

Área temática: Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente, la investigación y la vinculación

Título del trabajo: **Habilitación organizacional a través de la vinculación**

Mtra. Yara Landazuri Aguilera¹, ylandazuri@itson.edu.mx

Dr. Roberto Celaya Figueroa¹, rocefi@itson.mx

Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime¹ blochoa@itson.mx

¹Departamento de Contaduría y Finanzas, Instituto Tecnológico de Sonora.
Cd. Obregón, Sonora, México.

Resumen

Poniendo en manifiesto la prioridad que tienen las universidades de desarrollar conocimiento nuevo como elemento fundamental para agregar valor y riqueza a través de la transformación de la información, para así ofrecer mejores prácticas al interior de las organizaciones, impulsando con ello la competitividad en todos los niveles a través de la vinculación.

Las exigencias de los nuevos tiempo son aplicables a todo el ámbito de la educación superior, y por consiguiente a la formación de los futuros profesionales de la contaduría pública, la importancia de enfrentar retos específicos que se deben tomar en cuenta al generar estrategias educativas, con la finalidad de que la formación del Contador Público sea práctica, placentera y continua.

La formación de profesionistas, el desarrollo del recurso humano y transferencia de tecnología son los objetivos de la universidad para llevar a cabo el proyecto de graduación de empresas, generando conocimiento, investigación y divulgación.

Desarrollo del trabajo

La formación de profesionistas, el desarrollo del recurso humano y transferencia de tecnología son los objetivos clave de la universidad para desarrollar nuevos profesionistas, generando conocimiento nuevo, investigación y divulgación. Las instituciones de educación superior (IES) sólo pueden cumplir bien su misión si no realizan estas actividades aisladas del ambiente en el que la mayoría de sus egresados van a trabajar.

Las empresas, por su parte, incurren en costos excesivos, y por lo tanto reducen su competitividad, cuando los profesionales que contratan carecen de las habilidades específicas que se requieren en los puestos que van a ocupar en ellas. De manera cada vez más generalizada se reconoce que la adquisición de tales habilidades depende poco del conocimiento, es decir, del contenido peculiar de los planes y programas de estudio y mucho del ambiente y el modo en que se aprende.

Lo dicho anteriormente expresa los motivos más obvios por los que universidades y empresas deben mantener entre sí una intercomunicación continua por conveniencia mutua. En México aun no se logra que la relación se de en forma natural, el empresario sigue teniendo sus reservas con las instituciones de educación superior, considerando que al aceptar alumnos como parte de la vinculación esto le originará demoras en sus procesos, perdida de tiempo y duplicidad de trabajo, por otro lado, los estudiantes deberán demostrar profesionalismo, responsabilidad, proponer mejores formas de realizar el trabajo cotidiano, aplicando tecnología y transfiriendo los conocimientos aprendidos en el aula.

Concretamente en el caso de México, el proceso de vinculación ya se ha desgastado y en algunos casos ha deteriorado la imagen de las instituciones que las realiza, las problemáticas del sector productivo son muy específicas y requieren de resultados tangibles y oportunos para tomar decisiones certeras, por otro lado para hacer frente a la problemática existente en el ámbito laboral el nuevo profesionista de la licenciatura en contaduría tiene la responsabilidad de fungir como un asesor de negocios con un perfil ejecutivo, no operativo,

debe tener hábitos de comportamiento eficaz, ordenados, puntuales, responsables, honestos, innovador y emprendedor.

El Contador Público del siglo XXI debe ser un profesional asociado a la empresa, responsable del óptimo aprovechamiento de la información disponible, mejor interpretación, flexible en la toma de decisiones y conocedor del entorno de la empresa, es decir, debe fungir como un asesor de negocios con un perfil ejecutivo, no operativo (Pulido, 2002). Debe tener hábitos de comportamiento eficaz; que sean limpios, ordenados, puntuales; que tengan amor al trabajo, responsabilidad; espíritu de superación, honestidad y respeto; que exista en ellos el espíritu innovador y emprendedor para que la gente que sale del sistema educativo los pueda usar; y, por último, que tengan la habilidad de aprender por su cuenta (Peña, 1999). Asimismo, que sea un profesionista con ética, pero de una nueva ética, que ya no encuentra su modelo en las morales tradicionales ni en las modernas del deber laico, rigorista y categórico y, sin embargo, abrevia de las dos (Álvarez, 1999).

Es preciso reconocer que el rol tradicional de las IES, se ha orientado hacia dos grandes propósitos: La generación y la divulgación del conocimiento como aporte a la transformación social. El primero a través de la investigación, básica y aplicada, y el segundo a través de modelos de enseñanza-aprendizaje que han sufrido adecuaciones a lo largo del tiempo. Éste modelo de doble propósito de las IES ya no es suficiente para satisfacer las demandas de la sociedad. A medida que las fuentes de desarrollo se derivan cada vez más de la innovación, el debate actual se centra en un tercer propósito que las IES deben tener: La aplicación y promoción de nuevo conocimiento, así como la transferencia de tecnología y la incubación y aceleración de empresas, (Rodríguez, 2007).

Las exigencias anteriores son aplicables a todo el ámbito de la educación superior, y por consiguiente a la formación de los futuros profesionales de la contaduría, pero además, la contaduría pública enfrenta retos específicos que se deben tomar en cuenta a la hora de pensar en estrategias educativas, sobre todo con la finalidad de que la formación del Contador Público sea práctica, amena y cotidiana, en otras palabras, que el propio alumno vaya

autodescubriendo los principios básicos y lógicos que están detrás de la profesión (Celaya, 2001).

Éticamente, el Contador Público que trabaja como docente debe ser capaz de fomentar en sus alumnos ese espíritu inquisitivo, creativo y dinámico de la profesión acorde a los nuevos tiempos. En este sentido son interesantes los postulados manejados por los diferentes organismos profesionales a nivel internacional. El Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2000) integra en su Código de Ética en sus artículos 4.01 al 4.06, especificaciones claves acerca del Contador Público en la Docencia, es así como se establece que éste debe (1) orientar a sus alumnos para que actúen de acuerdo a las normas de ética profesional, (2) mantenerse actualizado, (3) dar a sus alumnos un trato digno y respetuoso, (4) manejar casos reales cuidando el secreto profesional, (5) abstenerse de hacer comentarios negativos sobre los alumnos, catedráticos u otros contadores públicos, y (6) mantener una posición de independencia mental y espíritu crítico.

De la misma forma hay que considerar que los nuevos profesionistas de la contaduría están obligados a tener visión de largo plazo, estar orientados al futuro, tener un sentido innovador, ser capaz de dar respuestas rápidas, tener estrategias para dirigir y generar resultados, asimismo ser capaz de identificar las necesidades y proponer soluciones, aprovechar las oportunidades eliminando deficiencias, redimensionar sus funciones para trabajar con los clientes, y manejar el concepto de hombres de negocios (Cedillo, 2002; Ramírez, 2002). Además como parte fundamental de su formación se encuentra la solución de problemas organizacionales, deberán tener en cuenta la necesidad de vincular su formación contable con otras áreas funcionales de la organización, generando con ellos un verdadero valor y con ello superar la expectativa del sector empresarial.

El proceso formativo debe ser capaz de identificar las necesidades de las empresas y formar profesionales para el futuro; para ello, la cercanía de las empresas con las universidades, el trabajo colegiado con los socios de los despachos de Contadores Públicos y la participación de las universidades en los colegios y organismos profesionales se vuelve indispensable para detectar las nuevas competencias que el ejercicio de la profesión requiere, debiendo promover

el desarrollo de aptitudes, adquisición y generación de conocimientos, así como modificación de actitudes mediante métodos de aprendizaje (Cuellar, 2002).

Pero, ¿cómo puede la universidad atender las demandas de las empresas y generar los escenarios para insertar a los estudiantes en el campo laboral con el apoyo de investigadores que generan conocimiento nuevo e innovación?

Existen diversas modalidades de vinculación entre las IES y las empresas, las universidades han enfrentado la problemática de orientar los objetivos a generar conocimientos y difundirlos con el fin de lograr el mayor impacto posible en la búsqueda del bienestar social. La empresa, tiene objetivos muy claros en la mayoría de los casos, de tal manera que requiere de investigación aplicada con definiciones muy específicas orientadas a la solución de sus propios problemas, no buscan la difusión sino la apropiación de resultados tangibles que se puedan medir cuantitativamente.

El proceso formativo debe ser capaz de identificar las necesidades de las empresas y formar profesionales para el futuro; para ello, la cercanía de las empresas con las universidades, el trabajo colegiado y la participación de las universidades en los colegios y organismos profesionales se vuelve indispensable para detectar las nuevas competencias que el ejercicio de la profesión requiere, debiendo promover el desarrollo de aptitudes, adquisición y generación de conocimientos, así como modificación de actitudes mediante métodos de aprendizaje.

Por todo esto es necesario desarrollar una propuesta que no limite la vinculación al mero desarrollo de trabajos académicos desvinculados entre sí, sino que contemple el insertar completamente a las empresas en los procesos formativos para que, al igual que el proceso de habilitación de un profesionista, los trabajos que se realicen a su interior tengan una coherencia que garantice el impacto en sus procesos con dirección y guía.

Objetivo general

Establecer una metodología que permita insertar a organizaciones completas en los procesos académicos universitarios de una manera integrada, coherente y evaluable con la finalidad de habilitarlas para la competitividad e innovación en la economía del conocimiento.

Objetivos Específicos:

1. Establecer las diferentes etapas de la metodología de “Graduación de Empresas”
2. Establecer los requeribles y entregables de las diferentes etapas de la metodología de “Graduación de Empresas”
3. Establecer las justificaciones tanto de las etapas como de los pasos en las etapas de la metodología de “Graduación de Empresas”
4. Establecer claramente la manera operativa de implementar la estrategia inherente a la metodología de “Graduación de Empresas”

Metodología empleada

El desarrollo de este trabajo se dividió en cuatro etapas, la primera de ellas es la planeación, en esta se formó el grupo focal integrado por seis académicos de diferentes disciplinas del área de ciencias económico administrativo que participarán en la implementación del proyecto, tomando como insumo los Programas Educativos (PE) para identificar las materias críticas de éxito y el perfil de egreso de los alumnos por PE, los alcances del proyecto y los requisitos que deben cumplir las empresas candidatas a diagnosticar.

Una vez desarrollado el plan se continuó con la selección de empresas, para esta etapa los insumos fueron la carta de intención, el listado de diez empresas interesadas en el proyecto resultado de la publicidad en medios de comunicación, cámaras e invitaciones formales, posterior a eso se eligen las idóneas de acuerdo al perfil, aplicando un prediagnóstico, posteriormente firman el convenio para tomar el seminario en cultura empresarial, este

seminario esta dividido en dos etapas una motivacional para reanimar el interés y otra en gestión empresarial.

La tercera etapa consistió en asignación y seguimiento, se asignaron dos tutores a la empresa más grande que desarrollaría más de 2 productos, las demás solamente un tutor, dos maestros fueron suficientes para dar seguimiento al conocimiento del alumno dentro y fuera del aula, se formó el grupo de alumnos multidisciplinario incorporado por dos alumnos de la carrera de Licenciado en Administración de Empresas y dos más de Licenciado en Contaduría Pública, siendo el grupo focal el responsable de cada fase del proceso.

El rol de tutor fue proporcionar asesoría especializada en situaciones de relevancia que tiene que ver con la operatividad y buen funcionamiento de la empresa, el tutor deberá contar con experiencia en el área de aplicación y dar seguimiento al proyecto hasta el término del mismo. Cada empresa tendrá la oportunidad de implementar dos productos cada cinco meses, cuidando la implementación de cada uno de ellos y así cumplir con el proceso de evaluación y decisión.

La cuarta y última fase corresponde a la evaluación, en ella se miden los resultado obtenidos cualitativos y cuantitativos que van en relación con el objetivo del proyecto. Durante este periodo del proyecto la empresa deberá obtener resultados en los puntos antes mencionados para considerarla como empresa graduada y pueda recibir el documento formal por parte de la institución, (Ver anexo 1).

Resultados y discusión

A lo largo de este trabajo se sintetizan los resultados obtenidos hasta la tercera fase del modelo. En la primer convocatoria participaron cuatro empresas; Papelandia S. A., Barragán, Barragán y Asociados, Unión de Pilotos, SIS y Gases de Cajeme, además un grupo de nueve estudiantes de la carrera de Licenciado en Contaduría Pública y siete Licenciados en Administración, en el semestre agosto-enero 2009. En el semestre febrero-agosto 2010, se

incorporaron al proyecto cuatro alumnos más, dos de ellos de la licenciatura en contaduría pública y dos de la licenciatura en administración.

A continuación se plasman los resultados obtenidos en cada etapa.

a) Etapa de planeación. se realizó un inventario de los trabajos derivados de las prácticas profesionales, y que tanto están incidiendo en los resultados de las empresas con las que se vinculan actualmente, el resultado fue la falta de seguimiento para verificar el impacto esperado con cada uno de ellos, quedando la mayoría de estos en un mero trabajo académico sin la menor posibilidad de llevarlos a la implementación, muchos por falta de tiempo o recursos, otros por desconocimiento y algunos más, la gerencia no identificaba que pudieran tener un impacto significativo en la operación del negocio.

Con base en las respuestas de los empresarios que han celebrado convenios de vinculación se generaron los siguientes documentos:

- Listado de materias críticas de éxito, para identificar los servicios que se pueden ofrecer a las empresas, ya sea a través de las prácticas profesionales o las materias que generen como resultado un producto similar.
- Implementación del instrumento para llevar a cabo el prediagnostico, cuestionarios para detectar las áreas de oportunidad en cada empresa.
- Campañas publicitarias a través de diferentes medios de comunicación. Como son: visitas a radio, televisión, cámaras y agrupaciones de industriales y empresarios.
- Instrumentos informativos para las empresas. Diseño de trípticos y spots publicitarios.

b) Etapa de selección. Se seleccionaron las empresas que cumplieron con el perfil deseado a fin de garantizar con esto el crecimiento de la empresa y la aplicación del conocimiento por parte del alumno, maestro y tutor. Se realizaron convenios específicos por cada servicio

prestado a la empresa que abarca desde el compromiso de ambas partes hasta la firma del documento de confidencialidad.

Con la intención de crear una cultura empresarial, los dueños y empleados del grupo de empresas seleccionadas llevaron un seminario de dos módulos; uno motivacional con la intención de despertar el interés del personal en el proyecto y el segundo en gestión empresarial con la intención de conocer los perfiles de los empresarios.

c) Epata de asignación y seguimiento. Por convocatoria se seleccionaron los alumnos que se encontraban cursando las prácticas profesionales o materias en las que se identifico un servicio a ofrecer, se asignó al tutor que apoyaría para lograr los resultados planeados y llevar a cabo la implementación y seguimiento.

Actualmente la etapa de seguimiento y asignación se ha dividido en dos fases a consecuencia de los periodos de clase que estos se dividen en semestres y el número de alumnos con que se cuenta para dar seguimiento al proyecto. A continuación se presentan los servicio implementados hasta este momento divididos en dos periodos de tiempo, del semestre Agosto-Enero 2009 y Febrero-Agosto 2010, cabe señalar que estos periodos no corresponden precisamente a los semestres normales de la universidad, si no que al empresario se le ha atendido desde inicio del servicio hasta la implementación, y los alumnos que han participado han estado atendiendo al proyecto no importando periodos vacacionales del semestre normal.

Agosto-Enero 2009

| Empresa | Giro de la empresa | Alumnos participantes | Productos |
|--------------------------------|---|------------------------------|---|
| Barragán, Barragán y Asociados | Despacho de Abogados | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Organización • Página Web |
| Papelandia S.A. | Papelería | 6 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Organización • Programa de 5´s |
| SIS y Gases de Cajeme | Comercial, compra-venta de quipo de gas | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Organización • Pagina Web |

| | | | |
|-----------------------------------|---|---|--|
| Unión de pilotos del Yaqui y Mayo | Comercial, compra-venta de partes para avión. | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Organización |
|-----------------------------------|---|---|--|

Febrero-Agosto 2010

| Empresa | Giro de la empresa | Alumnos participantes | Productos |
|--|---|------------------------------|---|
| SIS y Gases de Cajeme | Comercial, compra-venta de quipo de gas | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de procedimientos del Depto. de Crédito y Cobranza • Flujogramas para el otorgamiento de crédito y recuperación de cartera vencida • Documentación oficial para solicitud de crédito y administración del mismo departamento |
| Notaría Pública Eduardo Estrella Acedo | Despacho de Abogados | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Organización |

d) *Etapa de evaluación.* El resultado de los análisis cuantitativos y cualitativos son la base para el seguimiento y evaluación de cada una de las fases por las que la empresa ira evolucionando.

Los entregables se realizan con maestros, alumnos y tutores entregando el producto o servicio realizado e implementado en la empresa, el siguiente grupo se encarga de dar seguimiento al proyecto evaluando y verificando que se siga llevando a cabo según lo establecido, las mejoras se diseñan en el momento que el indicador lo señale, y así continua el proceso hasta culminar con el tiempo establecido y los servicios que le empresa requiera para considerarla empresa graduada.

Como parte de los resultados contamos con alumnos titulados con memorias de proyecto y monografías, estos son producto de los trabajos implementados que han motivado el índice de

titulación de los alumnos de la licenciatura en contaduría pública con trabajos implementados en la comunidad.

| Empresa | Alumnos Titulados de la carrera de LCP | Productos |
|-----------------------|---|---|
| Papelandia | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de implementación de 5's |
| SIS y Gases de Cajeme | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación del manual de organización en una empresa comercializadora |
| SIS y Gases de Cajeme | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de procedimientos del de Crédito |
| SIS y Gases de Cajeme | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Manual de procedimientos del de cobranza |

Conclusiones

Para concluir, concretamente en el caso de México, el proceso de vinculación ya se ha desgastado y en algunos casos ha deteriorado la imagen de las instituciones que las realiza, es importante generar una lista de exigencias que se deben cumplir para que el proceso resulte ágil, y los resultados vayan encaminados a la problemática real y primordial de las empresas y los futuros profesionistas, las problemáticas del sector productivo son muy específicas y requieren de resultados tangibles y oportunos para tomar decisiones certeras, por otro lado el nuevo profesionista de la licenciatura en contaduría debe fungir como un asesor de negocios con un perfil ejecutivo, no operativo, debe tener hábitos de comportamiento eficaz, ordenados, puntuales, responsables, honestos, que exista en ellos el espíritu innovador y emprendedor para que la gente que sale del sistema educativo se pueda incorporar al ámbito laboral de una manera eficiente.

El modelo tradicional de vinculación se está volviendo obsoleto en la mayoría de las instituciones, ya no basta con incorporar a los alumnos al ambiente laboral solamente por que el programa educativo así lo requiere, se trata de ofrecer a la sociedad servicios profesionales de calidad que apoyen a su crecimiento y promuevan la competitividad, incorporando

tecnología en los procesos de las empresas, creando conciencia a través de la cultura empresarial y listando los beneficios de esta adaptación.

Adecuar la estructura de los programas educativos de las universidades para facilitar el proceso de vinculación con el sector productivo, garantizando a las empresas la confidencialidad de información a través de documentos formales para evitar la desconfianza en la investigación universitaria, además de fomentar la comunicación entre estos dos actores.

Llevar a cabo el proyecto de graduación de empresas genera conocimiento nuevo, investigación, innovación y la adquisición de competencias reales en los alumnos participantes.

Referencias

Álvarez Argüelles, Roberto, “Ética y Educación”, Contaduría Pública, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, Septiembre de 1999, Año 28, N° 325, p. 43

ANUIES, 1998, la vinculación de universidades y empresas: un asunto de interés público y privado catalogo de casos, consultado el 7 de octubre de 2010 en http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res106/txt5.htm

Cedillo, Rodolfo, “El Contador Público en el siglo XXI”, Contaduría Pública, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, Mayo de 2002, Año 30, N° 357, p. 11

Cuellar Romo, Nicolás H., “Los retos en la enseñanza de la Contaduría Pública”, Contaduría Pública, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, Mayo de 2002, Año 30, N° 357, pp. 51-52

Celaya Figueroa, Roberto, Contabilidad Financiera, Boletines Serie “C” Y “B-12”, Aplicación Práctica Sus Reglas Particulares, Editorial Pearson Prentice Hall, México, 2001, p. xvi

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Código de Ética Profesional, México, Octubre de 2009, p. 27

Pulido Macía, José Francisco, “El futuro de la Contaduría Pública”, Contaduría Pública, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, Mayo de 2002, Año 30, N° 357, p. 54

Peña Manrique, Ramón de la, “La creación del futuro y el cambio en educación”, Contaduría Pública, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, Diciembre de 1999, Año 28, N° 328, p. 21

Rodríguez Villanueva, Gonzalo, Contribución de las Instituciones de Educación Superior a la Generación de Consecuencias Sociales Positivas: El caso del Instituto Tecnológico de Sonora, Editorial Author House, 2007, Estados Unidos, pp. 4-24.

Flujograma, Graduación de Empresas

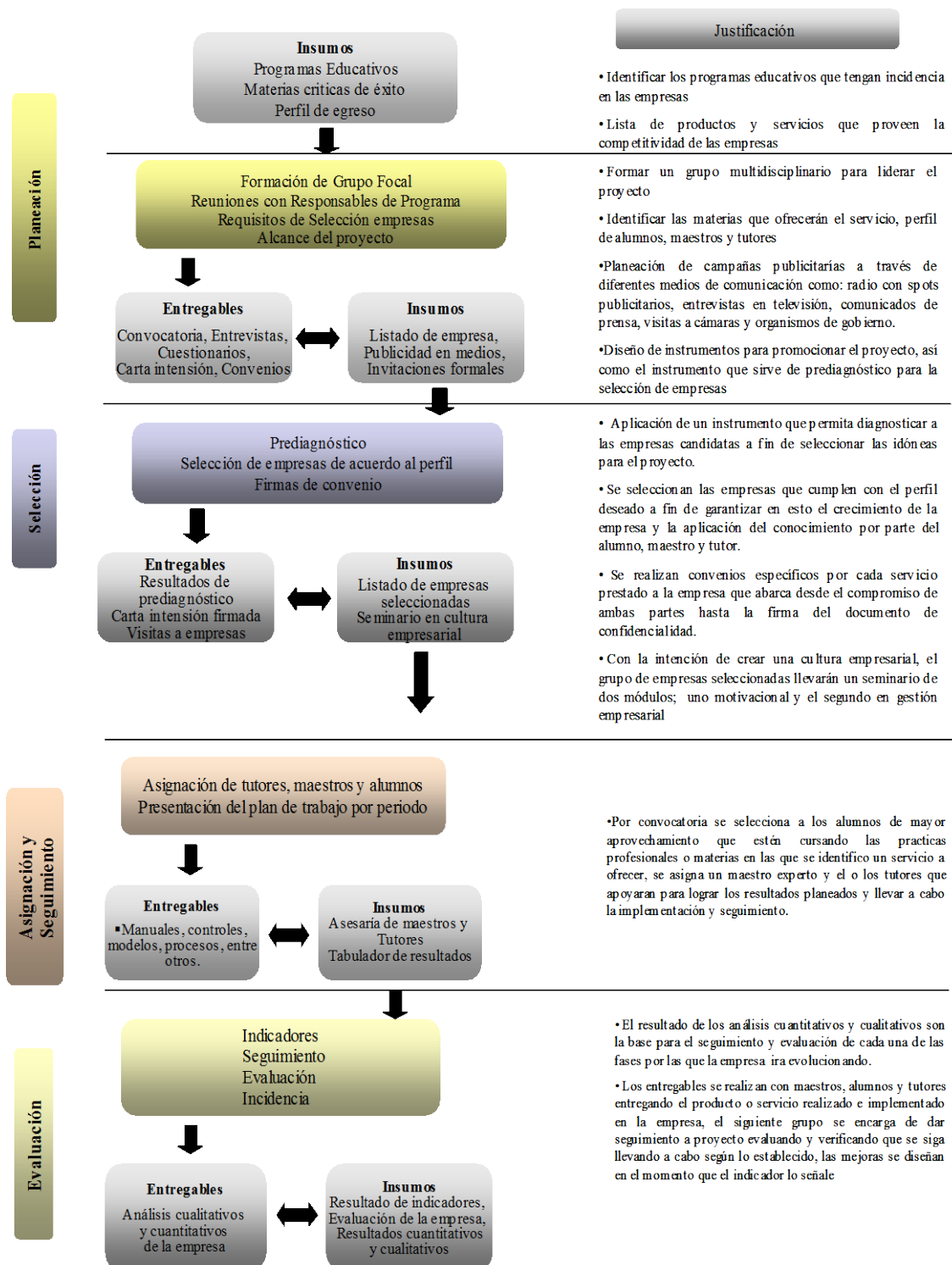


Figura 1, Flujograma, Graduación de Empresas, junio 2009.