

Requerimientos del Sector empleador de los profesionales de Administración y Contaduría Pública

Gladys Fernández¹ y Mercy Narváez²

¹Programa de Administración y Contaduría Pública, Núcleo Punto Fijo, La Universidad del Zulia. Punto Fijo, Edo. Falcón. E-mail: hurtadoj@cantv.net

²Programa de Administración y Contaduría Pública, Núcleo Punto Fijo, La Universidad del Zulia. Punto Fijo, Edo. Falcón. E-mail: romenarvaez@cantv.net

Resumen

Este artículo tiene como objeto de estudio las demandas y requerimientos del sector empleador de la región Paraguaná de los profesionales de Administración y Contaduría Pública. Para ello, se realizó una investigación de tipo exploratorio a través de un estudio de campo, tomándose una muestra probabilística, conformada por 139 organizaciones públicas y privadas de la región. Los resultados del estudio revelan la necesidad de egresados universitarios con experiencia laboral y conocimientos generales, con énfasis en áreas específicas tales como Finanzas, Administración de Recursos Humanos, Tributos e Impuestos, y Auditoría Contable. Se evidenció la necesidad de fortalecer los lazos entre la Universidad y el sector empleador, así como también la formación del recurso humano en estas áreas en función del desarrollo de la región y el país.

Palabras clave: Sector empleador, contadores públicos, administradores, condición laboral, requerimientos.

Requirements in the employment sector for professionals in Business Administration and Public Accounting

Abstract

The objective of this paper is to study the demands and requirements of the employment sector in Paraguaná for professionals in Business Administration and Public Accounting. To do this an exploratory study was made utilizing a field study, with a probabilistic sampling of the 139 public and private organization in the region. The results of the study reveal the need for professionals with job experience as well as general knowledge, specifically in areas such as; Finance, Human Resource Management, Taxation, and Auditing. There was also evidence of the need to fortify the relationship between the University and the employment sector, and also the formation of professionals in these specific areas necessary for the development of the region and the country.

Key words: Employment sector, public accountants, administrators, labor conditions, requirements.

1. Introducción

La Universidad del Zulia se encuentra en el umbral de una reforma académico-administrativa, la cual deberá realizarse generando diferentes tipos de respuestas que transformen la panorámica universitaria actual y le permita atender los nuevos requerimientos, las necesidades del mercado laboral y la regionalización de las economías, así como superar las exigencias del presupuesto universitario.

Debe reconocerse además que el modelo de universidad vigente ha mostrado limitaciones para accionar con eficiencia ante las nuevas condiciones del desarrollo científico y tecnológico; en la formación y capacitación de profesionales y en los procedimientos de distribución social de los bienes culturales y materiales.

Ante el cambio existente a nivel mundial y las exigencias en el ámbito nacional y regional, resulta inaplazable formular y construir un modelo de universidad que tenga por objeto superar las deficiencias en cuanto a estructuras, programas académicos, procedimientos administrativos y la vinculación universidad entorno (Plan de Desarrollo Estratégico LUZ, 1998).

El Núcleo LUZ Punto Fijo, como una unidad académica administrativa de la Universidad del Zulia, está orienta-

do a desarrollar un proceso de formación integral de profesionales altamente competitivos que respondan a la realidad regional y a las exigencias del mundo global, y para ello debe proponer alternativas curriculares flexibles que respondan a las necesidades del entorno, por esto se evidencia la necesidad de evaluar interna y externamente de manera permanente sus diseños curriculares. Dentro de estos planes curriculares se encuentran los de las carreras de Administración y Contaduría Pública, los cuales deben ser adecuados a las exigencias, demandas y a las nuevas condiciones del entorno.

2. Estudio de los mercados de trabajo

Una de las tradicionales misiones de la Universidad es preparar profesionales para las empresas, para ello necesita recibir información sobre lo que sucede en el mundo del trabajo y así alimentar su caudal de conocimiento y su capacidad de responder a necesidades que están más allá de sí misma, pero obedece también a otras fuerzas de creación del saber que superan la solución de problemas específicos e inmediatos (Álvarez, 1991: 38).

Así pues, para el estudio del comportamiento de los mercados de trabajo se necesita conocer unidades conceptuales básicas, como:

2.1. Demanda de recursos humanos

Se puede interpretar en términos generales como la cantidad de fuerza de trabajo, que los empleadores están dispuestos y en capacidad de emplear, entre un conjunto de posibles alternativas de trabajadores calificados y de determinadas remuneraciones, durante un período específico. A los fines de los estudios de mercado es fundamental la determinación de la demanda real, ya que esta permite definir con mayor precisión sus tendencias en el corto y mediano plazo, y la cual puede estar condicionada por diversidad de factores, tales como el índice de reemplazos, la abundancia de la oferta y los costos (Chiavenato, 1998: 149).

2.2. Oferta de recursos humanos

Se define como la cantidad de trabajadores calificados que se oferta en el mercado de trabajo. Esta oferta de personas se puede denominar también Mercado de Recursos Humanos y está constituido por el conjunto de individuos aptos para el trabajo, en cierta época y en determinado lugar, es decir, por candidatos potenciales para las empresas y para sus oportunidades de empleo (Chiavenato, 1998: 149).

El mercado de recursos humanos puede asumir un continuum de situaciones entre las que destacan:

- Oferta mayor que la demanda: situación de disponibilidad de aspirantes, es decir hay más oferta de candidatos que la búsqueda por parte de las empresas.
- Oferta equivalente a la demanda: situación de equilibrio entre el volumen de ofertas de candidatos y el número de oportunidades de empleo que surge en las diversas empresas en el mercado.
- Oferta menor que la demanda: situación de disponibilidad de empleo, es decir, hay más oportunidades de empleo a disposición de los aspirantes a trabajar que los recursos humanos disponibles (Chiavenato, 1998: 149-153).

En la presente investigación se indagó acerca de la demanda de profesionales en Administración y Contaduría Pública que exige el mercado de trabajo en la región Paraguaná, analizándose entre otras la calificación, modalidad de contratación y criterios de reclutamiento que se exponen a continuación.

2.3. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son determinadas por la relación entre el modelo de utilización de la fuerza de trabajo, la magnitud de la estructura profesional, de su oferta

por ocupación, las regulaciones y capacidad de negociación de la fuerza de trabajo organizada. De acuerdo a lo planteado por Espinoza (1995: 36-41), al estudiar la interacción entre empleadores y empleados se tienen que considerar entre otros factores los siguientes aspectos:

a) Calificación requerida: Los diversos sectores empleadores tienen una clara concepción e identificación de sus necesidades de trabajadores con diferentes tipos y niveles de calificación y especialización. Esta apreciación debe ser valorada por las instituciones que tienen la responsabilidad de formar profesionales a fin de no incurrir en la práctica de pretender formar especialistas que reúnan particulares conocimientos, habilidades y destrezas para satisfacer demandas de particulares sectores y organizaciones empresariales, sin una debida precisión de las reales oportunidades de empleos y fundamentalmente de la naturaleza de la ocupación que se le brindará en la estructura de cargos.

b) Modalidad de contratación: entre los tipos de contratación se pueden mencionar:

- Por tiempo indeterminado (trabajadores permanentes); prestan sus servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida (Arts. 73 y 113 Ley Orgánica del Trabajo).
- Por tiempo determinado: expira en un tiempo convenido, en este renglón entran los trabajadores temporales que prestan sus servicios en determinadas épocas del año y en lapsos demarcados (Arts. 74 y 114 Ley Orgánica del Trabajo).
- Por obra (trabajadores eventuales y ocasionales) son contratados para cumplir una labor específica, la relación de trabajo finaliza al concluir la labor encomendada (Arts. 75 y 115 Ley Orgánica del Trabajo).
- Independiente: la persona ofrece por cuenta propia su profesión, prestando sus servicios de manera directa, sin entrar a formar parte de la estructura de la empresa.

En el caso de los profesionales en Administración y Contaduría Pública empleados en la región Paraguaná, se evidenció que la modalidad de contratación que prevalece es la permanente o por tiempo indeterminado.

c) Criterios de reclutamiento y selección: Se debe analizar la política de selección utilizada por el empleador para contratar y promocionar al personal. Dentro de estos criterios se encuentran: Los Criterios Cognitivos que incluyen el nivel educacional, entrenamiento, experiencia, conocimiento de lenguas extranjeras. Los Criterios Adscrip-

tivos, que incluyen sexo del candidato, estado civil, edad, estado de salud y antecedentes policiales. Criterios Afectivos: evaluación de cualidades y actitudes personales del aspirante, motivación, disposición para el trabajo, obediencia de normas, reglas de la organización, etc. Se puede incorporar un criterio adicional, que supone criterios cognitivos y afectivos, se refiere a las recomendaciones que van desde las externas de un anterior empleado o de alguna persona de confianza, hasta las internas como opiniones de un supervisor o de su jefe inmediato.

3. Universidad y mercado de trabajo

Es evidente que la razón de ser de la universidad no es exclusivamente la de formar profesionales y por lo tanto, no debe ser responsabilizada de la tarea de buscar soluciones al problema de ocupación que enfrentan distintos tipos de profesionales; sin embargo, tampoco se puede negar y menos rechazar que ella, en el contexto de la sociedad contemporánea, progresivamente ha ido asumiendo la función de satisfacer las demandas tanto sociales como económicas de formación de profesionales que se inserten en el mercado de trabajo y por tanto, tiene su cuota de responsabilidad en plantear e implementar, en lo que es su competencia, alternativas para evitar distorsiones en la relación educación-empleo (Espinoza, 1995: 78).

La Universidad produce un saber útil; el sector productivo y el estado son sus destinatarios naturales y, en consecuencia deben darse reglas de juego claras que permitan, mediante una acción conjunta responder a las necesidades sociales en esta materia (Infante, 1990: 110).

Hay al menos tres factores que acentúan la relevancia actual de esta vinculación entre educación universitaria y mercado de trabajo. El primero y fundamental, es la progresiva democratización en el acceso a las universidades, que ha transformado a estas instituciones en universidades de masas. Entendiéndose esta no sólo en relación al número de matriculados en proporción al grupo de edad, sino en relación al tiempo que toma pasar desde una determinada tasa de escolarización superior a otra (Brunner, 1990: 42). Como segundo factor, hay que señalar las variaciones en la oferta de trabajo. Las sociedades occidentales están sufriendo transformaciones profundas que permiten hablar de sociedades post-industriales, post-capitalistas, post-modernas, de la tercera ola, de la información, etc., lo que permite visionar una época de cambios, donde el conocimiento se ha transformado en el principal medio de producción, al tiempo que el ritmo de generación de co-

nocimientos nuevos se acelera exponencialmente, y el tiempo necesario para su transformación en tecnología aplicable se reduce. El tercer factor, se asocia a la rápida producción de conocimientos y a la acelerada obsolescencia de los antiguos, lo cual obliga a una actualización y reciclaje permanente, de modo que se produce una forzosa aproximación entre la educación y el trabajo.

3.1. Relación entre la universidad y el sector productivo

Para sustentar la relación entre la universidad y el sector productivo, se deben considerar las implicaciones que esta relación tendrá en el proceso educacional para la formación y desarrollo de los futuros nuevos profesionales. “El desarrollo de la noción de asociación entre la industria y la educación presenta muchas cuestiones en relación a la naturaleza de la enseñanza de pregrado. Esa asociación no es tan simple como una entre clientes y suplidores, y no se trata tampoco de producir graduados respecto a un estándar de especificación conocido. Más que eso se trata de la educación de estudiantes para el crecimiento y la flexibilidad; y acerca de que ellos desarrollen las habilidades –en lenguaje y en operaciones matemáticas, en equipos de trabajo y razonamiento, y en curiosidad– en la educación superior inicial para continuar aprendiendo a través de sus crecientes vidas de trabajo complejas” (Coldstream, 1994 citado por Espinoza, 1999: 44).

De acuerdo a lo planteado por Espinoza (1999: 44), es inútil entrenar gente para una especificación, pues se corre el riesgo de que sea reemplazada, quizás varias veces, dentro del tiempo de planificación e implementación de un programa universitario, en una sociedad tecnológica donde la innovación debe darse constantemente.

La literatura en educación superior reseña que en el ámbito internacional es de diario señalamiento, que se debe incrementar o mejorar la vinculación entre la educación en general y en particular la educación superior y el trabajo. Pero, también se exige que la disponibilidad de empleos para graduados, en cualquier lugar, requieren individuos que sean flexibles y adaptables. Así se encuentra el siguiente planteamiento: El mundo de la alta tecnología está en rápido movimiento, los frecuentes cambios en el medio ambiente necesitan personas que tengan capacidad para aprender y desarrollar, para mover y cambiar las necesidades de la organización (Barley, 1990 citado por Espinoza, 1999: 45).

La complejidad de las actividades genera la creación de una cantidad de puestos de trabajo y requieren más capa-

citación para realizar las operaciones con nuevas tecnologías. Para satisfacer esta necesidad es imprescindible educar basándose en una sólida formación general, a una capacidad de pensamiento teórico-abstracto y a una comprensión global del proceso tecnológico, fortalecida por una sólida formación lógica-matemática, estadística e informática. Paralelamente hay que tener en cuenta que estas tecnologías se vuelven obsoletas en forma cada vez más rápida, lo que hace pensar en una capacitación permanente. Es por eso que se hace necesaria una gran capacidad de aprendizaje y autoaprendizaje y una predisposición permanente para adaptarse a los cambios. Todo ello debe ser trabajado desde la institución universitaria.

Por otra parte, se encuentra la flexibilización de las formas organizativas de la producción, las empresas modernas están produciendo el reemplazo de estructuras piramidales y cerradas por “redes planas e interactivas”. Por esta razón se requieren individuos con competencias vinculadas con la capacidad de autonomía en torno a las decisiones, la posibilidad de pensar estratégicamente, planificar y responder creativamente a demandas cambiantes, la capacidad de observación, interpretación y decisión ante situaciones imprevistas y la habilidad para identificar, reconocer y resolver problemas (Filmus, 1996 citado por Espinoza, 1999: 46).

En este contexto se contempla considerar la participación de representantes del sector industrial en el espacio universitario para la identificación de las necesidades que deben satisfacer los diseños curriculares en atención no sólo a los conocimientos técnicos sino también a las habilidades intelectuales fundamentales para el funcionamiento de las organizaciones en estos nuevos escenarios (Espinoza, 1999: 47).

El estudio realizado denota los requerimientos del mercado de trabajo de los profesionales en Administración y Contaduría Pública, lo que puede servir de base en la planificación de los planes curriculares de estas carreras.

4. Mercado ocupacional

En el ámbito nacional y regional, tanto en el sector público como en el sector privado se requieren recursos humanos formados en Administración y Contaduría Pública, que cumplan funciones propias a las exigidas por el sector empleador. Se debe destacar que cada uno de estos profesionales se desempeña en roles particulares, atendiendo a su plan de formación.

4.1. Profesional de Administración

1. Gerenciar los recursos de las organizaciones.
2. Impulsar e implementar cambios organizacionales.
3. Desarrollar estudios de productividad y calidad.
4. Realizar actividades de consultorías a través de propuestas metodológicas de investigación en las organizaciones.
5. Incrementar los niveles de productividad y competitividad, tomando en cuenta el aspecto ético y ambiental.
6. Diseñar estrategias y políticas financieras de mercadeo, producción, personal; acordes con los requerimientos de la organización y su contexto.
7. Diseñar proyectos de creación de empresas.
8. Dirigir su propia empresa, actuando como administrador y gerente.

El profesional de Administración se desempeña en los actuales momentos como consultor privado, empresario, jefe de presupuesto, analista de sistemas, asesor de empresas, analista de riesgo, asistente de personal, analista financiero, jefe de adiestramiento, director de administración, administrador municipal, jefe de oficina, jefe de crédito y cobranza, director de finanzas, ejecutivo de cuentas, director de mercadeo, director de personal, director general de ministerio, profesores de las áreas administrativas e investigador. Esta lista no agota las posibilidades de trabajo del Licenciado en Administración, pero es bastante representativa de su actividad profesional.

Las demandas cualitativas de los profesionales en Administración, están orientadas a un profesional que posea una clara formación en: Mercadeo y Finanzas, Administración de Recursos Humanos, Estrategias Empresariales, Administración Pública, Diseño de Estrategias de Motivación, Administración de Inventarios, Análisis y Administración de Leyes, Evaluación Empresarial, Presupuestos, Sistemas Administrativos de Información, Finanzas Internacionales, Mercado de Capitales, Análisis e Interpretación de los Estados Financieros, Productividad y Calidad de gestión, Análisis de Alternativas de Inversión y Financiamiento, Auditoría de Personal, Administración de la Producción.

Estas conforman las mayores demandas en el Mercado de Trabajo en los diferentes sectores, de tal manera que constituyen oportunidades de empleo para un profesional cuya formación le permita dar respuesta a las necesidades y demandas planteadas (Plan Curricular Licenciatura en Administración, 1994: 41-45).

4.2. Profesional de la Contaduría Pública

El profesional de la Contaduría Pública puede desempeñar funciones tanto en el sector público como en el privado desempeñándose en actividades tales como: Auditoría Interna y Externa, Análisis Financiero, Análisis de Costos, Contabilidad de Costos, Contraloría, Administración y Control de Proyectos, Análisis de Estados Financieros, Evaluación y Control de planes y programas, Evaluación de resultados, Control de Normas Internas y externas, Manejo de personal, Tesorería, Evaluación y Control de la producción, Impuesto, Computación, Contabilidad general, Banca, Seguro, Presupuesto, Tramitación de disposiciones legales, Planificación, Programación y ejecución de sistemas y procedimientos contables, Diseño de programas de computación, Planificación y control de inventarios y de inversiones, Análisis y selección de alternativas sobre financiamiento, Inversión, Compras, Producción, Ventas, Costos y Precios.

Así mismo, existen nuevos campos de acción que le son propios derivados de nuevas Leyes, entre ellos se pueden nombrar los siguientes servicios:

- Manejo de los Sistemas Tributarios actualizados tales como: Análisis e implementación de disposiciones en cuanto al ISLR, Ley del Trabajo.
- Determinación de Estructuras de costos.
- Diseño de procedimientos contables electrónicos.
- Cumplir con las funciones y responsabilidades que plantea la nueva Ley General de Bancos y otras Instituciones Financieras; la de Seguro; Cooperativas y otras Leyes.
- Contabilidad Inflacionaria.
- Reexpresión de estados financieros y la planificación fiscal.

Cualquier otra actividad afín al ejercicio profesional (Plan curricular Licenciatura en Contaduría Pública, 1994: 33-34).

5. Metodología

Esta investigación reviste características de un estudio exploratorio y se previó para el mismo un diseño de campo. La población comprende las organizaciones públicas y privadas de la región Paraguaná y de la misma se extrajo una muestra probabilística conformada por 139 empresas.

6. Resultados y discusión

Cuando se realizan investigaciones del mercado de trabajo que servirán de base para planificar la formación y

oferta de recursos humanos respecto a opciones curriculares en el plan de estudios de alguna profesión en particular se pueden seguir diferentes orientaciones teórico-metodológicas para la realización de las mismas, dentro de estas orientaciones se encuentran los estudios sobre opiniones y actitudes de egresados y empleadores. En este caso particular los resultados que se presentan en este artículo reflejan la condición laboral de los egresados en Administración y Contaduría Pública en las diferentes empresas que se encuentran en la región Paraguaná y los distintos requerimientos de los empleadores atendiendo a las necesidades de sus organizaciones.

Para la realización de este estudio se aplicó un instrumento de recolección de información a una muestra conformada por 139 empresas, distribuidas proporcionalmente según el sector económico al cual pertenecen de la siguiente manera: el 2,16% pertenece al sector primario, estas empresas se dedican básicamente a la actividad de pesca; el 9,35% de las organizaciones orientan sus labores al sector industrial y de construcción (secundario), y el 88,49% de estas pertenecen al sector servicios (terciario). Es importante destacar que la más alta proporción de las empresas que se encuentran en la región Paraguaná se ubican en el sector terciario y se dedican fundamentalmente al comercio (intercambio de bienes) o a la prestación de servicios.

En la totalidad de las empresas que fueron seleccionadas como muestra para este estudio laboran bajo relación de dependencia 198 Licenciados en Administración y 197 Licenciados en Contaduría Pública.

El nivel organizacional que ocupan los profesionales de Administración que trabajan bajo relación de dependencia es la siguiente: el 37,88% están en cargos gerenciales o directivos, el 34,34% se encuentra en los niveles supervisores o intermedios, el 18,69% se desempeña en cargos operativos y el 9,09% en otros niveles de las organizaciones como asesoría o staff. Con relación a los Contadores Públicos, el nivel que ocupan en la estructura organizacional es el siguiente: el 24,87% se desempeña en cargos gerenciales, el 48,22% ocupa cargos supervisores, el 21,83% está en los niveles operativos y el 5,08% se desempeña en otros puestos (TABLA 1).

Las modalidades que utilizan los empresarios para contratar los servicios de profesionales en Administración y Contaduría Pública es la siguiente: el 81,29% emplea a estos profesionales de forma permanente, es decir prestan sus servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada y en forma regular e ininterrumpida. El

TABLA 1. Distribución absoluta y porcentual del nivel organizacional que ocupan los administradores y contadores públicos en las empresas de la Región Paraguaná.

	Administración		Contaduría		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%
Gerencial	75	37,88%	49	24,87%	124	31,39%
Supervisorio	68	34,34%	95	48,22%	163	41,27%
Operativo	37	18,69%	43	21,83%	80	20,25%
Otros	18	9,09%	10	5,08%	28	7,09%
TOTAL	198	100,00%	197	100,00%	395	100,00%

Fuente: Encuesta realizada al Sector Empleador de la Región Paraguaná en diciembre 1999.

8,63% de los empresarios los emplea en forma temporal, es decir estos profesionales prestan sus servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas por lapsos que demarcan la labor. El 1,44% emplea a estos profesionales de forma eventual y ocasional, es decir ellos realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y su relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada. El 8,63% de los empresarios emplean a los Administradores y Contadores Públicos utilizando tanto la modalidad permanente como temporal, según más les convenga.

Se infiere de estos resultados que los empresarios prefieren poseer personal fijo, permanente o por tiempo indeterminado dentro de sus organizaciones, de manera que estos una vez que han adquirido las habilidades y destrezas propias del desempeño de sus cargos se convierten en un activo valioso que las empresas deben preservar al máximo.

Las fuentes de reclutamiento más utilizadas por los empresarios para atraer y obtener Administradores y Contadores Públicos en sus organizaciones son las referencias personales que realizan los mismos miembros de las empresas, así como las de otros empresarios o algunos profesionales en estas áreas; los anuncios de prensa y los colegios profesionales, los cuales se constituyen en uno de los medios más utilizados para contactar recursos humanos formados en Administración y Contaduría Pública.

De acuerdo a estos medios de reclutamiento señalados, se evidencia la poca relación entre la Universidad y el Sector productivo, ya que la Universidad es una fuente importante que puede proporcionar insumos calificados a las organizaciones y estas no la están tomando en cuenta.

Se puede señalar que el sector empleador lo que mayormente exige de estos profesionales al momento de em-

plearlos, es que tengan una amplia experiencia laboral, que estén residenciados en la zona y que estén dispuestos a desempeñarse en distintas ocupaciones. Se destaca que los empleadores consideran importante la opción de contratar Técnicos Superiores, tanto en Administración como en Contabilidad, para desempeñar las funciones relacionadas con estas áreas.

Hay que considerar además la necesidad que manifiesta el sector empleador a nivel superior de formar gente emprendedora, quienes deben ser hábiles, adaptables, creativos, innovadores y dinámicos, lo que les permita sobresalir en un amplio rango de diferentes tareas y empleos.

Las áreas específicas de formación exigidas por el sector empleador para los profesionales en Administración son: Finanzas, Gerencia, Administración de Recursos Humanos, Mercadeo, Tributación e Impuestos Empresariales y Sistemas Administrativos de Información.

Para el caso de los profesionales en Contaduría Pública los mayores requerimientos se dan en las áreas de: Tributación e Impuestos, Análisis Financiero, Auditoría Contable Interna/Externa, Contabilidad de Costos y Presupuesto.

Hoy en día los empresarios, atendiendo a los cambios del sistema impositivo venezolano hacen mayor énfasis en la formación tributaria que deben tener los egresados tanto de Administración como de Contaduría Pública. De igual manera, las exigencias de un mercado cada vez más abierto y sujeto a las variables de la economía originan la necesidad de profesionales egresados en estas carreras, con conocimientos específicos en las áreas de mercadeo y finanzas que permitan a las empresas realizar un eficiente intercambio de productos y servicios, y además mantener altos índices de rentabilidad.

7. Consideraciones Finales

Los empresarios de la región Paraguaná requieren de los profesionales de Administración y Contaduría Pública que sean egresados universitarios sin especializaciones o menciones específicas, pues prefieren que el personal que emplean este dispuesto a desempeñarse en distintas ocupaciones y que manejen diferentes áreas dentro de su profesión. El sector empleador exige que los profesionales de Administración y Contaduría Pública posean una amplia experiencia laboral relacionada con las distintas tareas y actividades que deben desempeñar, lo que implica que se requiere la formación de estos profesionales con criterios cognitivos y que además cuenten con entrenamiento en la ejecución de funciones relacionadas con el ejercicio profesional.

Para el sector empleador es preferible emplear profesionales de Administración y Contaduría Pública con conocimientos generales haciendo énfasis en áreas particulares como: Finanzas, Gerencia, Administración de Recursos Humanos, Mercadeo, Tributación e Impuestos y Sistemas Administrativos de Información para el caso de los Administradores. En lo que respecta a los Contadores Públicos los requerimientos de los empleadores se dan en las áreas de Tributación e Impuestos, Análisis Financiero, Auditoría Contable, Contabilidad de Costos y Presupuesto.

De esto se deriva la necesidad de estructurar los planes curriculares de estas carreras atendiendo a las necesidades de conocimientos requeridas por los empleadores, con el objeto de garantizar un lugar de trabajo para los futuros egresados en estas profesiones, sin embargo, es importante considerar educar atendiendo a una sólida formación general que permita la fácil adaptación de los profesionales a los cambios y transformaciones tecnológicas y organizacionales que se generan en el entorno.

La modalidad de contratación más utilizada para emplear los servicios de profesionales de Administración y Contaduría Pública es bajo relación de dependencia y de forma permanente o estable a tiempo completo.

Los criterios de reclutamiento y selección exigidos por los empresarios para los profesionales de Administración y Contaduría Pública hacen énfasis en la experiencia laboral, razón por la cual se requiere que su proceso de formación esté fundamentado en criterios cognitivos que incluyan conocimientos relacionados con su profesión, además de entrenamiento, experiencia, conocimientos de paquetes contables y de computación.

En lo que respecta a la ubicación de los profesionales en Administración dentro de las estructuras organizacionales, un alto porcentaje de ellos ocupan cargos de alto nivel (gerenciales y ejecutivos). Una proporción significativa se ubica en los niveles supervisorios e intermedios y en un menor porcentaje se desempeñan como asesores. Por su parte, los Contadores Públicos se desempeñan en mayor proporción en niveles medios o supervisorios y luego le siguen aquellos que ocupan cargos gerenciales.

Es importante considerar que el 89,93% de las organizaciones que fueron objeto de este estudio son pequeñas y medianas empresas y en virtud del auge que muestran estas, no sólo a nivel regional, sino a nivel del país (ochenta por ciento de la industria nacional), hay que tomar en cuenta los requerimientos que ellas hacen en materia de formación de recurso humano calificado. En este caso particular dichas empresas requieren personal preparado en áreas como: Mercadeo, Tributos, Administración de Recursos Humanos, Finanzas, Importación, Exportación, Gerencia; y las carreras de Administración y Contaduría Pública contemplan tales aspectos, por lo que las mismas deberán ser reformuladas a fin de enfocarse a los conocimientos actuales y prospectivos que se manejan en estas áreas para de esta manera responder a las necesidades del sector empleador. Por otra parte, es necesario confrontar estos requerimientos con las opiniones de los egresados en Administración y Contaduría Pública, sobre el tipo de trabajo que desempeñan, las tareas y funciones que realizan, los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de sus labores, sus expectativas profesionales y de promoción, todo esto con el objeto de constituir una fuente de información que sirva de base para la planificación de estas profesiones y para las decisiones curriculares y administrativas que se tomen relacionadas con estas carreras.

Referencias Bibliográficas

- ÁLVAREZ, Benjamín (1991). **Conocimiento y poder: nuevas relaciones entre la universidad y la empresa**. Cresalc. Caracas, Venezuela.
- BRUNNER, José (1990). **Educación Superior, investigación científica y transformaciones culturales en América Latina**. Colección ciencia y tecnología. Chile.
- CHIAVENATO, Idalberto (1998). **Administración de Recursos Humanos**. Mc. Graw Hill México.
- ESPINOZA, Rafael (1995). **Estudios de los Mercados de Trabajo. Creación de Nuevas Profesiones**. Fondo Editorial Esther María Osses. Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo, Venezuela.

- ESPINOZA, Rafael (1999). **Naturaleza y Alcance de la relación Universidad Sector productivo**. Editorial de LUZ. Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo, Venezuela.
- INFANTE, Arturo (1990). **Administración y Distribución de los recursos financieros provenientes de la investigación., consultoría e interacción entre la universidad y el sector productivo**. Colección ciencia y tecnología. Chile.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. **Gaceta Oficial** No. 5152 Extraordinario del 19 de Junio de 1997.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA. (1994). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. **Plan Curricular Licenciatura en Administración**. Maracaibo, Venezuela.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1994). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. **Plan Curricular Licenciatura en Contaduría Pública**. Maracaibo, Venezuela.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1998). **Plan de Desarrollo Estratégico**.
-