

# *Tendencias de las profesiones* del área económico-administrativa

ELIA MARUM ESPINOSA Y VÍCTOR ROSARIO MUÑOZ\*



Los cambios que ha sufrido la realidad nacional a partir de la última década del siglo pasado han generado nuevas circunstancias para el mercado laboral de profesionistas del área económico-administrativa, que exigen un nuevo perfil profesional y modificaciones estructurales y curriculares en las instituciones de educación superior que los forman. En este trabajo se resumen las características humanas y técnicas que debe tener un profesionista considerado competitivo, así como las concepciones de cambio estructural y curricular que se requieren para lograr este perfil, ejemplificando con los casos de la Universidad Veracruzana y la Universidad de Guadalajara.

Se concluye con una revisión de las nuevas características de las profesiones más representativas del área, considerando de manera detallada tanto las carreras con mayor matrícula, como las nuevas ofertas profesionales en esta área del conocimiento.

*The transformations that our national reality has undergone since the last decade of the twentieth century have generated new circumstances for the labor market of professionals who belong to the economic-administrative area; these require now a new professional profile and structural and curriculum changes in the higher education institutions whose mission is to train them. This article is about the human and technical features required by a professional worker if he wants to be competitive, and it also tries to conceptualize the structural and curriculum changes that are required to reach that new profile, taking as example the cases of the Universidad Veracruzana and the Universidad de Guadalajara. As a conclusion, the author makes a review of the new features of the professions that are most representative of the area, taking accurately into account the study programs with the greatest number of inscribed students, as well as the new professional offers within this area of knowledge.*

Perfiles de profesionistas / Mercado de trabajo /  
Competencias laborales / Área económico-administrativa / Currículum / Formación de profesionistas  
*Professional profile / Labor market / Labor competition / Economic-administrative area /  
Curriculum / Professional training*

*Nunca le diga a las personas  
cómo hacer las cosas. Dígasles lo que quiere lograr,  
y lo sorprenderán con su ingenio.*

General George S. Patton (1994)

## INTRODUCCIÓN

Las nuevas demandas que enfrenta el mercado laboral y las necesidades inéditas de la sociedad mexicana derivadas de la apertura económica y comercial; así como de los fenómenos incorporados en el concepto de la globalización, conforman nuevas circunstancias que imponen mayor competitividad en lo económico, en lo social y en lo político, con reglas de actuación más flexibles y participativas, y llevan a plantear como objetivo final de la educación superior mejorar su calidad actual y ponerla en un nivel anticipatorio que garantice mayor y mejor respuesta a las necesidades presentes y futuras de la sociedad, para cumplir cabalmente su misión de formar seres humanos en el más alto alcance educativo, que sean eficientes y aptos para un mercado laboral cambiante y altamente exigente, y que sean ciudadanos conscientes y comprometidos socialmente con el logro de una mejor calidad de vida para la gran mayoría de la población.

Estas nuevas circunstancias plantean limitaciones a muchas de las formas de organización y actuación de las instituciones de educación superior (IES) y las enfrentan a la impostergable tarea del cambio. Los cambios estructurales y curriculares que implica la redefinición de la oferta de licenciatura en el área económico-

administrativa de las IES deben ubicarse en la realidad de la matriz sociocultural de México, dentro del contexto de una sociedad global, con una economía abierta.

Es en este marco de referencia donde ubicaremos las tendencias en los campos y perfiles de las profesiones del área económico-administrativa.

## EL RETO DE LA CALIDAD

Un requisito inicial de la formación profesional ha sido y es que sea de calidad como producto final. Una formación de calidad requiere profesores de calidad, procesos formativos de calidad, estudiantes de calidad, medios educativos de calidad y administradores de calidad. Mucho se ha hablado y escrito sobre la calidad, las posiciones van desde las que consideran que la calidad no se puede definir, por ser algo intangible y subjetivo como la belleza, hasta quienes la consideran como algo tangible y por tanto medible. En los enfoques empresariales, uno de los fundadores del enfoque de la administración de la calidad total, Edward Demming (1989), define la calidad como “Un cierto grado de uniformidad y confiabilidad a bajo costo y adecuado al mercado”. Desde ese mismo enfoque, Taguchi (1989) considera que la calidad es “el inverso de la pérdida que un servicio causa una vez que fue prestado”, por lo que la calidad puede ser buena, mala, regular, o alta, baja, media, y no necesariamente significa buena calidad o excelencia. Es claro entonces que la educación superior tiene el reto de la calidad, pero de la alta calidad.

La calidad, la alta calidad, se ha percibido también dentro de amplios grupos sociales desde diferentes aristas, por lo que se la ha equiparado con imagen posi-

\* Profesores Investigadores del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara. Miembros del Grupo de Liderazgo Académico: Gestión y Liderazgo en la Construcción Estratégica de las Organizaciones, del CUCEA de la U. de G. [emarum@udgserv.cencar.udg.mx](mailto:emarum@udgserv.cencar.udg.mx)

tiva, prestigio institucional, disponibilidad de recursos tecnológicos actualizados, currículums innovadores, aceptación de egresados en el mercado laboral y en los siguientes niveles educativos, y como valor agregado o capacidad de transformación de los estudiantes, comparando sus cualificaciones al ingreso y al egreso. También se ha considerado la calidad como un proceso que garantiza que las IES tengan pertinencia, capacidad de respuesta y alta aceptación social de lo que generan, equidad en las oportunidades de acceso al más alto nivel educativo, eficiencia en el uso de los recursos de que disponen y una perspectiva internacional y de sustentabilidad de la formación que realizan (ANUIES, 2000).

La calidad tiene dos componentes básicos: uno técnico, que consiste en las especificaciones, normas, estándares, procedimientos, organización, etc., y otro humano compuesto por la calidad y calidez en las relaciones interpersonales y enfoque del servicio y de la organización que es su destinatario final (enfoque al "cliente").

### **El perfil del profesionista competitivo**

Según estudios realizados (Marum y Mungaray, 1995; Rosario, 1999), las grandes corporaciones empresariales señalan, para pertenecer a ellas, los siguientes rasgos del perfil profesional:

Primero, antes que sus cualidades académicas o científico-técnicas, destacan las actitudes y valores, esto es, sus cualidades como persona, considerando que una mala persona no puede ser un buen profesionista, en las condiciones de trabajo en equipo, horizontalización y competitividad en las que funcionan. Como características específicas sostienen que como

ser humano el profesionista debe tener integridad; diversidad cultural y capacidad de interacción tanto con las personas de los niveles más altos de la organización como con las que trabajan en labor directa; deseo de desarrollo profesional y humano; voluntad de cambio; capacidad de trabajar en equipo; manejo del idioma inglés; liderazgo y entendimiento de su papel en la organización; posibilidad de comunicación (oral, escrita, simbólica, corporal); creatividad y actitud anticipatoria (proactiva).

En segundo lugar, y una vez que se haya constatado que el candidato posee estas características, o que las puede adquirir o desarrollar con facilidad, se consideran su capacidad y calidad como profesionista, esto es, los conocimientos básicos sólidos que sustenten su actualización y recalificación permanente; habilidades en manejo de tecnologías básicas para su trabajo profesional (informática, telecomunicaciones); dominio de técnicas estadísticas y contables; habilidades para trabajar bajo presión y para desarrollar trabajo multitarea y multinivel; experiencia y madurez para tomar decisiones, y capacidad de respuesta al cuestionamiento.

Consideran, además, que un profesionista debe estar formado con mentalidad internacional y que las instituciones de educación superior deben proporcionarle los elementos del perfil que ellos como empresa no puedan darles fácilmente, y no deben las IES puntualizar en características específicas que un curso de capacitación, actualización o inmersión pueda proporcionarles en unas cuantas semanas.

### **Cambio estructural y cambio curricular**

Para lograr este perfil humano y profesional, las IES deben contar con académicos

y directivos que promuevan y ejerzan la flexibilización de decisiones, el cambio organizacional, que impulsen un replanteamiento cultural (identidad nacional en la perspectiva internacional), que promuevan y desarrollen la comunicación e intercambio interno y externo, pero sobre todo que sean capaces de generar un cambio de mentalidad menos conformista y más comprometido, y que impulsen la mayor pertinencia social de productos y resultados de sus organizaciones.

Los cambios estructurales y de procesos que este perfil exige plantean la necesidad de cambiar los tipos de procesos educativos basados exclusivamente en la enseñanza, donde el alumno es el receptor del proceso; el profesor es el centro del proceso; los métodos didácticos están sesgados hacia la enseñanza; el conocimiento es acumulativo, memorista y segmentado; la organización donde se realiza el proceso es vertical y poco flexible, por métodos basados tanto en la enseñanza como en el aprendizaje, donde el alumno es coproductor y corresponsable del proceso; el profesor algunas veces es el centro pero en la mayoría de los casos es el facilitador y promotor del mismo; los métodos didácticos están basados en la indagación, el cuestionamiento y la investigación; existen espacios de integración y aplicación del conocimiento; se conocen y cubren las expectativas de quienes participan y de quienes reciben el proceso, y donde la organización que realiza el proceso es horizontal y flexible.

Pasar de un modelo a otro requiere cambios radicales, así como rediseñar procesos que se ubican dentro de un cambio estructural y un cambio curricular.

Para nuestros fines, se entiende por cambio o rediseño estructural el proceso mediante el cual los actores instituciona-

les recuperan y sistematizan sus experiencias académicas y administrativas derivadas de su interacción con el sistema universitario, con sus colegas y los usuarios de la universidad. Es decir, "tematizan" sus saberes mediante procesos grupales de amplio debate y con participación de los diversos sectores representativos.

El rediseño estructural no es exclusivo de unos cuantos, ni de la cúpula, mucho menos de los órganos unipersonales o de quienes dirigen las instituciones de educación superior. Son procesos eminentemente participativos, horizontales, históricos, influyentes y en un ambiente derivado del trabajo colegiado. El rediseño estructural se acompaña de otros procesos, como los de desarrollo curricular, porque si esto no fuera así, el cambio con un sentido integrador y holístico no se daría, puesto que se estaría operando un cambio de formas que no garantiza necesariamente el cambio de los actores, en su vida cotidiana y en sus actitudes para una nueva cultura académica (Marum y Rosario, 2000).

El rediseño curricular se conceptúa como la transformación del currículum considerado como proyecto socioeducativo de carácter interactivo y constructivista en el que participan profesores, administrativos, alumnos, egresados y expertos pertenecientes a los diversos sectores productivos en la redefinición de los objetivos generales, del perfil del egresado, así como del tipo de currículum más pertinente a las estructuras académicas prevalecientes y a la infraestructura educativa con que se cuenta. Todo ello queda mediado por cuatro momentos metodológicos fundamentales: 1) autodiagnóstico de la problemática curricular, 2) los fundamentos del problema curricular, 3) diseño de la nueva

propuesta curricular, y 4) implementación de la propuesta curricular.

Estos cambios parten de la evaluación curricular de un plan o programa de estudios, que inicia por identificar y caracterizar lo que ha producido el plan o programa existente (egresados, investigaciones, proyectos especiales, etc.); conocer y explicar los problemas por los que ha transitado (desfases, conflictos, ausencias, funcionamiento cotidiano, normatividad); analizar el ámbito profesional del egresado del programa (nacional e internacional); determinar las fortalezas y debilidades del plan o programa y las de la institución o dependencia responsable de su operación; encontrar las principales oportunidades y los riesgos mas fuertes que los cambios externos le presentan.

Con la información anterior se construye y fundamenta el cambio curricular. Para ello se necesita establecer objetivos generales del nuevo programa; determinar el nuevo perfil del egresado, en lo general y en lo específico; definir la modalidad instruccional del proceso formativo; elaborar los ejes curriculares como bloques de contenidos teóricos y metodológicos, así como los diferentes tipos de espacios curriculares y su relación con las áreas de formación y con las líneas de investigación; determinar el funcionamiento del programa para formar las actitudes y valores que exige el perfil, y crear conciencia de que todos en la institución son corresponsables de la calidad.

El rediseño del perfil y del currículum para lograr un profesionista competitivo es una preocupación en muchas IES. A continuación ponemos como ejemplos las alternativas y concepciones que se han generado para el rediseño curricular en dos instituciones de educación superior.

La Universidad Veracruzana (1999) se ha propuesto como estructura curricular la siguiente:

- Área básica, con cuatro experiencias educativas comunes para toda la institución: 1) inglés; 2) computación; 3) habilidades del pensamiento, y 4) taller de lectura y redacción por medio del mundo contemporáneo.
- Área disciplinar, formada por campos específicos del conocimiento de cada facultad.
- Área terminal, relacionada con el campo de trabajo, que incluye: 1) servicio social como parte de los créditos del programa académico, y 2) tesis como parte de los créditos del programa académico.
- Área electiva, formada por: 1) optativas de diferentes áreas disciplinares o multidisciplinarias, y 2) estancias académicas de estudio y de prácticas.

El esquema del rediseño curricular que ha seguido la Universidad de Guadalajara no considera un tronco común para toda la Universidad, como sí lo hace por ejemplo la Universidad Autónoma Metropolitana y la propuesta para la Universidad Veracruzana, sino que considera un esquema general en cuanto a ejes formativos que toman su particularidad en cada centro universitario. Los bloques formativos de los planes de estudio, o áreas formativas son: *bloque básico*, común para cada uno de los centros universitarios; área básica particular de cada licenciatura o programa académico, con una área obligatoria y otra selectiva; *bloque especializante*, con un área obligatoria y otra selectiva, para cada uno de los programas académicos, donde se incluirán los espacios formativos obliga-

torios determinados por el plan de estudios, y los espacios formativos de otras áreas del conocimiento y de otras opciones formativas pertinentes para la construcción del perfil específico del profesionista de esa carrera; *bloque optativo*, formado por los cursos y materias opcionales abiertas, cuyo porcentaje será determinado en el plan de estudios de cada licenciatura o programa académico, y podrán incluir tanto opciones de cada centro universitario como opciones de toda la red universitaria, y también opciones presenciales y no presenciales dentro y fuera de la red universitaria en Jalisco que forman los centros universitarios.

Con estos cambios se busca modificar los procesos y sus componentes, para alcanzar un nuevo perfil del profesionista del área económico-administrativa.

### **Perfiles de algunos de los profesionistas del área económico-administrativa**

A continuación presentamos algunos de los elementos que en las nuevas circunstancias económicas, sociales y de avance del conocimiento, desde nuestro punto de vista, conforman los nuevos perfiles de las profesiones más representativas del área económico-administrativa, considerando en ellas tanto a las llamadas tradicionales o de mayor matrícula, como a las que representan cambios y surgimiento de nuevas profesiones. A su vez, de manera ilustrativa, y no exhaustiva, daremos las principales razones que se encontraron para justificarlos, esperando que de ellas se deriven los cambios estructurales y curriculares que se requieren para lograrlos, de acuerdo con las condiciones históricas y sociales específicas de cada una de las IES.

### *Licenciado en Contaduría Pública*

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2000) considera que un contador público es pieza fundamental para el logro de resultados en una empresa, porque, además de tenerla organizada y actualizada, inspira confianza como asesor de negocios, agente de cambio y promotor de eficiencia. En esta opinión coincide el Colegio de Contadores Públicos de México (1999a y 1999b), al considerar que el papel del contador público está estrechamente vinculado con el desempeño de la dirección de empresas y se obliga a responder a las nuevas necesidades de la gerencia y de los negocios en general, por lo que su función profesional es hacer que las organizaciones sean eficientes, eficaces, rentables y logren sus objetivos, fungiendo como protagonista o líder en su desempeño como asesor de negocios.

Considerada básicamente técnica, esta profesión ha comenzado a transformarse en un área multidisciplinaria del conocimiento, donde el papel del contador en la sociedad ha evolucionado, y sus relaciones humanas dentro de las organizaciones requieren apoyarse en las ciencias del comportamiento humano para que pueda ofrecer un mejor servicio y garantizar el logro de los propósitos y la utilidad que se espera de su trabajo profesional (Vázquez, 1999).

Las trayectorias que se perciben en esta profesión, derivadas del estudio de la apertura comercial y económica de México, y de las experiencias en países que han transitado etapas superiores de integración a la de los tratados de libre comercio (Marum, 1998), apuntan hacia un impacto fuerte en la política fiscal para homologarla con las políticas de los socios comerciales, por lo que la miscelá-

nea fiscal tiende a desaparecer y a convertirse en reglas más simples y generales; ello modificará sensiblemente el campo de esta profesión, ya que una parte importante de su demanda deriva de la necesidad de manejar este instrumento fiscal.

Otro cambio importante que se vislumbra es el incremento en la demanda de profesionales de la contaduría que manejen esquemas contables comparables o de validez internacional, además de esquemas de contabilidad corporativa, lo que implica el manejo de un idioma extranjero, básicamente el inglés.

El desarrollo acelerado del *software* y el uso de las telecomunicaciones impactan ya, e impactarán con mayor fuerza en el futuro el campo de esta profesión, lo que genera la necesidad de mayor uso de *software* especializado, pero también el desarrollo de *software* propio para cada necesidad, en especial la adaptación y generación de *software* y esquemas contables para la micro y pequeña empresas, ya que la mayor facilidad en su uso hará que el profesionista de la contaduría, con perfiles tradicionales y limitados a la parte técnica contable, sea sustituido en esta tarea por personal técnico o secretarial, que tendrá capacidad de ser usuario de los programas, pero que será personal técnico sólo con capacidad de usuario del *software*, pero que no contará con capacidad de generarlo, desarrollarlo y adaptarlo, como sí lo podrá hacer un profesional de la contaduría formado con los nuevos perfiles y concepciones curriculares. Éste es un campo ocupacional en expansión para esta profesión, en tanto que el campo tradicional de la teneduría de libros y el apoyo en declaraciones y asuntos fiscales, en el mediano plazo no continuará creciendo.

### *Licenciado en Economía*

Las tendencias del desarrollo y aplicación de este campo del conocimiento, y el hecho de haberse incluido a los profesionales de la economía dentro de las 20 profesiones controladas por ley, marcan nuevas necesidades presentes y nuevas tendencias para la profesión. Tradicionalmente guiaba la formación de economistas el perfil de asesores y tomadores de decisiones públicas en el campo de la macroeconomía y las políticas públicas, por lo que este perfil coincidía con la formación de empleados para el sector público, y en muchos casos, con opciones terminales para trabajar como asesores y empleados de las empresas. Estos segmentos del mercado no han mostrado, ni hay tendencias que muestren, una expansión importante; al contrario, en el caso gubernamental se ha llegado ya a un crecimiento lento del empleo de economistas, ante la reducción del tamaño del aparato gubernamental y del gasto público como proporción del producto interno bruto.

En el mercado de empleo gubernamental ha prevalecido el perfil de especialistas en asuntos macroeconómicos y de política gubernamental y pública, válido en muchos de los casos para el mercado del Distrito Federal, que es donde se ubica el gobierno federal, que diseña y ejecuta estas políticas, pero no así para las demás entidades federativas, donde los gobiernos locales tienen un margen muy estrecho en este campo, por lo que el perfil de estos profesionistas no responde a las necesidades presentes, ni a las nuevas necesidades derivadas de los procesos de federalización de los ámbitos y decisiones gubernamentales.

Uno de los segmentos nuevos del mercado de estos profesionistas, y que fue

uno de los motivos por los que se incluyó como profesión controlada por ley, se ubica en los mercados derivados y en toda la rama bursátil, tanto como asesor y consultor como operador de carteras de inversión. En este campo la incertidumbre y lo errático del comportamiento de las bolsas de valores, han llevado a utilizar la teoría del caos y los desarrollos que utiliza la topología, para sustituir los tradicionales modelos econométricos de predicción, por lo que la física teórica en el campo del caos y la teoría económica se están uniendo para crear un nuevo campo del conocimiento, la econofísica, campo que presenta nuevos desafíos para la formación profesional, sobre todo, cuando no es un área que manejen muchos de los profesores formadores de economistas.

De acuerdo con el Colegio Nacional de Economistas (1998), en los países desarrollados los economistas participan con su opinión en la elaboración de dictámenes finales de los tribunales de justicia, en los que contribuyen con su opinión en la solución o a la formación de un juicio definitivo por quienes imparten la justicia.

El Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los tribunales de entidades como Sonora y Nuevo León están contemplando la necesidad de considerar dentro de su jurisprudencia los elementos de juicio del perito en materia económica. Esta figura corresponde a quienes ejercen la función de opinar en la elaboración de veredictos finales de casos donde está involucrada la ciencia económica, con capacidad de atender, investigar, y estudiar cualquier tipo de controversia que se presente entre las empresas, ya sean públicas o privadas y entre las personas físicas, y que sean solicitadas por algún tribunal de justicia o por alguna institución pública o privada, con el fin de emitir dictáme-

nes para los efectos consecuentes; elaborar estudios especiales relacionados con su profesión tales como estudios de ingeniería financiera, económicos, de factibilidad, estudios de mercado, y realizar proyectos empresariales.

Los peritos en economía serán generales o de carácter específico y requerirán estar certificados ante el Colegio Nacional o estatal de esta profesión. Este nuevo segmento de la demanda laboral impone un mayor conocimiento de las ramas del derecho relacionadas con asuntos comerciales (mercantiles) y económicos, por lo que los nuevos perfiles necesitan dar mayor énfasis al estudio del derecho, de los negocios en una economía abierta, y a los nuevos ejes de la competitividad relacionados con la economía virtual y el capital humano.

El desarrollo acelerado de nuevas formas de organización social, a partir de organizaciones no gubernamentales, abre un nuevo campo al profesionista de la economía tanto en la asesoría como en la construcción de políticas públicas, por lo que la investigación y el desarrollo teórico en este campo serán una exigencia creciente para estos profesionistas.

La perspectiva de la sustentabilidad y el compromiso del proyecto nacional para transitar hacia la sociedad de la información y el conocimiento han generado dos nuevos bienes económicos: el conocimiento, como intangible, y el agua como recurso no renovable y quizá uno de los más escasos. Según su tendencia, estas dos nuevas áreas del conocimiento requerirán cambios en el perfil y currículum del licenciado en Economía, donde la investigación sobre fenómenos nuevos y el avance y adaptación de modelos e instrumentos teóricos serán un ingrediente indispensable.



A su vez, el conocimiento de la mercadotecnia, la capacidad emprendedora, y empresarial y la de trabajar por su cuenta, serán requisitos indispensables en su perfil.

*Licenciado en Recursos Humanos  
(Licenciado en Relaciones Industriales)*

El tránsito de esta profesión, surgida en la década de los cincuenta en Estados Unidos, ha estado marcado por numerosos cambios en su perfil. Ha pasado desde los papeles técnicos como subespecialidad de la administración de empresas, hasta las áreas más humanísticas y filosóficas del desarrollo humano.

Las organizaciones empresariales enfrentan, y cada vez con mayor fuerza enfrentarán, una competencia férrea por ganar mercados y tener éxito en su permanencia ante la competencia. Su principal ventaja competitiva y su mayor activo son sus recursos humanos, por lo que las tendencias de esta profesión apuntan hacia una mayor disciplinamiento, mantener el área técnica del manejo de la administración del personal (nóminas, tramitación de prestaciones, seguridad e higiene en el trabajo, etc.) y darle cada vez mayor peso a las áreas menos técnicas, como la selección y retención del personal; la solución de conflictos laborales, el estímulo a la creatividad y al incremento de la productividad, y al desarrollo laboral y humano de los trabajadores.

El perfil que señala la Asociación de Relacionistas Industriales de Occidente (ARIOAC) y los elementos derivados del estudio de campo realizado en 1996 por el Departamento de Recursos Humanos del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara, señalan

que un profesional de este campo debe tener un perfil de líder, con habilidad para pensar y actuar en sistemas integrados, capacidad de aprender por cuenta propia, maestría y dominio personal, con valores superiores al común de los trabajadores, y con gran espíritu y capacidad de servicio. Deberá ser un agente de cambio para impactar positivamente el ambiente de trabajo y estimular la capacidad innovadora, emprendedora y creadora de todos en la organización.

Los cambios en la psicología tradicional que cede su paso a la psicología emocional, plantean cambios en un campo específico de esta profesión, mal llamado reclutamiento de personal (terminología derivada del papel militar de los ejércitos romanos), donde más que la aplicación de pruebas psicométricas para la contratación y retención del personal, se plantean los antecedentes y capacidades presentes del manejo de sentimientos y emociones, sobre la base de experiencia al enfrentar problemas o situaciones críticas, que se consideran el fundamento de un desempeño exitoso en la promoción y estimulación de la productividad del personal, y en la prevención de conflictos que puedan generar un clima laboral insano.

La creciente importancia de los derechos humanos, el derecho a la dignidad individual, que hasta ahora no han incluido los derechos laborales, pero que tienden a hacerlo, presenta una nueva arista para esta profesión.

Como área multidisciplinaria, esta licenciatura deberá considerar como eje formativo central el desarrollo de las habilidades de liderazgo, más allá de las habilidades directivas, ya que deben contar con una gran capacidad visionaria; fortalecimiento de valores éticos; manejo, pre-

vención y solución de conflictos humanos (no sólo laborales); por lo que se incrementa su afinidad con áreas como trabajo social, psicología del trabajo y desarrollo humano.

### *Licenciado en Mercadotecnia*

Más allá de los retos que presenta a esta formación profesional el cambio constante y vertiginoso de la tecnología de producción, la aparición de nuevos productos y nuevas variantes de productos existentes, así como el acelerado crecimiento de las telecomunicaciones y el uso de los medios masivos de comunicación, existen tres grandes tendencias adicionales en este campo profesional:

- La tendencia fuertemente creciente del uso de internet para la comercialización de productos y servicios reales que se rigen por las leyes del mercado, pero que se promocionan y distribuyen con la intermediación de las redes de la carretera de internet, para cuya comercialización es necesario innovar y tener una alta creatividad asociada con el diseño por computadora y la creación y actualización de sitios (portales), asociados con una red real de distribución y cobro; así como el conocimiento y actualización sobre los acuerdos de libre comercio y sus particularidades para cada segmento del mercado de bienes y la complejidad del mercado de servicios profesionales.
- El acelerado crecimiento de los productos virtuales, el comercio electrónico dentro de la nueva economía o economía digital, sustentado en redes y en la nueva economía de redes, generan un mercado virtual que no sigue necesariamente las leyes económicas de la

oferta y la demanda, y cuyo manejo y desarrollo rebasa los principios teóricos, conceptuales y metodológicos de la mercadotecnia empresarial y lleva a la economía de la gratuidad, que desconoce las fronteras, las aduanas, e incluso los medios tradicionales de publicidad, por lo que la teoría es inexistente y la mercadotecnia se reduce al contacto directo entre vendedor y comprador de bienes y servicios intangibles como *software*, asesorías, etc. Esto ha generado una nueva tendencia en la aparición de negocios virtuales emergentes, que van desde los más conocidos relacionados con la informática, hasta agencias matrimoniales, servicios de enlace, agencias de asesoría y consultoría para padres de familia, adolescentes, hasta universidades y centros de capacitación con cursos en línea, etcétera.

- La micro y pequeña empresas, basamento de la economía y del empleo industrial y comercial, enfrentan nuevas necesidades de comercialización, por lo que el surgimiento de empresas integradoras, el limitado acceso al financiamiento y su reducida escala de producción demandan una mercadotecnia que difiere de la que se ha desarrollado en las escuelas estadounidenses y europeas. Esto plantea la urgente necesidad de abrir nuevas áreas de investigación que permitan contar con los elementos nuevos o adaptados para atender las necesidades de este importante pero frágil sector.

### *Licenciado en Turismo*

La perspectiva del desarrollo sustentable, el deterioro del salario y el aumento de la pobreza en países como México; el

claro agotamiento del agua dulce en el horizonte de dos o tres décadas, plantean un fuerte desafío a la formación de profesionales del turismo, ya que el perfil tradicional se enfoca hacia la prestación del servicio para capas de ingresos medios y altos, sin énfasis en la conciencia ambiental.

Dos áreas nuevas han surgido en esta profesión y tienden a fortalecerse en cuanto a la demanda del mercado: el turismo ecológico o ecoturismo, y el turismo popular.

Los atractivos mayores de este mercado se encuentran en el turismo de playa, que está siendo fuertemente afectado por los cambios climáticos y la creciente erosión del equilibrio de los ecosistemas, lo que representa una amenaza al crecimiento de este mercado y por tanto a la demanda derivada de profesionistas para atenderlo.

Un reto básico del perfil de esta profesión es el rediseño y actualización de la formación, ya que hay exceso de profesionistas en ciertos perfiles y escasez en otros.

Han surgido nuevas profesiones en el turismo al nivel de técnicos profesionales y de licenciatura, en especial en las áreas de conservación y manejo y diseño de alimentos, chef de cocina, barman, que tienen una notable escasez en su oferta y por el contrario son las áreas del mercado de servicios profesionales que seguirán creciendo.

La planeación estratégica del desarrollo sustentable del turismo como actividad económica no sólo es una tendencia que se fortalecerá en los próximos años, sino que ya es una exigencia presente, y las investigaciones que adecuen la teoría y la metodología de la planeación estratégica empresarial y manufacturera a la planeación estratégica de la prestación de

servicios, al igual que la economía, la psicología y la sociología de los servicios, son áreas que tienen un magro desarrollo académico.

### *Licenciado en Administración de Instituciones*

Las nuevas necesidades de empresas públicas y privadas, de organismos no gubernamentales y de otras organizaciones de servicios no empresariales, han generado la necesidad de contar con un profesionista calificado para administrar y promover el desarrollo de hospitales, hoteles para ejecutivos y personas de negocios, centros recreativos, centros de convenciones, restaurantes, cafeterías, discotecas, comedores industriales y empresariales, servicios de alimentación en líneas aéreas, marítimas y ferroviarias, orfanatos y asilos, residencias estudiantiles, albergues y en general a las organizaciones, empresariales o no, que presten servicios, y cuya gestión y desarrollo no coincide con los requerimientos de un empresa industrial, de comercialización o de transporte.

El perfil vocacional que exige este campo ocupacional, que tiene un crecimiento acelerado y mayor que el de la administración de empresas, requiere de liderazgo, capacidad emprendedora, espíritu de servicio, personalidad abierta y positiva, gran creatividad, orden y organización.

Ante la terciarización de las economías, en casi todos los países del mundo 50% o más del producto interno bruto son servicios, éstos son y se perfilan a ser una de las áreas de mayor crecimiento ocupacional, con requerimientos profesionales diferentes a los que actualmente tiene la licenciatura en Administración de Empresas y la licenciatura en Turismo.

Esta última está siendo sustituida, en muchas instituciones de educación superior del país y de otros países, por la licenciatura en Administración de Servicios, que tiene un perfil más amplio y funcional que la especialización estrecha en uno de los sectores de los servicios como son los servicios turísticos, aunque hay también muchas instituciones que conservan esta opción de formación profesional, ya que la han adecuado a las nuevas necesidades de los mercados del turismo.

### *Licenciatura en Administración Financiera*

Una de las tendencias de cambio que ha impactado fuertemente a esta profesión es el impulso que han tenido los mercados derivados, donde los productos bursátiles enfrentan una fuerte especulación y sus mercados son fortalecidos o devastados por capitales golondrinos que siguen la lógica de la especulación y no la lógica económica y financiera.

La magnitud de estos capitales especulativos en el mundo deja indefensas a las empresas y a las economías, por lo que los blindajes y los mecanismos de selección y control son fácilmente remontados.

El desempeño eficiente de los profesionistas en esta área incluye el manejo de la psicología, de los mecanismos de información informal (rumor, comentarios de boca a boca, etc.) y de una gran capacidad de convencimiento que implica el manejo de la oratoria y el lenguaje escrito y corporal, incluyendo el manejo fluido del inglés y otro idioma de algún país económicamente fuerte.

Un reto para esta profesión es abrirse a la multidisciplina e incluir una fuerte dosis de ciencias sociales y de humanidades y actividades estéticas, además de las

tradicionales áreas científico-técnicas de la economía, la administración y las finanzas, ya que la creatividad y la proactividad que requieren los profesionistas de este campo no puede desarrollarse sólo con la ciencia y la tecnología. Es necesario aclarar que éstas son características y elementos no técnicos de la formación curricular que son válidos ya para todas las profesiones del área.

La micro y pequeña empresas representan un campo poco explorado por esta profesión que está concebida generalmente para la mediana y gran empresas. Ahí es donde se requiere de investigación para crear y adaptar ciencia y tecnología, y para rediseñar, creativamente, los perfiles profesionales.

### *Licenciatura en Administración de Empresas*

El campo de esta profesión también se ha visto impactado por las megatendencias del cambio, tanto por las variables relacionadas con la era digital y la sociedad del conocimiento, como por el avance en el campo de multidisciplina y la transdisciplina en la construcción y aplicación del conocimiento.

Esta profesión ha estado fuertemente influida por la llamada Escuela de Harvard, ya que las teorías y referentes de los profesores de la Escuela de Administración de Negocios de la Universidad de Harvard, son los que sustentan la formación de profesionistas mexicanos en este campo. Aunque ya comienza a tener un desarrollo importante la perspectiva de la micro, pequeña y mediana empresas (PYMES), sigue existiendo un peso mayoritario en la construcción teórica e instrumental para la gran empresa y para las corporaciones transnacionales, por lo que

la formación del Licenciado en Administración de Empresas (LAE) sigue privilegiando al segmento de mercado de trabajo más competido que es el de la gran empresa, por lo que la formación de administradores de organizaciones, no sólo de empresas, y en especial la administración de PYMES sigue siendo un campo en expansión y un reto no concluido.

Los cambios en el entorno mundial han generado nuevas áreas o han impuesto mayor énfasis en áreas ya contempladas en esta formación profesional. A manera de ejemplo, podemos señalar los cambios que exigen el manejo de perspectivas globales de la gerencia de organizaciones, para enfrentar con éxito los problemas que plantea la gestión de una empresa global y multicultural, así como la capacidad de aprovechar o generar oportunidades de negocios y prever los obstáculos de la implementación de funciones financieras electrónicas en el ámbito del comercio electrónico y el comportamiento del consumidor en el nuevo mercado electrónico global.

La intersección de esta licenciatura con las de Recursos Humanos (antes Relaciones Industriales, LRI) y con las licenciaturas en Finanzas y Mercadotecnia se hacen cada vez mayores; así, el LAE debe saber combinar los elementos fundamentales de la gestión de sistemas de información y las emergentes tecnologías de información, y darle mayor énfasis a la ética en los negocios, agregando la perspectiva del mundo global.

La capacidad innovadora y creativa que requieren estos profesionistas para responder a las necesidades presentes y para ser exitosos ante las necesidades futuras, subrayan los ingredientes no técnicos del currículum, por lo que el desarrollo de actitudes y valores como las

señaladas en el apartado sobre el perfil del profesional competitivo, hacen replantear su importancia en el perfil curricular.

## **COROLARIO**

### **Esfuerzos por la acreditación de la calidad de las profesiones del área**

La necesidad de diversificar las relaciones económicas y comerciales de México con el fin de reducir su dependencia de un solo mercado exterior al que tienen como destino más de las tres cuartas partes del comercio exterior, presionan para que los países de la Unión Europea, el sudeste asiático y los países de América Latina y el Caribe sean reconsiderados, tanto para ampliar las posibilidades de negocios y cooperación con ellos, como para conocer e incluir los enfoques y modelos teóricos desarrollados en esas latitudes. De manera especial se está desarrollando en la Unión Europea el enfoque hacia la pequeña y mediana empresas y las teorizaciones sobre cooperativas y organizaciones no gubernamentales.

En México, las asociaciones de escuelas y facultades de este campo de profesiones, como la Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Comercio y Administración (ANFECA) y la Asociación Nacional de Instituciones de Docencia e Investigación Económicas (ANIDIE), están realizando esfuerzos conjuntos y complementarios con los Comités Mexicanos para la Práctica Internacional de las Profesiones, promovidos por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, para reconocer el perfil y las cualificaciones de los profesionistas de este campo.

Al respecto, la ANIDIE ha acordado entre sus instituciones agremiadas estable-

cer áreas básicas para la formación de licenciados en Economía en todo el país, y busca establecer criterios de evaluación externa y requisitos para la certificación de estos profesionistas. La ANFECA trabaja también en este sentido.

En 1996 se constituyó el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Contaduría y la Administración (CACECA), organismo que ha trabajado conjuntamente con el Instituto Mexicano de Contadores Públicos con el propósito de presentar el currículum académico de contadores públicos para fines de reconocimiento mutuo con sus homólogos de algunos estados de la Unión Americana (por ejemplo, ante el Consejo Estatal de Texas de Contadores Públicos), y para crear la figura de Contador Público Certificado, igual a la existente en Estados Unidos y Canadá, habiéndose otorgado en México, desde 1998, las primeras certificaciones.

La Organización Mundial del Comercio (OMC) adoptó en 1997 los Lineamientos para Acuerdos de Reconocimiento Mutuo en el Sector de Contabilidad, que tienen carácter de voluntarios para los estados miembros.

El caso de las otras profesiones (licenciaturas en Mercadotecnia, Recursos Humanos, Finanzas, Turismo) se ha analizado más en el marco de la ANFECA que en el de los acuerdos de la comercialización internacional de servicios profesionales, pues no son consideradas por México como profesiones controladas por ley, y en el caso de Canadá, algunas de ellas tampoco son consideradas como profesiones que requieren título universitario para ejercerse.

En fin, los perfiles tradicionales de las profesiones están cambiando aceleradamente y tanto el mercado de trabajo como el propio avance del conocimiento y la tecnología han llevado a replantear

los esquemas de formación para las profesiones del área económico-administrativa, donde si bien continuará habiendo elementos clásicos, habrá también diversos componentes cambiantes que exigirán esfuerzos y esquemas que permitan su inclusión, de tal manera que se pueda responder, con una alta capacidad predictiva, a los cambios en un entorno con alto grado de incertidumbre. De ahí que las especializaciones estrechas en la formación profesional comiencen a ceder ante las formaciones generales que si bien proporcionan algún grado de especialización, éste no es tan restringido como para impedir la incorporación de elementos técnicos y axiológicos, acordes con las necesidades del mercado de servicios profesionales y con las necesidades de la sociedad.

Los nuevos perfiles profesionales exigen, más que conocimientos específicos particulares de uno de los campos laborales de las profesiones del área económico-administrativa, formaciones que permitan la actualización permanente de la profesión y hagan posible transitar hacia nuevos campos profesionales dentro de la profesión o hacia nuevas profesiones, así como actuar en equipos interdisciplinarios y cada vez más complejos.

La especialización, la amplitud y la actualización más amplia de estas profesiones está llevando a la formación de posgrado, y se está dejando en el nivel de las licenciaturas aquella formación que permita la incorporación al mercado de trabajo (y por supuesto a la actuación social del profesionista) y genere costos pequeños para su actualización funcional, porque se espera que mucha de esta actualización la pueda efectuar el profesionista por cuenta propia (UNESCO, 1998), posponiendo la formación específica, o la más amplia y profunda, hasta el posgrado.

## REFERENCIAS

- ASOCIACIÓN Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2000), *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*, México, ANUIES.
- ASOCIACIÓN de Relacionistas Industriales de Occidente (1996), "El papel del licenciado en Relaciones Industriales en las empresas", México, ARIOAC.
- COLEGIO de Contadores Públicos de México (1999a), "El contador público como asesor de negocios", México, IMCP.
- (1999b), "Nuevos horizontes para la contaduría pública", México, IMCP.
- COLEGIO Nacional de Economistas (1998), "Peritos profesionales. Propuesta de Reglamento" (mimeo.), México, COLNAE.
- CONSEJO para la Acreditación de la Enseñanza de la Contaduría y la Administración (1996), <http://www.sep.gob.mx/wb/distribuidor.jsp?seccion=1413>, recuperado el 08-07-2001.
- DAZA Mercado Marco A. y Humberto J. Daza Mercado (1994), *El perfil académico-profesional del licenciado en Contaduría Pública de la Universidad de Guadalajara*, México, Editorial Universidad de Guadalajara.
- DEMMING, Edward (1989), *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos.
- DEPARTAMENTO de Recursos Humanos del Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de Guadalajara (1996), "Tendencias en la formación del licenciado en Relaciones Industriales. Estudio de opinión", documento de trabajo del Colegio Departamental, México, CUCEA-UDG.
- GOLEMAN, Daniel (1995), *La inteligencia emocional*, México, Javier Vergara.
- INSTITUTO Catalán de Nuevas Profesiones (1995), *Nuevas tecnologías, nuevas profesiones*, México, ANUIES.
- INSTITUTO Mexicano de Contadores Públicos (2000), "Informe anual", México, IMCP.
- MARTÍNEZ Moreno, Enrique (2000), "Ocupación y condiciones de empleo entre los economistas mexicanos", en *Análisis Económico*, vol. XV, núm. 32, segundo semestre, México, UAM-Azacapotzalco.
- MARUM Espinosa Elia y Alejandro Mungaray Lagarda (1995), "El perfil del profesionista competitivo para la Cuenca del Pacífico", en Alfredo Sánchez Daza y Juan González García (comps.), *La reestructuración de la economía mexicana*, México, UAM/UC/RNICP.
- MARUM Espinosa Elia (1998), "Las implicaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en la educación superior mexicana", en Roberto Rodríguez Gómez (coord.), *La integración latinoamericana y las universidades*, México, UDUAL.
- ORGANIZACIÓN Mundial de Comercio (1997), "Lineamientos para acuerdos de reconocimiento mutuo en el sector de contabilidad", <http://www.wto.org>, recuperado el 25-05-2001.
- RODRÍGUEZ Gómez, Roberto, Elia Marum Espinosa y Víctor M. Rosario Muñoz (2000), "Capacidad académica. Un diagnóstico sobre la capacidad académica del sistema educativo superior en México y propuestas para su desarrollo", ponencia presentada en el panel: *As estrategias e desafios da Universidade para gerar e oferecer o conhecimento exigido pela nova ordem socio-económica*, V Congreso CLAD, Santo Domingo, República Dominicana, 24-27 de octubre.
- ROSARIO Muñoz, Víctor (1999), "La recuperación de la práctica docente", México, UDG.
- TAGUCHI, Genechy y Yu-In Wu (1979), *Off-line quality control*, Nagoya, Central Japan.
- UNESCO (1998), *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*, París, UNESCO.
- UNIVERSIDAD de Guadalajara (1998), "Modelo académico de la red universitaria en Jalisco", documento de trabajo, México, UDG.
- UNIVERSIDAD Veracruzana (1999), *Nuevo modelo educativo para la Universidad Veracruzana. Lineamientos para el nivel licenciatura. Propuesta*, México, Universidad Veracruzana, 2ª. edición, abril.
- VÁZQUEZ Bonilla, José de Jesús (1999), *Proyección social del contador público*, México, IMCP.