

**Escuela Superior del Profesorado
«Francisco Morazán»**



Departamento de Educación Comercial

**“Demanda de Peritos Mercantiles y Contadores
Públicos en las diferentes clases de Empresas
en Tegucigalpa.”**

TRABAJO DE INVESTIGACION REALIZADO POR:

Lilian Maradiaga de Hernández
Nohemy Agurcia de Alvarado
María Erminda Maradiaga
Martha Padilla

PREVIA OPCION AL TITULO DE:

**Profesor de Educación Media con Especialidad
en Educación Comercial.**

ASESORA:

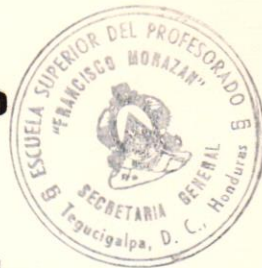
Lic. María del Carmen Díaz

TEGUCIGALPA, D. C.

NOVIEMBRE, 1984.

HONDURAS, C. A.

**Escuela Superior del Profesorado
«Francisco Morazán»**



Departamento de Educación Comercial

**“Demanda de Peritos Mercantiles y Contadores
Públicos en las diferentes clases de Empresas
en Tegucigalpa.”**

TRABAJO DE INVESTIGACION REALIZADO POR:

Lilian Maradiaga de Hernández
Nohemy Agurcia de Alvarado
María Erminda Maradiaga
Martha Padilla

PREVIA OPCION AL TITULO DE:

**Profesor de Educación Media con Especialidad
en Educación Comercial.**

ASESORA:

Lic. María del Carmen Díaz

TEGUCIGALPA, D. C.

NOVIEMBRE, 1984.

HONDURAS, C. A.

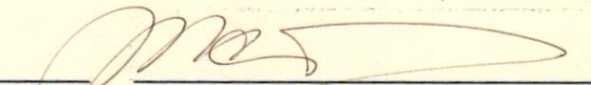
657.09

"DEMANDA DE PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS
EN LAS DIFERENTES CLASES DE EMPRESAS
EN TEGUCIGALPA".

TRABAJO DE INVESTIGACION APROBADO POR:



ASESOR TECNICO



ASESOR ACADEMICO

EXAMINADOR

EXAMINADOR

EXAMINADOR

TEGUCIGALPA, D.C., NOVIEMBRE 1984 HONDURAS.

D E D I C A T O R I A .

EL PRESENTE TRABAJO SE LO DEDICAMOS:

- AL OMNIPOTENTE Y CREADOR, GUIA DE -
NUESTROS PASOS.
- A NUESTROS PADRES, CON CARIÑO.
- A NUESTROS PROFESORES QUE HAN COLA-
BORADO CON NUESTRA FORMACION.
- A NUESTROS COMPAÑEROS Y AMIGOS.
- A TODOS AQUELLOS PROMOTORES DEL DE-
SARROLLO EDUCATIVO DE NUESTRO PAIS.

*

*

*

I N D I C E.

<u>CONTENIDOS.</u>	<u>PAG.</u>
INTRODUCCION.	
CAPITULO I.	
GENERALIDADES.	1
CAPITULO II.	
MARCO TEORICO.	4
CAPITULO III.	
METODOLOGIA.	26
CAPITULO IV.	
PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS.	29
CAPITULO V.	
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.	102
ANEXOS.	106
BIBLIOGRAFIA.	126

INTRODUCCION.

Como futuros Profesores de Educación Media con especialidad en Educación Comercial, constituye una preocupación el hecho de que existen en la actualidad una gran cantidad de Institutos de nivel medio dedicados a la formación de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos, no obstante que es evidente el lento proceso de desarrollo económico que ha tenido el país, lo que trae como consecuencia un mercado desempleo en todos los campos profesionales.

El presente trabajo tiene como objetivo primordial determinar si hay o no demanda de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos en las diferentes clases de empresas ubicadas en Tegucigalpa, a fin de justificar la creación de más Institutos dedicados a la formación de ellos, y así buscar vías de solución a este problema.

Este trabajo de investigación se llevó a cabo con la cooperación de varias Instituciones de Tegucigalpa, y esperamos que presente una valiosa ayuda al Ministerio de Educación quién como máxima autoridad educativa tiene como misión principal formar los recursos humanos que se integrarán a la fuerza de trabajo productivo en el país; de acuerdo a las necesidades de éste.

CAPITULO I.

GENERALIDADES.

DEFINICION DEL PROBLEMA.

El presente trabajo tiene como objetivo determinar las necesidades que tienen las diferentes empresas de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos a fin de verificar si se justifica seguir o nó formando este tipo de profesionales, para lo cual se auscultará la opinión de personas que desempeñan funciones relacionadas con este campo de trabajo como ser: Administradores, Gerentes, Jefes de Departamento de Empresas, Directores de Institutos, Peritos Mercantiles y Contadores Públicos, a fin de que se proporcionen sugerencias tendientes a mejorar la situación de esta modalidad de la educación media de nuestro país.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

Nuestro tema de investigación "DEMANDA DE PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS EN LAS DIFERENTES CLASES DE EMPRESAS EN TEGUCIGALPA", nos lleva a detectar si hay o nó necesidad de profesionales en esta rama, de igual manera identificar algunos factores que intervienen en la misma. Para lograr lo anterior se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Verificar el promedio de alumnos matriculados en la rama de Educación Comercial a nivel medio en diferentes centros educativos del Distrito Central, dedicados a este tipo de formación durante el quinquenio 1978-1982.
2. Determinar el promedio de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos en los Institutos Central, Milla - Selva, Tegucigalpa y Morazán durante el quinquenio 1978-1982.
3. Determinar el número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos empleados en diferentes clases de empresas de Tegucigalpa, D.C. durante el quinquenio 1978-182.
4. Determinar el número de empleados necesarios (Peri-

tos Mercantiles y Contadores Públicos) en cada una de las diferentes clases de empresas de Tegucigalpa, D.C.

5. Determinar las limitaciones encontradas por los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos para ubicarse en su campo de trabajo.
6. Determinar las limitaciones encontradas por las empresas al ubicar a los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO.

La educación comienza como una función social que se desarrolla a partir de la familia, en la cual el ser humano adquiere la destreza y conocimientos más necesarios para vivir.

"La educación es, como se ha dicho; un reflejo de la sociedad y de la cultura en la cual se desarrolla la misma, en efecto, no constituye una inversión de los pedagogos o educadores aunque influyen de modo considerable, sino que es un producto socio-cultural, la educación va ría con la sociedad en evolución permanente" 1/. En la actualidad los cambios sociales y culturales marchan in dudablemente con mayor velocidad que en tiempos pasados y la educación los recoge más pronto.

Que éstos, aunque hay gran distancia entre las aspiraciones y las realizaciones, así existen hoy varios problemas que aunque reconocidos teóricamente, no han sido to talmente llevados a la realidad, de ellos unos son de carácter social, otros científicos y otros pedagógicos.

1/. Luzuriaga Lorenzo "La educación de nuestros tiempos"; 3er. Edición; Buenos Aires, Argentina; Editorial Lozada, S.A.; 1966. pág.15.

En el orden social, el problema más importante es el de facilitar el acceso a la enseñanza media, técnica y superior al mayor número posible de alumnos, resuelto en su mayor parte el problema de la enseñanza primaria, - gratuita y obligatoria queda en la actualidad el de la educación Post-Primaria. En el aspecto cultural el problema mayor es acomodar la enseñanza superior al vertiginoso desarrollo científico y técnico de nuestro tiempo, y en el orden pedagógico es necesario que la enseñanza oficial recoja también los progresos que se realizan en los métodos y procedimientos educativos modernos.

La educación "Es un proceso que tiende a capacitar al - individuo para actuar concientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el proceso social". La educación por lo tanto debe - responder a las exigencias del desarrollo económico y a las de la plenitud personal del progreso social.

"En la educación pública debe tener participación la vida familiar, social y profesional, su papel debe ser de auxilio y de colaboración. La exigencia del régimen democrático hacen necesario que el Estado permita la existencia de otra educación que la suya propia, siempre den

tro de las leyes generales del Estado". 2/.

La intervención del Estado en la educación es evidentemente una necesidad cultural, social y política de nuestro tiempo. En tal sentido la educación es hoy y en to das partes una función del Estado, pero al mismo tiempo y por todo lo indicado ha de ser suficientemente amplia, generosa, imparcial y libre de doctrinas sectarias para que en ella encuentren cabida todas las ideas y creencias.

"El Estado puede y debe ser educador, pero no quiere decir que sea el único y mucho menos que su educación haya de tener un carácter político o social determinado. La educación del Estado no puede ser por ésto dogmática ni uniforme, sinó flexible, abierta teniendo en cuenta la variedad y multiplicidad de las circunstancias socia les e individuales".

La libertad de educación es como la libertad de expresión, uno de los derechos de todo ciudadano. 3/.

En la educación actual existen varias oposiciones u an-

2/. Ibid. Pág.53.

3/. Ibid. Pág.58.

tagonismos difíciles de salvar, una de ellos es la que se establece entre la educación cultural y la profesional. Pero, que la solución sea difícil no quiere decir que sea imposible, es conveniente dar los pasos necesarios para ello si queremos una formación integral humana.

Educación Profesional quiere decir preparación especial, para otra actividad particular con propósitos utilitarios. Por educación cultural se entiende la formación general, desinteresada para llegar a la plenitud intelectual y vital.

La formación profesional juega un papel muy importante en el proceso de desarrollo del país, y es a través de la misma que se trata de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos de producción lo cual hará posible un aumento en la productividad nacional.

"La educación técnica ha sufrido un desarrollo diferente, comienza en el seno de los gremios con el aprendizaje junto a un maestro, más tarde, al romperse la estrecha relación organización gremial se organizó la preparación para los técnicos superiores, la del Ingeniero Arquitecto, etc.; en Instituciones especiales y solo en



nuestro tiempo se ha establecido la enseñanza técnica media, la de los Peritos Industriales, Comerciales y Agrícolas". 4/.

En Honduras las personas con una mejor preparación profesional tienden a ocupar los cargos superiores de las empresas, particularmente en las de carácter privado, - los cuales a su vez reciben una remuneración más onerosa, pues contribuyen a llevar a la empresa hacia el progreso y a la expansión de la misma. Para que el hombre tenga una preparación activa, éste tiene que recibir una educación permanente, la cual se logra siempre que haya posibilidades de ascenso ya que sin este tipo de motivación no hay mucha muestra de interés para superarse y por lo tanto el personal permanecería desactualizado.

En efecto si todo hombre ha de tener una profesión u oficio para no ser un parásito de la sociedad, es necesario que reciba una preparación adecuada. Para conciliar todos los aspectos en la educación hay que partir de las circunstancias sociales de la realidad actual, debe tenerse en cuenta las aptitudes y aspiraciones del individuo, pero a la vez es necesario adecuar la situación económica y profesional, a las posibilidades de trabajo que -- existen en un país, para en un momento determinado evi-

tar la super producción.

En nuestro país, Honduras, hay Instituciones que se dedican a la formación y capacitación de recursos humanos en diferentes niveles educativos como ser: Párvulos, Primaria, Nivel Medio, Técnico y Superior, Educación - impartida por Instituciones Públicas y Privadas las cuales se rigen bajo control del Ministerio de Educación - Pública, utilizando la educación sistemática, que se desenvuelve concientemente con objetivos definidos, toma contacto con los aspectos más complejos de nuestra civilización, dependiendo de esta educación la mejora progresiva de todos los hondureños.

Entre estas Instituciones tenemos Escuelas, Instituciones Secundarias y Superiores, hay Instituciones como ser CENADIH, INFOP, J.N.B.S., DIFOCOOP, Ministerio de Salud, Servicio Civil que también se dedican a la formación y capacitación de recursos humanos los cuales lo hacen a través de una educación formal en base a las necesidades detectadas en las empresas del país. Estas Instituciones imparten cursos a diferentes niveles como ser aprendizaje, habilitación, y complementación, los cuales tienen una duración variable. Los cursos impartidos se dan en diferentes mandos como ser: Mando Superior, dado a Gerentes; Mando Intermedio impartido a Peritos Mercanti-

les y Contadores Públicos, Maestros, Bachilleres; Mando Bajo dado a obreros. Los cursos mencionados anteriormente son recibidos por empleados de la empresa.

"Los recursos humanos como elementos productivos, desempeñan un papel de vital importancia dentro de la actividad económica del país. El problema de formación de cuadros directivos no tiene límite, ni está sujeto a un calendario ni ha llegado una solución y no se presta a las estratificaciones jerárquicas de los amantes de los organigramas, la formación está sujeta constantemente a la experimentación y a los cambios" 5/.

En cuanto a la formación de los recursos humanos y su contribución al desarrollo económico del país, se puede decir, que a medida que el país se desarrolle va necesitando un número cada vez mayor de trabajadores con determinado nivel de calificación técnica, profesional, y las acciones de formación y capacitación de recursos humanos estarán enmarcadas en las orientaciones y prioridades establecidas en la política de desarrollo económico y social del mismo.

5/. Dimitris N. Chorofas. Técnicas de Dirección de Personal. Tomo 3, Barcelona España, 21. Editorial Hispano Europea, S.A., 1972. Pág.29.

Actualmente en nuestro país (Honduras), la población es tudiantil se encuentra concentrada en su mayoría en el área de Educación Comercial a nivel medio (según datos del archivo del Ministerio de Educación Pública) quizá por algunas de las siguientes causas:

1. Mayor número de Colegios a nivel nacional dedicados a la formación de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.
2. Situación económica, es decir problemas de traslados a otros lugares donde existan Colegios dedicados a otra rama de estudios, por falta de recursos.
3. Por requisitos como ser: índices académicos, aprobación de exámenes de admisión; los cuales son necesarios para poder ingresar a Institutos normales y Técnicos. Causas que influyen en la problemática en que se encuentra la gran cantidad de egresados en la rama de Educación Comercial a nivel medio

Según datos estadísticos las Instituciones dedicadas a la formación de Peritos Mercantiles y Contadores Públi-

cos en Tegucigalpa están clasificados así:

4 OFICIALES:	Central Vicente Cáceres	58 Secciones.
	Jesús Milla Selva.	8 Secciones.
	Instituto de Aplicación.	3 Secciones.
	Instituto Tecnológico de	
	Administración de Empresas.	7 Secciones.
5 SEMI-OFICIALES:	José López Aguilar.	3 Secciones.
	Armando Flores Carías.	3 Secciones.
	Malcoln Donald Sánchez.	3 Secciones.
	Humberto López y López.	3 Secciones.
	Luis Landa.	3 Secciones.
23 PRIVADOS:	Moderno.	
	Sagrado Corazón.	
	Tegucigalpa.	
	Luis Andrés Zúñiga.	
	Gustavo Adolfo Alvarado.	
	San Rafael de las Mataras.	
	Abrahan Lincoln.	
	San Buena Ventura.	
	Alejandro Rivera Hernández.	
	Policarpo Bonilla.	
	Paulino Valladares.	
	San Pablo.	
	Morazán.	
	Alfonso Guillén Zelaya.	
	Latinoamericano.	
	Evangélico.	
	Cultura Nacional.	
	Juan Ramón Molina.	
	Ciencias Comerciales.	
	Ramón Amaya Amador.	
	Miguel Angel Gattorno.	
	Unión Esfuerzo y Democracia.	
	Mercedes Agurcia Membreño.	

Según datos encontrados en "Honduras en Cifras" 7/. El quinquenio 1978-1982 la población estudiantil matriculaa

NOTA: No se especifica el número de secciones en los Institutos privados ya que no fue posible encontrar ese dato en informática del Ministerio de Educación Pública.

7/. Boletín Honduras en Cifras. Año 1978-1982.

da a nivel medio nacional en el área de Educación Comercial ha tenido el incremento detallado a continuación:

1978	17,034 estudiantes.
1979	19,877 estudiantes.
1980	22,040 estudiantes.
1981	25,764 estudiantes.
1982	29,340 estudiantes.

También el número de egresados a nivel superior del área de Educación Comercial en la Escuela Superior del Profesorado "Francisco Morazán" fue:

1978	3 egresados.
1979	14 egresados.
1980	12 egresados.
1981	6 egresados.
1982	6 egresados.

Analizando los datos anteriores se observa que existe - una elevada oferta de profesionales en la rama de Educación Comercial y un número limitado de egresados especializados en el área de Educación Comercial, motivo que quizá influya en que la mayoría de graduados como Peritos Mercantiles salen con una preparación académica deficiente, causa por lo cual fracasan en exámenes de prueba, de admisiones que se les practican para desempeñar cargos, bien sea en empresas públicas, privadas, autónomas, semi-autónomas u otras; deficiencia que puede tener

sus consecuencias debido a lo anteriormente dicho según opinión del Jefe de Selección de Personal del Servicio Civil 8/.

El plan de estudios de Educación Comercial, comprende las asignaturas siguientes distribuidas así:

I	AÑO	ASIGNATURA	JORNADA DIURNA (Hrs. Semanales)	JORNADA NOCTURNA (Hrs. Semanales)
		Español.	4	4
		Matemáticas.	5	5
		Sociología.	3	2
		Filosofía.	3	3
		Inglés.	3	3
		Educ. Física.	2	0
		Contabilidad Básica.	10	10
		Legislación Mercantil.	5	4
II	AÑO	Matemáticas.	5	5
		Español.	3	3
		Economía.	3	3
		Inglés.	3	22
		Legislación Mercantil.	5	4
		Contabilidad Intermedia.	6	5
		Contabilidad Bancaria.	5	5
		Finanzas.	5	4
III	AÑO	Matemáticas.	5	5
		Cont. Costos.	6	5
		Cont. Pública.	5	5
		Estadística.	4	4
		Cont. Aduanas.	5	5

8/. Encuesta personal al Jefe de Selección de Personal del Servicio Civil.

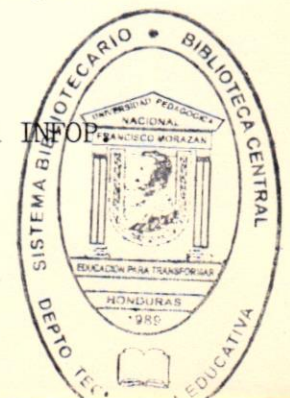
ASIGNATURA	JORNADA DIURNA (Hrs. semanales)	JORNADA NOCTURNA (Hrs. Semanales)
Organización y Administración de Empresas.	3	2
Sociedades.	6	5

PRACTICA PROFESIONAL: Un mes a tiempo completo.

Este plan de estudios es implantado en todos los centros de enseñanza de Educación Comercial a excepción de los Institutos de Aplicación.

Resulta muy frecuente que los planes educativos son deficientes y no resuelven las necesidades de las organizaciones, es muy común que los estudiantes salgan con la cabeza llena de teorías sin saber cómo y para qué hacen las cosas. Debe intentarse un diálogo e intercambio de información entre las autoridades educativas a nivel nacional, Instituciones, representantes de las empresas con el objeto de lograr un acercamiento y estudiar la forma de resolver el problema señalado 9/. Todo profesional del área de Educación Comercial tiene su campo de trabajo en las diferentes empresas existentes en nuestro país por lo que la creación de empresas

9/. Entrevista personal, Jefe de Adiestramiento Personal INFOP



son una de las vías de desarrollo con que cuenta el país, porque proporcionan fuentes de trabajo, es necesario que para que el buen funcionamiento de las mismas y progreso, se sepa elegir el personal en los diferentes niveles. El autor DIMITRIS NCHROFAS opina que "el éxito de una sociedad depende en gran manera de tres clases de iniciativa como ser:

1. Elegir a las personas adecuadas.
2. Colocarlas en el lugar apropiado.
3. Percatarse de que puedan evolucionar, tanto por su propio interés como por el de la organización".

La mala aplicación o el mal funcionamiento de una empresa en cualquiera de las iniciativas anteriormente mencionadas es posible que el objeto de la empresa por la cual fue fundada pierde su fin o llevarla a la quiebra, pues los recursos más utilizados sirven de poco si son manejados con apatía, desgano o lo que es peor, con desinterés.

En los últimos años la población hondureña ha ido creciendo inversamente proporcional al incremento de la economía, este proceso de acusado deterioro económico se manifiesta en una reducción de grado de bienestar de la ma-

mayoría del pueblo hondureño, ya que el ingreso real del trabajador está siendo afectada cada vez más por la falta de oportunidad de empleo, especialmente en las ciudades principales del país en donde el ingreso real debería crecer más para absorber la oferta de mano de obra - que llega al mercado laboral.

"Los criterios de selección del personal está lejos de ser tan preciso, comparada con otros aspectos del negocio, pues generalmente se basan en la disciplina, espíritu de subordinación, iniciativa olvidándose de que el hombre es un ser demasiado complejo para dejarse medir de una manera tan sencilla, ignorando a veces la capacitación o el grado de conocimiento con que cuenta la persona" 10/.

"El progreso y crecimiento físico de las empresas se realiza tomando en cuenta una serie de factores, como ser:

1. Clase de producto que elabora.
2. Tipo de servicio que presta.
3. Tipo de política que emplea.
4. Posición geográfica.
5. Clase de personal empleado.

6. Capacidad del Gerente para dirigir una empresa".

La persona encargada de administrar o dirigir un negocio nunca debe olvidarse del empleado, sinó incentivarlo con tinuamente y uno de los pasos para lograr ésto es la - formación permanente, pués la necesidad de ésta crece - de acuerdo con la expansión de los mercados, empresas y la agresividad de la competencia.

"El poseedor de un atributo escaso puede obtener mayores ingresos si aprovecha ese recurso, además logrará mejores satisfacciones personales.

Las organizaciones se benefician porque obtienen mejores servicios de sus empleados a través de los conocimientos que poseen, puede obtener técnicas que le permitan alcan zar sus objetivos eficazmente, en tiempos más cortos, con métodos más económicos, beneficiándose así el país por diversas razones:

1. Sus habitantes cuentan con una mayor integración - psicológica.
2. Gastará, y ahorrarán más en virtud de que cuentan con mayores ingresos, lo cual permitirá crear nuevas fuentes de trabajo.

3. Ganar más, se pagan mayores impuestos, cosa que permitirá dedicar más dinero a obras de infraestructura, educación, servicios, salubridad, etc.

4. Los mayores conocimientos y experiencias pueden conducir a la creación tecnológica propia que impida la fuga de divisas, por el pago de patentes, mejores sistemas de producción permitirá abatir costos y competir en los mercados internacionales" 11/.

Casi todas las empresas son cuidadosas con sus inventarios de recursos materiales, existen sistemas contables y administrativos para conocer en un momento dado la materia prima, productos terminados, papelería, dinero con que cuenta una empresa así como el valor de los recursos, sin embargo pocas empresas tienen sistemas semejantes para sus recursos humanos.

"Cada empresa debe preocuparse por contar con un inventario de recursos humanos que permita conocer las experiencias, habilidades, conocimientos interéses actualización en el trabajo, etc. de cada uno de los miembros de la misma manera que puedan cubrir los puestos que vayan quere

11/. Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. 2ª Edición, México, D.F. Editorial Trillar, S.A., 1979, pág.27.

dando vacantes, ya sean por renunciar o por expansión"
12/.

Se está conciente de que el hombre es el elemento más valioso con que puede contar una organización y que dentro de la misma tiene que satisfacer una serie de necesidades que le son indispensables para su completa realización. Se cree asimismo que urge brindar oportunidades para el desarrollo y capacitación de los elementos humanos a fin de que fruto de su madurez y equilibrio participen cada día más en la marcha de la organización y de la sociedad dentro del orden y la coordinación que deben preveer para que se logren los objetivos de la Institución.

"Es muy común encontrarse en las organizaciones con el hecho que se ocupan de planear a corto, mediano y largo plazo las inversiones, las construcciones de fábricas, campañas publicitarias, pero con frecuencia se olvidan de planear adecuadamente la actualización del potencial humano" 13/.

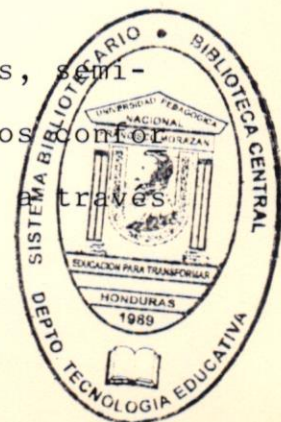
12/. OP. CIT. Pág.171.

13/. OP. CIT. Pág.161.

En el mundo cambiante de nuestros días, casi nada permanece estático, puede decirse que lo único constante es el cambio. Los conocimientos constituyen parte importante de los recursos humanos, es necesario conocer en qué forma el Estado planea invertir en la Educación Elemental, Media y Superior, los planes de estudios que se pondrán en vigencia a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de los sectores educativos.

Los empresarios saben perfectamente que la fuente de su riqueza depende del éxito de su negocio el cual depende a la vez del personal empleado, por lo que actualmente los diferentes tipos de empresas hondureñas tienen como uno de sus objetivos la preparación permanente del personal, lo cual se logra a través de impartir o mandar a recibir cursos de capacitación adiestramiento a sus empleados, incentivando de esta manera el trabajador, el cual recibe varios beneficios al adquirir, ampliar, modificar nuevos conocimientos y habilidades, -recibiendo así una formación más completa.

Tanto las empresas públicas, privadas, autónomas, semi-autónomas u otras imparten cursos a los empleados conforme a las necesidades que tiene la empresa, pues a través



de un estudio permanente se obtienen nuevas ideas, capaces de afrontar y solucionar problemas. Se dice que invertir en la educación significa constituir un capital humano cuya rentabilidad es mayor que el de las fábricas y materiales, pues de esta manera se está contribuyendo así a la sociedad a la que pertenece.

En Honduras, la necesidad de personal calificado o especializado se hace sentir tanto en las empresas productivas, administración pública, establecimientos de enseñanza, instituciones de beneficencia; pues, aunque el número de empresas ha crecido mínimamente el país siempre está en una etapa de sub-desarrollo. La selección del personal debe orientarse hacia las personas más calificadas y mejor instruídas, pero aquí en Honduras este tipo de selección se dá en las empresas privadas, ya que el éxito depende en gran medida del personal empleado, pero no en las empresas públicas donde los cargos raramente se dá a las personas capaces, los cuales a veces son ocupados por personas que son recomendados - bien por amistades o política. Sin embargo, la dirección de Servicio Civil practica exámenes correspondientes, a las personas que optan desempeñar estos cargos, resultados que no son tomados en cuenta a la hora de seleccionar el personal.

Para que la nación salga del sub-desarrollo, es necesario que exista la competencia ya que así el hombre se perfecciona para evitar ser reemplazado, descender de puesto, emplearse y seguir empleado en una empresa teniendo así perspectivas de mejorar o escalar puestos superiores, estabilidad en los cargos, prestaciones y promociones.

La competencia es una forma de lograr progreso, mejoramiento, rendimiento en una empresa, la cual puede darse entre empresas, trabajadores, empresarios mejorando así la calidad de lo producido, servido o empleado.

Estamos en una época de transformación por lo que el hombre necesita perfeccionarse cada día más, para solventar cualquier tipo de competencia que se presente, la cual se logra mediante una educación permanente científica adaptada a la realidad actual respondiendo así en cierta medida al futuro que se nos presente.

Los factores referidos anteriormente servirán de base para plantear las hipótesis y las variables que se presentan a continuación:

HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION.

La demanda de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos en las diferentes clases de empresas de Tegucigalpa está determinada por:

1. Número de empresas ubicadas en Tegucigalpa.
2. Número de establecimientos educativos dedicados a éste tipo de formación.
3. Número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que egresan.
4. Número de empleados necesarios en cada empresa.
5. Grado de capacitación del Perito Mercantil y Contador Público.

VARIABLESINDICADORES

- | | |
|--|---|
| 1. Cantidad de egresado como Perito Mercantil y Contador Público. | 1. Número de egresados por año.
1978
1979
1980
1981
1982 |
| 2. Cantidad de alumnos matriculados en el área de Educación Comercial. | 2. Número de alumnos matriculados por año.
1978
1979
1980
1981
1982 |
| 3. Cantidad de Instituciones de Segunda Enseñanza dedicados a la formación de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos. | 3. Número de Instituciones.
Oficiales.
Semi-Oficiales.
Privados. |
| 4. Situación de los egresados de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos. | 4. Puesto de trabajo.
Función que desempeña.
Salario.
Incentivos. |
| 5. Porcentaje del personal docente especializado y no especializado ocupado en Tegucigalpa. | 5. Personal especializado en -
Instituciones Oficiales
2 Instituciones Semi-Oficiales.
2 Instituciones Privadas.
Personal no especializado -
en Instituciones Oficiales.
Instituciones Semi-Oficiales.
Instituciones Privadas. |

CAPITULO III.

METODOLOGIA.

I. POBLACION.

La población utilizada para recopilar la información estuvo compuesta por los empleados de empresas (públicas, privadas, autónomas, semi-autónomas) de Tegucigalpa, que desempeñan cargos de Gerentes, Administradores, Jefes de Personal, Jefes de Departamento y Peritos Mercantiles y Contadores Públicos; así como también Institutos de Segunda Enseñanza dedicados a la formación de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.

II. MUESTRA.

a) De las 2,989 empresas que existen en Tegucigalpa, tanto del sector público como del privado, se encontró que sólomente 180 empresas reunían los requisitos que el grupo investigador utilizó como criterio que consistía en que tuviera como mínimo tres empleados que fueran Perito Mercantil y Contador Público. Una vez determinada la población, se seleccionó el 30% de ellas, empleando un muestreo al azar simple.

De cada empresa seleccionada se entrevistaron tres em

pleados así:

- 1 Gerente, Jefe de Personal, Administrador o -
Jefe de Departamento.
 - 2 empleados con título de Perito Mercantil y -
Contador Público.
- b) De los Institutos dedicados a la formación de Pe
ritos Mercantiles y Contadores Públicos se selec
cionaron 4, así:
- 2 Oficiales.
 - 2 Privados.

En ellos se encuestaron a los Directores o Sub-
Director.

Consideramos que con la muestra tomada, se podría
tomar un criterio de la situación de los gradua-
dos de la rama de Educación Comercial.

III. INSTRUMENTOS.

Para la recopilación de los datos se usó tres tipos
de encuestas así:

- 1 para Gerentes, Administradores, Jefes de Departa-
mentos.

1 para Perito Mercantil y Contador Público.

1 Para Director de Institutos de Segunda Enseñanza.

Estos Instrumentos contenían datos generales, preguntas y cuadros relacionados con el tema a investigar. También se utilizó lista del Departamento de Informática del Ministerio de Educación Pública de alumnos matriculados y egresados de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos, para lo cual se elaboró los cuadros respectivos.

IV. PROCEDIMIENTO.

Para la recolección se distribuyó el total de encuestas iguales, nos auxiliamos de libros de inscripción de empresas de la Cámara de Comercio y el I.N.F.O.P.

Una vez obtenida la información se procedió a la tabulación de los datos y análisis de los mismos.

CAPITULO IV.

PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS.

A continuación se presenta y analizan los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los Gerentes o Administradores de Empresas, a los Peritos Mercantiles que laboran en dichas empresas y a los Directores o Sub-Directores de Institutos de Educación Media.

Para efectos de claridad se presentan de la siguiente manera.

I PARTE.

Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a Gerentes o Administradores de Empresas.

CUADRO NUMERO 1.

CLASIFICACION Y ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

TIPO DE EMPRESA.	A C T I V I D A D							
	SERVICIO		PRODUCCION		OTROS		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	T
Semi-Autónoma.	3	100	-	-	-	-	3	100
Autónoma.	14	100	-	-	-	-	14	100
Pública.	16	100	-	-	-	-	16	100
Privada.	12	63.2	2	10.5	5	26.3	19	100
Otro.	2	100	-	-	-	-	2	100
T O T A L.	47		2		5		54	

El cuadro anterior presenta las diferentes clases de - empresas existentes, así como también la actividad de las mismas. Como puede observarse, la mayoría de las empresas encuestadas son privadas (19) lo que representa el 35.2% de la población estudiantil (54). Asimismo es notable que la mayoría de las empresas encuestadas son de servicio. Por ejemplo: Bancos, Empresas - Comerciales, Agencias de Viaje y Aduanas, etc.

CUADRO No. 2

REQUISITOS SOLICITADOS POR LAS EMPRESAS PARA EMPLEAR PERITOS
MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS.

RESPUESTAS TIPOS DE EMPRESAS	CAPACIDAD PROFESIONAL				PUNTUALIDAD				BUENA PRESENTACION				EXPERIENCIA				EDAD				SEXO				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
PUBLICAS	16	100	-	-	12	75	4	25	14	87.5	2	12.5	12	75	4	25	2	12.5	14	87.5	2	12.5	14	87.5	5	31.2	11	68.8	16	100
AUTONOMAS	14	100	-	-	12	85.7	2	14.3	14	100	-	-	12	85.7	2	14.3	3	21.4	11	78.6	-	-	14	100	6	42.9	8	57.1	14	100
SEMIAUTONOMAS	3	100	-	-	-	-	3	100	-	-	3	100	-	-	3	100	-	-	3	100	-	-	3	100	-	-	3	100	3	100
PRIVADAS	19	100	-	-	19	100	-	-	14	73.7	5	26.3	12	63.2	7	36.8	2	10.5	17	89.5	-	-	19	100	-	-	19	100	19	100
OTRO	2	100	-	-	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	2	100
TOTAL	54		-		43		11		42		12		36		18		7		47		2		52		11		43		54	

En adelante Peritos deberá entenderse que se refiere a Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.

El cuadro anterior, muestra los requisitos que las empresas solicitan para emplear los Peritos.

El 100% de las empresas encuestadas independientemente a la clasificación a la que pertenecen exigieron a los Peritos la capacidad profesional, siendo este requisito primordial para el buen desempeño de su trabajo.

Es importante hacer notar que en la mayoría de las empresas públicas (75%), Autónomas (85.7%) y Privadas - - (62.2%) se solicita experiencia siendo ésta una de las limitantes para que un profesional (Perito) recién egresado pueda conseguir empleo; seguidamente la mayoría de las empresas exige buena presentación personal. Asimismo es observable que el requisito edad fue solicitado únicamente por el 12.5% de las empresas Públicas, el 21.4% de las Autónomas y el 10.5% de las Privadas. En lo que a sexo se refiere sólo se exige en el 12.5% de las empresas públicas encuestadas.

Además de los requisitos enumerados anteriormente el -- 31.2% de las empresas ^{públicas} y el 42.9% de las Autónomas piden

otros como ser:

1. Manejo de equipo de oficina.
2. Carnet de Afiliación.
3. Examen de Admisión, etc.

CUADRO No. 3

PROBLEMAS ENCONTRADOS POR LAS EMPRESAS AL EMPLEAR PERITOS
MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS.

RESPUESTAS TIPO DE EMPRESA	CONOCIMIENTOS DEFICIENTES				IMPUNTUALIDAD				MALA PRESENTACION				DESINTERES EN EL TRABAJO				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Pública	14	87.5	2	12.5	8	50	8	50	2	12.5	14	87.5	13	81.3	3	18.7	2	12.5	14	87.5	16	100
Autónoma	9	64.3	5	35.7	2	14.3	12	85.7	5	35.7	9	64.3	5	35.7	9	64.3	-	-	14	100	14	100
Semiautónoma	-	-	3	100.0	-	-	3	100	-	-	3	100	-	-	3	100	-	-	3	100	3	100
Privada	14	73.7	5	26.3	1	5.3	18	94.7	-	-	19	100	2	10.5	17	89.5	3	15.8	16	84.2	19	100
Otro	-	-	2	100.0	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	2	100	-	-	2	100
TOTAL	37		17		11		43		7		47		20		34		7		47		54	

Como puede observarse en el cuadro anterior, en la mayoría de las empresas 37 (Públicas, Autónomas y Privadas) tienen problemas al emplear peritos, debido a que estos poseen conocimientos deficientes, o sea que no salen de las Instituciones dedicadas a su formación académica, lo suficientemente preparados para desempeñarse como tales.

Es importante hacer notar que la empresa privada no cuenta con problemas de impuntualidad, mala presentación y desinterés en el trabajo; pero sí tiene el problema técnico (manejo de equipo de oficina). Este problema se debe quizá a que la mayoría de los Colegios dedicados a la formación de Peritos no cuenta con Laboratorios - en los que se pueda realizar una práctica contable, -- por lo que sus egresados carecen de estos conocimientos.

CUADRO No. 4

CARGOS DESEMPEÑADOS POR LOS PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES
PUBLICOS

RESPUESTAS TIPOS DE EMPRESAS	GERENTE		JEFES DE DEPARTAMENTO				CONTADORES				AUXILIARES DE CONTABILIDAD				CAJEROS				TESORERO				OTRO				TOTAL			
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
	No.		%		No.		%		No.		%		No.		%		No.		%		No.		%		No.		%			
PUBLICAS	2	12.5	14	87.5	9	56.2	7	43.8	14	87.5	2	12.5	14	87.5	2	12.5	7	43.8	9	56.2	5	31.3	11	68.7	8	50	8	50	16	100
PRIVADAS	5	26.3	14	73.7	14	73.7	5	26.3	19	100	-	-	19	100	-	-	14	73.7	5	26.3	2	10.5	17	89.5	12	63.2	7	36.8	19	100
AUTONOMAS	5	35.7	9	64.3	12	85.7	2	14.3	12	85.7	2	14.3	10	71.4	4	28.6	10	71.4	4	28.6	5	35.7	9	64.3	7	50	7	50	14	100
SEMIAUTONOMAS	-	-	3	100	3	100	-	-	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3	100
OTRO	1	50	1	50	1	50	1	50	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100
TOTAL	13		41		39		15		49		5		47		7		35		19		16		38		31		23		54	

En la mayoría de las empresas los Peritos desempeñan - cargos de Contador (49) y Auxiliares de Contabilidad, como puede observarse en el Cuadro No.4 únicamente en las empresas ^{Semi}Autónomas, los Peritos no desempeñan el cargo de Gerente, pero sí en las demás empresas, aunque en un mínimo porcentaje. Hay otros cargos que desempeñan los Peritos en las empresas como ser: Cajeros (35), Tesoreros (16) y Jefes de Departamento (15).

Es importante hacer notar que en la mayoría de las empresas (31) los Peritos desempeñan otro tipo de cargo como ser: Secretaria, Guarda Almacén, Bodegueros, Conserjes, Jefes de Taller, etc.; cargos para los cuales - no han sido formados y que probablemente han sido obtenidos por la necesidad de empleo.

CUADRO No. 5

INCREMENTO Y NECESIDAD DE PERITOS EN LAS EMPRESAS DE
TEGUCIGALPA.

RESPUESTAS TIPOS DE EMPRESAS	EMPRESAS QUE CUENTAN CON EL NUMERO DE PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS NECESARIOS						EMPRESAS QUE HAN INCREMENTADO EL NUMERO DE PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS					
	SI		NO		TOTAL		SI		NO		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
PUBLICA	14	87.5	2	12.5	16	100	7	43.8	9	56.2	16	100
PRIVADA	14	73.7	5	26.3	19	100	14	73.7	5	26.3	19	100
AUTONOMA	12	85.7	2	14.3	14	100	7	50	7	50	14	100
SEMIAUTONOMA	3	100	-	-	3	100	3	100	-	-	3	100
OTRO	2	100	-	-	2	100	2	100	-	-	2	100
TOTAL	45		9		54		33		21		54	

En el cuadro anterior se observa que la mayoría de las empresas encuestadas (45), cuentan con el personal necesario (Peritos) para el buen funcionamiento de las mismas. El 61.1% de las empresas han incrementado el número de Peritos lo que se debió a la creación de nuevas Dependencias, Departamentos, aumento de producción dentro de las mismas.

Es notable que en las empresas públicas estudiadas, el incremento de Peritos fue menor en comparación con las otras clases de empresas, obsérvese también que sólamente 9 empresas de las encuestadas no cuentan con el personal necesario y que en 21 empresas no se ha incrementado el número de Peritos lo que indica que no hay demanda de los mismos, o sea que el incremento no ha sido significativo en relación al número de egresados.

CUADRO NUMERO 6.

EMPRESAS EN DONDE LOS PERITOS DESEMPEÑAN
SATISFACTORIAMENTE LOS CARGOS ASIGNADOS.

TIPOS DE EMPRESAS.	R E S P U E S T A S					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Públicas.	14	87.5	2	12.5	16	100
Privadas.	16	84.2	3	15.8	19	100
Autónomas.	14	100.0	-	-	14	100
Semi-Autónomas.	3	100.0	-	-	3	100
Otras.	2	100.0	-	-	2	100
TOTAL	49		5		54	

Como se puede ver en el cuadro anterior en la mayoría - de las empresas (49), los Peritos Mercantiles desempeñan satisfactoriamente los cargos asignados, lo que representa el 90.7% de ellos.

Esto probablemente se deba a que dichas empresas seleccionan el personal que contratan. Tomando en cuenta - los criterios anteriormente mencionados, obsérvese que sólomente un 15.8% de las empresas privadas y 12.5% de las públicas, el profesional no desempeña satisfactoriamente los cargos asignados; lo que representa el 9.3% de - las empresas encuestadas.

Como casi en su totalidad los Peritos empleados desempe

ñan satisfactoriamente sus cargos, puede inferirse que una persona que se coloca en una empresa muy difícilmente es despedido por incapacidad profesional, por lo que se deduce que en cierta medida se está satisfaciendo - la calidad de profesional exigido por la empresa; trayendo como consecuencia estabilidad en el cargo.

CUADRO No. 7

TIPO DE CONOCIMIENTO QUE REQUIERE UN PERITO FUERA DE SU FORMACION.

RESPUESTAS TIPOS DE EMPRESAS	CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS.				MANEJO DE EQUIPO DE OFICINA				RELACIONES HUMANAS				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
PUBLICA	2	12.5	14	87.5	14	87.5	2	12.5	14	87.5	2	12.5	7	43.8	9	56.2	16	100
PRIVADA	3	15.9	16	84.2	19	100	-	-	16	84.2	3	15.8	-	-	19	100	19	100
AUTONOMA	2	14.3	12	85.7	14	100	-	-	12	85.7	2	14.3	-	-	14	100	14	100
SEMIAUTONOMA	-	-	3	100	2	66.7	1	33.3	3	100	-	-	-	-	3	100	3	100
OTRO	-	-	2	100	2	100	-	-	-	-	2	100	2	100	-	-	2	100
TOTAL	7		47		51		3		45		9		9		45		54	

Además de los conocimientos básicos que recibe el Perito para su formación y buen desempeño como profesional, la mayoría de las personas que dirigen una empresa (51) o sea el 94% opinan que se deben impartir cursos de manejo de equipo de oficina como ser: manejo de calculadoras, máquinas registradoras, posteadoras de cheques, máquinas de escribir, mimeógrafo, etc. De igual manera sugirieron cursos de Relaciones Humanas, ya que ésto induce al profesional a realizar una labor más concreta, - beneficiosa para la empresa.

En algunas empresas públicas (43.8%) se requiere además de los conocimientos anteriores cursos sobre técnicas - aduaneras y en menor porcentaje el conocimiento del idioma Inglés.

CUADRO NUMERO 8.

EMPRESAS QUE DAN FACILIDAD A LOS PERITOS PARA
RECIBIR CURSOS RELACIONADOS CON EL AREA COMERCIAL.

TIPOS DE EMPRESAS.	R E S P U E S T A S					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Públicas.	14	87.5	2	12.5	16	100
Privada.	12	63.2	7	36.8	19	100
Autónoma.	12	85.7	2	14.3	14	100
Semi-Autónoma.	3	100.0	-	-	3	100
Otra.	2	100.0	-	-	2	100
T O T A L.	43		11		54	

Como puede observarse en el cuadro anterior en la mayoría de las empresas encuestadas (43) se imparten cursos relacionados con el área Comercial sobre Interés y - Cálculos de Impuestos, manejo de equipo, auditoría, cálculos, etc. (Públicas 87.5%, Privada 63.2%, Autónoma -- 85.7%, Semi-Autónoma 100% y otra 100%) o sea 43 empresas y únicamente en 11 de ellas no se imparten cursos - debido a los siguientes factores:

1. Desinterés por parte de los Peritos.
2. Tipo de trabajo que realiza la empresa (producción).
3. Montaje de cursos fuera de la empresa.
4. Economía de la empresa.

CUADRO No. 9

ESTIMULOS QUE DA LA EMPRESA A LOS PERITOS CON MEJOR
PREPARACION ACADEMICA.

RESPUESTA TIPOS DE EMPRESAS	ESTABILIDAD DE TRABAJO				MEJORAS SALARIALES				CURSOS EN EL EXTERIOR				OTROS				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
PUBLICA	12	75	4	25	7	43.8	9	56.2	5	31.3	11	68.7	2	12.5	14	87.5	16	100
PRIVADA	16	84.2	3	15.8	9	47.4	10	52.6	2	10.5	17	89.5	-	-	19	100	19	100
AUTONOMA	12	85.7	2	14.3	12	85.7	2	14.3	3	21.4	11	78.6	5	35.7	9	64.3	14	100
SEMIAUTONOMA	3	100	-	-	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	-	-	3	100	3	100
OTRO	2	100	-	-	-	-	2	100	-	-	2	100	-	-	2	100	2	100
TOTAL	45		9		30		24		12		42		7		47		54	

Los Administradores, Gerentes, Presidentes de las Diferentes empresas encuestadas proporcionan diferentes clases de estímulos a los Peritos que cuentan con mejor - preparación académica.

Estabilidad en el trabajo es uno de los estímulos que - las diferentes clases de empresas (83%) dá a los empleados del área comercial; seguidamente en un 55.6% mejoras salariales. Además de los estímulos enumerados, las - empresas públicas (12.5%) y Autónomas (35.7%) proporcionan ascensos, promociones y bonificaciones a los empleados.

Unicamente en 12 empresas se dá a los Peritos, oportunidad de recibir cursos en el exterior, este número es reducido ya que esto implica desembolsos de dinero por - parte de la empresa.

CUADRO No. 10

EMPRESAS QUE DAN FACILIDADES Y/O ESTIMULAN A LOS PERITOS
PARA CONTINUAR ESTUDIOS SUPERIORES E INTERES MOSTRADO
POR ELLOS.

TIPOS DE EMPRESAS	DA FACILIDADES Y/O ESTIMULOS LA EMPRESA						PERITOS MERCANTILES QUE MUESTRAN INTERES					
	SI		NO		TOTAL		SI		NO		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	PREGUNTAS RESPUESTAS											
PUBLICA	16	100	-	-	16	100	16	100	-	-	16	100
PRIVADA	10	52.6	9	47.4	19	100	12	63.2	7	36.8	19	100
AUTONOMA	12	85.7	2	14.3	14	100	12	85.7	2	14.3	14	100
SEMIAUTONOMA	3	100	-	-	3	100	3	100	-	-	3	100
OTRO	-	-	2	100	2	100	-	-	2	100	2	100
TOTAL	41		13		54		43		11		54	

Las diferentes empresas en su mayoría (41) dan facilidades y/o estimulan a los Peritos para que continúen estudios superiores.

Es notable que en la mayoría de las empresas (43) los Peritos demuestran interés para recibir cursos relacionados con su área ya que con estos cursos, mejoran su preparación académica y además, tienen oportunidad de escalar posiciones dentro de la empresa.

Unicamente en 11 empresas los Peritos no demuestran interés en recibir cursos relacionados con el área, pero si en otro tipo de estudios.

II PARTE.

Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a Peritos Mercantiles y Contadores Públicos a las diferentes clases de empresas.

CUADRO NUMERO 1.

EMPRESAS QUE EXIGIERON REQUISITOS A LOS PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS AL EMPLEARLOS.

TIPOS DE EMPRESAS.	R E S P U E S T A S					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autónoma.	28	100	-	-	28	100
Semi-Autónoma.	6	100	-	-	6	100
Pública.	32	100	-	-	32	100
Privada.	38	100	-	-	38	100
Otra.	4	100	-	-	4	100
T O T A L.	108	100	-	-	108	100

En el cuadro anterior se observa que, en las diferentes clases de empresas, al 100% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados se le exigieron requisitos para ser empleados.

CUADRO N°2

REQUISITOS EXIGIDOS POR LA EMPRESA AL EMPLEAR PERITOS MERCANTILES

Y CONTADORES PUBLICOS.

REQUISITOS TIPOS EMPRESAS	EXPERIENCIA				CAPACIDAD PROFESIONAL				BUENA PRESENTACION PERSONAL				INICIATIVA				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO			
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMA	21	75	7	25	28	100	-	-	19	67.9	9	32.1	19	67.9	9	32.1	7	25	21	75	28	100
SEMIAUTONOMA	3	50	3	50	6	100	-	-	3	50	3	50	6	100	-	-	6	100	-	-	6	100
PUBLICA	16	50	16	50	32	100	-	-	22	68.8	10	31.2	22	68.8	10	31.2	2	6.3	30	93.7	32	100
PRIVADA	24	63.2	14	36.8	38	100	-	-	28	73.7	10	26.3	28	73.7	10	26.3	7	18.4	31	81.6	38	100
OTRA	2	50	2	50	4	100	-	-	4	100	-	-	-	-	4	100	2	50	2	50	4	100
TOTAL	66		42		108				76		32		75		33		24		84		108	

Al observar los resultados de las encuestas se encontró que el 100% de los Peritos manifestaron que en las empresas donde laboran se le exigieron requisitos para ser empleados.

El Cuadro No.2. muestra los requisitos exigidos por la empresa al emplear Peritos Mercantiles y Contadores Públicos; como puede observarse al 100% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados se le exigió capacidad profesional. Es importante hacer notar que en la mayoría de las empresas autónomas (75%) y Privadas (63.2%) se exigió el requisito experiencia, no así en las empresas Semi-Autónomas, Públicas y otras en donde sólo se le exigió en un 50%.

Este requisito es una de las limitantes con que los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos se encuentran para colocarse como tal.

Es observable que el requisito buena presentación personal e iniciativa se exigió en la mayoría de las empresas.

Obsérvese además que el 22.2% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados se les exigió otra clase de requisitos fuera de las especificadas en el cu

dro como ser:

1. Manejo de equipo de oficina.
2. Carnet de Afiliación.
3. Pasar examen de admisión, y
4. Tener conocimientos de Inglés.

CUADRO N°3

REQUISITOS REUNIDOS POR EL PERITO MERCANTIL Y CONTADOR PUBLICO
AL MOMENTO DE SER EMPLEADO.

REQUISITOS TIPOS EMPRESAS	EXPERIENCIA				CAPACIDAD PROFESIONAL				BUENA PRESENTACION PERSONAL				INICIATIVA				OTRA				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO			
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMAS	16	57.1	12	42.9	28	100	-	-	17	60.7	11	39.3	17	60.7	11	39.3	5	17.9	23	82.1	28	100
SEMIAUTONOMAS	3	50	3	50	3	50	3	50	6	100	--	--	6	100	--	--	6	100	--	--	6	100
PUBLICA	5	15.6	27	84.4	25	78.1	7	21.9	21	65.6	11	34.4	18	56.3	14	43.7	2	6.2	30	93.8	32	100
PRIVADA	14	36.8	24	63.2	21	55.3	17	44.7	21	55.3	17	44.7	29	76.3	9	23.7	5	13.2	33	86.8	38	100
OTRA	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50	2	50	4	100
TOTAL	40		68		79		29		67		41		72		36		20		88		108	

Como puede observarse el Cuadro No.3. comprende los requisitos reunidos por los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos al momento de ser empleados.

En la mayoría de las empresas los requisitos reunidos por los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos, fueron:

1. Capacidad Profesional (73.15%).
2. Buena presentación personal (62.03%).
3. Iniciativa (66.67%).

Lo que coincide con lo afirmado por los Gerentes o Administradores encuestados.

Es importante hacer notar que los requisitos de experiencia (37.03%) y otros (18.51%) no fueron reunidos por la mayoría de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos empleados en dichas empresas, ya que son requisitos adquiridos a través de la práctica.

CUADRO N°4

LIMITACIONES ENCONTRADAS POR PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS
PARA EMPLEARSE EN UNA EMPRESA.

LIMITACIONES PREGUNTAS TIPOS DE EMPRESAS.	EXPERIENCIA				PREPARACION ACADEMICA				FACILIDAD DE EXPRESION				PRESENTACION PERSONAL				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO			
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMA	21	75	7	25	12	42.9	16	57.1	2	7.1	26	92.9	3	10.7	25	89.3	-	-	28	100	28	100
SEMIAUTONOMA	6	100	-	--	6	100	--	--	--	--	6	100	3	50	3	50	3	50	3	50	6	100
PUBLICAS	11	34.4	21	65.6	11	34.4	21	65.6	7	21.9	25	78.1	5	15.6	27	84.4	-	-	32	100	32	100
PRIVADAS	17	44.7	21	55.3	21	55.3	17	44.7	10	26.3	28	73.7	17	44.7	21	55.3	5	13.2	33	86.8	38	100
OTRA	--	--	4	100	3	75	1	25.	1	25.	3		2	50	2	50	2	50	2	50	4	100
TOTAL	55		53		53		55		20		88		30		78		10		98		108	

Según se observa en el cuadro No.4 la limitante; generalmente encontrada, por los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos para emplearse en las empresas fue la experiencia, sobre todo en las Autónomas (75%) y Semi-Autónomas (100%), no así en las Públicas (34.4%) y Privadas (44.7%).

Es importante hacer notar que el 49.07% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados se encontraron con la limitante de preparación académica; limitante que se debe a que no salen suficientemente preparados de los Institutos dedicados a su formación académica, debido a varios factores como ser:

1. Falta de personal capacitado empleado en los Centros Educativos.
2. Falta de instalación de Laboratorios, talleres, etc. en los Centros Educativos.
3. Exceso de demanda de alumnos en los Centros Educativos.
4. Exceso de centros de educación de nivel medio de carácter privados, dedicados a la formación de Pe-

ritos Mercantiles y Contadores Públicos.

Obsérvese que en una minoría se presentaron las limitantes de:

1. Facilidad de expresión (18.52%).
2. Presentación personal (27.78%).
3. Otros (9.26%).

Lo que nos lleva a la conclusión que la mayoría de los Peritos reunieron dichos requisitos.

CUADRO NUMERO 5.

DIFICULTAD PARA ENCONTRAR EMPLEO.

TIPOS DE EMPRESAS	R E S P U E S T A S					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autónoma.	12	42.9	16	57.1	28	100
Semi-Autónoma.	-	-	6	100	6	100
Privadas.	17	44.7	21	55.3	38	100
Públicas.	16	50	16	50	32	100
Otras.	-	-	4	100	4	100
T O T A L.	45		63		108	

Este cuadro representa el número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que tuvieron dificultad para encontrar empleo.

Como se observa, la mayoría de ellos no encontraron dificultad para ubicarse en las empresas. Nótese que en las empresas Semi-Autónomas (100%) y otras (100%) no tuvieron dificultad para emplearse; sin embargo en las empresas Autónomas (42.9%), Públicas (50%) y Privadas (44.7%) sí tuvieron dificultad, posiblemente porque en ellos hay menos incremento de personal en esta rama -

CUADRO N°6

TIEMPO QUE TARDARON LOS PERITOS MERCANTILES PARA ENCONTRAR
EMPLEO

TIEMPO TIPOS DE EMPRESA	De 0 a 3 meses		De 3 a 6 meses		De 6 a 9 meses		De 9 meses a 1 año		Otro		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMA	14	50	7	25	-	-	7	25	-	-	28	100
SEMIAUTONOMA	6	100	-	--	-	-	-	--	-	-	6	100
PUBLICA	18	56.2	2	6.3	-	-	5	15.6	7	21.9	32	100
PRIVADA	12	31.6	10	26.3	2	5.3	7	18.4	7	18.4	38	100
OTRA	4	100	-	--	-	-	-	--	-	-	4	100
TOTAL	54		19		2		19		14		108	

El cuadro anterior nos muestra que de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados, el 50% tardaron como máximo 3 meses para emplearse como tales en las empresas. Puede observarse que es un período corto, pero la mayoría de éstos profesionales (40%) ya trabajaban en dichas empresas en otro tipo de empleo, como Conserjes, Secretarios, etc.

Un (17.59%) tardaron un promedio de 3 a 6 meses. 10 de estos Peritos Mercantiles y Contadores Públicos están ubicados en empresas privadas.

Unicamente 2 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos tardaron un promedio de 6 a 9 meses y se encuentran trabajando en empresas Privadas.

El 17.59% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos del total de encuestados tardaron de 9 a 12 meses. 7 de ellos se encuentran ubicados en empresas Autónomas, 7 en empresas Privadas y 5 en empresas Públicas.

El 12.96% o sea 14 de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados tardaron más de 1 año para ubicarse en las empresas, de las cuales, 7 se encuentran en empresas públicas y 7 en empresas privadas.

En síntesis puede decirse que la mayoría de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados (87%) tardaron como máximo un año para poder ubicarse en las empresas. Teniendo como promedio un período de 3 meses - con 16 días, esto es con respecto a los profesionales - que se colocan en trabajo durante un lapso de un año.

CUADRO N°7

FACTORES QUE INTERVIENEN PARA EMPLEARSE EN UNA EMPRESA COMO
PERITO MERCANTIL Y CONTADOR PUBLICO

FACTORES	SUELDOS				FUENTES DE TRABAJO				UBICACION DEL TRABAJO				PUESTO A DESEMPEÑAR				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		#	%
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMA	9	32.1	19	67.9	21	75	7	25	5	17.9	23	82.1	5	17.9	23	82.1	-	-	-	-	28	100
SEMIAUTONOMA	6	100	--	--	6	100	-	--	3	50	3	50	3	50	3	50	3	50	3	50	6	100
PUBLICA	5	15.6	27	84.4	25	78.1	7	21.9	4	12.5	28	87.5	9	28.1	23	71.9	-	-	-	-	32	100
PRIVADAS	17	44.7	21	55.3	26	68.4	12	31.6	5	13.2	33	86.8	7	18.4	31	81.6	-	-	-	-	38	100
OTRA	-	-	4	100	4	100	-	-	-	--	4	100	-	-	4	100	-	-	-	-	4	100
TOTAL	37		71		82		26		17		91		24		84		-	-	-	-	108	

El cuadro anterior representa algunos de los factores - que intervienen para emplearse en una empresa como Perito Mercantil y Contador Público; siendo el principal, las fuentes de trabajo, según opinión del 75.9% de los Peritos encuestados (82).

Asímismo en las empresas Semi-Autónomas el 100% de ellos opinan que los factores principales que intervienen para colocarse como tales, son sueldos y fuentes de trabajo, también un 50% opina que además interviene ubicación del trabajo, y el manejo del equipo.

La mayoría de los Peritos Mercantiles encuestados (84) opinan que el puesto a desempeñar no es un factor que interviene para emplearse en una empresa, es decir que desempeñarían cualquier cargo relacionado con su profesión.

De lo anterior puede inferirse que es poca la demanda - de personal que se dá.

CUADRO NUMERO 8.

La cantidad de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos es una limitante para conseguir empleo.

TIPO DE EMPRESA	RESPUESTAS					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autónomo.	23	82.1	5	17.9	28	100
Semi-Autónoma.	3	50	3	50	6	100
Públicas.	27	84.4	5	15.6	32	100
Privadas.	21	55.3	17	44.7	38	100
Otros.	2	50	2	50	4	100
TOTAL	76		32		108	

El cuadro anterior muestra que la cantidad de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos existentes es una limitante para conseguir empleo en una empresa; (Según lo afirman 76 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos de los 108 encuestados, la diferencia opina lo contrario).

Haciendo comparación con el número de egresados de las distintas Instituciones encuestadas y sacando un promedio de los mismos cada uno durante el quinquenio 1978-1982, 725 Peritos se lanzan al mercado laboral en busca de empleo.

Sin embargo las fuentes de trabajo permanecen casi constantes.

No habiendo lugar para colocar nuevos profesionales.

CUADRO N°9

PUESTOS QUE DESEMPEÑARON LOS PERITOS MERCANTILES CUANDO EMPEZARON
A TRABAJAR EN DIFERENTES EMPRESAS.

RESPUESTAS TIPOS DE EMPRESAS	GERENTE		CAJERO		CONTADOR		AUXILIAR DE CONTABILIDAD		OTRO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMAS	-	-	2	7.1	2	7.1	17	60.8	7	25	28	100
SEMIAUTONOMAS	-	-	-	-	-	-	3	50	3	50	6	100
PUBLICAS	2	6.2	-	-	2	6.2	10	31.3	18	56.3	32	100
PRIVADAS	-	-	7	18.4	7	18.4	12	31.6	12	31.6	38	100
OTRAS	-	-	-	-	-	-	2	50	2	50	4	100
TOTAL	2		9		11		44		42		108	

El cuadro anterior representa el puesto que desempeñaron los Peritos cuando empezaron a trabajar en las diferentes empresas.

La mayoría de ellos (44) desempeñaron puestos de Auxiliares de Contabilidad, 42 de los 108 encuestados realizaron diferentes cargos como ser guarda Almacén, Jefes de Departamento, Secretarías y Tesoreros. De esos 18 trabajaron en empresas Públicas, 12 en Privadas, 7 en Autónomas, 3 en Semi-Autónomas y 2 en otros.

Obsérvese que 11 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos desempeñaron puestos de contadores, en su mayoría (7) en empresas Privadas.

Es notable que un reducido número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados (9) desempeñaron cargos de cajeros de los cuales 7 trabajan también en empresas privadas. Sólomente 2 encuestados desempeñaron cargos de Gerentes en empresas Públicas.

En síntesis, la mayoría de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos desempeñaron puestos de Auxiliares de Contabilidad, generalmente porque a todo recién graduado siempre se le ubica como asistente ya que no cuenta con la experiencia que se necesita en los puestos de más responsabilidad.

CUADRO N°10

SUELDOS PROMEDIOS CON QUE INICIAN LOS PERITOS MERCANTILES
Y CONTADORES PUBLICOS EN UNA EMPRESA.

SUELDOS TIPOS DE EMPRE- SA	100-250		250-400		400-550		550-700		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMAS	-	--	19	67.9	9	32.1	-	-	28	100
SEMIAUTONOMAS	-	-	4	66.7	2	33.3	-	-	6	100
PUBLICAS	5	15.6	18	56.3	9	28.1	-	-	32	100
PRIVADAS	-	-	36	94.7	2	5.3	-	-	38	100
OTRAS	-	-	2	50	2	50	-	-	4	100
TOTAL	5		79		24				108	

El cuadro anterior nos muestra que la mayoría de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados (79) se iniciaron con sueldos que oscilan entre Lps.250.00 y Lps.400.00; 24 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que trabajaron en las diferentes empresas se iniciaron con un sueldo promedio de Lps.400.00 a Lps.550.00.

Obsérvese que 5 de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos en empresas públicas se iniciaron con un sueldo promedio de Lps.100.00 a Lps.250.00; ningún Perito Mercantil tuvo sueldo promedio de Lps.550.00 a Lps.700.00 al iniciar sus labores. Esto nos indica que los egresados a nivel medio en el área de Educación Comercial no tienen un sueldo base al iniciarse en un trabajo.

El promedio de sueldo general es de Lps.351.39 o sea que al día gana Lps.11.71 el cual debido al alto costo de la vida no es un sueldo que satisface las necesidades vitales de un profesional en mención.

CUADRO N°11

PUESTOS DESEMPEÑADOS ACTUALMENTE POR
PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS EN LAS
EMPRESAS.

PUESTOS TIPOS DE EMPRESA	GERENTE		CAJERO		CONTADOR		AUXILIAR DE CONTABILIDAD		OTROS		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
	AUTONOMAS	-	-	2	7.1	2	7.1	12	42.9	12	42.9	28
SEMIAUTONOMAS	-	-	-	-	-	-	3	50	3	50	6	100
PUBLICAS	-	-	-	-	2	6.3	5	15.6	25	78.1	32	100
PRIVADAS	2	5.3	2	5.3	10	26.3	7	18.4	17	44.7	38	100
OTROS	-	-	-	-	2	50	-	-	2	50	4	100
TOTAL	2		4		16		27		59	108		

La mayoría de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados (59) desempeñan otros cargos de los descritos en el cuadro anterior, como ser: Jefes de Departamento, Tesoreros, Guarda-Almacenes Contadores, etc.

27 Peritos Mercantiles de los (108) desempeñan actualmente cargos de Auxiliares de Contabilidad. De los 16 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que desempeñan puestos de Contadores 10 trabajan en empresas Privadas, 2 en Autónomas, 2 en Públicas y 2 en otra.

Únicamente el 7.1% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que trabajan en empresas Autónomas son Cajeros. Obsérvese también que únicamente en las empresas privadas el 5.3% de los Peritos Mercantiles encuestados desempeñan puestos de Gerente y Cajeros.

En síntesis, puede decirse que los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos permanecen en su mayoría en los puestos en que se iniciaron.

CUADRO NUMERO 12.

EMPRESAS QUE CUENTAN CON EL PERSONAL NECESARIO
PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA MISMA.

TIPOS DE EMPRESAS	R E S P U E S T A S					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autónomas.	26	92.9	2	7.1	28	100
Semi-Autónomas.	6	100	-	-	6	100
Públicas.	30	93.8	2	6.2	32	100
Privadas.	24	63.2	14	36.8	38	100
Otras.	2	50	2	50	4	100
T O T A L.	88		20		108	

El cuadro anterior muestra que la mayoría de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados (88) afirman que las empresas donde ellos trabajan, cuentan con el personal necesario para el buen funcionamiento de las mismas. Coincidiendo con lo afirmado por los Gerentes y/o Administradores.

Según la información de algunos Peritos Mercantiles encuestados (20), las empresas donde ellos laboran no cuentan con el personal necesario para su funcionamiento. - Esto sucede en las empresas privadas, mientras que en las empresas Públicas y Autónomas hay demasiado personal la que trae como consecuencia que los Peritos Mercanti-

les y Contadores Públicos desempeñan otros cargos que -
no están relacionados con sus profesiones.

Esto nos lleva a la conclusión de que la mayoría de las
empresas no necesitan los servicios de nuevos profesio-
nales en ésta área.

CUADRO N° 13

ASIGNATURAS CURSADAS POR LOS PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS
EN LAS CUALES FUERON INSUFICIENTEMENTE PREPARADOS

ASIGNATURA TIPOS DE EMPRESA	MATEMATICA				CONTABILIDAD				DERECHO				ESPAÑOL				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		#	%
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMAS	7	25	21	75	9	32.1	19	67.9	5	17.9	23	82.1	5	27.9	23	82.1	2	7.1	26	92.9	28	100
SEMIAUTONOMAS	3	50	3	50	3	50	3	50	-	--	--	--	-	--	--	--	-	--	--	--	6	100
PUBLICAS	-	--	-	--	9	28.1	23	71.9	-	--	--	--	-	--	--	--	7	21.9	25	78.1	82	100
PRIVADAS	7	28.4	31	81.6	10	26.3	28	73.7	7	18.4	31	81.6	4	10.5	34	89.5	-	--	--	--	38	100
OTROS	-	-	-	--	2	50	2	50	-	--	--	--	-	--	--	--	-	--	--	--	4	100
TOTAL	17		55		33		75		12		54		9		57		9		51		108	100

Este cuadro presenta las asignaturas en que los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos tuvieron dificultades al cursarlas cuando eran estudiantes. Las Contabilidades (Costos, Intermedia, Sociedades, Pública, Bancaria) y Aduanas son las materias en las que los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos tuvieron más problemas debido a que, para algunas de ellos (Contabilidad Pública, Bancaria, Aduanas) no hay textos en donde el alumno pueda investigar y aumentar sus conocimientos por su propia cuenta, y tiene que conformarse con lo que el maestro les enseña.

La asignatura de Matemáticas les dió problemas pero en un mínimo porcentaje; obsérvese que los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos empleados en empresas Públicas y en otro tipo de empresas no tuvieron problemas en esta materia.

EL 17.9% de los Peritos Mercantiles empleados en empresas Autónomas y el 18.4% encuestados en las empresas privadas opinan que el problema lo tuvieron ellos en la asignatura de Derecho.

Un reducido número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados tuvieron problemas al cursar las materias de Español e Inglés.

CUADRO NUMERO 14.

Opinión de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos sobre la necesidad de Institutos para la formación de los mismos.

TIPOS DE EMPRESAS	RESPUESTAS					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autónomas.	14	50	14	50	28	100
Semi-Autónomas.	6	100	-	-	6	100
Públicas.	21	65.6	11	34.4	32	100
Privadas.	26	68.4	12	31.6	38	100
Otras.	4	100	-	-	4	100
T O T A L.	71		37		108	

El cuadro anterior presenta que según opinión de 71 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados, los Institutos dedicados a la formación de Peritos Mercantiles no está en proporción con la necesidad de los mismos, es decir que hay gran cantidad de Colegios dedicados a la formación de profesionales en el área de Educación - Comercial a nivel medio y hay poca demanda para emplearlos en las diferentes empresas.

Un 50% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos

encuestados en las empresas autónomas opinan que si está en proporción con las necesidades de la empresa pues la persona capacitada siempre encuentra empleo.

CUADRO NUMERO 15.

Peritos Mercantiles que continúan estudios superiores -
relacionadas con el área.

TIPOS DE EMPRESAS	R E S P U E S T A S					
	S I		N O		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autónomas.	19	67.9	9	32.1	28	100
Semi-Autónomas.	3	50	3	50	6	100
Públicas.	16	50	16	50	32	100
Privadas.	19	50	19	50	38	100
Otras.	2	50	2	50	4	100
T O T A L.	59		49		108	

Este cuadro presenta el número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que continúan estudios superiores relacionados con el área, como puede observarse la mayoría continúa estudios de este tipo, únicamente 49 Peritos Mercantiles encuestados estudian otras carreras como ser Derecho, Ingeniería, etc.

La mayoría de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados (59) que continúan estudios superiores relacionados con el área, se debe a que ellos tienen oportunidad de escalar los puestos vacantes que se pre-

senten, así como también a profundizar los conocimientos para una mejor preparación académica y por ende lograr estabilidad en el trabajo y mejora salariales.

CUADRO N°16

PERITOS MERCANTILES QUE CONTINUAN ESTUDIOS SUPERIORES

TIPOS DE AREAS DE ESTUDIO	ADMN. DE EMPRESAS				ADMN. PUBLICA				PROFESORADO EN EDUCACION COMERCIAL				AUDITORIA				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		#	%
EMPRESA	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AUTONOMAS	5	17.9	23	82.1	7	25	21	75	-	-	-	-	-	-	-	-	9	32.1	19	67.9	28	100
SEMIAUTONOMAS	3	50	3	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	50	3	50	6	100
PUBLICAS	7	21.9	25	78.1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6.3	30	93.8	14	43.8	18	56.2	32	100
PRIVADAS	10	26.3	28	73.7	-	-	-	-	2	5.3	36	94.7	-	-	-	-	12	31.6	26	68.4	38	100
OTRAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	50	2	50	2	50	2	50	4	100
TOTAL	25				7		21		2		36		4		32		40				108	

Este cuadro presenta el área de estudios que cursan los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos. 25 de los encuestados estudian Administración de Empresas, obsérvese que los Peritos Mercantiles empleados en otro tipo de empresas no estudian ésta carrera, pero el 50% de -- ellos estudian Auditoría y el otro 50% de ellos estudian ramas como ser Derecho, Arquitectura, Ingeniería.

Unicamente el 25% de los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados en las empresas Autónomas estudian Administración Pública, de igual manera sólomente el 5.3% de las empresas Privadas estudian la carrera de Profesorado en Educación Comercial, minoría que se debe a que las empresas no dan permiso a sus empleados a que estudien en horas que son laborables.

40 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados continúan estudios superiores, como ser Derecho, Ingeniería, Arquitectura, Servicio Social, etc. de ellos 14 Peritos Mercantiles trabajan en empresas públicas y 12 en empresas privadas.

CUADRO N°17

OBJETIVOS DE LOS PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS QUE CONTINUAN
ESTUDIOS SUPERIORES.

TIPOS DE OBJETIVOS	EXPERIENCIA				MEJOR CURRICULUM VITAE				MEJORAS SALARIAL				ESTABILIDAD DE TRABAJO				OTRO				TOTAL	
	SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		SI		NO		#	%
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
EMPRESAS																						
AUTONOMAS	7	25	21	75	12	42.9	16	57.1	12	42.9	16	57.1	9	32.1	19	67.9	9	32.1	19	67.9	28	100
SEMIAUTONOMAS	-	-	-	-	3	50	3	50	6	100	-	-	6	100	-	-	3	50	3	50	6	100
PUBLICAS	14	-	18	56.2	16	50	16	50	11	34.4	21	65.6	7	21.9	25	78.1	7	21.9	25	78.1	32	100
PRIVADAS	21	43.8	17	44.7	24	63.2	14	36.8	21	55.3	17	44.7	14	36.8	24	63.2	2	--	36	--	38	100
OTRAS	2	55.3	2	50	4	100	-	-	4	100	-	-	-	-	--	-	-	--	--	--	4	100
TOTAL	44				59				54				36				21		--		108	

Respecto a los objetivos que percibe un Perito al continuar estudios superiores se observa que la mayoría lo hace para mejorar su Curriculum Vitae y obtener mejoras salariales, ya que sólomente actualizando conocimientos, y preparándose cada día más académicamente se goza de los objetivos descritos anteriormente.

De los 108 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos encuestados 36 estudian para tener estabilidad en el trabajo; según opinión de 44 de ellos, continúan estudios superiores para adquirir experiencia y poder así desempeñarse en puestos donde son mejor remunerados, así como también gozar de estabilidad.

Una minoría de ellos (21) afirman que continúan estudios superiores por lograr ascensos, promociones, bonificaciones si no se actualizan.

Mejorar Curriculum Vitae es el incentivo principal por lo cual los egresados en el área de Comercio a nivel medio continúan estudios superiores logrando así que su carrera profesional se enriquezca, como persona capacitada, con conocimientos modernos, amplios, profundos, es más útil a la empresa en donde labora y por consi-

guiente esto le dá lugar a obtener mejoras salariales, estabilidad en el trabajo, etc. como la situación económica en nuestro país (Honduras) cada día es más crítica.

La mayoría de la población no cuenta con una fuente de trabajo que le ayude a resolver sus problemas más necesarios, la mayoría de los encuestados realizan estudios superiores para así cuidar su única fuente de ingreso, no perder su trabajo y no ser un parásito de la sociedad.

III PARTE.

Resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a Directores y Sub-Directores de Institutos de Educación Comercial.

CUADRO NUMERO 18.

Alumnos matriculados y egresados en Educación Comercial en el Instituto Central "Vicente Cáceres" durante el quinquenio de 1978-1982.

A Ñ O	ALUMNOS MATRICULADOS	ALUMNOS EGRESADOS	
		Nº	%
1978	3,020	631	23.1
1979	3,279	410	14.9
1980	3,026	417	15.3
1981	3,090	632	23.1
1982	3,297	644	23.6
T O T A L		2,734	100.0

De acuerdo con los datos del cuadro anterior, es notable que durante el quinquenio 1978-1982, el mayor número de alumnos matriculados se dió en los años 1979 y 1982 - - (3,279 y 3,297, respectivamente).

Sin embargo el número de egresados corresponde a los años 1978, 1981 y 1982 (631, 632 y 644, respectivamente).

Siendo el mayor porcentaje de egresados 23.6%.

Denominamos egresados a las personas que obtienen Título de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.

CUADRO NUMERO 19.

Alumnos matriculados y egresados en Educación Comercial en el Instituto "Jesús Milla Selva" durante el quinquenio 1978-1982.

A Ñ O	ALUMNOS MATRICULADOS	ALUMNOS EGRESADOS	
		Nº	%
1978	249	43	14.6
1979	242	42	14.2
1980	293	81	27.5
1981	274	57	19.3
1982	285	72	24.4
T O T A L		295	100.0

El cuadro anterior muestra que durante el quinquenio - 1978-1982 el mayor número de alumnos matriculados corresponde a 1980 y 1982 (293 y 285, respectivamente).

Siendo éstos también los años en donde hubo el mayor - número de los egresados (80 y 82, respectivamente).

CUADRO NUMERO 20.

Alumnos matriculados y egresados en Educación Comercial en el Instituto "Tegucigalpa" durante el quinquenio - - 1978 - 1982.

A Ñ O	ALUMNOS MATRICULADOS	ALUMNOS EGRESADOS	
		Nº	%
1978	174	58	19.1
1979	230	39	12.8
1980	241	71	23.4
1981	288	81	26.6
1982	191	55	18.1
T O T A L		304	100.0

Como se observa en el cuadro anterior la matrícula de - alumnos durante el quinquenio 1978-1982, fue mayor du- rante el período 1979-1981 (230, 241 y 288, respectiva- mente).

Pero el mayor número de egresados corresponde al perío- do 1980-1981 (71 y 81, respectivamente).

En términos porcentuales el año en que hubo mayoría de egresados fue en 1981 con un 26.6%.

CUADRO NUMERO 21.

Alumnos matriculados y egresados en Educación Comercial en el Instituto "Morazán" durante el quinquenio 1978 - 1982.

A Ñ O	ALUMNOS MATRICULADOS	ALUMNOS EGRESADOS	
		Nº	%
1978	200	50	17.1
1979	205	57	19.5
1980	222	68	23.3
1981	250	52	17.8
1982	292	65	22.3
T O T A L		292	100.0

En lo que se refiere a alumnos matriculados durante el quinquenio 1978-1982, se evidencia que el mayor número de ellos corresponde a los años 1981 y 1982 (250 y 292, respectivamente).

Pero el mayor número de egresados corresponde a los años 1980 y 1982 (68 y 65, respectivamente).

Dando un mayor porcentaje de egresados en el año de 1980 (23.3%).

CUADRO RESUMEN NUMERO 1.

Alumnos matriculados y egresados en Educación Comercial.

A Ñ O	ALUMNOS MATRICULADOS	ALUMNOS EGRESADOS	
		Nº	%
1978	3,653	782	21.6
1979	3,956	548	15.1
1980	3,782	637	17.6
1981	3,902	822	22.7
1982	4,165	836	23.0
T O T A L		3.625	100.0

De acuerdo con los datos del cuadro anterior, es notable que de acuerdo al quinquenio 1978-1982 el mayor número de alumnos matriculados en el área de Comercio, corresponde a los años 1979 y 1982 (3,956 y 4,165, respectivamente).

Sin embargo, el mayor número de egresados corresponde a los años 1978, 1981 y 1982 (782, 822, 836, respectivamente).

Siendo el mayor porcentaje de egresados 23% que corresponde al año de 1982.

Basados en los cuadros anteriores puede afirmarse que el incremento de alumnos matriculados se dió más que todo en los Colegios Oficiales, pués es aquí donde concurren la mayoría de personas con deseos de superarse y que cuentan con escasos recursos económicos, ya que sólo pagan gastos de funcionamiento y no colegiaturas mensuales, ni vacaciones.

Es importante hacer notar que existe un promedio de 725 Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que egresen anualmente de los Colegios de Segunda Enseñanza de Tegucigalpa, para integrarse a la fuerza de trabajo.

CUADRO N°22

PERSONAL EMPLEADO EN EL INSTITUTO CENTRAL "VICENTE CACERES" DURANTE EL
QUINQUENIO 1978 - 1982

AÑO	N°DE MAESTROS EM PLEADOS EN EDUCA CION COMERCIAL	N°DE MAESTROS ES PECIALIZADOS EN EDUCACION COMER CIAL EMPLEADOS EN EL INSTITUTO.		N°DE PERITOS MER CANTILES Y CONTA DORES PUBLICOS EM PLEADOS COMO DO CENTES.		N°DE PERITOS MER CANTILES Y CONTA DORES PUBLICOS EM PLEADOS EN CARGOS ADMINISTRATIVOS.	MAESTROS ESPECIA LIZADOS EN OTRAS AREAS		TOTAL	
		#	%	#	%		#	%	#	%
1978	65	13	20	20	30.8	2	32	49.2	65	100
1979	68	13	19.1	18	26.5	2	37	54.4	68	100
1980	73	13	17.8	15	20.5	3	45	61.6	73	100
1981	87	13	14.9	14	16.1	3	60	69.0	87	100
1982	72	13	18.1	8	11.1	4	51	70.8	72	100

Según el cuadro anterior, observamos que el número de - maestros empleados en el área de Educación Comercial tu vo un incremento durante los años 1978 a 1981, habiendo una leve disminución en 1982, pero en todo el quinquenio correspondiente, el número de maestros especializados empleados en Educación Comercial se mantuvo en cuanto a número, verificándose una disminución en términos porcentuales durante 1978 - 1981. En cuanto al número de Peritos empleados como docentes, fue decreciendo durante todo el quinquenio, mientras que los maestros especializados en otras ramas aumentó numéricamente y porcentualmente.

También tuvo un incremento de uno (1) durante 1980, 1982.

CUADRO N° 23

PERSONAL EMPLEADO EN EL INSTITUTO "JESUS MILLA SELVA" DURANTE EL
QUINQUENIO 1978-1982

AÑO	N° DE MAESTROS EMPLEADOS EN EDUCACION COMERCIAL	N° DE MAESTROS ESPECIALIZADOS EN EDUCACION COMERCIAL EMPLEADOS EN EL INSTITUTO		N° DE PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS EMPLEADOS COMO DOCENTES		N° DE PERITOS MERCANTILES EMPLEADOS EN CARGOS ADMINISTRATIVOS	MAESTROS ESPECIALIZADOS EN OTRAS AREAS		TOTAL	
		#	%	#	%		#	%	#	%
1978	6	6	100	-	-	1	-	-	6	100
1979	4	4	100	-	-	1	-	-	4	100
1980	2	2	100	-	-	1	-	-	2	100
1981	3	3	100	-	-	1	-	-	3	100
1982	3	3	100	-	-	1	-	-	3	100

En este cuadro puede notarse que todos los docentes que laboran en el área de Educación Comercial son maestros especializados en la rama de Comercio y, que en los cargos administrativos sólo se contó con un docente con título de Perito durante todo el quinquenio.

CUADRO N° 24

PERSONAL EMPLEADO EN EL INSTITUTO "TEGUCIGALPA" DURANTE EL QUINQUENIO

1978-1982

AÑO	N° DE MAESTROS EM. PLEADOS EN EDUCA- CION COMERCIAL	N° DE MAESTROS ES PECIALIZADOS EN E DUCACION COMERCIAL EMPLEADOS EN EL INSTITUTO		N° DE PERITOS MER CANTILES Y CONTA- DORES PUBLICOS EM PLEADOS COMO DO- CENTES		N° DE PERITOS MER CANTILES EMPLEA- DOS EN CARGOS AD- MINISTRATIVOS.	MAESTROS ESPECIALIZADOS EN OTRAS AREAS		TOTAL	
		#	%	#	%		#	%		
1978	15	-	-	3	20	-	12	80	15	100
1979	18	-	-	3	16.7	-	15	83.3	18	100
1980	10	-	-	3	30	-	7	70	10	100
1981	21	3	14.3	6	28.6	1	12	57.1	21	100
1982	13	3	23	5	38.5	-	5	38.5	13	100

En el cuadro anterior es muy notable que el mayor número de los maestros empleados en el área de Educación Comercial durante el período 1978 - 1981 son maestros especializados en otras ramas, un menor porcentaje son Peritos y, es en 1981 cuando se cuenta con un mínimo porcentaje (14.3%) de maestros especializados en Educación Comercial.

En 1982 el número de maestros especializados en Educación Comercial es la misma en número, pero en porcentaje hay un incremento mínimo de 8.7% pues el número de maestros empleados es menor que el 1981.

El número de Peritos y los maestros especializados en otras ramas en el año de 1982 es el mismo (5). En cargos administrativos solamente en 1981 se contó con un Perito.

CUADRO N° 25

PERSONAL EMPLEADO EN EL INSTITUTO "MORAZAN" DURANTE EL QUINQUENIO
1978 - 1982

AÑO	N° DE MAESTROS EM PLEADOS EN EDUCA CION COMERCIAL.	N° DE MAESTROS ES PECIALIZADOS EN EDUCACION COMER CIAL EMPLEADOS EN EL INSTITUTO		N° DE PERITOS MER CANTILES Y CONTA DORES PUBLICOS EM PLEADOS COMO DO CENTES.		N° DE PERITOS MER CANTILES Y CONTA DORES PUBLICOS EM PLEADOS EN CARGOS ADMINISTRATIVOS	MAESTROS ESPECIA LIZADOS EN OTRAS AREAS		TOTAL	
		#	%	#	%		#	%	#	%
1978	15	-	-	8	53.3	1	7	46.7	15	100
1979	13	-	-	6	46.2	1	7	53.8	13	100
1980	11	-	-	6	54.5	1	5	45.5	11	100
1981	6	1	16.7	2	33.3	2	3	50	6	100
1982	6	1	16.7	2	33.3	3	3	50	6	100

En el cuadro anterior es notable que durante el quinquenio 1978 - 1982 el número de maestros empleados en Educación Comercial fue decreciendo durante los tres (3) primeros años, no contando con maestros especializados en Educación Comercial durante el período 1978 - 1980, siendo la mayoría de los empleados docentes especializados en otras ramas. En 1981 - 1982 de seis (6) docentes empleados únicamente uno (1) era maestro especializado en Educación Comercial, lo cual equivale a un 16.7%, el 33.3% eran Peritos y el 50% maestros especializados en otras ramas.

En cuanto a Peritos empleados en cargos administrativos hubo un incremento de uno (1) en 1978 a tres (3) en - - 1982. De acuerdo a los análisis anteriores podemos resumir que la necesidad de Peritos como docentes a ido decreciendo, sin embargo y aunque en menor grado la demanda de los mismos para ocupar cargos administrativos ha aumentado.

Según el cuadro anterior, el número de maestros empleados en el área de Educación Comercial, tuvo un incremento durante los años 1979 y 1981 en comparación con el año de 1978 de 2 y 16 respectivamente, sin embargo en los años 1980 y 1982 hubo una disminución de 5 y 7, respectivamente en comparación con el año de 1978.

Obsérvese que durante los años 1979, 1980 y 1981 el número de maestros especializados en Educación Comercial, empleados en Institutos fue menor en comparación con el año de 1978, sin embargo en el año de 1982 hubo un incremento mínimo de 2.5%. En cuanto al número de Peritos - empleados fue decreciendo durante el quinquenio.

Con respecto a los maestros especializados en otras ramas hubo un incremento durante los años 1979 - 1982 en comparación con el año 1978, sin embargo obsérvese que en 1980 en comparación con el año 1979 decreció numéricamente, pero no porcentualmente pues el total de maestros empleados fue menor.

Es notable que el número de Peritos que desempeñan cargos administrativos tuvo un incremento mínimo durante los años 1980, 1981 y 1982 de uno (1), tres (3) y cuatro (4) respectivamente, asimismo se evidencia que la -

mayoría de los maestros que laboran en el área de Educación Comercial no son especializados lo que puede redundar en la calidad del egresado de Educación Comercial del nivel medio.

CAPITULO V.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.

A. CONCLUSIONES.

Como resultado del análisis de datos obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

- a.1. Hay demasiada oferta de profesionales a nivel medio en el área de Educación Comercial, se dá un promedio anualmente de 725 Peritos, - por lo que resulta imposible ubicarlos en su campo de trabajo. Esto se evidencia en el - promedio de egresados y el promedio de matriculados de el quinquenio estudiado.
- a.2. La mayoría de las Instituciones educativas - que laboran en Tegucigalpa (32) de las cuales 23 son Privadas, se dedican a la formación - de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos lo que trae como consecuencia un elevado número de egresados.
- a.3. El personal docente (85%), que trabaja en los centros de enseñanza de Educación Comercial sobre todo en los Privados, no son especializados en esta rama, lo que trae como consecuencia que los Peritos Mercantiles y Conta-

dores Públicos no son lo suficientemente preparados académicamente.

- a.4. Algunos de los aspirantes a trabajar como Peritos Mercantiles y Contadores Públicos no reúnen los requisitos primordiales exigidos por las empresas como ser: capacidad profesional, experiencia, presentación personal, manejo de máquinas de oficina, aprobar exámen de admisión, etc.

- a.5. En la mayoría de las empresas públicas como ser: Dirección General de Aduanas, Dirección General de Servicio Civil, Ministerio de Economía, Dirección General de Tributación, son los que más deficiencia han encontrado en los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos empleados.

- a.6. Una de las limitaciones del trabajo, es no tener fuente de información sobre el incremento de las empresas en Tegucigalpa, durante el quinquenio 1978 - 1982.

B. SUGERENCIAS.

Las sugerencias que se presentan a continuación tienen el propósito de ayudar a mejorar el problema, objeto de nuestro trabajo, los cuales son productos de las reflexiones hechas en base a las Conclusiones presentadas anteriormente.

- b.1. Que se ponga un límite en la matrícula del -
área de Educación Comercial (nivel medio) -
especialmente en los Institutos Oficiales o
que se gradúe la apertura de Institutos de -
ésta rama sobre todo donde hay pocas fuentes
de trabajo.
- b.2. Que el Gobierno a través del Ministerio de -
Educación Pública incorpore nuevas áreas de
estudio, para dar oportunidad al estudiante
de escoger otro tipo de profesión que tenga
proyección hacia el futuro y así evitar la
excesiva oferta de Peritos Mercantiles y Con-
tadores Públicos.
- b.3. Que el Ministerio de Educación exiga a tra-
vés de sus Supervisores de Educación Media
a las Instituciones dedicadas a la formación

de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos, emplear personal docente capacitado para que los graduados tengan un conocimiento amplio evitando así profesionales deficientes.

- b.4. Que la Educación Comercial (nivel medio) sea más práctica. Una forma de lograr esto es solicitando a las empresas una mayor colaboración en lo referente a la práctica contable que realizan los alumnos de último año de Comercio -- previa opción al título de Perito Mercantil y Contador Público.

- b.5. Que el Ministerio de Educación Pública imparta cursos de actualización para Profesores de Educación Comercial ya que, constantemente, se es tán reformando leyes principalmente, las tribu tarias, Aduaneras, etc.

- b.6. Que el Ministerio de Educación Pública, mediante la Dirección Técnica, exija a todos los Institutos Oficiales que imparten Educación Comercial, montar un Taller Contable mediante la donación de equipo de oficina por los alumnos del III año de Educación Comercial.

A N E X O S.

EMPRESAS ENCUESTADAS.

1. Futuro, Sociedad Anónima.
2. Casa Mathews.
3. Banco Nacional de Desarrollo Agrícola.
4. Instituto Hondureño del Café.
5. Crédito Prendario Popular.
6. Empresa Hondureña de Telecomunicaciones.
7. Servicio Nacional de Acueductos y Alcantarillados.
8. Instituto Nacional de Formación Profesional.
9. Junta Nacional de Bienestar Social.
10. Dirección General de Aduanas.
11. Hospital Escuela.
12. Escuela Superior del Profesorado "Francisco Morazán".
13. Cooperativa Nacional de Investigación.
14. Empresa Nacional de Energía Eléctrica.
15. Banco Central de Honduras.
16. Corporación Hondureña del Banano.
17. Tropigas, S.A.
18. Casa Propia, S.A.
19. Agencia Henry Arévalo.
20. Industria de Calzado Caprisa.
21. Banco del Ahorro Hondureño.
22. Agencia de Viajes Transmundo.

23. Banco Municipal Autónomo.
24. Administración de Rentas.
25. Ministerio de Salud.
26. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
27. Corporación de Desarrollo Forestal.
28. Ministerio de Educación.
29. Secretaría de Gobernación y Justicia.
30. Instituto Hondureño de Mercadeo Agrícola.
31. Dirección General de Tributación.
32. Ministerio de Trabajo.
33. Dirección General de Servicio Civil.
34. Banco de Occidente.
35. Industria Fosforera, S.A.
36. Servicio Aéreo Hondureño, S.A.
37. Valentin Flores & Cía.
38. Centro de Salud Alonso Suazo.
39. Instituto Hondureño de Previsión del Magisterio.
40. Agencia Aduanera Villa Franca.
41. Agencia Aduanera Villa Señor.
42. Colegio de Peritos Mercantiles.
43. Almacén de Depósitos, S.A.
44. Ministerio de Relaciones Exteriores.
45. Cámara de Comercio.
46. Droguería Karnel.
47. Ferretería René J. Handal.
48. Minsiterio de Obras Públicas y Transportes.

49. Astro Agrícola, S.A.
50. Químicas Dinant.
51. Colegio Profesional de Magisterio Hondureño.
52. Minsiterio de Recursos Naturales.
53. Ministerio de Economía.
54. Corporación Financiera de Olancho.

INSTITUTOS ENCUESTADOS.

1. Instituto Central "Vicente Cáceres".
2. Instituto "Jesús Milla Selva".
3. Instituto "Tegucigalpa".
4. Instituto "Morazán".

Señor

Director o Sub-Director

Por medio de la presente, solicitamos a usted su colaboración en el sentido de contestar la encuesta que se ad junta.

La información que nos pueda proporcionar, será confidencial y valiosa para investigar la demanda de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos en las empresas Priva das y Públicas de Tegucigalpa, trabajo de investigación que estamos realizando como requisito previo a la obten ción del Título de Profesores de Educación Media con es pecialidad en Educación Comercial.

Agradeciendo de antemano su colaboración.

Atentamente.

ENCUESTA PARA INSTITUTOS DEDICADOS A LA FORMACION DE
PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS.

Nombre del Instituto: _____

Lugar y Fecha: _____

Tipo de Instituto: _____

Jornada de Trabajo: _____

Número de maestros empleados en el área de Educación Co
mercial: _____

Número de maestros especializados en Educación Comercial
empleados en el Instituto: _____

Número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos em-
pleados como docentes: _____

Número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos em-
pleados en cargos administrativos: _____

INSTRUCCIONES:

En los siguientes cuadros, escriba en la columna de la
derecha el número correspondiente.

CUADRO NUMERO 1.

A Ñ O	CANTIDAD DE ALUMNOS MATRICULADOS EN EDUCACION COMERCIAL A NIVEL MEDIO.
1978	
1979	
1980	
1981	
1982	

CUADRO NUMERO 2.

A Ñ O	CANTIDAD DE ALUMNOS EGRESADOS EN EDUCACION COMERCIAL A NIVEL MEDIO
1978	
1979	
1980	
1981	
1982	

Señor
Administrador o Gerente.

Por medio de la presente, solicitamos a usted su colaboración en el sentido de contestar la encuesta que se adjunta.

La información que nos pueda proporcionar, será confiden
cial y valiosa para investigar la demanda de Peritos Mer
cantiles y Contadores Públicos en las empresas Privadas
y Públicas de Teugciglapa, trabajo de investigación que
estamos realizando como requisito previo a la obtención
del Título de Profesores de Educación Media con especialidad en Educación Comercial.

Agradeceremos de antemano su colaboración.

Atentamente,

E N C U E S T A .

Nombre de la empresa: _____

Dirección: _____

Cargo que desempeña: _____

Año en que se inició la empresa: _____

Años que tienen de laborar en la empresa: _____

INSTRUCCIONES:

Escriba una "X" en la línea de la derecha del inciso co
rrespondiente, a cada una de las siguientes preguntas.

1. Clasificación a la cual pertenece la empresa.

a. Privada: _____

b. Autónoma: _____

c. Semi-Autónoma: _____

d. Otra: _____

Especifique: _____

2. Actividad de la empresa.

a. Consumo: _____

b. Servicio: _____

c. Producción: _____

d. Otro: _____

Especifique: _____

3. Requisitos que pide la empresa a un Perito Mercantil
y Contador Público para poder laborar en ella.

- a. Capacidad profesional: _____
- b. Puntualidad: _____
- c. Buena Presentación: _____
- d. Experiencia: _____
- e. Edad: _____
- f. Sexo: _____
- g. Otro: _____

 Especifique: _____

4. Problemas que generalmente se presentan en la empresa al emplear Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.

- a. Conocimientos deficientes: _____
- b. Impuntualidad: _____
- c. Mala presentación: _____
- d. Desinterés en el trabajo: _____
- e. Otro: _____

 Especifique: _____

5. Que cargos específicamente desempeñan generalmente los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos dentro de la empresa.

- a. Gerente: _____
- b. Jefes de Departamentos: _____
- c. Contadores: _____
- d. Auxiliares de Contabilidad: _____

e. Cajeros: _____

f. Tesorero: _____

g. Otros: _____

6. Cuenta la empresa con el número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que realmente necesita.

a. SI: _____

b. NO: _____

Porqué: _____

7. Ha existido necesidad de incrementar el número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos durante los últimos 5 años.

a. SI: _____

b. NO: _____

Porqué: _____

8. Desempeñan los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos satisfactoriamente los cargos asignados en la empresa.

a. SI: _____

b. NO: _____

Porqué: _____

9. Además de la preparación académica específica que otro tipo de conocimientos requiere un Perito Mercantil y Contador Público para laborar en su empresa.

a. Conocimientos de idiomas: _____

b. Manejo de equipo de Oficina: _____

c. Relaciones Humanas: _____

d. Otros: _____

Especifique: _____

10. Se imparten cursos relacionados con su área a los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que laboran en la empresa.

a. SI: _____

b. NO: _____

Cuáles: _____

Porqué: _____

11. Que estímulos dá la empresa a los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos que tienen mejor preparación - académica.

a. Estabilidad de trabajo: _____

b. Mejoras salariales: _____

c. Cursos en el exterior: _____

d. Otros: _____

Especifique: _____

12. Dé facilidades y/o estimula la empresa a los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos para continuar estudios superiores.

a. SI: _____

b. NO: _____

Porqué: _____

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro escriba en la columna de la derecha el número correspondiente.

DESCRIPCION	NUMERO
Número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos con que se inició la empresa.	
Número de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos necesarios en la empresa.	
Total de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos empleados en la empresa.	
Promedio anual de contratación de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.	
Promedio anual de despedidos de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.	
Número de empleados que trabajando en la empresa se han graduado de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.	

Señor

Perito Mercantil y Contador Público

Por medio de la presente, solicitamos a usted su colaboración en el sentido de contestar la encuesta que se adjunta.

La información que nos pueda proporcionar, será confidencial y valiosa para investigar la demanda de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos en las empresas Privadas y Públicas de Tegucigalpa, trabajo de investigación que estamos realizando como requisito previo a la obtención del Título de Profesores de Educación Media con especialidad en Educación Comercial.

Agradeceremos de antemano su colaboración.

Atentamente,

ENCUESTA PARA PERITOS MERCANTILES Y CONTADORES PUBLICOS.

Nombre del Instituto de donde egresó: _____

Año en que egresó: _____

Puesto que desempeña: _____

Años de servicio en la empresa: _____

Tipo de empresa en la que labora: _____

INSTRUCCIONES:

Escriba una "X" en la línea de la derecha del inciso - correspondiente a cada una de las siguientes preguntas.

1. Exigió requisitos la empresa para emplearlo como Perito Mercantil y Contador Público.

a. SI: _____

b. NO: _____

2. Cuáles son los requisitos que exige la empresa para emplear Peritos Mercantiles y Contadores Públicos.

a. Experiencia: _____

b. Capacidad Profesional: _____

c. Buena Presentación personal: _____

d. Iniciativa: _____

e. Otra: _____

Explique: _____

3. Requisitos que reunió para conseguir empleo en la empresa.

a. Experiencia: _____

b. Capacidad profesional: _____

c. Iniciativa: _____

d. Buena presentación Personal: _____

e. Otra: _____

Especifique: _____

4. Limitaciones encontradas generalmente para conseguir empleo.

a. Experiencia: _____

b. Preparación académica: _____

c. Facilidad de expresión: _____

d. Presentación personal: _____

e. Otra: _____

Especifique: _____

5. Fué difícil para usted conseguir trabajo como Perito Mercantil y Contador Público.

a. SI: _____

b. NO: _____

Porqué: _____

6. Dé la fecha de su graduación, cuánto tiempo tardó en conseguir empleo.

a. De 0 a 3 meses: _____

b. De 3 a 6 meses: _____

c. De 6 a 9 meses: _____

d. De 9 a 12 meses: _____

e. Otro: _____

Especifique: _____

7. Factores que intervienen para emplearse en una empresa como Perito Mercantil y Contador Público.

a. Sueldo: _____

b. Fuentes de trabajo: _____

c. Ubicación de Trabajo: _____

d. Puesto a desempeñar: _____

e. Otro: _____

Especifique: _____

8. Considera usted que la cantidad de graduados como Peritos Mercantiles y Contadores Públicos es una limitante para conseguir empleo.

a. SI: _____

b. NO: _____

Porqué: _____

9. Puesto que desempeñó cuando empezó a trabajar en la empresa.

a. Gerente: _____

b. Cajero: _____

c. Contador: _____

d. Auxiliar de Contabilidad: _____

e. Otros: _____

Especifique: _____

10. Sueldo promedio con que se inició en la empresa.

a. Lps.100 - Lps.250.00 _____

b. Lps.250 - Lps.400.00 _____

c. Lps.400 - Lps.550.00 _____

d. Lps.550 - Lps.700.00 _____

11. Puesto que desempeña actualmente en la empresa.

a. Gerente: _____

b. Cajero: _____

c. Contador: _____

d. Auxiliar de Contabilidad: _____

e. Otro: _____

Especifique: _____

12. Considera usted que en la empresa donde labora, cuenta con los Peritos Mercantiles y Contadores Públicos necesarios para el buen funcionamiento de la -

misma.

a. SI: _____

b. NO: _____

Porqué: _____

13. De las asignaturas cursadas, en cuáles considera usted que fue insuficientemente preparado como Perito Mercantil y Contador Público.

a. Matemáticas: _____

b. Contabilidad: _____

c. Derecho: _____

d. Español: _____

e. Otro: _____

Especifique: _____

14. Considera usted que el número de Instituciones dedicadas a la formación de Peritos Mercantiles y Contadores Públicos no está en proporción a la demanda de las mismas.

a. SI: _____

b. NO: _____

15. Continúa estudios superiores relacionados con el área.

a. SI: _____

b. NO: _____

16. Qué clase de estudios superiores cursa.

a. Administración de Empresas: _____

b. Administración Pública: _____

c. Profesorado con especialidad
en Educación Comercial: _____

d. Auditoría: _____

e. Otro: _____

Especifique: _____

17. Si continúa estudios superiores cuáles son sus objetivos.

a. Experiencia: _____

b. Mejorar Curriculum Vitae: _____

c. Mejora salariales: _____

d. Estabilidad de trabajo: _____

e. Otro: _____

Especifique: _____

BIBLIOGRAFIA.

- Richard Hacon. Eficiencia Personal y de la Organización. Editorial Hispano Europea, S.A. Barcelona, España. 1978.
- Agustín Reyes Ponce. Administración del Personal I Parte. Editorial Limosa, México, 1972.
- Fernando Arias Galicio. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas México, 1979.
- Lorenzo Luzuriaga. La Educación de Nuestro -- Tiempo. Editorial Losada, S.A. Buenos Aires, 1966.
- Banco Central de Honduras
Departamento de Estudios Económicos. Honduras en Cifras. 1978 - 1980.
- Banco Central de Honduras
Departamento de Estudios Económicos. Honduras en Cifras. 1980 - 1982.

* * *