizaciones, sean éstas lucrativas o no, consciente de las necesidades de los consumidores, de las demandas de la sociedad a la que entrega sus productos o servicios, atento a las oportunidades que arroja el entorno, creativo en la formulación de estrategias de desarrollo empresarial.”¹¹

1.3.4 “Las concepciones de aprendizaje y enseñanza en docentes y alumnos.

Las concepciones que sustenta el docente del centro universitario no son espontaneas: han sido promovidas directa o indirectamente por la sociedad. Un

¹¹<http://wordpress.com-Wordpress.org>, John Burgos, H:\Ciencias Empresariales, facilísimo. Conocimientos básicos para ser un buen empresario.htm marzo de 2009.

edificio espacial, un salón numerado, un horario establecido, una materia concreta que aprender o que enseñar, un programa preestablecido, un conjunto de relaciones jerárquicas, muchas normas que acatar (para dar clase, para conducirse, para evaluar etc.), roles que sumir (alumno subordinado, profesor autoridad, modelo) funciones que cumplir (alumno- aprender, obedecer; profesor-enseñar dirigir) son los aspectos que los docentes y alumnos viven en el aula todos los días.

La labor del docente es un conjunto de institucionalizaciones que tienen lugar en el aula; se pasa lista en algunos cursos, el docente se coloca al frente y los alumnos en hileras, se exponen o dictan los mismos apuntes todos los años (o se reproducen en fotocopia, con un afán de modernización); se utilizan los mismos procedimientos y técnicas de enseñanza, sobre todo aquellos que garantizan la "disciplina" y por ende la pasividad en los estudiantes.

El análisis institucional tiene que abordar "lo instituido" y lo "constituyente" que determinan a la docencia. "Lo instituido" es lo establecido, el conjunto de institucionalizaciones que norman la vida dentro de la clase, e inclusive en la sociedad misma. Sin embargo como la acción educativa está inserta en procesos dinámicos (lo instituido llega a convertirse en tal por los procesos de institucionalización), también hay que considerar "lo instituyente" o sea el integrante dialectico, los procesos que desembocan en la consolidación de las nuevas producciones sociales.

Encontramos que tradicionalmente se diferencia al alumno y al docente y que al primero se le pide que aprenda y al segundo que enseñe. El aprendizaje queda reducido al aula, y se traduce en memorización de nociones, conceptos, principios e inclusive procedimientos (preestablecidos en la clase o en los exámenes y que por lo mismo, el aprendizaje puede concebirse como un proceso mecánico.

También nos encontramos con docentes interesados en su trabajo que, inspirados en informaciones de actualidad, difundidas a través de orientaciones oficiales, cursos de didáctica, sugerencias de compañeros, programas educativos televisados, bibliografías accesibles dirigidas con una tendencia tecnocrática y propiamente referidas a la tecnología educativa, han participado en la introducción de innovaciones en el aula.”¹²

1.3.5 “Empleadores.

El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, Inhabilitados, etc.).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Dentro del contexto de la presente investigación, entendemos como empleadores a todas aquellas personas individuales o jurídicas, nacionales o extranjeras, privadas o públicas que hacen uso de los servicios de un Contador Público y Auditor, ya sea como un trabajador devengando un salario o como un profesional que asesora tanto en ámbitos

¹² Esther Carolina Pérez Juárez. Problemática General de la Didáctica. Pág. 76

financieros, contables, económicos, etc. Y que recibe una remuneración por honorarios.”¹³

1.3.6 “En Qué Consiste La Evaluación Del Desempeño.

No estamos interesados en el desempeño general, si no en el desempeño del cargo, en el comportamiento del rol del ocupante del cargo. El desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente. El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar: una perfecta relación de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. De este modo, el desempeño del cargo está en función de todas estas variables que lo condicionan con fuerza.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para evaluar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben el nombre de evaluación del desempeño, evaluación del merito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de la eficiencia funcional, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables. En resumen la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal o informalmente. Además la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que

¹³ Seminario de procedimientos legales y administrativos. Decimo semestre de contaduría pública y auditoría 2011. Página 44.

ocupa en la actualidad, desacuerdos desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etc. Según los tipos de problemas identificados la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

1.3.7 Beneficios de la Evaluación Del Desempeño.

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazos. En general, los principales beneficios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

a) Beneficios para el jefe:

- ❖ Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de valuación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- ❖ Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

b) Beneficios para el subordinado:

- ❖ Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
- ❖ Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- ❖ Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitaciones, etc.), y las que

el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.)

- ❖ Autoevaluar su auto desarrollo y auto control.

c) Beneficios para la organización:

- ❖ Puede evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.
- ❖ Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- ❖ Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no sólo de ascensos, sino de progreso y desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.”¹⁴

1.3.8 “Área de administración de empresas según el Proyecto Tuning.

El nombre de las carreras derivadas del área matemática de administración es bastante amplio en América latina. Y, aunque algunos países en particular ofrecen más variedad de títulos que otros, en la mayoría de ellos, se coincide en que la especialización de carreras, a nivel Licenciatura, está en un crecimiento constante, en el que sistemáticamente en el ámbito genérico de los negocios, el comercio o la administración.

Esta creciente oferta de variadas carreras del área de Administración, se fundamenta en la competencia laboral, necesidad de especialización desde la licenciatura-para los estudiantes, en lo laboral, y para ciertas universidades, en lo comercial-, el desarrollo de los negocios, en general, entre otros.

¹⁴ - Idalberto Chiavenato Administración De Recursos Humanos-Quinta Edición.

Al cursar estudios de posgrado, el profesional latinoamericano parecería identificar la (continuación) de su estudio o, en todo caso, una especialización. En este sentido, el nacimiento paulatino de universidades privadas- algunas, sin fines de lucro, otras, natamente comerciales- promueve y satisface estas necesidades del mercado estudiantil. Lo anterior no acontece en las universidades públicas, dado que, en ellas, el fenómeno de amplia diversidad de carreras en el área es, en general, menor.

Por su parte, empresarios y empresas han empezado a demandar profesionales jóvenes, que cuenten con alguna fortaleza específica en el área de Administración, lo cual incentiva aún más el nacimiento de nuevas carreras, por un lado, y la demanda de ellas, por otro. Más allá de lo anterior, también cabe mencionar que, a pesar de ciertas carreras especializadas, el profesional latinoamericano, en general, siente que alcanza una verdadera fortaleza, luego de cursar programas específicos de postgrado.

Lo coincidente es el grado académico de (licenciatura), otorgado por las distintas universidades, conducente al título de (licenciado en...) en algunos casos, dicho grado es complementado con una mención en particular, a través de la cual, en vez de especializar la carrera en su conjunto, se orienta al profesional, a través del desarrollo de cierta fortaleza, pero dentro de su profesión: (licenciatura en... con mención en ...) (Licenciatura en Administración de Empresas con mención en Finanzas Corporativas, o Licenciatura en Administración de Empresas con Mención en Recursos Humanos, por ejemplo). En otros países como Colombia, el título del área directamente es (Administrador...) (Administrador Hotelero, Administrador de Empresas, Etc.), y, en el caso de Brasil, se otorga el título de Bachiller en Administración.

a) Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación, más allá de la vasta diversidad de nombres de las carreras, coincide en campos muy similares en América Latina. Si bien las

donaciones laborales varían entre país, en general se destacan los siguientes cargos genéricos:

- Gerente General, Director, Presidente Ejecutivo de empresas en funcionamiento.
- Gerente de Área.
- Administrador en general planificador Empresarial.
- Asesor y Consultor de Empresas y Organizaciones en general.
- Promotor y Gestor de Empresas.
- Emprendedor de negocios propios.
- Docente Universitario e Investigador.
- Funcionario Público en los diferentes niveles de aplicación.

En lo que sí está de acuerdo, es que, a pesar que el ámbito de aplicación es bastante amplio, la propia especialización de las carreras promueve el direccionamiento de profesionales hacia tipos de empresas específicas, o labores predefinidas, como es el caso de Administración en Salud, Administración Marítima, Gestión de la Calidad, Administración Policial, entre otras carreras. Lo anterior constituye para muchos, en mercados laborales competitivos, una desventaja en materia de movilidad laboral, ya que desde la universidad se define un campo laboral específico para el futuro profesional, quien, al elegir una carrera, pudiera no estar completamente seguro de sus aspiraciones u oportunidades a largo plazo, por el contrario, ciertos postulantes, al cursar carreras a nivel de pregrado, sienten la necesidad de conocer la antelación- y ciertamente lo valoran- el tipo de empresas o actividad en que ejercerán cargos y funciones, dado que el campo laboral es una preocupación de la juventud en general.

b) Duración.

La duración de los títulos académicos es variable y diferente en los distintos países en América Latina. Sin embargo, en términos generales, pudiera

coincidirse en que la obtención de una licenciatura- primer grado académico del profesional- dura entre 4 y 5 años, según la malla curricular típica de las universidades. A continuación, el profesional podrá cursar diversas especialidades (con múltiples nombres, que van desde pos títulos, diplomados, especialidades propiamente dichas, programas profesionales, actualizaciones, etc.), muchas de las cuales no otorgan un nuevo grado académico posterior a la Licenciatura será la maestría (de 1,5 a 2 años), para finalizar con el doctorado (de 3 a 4 años). En algunas universidades, la maestría constituirá los primeros años de doctorado. En otras, la maestría no será parte-pero tampoco requisito- del programa de Doctorado.

Lo que sí es coincidente entre los países que componen el área de administración del proyecto Tuning America Latina es que sólo puede graduarse de Magíster quien ya haya obtenido el nivel de licenciatura.

c) Estructura curricular.

En general, se evidencia cierto currículum típico en el área de Administración, caracterizado por tres niveles:

- I. Formación Básica:** Materias relacionadas con matemáticas, economía, herramientas cuantitativas y materiales comunes (básicas) en el área de administración. En otros países, como Brasil, se incluyen materias como sociología, Filosofía y psicología.
- II. Formación profesional:** Materias propias del área profesional, o de la disciplina, que parten de los conocimientos básicos de la formación anteriormente citada, y que son las que conformarán la base troncal de conocimientos profesionales del estudiante.
- III. Énfasis/especialización:** Materias relacionadas con la disciplina en particular, asociadas a la carrera.

Vale hacer notar que el desarrollo de competencias referentes a la educación en general (formación complementaria), como aquéllas relacionadas con habilidades

de comunicación oral y escrita, tecnología de la información, segunda lengua y otras, derivadas de áreas de humanidades y ciencias sociales (compromiso ético, compromiso con su medio sociocultural, etc.), figuran incluidas en materias particulares, en algunos casos, y como componente transversal de la formación, en otros.

Un tema variable es la flexibilización curricular. Dentro de ella, las materias electivas u optativas no conforman una constante en los currículos, por lo que poco puede discutirse sobre una carga típica de materias electivas, o menos aún, sobre el tipo de materias electivas incluidas.

Otro aspecto variable es la duración de cada etapa de formación. En términos generales, la formación básica está comprendida entre los primeros 2 años de las carreras (1-2 años), para luego iniciar la formación profesional. Lo que no está completamente definido es la duración de la especialización, y a partir de los primeros semestres. Otros, en cambio, esperan la finalización de la formación profesional, para iniciar con este tipo de materias. Por otro lado, la carga de materias de especialización es muy variable, aunque, en promedio, constituye entre el 15% y 35% de las mallas curriculares. Entonces – y consecuentemente – al ser la duración de la formación básica relativamente estándar -, la intensidad de la formación profesional dependerá, en gran medida, de la carga de especialización no afecta la duración de las carreras.

Finalmente, cabe mencionar que las prácticas empresariales (también denominadas pasantías profesionales, horas prácticas, etc.) están consideradas en la mayoría de los planes de estudio del área de Administración, en el ámbito universitario latinoamericano”¹⁵

¹⁵ Informe Final – Proyecto Tuning – America Latina Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina, 2004 - 2007

CAPÍTULO II

2.1 Introducción.

Debido al desarrollo en el mercado laboral el que se ha tornado considerablemente exigente, los profesionales deben desarrollar sus capacidades, y habilidades para; obtener una necesaria actualización de manera constante en las actividades de interés para el profesional dentro de su desarrollo laboral. La carrera de Administración de Empresas no se encuentra exenta de nuevas exigencias y diversos cambios, por este motivo es fundamental para el futuro y actual profesional de la administración de empresas, actualizarse e innovarse con el fin de poder aprovechar las diversas oportunidades que en el mercado laboral se ofrecen, ya sea dentro de una entidad pública o en un alto nivel ejecutivo en las empresas privadas, siendo un asesor de negocios, representante de servicio al cliente, asistente de mercadeo e incluso participando en la docencia a nivel diversificado o universitario.

Haciendo énfasis en las nuevas exigencias, resulta adecuada una discusión profunda sobre la preparación académica y profesional de los administradores de empresas egresados del CUNOC al enfrentarse al mercado laboral. Lo que muestra la intervención activa y eficiente de los inmersos en la formación profesional. Al mencionar a los inmersos en la carrera de Administración de Empresas estamos haciendo referencia especialmente en los bachilleres que están en el proceso de formación.

2.2 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Interpretación.

La oferta del mercado laboral en Quetzaltenango se encuentra básicamente establecida en tres sectores siendo estos el público, privado y asociaciones de desarrollo, en las cuales el egresado de administración de empresas puede llegar a ocupar cargos como el de jefe de tienda, encargado de bodega, coordinador de tienda, analista, instructor, consultor, educador, jefe de personal, supervisor, asesor de ventas, promotor de derechos humanos, administrador, dependientes de mostrador, gerente financiero, promotor social, capacitador, planeador de producción, asistente administrativo, asistente general esto debido a los conocimientos adquiridos dentro de su formación académica profesional.

Se evidencia que el Sector privado ofrece mayores oportunidades laborales al egresado debido a las actividades a las que se dedican tales como enseñanza del español como segunda lengua, comercio y venta de pisos y azulejos, seguridad privada, curtido de pieles para calzado, capacitaciones, confección de prendas para caballero, laboratorio clínico, venta de bebidas, fabricación y venta de muebles, educación, certificación y asistencia técnica, sistema financiero, servicios de salud, industria del calzado, venta al detalle de electrodomésticos entre otros; Es por ello que los resultados de la investigación demuestran con el 69% la presencia del egresado de administración de empresas del CUNOC en el sector privado.

La participación del egresado de administración de empresas del CUNOC en el sector público de acuerdo a los resultados de la investigación es del 27% tal participación se da en el ejercicio de actividades gubernamentales, atención de servicios públicos a la población, seguridad social, derechos humanos, asesoría a municipalidades, comités e instituciones públicas, y otras actividades. (Ver grafica No. 1)

Las asociaciones de desarrollo representan una fuente de empleo en donde el administrador de empresas egresado del CUNOC tiene escasa presencia como demuestra el resultado obtenido en la investigación a pesar que muchas de estas asociaciones se dedican a actividades las cuales requieren de planes, estrategias, producción y mercadeo que son propias del administrador.

Grafica No. 1



Interpretación.

Dentro de un mercado laboral es importante conocer el funcionamiento de las diferentes características, que se encuentren presentes en su situación actual y en la previsión de la evolución de su comportamiento de acuerdo a las oportunidades que ofrece para tomar una decisión sobre el campo laboral que sea el objetivo profesional para poder desarrollarse dentro de alguna organización sea esta pública o privada.

El mercado laboral de Quetzaltenango se ha convertido en un círculo dinámico y cambiante, derivado de esto en los últimos años su crecimiento ha producido beneficios en la economía dando como resultado diversas oportunidades de empleo.

Un favorable 85% obtenido de la investigación demuestra que ante la dinámica de crecimiento laboral en Quetzaltenango el egresado de la carrera de administración de empresas del CUNOC supera las diferentes pruebas a la que es sometido para poder llegar a un proceso de contratación dentro del cual es vinculando debidamente por medio de un contrato laboral a una organización, mientras solo un 15% no es contratado. (Ver grafica No. 2)

Grafica No. 2



Interpretación.

Habiendo sido contratado el egresado de la carrera de administración de empresas en alguna organización pública, privada o de otra naturaleza se hará de su conocimiento el tiempo de labores que desempeñara dependiendo en mayor parte de los casos de las políticas que sean manejadas por la organización, para el establecimiento del periodo del vínculo laboral.

La investigación expresa que el 68% de los egresados de la carrera administración de empresas del CUNOC son contratados de una forma fija, mientras que el restante 32% es contratado de forma temporal, estos resultados demuestran la nueva tendencia del mercado laboral en la cual los constantes cambios sociales, políticos y económicos han hecho que junto a las características y potencialidades

del profesional las organizaciones busquen a los candidatos idóneos, los que cuenten con un alto grado de especialización ya que consideran que el éxito de su organización es el capital humano. (Ver grafica No. 3)

Las organizaciones que practican la nueva filosofía de la contratación de manera permanente en nuestro medio se encuentran basadas en las capacidades del profesional, fomentándolas a través de capacitaciones, sentido de pertenencia y compromiso dentro de la empresa además de los acostumbrados planes de beneficios e incentivos que la organización proporcione.

Grafica No. 3



Interpretación.

De forma primaria al desenvolvimiento, la experiencia y los dones, propios de las cualidades personales del egresado de la carrera de Administración de Empresas del CUNOC para su desarrollo laboral, se encuentra su formación profesional la cual le dará la oportunidad de demostrar las capacidades y habilidades propias de su profesión.

Las competencias actuales como la innovación, habilidad de comunicación, ética, disciplina, organización y trabajo grupal hacen que el nuevo profesional deba

reunir una serie de características y destrezas académicas para poder desempeñar y alcanzar una formación correcta adecuada a la capacidad intelectual requerida por los empleadores; de acuerdo a ella ser más eficiente en las labores que desempeñe en la organización, lo cual queda evidenciado por medio de los resultados de la investigación con un calificador del 27% resalta la excelencia de la formación profesional que poseen algunos de los egresados de la carrera de administración de empresas del CUNOC.

Un interesante 59% en la investigación cataloga de forma más alta, como buenas las técnicas, conocimientos, procesos especiales y otros componentes de los recursos metodológicos que son parte de la formación profesional del egresado. Existe un pequeño grupo que se expresa por medio de un 14% calificando como regular la formación profesional del egresado de administración de empresas del CUNOC. (Ver grafica No. 4)

Grafica No. 4



Interpretación.

El desempeño laboral en una organización es determinante puesto que permite mejorar la interrelación entre el empleado y la organización logrando con ello un beneficio mutuo, que permita recopilar, comprobar, compartir y utilizar información relacionada con las labores de las personas para conseguir una mejora en la

realización del trabajo, y de esta manera acrecentar y promover nuevos avances en su labor.

Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que solo un pequeño porcentaje, del 9% describe como excelente el desempeño del egresado en su organización. Pero desde otro punto al egresado de la carrera de administración de empresas del CUNOC, la evaluación de su desempeño le permite medir los logros como empleado frente a los objetivos planteados por la organización, los cuales de acuerdo a la investigación en un 82% se califica como bueno el desempeño del egresado, puesto que en este punto se evalúan referentes como la adquisición de destrezas, competencias y el cumplimiento de criterios profesionales y de desempeño laboral. (Ver grafica No. 5)

A pesar de las diversas opiniones positivas se demuestra una pequeña tendencia por calificar el desempeño del egresado como regular en un 9%.

Grafica No. 5



Interpretación.

El factor humano es una de las unidades esenciales con las que cuentan las organización para conseguir sus objetivos y misiones comerciales, o cualquier otro fin dependiendo de su naturaleza, por tanto resulta indispensable para las

empresas poder alcanzar la satisfacción laboral y de esta manera la naturaleza del cargo, puesto que la diversidad de habilidades y talentos que posea el empleado, marcará el grado de desempeño en la realización de las diferentes tareas y procesos laborales.

Algunas de las razones por las cuales las organizaciones se encuentran satisfechas con el desempeño laboral del egresado de la carrera de administración de empresas del CUNOC, dependen como se hacía mención anteriormente de las características tanto personales como académicas con que cuenta el mismo, el cual teniendo distintas capacidades profesionales asimiladas en el transcurso de su formación académica las cuales hacen que de igual forma se desarrollen de mejor manera sus características personales,

Dichas características en el desempeño del egresado entre las cuales se resaltan sus habilidades como empleado para comunicarse, la creatividad, su capacidad para negociar, decidir, realizar análisis, la destreza manual y numérica, en concreto al referirnos a las habilidades del egresado se resaltan los talentos innatos o desarrollados que utilizara para llevar a cabo determinada actividad o trabajo lo cual queda demostrado con el 16%. (Ver grafica No. 6)

Otras de las características por la cual es satisfactorio el desempeño del egresado en su papel de empleado es que debe afrontar diversos cambios los cuales sugieren una modificación si fuese necesario inclusive en su conducta para poder alcanzar los objetivos, estos cambios pueden surgir ya sea de la misma organización, del entorno exterior, del cliente, del trabajo en sí, o por alguna dificultad los cuales requerirán de la flexibilidad en el comportamiento de forma que se pueda adaptar a distintos entornos

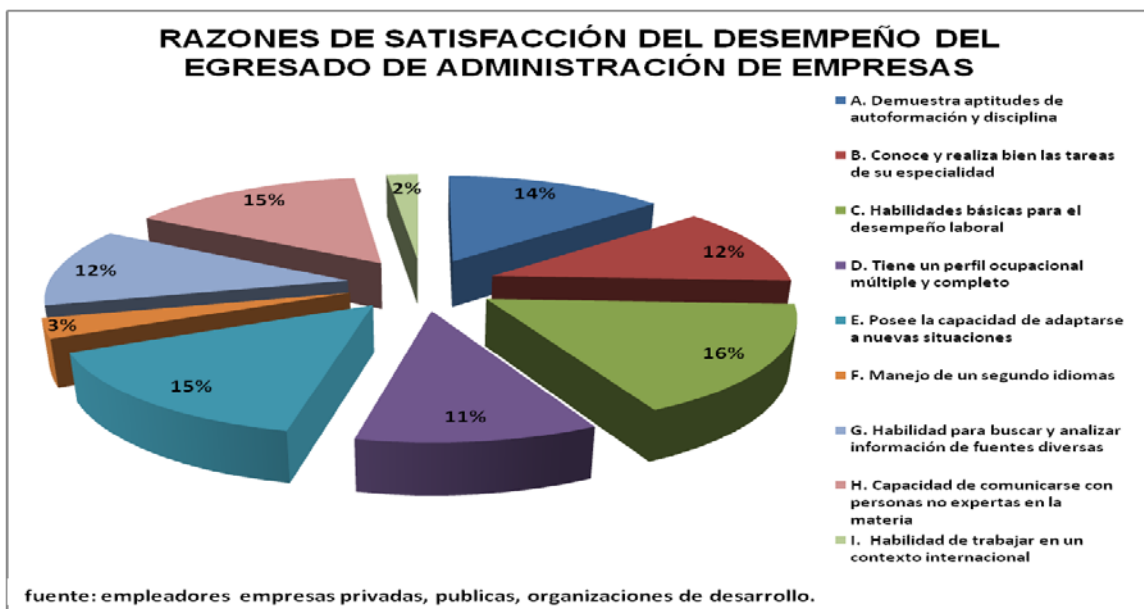
Cuando el egresado tiene la oportunidad de tener un contacto con todo tipo personas, ya sean estas profesionales o no, estará poniendo en práctica características fundamentales de un buen administrador como conocimientos de recursos humanos, servicio al cliente, proceso de comunicación los cuales son fundamentales para los objetivos o metas que persiga la organización para la que

labore sin importar cual sea su tipo o naturaleza y de esta manera estará cumpliendo en forma satisfactoria con su desempeño laboral.

Cuando se habla de la autoformación de los egresados se está haciendo referencia a los diferentes conocimientos académicos obtenidos previo a su ingreso al centro, así como también de conocimientos adquiridos a través de las actividades extracurriculares del mismo como es el caso de diplomados, talleres y capacitaciones además de otros estudios realizados por cuenta propia en alguna otra institución de educación superior o centro de capacitación, lo cual demuestra la disciplina del egresado al establecer reglas propias haciendo más fácil seguir las de la organización para un apropiado desempeño laboral.

La investigación expresa que dentro del contexto laboral el egresado demuestra diferentes razones por las cuales hace satisfactorio su desempeño en una organización en algunas opinan que se debe al nivel de conocimientos que pone en práctica en sus labores, lo obliga a recurrir a otras fuentes de información, analizarlas y utilizarlas para el beneficio de la organización, además la descripción de las habilidades que como profesional posee para poder ser eficiente en su puesto de trabajo y ofrecer un perfil ocupacional dotado de conocimientos, habilidades y destrezas.

Grafica No.6



Interpretación.

Las organizaciones en las que laboran los egresados de administración de empresas del CUNOC se interesan profundamente por el comportamiento dentro del cargo y desarrollo de sus actividades laborales en las cuales deberían de mostrar sus conocimientos, habilidades y capacidades profesionales, lo que aumentaría la productividad, logrando la satisfacción del desempeño dentro de la organización.

Ciertas limitantes en los puestos y en las actividades laborales producen una falta de eficiencia en la productividad las cuales hacen que las organizaciones presenten algunas inconformidades en relación al desempeño de los egresados de la carrera de administración de empresas del CUNOC. Las limitaciones a las que se hace referencia se encuentran desde las profesionales hasta las personales.

Un problema que afecta a la mayoría de los egresados en sus labores viene de la aplicación del conocimiento teórico al conocimiento práctico en las acciones que realiza únicamente teniendo que trasladar los principios teóricos a la tarea laboral lo cual haría que la práctica siempre estuviera limitada a la teoría olvidando factores particulares de una situación específica en donde la teoría no se toma en cuenta, ni puede considerar en su totalidad puesto que se debe pensar constantemente en lo imprevisto, debido a esto algunas organizaciones se encuentran inconformes con el desempeño del egresado evidenciando esto por medio de los resultados de la investigación en los cuales el 20% de los encuestados expreso un desacuerdo. (Revisar grafica No.7)

Muchas organizaciones dedicadas a la producción, comercialización o prestación de servicios dependen de varios recursos con los que realizan sus actividades, el egresado es el encargado de la utilización de dichos recursos, los problemas se presentan cuando estos recursos son constituidos por una computadora equipada con un sistema operativo actualizado, programas avanzados, aplicaciones virtuales y acceso a internet, además con accesorios como impresora, scanner u otro tipo como redes informáticas, teléfonos inteligentes, entre otros. Los cuales

constituyen recursos tecnológicos que representan un reto por superar para el egresado puesto que algunas de las empresas para las que laboran expresan su inconformidad por las limitaciones en el uso de la tecnología lo que produce restricciones en la actualización constante del equipo y poder mejorar así la calidad y reducción del tiempo de obra.

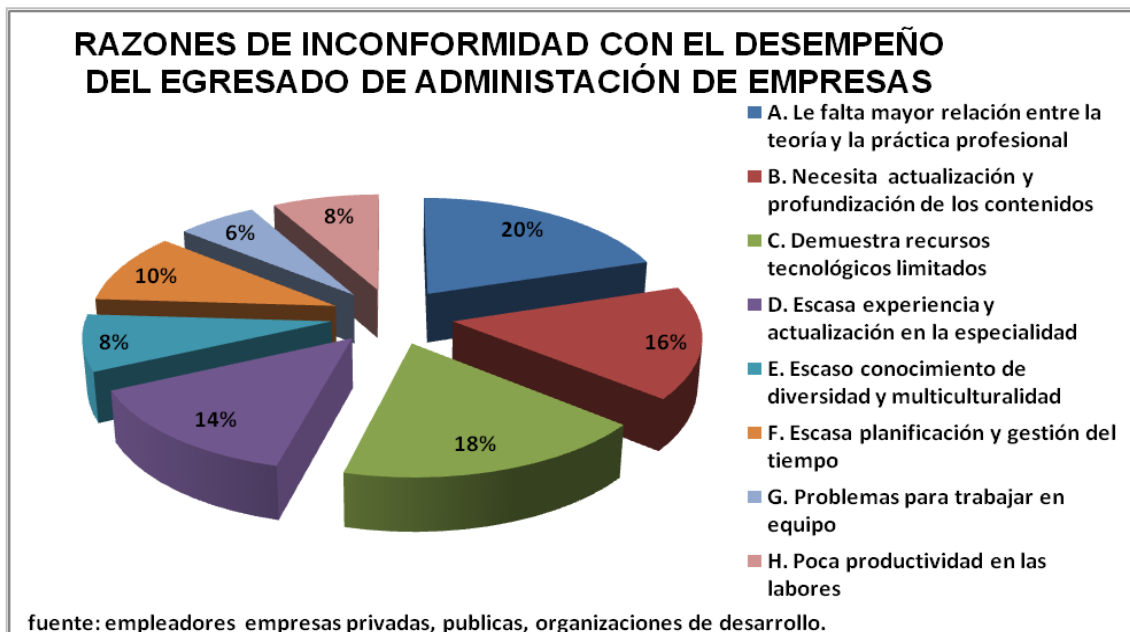
El aprendizaje continuo y la profundización en los contenidos del egresado son importantes puesto que esto fortalece constantemente las competencias relacionadas con los conocimientos adquiridos en su formación académica, lo cual hace que obtenga las capacidades necesarias para sus labores de modo que al realizarlas lo hará de una manera más eficaz y eficiente puesto que en determinadas organizaciones muestran su inconformidad al observar que el egresado no conoce o no tiene la comprensión adecuada de los contenidos de su profesión haciendo más costoso que pueda ser participe en eventos y fenómenos en los cuales él pueda estar al tanto de sus causas y efectos dentro de la institución.

Las condiciones en que se desarrolla la experiencia profesional del egresado, está condicionada por la sociedad, la economía y la educación estos tres factores son fundamentales puesto que el problema se puede observar en el momento desde que las organizaciones solicitan experiencia previa y un nivel académico alto esto es cotidiano verlo en cualquier oferta de empleo de hoy en día, lo cual ha creado la idea en los egresados que es mejor la experiencia laboral en las que realizan tareas diferentes a su formación académica esto debido a que las organizaciones en su mayoría optan por postulantes que ya conocen el puesto, a los nuevos profesionales que han dedicado más tiempo a sus estudios en determinada carrera, debido a esta situación es que los egresados prefieren salir al mercado laboral y ofrecer sus servicios de forma anticipada en lugar de concluir de forma adecuada su preparación profesional dando lugar a que no exista un periodo adecuado para concluir su especialización, siendo este el motivo por el cual las organizaciones expresen su inconformidad calificando de escasa la experiencia y

especialidad en los conocimientos del egresado como expresa la opinión del 14% de los encuestados.

Otras razones de inconformidad en las organizaciones con el desempeño de los egresados están en la administración de los controles de los tiempos y movimientos ya definidos para la producción. Y entre las categorías que menos fueron tomadas en cuenta como una razón de insatisfacción encontramos la poca productividad en sus labores, problemas para trabajar en equipo y el escaso conocimiento de la diversidad y multiculturalita.

Grafica No.7



Interpretación.

El egresado luego de obtener los conocimientos, habilidades y aptitudes durante su formación académica los cuales le serán necesarios para contar con una adecuada competencia profesional para poder llevar a cabo actividades en las que deberá utilizar diferentes procedimientos relacionados con sus conocimientos para poder desempeñar de una forma apropiada sus labores en el puesto de trabajo para beneficio de la organización.

Las competencias adquiridas por el egresado de la carrera de administración de empresas del CUNOC durante su formación académica para su desarrollo en el

campo laboral y específicamente para la empresa en cual preste sus servicios depende de algunas de las habilidades tomadas en cuenta entre las cuales figuran; la habilidad del egresado para comunicarse con los demás es que importante puesto, que como parte de una organización no podrá estar en ella de una forma aislada pues dentro del ambiente laboral necesitara relacionarse con otros empleados de diferentes departamentos, puestos y jerarquías sin olvidar que dependiendo de la naturaleza de su puesto será el contacto que tendrá con las personas del ambiente exterior, como clientes, proveedores entre otros que acudirán a él como parte de sus actividades en las que deberá transmitir sus conocimientos, ideas, información, datos o llegar a la comprensión de algo, la formación académica del egresado es crucial puesto que le señala cuales podrían ser las barreras personales, físicas y semánticas, al querer comunicarse con los demás esto puede darse de manera personal o por medio de algún sistema que fuese necesario de poner en práctica.

Otra de las capacidades del egresado se establece en el respeto hacia las normas y procedimientos que rigen la organización en donde labora puesto que cuenta con un autocontrol en el cual él se ha cimentado sabiendo que debe adaptar su comportamiento a las reglas de sus labores lo cual le permite emprender de mejor forma su trabajo para no perder el curso de las metas u objetivos perseguidos en la organización. Estas cualidades son muy atractivas en las organizaciones ya que se expresa en ambas un agrado demostrado en el 17% (Revisar grafica No.8)

La capacidad del egresado para socializar y colaborar a mantener un ambiente laboral agradable que provea de confianza a sus compañeros de trabajo fomentando las buenas relaciones personales en las cuales exista satisfacción, animación, interés y colaboración entre todos los miembros para el apropiado funcionamiento productivo de la organización; esto junto a la ética, fundada en los principios académicos de confidencialidad, responsabilidad y discreción, trasladados a la vida laboral hacen que se respete la confianza que la empresa le ha dado al egresado. En otro punto la coordinación y colaboración de los equipos de trabajo vista como una capacidad asume una importancia vital para la

organización la cual radica en las veces que de la adaptación, el trabajo, la resolución de algún conflicto, el liderazgo, o llevar adelante las actividades del equipo; dependa la obtención de los resultados esperados dado que por medio de esa capacidad y la formación académica se podrán delegar tareas específicas para cada uno aprovechando al máximo lo bueno que cada uno puede aportar al grupo y a la organización.

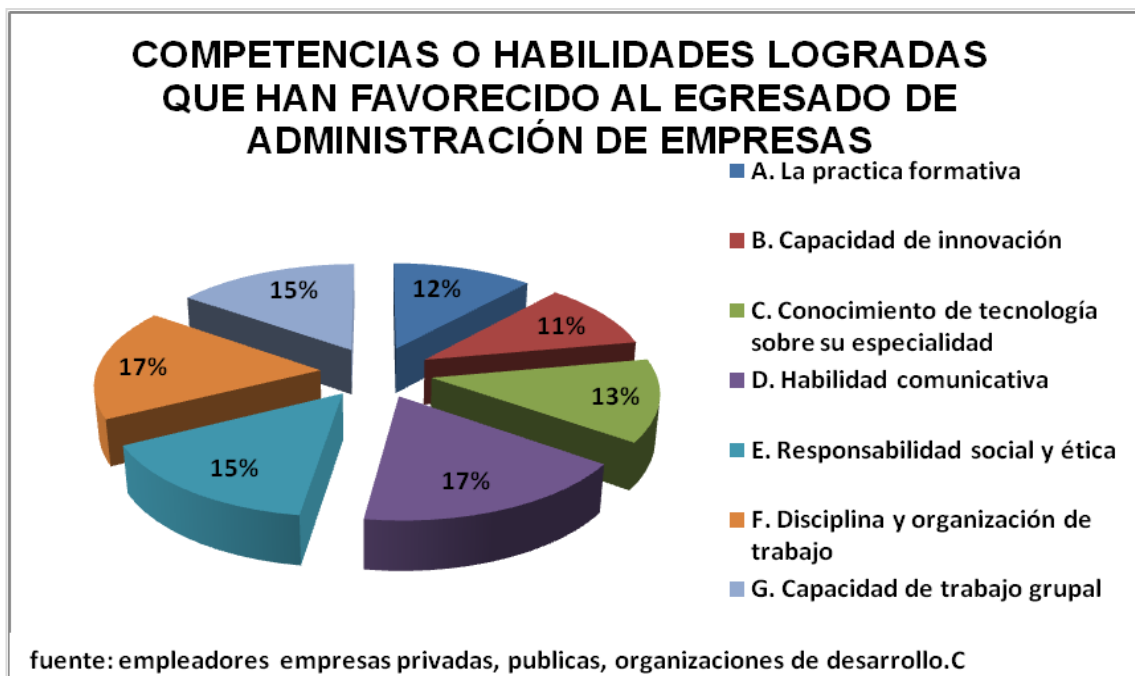
Con el objetivo de una constante actualización del egresado en su formación académica se implementan constantemente nuevos avances tecnológicos para realizar diferentes tareas de reclutamiento, selección de personal, controles administrativos, auditorías administrativas, modelos matemáticos para incrementar la utilidad y disminuir costos, técnicas para minimización del tiempo, sistemas motivacionales, marketing, entre otras áreas del conocimiento que para las organizaciones son muy satisfactorios que el egresado pueda utilizar puesto que eso hace más eficiente el trabajo y más fácil las actividades laborales en cada puesto sin tener que hacer extensas capacitaciones sobre tecnología administrativa.

La capacidad de innovación del egresado está basada en el desarrollo del espíritu de emprendimiento en la organización que sirve para generar y gestionar ideas innovadoras, factibles y sustentables que tienen un impacto en el entorno social, organizacional y productivo de la empresa en la cual presta sus servicios. Por ello la innovación es fundamental que sea fomentada en cada una de las asignaturas en la cual se pueda incluir utilizando varias técnicas didácticas para que sea abstraída de la mejor forma y de esa manera el egresado sea favorecido en su desempeño.

El proceso de práctica dentro de la formación académica constituye un conjunto de actividades que le permiten al egresado la aplicación del conocimiento adquirido por medio de estudios en los cuales; el desarrolla aptitudes, actitudes y habilidades de modo que la práctica formativa brinda una inducción sobre lo que es desenvolvimiento en el plano laboral y afrontar las diversas pruebas que presenta cada organización dentro de sus actividades; por tal motivo la práctica

hace que se pongan a prueba las diferentes habilidades y talentos mencionadas previas a su llegada a la vida laboral.

Grafica No. 8



Interpretación.

Los principales campos en los que sobresale la formación académica de los egresados de la carrera de administración de empresas del CUNOC se encuentran conformados por distintas áreas del conocimiento específico de su profesión en las cuales ha desarrollado mayores talentos y por medio de ellos sobresale al ponerlos en práctica en el momento de ser contratados por una organización poniendo de manifiesto sus principales características profesionales en el cargo que desempeña demostrando fortalezas tales como; el interés por el conocimiento que es una característica innata en todo buen profesional en la cual se posee el buen deseo de tener un alto grado de preparación en materias como recursos humanos, control de personal, motivación, temas financieros, mercadotecnia y todo lo relacionado con la administración de empresas esto hace que se pueda aprovechar además de lo académico también tenga la oportunidad de aprender por medio de sus actividades laborales puesto que enfrenta todo tipo de eventualidades no académicamente, de esa manera es que el agrado de las

organizaciones se muestra hacia el deseo de la continua expansión de los conocimientos y puede ser el caso que el egresado necesite obtener la comprensión sobre temas que no sean relacionados con la administración pero le sean de beneficio en sus labores.

Una fortaleza más del egresado que está comprometido con la organización es que conoce los efectos de sus actos y que estos repercutirán de forma directa o indirecta, en sus labores o en toda la empresa de esta manera se observa que es fundamental que las actividades se realicen de forma que el egresado ya en su papel como empleado pueda elegir la forma de realizar con su criterio propio las actividades que crea adecuadas tomando en cuenta que solo dejando que tome decisiones podrá expresar la responsabilidad que posee o siente por la organización al buscar el mayor beneficio para facilitar el alcance de los objetivos organizacionales y además haciéndose responsable en el caso que los efectos de sus decisiones sean contrarios a los buscados.

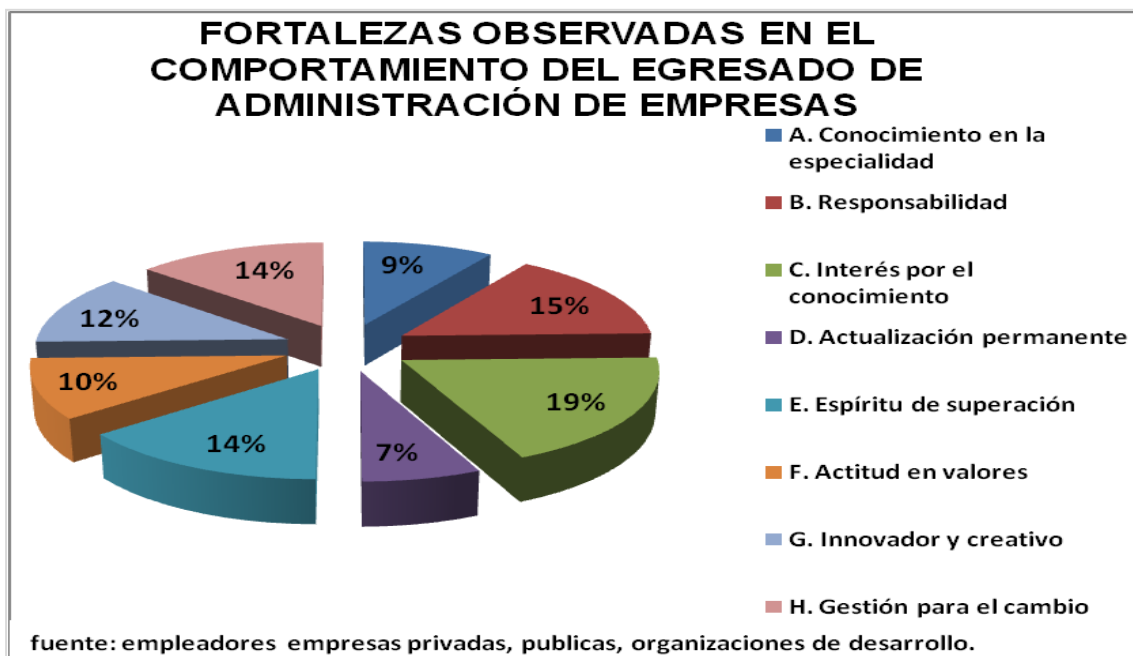
El ánimo de superación que posea el egresado constituirá el proceso de evolución y perfeccionamiento a través del cual adquiera nuevas formas de pensamiento y cualidades que mejoren su capacidad laboral alcanzando cambios positivos proveyendo de soluciones adecuadas a diferentes circunstancias; la superación que alcanza por el egresado es fundamental para captar la atención de la organización. Una cualidad más del egresado se expresa en la flexibilidad para sobrevivir a la adaptación a cambios tanto personales como laborales tomando en cuenta diversas habilidades propias fortalecidas y otras que ha substituido con nuevas capacidades que satisfagan las exigencias laborales.

Cuando el egresado es innovador posee una de sus principales fortalezas académicas y al practicarla en sus labores tiene la capacidad para cambiar la forma de razonar las cosas y transformarlas por medio de ideas modernas que cumplan mas allá de lo que espera la organización de él, haciendo que su trabajo sea más valorado; junto esta característica se encuentra la creatividad que la complementa puesto que trasforma las ideas en proyectos originales con nuevos conceptos, nuevas imágenes, nuevos diseños todo orientado a producir o

proporcionar soluciones que no solo remedien una dificultad si no que la convierta en una oportunidad para la organización.

La especialización que posee el egresado es demostrada de acuerdo a la capacidad que tiene para realizar de forma adecuada las actividades que le son atribuidas esto hace que se destaque por encima de los demás en diferentes ámbitos en los cuales se relacionan académicamente o laboralmente. Por último los valores que posea el egresado se convierten en una fortaleza más puesto que son fundamentales para todo profesional ya que de ellos provienen cualidades como la honestidad, fidelidad, ética y el pensamiento social cualidades que le interesan en a toda organización. (Ver grafica No 9)

Grafica No. 9



Interpretación.

En la mayoría de las organizaciones en que el egresado de administración de empresas del CUNOC, labora cuentan con meticulosos y novedosos métodos para la prevención, supervisión y control del desempeño por medio de los cuales se juzgan las cualidades del empleado evaluando continuamente de manera formal o informal sus actividades para luego poder diagnosticar los puntos débiles

que pueda presentar en su puesto e implementar soluciones que permitan eliminar las situaciones o actitudes adversas al interés organizacional.

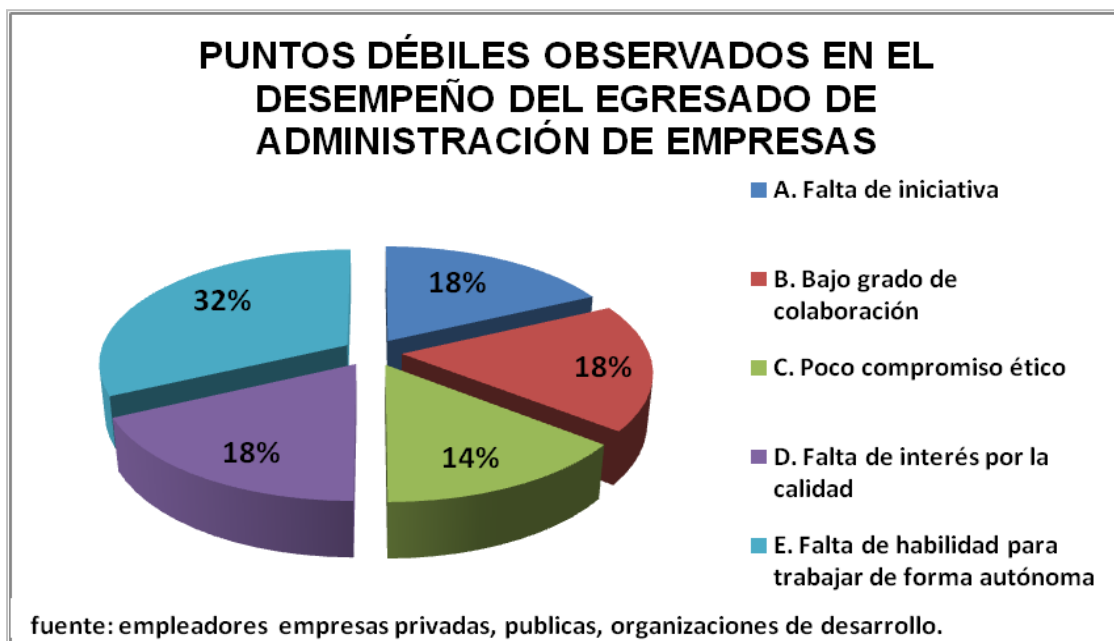
Los puntos débiles encontrados en las capacidades del egresado no le permiten explotar todo su potencial en sus actividades laborales las que podrían ser derivadas del proceso de formación académica, por sentirse poco motivado en el trabajo, o por su propia personalidad que lo lleva a que sus labores sean insatisfactorias para la empresa, de acuerdo a las opiniones dadas por algunos de los empleadores en las cuales expresan debilidades en el egresado tales como la falta de autonomía al realizar sus labores por cuenta propia careciendo de la capacidad para organizar su trabajo, poner en marcha un proyecto o efectuar negociaciones, la insatisfacción de las organizaciones por la falta de habilidad en el trabajo autónomo es evidente por medio del 32% obtenido en la investigación. (Ver grafica No. 10)

Otra de las debilidades encontradas en el egresado es el carecer de impulso para poner en curso alguna actividad o generar propuestas para algún proyecto, haciendo más dificultoso que sobresalga por medio de sus habilidades profesionales en la organización antes que alguien lo haga por él, este punto débil es muy importante puesto que en el mercado laboral es muy complejo encontrar profesionales adecuados para un determinado puesto de trabajo por ello es que en la formación académica se debe tratar de eliminar la falta de iniciativa y procurar mejorarla para no caer en la insatisfacción expresada por las entidades. Junto al escaso ánimo del egresado se encuentra también su poca colaboración con los demás para el logro de las metas u objetivos, ayudando a algún compañero de su departamento ó colaborando en otro al que no pertenezca la falta de participación del egresado en las diferentes actividades de la organización repercutirá en la relación laboral puesto que es necesaria su vinculación por voluntad propia sin que sea necesario el pedirselo.

La calidad para el egresado de administración de empresas es imprescindible puesto que en varias ocasiones de ella dependerá el nivel de satisfacción para lograr superar las expectativas impuestas por la organización; cuando no se busca

la calidad se crea una debilidad la cual se da a entender que solo se realiza lo que es necesario en las labores, sin tomar en cuenta que es lo que se espera, buscar que las actividades que se realicen cuenten con atributos de calidad se está dando a entender que se pretende la excelencia en el trabajo, se percibe que ante la ausencia de la misma se tome como un punto débil del desempeño. Otra de las debilidades expresadas por algunos empleadores entrevistados es que ciertos egresados poseen falta de una ética comprometida lo que es preocupante puesto que en esta se incluyen los compromisos profesionales, la discrecionalidad con la que maneja la información confidencial y datos importantes de la organización que son de su conocimiento y los cuales no deben de ser revelados a menos que fuese necesario y con el permiso de la propia empresa.

Grafica No.10



Interpretación.

La preparación académica de los egresados de administración de empresas del CUNOC, no solo depende de la docencia sino también del compromiso y la importancia con que el mismo aproveche su fase de formación, tome en cuenta las indicaciones hechas por los catedráticos durante las clases magistrales, explote al máximo los procesos de práctica formativa poniendo a prueba por sí mismo sus

capacidades y se actualice día con día en nuevos conocimientos que enriquezcan su especialización e incremente sus características personales; puesto que la malla curricular de la carrera de administración contempla los principios de la Tricentenaria Universidad San Carlos de Guatemala orientando los conocimientos impartidos hacia el desarrollo económico y social de tal manera que sus egresados puedan participar con eficacia, eficiencia y ética profesional en la vida productiva.

Las opiniones sobre la preparación del egresado varían de acuerdo a como las organizaciones lo evalúan expresando su satisfacción porque el egresado es preparado conforme a la realidad nacional, por el carácter social de sus conocimientos, opinan que están mejor preparados y otra parte están las opiniones expresan que hace falta una actualización en el pensum de estudios por lo cual se debería implementar nuevas estrategia académicas, y no se debería de dar pérdidas de tiempo que son innecesarias. Estas son las opiniones expresadas en la investigación en la cual consideran que los egresados de la carrera de administración de empresas del CUNOC, cuentan con una mejor preparación en relación a los profesionales egresados de universidades privadas. (Ver grafica No. 11 en anexos)

Interpretación.

Como parte de la motivación del egresado de administración de empresas del CUNOC se encuentra la necesidad de autorrealización de la cual dependerá mucho la personalidad del egresado como empleado puesto que en esta necesidad existe una influencia en sus labores ya que si la organización cuenta con algún reconocimiento o beneficio por tener un rendimiento satisfactorio el empleado tendrá como objetivo ganarlo poniendo su mayor esfuerzo en la ejecución de sus actividades.

Dentro de los incentivos o reconocimientos utilizados dentro de la empresa promoción de puestos, días de vacaciones, capacitaciones, becas al exterior, diplomas de reconocimiento, que el egresado puede obtener por el cumplimiento de metas, alto rendimiento, años laborales y/o ser líder en ventas; pero al otro

extremo encontramos que en algunas organizaciones no se premia la productividad porque no se cuenta con un plan motivacional, ni programas de recompensas para los empleados. (Ver grafica No. 12)

Grafica No. 12



CONCLUSIONES

1. La carrera de Administración de Empresas del CUNOC no cuenta con un perfil de egreso adecuado que permita ofrecer profesionales que posean las aptitudes demandadas por el mercado laboral; debido a esto es que en algunas organizaciones expresan la falta de ciertas características necesarias para el desenvolvimiento del profesional de administración de empresas; por lo que se acepta la hipótesis planteada en la presente investigación.
2. El análisis de los datos comprobó que los egresados de la carrera de administración de empresas del CUNOC tienen mayor participación en el campo laboral en el sector privado en la mayoría de los casos ocupando puestos como gerentes, asistentes de recursos humanos y en ventas, siendo en el sector público en donde la participación se encuentra en segundo lugar pero en donde el profesional ocupa puestos de mayor jerarquía como jefe de financiero institucional, capacitador a nivel regional y delegado regional de recursos humanos.
3. Se pudo constatar que para las organizaciones tanto públicas, privadas y asociaciones de desarrollo dentro de las cuales se desenvuelven los egresados de administración de empresas del CUNOC de acuerdo a los distintas clasificaciones de calificadores positivos expresados en la investigación siendo estos: las razones de satisfacción en el desempeño, las competencias o habilidades logradas y las fortalezas observadas en su comportamiento; de las opciones contenidas en cada una la que obtuvo mayor preferencia fue la característica innata de todo buen profesional siendo esta el interés por el conocimiento.

4. Los empleadores que fueron objeto de estudio expresaron algunas de las razones de inconformidad en el desempeño del egresado dentro de estas resaltaron la limitación de la aplicación de los conocimientos teóricos a los conocimientos prácticos reduciendo su participación en diferentes roles de la organización

5. Cuando el egresado presenta aptitudes y actitudes adversas a las metas impuestas por la organización crea puntos débiles que son vistos y detectados por las organizaciones identificadas como debilidades dentro de su desempeño tal es el caso de la ausencia de autonomía descartando así la posibilidad de poder ser delegado a otras labores que requieran de mayor capacidad.

RECOMENDACIONES

1. es importante aclarar a los egresados desde la formación académica cuál será su papel como profesional dentro del mercado laboral.
2. Motivar a los egresados a descubrir y manifestar un alto interés por los conocimientos y la especialización adecuados para ejercer la profesión.
3. Es recomendable que los próximos egresados de la carrera de administración de empresas del CUNOC puedan recibir talleres que colaboren con el descubrimiento de sus habilidades personales y profesionales.
4. Establecer claramente las exigencias de cada organización de acuerdo a su naturaleza y a las capacidades deseadas en un profesional de administración de empresas
5. Que se pueda implementar de forma adecuada el perfil de egreso deseado para el estudiante de administración de empresas en el cual se puedan alcanzar las características, habilidades y capacidades que necesita como profesional.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

3.1 PROPUESTA DE PERFIL DE EGRESO DEL ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE

3.1.1 Justificación:

Luego de analizar e interpretar los datos obtenidos de la investigación sobre el perfil de egreso del estudiante de la carrera administración de empresas del CUNOC, en cuanto a los conocimientos, características y exigencias que debería poseer el egresado para concluir en forma adecuada su formación académica surge la necesidad de presentar la siguiente propuesta a través de la que se puedan implementar acciones por medio de las cuales se identificaran las capacidades y requerimientos académicos necesarios que debe poseer el egresado al culminar la carrera para un adecuado desarrollo profesional y un satisfactorio desenvolvimiento en sus actividades dentro del mercado laboral.

3.1.2 Objetivo General:

- Identificar el perfil de egreso del estudiante de administración de empresas en el cual se definan las capacidades, habilidades y valores necesarios para realizar apropiadamente sus actividades profesionales y laborales.

3.1.3 Objetivos Específicos:

- Establecer estrategias que contribuyan a la formación académica del egresado.
- Establecer las capacidades, valores, actitudes, aptitudes y ética profesional del egresado de administración de empresas.
- Enumerar los conocimientos científicos del egresado de la carrera de administración de empresas.
- Delimitar las habilidades que permita el pleno desenvolvimiento del egresado de administración de empresas en el campo laboral.

3.1.4 Perfil De Egreso Del Profesional De Administración De Empresas.

Para que el egresado de administración de empresas pueda optar a un pleno desenvolvimiento en el campo ocupacional y académico profesional debe poseer necesariamente un conjunto de características dentro de las cuales puedan ser distinguidos los conocimientos, capacidades, habilidades, principios y valores que le permitan una intervención con eficiencia, eficacia y ética profesional de esta forma resaltando su especialidad.

3.1.5 Perfil De Egreso Del Profesional De La Licenciatura De Administración De Empresas De La División De Ciencias Económicas Del Centro Universitario De Occidente.

1. Destreza para realizar de forma adecuada y equilibrada las funciones básicas de planeación, organización, dirección y control.
2. Amplios y concretos conocimientos en nuevas teorías sobre modelos de administración, crecimiento económico, ambiente social y político del país.
3. Conocimientos en materias de recursos humanos, sistemas de operación, motivación, administración financiera, mercadotecnia y administración de ventas.
4. Capaz de identificar los factores principales para la implementación de cambios organizacionales.
5. Capacidad y habilidad para detectar oportunidades con el fin de emprender nuevos negocios.
6. Anticipación y adaptación en forma positiva a los cambios que se presentan en el cargo o en el ambiente organizacional.
7. Actitud de colaboración para el alcance de objetivos y metas buscadas por la organización.

8. Capacidad de investigación, emprendimiento e innovación.
9. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.
10. Manifiesta Aptitud de liderazgo.
11. Habilidad para la Gestión estratégica.
12. Toma de decisiones estratégicas que le permitirá a la organización el aprovechamiento de sus recursos.
13. Capaz de poner en marcha actividades de manera profesional y generar propuestas de nuevos proyectos y negocios.
14. Capacidad de crear y formular estrategias.
15. Realizar simplificaciones de tiempo y reducción de tensión en las tareas de mayor dificultad.
16. Desarrolla y aplica la cultura de calidad y excelencia que le permita a su organización satisfacer las expectativas de los usuarios interesados.
17. Utiliza correctamente en el trabajo los recursos tecnológicos que posee la organización para facilitar sus actividades laborales.
18. Habilidad de análisis de negocios
19. Conoce la dinámica sobre fenómenos económicos departamentales, nacionales e internacionales.
20. Respeto a la diversidad, multiculturalidad, medio ambiente y género.
21. Dominio de un segundo idioma (ingles).
22. Habilidad para Aprender a aprender (mejora continua)
23. Destreza manual, matemático y estadístico.
24. Habilidad de expresión verbal, escrita, autocrítica y analítica.

25. Cuenta con valores éticos, morales, profesionales y sociales.
26. Aptitudes de autoformación y disciplina.
27. Capacidad para realizar de forma autónoma sus actividades laborales.
28. Actitud entusiasta en el desenvolvimiento laboral.
29. Capacidad para la toma de decisiones.
30. Capacidad para socializar y colaborar a mantener un ambiente laboral agradable que provea de confianza a sus compañeros. (trabajo en equipo)
31. Capacidad para la resolución de conflictos.

BIBLIOGRAFÍA

Libros y documentos:

1. Idalberto Chiavenato-Quinta Edición- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS.
2. Omella, Andreani, Dentici, APTITUD MENTAL Y RENDIMIENTO ESCOLAR. Editorial Herder 1975. Barcelona
3. Lemus, Luis Arturo, edición contemporánea editorial piedra santa, PEDAGOGIA TEMAS FUNDAMENTALES
4. Davidoff, Linda L. 2ª ed. INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA.
5. Esther Carolina Pérez Juárez. PROBLEMÁTICA GENERAL DE LA DIDÁCTICA.
6. Universidad de san Carlos de Guatemala, facultad de ciencias económicas. departamento de planificación y desarrollo educativo catálogo de estudios 2008 facultad de ciencias económicas.
7. Seminario de procedimientos legales y administrativos. Decimo semestre de contaduría pública y -auditoria 2011. CUNOC.
8. Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina, 2004 – 2007.
9. Autoevaluación de la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente informe final enero de 2013- comisión de autoevaluación: Lic. Nivia Gómez Lic. Mario Molina.

Trabajos de graduación:

10. Tesis: La Metodica Didáctica Prevaleciente En La Docencia De La Carrera De Administración De Empresas Y Su Incidencia En El Proceso Enseñanza Aprendizaje, Autor: María Del Rosario Paz Cabrera, Universidad De San Carlos De Guatemala, Dirección De Postgrados, Maestría En Docencia Universitaria, Guatemala, Quetzaltenango, Septiembre De 2006.
11. María Luisa Jordán Ramírez-LOS FACTORES SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA ENSEÑANZA – APRENDISAJE DE LOS DERECHOS DEL NIÑO EN LOS ALUMNOS DE SEXTO GRADO PRIMARIA DE LAS ESCUELAS OFICIALES URBANAS Y RURALES DEL SECTOR 04 DEL MUNICIPIO DE MIXCO, GUATEMALA- Universidad de Carlos de Guatemala FACULTAD DE HUMANIDADES Departamento De Pedagogía y Ciencias de la Educación. Guatemala, abril del 2000.

Páginas web:

12. <http://www.tecoloco.com.gt>-Carlos Oviedo Blog de Tecoloco Guatemala “sector con mayor presencia en Quetzaltenango” mayo 3 de 2012. 17: 18 pm horas.
13. <http://www.ccee.org.gt/ccee/wp-content/uploads/2013/03/Trifoliar-informativo-Enero-2013.pdf>.
14. [http// wordpress.com](http://wordpress.com)-Wordpress.org, John Burgos, H:\Ciencias Empresariales, facilísimo. Conocimientos básicos para ser un buen empresario.htm marzo de 2009.

Anexos

DISEÑO DE INVESTIGACION

EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DEL CUNOC Y SU INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Occidente, en la división de ciencias económicas se cuenta con la carrera de Administración de Empresas, en la cual se asignan a los estudiantes interesados en esta disciplina científica, quienes luego de aprobar los exámenes básicos y específicos correspondientes a las políticas educativas de la Universidad, ingresan a la misma para que posteriormente cumplan con cinco años de proceso de aprendizaje de los contenidos que dicta la malla curricular de dicha carrera, y así puedan adquirir el certificado de cierre de pensum de estudios e iniciar trámites correspondientes para poder practicar el examen técnico profesional de áreas y posteriormente al trabajo de graduación y optar al Título que lo acredite como Licenciado en Administración de Empresas. La Educación Superior es la responsable de preparar al nuevo profesional basado en un perfil de egreso que le permita ser competitivo e incursione en el mercado laboral cambiante, que cada día exige mayores habilidades y destrezas.

Siendo este una de las problemáticas que se observa en la Carrera de Administración de Empresas del CUNOC, puesto que el proceso de aprendizaje y preparación del estudiante no se basa actualmente en un perfil de egreso del nuevo profesional, que le permite llenar las expectativas e intereses del mercado

laboral, por tal razón se hace vital y básico plantearse las siguientes interrogantes:

- a) Qué características profesionales, éticas y cognoscentes debe asumir el profesional de las carrera de Administración de Empresas al enfrentarse al campo profesional de su contexto y satisfacer las necesidades y exigencias del mercado laboral.

OBJETIVO GENERAL:

Establecer las características del perfil de los egresados de la carrera de Administración de Empresas del CUNOC, basados en los requerimientos del mercado laboral

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Definir las capacidades, habilidades y destrezas que requiere el Administrador de Empresas para enfrentarse al campo laboral.
- Evaluar las necesidades y exigencias del campo laboral del profesional de la carrera de Administración de Empresas
- Analizar el proceso de aprendizaje durante la formación académica del profesional de Administración de Empresas

HIPOTESIS:

La carrera de Administración de Empresas no cuenta con un perfil de egreso que permita ofrecer profesionales que cuenten con las aptitudes demandadas por el mercado laboral

UNIDADES DE ANALISIS

- ✓ egresados de la carrera de administración de empresas del CUNOC.

- ✓ Empleadores de empresas públicas y privadas de Quetzaltenango.

JUSTIFICACION:

A lo largo de los años el Centro Universitario de Occidente dentro de la división de Ciencias Económicas, ha procurado el desarrollo de la academia, la investigación científica y la extensión universitaria. Con egresados que cuenten con una elevada preparación académica conscientes de la necesidad de combinar la teoría con la práctica para obtener una apropiada experiencia dentro de la dinámica de dicha necesidad cabe mencionar el diseño curricular en el cual se encuentra contenido el perfil de egreso, que indica aquellas características que se obtienen y se supone tendrían que estar desarrolladas en un alumno al término de su proceso de aprendizaje.

La carrera de Administración de Empresas no cuenta con un perfil de egreso para sus estudiantes, por lo cual se dificulta la definición de las características que se desea que obtenga además de una formación previa que le permitan integrar y manejar con destreza los conocimientos y habilidades que habrá de adquirir durante el periodo formativo. El éxito en los estudios de Administración de Empresas no sólo depende de las capacidades iniciales, conjuntamente se deberá tener una guía que reúna los principios adecuados para poder formar un egresado competente y responsable apto para el beneficiarse de las nuevas oportunidades que presenta el mercado laboral en nuestro país.

Por la importancia para la carrera de administración de empresas, de optimizar el aprendizaje de sus estudiantes por medio de la creación de un perfil de egreso el cual le permita tener mayor representación en el mercado laboral es que se hace necesaria esta investigación y así contribuir en el desarrollo de la carrera y del CUNOC para lograr con ello que los futuros egresados puedan alcanzar mayores beneficios en el campo laboral por medio de características académicas y principios humanísticos acordes al nuevo siglo.

DELIMITACIÓN

Teórica:

La investigación será principalmente de carácter sociológico, pero debido a la naturaleza de las ciencias a tratarse se tomarán en cuenta diferentes categorías de otras ciencias que sean afines cuando así fuese necesario.

Espacial:

La investigación se llevará a cabo con los estudiantes, egresados, profesores, autoridades del CUNOC de la carrera Admón. y empleados de la ciudad de Quetzaltenango.

Temporal:

La investigación tendrá un carácter sincrónico que comprenderá de mayo a noviembre de 2012 esto con el fin de poder tomar en consideración las características principales del tema de investigación.

Metodología:

El método a utilizar para recabar información sobre la investigación será la encuesta.

OPERATIVIZACION DE LA HIPOTESIS

HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADOR	INDICES	ESCALA DE MEDIDAS	INSTRUMENTOS	FUENTES
el perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de administración de empresas del CUNOC y su incidencia en el mercado laboral	el perfil de egreso de los estudiantes	Formación académica del estudiante. evaluar el desarrollo del aprendizaje al termino del mismo	Dominio de conocimientos técnicos de administración.	Si los tiene No los tiene	Encuesta	Profesionales egresados del CUNOC Docentes de la carrera.
			Conocimiento del ambiente laboral guatemalteco, en sus aspectos culturales económicos y sociales.	Si conoce No conoce		
			Tener una percepción de la realidad con objetividad.	La percibe No la percibe	Encuesta	IDEM
			Ser analítico y crítico con capacidad de juicio propio.	Si tiene no tienes	Encuesta	IDEM
el perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de administración de empresas del CUNOC y su incidencia en el mercado laboral	La carrera de administración de empresas del CUNOC	Reseña histórica, fines y objetivos. Cursos que se reciben, semestres áreas.	Fundación y estructura.	Datos históricos Organigramas y esquemas.	Investigación	Datos bibliográficos.
			Aprendizaje eficaz de acuerdo con los objetivos pretendidos.	Plan de estudios Pensum de la carrera	Investigación	Datos bibliográficos.
el perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de administración de empresas del CUNOC y su incidencia en el mercado laboral	incidencia en el mercado laboral	Necesidades y exigencias del mercado laboral.	Capacidad de aplicación de conocimientos adquiridos.	Si tiene No tiene	Encuesta	Profesionales egresados del CUNOC



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
pCENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOLETA DE OPINION

Su colaboración llenando esta encuesta permitirá al Centro Universitario de Occidente (CUNOC), conocer la situación laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas y su opinión acerca del desempeño de los mismos, con la finalidad de mejorar el perfil egreso de los estudiantes.

A. Datos Del Empleador

Fecha de encuesta: Día Mes Año

1) Edad 2) Sexo M. F.

3) ¿Qué cargo ocupa en la empresa?.

4) Actividad a la que se dedica la empresa u organización.

5) Tipo de empresa.

Publica privada otros _____

B. Identificación de empleados:

6) En su empresa ha contratado egresados de la carrera de Administración de Empresas del CUNOC:

Si no

7) Cargo que han desempeñado:

8) Tiempo que estuvo o tiene de estar laborando para la empresa

9) Forma de contratación.

Fija temporal

10) ¿Cómo califica la formación profesional del egresado de Administración de Empresas del CUNOC?

Excelente Buena Regular Mala

11) ¿Cómo califica el desempeño del egresado basado en su formación profesional?

Excelente Buena Regular Mala

12) Está satisfecho con el desempeño del empleado.

Si No

C. Evaluación Del Egresado

13) Cuál es la razón(es) por la cual usted está satisfecho con el desempeño del egresado. (marque las opciones que satisfacen sus expectativas como empleador)

- a. ¿Por qué demuestra aptitudes de autoformación y disciplina?.....
- b. ¿Por qué conoce y realiza bien las tareas de su especialidad?.....
- c. ¿Por sus habilidades básicas para el desempeño laboral?.....
- d. ¿Por qué tiene un perfil ocupacional múltiple y completo?.....
- e. ¿Porque posee la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones?.....
- f. ¿Por qué cuenta con el manejo de un segundo idiomas?.....
- g. ¿Por qué tiene la habilidad para buscar y analizar información de fuentes diversas?.....
- h. ¿Por qué tiene la capacidad de comunicarse con personas no expertas en la materia?.....
- i. ¿Por qué tiene la habilidad para trabajar en un contexto internacional?.....

Otra especifique:

14)Cuál es la razón(es) por la cual usted no está conforme o satisfecho con el desempeño del egresado.

- a. Le falta mayor relación entre la teoría y la práctica profesional.....
- b. Necesita actualización y profundización de los contenidos.....
- c. Demuestra recursos tecnológicos limitados.....
- d. Escasa experiencia y actualización en la especialidad.....
- e. Escaso conocimiento de diversidad y multiculturalidad.....
- f. Escasa planificación y gestión del tiempo.....
- g. Problemas para trabajar en equipo.....
- h. Poca productividad en las labores.....

Otra especifique

15)En su opinión que competencias o habilidades logradas han favorecido al egresado en su ejercicio profesional.

- a. La practica formativa.....
-

- b. Capacidad de innovación.....
- c. Conocimiento de tecnología sobre su especialidad.....
- d. Habilidad comunicativa.....
- e. Responsabilidad social y ética.....
- f. Disciplina y organización de trabajo.....
- g. Capacidad de trabajo grupal.....

Otro especifique:

16) Cree usted que los profesionales egresados del CUNOC, están mejor preparado con respecto a egresado de otras universidades.

Si No

¿Por qué?:

17) Que fortalezas observa en el comportamiento del egresado.

- a. Conocimiento en la especialidad.....
- b. Responsabilidad.....

- c. Interés por el conocimiento.....
- d. Actualización permanente.....
- e. Espíritu de superación.....
- f. Actitud en valores.....
- g. Innovador y creativo.....
- h. Gestión para el cambio.....

Otros especifique:

18) ¿Qué puntos débiles observa en el desempeño laboral del egresado?

- a. Falta de iniciativa.....
- b. Bajo grado de colaboración
- c. Poco compromiso ético.....
- d. Falta de interés por la calidad.....
- e. Falta de habilidad para trabajar de forma autónoma.....

Otro:

19) El egresado ha sido merecedor de algún reconocimiento personal o profesional por parte de la empresa.

Sí No

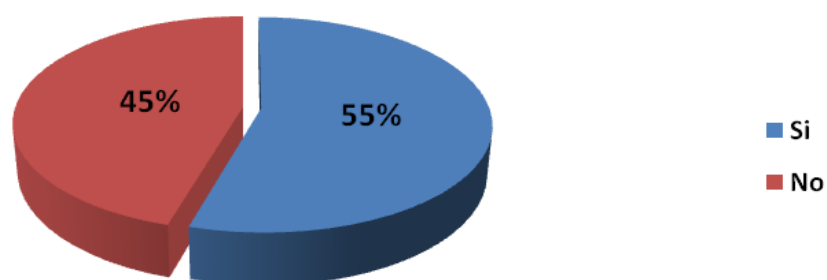
Explique:

20) En su opinión que posibilidades laborales tiene el egresado de Administración de Empresas del CUNOC.

21) ¿Qué sugerencia daría usted como empresario para mejorar la formación profesional del egresado de Administración de Empresas del CUNOC?

Grafica No. 11

**LOS EGRESADOS DEL CUNOC ESTAN MEJOR
PREPARADOS CON RESPECTO A EGRESADOS
DE OTRAS UNIVERSIDADES**



fuelle: empleadores empresas privadas, publicas, organizaciones de desarrollo.