

Criterios para la medición de la competitividad educativa. El caso de los egresados de contaduría y administración de la UASLP

ÉLFEGO RAMÍREZ FLORES¹
*MÓNICA HERNÁNDEZ MADRIGAL**
*PATRICIA HERNÁNDEZ GARCÍA***

RESUMEN

El objetivo del presente estudio consiste en analizar los valores de competitividad de la educación superior, por medio de la opinión de los egresados de las carreras de Contaduría y Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UASLP. La metodología utilizada se basó en la aplicación de encuestas por internet a una muestra de 106 egresados de contaduría y administración. Los resultados indican que, en relación con los indicadores de competitividad, el nivel de sueldo es bajo, ya que más del 55% de los encuestados ganan menos de \$6,000 pesos mensuales y su nivel de puesto es operativo en un 50%. En general, los índices de satisfacción con el puesto, la carrera y la empresa donde labora son altos. Asimismo, la alineación de su preparación con su práctica profesional también es alta. Por último, se encontraron diferencias en los indicadores por sexo, carrera y sector económico.

Palabras clave: competitividad, capital humano, desempeño laboral, mercado de trabajo.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the values of competitiveness of higher education, through feedback from Accounting and Management graduates from the School of Accounting and Management of the University of San Luis Potosí. The methodology is based on the application of online surveys to a sample of 106 graduates of accounting and administration. The results indicate that, in relation to competitiveness indicators, the level of salary is low, since over 55% of respondents earn less than \$ 6,000 pesos per month and his job level is operational at 50%. In general, rates of job satisfaction, career and the company where they work are high. Also, the alignment of their educational preparation and their professional practice is also high. Finally, differences in the indicators by gender, race and economic sector were found.

Keywords: competitiveness, human capital, job performance, job market

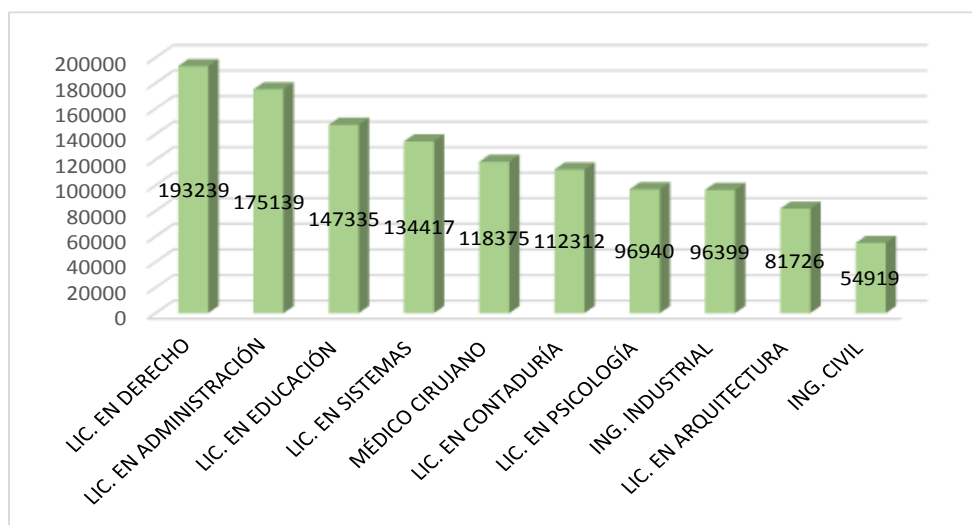
¹ **Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio pretende analizar y evaluar la competitividad de la educación superior por medio de las percepciones y opiniones de egresados, específicamente de egresados de las carreras de contador público y licenciado en administración de una universidad pública.

Esta investigación se justifica porque las carreras de Contaduría y Administración se encuentran entre los seis primeros lugares a nivel nacional en número de alumnos inscritos (Gráfico 1). Si se suma la matrícula de las dos carreras, las cuales generalmente se ofrecen simultáneamente en la misma facultad en la mayoría de las universidades compartiendo recursos y costos, ocupa el primer lugar a nivel nacional, del orden de más de 300,000 alumnos.

Gráfico 1. Las diez carreras con mayor matrícula nacional (2013)



Fuente: Anuario Estadístico Anuies (2014).

Esta tendencia nacional se refleja claramente en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, donde su Facultad de Contaduría y Administración ocupa el segundo lugar en matrícula de alumnos, con 3,750 inscritos al año 2014, solo superada por la Facultad de Ingeniería. Cabe señalar que si se suman los alumnos inscritos en las Unidades Multidisciplinarias de la Zona Valles, Rioverde, Tamazunchale y Altiplano de 484 contadores y 519 administradores inscritos aumenta el total de alumnos de las dos carreras, ocupando por lo tanto el primer lugar de todas las facultades y escuelas de la universidad.

En el caso particular de la Facultad de Contaduría y Administración, la tendencia en la matrícula muestra que la carrera de Contador Público se ha mantenido constante pero decreciente en su proporción respecto al total de alumnos, mientras que la carrera de Licenciado en Administración

ha aumentado tanto en términos absolutos como en porcentaje, y el total, aunque es el mayor de toda la Universidad, ha permanecido prácticamente fijo, o ha aumentado levemente (Tabla 1).

Tabla 1. Matrícula de la Facultad de Contaduría y Administración por año y carrera

Año	Licenciatura en Administración	Licenciatura en Contaduría Pública
2010	1808	1329
2011	1871	1367
2012	1901	1359
2013	1939	1384
2014	1998	1372

Fuente: Secretaría de Servicios Escolares FCA

Ante este crecimiento y posición que las carreras de contador público y administrador han tenido en los últimos años, es importante conocer el desempeño en el mercado de trabajo de sus egresados, es decir, cuál es el grado de competitividad de los servicios educativos que proporciona la Facultad de Contaduría y Administración al egresar estos dos tipos de profesionistas.

En este sentido, se investigaron y construyeron varios índices de desempeño laboral que permiten tener un acercamiento a la competitividad de los profesionales de la contaduría y la administración, de su mercado de trabajo, de su satisfacción con el puesto y su lugar de trabajo, para fines de evaluación educativa y de actualización de planes y programas de estudio así como de toma de decisiones la administración universitaria.

Así, en la primera parte se analizan los conceptos teóricos de capital humano como marco de referencia tanto de los procesos de educación como una decisión de inversión de los alumnos y sus familias, como del rendimiento que se obtiene de dicha inversión, construyendo una batería de indicadores del mismo, los cuales se comparan y evalúan para medir su relevancia y representatividad del fenómeno de la competitividad educativa.

En una segunda parte se analizan conceptos de competitividad como paradigma actual de la evaluación del desempeño de las organizaciones, empresas y organismos a fin de tener una perspectiva más amplia que el punto de vista de calidad total con que tradicionalmente se evalúan los resultados del funcionamiento de las empresas. Asimismo se revisan conceptos de competitividad de organizaciones educativas para alinear y contextualizar dichos conceptos. Finalmente, se plantea la metodología utilizada en el estudio y se analizan e interpretan los resultados obtenidos, con una evaluación estadística, teórica y de gestión de los indicadores utilizados para medir y evaluar la competitividad educativa.

MARCO TEÓRICO

Teoría del capital humano y la educación

Teoría económica del capital humano

La competitividad de los servicios educativos adquiere una relevancia teórica sólida si se analiza desde la perspectiva de la teoría del capital humano porque incluye no solo una visión de las actividades internas de los procesos educativos como una decisión de inversión, sino que abarca también el estudio de los efectos que la educación tienen en la sociedad y el desarrollo económico de los países, como un rendimiento que los servicios educativos obtienen en la sociedad.

El capital humano se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, y capacidades poseídas por el ser humano (Schultz, 1961). Representa la inversión que realiza la gente para mejorar su productividad y su vida. Si bien el factor de producción “trabajo” considera la participación de los individuos como parte del proceso productivo, dicho insumo es considerado como puramente físico, demandando una escasa necesidad de conocimientos (Zhao, 2008). En contrapartida, el capital humano enfatiza el desarrollo de habilidades como un factor de producción y garantiza la prosperidad y el funcionamiento de una nación (Olaniyan & Okemakinde, 2008). Para Psacharopoulos y Woodhall (1997), mientras que los recursos naturales y de capital son factores pasivos de la producción, los seres humanos son los agentes activos.

De acuerdo con Schultz (1961), los servicios de salud, la capacitación en el trabajo, los programas de estudio para adultos, la migración de la fuerza de trabajo y la educación formal son actividades que mejoran las capacidades humanas. Entre dichas actividades, la educación constituye el factor más importante para incrementar el capital humano. Así, al igual que se invierten recursos en los medios de producción tradicionales, la inversión en el capital humano se enfoca en apoyar a los individuos a adquirir una educación (Schultz, 1961).

La educación, como el medio más directo de mejorar el valor del capital humano, ha tenido mayor atención en el último siglo (Zhao, 2008). La educación es el proceso de transmitir y recibir conocimientos, aptitudes, habilidades, valores y experiencias que permitan ampliar el pensamiento de los seres humanos con el fin de desarrollar su potencial y lograr sus metas. La educación crea valor al ofrecer a los individuos no solo habilidades que utilizarán en los lugares de trabajo, sino también habilidades para la toma de decisiones que les permitan aprovechar las oportunidades y lograr los objetivos personales (Bayer, Bernheim & Scholz, 2009). Para Baker (2009), la educación no solo capacita, sino que también transforma el entendimiento y las expectativas de la gente.

Si bien la educación es considerada como un bien público ya que sus beneficios no se agotan y por lo tanto no excluye que otras personas los puedan aprovechar, es al mismo tiempo un bien económico (Olaniyan & Okemakinde, 2008) para cuya obtención se debe pagar un precio y cuyos recursos necesarios para proveerla son agotables. En otras palabras, hay una cantidad finita de recursos para ser asignados a la educación, por lo que la asignación de los mismos para satisfacer una necesidad particular implica que dichos recursos no estarán disponibles para satisfacer otras. Para Ostrom y Ostrom (1977), la educación no es un bien público puro, sino un bien de cuota (*toll good*) por el cual se carga un precio para su acceso o uso, pero el bien se disfruta en común. De esta forma, la educación sigue un modelo económico de precios de mercado, sujetándose a los principios de la oferta y la demanda. Para Vandenberghe (1999, p. 130) “un análisis económico positivo de la educación debe al menos enfocarse en el resultado de la interacción entre la oferta y la demanda”.

Los costos de inversión en educación comprenden la suma de los costos directos e indirectos que paga un individuo durante el curso de su formación. De acuerdo con Zhao (2008), los costos pueden dividirse en sociales y personales. Para el autor, los costos sociales son los gastos asumidos por las autoridades públicas, tales como el gobierno y las empresas, en nombre de las personas que reciben la educación. En dicha clasificación, los costos directos son los gastos educativos asumidos por la sociedad y los países, mientras que la pérdida de oportunidades para el individuo que es educado para crear valor a la sociedad durante el período de educación constituye el costo indirecto. Por su parte, los costos personales son los gastos directamente asumidos que soportan los individuos por su educación y por la posible pérdida de ingreso debido al consumo de tiempo y energía en obtener aprendizaje, en lugar de trabajar y divertirse, es decir, los costos de oportunidad.

La implicación básica del modelo del capital humano es que la asignación de recursos en la educación debe crecer hasta el punto donde el valor presente de los beneficios de la inversión marginal iguala o es mayor que los costos marginales (Olaniyan y Okemakinde, 2008). Así, los individuos y las empresas invierten en educación, en comparación con inversiones alternativas, con el fin de obtener beneficios potenciales superiores a los costos.

La teoría del capital humano hace referencia a la inversión en educación que realizan los individuos. Los teóricos del capital humano señalan que una población educada es una población productiva (Olaniyan y Okemakinde, 2008). Dicha teoría considera a la educación como una inversión que produce beneficios económicos para la sociedad y los individuos (Schultz, 1960, 1961), lo cual puede generar beneficios sociales y privados a través de un incremento en el conocimiento y en las habilidades que permitan un mayor desarrollo económico y progreso social.

Little (2003) describe el proceso de obtención de beneficios de la siguiente manera: las habilidades que los individuos adquieren son una forma de capital; las habilidades se adquieren por medio de la inversión en educación; las habilidades contribuyen a la producción económica; y las ganancias en el mercado laboral son los medios por los que la productividad de una persona es recompensada.

De acuerdo con la teoría del capital, la educación induce el crecimiento económico estimulando la productividad. Sin embargo, para Ashton y Green (1996) el vínculo entre la formación de habilidades y el desempeño económico no es automático, ya que debe ser visto desde un contexto político y social, además de que diferentes tipos de educación tienen diferentes implicaciones para los salarios futuros, por lo que no es factible generalizar el impacto de la educación en el desarrollo personal. Asimismo, algunas tendencias socioeconómicas de finales de los setenta y los ochenta mostraron la debilidad de la conexión entre el nivel agregado de educación y el crecimiento económico cuando las tasas de crecimiento y las ganancias de productividad empezaron a declinar (Vandenbergh, 1999).

La teoría del capital humano apoya la necesidad de la inversión en educación, ya sea pública o privada. Sin embargo, en la década de los sesenta, surgieron dos problemas concretos relacionados con la expansión educativa: la existencia de desempleados quienes no conseguían trabajo y el efecto agobiante del financiamiento educativo en los presupuestos de gobierno.

Con el objeto de evaluar de forma empírica la teoría del capital humano, desde mediados del siglo pasado se han llevado a cabo estudios que miden los beneficios de la inversión en educación aplicando el modelo costo-beneficio sobre decisiones de gasto en educación, obteniendo a su vez una tasa de retorno (Schultz, 1961; Becker, 1964).

A partir del trabajo de Mincer (1958), los estudios sobre los retornos de la educación se han enfocado en la relación de educación y salarios. Existe evidencia empírica de que los individuos que reciben más y mejor educación incrementan sus ganancias (Schultz, 1961; Ashton & Green, 1996).

No obstante, como se mencionó anteriormente, la inversión en educación no solo repercute en la persona, sino también en la sociedad. Para Lucas (1998), la fuerza conductora detrás del crecimiento económico es la tasa de acumulación del capital humano. Según Olaniyan y Okemakinde (2008), la expansión de la educación acelera el crecimiento económico y el desarrollo por dos motivos fundamentales: (1) la educación tiene externalidades positivas: “educa parte de la comunidad y el todo se beneficia”, y (2) el capital humano es un insumo crítico para las innovaciones, la investigación y el desarrollo, lo cual acelera el progreso tecnológico.

Existen varios estudios que analizan el vínculo entre educación y crecimiento económico (Lucas, 1998; Permani, 2009). A este respecto, Psacharopoulos y Patrinos (2004) presentan un resumen

sobre análisis relacionados con los retornos de la inversión en educación basados en la teoría del capital humano. Lucas (1998) y Romer (1986) enfatizan la contribución de la educación al crecimiento económico a nivel de sociedad. No obstante, para Asthon y Green (1996) aún no ha sido demostrado que más educación conduzca a una mayor rentabilidad en los negocios ya que se carece de datos confiables. En esta misma línea, Permani (2009) señala que no se deben esperar impactos inmediatos en el crecimiento económico a partir del desarrollo educativo, ya que si bien la educación es necesaria, no es condición suficiente para lograr el desarrollo, debido a que existen otras variables que impactan el crecimiento económico, tales como la promoción de la inversión extranjera, el mantenimiento de la estabilidad macroeconómica, una efectiva regulación, un sistema financiero transparente y un buen gobierno. Para dicho autor, la complementariedad entre la educación y estos factores es la fuerza primordial en el crecimiento económico.

La teoría del capital humano y el mercado del trabajo

Los sistemas educativos deben evolucionar y adaptarse al mercado laboral cambiante, desarrollando habilidades y competencias que permitan a las personas retener trabajos altamente valorados y desarrollar una fuerza de trabajo altamente educada (Vandenberghe, 1999; OECD, 2010). Los empleadores esperan que los sistemas educativos: (1) sean responsables de asegurar que los proveedores de la educación se adapten eficientemente a la demanda cambiante; (2) incluyan calidad y eficiencia en el aprendizaje para que las habilidades correctas sean adquiridas en el momento y lugar exacto, y del modo más efectivo posible; y (3) ofrezcan la flexibilidad necesaria para permitir que la gente estudie lo que quiera, cuando quiera y como quiera (OECD; 2010).

Existe literatura conceptual y empírica que estudia la relación entre educación y trabajo (Baker, 2009). Baker (2009) analiza las diferentes posturas entre educación y mercado laboral desde la perspectiva tanto de los defensores del capital humano, como de sus detractores. A modo de ejemplo, Baker (2009) señala que la nueva investigación en adopción de tecnología muestra que el nivel educativo de los empleados causa cambios sustanciales en las actividades básicas de trabajo en las empresas. Más específicamente, Permani (2009) afirma que un número dado de trabajadores pueden producir más si tienen mejor conocimiento tecnológico. Para Zhao (2008), el fenómeno típico de la economía del conocimiento es la amplia aplicación de la tecnología de información, la fundación del desarrollo de la economía del conocimiento es el talento, y el núcleo de la economía del conocimiento es la innovación.

Por su parte, Nelson y Phelps (1966) mencionan que las empresas valoran a los trabajadores con educación porque son más capaces de coordinar, evaluar y adaptar innovaciones y aprender nuevas funciones y rutinas que los menos educados. En este contexto, las empresas buscarán proteger la

transferencia de ese capital humano a otras empresas, otorgando un grado de seguridad a los trabajadores. Así, la retención de los empleados estará basada en las habilidades y el conocimiento que pueden crear ventajas competitivas para la empresa.

Teoría del capital humano en la educación superior

Independientemente de las posturas teóricas, lo que es un hecho es que debido a las expectativas de que la educación superior es un medio para lograr un avance social y económico, a partir de la segunda mitad del siglo XX ha habido un fuerte crecimiento en la demanda de educación superior a nivel global.

De acuerdo con algunos economistas, algunos individuos no siempre saben lo que es bueno para ellos, por lo que se hace necesaria la intervención del estado que mejore la situación a través de impuestos, subsidios, producción y consumo. Desde esta perspectiva, las personas no son los que eligen invertir en educación, sino que el gobierno obliga a estudiar hasta determinada etapa: “Por mucho del siglo y medio pasado ir a la escuela no ha sido una cuestión de elección individual. La elección se ha apoyado en los gobiernos... los estados están motivados a ofrecer educación para sus ciudadanos. Los ciudadanos están generalmente motivados a conformarse” (Little, 2003, p. 445). Dado que los individuos tratan a la educación superior como una inversión, la teoría del capital humano ha guiado la investigación reciente en la misma.

En síntesis, la teoría del capital humano busca entender la forma en que los individuos toman decisiones que los lleva a someterse a la educación y capacitación, no solo desde el análisis de los procesos educativos sino por el impacto, la valoración y los resultados que en la sociedad ocurren a través de los egresados, por lo que las universidades deben tomar en cuenta ambos tipos de análisis, internos y externos, a efecto de proponer su oferta educativa.

Teoría de la competitividad de las organizaciones

La competitividad de las organizaciones educativas

En las últimas décadas, las organizaciones de servicios han experimentado un crecimiento importante en las economías del mundo. En la actualidad, el sector servicios muestra el mayor crecimiento de empleo tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo (Gilmore, 2003). Un servicio es una tarea, actividad, proceso o desempeño realizado por una organización y destinado para satisfacer las necesidades de los clientes. Los servicios representan actividades económicas que agregan valor y ofrecen beneficios a los clientes (Gilmore, 2003).

Las organizaciones cuya finalidad principal es la prestación de un servicio deben tener en cuenta que los servicios se distinguen de un bien físico por su carácter intangible, inseparable, variable y

percedero. La naturaleza intangible de los servicios se relaciona con la dificultad que experimentan los clientes para evaluar y comparar los servicios; el carácter inseparable se refiere a que los clientes están involucrados en la producción del servicio; la variabilidad hace referencia a la dificultad de medir y controlar la calidad; y por último, la naturaleza perecedera se relaciona con la imposibilidad de almacenar, inventariar o reutilizar un servicio (Gilmore, 2003).

En el ámbito corporativo, una empresa es competitiva en la medida en que pueda ofrecer bienes y servicios de forma más eficaz y eficiente que sus competidores. Sin embargo, la competitividad implica también un proceso de mejora continua y de búsqueda de la excelencia.

Específicamente, como resultado de una mayor apertura y acceso a sus beneficios, la educación superior ha tomado relevancia en el contexto internacional (de Jager & Gbadamosi, 2010). Así, en las últimas décadas la educación superior está siendo impulsada por la competencia impuesta por las fuerzas económicas derivadas del desarrollo del mercado de la educación global y la reducción de los fondos del gobierno que obliga a las instituciones terciarias a buscar fondos de otras fuentes. Por tanto, la calidad en la educación se constituye como un elemento fundamental para atraer a los estudiantes: al igual que en el sector industrial, el concepto de calidad de servicio debe ser implementado en el sector de la educación.

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, el Índice de Competitividad Global (ICG) abarca doce pilares esenciales: (1) instituciones, (2) infraestructura, (3) estabilidad macroeconómica, (4) salud y educación primaria, (5) educación superior y capacitación, (6) eficiencia en el mercado de bienes, (7) eficiencia en el mercado laboral, (8) sofisticación del mercado financiero, (9) preparación tecnológica, (10) tamaño de mercado, (11) sofisticación empresarial y (12) innovación. Así, la educación constituye una parte importante del desarrollo de la competitividad. De acuerdo con The Economist, la universidad competitiva es la que sigue el pulso del mercado, tiene visión global, atrae diversidad de estudiantes y es financiada por varias fuentes.

DISEÑO DEL ESTUDIO

Objetivos

Analizar y proponer un conjunto de criterio o indicadores que representen la competitividad de los servicios educativos utilizando información proporcionada por los egresados de contaduría y administración sobre su desempeño y entono laboral en el mercado de trabajo.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los indicadores que miden la competitividad de los servicios educativos?

¿Qué relación hay entre el desempeño laboral e indicadores de competitividad educativa?

¿Qué factores personales y organizacionales influyen en las mediciones de la competitividad educativa?

Hipótesis de investigación

El desempeño laboral de contadores y administradores está influido por características personales.

El desempeño laboral de contadores y administradores está influido por factores organizacionales.

Metodología y diseño de la investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo y explicativo utilizando como instrumento de recopilación de datos una encuesta estructurada aplicada por internet y se analizaron e interpretaron los resultados con técnicas estadísticas descriptivas y de pruebas de hipótesis. Es de tipo aplicado y de campo.

Población y muestra

La población objetivo a la que estuvo dirigido el estudio fue a los egresados de las diferentes carreras que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración de los últimos cuatro años 2006, 2007, 2008, 2009.

El marco muestra utilizado fue un conjunto de características personales, escolares y organizacionales, así como percepciones y opiniones que describan el mercado del trabajo y su desempeño laboral logrado hasta la fecha.

Se utilizó un procedimiento y diseño muestral aleatorio simple, lográndose un tamaño de muestra de 106 egresados, siendo seleccionada la muestra de lista de egresados de la Facultad que presentaron también examen de Ceneval de ingreso y egreso.

Instrumento de recolección de datos

La investigación se desarrolló con una encuesta estructurada enviada por internet a los correos electrónicos de los egresados utilizando el programa SurveyMonkey. La encuesta estuvo compuesta de 14 preguntas dividida en tres secciones que recopilaron datos personales, datos organizacionales y datos del mercado de trabajo de los egresados.

Los datos personales se refirieron al sexo, carrera, generación y edad de los egresados. Los datos organizacionales incluyen el sector económico al que pertenece la empresa u organización en la que labora, el área a la que pertenece el puesto.

El desempeño del mercado de trabajo de los egresados se desglosa en una serie de indicadores que trataron de medir la competitividad de la educación proporcionada por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en la formación de contadores y administradores.

Los indicadores seleccionados para medir la competitividad fueron rango de sueldo mensual antes de impuestos, nivel del puesto que ocupa, área donde labora, alineación del trabajo con la preparación y tiempo que tardó en conseguir trabajo.

Como el desempeño laboral de los egresados por tratarse de servicios educativos puede estar muy influido por percepciones y opiniones de los mismos, ósea por factores psicológicos y sociales, se incluyeron preguntas de satisfacción con su entorno laboral para construir un índice de satisfacción que intenta medir un aspecto relevante de la competitividad de cualquier servicio educativo.

Los indicadores de satisfacción incluidos en la encuesta fueron la satisfacción con su puesto, satisfacción con la empresa u organización donde labora, satisfacción con los conocimientos obtenidos durante su carrera, satisfacción con las habilidades prácticas adquiridas durante su carrera.

La construcción de los indicadores y del índice de satisfacción se realizó mediante la utilización de escalas de Likert para medir el menor o mayor grado de satisfacción percibido.

Plan de análisis

Para el análisis e interpretación de los resultados se aplicaron técnicas descriptivas tanto sobre los datos personales y organizacionales como sobre los indicadores del desempeño de los egresados en su mercado de trabajo.

Para validar los resultados se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach para el constructo formado por los indicadores de satisfacción y de desempeño laboral en general.

También se probaron hipótesis para medir y evaluar la posible influencia de factores personales y organizaciones en los indicadores de desempeño y satisfacción.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En esta sección se realizó el análisis e interpretación de los resultados obtenidos al aplicar una encuesta a 599 egresados que componen el censo de egresados que presentaron el examen de Ceneval EGEL, habiendo obtenido una respuesta de 106 egresados lo cual representa el 18% de tasa de respuesta, con la cual se pueden ya detectar patrones y resultados significativos.

En primer lugar se presenta un análisis descriptivo de los egresados y su desempeño laboral y en una segunda parte se realiza pruebas de validez y de hipótesis para evaluar la influencia de otros factores sobre los resultados obtenidos.

Análisis de datos personales y organizacionales

La mayoría de los egresados que contestaron la encuesta un 80% son mujeres, de lo cual se concluye que se autoseleccionaron las mujeres en la muestra, porque la proporción poblacional es de un 60% mujeres y 40% hombres aproximadamente, introduciendo un sesgo en los resultados de la investigación. Asimismo, la mayoría de los egresados que contestaron la encuesta fueron un 77% de contadores y 23% administradores. La edad promedio de los respondientes fue de 24 años en un rango de 22 años a 32 años, siendo mayor de 23 años.

Es interesante resaltar que la mayoría de los egresados consiguió su trabajo en un periodo menor de 3 meses, 88%, lo cual es apoyado por el hecho de que una gran proporción de los egresados trabajaron durante sus estudios.

Por el sesgo de que la mayoría de los encuestados son contadores públicos, el área donde trabaja fue la contable - financiera con un porcentaje del 75.5%.

Tabla 2. Frecuencias área en la que se desarrolla el encuestado

Área a la que pertenece su puesto actual		
Área	Frecuencia	Porcentaje válido
Área contable financiera	77	75.5
Área de mercadotecnia / ventas	9	8.8
Área de producción / calidad	2	2.0
Área de recursos humanos	12	11.8
Administración	2	2.0
Total	102	100.0

También es de hacerse notar que los egresados de estas carreras contables y administrativas en su gran mayoría, a pesar de haber transcurrido de uno a cuatro años de su egreso, permanecen a un nivel operativo, es decir sin tener subordinados a su cargo, 50%, y solo un 49% está a nivel de mando medio o directivo (Tabla 3).

Tabla 3. Frecuencias sobre el nivel de puesto actual

Nivel de puesto actual			
Nivel de puesto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Operativo	51	48.1	50.0
Mando medio	44	41.5	43.1
Directivo	6	5.7	5.9
Negocio propio	1	0.9	1.0
Total	102	96.2	100.0

Los grandes sectores económicos a los que pertenece el egresado fueron 55.3% en servicios y solo 14.6% en industria. El subsector económico con más egresados es el de servicios profesionales, 30.1%, la industria de alimentos de bebidas 8% y servicios de apoyos a negocios 7.8% (Tabla 4).

Tabla 4. Frecuencias del sector económico de la organización en la que laboran los encuestados

10. Sector económico al que pertenece la organización en la que labora o negocio propio			
Sector económico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
11 Agropecuario	3	2.8	2.9
22 Energéticos y agua	1	0.9	1.0
23 Construcción	4	3.8	3.9
31 Industria de alimentos y bebidas	9	8.5	8.7
32 Industria química, textil y papel	1	0.9	1.0
33 Industrial metal mecánica	5	4.7	4.9
43 Comercio al por mayor	6	5.7	5.8
46 Comercio al por menor	5	4.7	4.9
48 Transportes	3	2.8	2.9
52 Servicios financieros	3	2.8	2.9
53 Servicios inmobiliarios	1	0.9	1.0
54 Servicios profesionales	31	29.2	30.1
55 Corporativos	2	1.9	1.9
56 Servicios de apoyos a negocios	8	7.5	7.8
61 Servicios educativos	2	1.9	1.9
62 Servicios de salud	2	1.9	1.9
72 Servicios de alojamiento y preparación de alimentos	1	0.9	1.0
81 Otros servicios, excepto gobierno	6	5.7	5.8
93 Actividades gubernamentales	10	9.4	9.7
Total	103	97.2	100.0
No aplica	3	2.8	
Total	106	100.0	

Igualmente es interesante y significativo el resultado obtenido de que el rango de sueldo de la mayoría no pasa de los \$9,000 pesos, en un 83.5% y que a un 13.6% le pagan menos de \$3,000

pesos. 51.3% ganan menos de \$6,000 pesos. Lo anterior indica que son bajos los sueldos de los egresados de la Facultad.

La antigüedad en la empresa es de menos de 18 meses en un 53.3%, lo cual indica una alta rotación de los contadores y administradores en las empresas de San Luis Potosí (Tabla 5).

Tabla 5. Antigüedad en la organización donde labora el encuestado

12. Antigüedad en la organización en la que labora actualmente			
Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Menos de 6 meses	23	21.7	22.3
De 6 meses a 12 meses	19	17.9	18.4
De 13 a 18 meses	13	12.3	12.6
De 19 a 24 meses	10	9.4	9.7
De 25 a 30 meses	8	7.5	7.8
De 31 a 36 meses	4	3.8	3.9
Más de 3 años	26	24.5	25.2
Total	103	97.2	100.0
No aplica	3	2.8	
	106	100.0	

La antigüedad en el puesto indica una mayor rotación que en la empresa, 65% tiene ocupando el puesto menos de 18 meses, mientras que en la empresa era solo del 53%. Lo anterior tiene fuertes implicaciones para la estabilidad del personal y los costos de mano de obra a largo plazo de las empresas como capacitación, entrenamiento, reclutamiento, entre otros.

De los cinco indicadores de satisfacción incluidos en el estudio el que obtuvo mayor valor fue satisfacción con la carrera con un índice de 5.9 con respecto a la máxima calificación de 7 y el último lugar fue el de la satisfacción con el puesto ya que el índice disminuyó hasta 4.9 (Tabla 6).

Tabla 6. Indicadores de satisfacción: constructo de satisfacción laboral

Constructo de satisfacción laboral			
Indicadores de satisfacción	Mínimo	Máximo	Índice de satisfacción
ESTOY MUY SATISFECHO CON LA CARRERA QUE ESTUDIO	1	7	5.9
ESTOY MUY SATISFECHO CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CARRERA	1	7	5.2
ESTOY SATISFECHO CON LAS HABILIDADES PRACTICAS DE TRABAJO ADQUIRIDAS	1	7	5.1
ESTOY MUY SATISFECHO CON LA ORGANIZACIÓN DONDE LABORÓ	1	7	5.0
ME SIENTO MUY SATISFECHO CON EL PUESTO	1	7	4.9

La relación entre la aplicabilidad de su carrera y su satisfacción con los conocimientos y habilidades de los egresados es positiva y alta, ya que al aplicar la técnica de correlación de Spearman, arrojo un coeficiente de .56 positivo entre conocimientos y aplicabilidad y de .68 positivo entre habilidades y aplicabilidad de la carrera. Vale la pena enfatizar la correlación positiva entre los tres indicadores y

su valor mayor de .50, así como su validez señalada por los niveles de significación menores de .001 (Tabla 7).

Tabla 7. Índice de correlación: aplicabilidad en la carrera / satisfacción conocimientos

Correlacion entre aplicabilidad de la carrera y satisfacción con conocimientos y habilidades		
		Aplicabilidad de la carrera
ESTOY MUY SATISFECHO CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CARRERA	Coefficiente de correlación	.559^{**}
	Sig. (bilateral)	0.0
ESTOY SATISFECHO CON LAS HABILIDADES PRACTICAS DE TRABAJO ADQUIRIDAS	Coefficiente de correlación	.676^{**}
	Sig. (bilateral)	0.0

En cuanto al grado de optimismo que los egresados manifestaron, en general el nivel es alto, con un índice de 5.9 con respecto a la escala máxima de 7. El medio más utilizado para conseguir trabajo e incorporarse al mercado laboral fue por la bolsa de trabajo denominada Computrabajo y en segundo lugar por Internet.

Validación de los índices

Dada la importancia de las percepciones y opiniones de los egresados sobre como visualizan y valoran su mercado de trabajo, se validó el constructo de los Ítems de satisfacción incluidos en la encuesta.

El Alfa de Cronbach de .848 indica que todos los ítems incluidos en el constructo tienen una alta congruencia lógica interna lo cual sirve de base para su confiabilidad y validez, lo que nos permite afirmar que dichos índices de satisfacción son representativos del desempeño laboral de los egresados (Tabla 8).

Tabla 8. Confiabilidad de los indicadores de satisfacción

Confiabilidad de cada uno de los indicadores de satisfacción		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SATISFECHO CON EL PUESTO	0.617	0.826
SATISFECHO CON LA EMPRESA	0.496	0.846
SATISFECHO CON LOS CONOCIMIENTOS	0.624	0.826
SATISFECHO CON LAS HABILIDADES	0.695	0.814
SATISFECHO CON MI CARRERA	0.616	0.826
APLICABILIDAD DE LOS CONOCIMIENTOS	0.609	0.827
PERPECTIVAS DE MEJORA	0.619	0.825

Pruebas de hipótesis

Al comparar el grado de satisfacción con los egresados por género hay una ligera diferencia por los hombres en favor de los hombres de 5.39 contra 5.18 de las mujeres (Tabla 9). Sin embargo al analizar la tabla siguiente el nivel de significancia de .4227 nos indica claramente que dicha diferencia no es lo suficientemente grande para aceptar que el género influya.

Tabla 9. Comparación de índice de satisfacción con género.

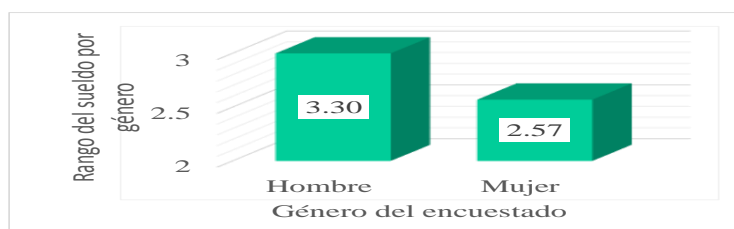
Comparación de satisfacción con género			
	Género	Índice de satisfacción	Desviación estándar
Índice de satisfacción	Hombre	5.39	1.02
	Mujer	5.18	1.08

Prueba de muestras independientes por género			
Índice de satisfacción	prueba t para la igualdad de medias		Sig. (bilateral)
	t	gl	
Se asumen varianzas iguales	0.7870	102	0.4331
No se asumen varianzas iguales	0.8129	30	0.4227

Comparación de rango de sueldo por género			
	Género	Rango de sueldo mensual	Desviación estándar
RANGO DE SUELDO MENSUAL QUE TIENE SU PUESTO	Hombre	3.30	2.47
	Mujer	2.57	1.15

Los resultados indican que obtienen un mayor sueldo los hombres aproximadamente \$10,000 pesos mensuales mientras que las mujeres con el rango 2.57 alcanzan aproximadamente solo alcanzan un sueldo de \$7,800 pesos, de acuerdo a los límites de los rangos establecidos (Gráfico 2).

Gráfico 2. Comparación de género con sueldo



Al calcular los niveles de significancia para las medias de rangos por género, el valor de .0510 suponiendo varianzas iguales implica que la diferencia por género es

estadísticamente válida para no rechazar que el género influye, esto es que parece ver discriminación en los sueldos de contadores y administradores en perjuicio de las mujeres, al nivel crítico del 10% de significancia (Tabla 10).

Tabla 10. Prueba de muestras independientes: rango de sueldo

Prueba de muestras independientes del rango de sueldo			
RANGO DE SUELDO MENSUAL QUE TIENE SU PUESTO	prueba t para la igualdad de medias		Sig. (bilateral)
	t	gl	
Se asumen varianzas iguales	1.9754	101	0.0510
No se asumen varianzas iguales	1.2936	21	0.2098

También al comprar el nivel del puesto que ocupan los contadores y administradores por género es mayor el nivel alcanzado por los hombres un 1.85 contra 1.51 de las mujeres, lo cual es significativo con un valor observado de .03, por lo que no puede rechazarse tampoco que las mujeres ocupan menor nivel de puesto que los hombres, como un indicador posible de discriminación por género (Tabla 11).

Tabla 11. Estadísticos descriptivos nivel de puesto / género

Estadísticas de grupo			
	Género	Media	Desviación estándar
Nivel de puesto	Hombre	1.85	0.88
	Mujer	1.51	0.57

En general los administradores muestran un mayor índice de competitividad con valores superiores en los tres indicadores de rango de sueldo, satisfacción y nivel de puesto (Tabla 12). Sin embargo al revisar los niveles de significancia de la prueba de hipótesis los dos primeros indicadores resultan significativos al nivel crítico de .10, mientras que el indicador del nivel de puesto no lo es.

Tabla 12. Indicadores de competitividad por carrera

Competitividad por carrera			
	CARRERA3	Indicadores de competitividad	Desviación estándar
Rango de sueldo mensual	Contador Público	2.51	1.23
	Licenciado en Administración	3.39	2.13
Índice de satisfacción	Contador Público	5.13	1.09
	Licenciado en Administración	5.54	0.92
Nivel de puesto	Contador Público	1.53	0.60
	Licenciado en Administración	1.74	0.81

CONCLUSIONES

En general se puede concluir que:

- Los niveles de sueldo en el mercado de trabajo de la zona metropolitana de San Luis Potosí para los egresados de las carreras de contador público y licenciado en administración son relativa y absolutamente bajos, ya que el rango promedio es menor de nueve mil pesos (seiscientos dólares), según lo manifestado por los egresados de esta encuesta.
- Los egresados encuestados en la investigación tienen entre 1 y 4 años de desempeño laboral, lo que puede indicar que se están incorporando al mercado de trabajo, por lo que habría que hacer comparaciones con egresados de mayor tiempo de práctica profesional para tener resultados más representativos
- De acuerdo con la teoría de economía internacional y de administración de negocios internacionales de la ventaja competitiva que proporcionan menores costos comparativos de mano de obra, se confirma que el mercado de trabajo nacional y regional es muy competitivo, si se mide la competitividad por este costo para hacer atractiva la inversión extranjera en México y en San Luis Potosí.
- Sin embargo hay que considerar que las empresas pagan el costo de la mano de obra siempre y cuando obtengan una productividad igual o mayor que en otro país, por lo que si no es así, habría que agregar costos adicionales de capacitación, adaptación o remediales del personal contratado, por ejemplo que aprendan el idioma extranjero, conozcan la tecnología moderna, los nuevos enfoques y métodos de trabajo de esas empresas multinacionales.
- En cuanto al nivel de puesto que ocupan los egresados como una medida de la competitividad de los servicios educativos que aporta a la sociedad la Facultad de Contaduría y Administración de la UASLP, se puede concluir también que en general la mayoría está en niveles operativos, esto es, es personal técnico que no tiene subordinados a su cargo.

- Es particularmente interesante aunque frustrante, sobre todo que los licenciados administración, preparados para ocupar puestos administrativos, gerenciales, la gran mayoría están realizando actividades operativas, relacionadas más bien con operaciones operativas.
- La antigüedad de menos de 18 meses tanto de todos los egresados indica que hay una alta rotación de contadores y administradores, pues más de la mitad duran menos de año y medio, tanto en antigüedad en la empresa como antigüedad en el puesto que actualmente ocupan, con todas las implicaciones de costos, organización y control que la rotación de personal trae consigo.
- Como una medida más personal de la competitividad que los egresados autoperciben se construyó un índice de satisfacción con el puesto, con la carrera, con la empresa, con los conocimientos y las habilidades adquiridas, en general son altas de 5.9 con respecto a 7, lo que indica se sienten competitivos en su desempeño laboral.
- La representatividad y confiabilidad de los indicadores de satisfacción fue alta, al arrojar un Alfa de Cronbach de .848.
- La relación entre satisfacción con conocimientos y habilidades y lo aplicable que consideran su carrera, en general es positiva y alta, como se esperaba, mayor de .50.
- Al introducir la variable género para hacer un análisis comparativo entre hombres y mujeres con respecto al rango de sueldo, nivel de puesto y grado de satisfacción, en todo los casos los hombres resultaron con mayores índices, siendo significativas las diferencias en rango de sueldo y nivel de puesto, lo cual puede indicar que persiste la discriminación de género en perjuicio de las mujeres.
- Igualmente al hacer la comparación del rango de sueldo, grado de satisfacción y nivel del puesto por carrera, en todos los casos los licenciados administradores señalaron mayores índices que las mujeres, siendo significativas estadísticamente las diferencias de los dos primeros indicadores, pero la de nivel de puesto no.

REFERENCIAS

- Ashton, D. & Green, F. (1996). *Education, Training and the Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Baker, D. P. (2009). The educational transformation of work: towards a new synthesis. *Journal of Education and Work*, 22(3), 163-191.
- Bayer, P. J., Bernheim, B. D. & Scholz, J. K. (2009). The effects of financial education in the workplace: evidence from a survey of employers. *Economic Inquiry*, 47(4), 605-624.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

- De Jager, J. & Gbadamosi, G. (2010). Specific remedy for specific problem: measuring service quality in South African higher education. *Higher Education*, 60(3), 251-267.
- Gilmore, A. (2003). *Services Marketing and Management*. London: Sage Publications Ltd.
- Little, A. W. (2003). Motivating learning and the development of human capital. *Compare*, 33(4), 437-452.
- Lucas, R. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66, 281-302.
- Nelson, R. R. & Phelps, E. S. (1966). Investment in humans, technological diffusion and economic growth. *American Economic Review*, 61(2), 69-75.
- Olaniyan, D. A. & Okemakinde, T. (2008). Human capital theory: implications for educational development. *European Journal of Scientific Research*, 24(2), 157-162.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). *Education at a Glance 2010. OECD Indicators*. OECD Publications.
- Ostrom, V. & Ostrom, E. (1977). *Public goods and public choices*. Workshop in Political Theory and Policy Analysis, Indiana University. Recuperado de <http://theworldbuilders.witesman.com/v372/Ostrom%20public%20goods%20and%20public%20choices.pdf>
- Permani, R. (2009). The role of education in economic growth in East Asia: a survey. *Asian-Pacific Economic Literature*, 23(1), 1-20.
- Psacharopoulos, G. y Patrinos, H. A. (2004). Returns to investment in education: a further update. *Education Economics*, 12(2), 111-134.
- Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. (1997). *Education for Development: an Analysis of Investment Choice*. New York: Oxford University Press.
- Romer, P. M. (1986). Increasing returns and long-run growth. *The Journal of Political Economy*, 94(5), 1002-1037.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Vandenberghe, V. (1999). Economics of education. The need to go beyond human capital theory and production-function analysis. *Educational Studies*, 25(2), 129-143.
- Zhao, S. (2008). Application of human capital theory in China in the context of the knowledge economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 802-817.