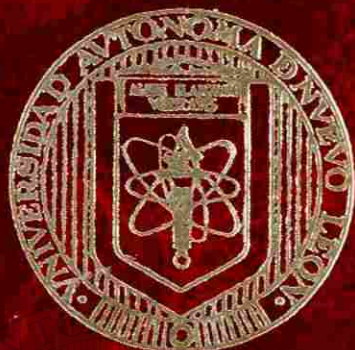


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRACION PUBLICA



NECESIDADES DE LOS EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y
ADMINISTRACION PUBLICA

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN POLITICAS PUBLICAS

PRESENTA

ING. OSWALDO LEYVA CORDERO

ASESOR: ING. MANUEL ESTRADA CAMARGO

MONTERREY, N. L.

9 DE JULIO DE 2001

TM

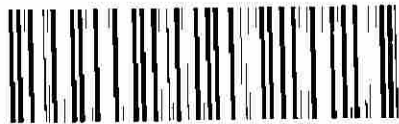
Z7164

.A2

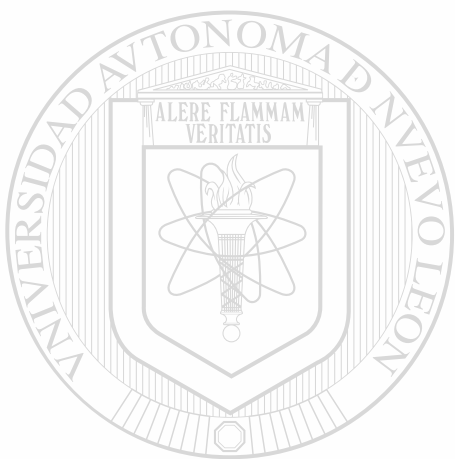
FCPYAP

2001

L4



1020145762



UANL

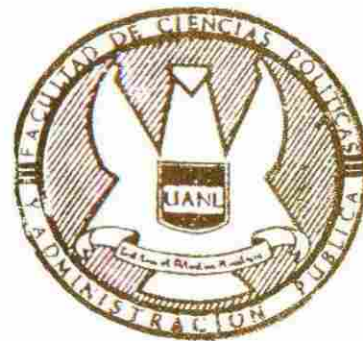
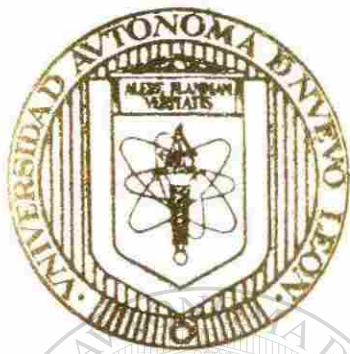
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRACION PUBLICA



NECESIDADES DE LOS EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y
ADMINISTRACION PUBLICA

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN POLITICAS PUBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
PRESENTA

ING. OSWALDO LEYVA CORDERO

ASESOR: ING. MANUEL ESTRADA CAMARGO

MONTERREY, N. L.

9 DE JULIO DE 2001

0151 60460 VILS
232257 Vintura

TH
27/64
•A2
FCPYAP
2001
L4



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

NECESIDADES DE LOS EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

UANL

ING. OSWALDO LEYVA CORDERO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ASESOR: ING. MANUEL ESTRADA CAMARGO

MONTERREY, NUEVO LEÓN A 9 DE JULIO DE 2001

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme permitido cumplir con esta etapa que fue muy importante en mi vida.

Te agradezco Mamá, porque con tu apoyo siempre salí adelante, quiero que estés orgullosa porque gracias a ti he podido iniciar una nueva etapa.

Te agradezco Papá, porque siempre me comprendes y me tienes confianza, gracias a ti he podido realizarme profesionalmente y como persona

A mis hermanos que siempre me ayudan.

A mi abuela que siempre me dio consejos que me ayudaron para forjarme en esta etapa y en las que viene.

A mi futura esposa que me apoya incondicionalmente en esta nueva etapa de mi vida.

A mis amigos que estuvieron apoyándome en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

A las Autoridades Administrativas de la Institución por las facilidades brindadas, a la Directora de la Institución, Lic Patricia Chapa Alarcón por su interés y apoyo para llevar acabo la investigación

Asi mismo, al Mtro. Manuel Estrada Camargo, por todo su interés, apoyo y aportaciones personales que contribuyeron a lograr una mejor visión sobre esta investigación.

Al personal Administrativo y en especial a la Srita. Consuelo Camargo por su valiosa colaboración

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Al personal de Informática y C.N.I. quienes me estuvieron apoyando a lo largo de esta investigación.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
INTRODUCCIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
2. OBJETIVO	6
2.1 Objetivo General	6
2.2 Objetivos particulares	6
3. JUSTIFICACIÓN	7
4. HIPÓTESIS	8
4.1 Hipótesis alterna	8
4.2 Hipótesis nula	8
<hr/>	
5. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	9
5.1 Universidad y sociedad	9
5.2 Demanda de carreras universitarias	10
5.2.1 Características de estudio	11
5.2.2 Entrevista a los empleadores	12
5.2.3 Demanda de carreras	14
5.2.4 Vinculación escuela-industria	15
5.3 Calidad y productividad: universidad e industria	16
5.4 La Vinculación educación-empleo	20

5.5 La Globalización ¿Determinante de empleo?	25
5.6 Relación valoral de la educación y empleo	26
5.7 Educación productividad y empleo	28
5.8 Alianzas: Educación superior, empresas ¿Qué facilita y que no facilita la vinculación?	29
6. MATERIAL Y MÉTODOS	39
6.1 Lugar	39
6.2 Tiempo	39
6.3 Personas	39
6.4 Tipo de Investigación	39
6.5 Universo de estudio	40
6.6 Muestra	40
6.7 Instrumentos	40
6.8 Variables	40
6.9 Procedimiento de aplicación	41
7. RESULTADOS	42
7.1 Egresados	43
7.2 Giro de la empresa	44
7.3 Vinculación escuela-empresa	45
7.4 Características requeridas en el profesionista	50
7.5 Dominio de idiomas	53
7.6 Dominio de paquetes	54
7.7 Dominio de conocimientos	56
7.8 Dominio de actitudes	57



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



7.9	Otros requerimientos	58
7.10	Trayectoria escolar necesaria	59
7.11	Valoración de desempeño	60
7.12	Recomendaciones	67
8.	CONCLUSIONES	83
9.	BIBLIOGRAFÍA	86
10.	ANEXOS	90



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTRODUCCIÓN

Desde que la institución universitaria apareció en el mundo en el siglo XI, la pertinencia de su trabajo ha contribuido al desarrollo de las naciones y al progreso de la humanidad. La Universidad es sin duda alguna, el antecedente más remoto de las instituciones de educación superior en el mundo occidental y no solamente las universidades, también los tecnológicos, politécnicos y escuelas de altos estudios.¹

Las instituciones de educación superior se han convertido en las principales forjadoras y formadoras del intelecto humano; en ellas se han formado muchas de las teorías que han revolucionado al mundo, se han realizado los principales descubrimientos sobre el hombre y su entorno y en ellas se ha inventado o perfeccionado gran parte de los adelantos que hoy disfrutamos. Podemos afirmar

categóricamente que es en las universidades en donde se ha realizado la mayor parte de la investigación científica y humanística que se ha hecho en la historia del hombre contemporáneo, con las transformaciones significativas en los sistemas de educación superior, mecanismos y evaluaciones de acreditación, reformas curriculares en las últimas décadas y tanto países como el mismo hombre han sido testigos.²

¹ Barnés de Castro, F. Educación superior y desarrollo, el caso de México. El Mercado de Valores. 1999 May 49 (5) p.3

² Salmi, J. Educación superior, enfrentando los retos del siglo XXI. s.p.t. p.1

EL trabajo que estas instituciones han desarrollado, es motivo de su sobrevivencia por más de un milenio así como por la utilidad que a las sociedades ha representado su presencia. desde todos los puntos de vista; el sistema de educación superior en la actualidad, está mucho mejor preparado en las últimas décadas³ con una de sus mejores cualidades, la capacidad de evolucionar y adaptarse en forma pertinente a las necesidades de la sociedad.

Las universidades tienen un papel protagónico, es por ello que a la entrada del nuevo milenio, tienen que hacer cambio importante, ya que las demandas de la sociedad significan nuevos retos y para poder cumplir las expectativas deseadas, la universidad, así como todos los centros de educación superior deben tener una transformación, para poder cumplir los objetivos trazados.

El propósito de la siguiente investigación es saber cuáles son las causas principales que han inhibido la vinculación entre las instituciones de educación superior y los sectores empresariales que son los que realizan la producción, así como de acuerdo a los resultados obtenidos, proponer estrategias para solucionar el problema o para mejorar las alternativas que se tienen.

Se tiene conocimiento que son pocas las empresas nacionales que realizan investigación sobre la mercadotecnia, desarrollo tecnológico y que tengan relaciones estrechas con instituciones de educación superior; es claro que urge

³ Varela Petito G. Tres décadas de transformaciones en la educación superior mexicana resultados y perspectivas /s p 1 / p 1

una relación mas estrecha entre el sector empresarial y el sector educativo ya que así habría un mayor aprovechamiento de la infraestructura y por otra parte de los recursos humanos, repercutiendo en una mejor calidad y una mayor producción.

Hay un leve acercamiento entre empresas e instituciones de educación superior, sobre todo las que se orientan hacia la forma técnica y tecnológica, tienen sus programas de vinculación de escuela-empresa y de acuerdo a estas relaciones se sugieren contenidos académicos para que el egresado llegue bien preparado a un mundo laboral. de tal manera que este tenga el perfil para que su empeño sea de una total calidad.

Se tiene conocimiento de cierta falta de vertebración entre lo que ofrecen los egresados de las instituciones de educación superior y lo que es necesario para un sistema productivo. Ya que son muchos los problemas, sobre todo la mayoría

de los recién egresados no tienen la experiencia ni la competitividad, manifiestan inseguridad y un desenvolvimiento acorde con las necesidades de la empresa y ello, de no resolverse en su preparación académica, repercute obviamente en la productividad trazada.

Es necesario que los institutos de educación superior cumplan con las expectativas que demanda el sector laboral, ello se lograría solamente con una preparación acorde con las necesidades empresariales; que los egresados tengan el perfil acorde a los requerimientos laborales para obtener una producción óptima, en cantidad y en calidad

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Un tema en discusión en el marco de las teorías y posturas de la universidad como formadora de la masa crítica del país, es la polémica en relación a que la universidad debe atender las demandas del mercado laboral o si por otra parte debe formar a los profesionales de acuerdo a la dinámica propia de las instituciones de educación superior (IES).

Una postura intermedia es voltear a ver el comportamiento del mercado de trabajo, pero sin que éste sea el único factor a considerar para los diseños curriculares.

La multitud de variables, relativas a las características que deben tener los egresados de las instituciones de educación superior que aspiran a insertarse en el mercado laboral; como: el dominio de los conocimientos, la relación teoría-

práctica, las actitudes, hábitos de trabajo y valores; Todos son elementos que consideran en el conjunto de expectativas que tienen los empleadores

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Actualmente desde las empresas se propicia el acercamiento a las IES y al mismo tiempo muchas instituciones, sobre todo las que se orientan hacia la formación técnica y tecnológica, tienen su programa de vinculación escuela-empresa. Y como producto de esta interacción mutua, se sugieren los contenidos académicos necesarios e importantes para que el egresado no llegue desvinculado al mundo laboral.

Si bien el trabajo en equipo es esencial y de hecho es recomendable que las empresas se vayan transformando para parecerse a la universidad, creo que es importante no caer en la falacia de que la investigación en las universidades se debe orientar hacia la resolución de los problemas actuales de la industria. De hacerlo así, las universidades estarían preparando gente para el pasado. Así como las empresas deben ir años adelante de las necesidades de los clientes, la investigación en las universidades debe ir años adelante de la industria.

El mejoramiento de los programas de extensión universitaria pueden contribuir significativamente a subsanar la falta de conocimiento en la industria

Se piensa que la educación es demasiado costosa, pero debemos tomar en consideración que el costo de la ignorancia es aún mayor. La distribución de recursos en una sociedad es reflejo de sus valores, los cuales forman parte importante de su capital.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5.4 La Vinculación educación-empleo

El nuevo contexto social derivado de la globalización, la cual significa formación de bloques económicos para la competitividad. apertura comercial, intentos de un gobierno mundial, tercera revolución científico tecnológica industrial y nueva división internacional de trabajo. ha provocado la necesidad de integrar la política educativa a la económica y la transformación del saber «académico» de corte

cultural en uno de «referencias» más ligado a áreas profesionales de trabajo productivo de corte económico.⁷

Se expone el modelo de educación basado en normas de competencia (EBNC) que recién se inicia a mediados de los noventa para otros países latinoamericanos: México y Brasil

La importancia de exponer este modelo radica en que representa la imagen más nítida de las siguientes tendencias mundiales en ámbitos nacionales:

1) Es la expresión de las políticas educativas recomendadas por organismos financieros internacionales como el Banco Mundial, que brinda apoyo con préstamos financieros.

2) Representa un claro ejemplo de la transición de modelos educativos «cerrados» a los «abiertos» en América latina.

3) Es una manera de cambio en el marco socioinstitucional educativo a fin de insertar el nuevo paradigma tecno-productivo, basado en la tercera revolución tecnológica industrial, pero a nivel educación media superior técnica.

⁷ Perfiles Educativos. 1997 (75)

4) Es parte de la política económica (que a la vez es educativa) de inversión «intangible», que incluye la protección a la propiedad industrial, investigación y desarrollo, estímulos a la vinculación educación-sector productivo-empleo, apoyo a servicios de asesoría para transferencia tecnológica, formación de «emprendedores», «empresarialización» de la educación y «academización» de la empresa.

5) Se conjunta con las políticas de formación de recursos humanos en un marco de descentralización creciente, entrenamiento de la fuerza de trabajo, incentivos para que las empresas realicen capacitación, flexibilización laboral, curricular y educativa en general.

6) La flexibilización del marco socio-institucional educativo se complementa con otros instrumentos creados previamente, como la adecuación del

marco jurídico para la protección a la propiedad industrial (creación del impi, 1993), la creación del fideicomiso privado UTT (1993) por la SECOFI,

CANACINTRAP IBM y LANFI, con la finalidad de brindar soluciones tecnológicas a PYMES, la ley Federal de Metodología y Normalización,

7) Inserción en los procesos de apertura comercial iniciados desde 1 986: ingreso al GATT (hoy omc), OCDE, TIC con EEUU y Canadá, posteriormente con toda América latina.

Además, el modelo EBNC es una continuación de las políticas educativas de vincular *la educación* con el sector productivo, si se toma en cuenta que la estructura comercial del México de los noventa es ya distinta del de los *ochenta*

Esto, dada la creciente participación de la industria en los mercados mundiales y el cambio hacia los sectores tecnológicos además dinámicas donde destacan las exportaciones de vidrio automotriz, química básica, plástico, metales no ferrosos, petroquímica, electrodomésticos, computadoras, hierro y acero. Es decir, en productos que contienen un nivel tecnológica intermedio, pero que han producido una internacionalización de la industria mexicana, cuyo coeficiente de exportación en relación con el PIB pasa de un 4 por ciento en 1981 a un 12 por ciento en 1992, y el de importación, de un 12 por ciento a un 22 por ciento.

Aunque en este trabajo se limita la exposición al modelo de EBNC, se puede

afirmar que éste es sólo una parte de una reconversión mas amplia del citado marco-socio-institucional-educativo, que incluye la aparición de las Universidades

Tecnológicas, los Parques Científico-Tecnológicos y las Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica, a la vez que estos factores se ligan a la aparición de un conjunto de planes y programas de desarrollo económico, educativo, de productividad y capacitación, de ciencia y tecnología en general, y de informática en particular, todo ello en los noventa.

Pretendemos aquí ofrecer un somero análisis de esta nueva propuesta y modalidad educativa que se presenta como la versión modernizadora de la vinculación educación-empleo-producción.

Con el nuevo modelo educativo de EBNC la política educativa pretende corregir el rezago educativo, ampliando la educación para adultos en esquemas eficientes.

- Lograr una escolaridad más alta, reteniendo matrícula de alumnos desfavorecidos.

Vinculación educación (contenidos y métodos) con CyT, producción en nivel local, regional y nacional.

- Modernizar la capacitación para y en el trabajo, buscando complementariedad con la educación.
- Mejoramiento de la eficiencia en la fuerza laboral para la productividad

~~Retomar y actualizar los programas «aprender haciendo» y «enseñar produciendo» de 1968 y «aprender a hacer» (UNESCO, 1973).~~

- Revaloración social y capacitación dentro del enfoque de CyT.
- Creación de áreas de investigación en problemas de vinculación, educación y capacitación.
- Encuesta para detección de necesidades en recursos humanos, asistencia técnica y desarrollo tecnológico.
- Revertir la estructura de la oferta educativa.
- Ampliar la participación social en educación, principalmente del sector productivo.

- Acceso de directivos de empresas a la capacitación, habilidad para el trabajo en equipo y financiamiento compartido.
- Cultura de selección, negociación, adaptación, generación y difusión de tecnologías locales y externas con promoción a la innovación técnica.
- Programas permanentes de actualización, capacitación y mejoramiento docente.

5.5 La globalización ¿Determinante de empleo?

"Para bien o para mal, la globalización ha sido el término económico de moda en la década de 1990". La *Globalización* es un término corto que se usa para referirse a una gran variedad de fenómenos que abarcan desde el aumento del comercio internacional de bienes y servicios hasta la movilidad del capital, la interdependencia de los mercados financieros del mundo, la transformación exponencial de las comunicaciones y la disponibilidad mundial instantánea de información.⁸

Empleo es un término que se refiere a cuestiones igualmente amplias: ya que de éste hay una reducción de la cantidad de empleos; estancamiento de los salarios, desigualdad de los ingresos entre trabajadores calificados y no calificados, capacitación, productividad, derechos laborales, educación, movilidad de la mano de obra, y muchos otros temas. Gran parte de las preocupaciones relativas al

futuro del empleo en cada país y en el mundo en general se vinculan de una manera emocional y a menudo vaga con los fenómenos indeterminados de la globalización.

5.6 Relación valoral de la educación y empleo

En la sociedad las personas se forman una idea de lo que consideran ocurre en la realidad. Las imágenes, visiones o representaciones se ordenan y se les atribuye algún significado de acuerdo con cierto esquema o escala valorativa ⁹

La imagen que incorporan los individuos de un hecho, evento, proceso o ámbito social les sirve para orientar la expresión de sus opiniones y puede influir en sus decisiones. También, sobre las acciones y comportamientos que desenvuelven o esperan llevar a cabo y sobre los instrumentos que utilizan para el logro de fines o la obtención de satisfactores. También tiene la creencia que otros la comparten: grupos o segmentos sociales elaboran una visión propia a partir de sus condiciones de existencia y características socioeconómicas, categorías perceptivas y valores comunes. Así, interiorizan en relación con sus experiencias y prácticas en un campo o esfera de la sociedad dentro del cual interactúan.

⁸ Ledue, L. Para bien o para mal, la globalización ha sido el término económico de moda de 1990. *The Economist* 1997 Oct p. 79.27

⁹ Muñoz García, H. Los valores educativos y empleo en México. C. R. E. S. p. i

El ámbito que nos ocupa aquí es el mercado laboral, donde se produce el intercambio o compra y venta de fuerza de trabajo. Entonces, se considera que las personas configuran imágenes sobre las condiciones que prevalecen en dicho ámbito: las necesidades de mano de obra, los requisitos que se exigen para emplearse, los tipos de trabajo a los que se puede acceder, o que son más apropiados a sus características, e incluso de los equilibrios o desajustes entre la oferta y la demanda en un determinado momento, y de las estrategias que pueden utilizarse para conseguir una mejor remuneración.

En el mercado se manifiestan relaciones de conflicto entre el capital y el trabajo que se regulan institucionalmente y entre quienes concurren y compiten por el logro de mejores condiciones laborales. Para lo cual utilizan a la educación como instrumento. Por tanto, es en el marco de la visión que se tiene de las relaciones de mercado, que se valora la utilidad de la educación para obtener o mejorar el empleo y los ingresos.

El valor o utilidad que se atribuye a la educación en cuanto a su vínculo con el empleo refiere a cómo se percibe la interacción entre ambos, y también a cómo se crean y distribuyen las imágenes sobre las funciones sociales de la educación de las oportunidades de empleo abiertas a los individuos en la sociedad, etcétera. En otras palabras, el valor de la educación para el logro de mejores empleos e ingresos en el mercado parte no sólo de lo que el sujeto percibe e imagina del mercado, sino también de la influencia que ejercen sobre él las imágenes o

visiones que circulan en colectivos más amplios, en parte a través del discurso político y los medios de comunicación.

La imagen que alguien se forma de la estructura del empleo no sigue, en consecuencia, una vía autónoma o independiente de lo que piensan otros acerca de la operación del mercado y de lo que creen que pueden o esperan lograr quienes participan en él. Dentro del ámbito del mercado juegan muchos elementos de carácter subjetivo en que se combinan los intereses colectivos e individuales, el cálculo racional y las expectativas, los deseos de aprovechar; etc. este trabajo muestra que, en efecto, las personas y los grupos sociales llegan a formarse una imagen bastante completa y compleja del mercado laboral, ante el cual asumen una postura propia.

5.7 Educación productividad y empleo

Respecto a la microrelación entre la educación y la productividad, se han desarrollado tres tipos de indicadores para ver el impacto de la educación sobre la productividad económica de los individuos.

El primer indicador es la posibilidad de encontrar empleo después de graduarse, otra puede ser la calidad de educación y la última la eficiencia de los sistemas educativos, donde hay muy poca información desgraciadamente¹⁰

¹ Solana, J. comp. Educación, productividad y empleo. Mexico programas Educativos, 1994. 1 vol

5.8 Alianza: Educación superior, empresas ¿Qué facilita y que no facilita la vinculación?

El propósito de la investigación fue el de presentar cuáles han sido las causas principales que han inhibido la vinculación entre las instituciones de educación superior y los sectores productivos, así como proponer algunas estrategias para mejorarla; y se describen algunos de los proyectos que se tienen actualmente en operación.¹¹

Vincular a las instituciones de enseñanza e investigación con el Sector Productivo de Bienes y Servicios (S P B S) es un tema que día a día cobra extraordinaria importancia en México y en el mundo. Las causas que originan esta situación son diversas, ya que la apertura comercial, la internacionalización de los mercados, la formación de bloques económicos y el ritmo del cambio tecnológico, demandan en todos los países la modernización de sus sectores productivos.

México, ante estas circunstancias, está obligado a la realización de programas de cambio estructural dentro de sus principales sectores, entre los cuales destacan el empresarial y el educativo; esto a su vez constituye una coyuntura para una mayor vinculación y complementariedad entre las actividades de estos dos sectores.

Si bien la Industria Nacional se encuentra bastante sólida y diversificada, en varias de sus ramas ha envejecido como resultado del modelo de desarrollo seguido en

el pasado, de muchos años de proteccionismo y de la falta de una cultura generalizada de calidad y productividad. Las actividades que estas industrias han realizado sobre desarrollo tecnológico han sido muy escasas, con poco efecto positivo en los niveles de productividad y con deficiente impacto en la calidad de los productos obtenidos.

En la pequeña y mediana industria, que representan a la mayoría de las empresas nacionales y generan más del 50% del empleo estable, prácticamente el total de la tecnología utilizada está obsoleta y sus esfuerzos se limitan a las actividades de fabricación, distribución y comercialización de sus productos: mientras que el proceso de innovación y modernización tecnológica casi siempre es artesanal o proviene del exterior, con el consecuente incremento en los costos en este último de los casos y un mayor deterioro en el proceso incipiente de la vinculación Escuela-Empresa.

Por lo que se refiere a las grandes empresas multinacionales, en la mayoría de los casos incluyen el pago por concepto de tecnología como parte del paquete de inversión, por lo que los costos de ésta no están bien definidos y los gastos futuros por mejoras técnicas, regalías y el uso de marcas comerciales es cada vez mayor. Estas empresas, al importar las innovaciones tecnológicas de su casa matriz, se acercan muy poco a las instituciones educativas nacionales.

Actualmente solo unas cuantas empresas nacionales de gran tamaño son las que realizan trabajos de investigación y desarrollo tecnológico y se vinculan con mayor frecuencia a las instituciones educativas y los centros de investigación con que cuenta nuestro país. Para impulsar estas actividades se dispone hoy en día con organizaciones de excelencia, como son el Instituto Mexicano del Petróleo, el Instituto de Investigaciones Eléctricas, el Instituto de Investigaciones Nucleares, la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Politécnico Nacional, por mencionar sólo algunos. Estos centros operan con niveles de calidad reconocidos a nivel mundial, pero sus esfuerzos no son suficientes.

Es claro que en México falta una vinculación más estrecha entre la industria y el sector educativo, así como un mayor aprovechamiento de la infraestructura y los recursos humanos y financieros disponibles entre las empresas y los centros de investigación de que dispone el país. Muchas veces el sector académico elabora

programas y proyectos que él considera de utilidad para el sector productivo, cuando el proceso debiera ser de coparticipación; además, las prioridades y necesidades del sector productivo no podrán ser atendidas por los centros académicos en forma adecuada, en tanto la industria no asigne mayores recursos y atenciones a dichas actividades.

Hace falta todavía una definición clara de los objetivos y los beneficios inherentes a los proyectos de vinculación Escuela-Empresa, tanto para éstas como para las instituciones educativas; también hay que establecer una política de trabajo que esté bien delineada y acorde a las prioridades nacionales. No es de extrañar que

algunos de los proyectos desarrollados en las instituciones educativas terminen beneficiando empresas no prioritarias e incluso a empresas transnacionales.

Hay que ser cuidadoso en la elección de estos proyectos, para poder garantizar su utilidad en la industria nacional y la mejor manera de llevar a cabo esto con éxito, es que sea la misma industria la que participe en la definición de sus requerimientos y prioridades.

Para el futuro lo ideal sería que se propiciaran mayores acciones de investigación tecnológica dentro del propio sector industrial; sin embargo, a corto y mediano plazo el principal apoyo con que cuenta la pequeña y mediana industria es el sector académico, el cual deberá desempeñar un papel preponderante en el proceso de modernización industrial, indispensable para lograr la competitividad comercial.

En la época actual, se presenta el reto y la oportunidad para llevar a cabo también un cambio en la vinculación Escuela-Empresa. Con ese objetivo, a continuación se presentan algunas estrategias para el corto y mediano plazo:

1. Una mayor promoción de la oferta académica y tecnológica de las instituciones educativas, ligando estrechamente sus planes y programas con los del sector productivo.

2. Ampliación y mayor utilización de los bancos de datos y la tecnología de las telecomunicaciones modernas para propiciar un mayor intercambio de información, conocer los adelantos científicos y tecnológicos que se están realizando y los programas de vinculación Escuela-Empresa más exitosos de otros países.

3. Una mayor utilización de las teleconferencias y de redes internacionales de cómputo, como elementos de acercamiento y comunicación entre los sectores educativo y productivo; también para propiciar la capacitación y la educación a distancia.

4. Realizar la concertación nacional entre los diferentes eslabones que integran la cadena ciencia-tecnología-producción, buscando los foros y mecanismos adecuados; es en este punto donde la rectoría del Estado juega un papel preponderante.

5. Canalizar los recursos disponibles hacia aquellas actividades de vinculación Escuela-Empresa que garanticen un resultado claro en la solución de problemas concretos; en este contexto, los programas del CONACyT, NAFIN y SEP son de particular importancia.

6. Capacitar al personal encargado de planear, realizar y evaluar los programas de vinculación, tanto en el sector productivo, como el que se encuentra laborando en las instituciones educativas y los centros de investigación.

7. Fortalecer los programas ya existentes entre el sector productivo y las instituciones educativas en cuatro principales vertientes de colaboración a) la formación de recursos humanos altamente capacitados; b) la producción de investigaciones aplicadas; c) la prestación de servicios técnicos de calidad y con oportunidad; y d) la asimilación, adaptación, innovación y transferencia tecnológica.

8. Que las instituciones educativas tengan una responsabilidad compartida con el sector productivo; las primeras cumpliendo con los plazos y las especificaciones de los servicios solicitados por las empresas; y éstas otorgando los apoyos financieros y de infraestructura que se requieran.

9. Mejorar los mecanismos existentes para incrementar las actividades de vinculación académica con el sector productivo, como son las estancias sabáticas y de investigación; servicios profesionales de apoyo en los campos de especialidad; impartición de cursos de capacitación; asistencia a eventos tales como congresos, convenciones, etc.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

10. Que las instituciones educativas establezcan programas para que los egresados, además de estar preparados para emplearse en las diferentes áreas de su profesión, adquieran el carácter emprendedor que les permita crear sus propias empresas y generar empleos.

11. Incrementar los convenios y las alianzas estratégicas entre las diferentes instituciones educativas, con el objeto de formar verdaderas redes que permitan

dar soluciones a las necesidades del sector productivo, haciendo uso oportuno de la infraestructura física y humana con que cada una cuenta.

Se requiere incrementar una vinculación con el sector productivo, para estar en condiciones de aportar su oferta académica y tecnológica con las características que demanda la época actual. Se han puesto en marcha, entre otros, los siguientes proyectos de carácter institucional:

1. El de Servicio Externo, que son todas aquellas acciones concertadas por las escuelas, centros, unidades, mediante las cuales se dan soluciones a necesidades planteadas por el sector productivo, generando recursos adicionales para el fortalecimiento de las funciones sustantivas y la infraestructura institucional.

2. El Programa Institucional de Formación de Investigadores mediante el cual se pretende formar tecnólogos capacitados para la realización de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico susceptibles de ser transferidos al sector productivo

3. El Programa Jóvenes Emprendedores con el objeto de fomentar al interior de nuestra comunidad estudiantil una cultura emprendedora.

4. El de Integración y Transferencia de Tecnología en el cual se realizan investigaciones de campo para conocer las necesidades tecnológicas del sector

productivo y se proporciona en forma permanente asesoría en las gestiones para el establecimiento y concertación de proyectos con dicho sector.

5. El Intercambio Académico en el cual se llevan a cabo acciones encaminadas a fortalecer la superación académica del personal docente, a través de la concertación de convenios de colaboración con empresas, con cámaras y asociaciones empresariales y con instituciones educativas nacionales y extranjeras. También se realizan las postulaciones institucionales para la solicitud de becas y apoyos económicos y se propicia la asistencia y realización de eventos tales como congresos, mesas redondas, simposio, etc. A través de este programa se fomentan los estudios de postgrado del personal docente, otorgando becas económicas para que lo realicen.

6. El de Vinculación Académica con el Sector Productivo que tiene como propósito principal la realización de investigaciones de mercado en este sector, para conocer sus necesidades de servicios especializados, desarrollos tecnológicos y recursos humanos calificados. También se promueve en este proyecto las actividades de educación continua y la realización de prácticas profesionales, visitas industriales, estadías y años sabáticos en la industria. Entre otras formas de vinculación se fomenta el apoyo a la micro y pequeña industria, operando un módulo en el Centro-NAFIN de la Ciudad de México.

7. Con el propósito de incrementar la vinculación académica y tecnológica, recientemente se adquirió un espacio en la torre del World Trade Center de la

Ciudad de México, donde se podrá disponer de información permanentemente actualizada de más de 69 países

No obstante estas acciones, de los resultados obtenidos en cuanto a vinculación con el sector productivo, parece desprenderse la necesidad de consolidar y crear nuevos mecanismos para la coordinación, gestión y financiamiento

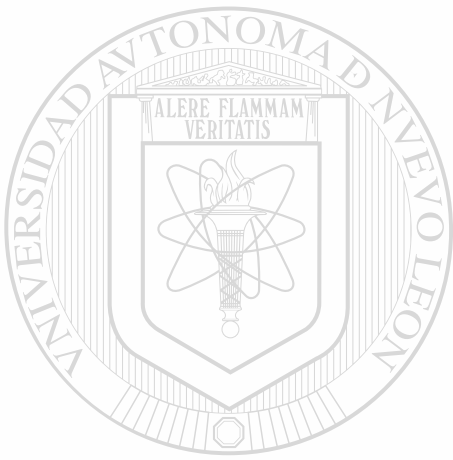
8.- Se plantea una profunda reforma académica que dará lugar a un nuevo modelo educativo institucional; uno de los principales ejes de esta reforma lo constituye la vinculación académica y tecnológica con los sectores educativo, productivo y con la sociedad en general

En este programa se plantea que la vinculación sea diversificada y flexible, fundamentada en mecanismos de asociación entre los distintos sectores. Los

compromisos y las responsabilidades se articulan en objetivos comunes de donde se desprenden las tareas y las contribuciones principales de cada uno de los

participantes. La vinculación se desarrollará con una filosofía interactiva y de compromiso social, con lo que se buscará la instrumentación de la relación entre escuela - empresa. Se ha iniciado también, un acelerado proceso de transformación institucional que tiene un doble propósito. 1) la creación de una verdadera cultura de vinculación y de servicio en todas las escuelas, centros y unidades; y 2) ganar la confianza de los empresarios y convencerlos de que pueden encontrar una respuesta a sus necesidades de capacitación, asistencia técnica y modernización tecnológica

Dentro de las actuales políticas se tiene la firme decisión de fortalecer e incrementar los lazos de vinculación e intercambio con los sectores productivos, a través de una relación que resulte mutuamente provechosa y de nuevas experiencias que permitan la realización de trabajos con la oportunidad que los nuevos tiempos demandan; pero sobre todo, tengan ustedes la seguridad que encontrarán en nuestros servicios un nivel de calidad y excelencia acordes a sus necesidades.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

6. MATERIAL Y MÉTODOS

6.1 lugar

La presente investigación se llevó a cabo en su totalidad con los empleadores que contratan a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la U.A.N.L.

6.2 Tiempo

Se inició con el tema y la búsqueda del material bibliográfico en el año 2000 y se concluyó en julio del 2001.

6.3 Personas

El trabajo de investigación fue elaborado por el sustentante con la ayuda de un asesor para la revisión del escrito y de 2 personas de servicio social para la

aplicación de las encuestas

6.4 Tipo de investigación

Este estudio fue de relación ya que el propósito de la investigación fue el de medir la relación significativa entre las demandas del mercado laboral y las características de la oferta institucional de FACP y AP, que es de acuerdo a las variables que se presentan en la hipótesis.

6.5 Universo de estudio

De acuerdo al tipo de investigación, el universo fue tomado de los empleadores que contratan a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la U.A.N.L.

6.6 Muestra

La muestra que se tomó es del 40% de los empleadores que contratan a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública.

6.7 Instrumentos

El primer acercamiento fue hacia el egresado por medio de la entrevista telefónica, la cual contiene 15 preguntas, el cuestionario tendrá nombre de la empresa, jefe inmediato, dirección de la empresa y posteriormente se les hará llegar a los empleadores un cuestionario, para ser llenado por el entrevistador con 38 preguntas con varias opciones.

6.8 Variables

Se tomó en cuenta las necesidades y características en el área de trabajo para la contratación de los individuos.

- a)Expectativas y Demandas del mercado laboral
- b)Características de la oferta Institucional

6.9 Procedimiento de aplicación

La aplicación se llevó a cabo por medio de entrevista telefónica, la cual fue aplicada por la gente de servicio social y después se aplicó el cuestionario al jefe inmediato

Para la aplicación de los cuestionarios se necesitara de alumnos que se encuentran en ese momento realizando su servicio social,

La aplicación se realizó una sola vez, para lo cual se establecieron diferentes horas para que los alumnos del servicio social tuvieran la facilidad de poder entrevistarlos cuando el jefe inmediato lo disponga.

Para la realización de los cuestionarios se necesitaron 2 aplicadores. para que cada uno de ellos se encontrara aplicando en diferentes horas y de esta manera no se perdiera tiempo en la aplicación de los cuestionarios.

La aplicación de la entrevista telefónica se llevó acabo en el mes de junio del 2001 y los cuestionarios finales del mismo mes

El egresado debe tener un perfil contextualizado en la filosofía de la calidad total: Ya que se ha observado cierta falta de vertebración entre lo que ofrecen las Instituciones de educación superior (IES) y lo que el escenario laboral y productivo necesita.

Unos de los principales problemas manifestados en lo general por los empleadores es que al egresado le falta de experiencia en el área laboral donde se desempeñan, carencia y debilidad en el conocimiento de materias extracurriculares como Inglés y computación, falta de espíritu emprendedor y capacidad para la toma de decisiones ejecutivas, escasa práctica, además de actitudes pesimistas y negativas hacia el trabajo autónomo, la competitividad y la productividad.

Asimismo se manifiesta inseguridad en el desenvolvimiento y en la expresión oral y escrita, dificultades para integrarse al trabajo grupal.

Otra situación manifiesta son las dificultades para la inducción y capacitación del egresado solicitante de trabajo, pues observa deficiencias en su preparación académica aunado a una carencia de disposición hacia el concepto de mejora continua.

2. OBJETIVO

2.1 Objetivo Particular

Conocer la relación existente entre las expectativas y demandas del mercado laboral en el que se insertan los egresados de la Facultad de ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Nuevo León y las características de la oferta que esta institución egresa.

2.2 Objetivos particulares

Conocer la problemática a la que se enfrentan los empleadores al contratar a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública.

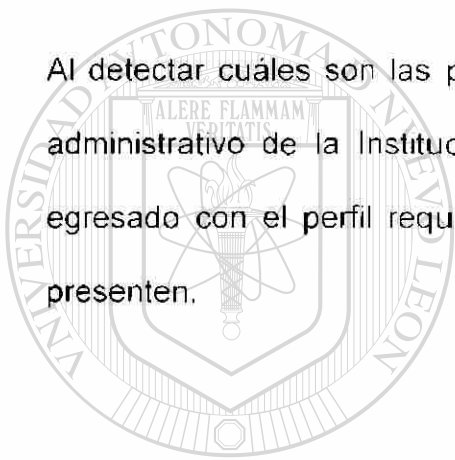
Conocer las expectativas de los empleadores que contratan a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública.

Identificar el perfil de egreso que requerido para una inserción sin dificultades en el mercado laboral.

3. JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación tiene como fin el de conocer las necesidades y expectativas a las que se enfrentan los empleadores de los egresados de la Facultad, donde se puedan observar las principales problemáticas que tienen los empleadores, para que las instituciones puedan solucionar tales problemas que tienen los egresados para ser contratados.

Al detectar cuáles son las principales deficiencias de los egresados, el personal administrativo de la Institución replantearía los planes de estudio para que el egresado con el perfil requerido pueda resolver todos los problemas que se le presenten.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

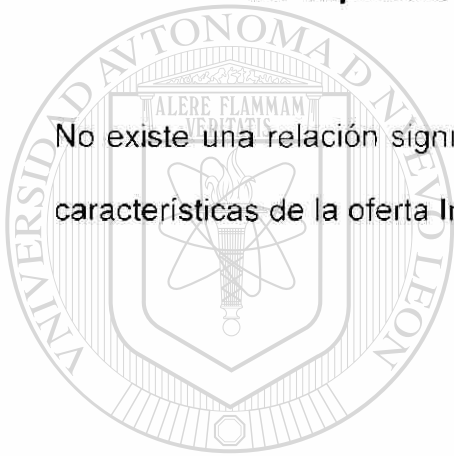
4. HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis alterna

Existe una relación significativa entre las demandas del mercado laboral y las características de la oferta Institucional de FACPYAP.

4.2 Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre las demandas del mercado laboral y las características de la oferta Institucional de FACPYAP.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

5.1 Universidad y Sociedad

Las universidades han podido evolucionar convenientemente y adaptarse a las condiciones imperantes de tal suerte que su cometido sigue siendo pertinente para la sociedad; de hecho, como se mencionó en un inicio de la presente investigación, es en ellas en donde surge gran parte de la tecnología y el avance científico que nos ha permitido llegar a los niveles que tenemos en la actualidad.⁴

Lo anterior se ha logrado en gran medida en la misma sociedad a la que interesa su trabajo y ello le permite revalorar la esencia universitaria. Pero no es hasta hace unas cuantas décadas cuando se descubre la importancia de la labor universitaria, elevando con ello las expectativas para las personas que de ella egresan.

Las instituciones educativas son los lugares por excelencia para el desarrollo de la investigación y para una excelente formación de los recursos humanos de los países y de sus sociedades, su existencia misma debe su relación a sus ideales, ya que con ello cultiva el espíritu y el intelecto, así como los descubrimientos que hacen que la humanidad tenga un mayor bienestar, a ello se le puede agregar que con los conocimientos adquiridos se puede realizar un mejor aprovechamiento de

⁴ Barnes de Castro, F. Educación. *Op.cit* P. 5

los recursos naturales. La universidad es donde se forman profesionales en las disciplinas de mayor demanda laboral y una mayor utilidad social.

5.2 Demanda de carreras universitarias

La vinculación de las instituciones de educación superior con su entorno social y económico se da a través del desarrollo de la investigación y su aplicación práctica, los servicios de extensión y difusión de la cultura y, fundamentalmente, de la formación de profesionistas con los conocimientos y Habilidades necesarios para el óptimo desempeño laboral. En este sentido, contar con información relacionada con la demanda de carreras por parte de los sectores contratantes de egresados universitarios, y con sus perfiles de formación, resulta de una importancia fundamental en cualquier proceso de planeación universitaria orientado a la búsqueda de una vinculación cada vez más estrecha con su entorno.⁵

En Ecatepec, en el Estado de México se creó una nueva institución que cumpliera de manera particular: demanda de carrera y el perfil de formación requerido por el sector industrial del Municipio en los próximos diez años que cumpliera con la actividad de la zona de estudio. Así mismo, se exploró en torno a los requerimientos de formación que aparecen como más importantes de acuerdo con las necesidades que la industria plantea actualmente para el futuro mediano

⁵ Perfiles Educativos, 1991, (53-54) p

La exploración de lo que denominamos la demanda de carreras, se realizó a partir del tipo de profesionista que por carrera contrataba la industria hasta ese momento (1990), y de su consideración al respecto para los próximos diez años. El sondeo del perfil de formación idóneo a sus necesidades presentes y futuras se realizó a partir de las tareas y funciones que desempeñan en el ejercicio profesional y las que se les prevé asignar, así como de las recomendaciones que específicamente se hicieran al respecto.

Es preciso aclarar que, no obstante la amplitud del objetivo planteado, este estudio constituyó sólo una primera aproximación a la problemática de la demanda de carreras y sus correspondientes perfiles de formación en el Municipio. En el documento se consignan solamente los hallazgos más relevantes generados de entrevistas que, a nivel de estudios de caso, fueron realizadas a dos grupos de interés para el estudio: los "empleadores" y los "líderes académicos".

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5.2.1 Características de estudio

Dado el carácter eminentemente exploratorio del trabajo, se consideró a la entrevista, por su flexibilidad, como el recurso metodológico idóneo para entrar en contacto con el sector industrial y con los académicos especialistas del ámbito universitario.

El motivo de la elección para este estudio de los encargados o responsables de los procesos de la producción industrial de la zona y a los cuales denominamos genéricamente como "empleadores" tiene que ver con la consideración de que son ellos quienes poseen una visión global de las características y las necesidades de los procesos de producción y del desarrollo tecnológico de la industria. En este sentido, son los que pueden brindar información útil acerca del tipo de especialista que se requiere, de las características presentes y a mediano plazo del ejercicio profesional en las áreas más relacionadas con la producción industria y sobre los requerimientos que deben ser considerados en la formación de los futuros cuadros profesionales.

Por otra parte, la decisión de complementar el estudio con entrevistas a especialistas, considerados en el ámbito académico con liderazgo, por su experiencia en la problemática del desarrollo científico y tecnológico y sus

repercusiones en la industria, responde a la necesidad de contar con una visión académica que permitiera contextualizar y complementar los hallazgos en el medio laboral.

5.2.2 Entrevista a los empleadores

La entrevista con los encargados de los procesos de producción industrial (los empleadores) en la zona de Ecatepec aborda tres temas generales:

- 1.-La vinculación universidad-industria
- 2.-La vinculación industria-profesionales
- 3.-Las carreras y perfiles de formación profesional

A partir del primer tema se buscó conocer la visión que tienen los empleadores acerca de cómo debe responder una institución de educación superior a la industria y a la región en relación con las necesidades de profesionales con las características que se demandan: el tipo de investigación y su vinculación con la solución de problemas de orden tecnológico e industrial la clase de servicios que la institución debe proporcionar. Esto último con el propósito de indagar los requerimientos no sólo en materia de educación continua y actualización, particularmente en relación con las necesidades y características de servicios de consultoría o asesoría sobre procesos productivos. También se sondearon propuestas concretas acerca de cómo propicia una relación entre la institución

educativa

Lo planteado en relación con las temáticas de los guiones de entrevistas a "empleadores" y "líderes académicos", así como con la descripción de sus objetivos y características particulares en cada caso, constituyó una especie de marco general de referencia. Sin embargo, dadas las propias características de la entrevista, la obtención de información no siempre fue sistemática ni a un mismo nivel de profundidad. No obstante, fue posible obtener información que consideramos valiosa sobre los aspectos relevantes del estudio.

5.2.3 Demanda de carreras

Se hace referencia al estudio relacionado con la caracterización de la demanda de carreras y de la formación que plantea la industria de Ecatepec, originalmente se consideró primero abarcar igual número de empresas de diferentes tamaños de las ramas de producción donde se ubicaban las principales industrias por valor de la producción y personal que ocupan del Municipio en 1986 y representadas, en orden de importancia, por las seis ramas siguientes: química, papel, metálica básica, maquinaria y equipo, alimenticia y textil.

Esto, para contar con un espectro general de la demanda, que puede ser cuantitativa y cualitativamente según el tamaño de la empresa y la producción a la que se aboca.

Sin embargo, ante las limitaciones para obtener información acerca de las características de las empresas de Ecatepec, y las dificultades que se tuvieron para tener acceso a los empleadores industriales, se decidió analizar aleatoriamente a 19 empresas a nivel de estudio de casos en las principales ramas mencionadas. Estas empresas fueron inicialmente ubicadas en un listado de miembros de la Asociación de Industriales de Ecatepec y posteriormente identificadas en el Padrón de Licencias de Person Morales del Municipio. El número total de empresas estudiadas (19) fue producto de la disponibilidad de la empresa para brindar la información requerida.

5.2.4 Vinculación escuela-industria

El reconocimiento de una necesaria y más estrecha vinculación IES-industria a través de la formación de cuadros profesionales se expresa en la mencionada disposición de la industria para facilitar la realización de prácticas escolares en sus propias plantas productivas. Se considera que esto redundará en beneficio tanto de las instituciones de educación superior como de la propia industria.

Al respecto se plantea, que para las instituciones educativas representa la posibilidad de proveer al estudiante de un aspecto fundamental en su formación y que tiene que ver con la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el proceso educativo. El sector industrial, por su parte, garantizaría la posibilidad de contar con egresados universitarios con experiencia en el terreno práctico. Con estos propósitos se pueden establecer los contactos necesarios para la futura

contratación en la misma empresa en donde se realicen las prácticas. Aunado a esto, una solicitud generalizada de la industria a las IES es la creación de una bolsa universitaria de trabajo que facilite esto último y complemente programas empresariales de contratación de estudiantes universitarios (Hoechst y Basg o bien contribuía a su desarrollo, particularmente en empresas grandes, como General Foods, Byron Jackson y Botemex-Jumex.

Por otra parte, se resalta el importante papel que puede jugar en el desarrollo industrial la investigación tecnológica que se realiza en las IES, particularmente en las grandes empresas, no obstante que cuentan con su propio personal para la

realización de este tipo de investigación, ya sea en la empresa misma o en sus casas matrices en el extranjero.

Los académicos entrevistados coinciden en que la formación profesional constituye la vía por especialistas del tema, sugieren ya algunas posibles tendencias relacionadas con la demanda de carreras y ciertos lineamientos sobre los perfiles futuros de formación profesional en las áreas más relacionadas con la actividad industrial.

Se reconoce ampliamente la necesidad de establecer mecanismos e instancias de comunicación IES-industria que actúen como canales de información que permitan, por un lado, caracterizar con precisión las necesidades que presenta la industria, y por el otro, conocer y aprovechar los diversos servicios que ofrecen estas instituciones educativas.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

5.3 Calidad y productividad: Universidad e industria

En una economía global, los países tienen dos cosas que ofrecer, conocimientos y millones de personas dispuestas a trabajar a cambio de salarios bajos. En un mundo dominado por sociedades tecnológicas, en las que la única ventaja competitiva sostenible está constituida por los conocimientos de la fuerza de trabajo, lo que estamos ofreciendo como sociedad, es justamente la disposición a trabajar a cambio de salarios que son rechazados en otras sociedades.

El costo que pagaremos por nuestra ignorancia colectiva es desconocido e irreconocible, pero enorme y ciertamente mayor que el costo necesario para convertirnos en una sociedad rica en conocimientos.⁶

Sin embargo, todo indica que la mayoría de nuestros dirigentes ven la situación a través de otro prisma de valores. Para ellos nuestro atraso parece ser una virtud y en esto los dirigentes industriales están a la par con los dirigentes políticos.

Hace un par de años, uno de los dirigentes industriales más notorios de nuestro país, afirmó ante estudiantes de una universidad privada del Distrito Federal, que "la principal ventaja competitiva de México era su mano de obra barata". Cuando supo esto un conocido consultor en filosofía administrativa para la calidad, dijo que "en verdad, la única desventaja competitiva de México es la incompetencia de sus altos administradores".

Y esto nos trae al tema de esta conferencia: el papel de la universidad y la industria en el mejoramiento de la calidad y la productividad.

Síntesis de la conferencia dictada en la 11 Reunión de Investigadores de la U. A. de C.

** Consultor independiente en Tecnología de Alimentos y miembro del Consejo editorial de la revista Encuentro con Calidad

⁶ Inda Cunningham, A. Calidad y productividad: Universidad e industria. CGFP s.p.i

En su libro *"The Competitive Advantage of Nations"* Michael Porter sostiene que la principal meta económica de cualquier nación es producir una calidad de vida alta y cada vez mejor para sus ciudadanos. Si la misión de la universidad es generar y enseñar conocimientos y la de la industria es poner en práctica los conocimientos para producir bienes que mejoren la calidad material de vida y que tengan un mercado, de manera que exista crecimiento duradero y generación de nuevos empleos, debemos concluir, al buscar las causas de nuestra situación actual, que la forma de hacer las cosas en nuestras universidades e industrias debe mejorar considerablemente.

Nuestra situación actual de retraso no se debe a ningún mandato divino, la causamos nosotros mismos y sólo nosotros la podemos cambiar, pero para esto es esencial adquirir conciencia de crisis, ver los problemas como oportunidades de mejoramiento, adoptar valores distintos a los tradicionales y aprender cosas

nuevas. En otras palabras, se requiere una transformación y ésta, en palabras de W. Edwards Deming, requiere conocimiento profundo por parte de los dirigentes o líderes en la escuela, la universidad, la industria y el gobierno.

El conocimiento profundo tiene cuatro partes, todas relacionadas entre sí.

- Apreciación de un Sistema
- Conocimientos acerca de la variación
- Teoría del conocimiento
- Psicología

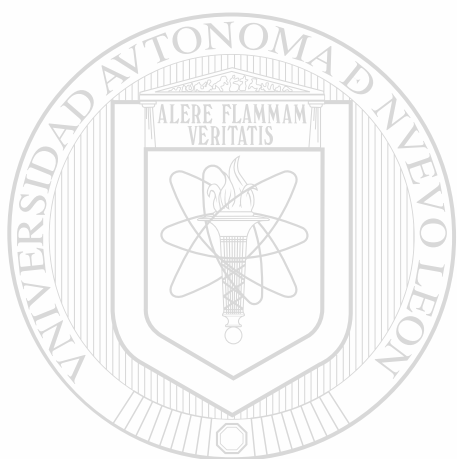
Los 14 puntos de Deming son resultados de este sistema de conocimientos profundo. A su vez, de estos 14 puntos se desprende lo siguiente:

- El principio de Juran
- Los trabajadores también piensan
- El principio de la perseverancia
- El trabajo en equipo
- La abolición de premios y castigos
- La eliminación de las calificaciones
- La visión de largo plazo
- La reducción de desperdicios
- El control de causas
- Un distinto tipo de liderazgo
- No hay sustituto para el conocimiento

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

¡No hay sustituto para el conocimiento! Sin escuelas y universidades no hay conocimiento, sin conocimiento no hay industria, sin industria no hay empleos, sin empleos no hay salarios, sin salarios no hay impuestos, sin impuestos no funciona el gobierno ni hay dinero para escuelas y universidades. Esta sobre simplificación nos indica claramente que la administración para la calidad en universidades, industrias y gobierno es la mejor inversión y el camino duradero más corto para la reactivación de la economía el logro de un nivel de vida digno para todos. Deming afirma que un país no necesita ser pobre, por extensión, tampoco necesita ser una maquiladora gigantesca.

7. RESULTADOS



UANL

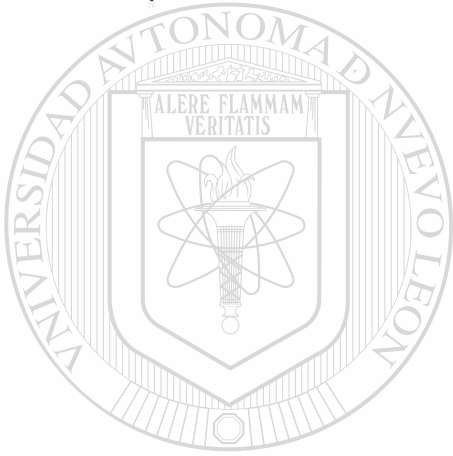
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¿Cuáles son las razones para contratar al egresado de Relaciones Internacionales o de Ciencias Políticas y Administración Pública?

Es por demás notorio que la mayoría de las empresas cuando contrata a un egresado es en base a los Conocimientos que tenga dicha persona, seguido por la experiencia que haya desarrollado, y posteriormente por los Idiomas que maneje, cítese también que factores importantes los son también la Capacidad, la Visión Amplia y las Relaciones Pública que dicha persona posea.



UANL

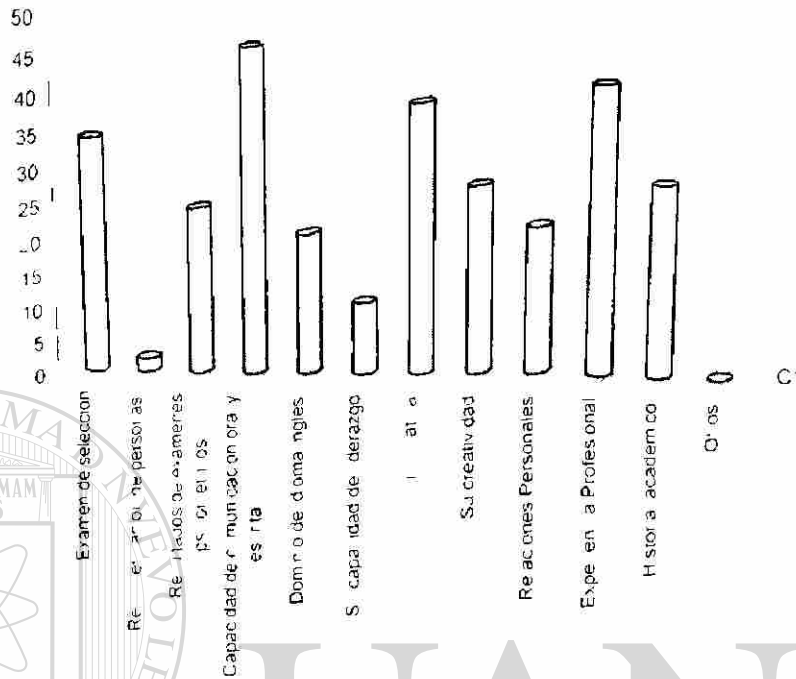
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

145761

¿Cuáles de los siguientes factores, toman en cuenta mayormente para contratar a los egresados de esta institución?



DATOS

Examen de selección	34
Recomendación de personas	2
Resultados de exámenes psicométricos	24
Capacidad de comunicación oral y escrita	46
Dominio de idioma inglés	20
Su capacidad de liderazgo	10
Su iniciativa	38
Su creatividad	26
Relaciones Personales	20
Experiencia Profesional	40
Historial académico	26

Otros

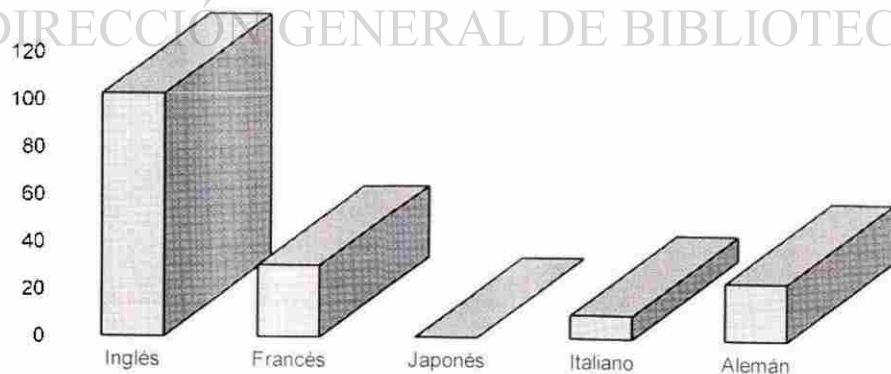
0

¿Cuáles factores son tomados en cuenta para la contratación de los egresados de esta institución?

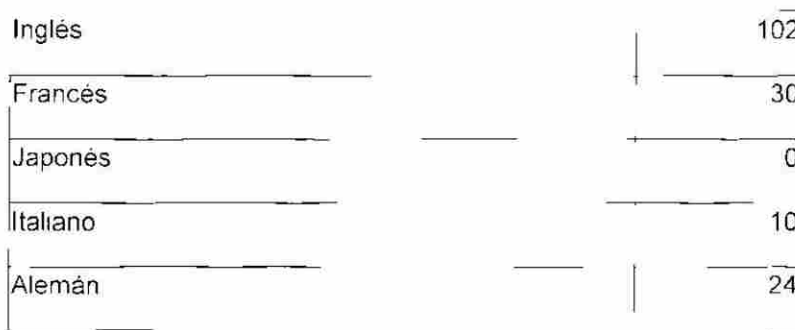
Notamos que en gran medida se guían por la Experiencia Profesional de dicha persona, la Capacidad comunicación oral y escrita, así como su creatividad, su iniciativa. Otros aspectos son el Examen de Selección, el Historial Académico, el Dominio del Idioma Inglés, los resultados de los exámenes psicométricos, asimismo cabe mencionar su capacidad de liderazgo, las relaciones personales y la recomendación de personas que acrediten que están habilitados para desarrollarse en dicho puesto.

7.5 Dominio de idiomas

¿Cuáles de los siguientes idiomas incluyen como requisito para ocupar las vacantes en su empresa?



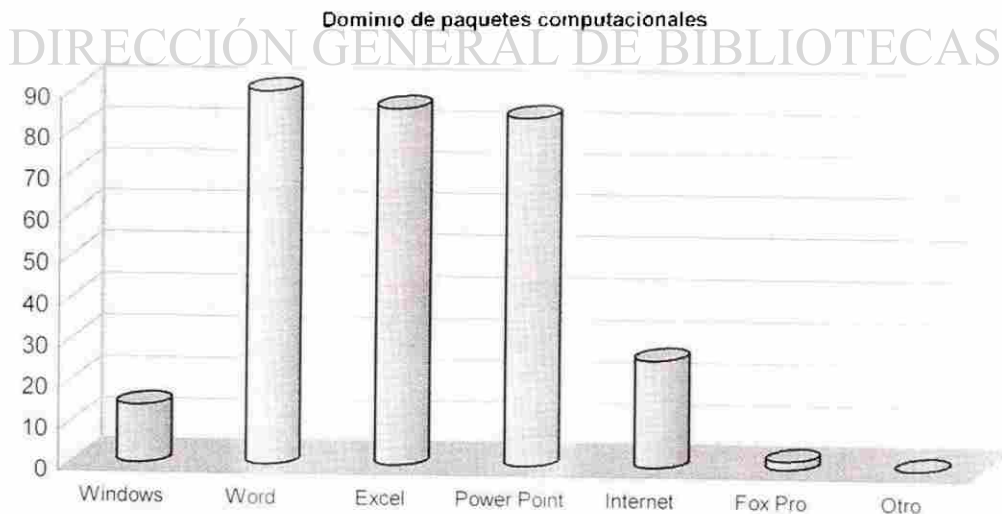
DATOS



¿Cuáles de los siguientes idiomas incluyen como requisito para ocupar las vacantes de su empresa?

Es importante hacer notar, que el 100% de los empleadores respondió que el idioma inglés es básico para ocupar algún puesto, dejando en menor medida la necesidad de tener conocimientos de idiomas como francés, alemán, italiano y japonés.

7.6 Dominio de paquetes



DATOS

Windows	14
Word	90
Excel	86
Power Point	84
Internet	26
Fox Pro	2
Otro	0

Domínio de Paquetes Computacionales

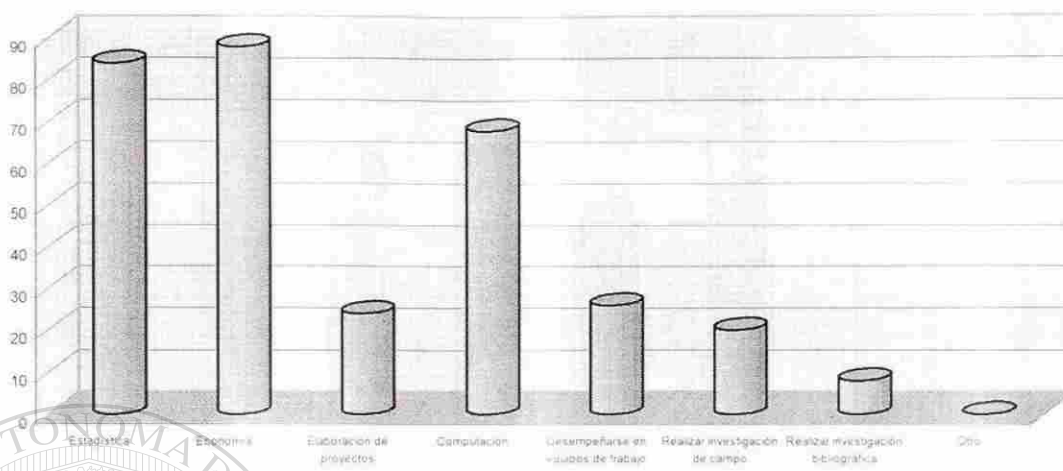
La mayoría de los empleadores mencionaron que era básico el manejo de paquetes como Word, Excel, PowerPoint e Internet, dejando ver que en menor medida se necesitaban conocimientos en Windows, Fox Pro u Otros.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

7.7 Dominio de conocimientos

Dominio de conocimientos prácticos relacionados con su profesión



DATOS

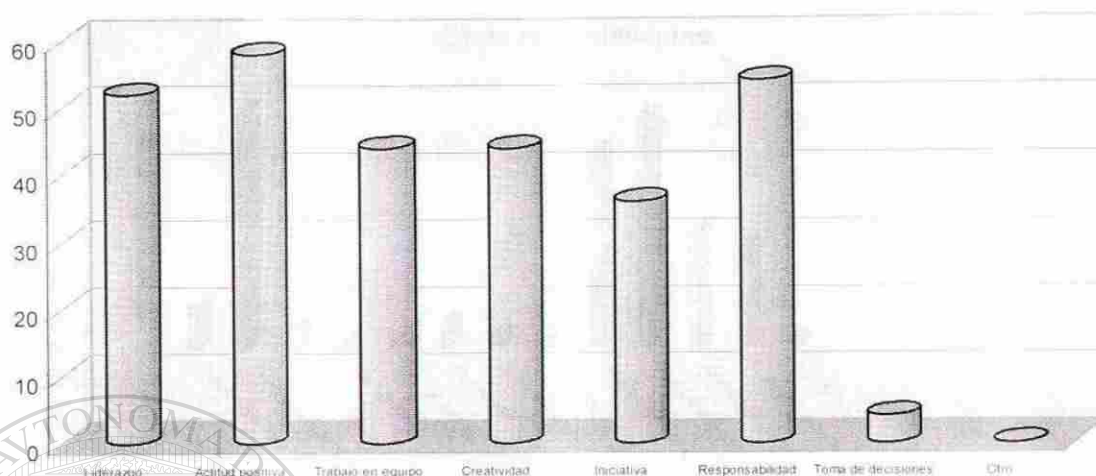
Estadística	84
Economía	88
Elaboración de proyectos	24
Computación	68
Desempeñarse en equipos de trabajo	26
Realizar investigación de campo	20
Realizar investigación bibliográfica	8
Otro	0

Dominio de conocimientos prácticos relacionados con su profesión

En cuanto a conocimientos se mencionó que algo de lo más importante era manejar la Economía, Estadística y Computación, así la Elaboración de proyectos, la Investigación (ya sea Bibliográfica o de Campo), o el desempeño de trabajo en equipo no era lo primordial.

7.8 Dominio de actitudes

Dominio de actitudes



DATOS

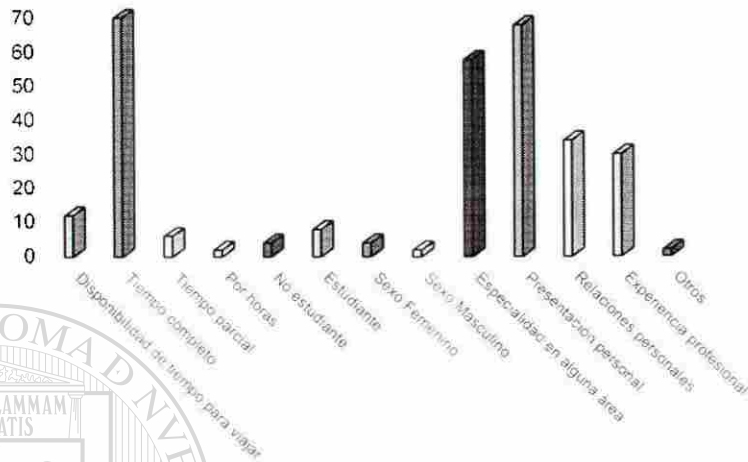
Liderazgo	52
Actitud positiva	58
Trabajo en equipo	44
Creatividad	44
Iniciativa	36
Responsabilidad	54
Toma de decisiones	4
Otro	0

Dominio de Actitudes

Es importante ver que existen algunas actitudes como la Responsabilidad, ser Positivos, Trabajar en equipo, la Creatividad, el Liderazgo, la Iniciativa y la Toma de Decisiones, son claves para el buen desarrollo de los egresados laborando en una empresa o institución.

7.9 Otros requerimientos

Otros requerimientos



DATOS

Disponibilidad de tiempo para viajar	12
Tiempo completo	70
Tiempo parcial	6
Por horas	2
No estudiante	4
Estudiante	8
Sexo Femenino	4
Sexo Masculino	2
Especialidad en alguna área	58
Presentación personal	68
Relaciones personales	34
Experiencia profesional	30
Otros	2

Otros requerimientos

Algunos de los requerimientos necesarios para la contratación de un egresado son en mayor medida que tengan experiencia profesional, especialidad en alguna área, la presentación personal, las relaciones personales y poder laborar en un tiempo completo, y en menor medida la disponibilidad de tiempo para viajar, el tiempo parcial o por horas, si es o no estudiante, o si es de sexo femenino o masculino.

7.10 Trayectoria escolar necesaria



DATOS

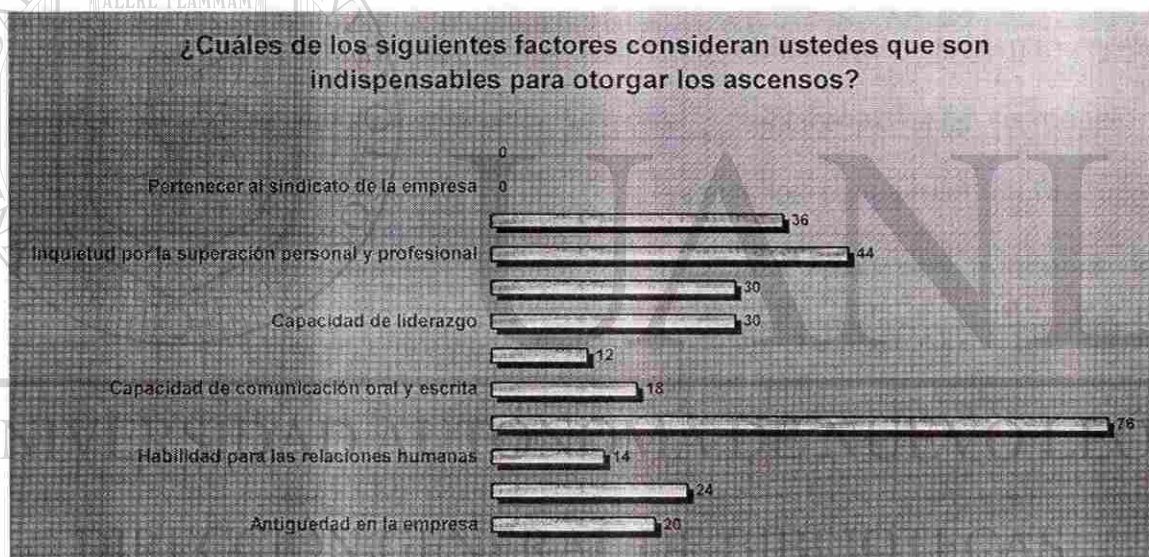
Técnico	2
Pasante	14
Carrera trunca	4
Titulado	82
Maestría	0

Doctorado 0

Trayectoria escolar necesaria

En su mayoría se respondió que se buscaba egresados que fueran titulados, pasantes o con carrera trunca, luego a los técnicos, haciendo notar que no se tenía personal con maestría o doctorado.

7.11 Valoración de desempeño



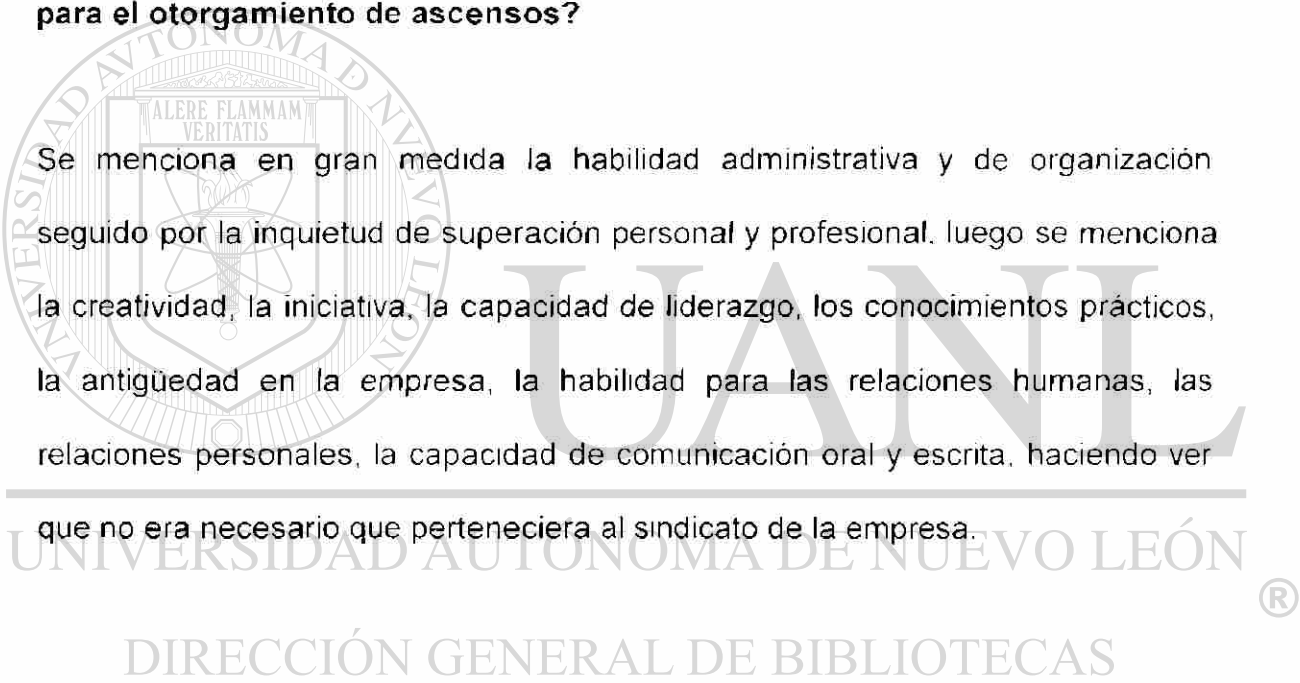
DATOS

Antigüedad en la empresa	20
Conocimientos prácticos	24
Habilidad para las relaciones humanas	14
Habilidad administrativa y de organización	76
Capacidad de comunicación oral y escrita	18
Relaciones personales	12

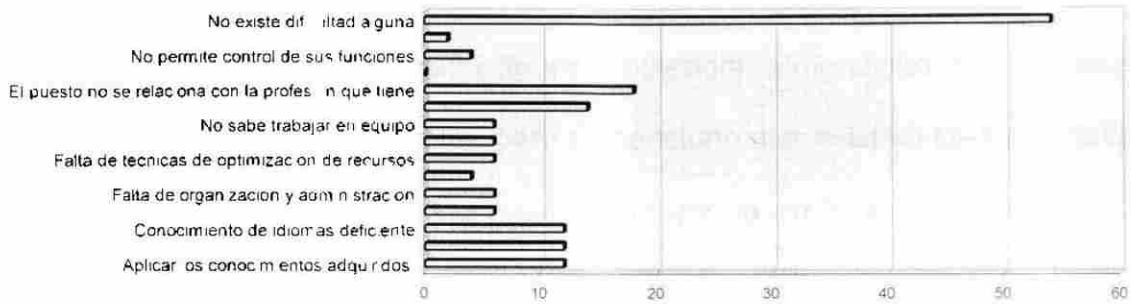
Capacidad de liderazgo	30
Su iniciativa	30
Inquietud por la superación personal y profesional	44
Su creatividad	36
Pertenecer al sindicato de la empresa	0
Otro	0

¿Cuáles de los siguientes factores consideran ustedes que son necesarios para el otorgamiento de ascensos?

Se menciona en gran medida la habilidad administrativa y de organización seguido por la inquietud de superación personal y profesional. luego se menciona la creatividad, la iniciativa, la capacidad de liderazgo, los conocimientos prácticos, la antigüedad en la empresa, la habilidad para las relaciones humanas, las relaciones personales, la capacidad de comunicación oral y escrita, haciendo ver que no era necesario que perteneciera al sindicato de la empresa.



Dificultades mas frecuentes en el desempeño laboral del profesional egresado de la Fac. de C. P. y Admon. Pub.

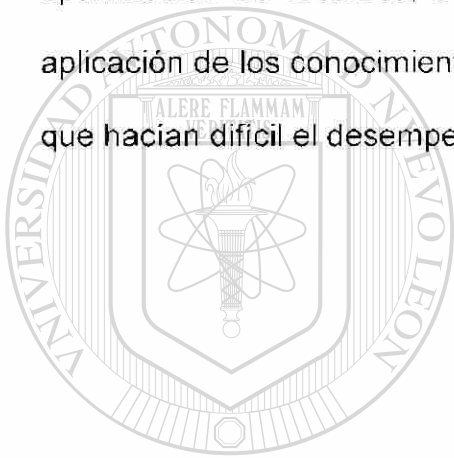


DATOS

Aplicar los conocimientos adquiridos	12
Deficiencias en la formación práctica	12
Conocimiento de idiomas deficiente	12
Deficiente manejo de equipo computacional	6
Falta de organización y administración	6
Falta de creatividad	4
Falta de técnicas de optimización de recursos	6
Dificultad para comunicarse	6
No sabe trabajar en equipo	6
Falta de preparación para el puesto que ocupa	14
El puesto no se relaciona con la profesión que tiene	18
Problemas con sus compañeros de trabajo	0
No permite control de sus funciones	4
Otras	2
No existe dificultad alguna	54

Dificultades más frecuentes en el desempeño laboral del profesional egresado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública

Es importante decir que la mayoría de los empleadores mencionó que no existía dificultad alguna en su desempeño, pero si mencionó que existían ciertos detalles como que su puesto no está muy relacionado con la profesión que tiene, o no permite control de sus funciones, no sabe trabajar en equipo, le faltan técnicas de optimización de recursos, o falta de organización y administración, así como la aplicación de los conocimientos obtenidos o el dominio deficiente del idioma inglés que hacían difícil el desempeño de sus labores.



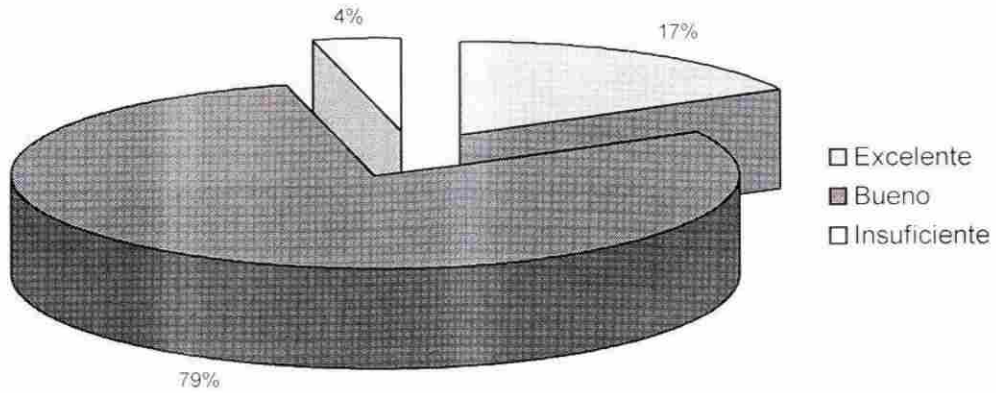
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Fac. de C.P. y Admón. Pub. En lo teórico



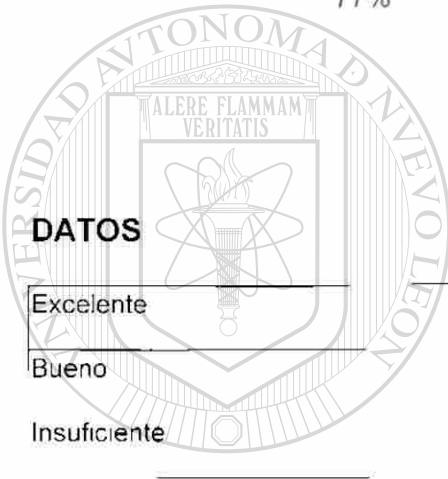
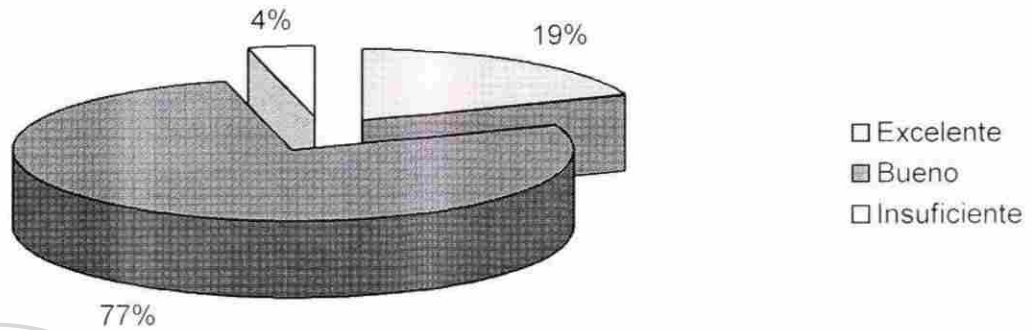
DATOS

Excelente	18
Bueno	82
Insuficiente	4

Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública en cuanto a lo Teórico:

Observamos que el 79% de los empleadores los consideran buenos a los egresados, sólo el 17% excelente y sí existió aunque en menor medida quien dijera que lo consideraba insuficiente.

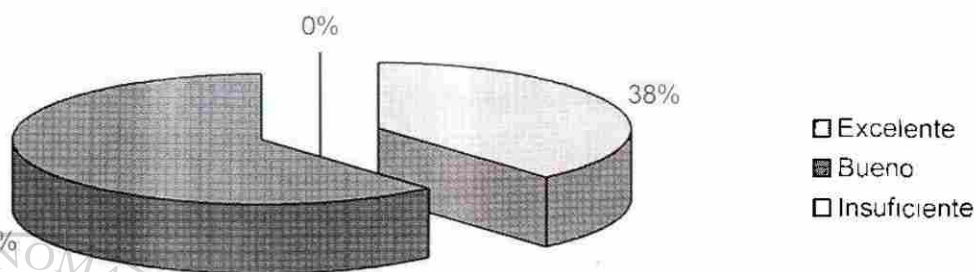
Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Fac. de C.P. y Admón. Pub. En lo práctico



Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública en cuanto a lo Práctico:

Es de observarse que la estadística comparada con la anterior nota la disminución del porcentaje de bueno 77% en lo práctico, pero el aumento en el de excelente 17%, y en la misma medida el valor de insuficiente con el 4%.

**Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Fac.
de C.P. y Admón. Pub.**



DATOS

Excelente	40
Bueno	64
Insuficiente	0

**Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Facultad
de Ciencias Políticas y Administración Pública**

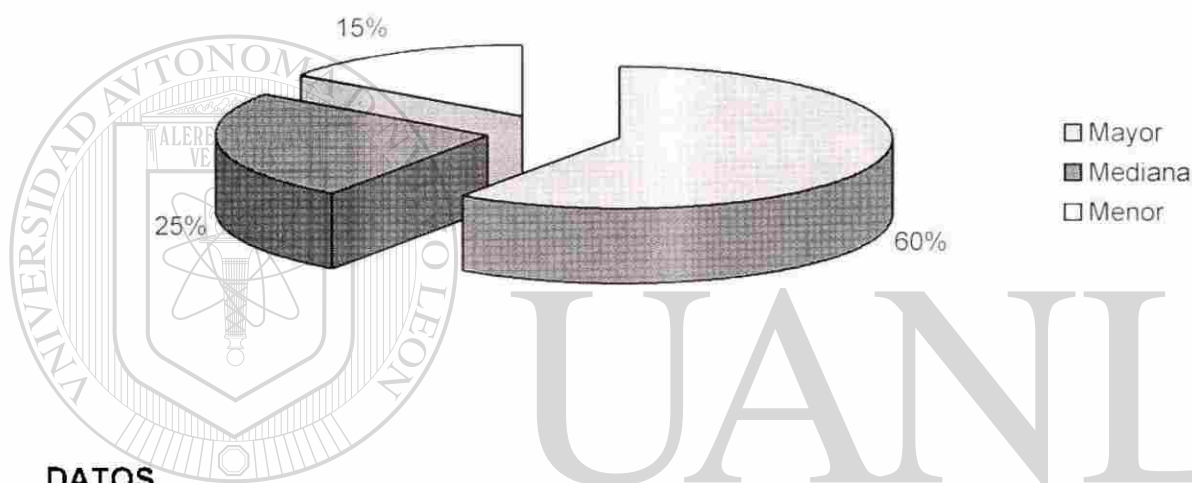
Se denota que en su mayoría 62% los egresados se consideran buenos en su desarrollo laboral, siendo que sólo un 38% se consideran excelentes desempeñándose en su puesto.

Se procedió a preguntar a los encuestados: ¿qué habilidades, conocimientos, capacidades y actitudes recomendaban que desarrollara en mayor medida el

profesional de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública para mejorar su desempeño laboral

7.12 Recomendaciones

Conocimientos generales científicos



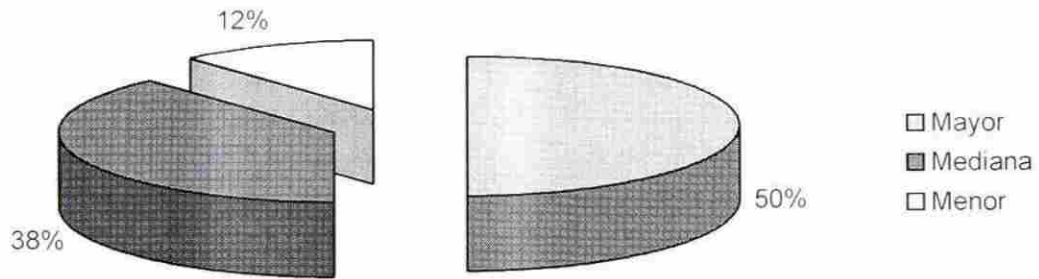
DATOS

Mayor	62
Mediana	26
Menor	16

Conocimientos generales científicos

Los empleadores respondieron que los conocimientos generales científicos deberían de mejorarse en mayor medida en un 60%, dejando atrás con un 25% a la mediana y un 19% a la menor medida.

Conocimientos generales humanísticos



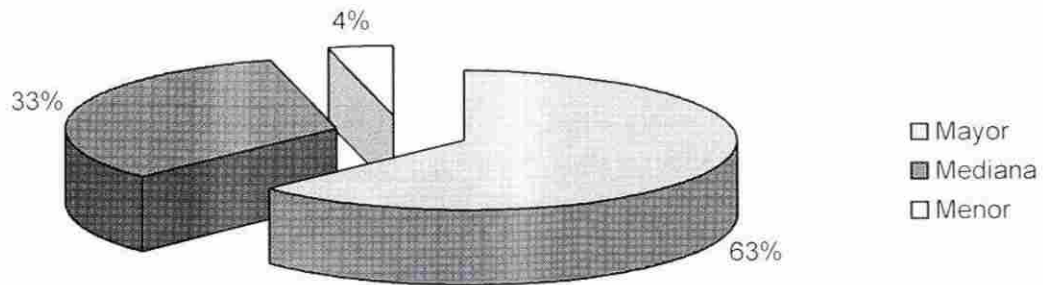
DATOS

Mayor	52
Mediana	40
Menor	12

Conocimientos generales humanísticos

Los empleadores respondieron que los conocimientos generales humanísticos deberían de mejorarse en mayor medida en un 50%, dejando atrás con un 38% a la mediana y un 12% a la menor medida

Conocimientos actualizados de los enfoques de la carrera



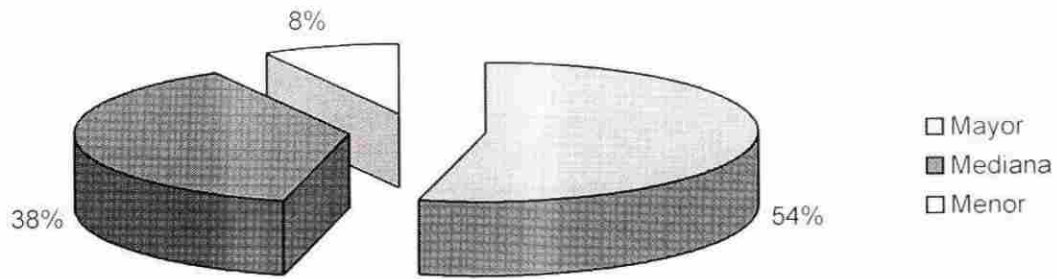
DATOS

Mayor	64
Mediana	34
Menor	4

Conocimientos actualizados de los enfoques de la carrera

Es importante ver que un 63% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichos conocimientos, mientras que el 33% lo consideró de mediana importancia y el 4% de menor importancia.

Conocimientos instrumentales o técnicos de la carrera



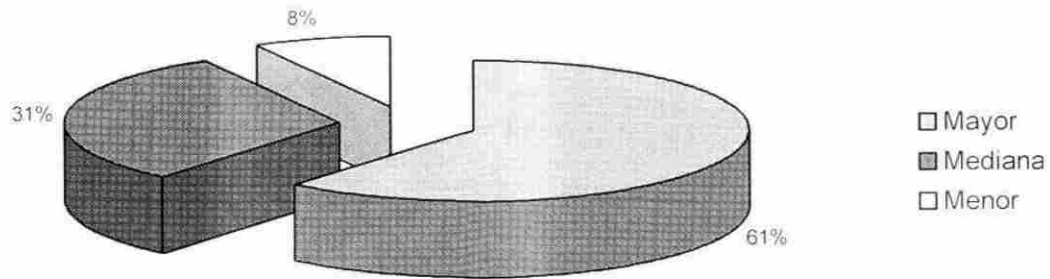
DATOS

Mayor	54
Mediana	38
Menor	8

Conocimientos instrumentales o técnicos de la carrera

Es importante ver que un 54% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichos conocimientos, mientras que el 38% lo consideró de mediana importancia y el 8% de menor importancia.

Conocimiento 100% de un idioma extranjero



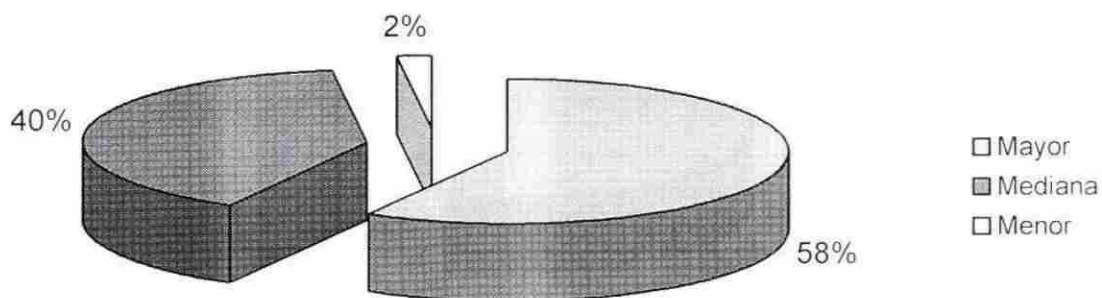
DATOS

Mayor	60
Mediana	30
Menor	8

Conocimiento 100% de un idioma extranjero

Es importante ver que un 61% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichos conocimientos, mientras que el 31% lo consideró de mediana importancia y el 8% de menor importancia.

Habilidades para la comunicación oral y escrita



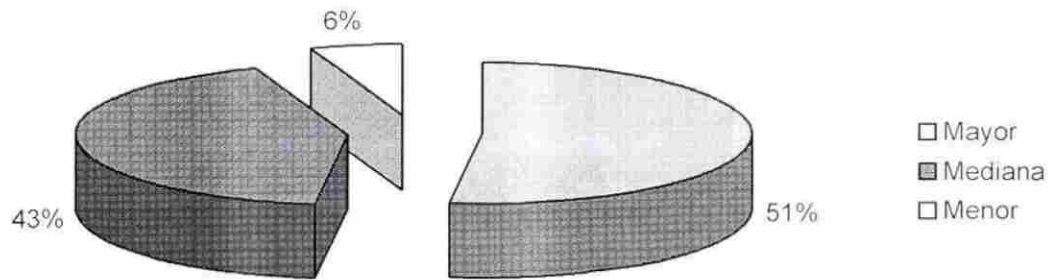
DATOS

Mayor	58
Mediana	40
Menor	2

Habilidades para la comunicación oral y escrita

Es importante ver que un 58% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichas habilidades, mientras que el 40% lo consideró de mediana importancia y el 2% de menor importancia.

Habilidades para la búsqueda de información



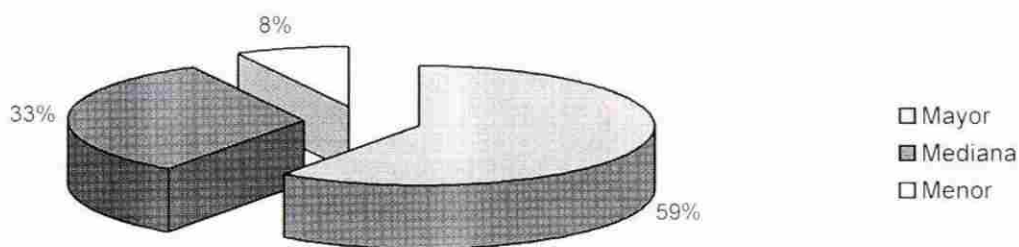
DATOS

Mayor	56
Mediana	46
Menor	6

Habilidades para la búsqueda de información

Es importante ver que un 51% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichas habilidades, mientras que el 43% lo consideró de mediana importancia y el 6% de menor importancia.

Habilidad para la toma de decisiones



DATOS

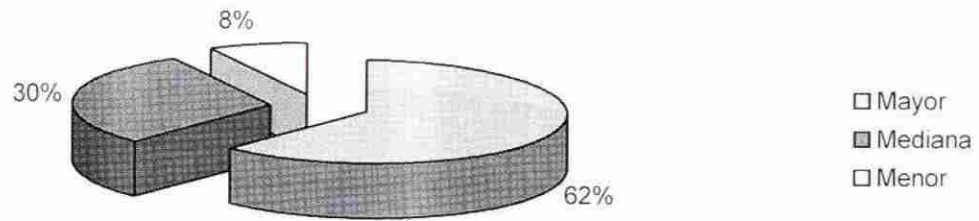
Mayor	62
Mediana	34
Menor	8

Habilidad para la toma de decisiones

Es importante ver que un 59% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichas habilidades, mientras que el 33% lo consideró de mediana importancia y el 8% de menor importancia.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Habilidad para el desarrollo de proyectos



DATOS

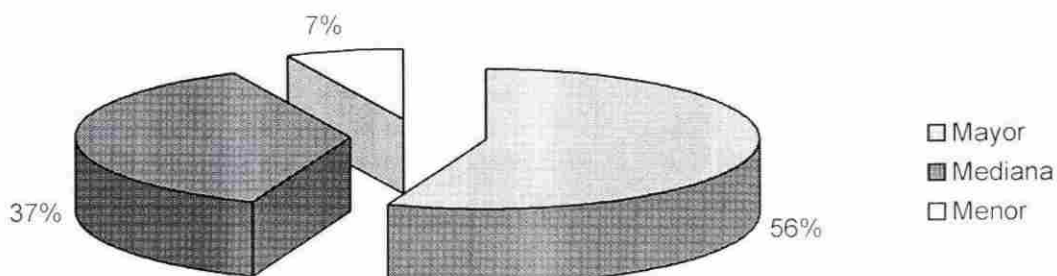
Mayor	62
Mediana	30
Menor	8

Habilidad para el desarrollo de proyectos

Es importante ver que un 62% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichas habilidades, mientras que el 30% lo consideró de mediana importancia y el 8% de menor importancia.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Habilidad para formular propuestas para mejoras en el trabajo



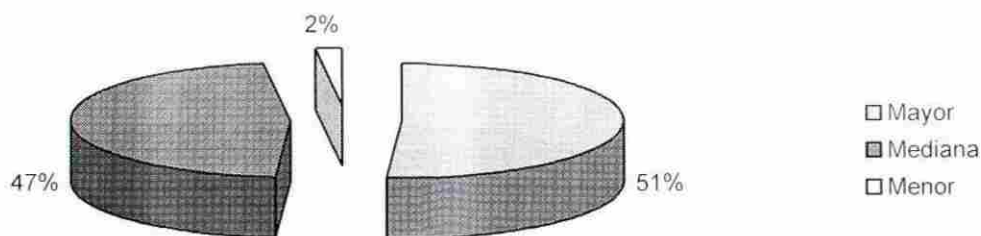
DATOS

Mayor	48
Mediana	32
Menor	6

Habilidad para formular propuestas en el trabajo

Es importante ver que un 56% de los encuestados mencionó que en mayor medida se deberían de mejorar dichas habilidades, mientras que el 37% lo consideró de mediana importancia y el 7% de menor importancia.

Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos



DATOS

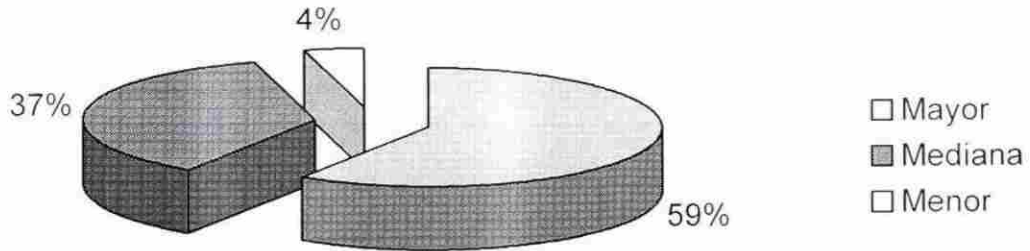
Mayor	52
Mediana	48
Menor	2

Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos

Es importante ver que un 51% de los encuestados mencionó que en mayor medida se debería de mejorar dicha capacidad, mientras que el 47% lo consideró de mediana importancia y el 2% de menor importancia.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Capacidad para identificar y plantear la solución de problemas en forma creativa



DATOS

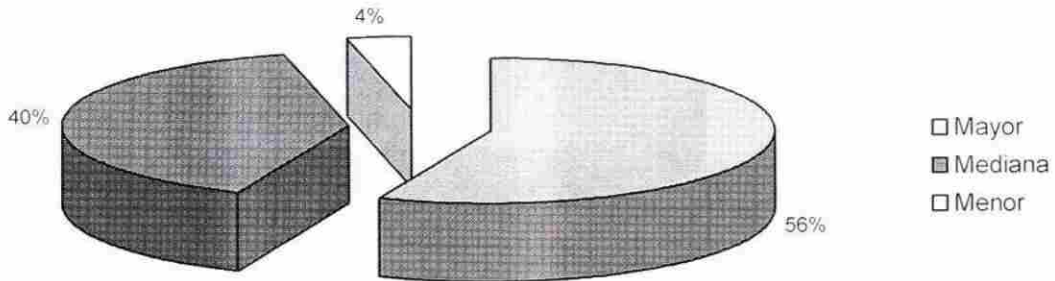
Mayor	58
Mediana	36
Menor	4

Capacidad para identificar y plantear la solución de problemas en forma creativa

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Es importante ver que un 59% de los encuestados mencionó que en mayor medida se debería de mejorar dicha capacidad, mientras que el 37% lo consideró de mediana importancia y el 4% de menor importancia.

Capacidad de observación y comparación



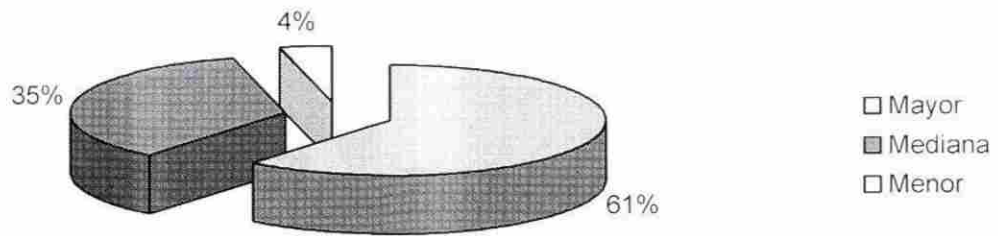
DATOS

Mayor	62
Mediana	44
Menor	4

Capacidad de observación y comparación

Es importante ver que un 56% de los encuestados mencionó que en mayor medida se debería de mejorar dicha capacidad, mientras que el 40% lo consideró de mediana importancia y el 4% de menor importancia

Capacidad de síntesis



DATOS

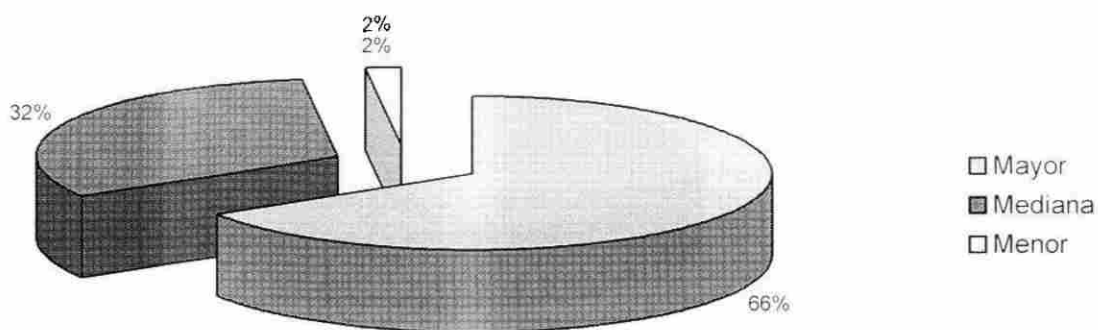
Mayor
Mediana
Menor

62
36
4

Capacidad de síntesis

Es importante ver que un 61% de los encuestados mencionó que en mayor medida se debería de mejorar dicha capacidad, mientras que el 35% lo consideró de mediana importancia y el 4% de menor importancia.

Capacidad de liderazgo



DATOS

Mayor

Mediana

Menor

70

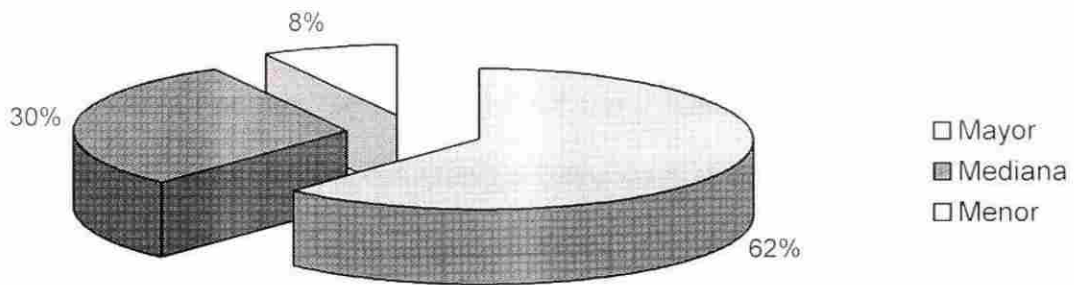
34

2

Capacidad de liderazgo

Es importante ver que un 66% de los encuestados mencionó que en mayor medida se debería de mejorar dicha capacidad, mientras que el 32% lo consideró de mediana importancia y el 2% de menor importancia.

Actitud positiva para continuar capacitándose



DATOS

Mayor	62
Mediana	30
Menor	8

Actitud positiva para continuar capacitándose

Es importante ver que un 62% de los encuestados mencionó que en mayor medida se debería de mejorar dicha actitud, mientras que el 30% lo consideró de mediana importancia y el 6% de menor importancia.

8. CONCLUSIONES

El motivo de la elección de este estudio fue para observar la situación actual de los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública en el campo laboral y su relación con sus empleadores, ya que éstos poseen una visión global de las características y requerimientos en la formación de futuros profesionistas

Se observaron las necesidades de los empleadores a partir de las tareas y funciones que desempeñan en el ejercicio profesional, así como las recomendaciones que específicamente hicieron al respecto.

Se reconoce que debe existir la necesidad de establecer instancias de comunicación que actúen como vías de información que permitan ver con precisión las necesidades que presentan los empleadores.

Los empleadores entrevistados coinciden en que la formación profesional del egresado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública está acorde con las necesidades que el puesto exige, ya que los egresados cumplen con el perfil y los requerimientos laborales, también mencionaron que los egresados son buenos en su desempeño laboral en lo teórico y en lo práctico.

La mayor parte de las empresas se vinculan con las instituciones ya sea por medio de prácticas profesionales, servicio social, bolsa de trabajo, etc.

Por otra parte se observó que la mayor parte de los egresados trabajan como Jefes, coordinadores o asesores, esto indica que la preparación obtenida les ha ayudado en su desempeño laboral.

Es notorio que la mayoría de las empresas contratan a un egresado basándose en los conocimientos que tenga dicha persona, seguido por la experiencia que haya desarrollado, la presentación personal y posteriormente el idioma que maneje así como también su iniciativa, creatividad, capacidad de comunicación oral y escrita.

Es importante hacer notar, que la mayoría de los empleadores respondió que el idioma inglés y el manejo de paquetes como Word, Excel, Power Poin e Internet son básicos para ocupar algún puesto.

Todo indica que los egresados están bien preparados para su incorporación al mercado laboral, ya sea en los conocimientos adquiridos, actitudes, hábitos de trabajo y valores.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Muchas de las necesidades de los empleadores encontradas en la presente investigación ya se establecieron dentro del nuevo plan estudios de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, señalando también que el egresado debe estar siempre actualizado, debido a esto se espera un mayor desempeño del egresado en el campo laboral.

Sin escuelas y universidades no hay conocimiento, competencias, habilidades y actitud hacia el trabajo, sin estos aspectos no hay industria, sin industria no hay empleos, sin empleos no hay salarios, sin salarios no hay impuestos, sin impuestos no funciona el gobierno ni hay dinero para escuelas y universidades.

Esta sobre simplificación nos indica claramente que la administración para la calidad en universidades, industrias y gobierno es la mejor inversión y el camino duradero más corto para la reactivación de la economía y el logro de un nivel de vida digno para todos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

9. BIBLIOGRAFÍA

1. ANUIES. Esquema básico para estudios de egresados.-México, Colec. Biblioteca de Educación Superior, Serie Investigaciones, 1998. 1 vol.
2. Arnaz, J.A. Guía para la elaboración de un perfil del egresado. Revista de la Educación Superior. 1981 Oct- Dic 10 (4) 59-70
3. Barnes de Castro, F. Educación superior y desarrollo: el caso de México El Mercado de Valores. 1999 May 59 (5) 3-7
4. Brooke, N. Actitudes de los empleadores mexicanos respecto a la educación ¿Un test de la teoría del capital humano? Revista del Centro de Estudios educativos. 1978 8 (4) 109-32
5. Didou Aupetit, S. Políticas de reestructuración del sistema de educación superior y nuevas modalidades de organización del trabajo. Revista de la Educación Superior 1994 Abr-Jun 22 (2) 91-101
6. Emmerich , G.E. et al. Inserción académica laboral de los egresados de la UPN. México, Colec. Cuadernas de cultura Pedagógica, SEP, No. 2 1 vol.

7. Fernández Enguita, M. El Mercado del trabajo y el currículo. Cuadernos de Pedagogía. 1994 May (22) 25-9
8. Ibarrola, M. et al. Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México. Revista del Centro de Estudios Educativos. 1983 Mar 13 (3) 11-81
9. Lorey, D.E. Graduados universitarios y empleo en Jalisco desde 1950. Revista de la Educación Superior. 1997 Jul-Sep 26 (3) 71-97
10. González Torres, E. Desarrollo educativo, una visión humanista: un reto para México. El Mercado de Valores 1999 May 59 (5) 8-15
-
11. Marquíz, C. et al. Resultados preliminares de un estudio sobre egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Ene-Feb 11 (1) 141-60
12. Marroquín, E.J. Consideraciones en torno al empleo de los egresados de las instituciones de educación superior. 1980 Ene-Mar 9 (1) 91-9
13. Martínez Cranss, P. La Vinculación. Perfiles educativos. 1994 Jul-Sep (65) 31-43

14. Moreno Moreno, P. La Vinculación educación-empleo y el PDE 1995-2000. Perfiles Educativos. 1997 Ene-Mar 19 (75) 28-37

15 Priego Martínez, R et al. Educación e ingreso: una perspectiva mundial. El caso México. El Mercado de Valores 1999 Feb 59 (5) 28-37

16. Quintero, R.G. Sobre la necesidad de incentivar el desarrollo tecnológico en México. El Mercado de Valores 1999 Feb 59 (2) 30-3

17. Quintana, B. Porque es importante para la empresa mexicana invertir en tecnología? El Mercado de valores 1999 Feb (2) 18-23

18. Resendiz Núñez, D. La Vinculación de universidades y empresas: un asunto de interés publico y privado. Revista de la Educación Superior. 1998 Abr-Jun

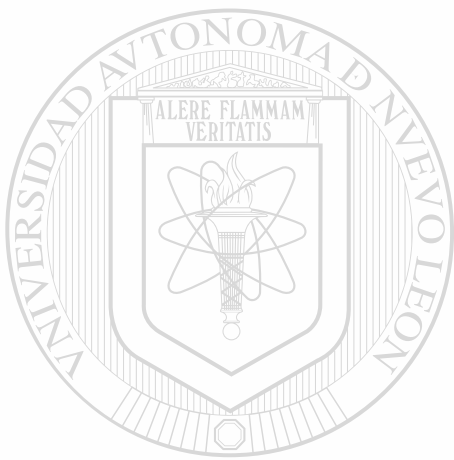
27 (2) 55-64

19. Rodríguez Sánchez, L.E. El Valor de la tecnología y la autonomía de gestión de la empresa productiva. El Mercado de Valores. 1999 Feb 59 (2) 24-9

20. Rudomin, P. Et al. Industrialización y desarrollo: una perspectiva histórica. El Mercado de Valores 1999 Feb 59 (2) 10-17

21. Salmi, J. Educación superior; enfrentando los retos del Siglo XXI /s.p.i./ 9 p.

22. Varela Petito, G. Tres Décadas de transformaciones en la educación superior mexicana: resultados y perspectivas. /s.p.i./ 18 p.



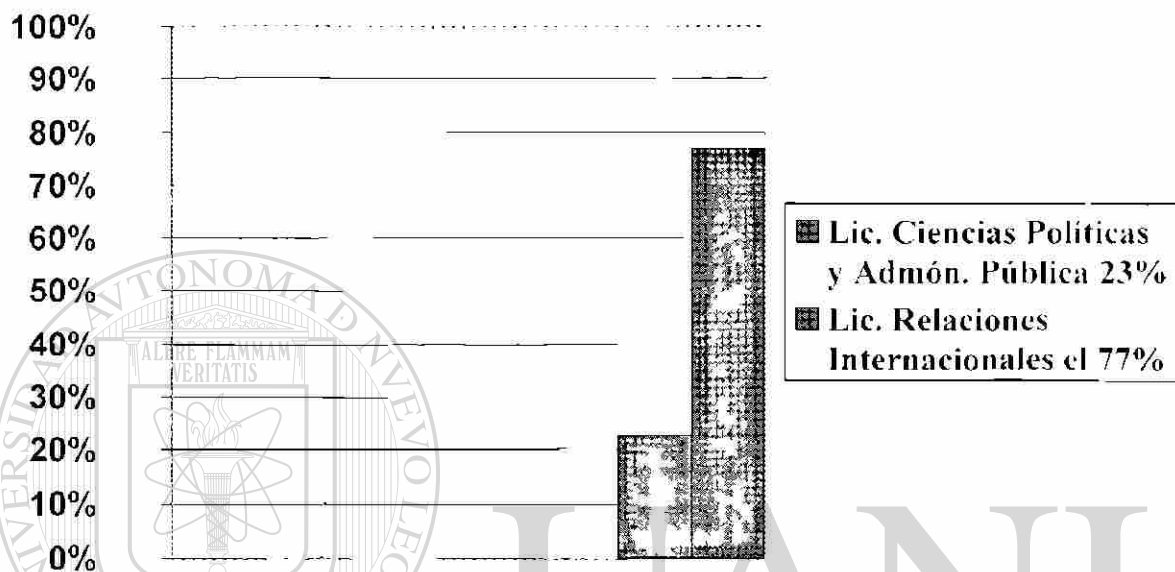
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

7.1 Egresados



* 611 alumnos.

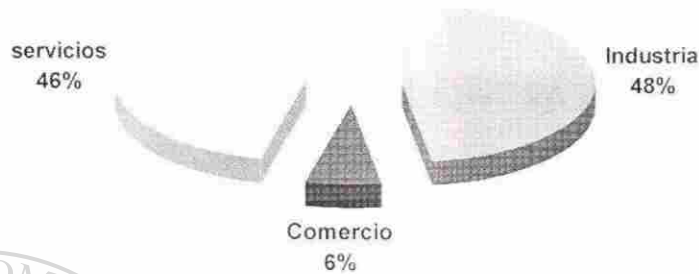
* 141 Egresados son de la Lic. en Ciencias Políticas y Admón. Pública

* 470 Egresados son de la Lic. en Relaciones Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

7.2 Giro de la empresa

Giro de la Empresa o Institucion



Datos

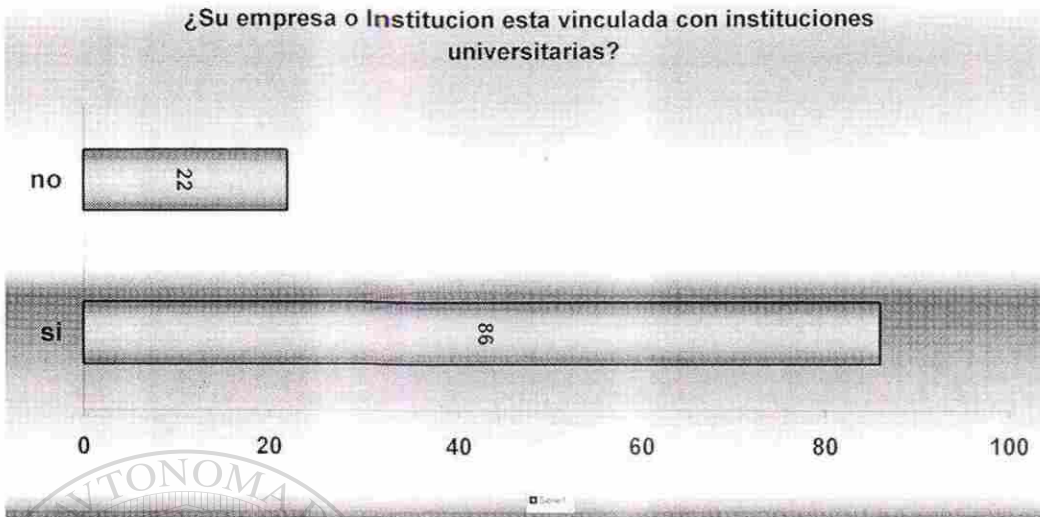
Industria	60
Comercio	8
Servicios	58

Giro de la empresa o institución:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En este gráfico observamos que el Sector Servicios es en su mayoría el lugar donde laboran los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, seguido del Sector Industria, haciendo ver que sólo el 6% de los egresados se desenvuelven en el Sector Comercio.

7.3 Vinculación escuela-empresa



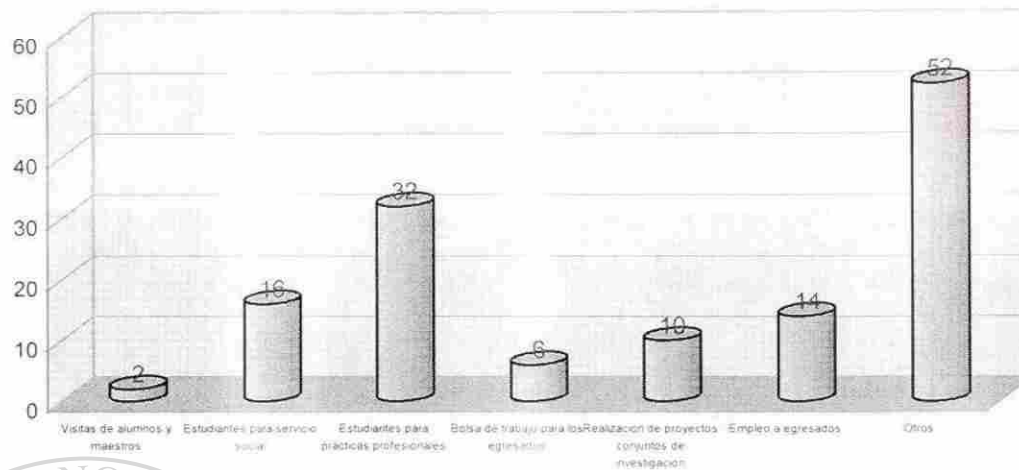
Datos

Si	86
No	22

¿Su empresa está vinculada con instituciones universitarias?

Aquí podemos ver que casi en su mayoría las empresas se vinculan con las instituciones, debido a que se necesita gente capacitada y habilitada para realizar determinadas tareas, siendo que sólo un 20% expresó que no se tenía tal vinculación.

¿Cómo se concretiza tal vinculación?



DATOS

Visitas de alumnos y maestros	2
Estudiantes para servicio social	16
Estudiantes para prácticas profesionales	32
Bolsa de trabajo para los egresados	6
Realización de proyectos conjuntos de investigación	10
Empleo a egresados	14
Otros	52

¿Cómo se concretiza tal vinculación?

Es aquí donde nos damos cuenta que la vinculación puede determinarse por factores como las visitas escolares, o la participación de algunos estudiantes para la realización de su servicio social o las prácticas profesionales, pudiendo también mencionar aquellas empresas que cuentan con una bolsa de trabajo para los egresados, o aquellos alumnos que participan en la realización de proyectos conjuntos de investigación, o asimismo el empleo al egresado, siendo estos

factores importantes; pero en esta encuesta se muestra que son otros los diversos factores de cómo la institución y la universidad se vinculan.



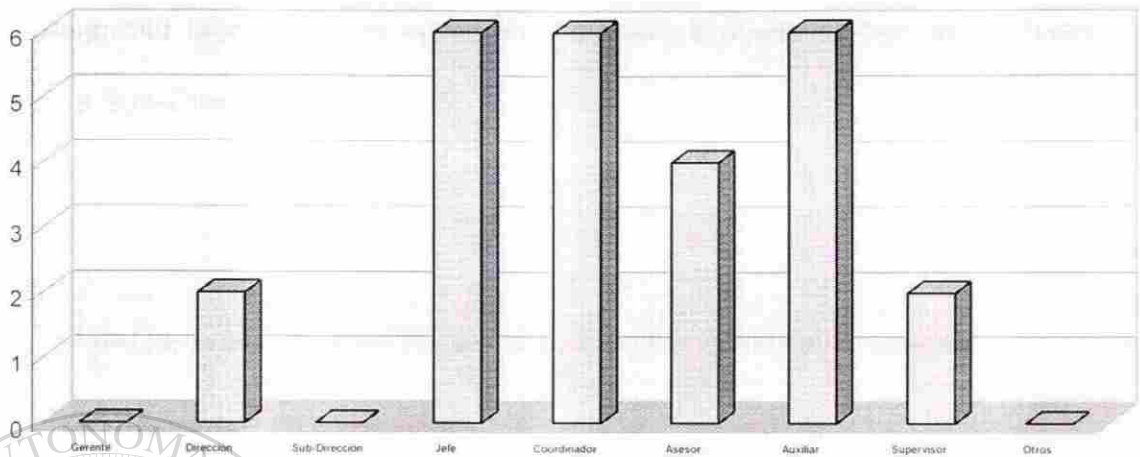
DATOS

Ciencias Políticas y Administración Pública	18
Relaciones Internacionales	98

¿De qué carrera son estos profesionales?

Como podemos darnos cuenta en su mayoría son profesionistas de la carrera de Relaciones Internacionales, haciendo ver que es muy poca la incidencia de las personas que se inclinaron a la carrera de Ciencias Políticas y Administración Pública.

¿Cuáles son las funciones de los egresados de la carrera de C.P. que laboran en su empresa o institución?



DATOS

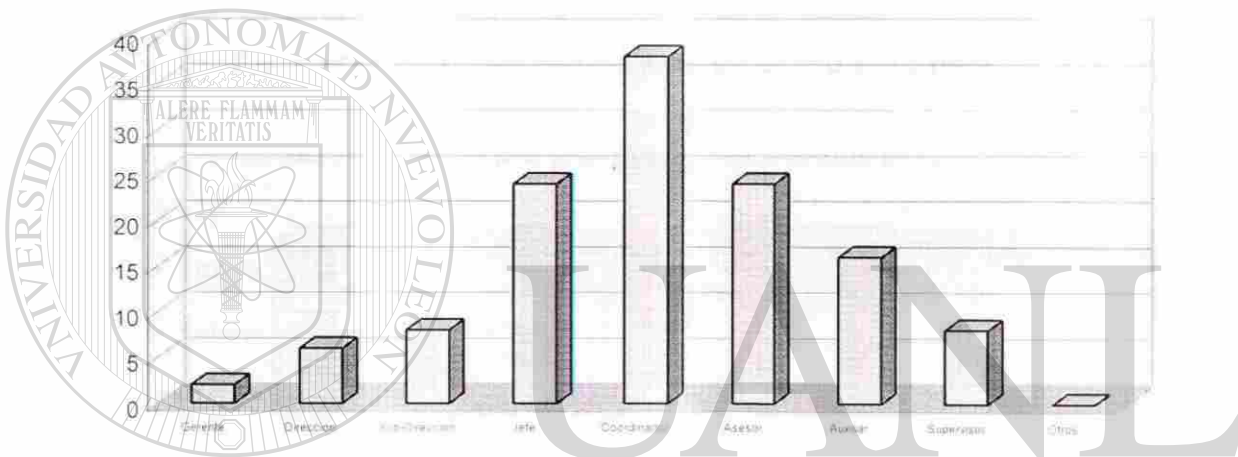
Gerente	0
Dirección	2
Sub Dirección	0
Jefe	6
Coordinador	6
Asesor	4
Auxiliar	6
Supervisor	2
Otros	0

¿Cuáles son las funciones de los egresados de la carrera de Ciencias Políticas y Administración Pública que laboran en su empresa o institución?

Observamos que ninguno de los egresados de esta carrera ocupan puestos como Gerentes, siendo que existe mas gente trabajando en la Dirección de dichas empresas; es también bajo el porcentaje de gente que labora en Sub-Dirección,

mostrando así que los puestos de Jefe, Coordinación, Asesor y Auxiliar, son los que muestran mayor incidencia, seguido del puesto de Supervisor, haciendo ver que el desarrollo laboral de los egresados comienza desde Supervisores hasta llegar a una Sub-Dirección.

¿Cuáles son las funciones de los egresados de la carrera de R.I. que laboran en su empresa o institución?



DATOS

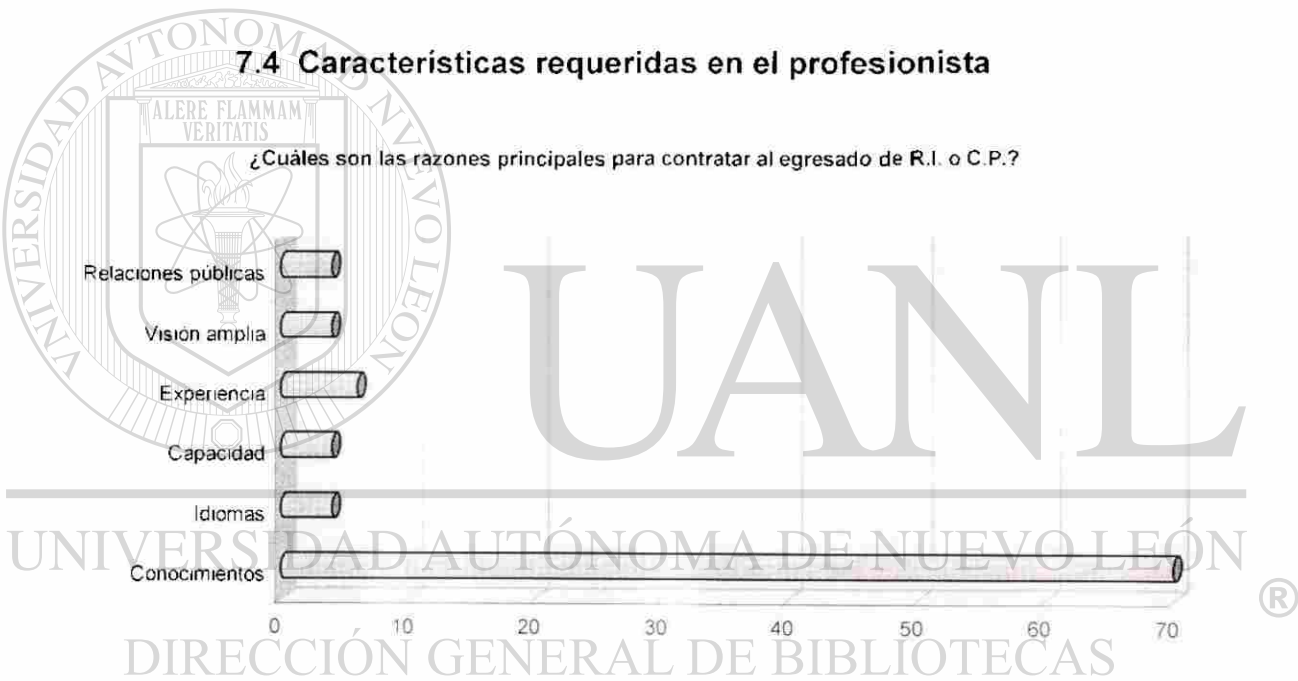
Gerente	2
Dirección	6
Sub-Dirección	8
Jefe	24
Coordinador	38
Asesor	24
Auxiliar	16
Supervisor	8
Otros	0

¿Cuáles son las funciones de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales que laboran en su empresa o institución?

Podemos darnos cuenta que la gente que trabaja como Gerente en alguna empresa es muy poca, así como en los puestos de Dirección, Sub-Dirección y Jefe, siendo así que el que muestra una mayor demanda es el puesto de Coordinador, seguido por los puestos de Asesor, Auxiliar y Supervisor.

7.4 Características requeridas en el profesionista

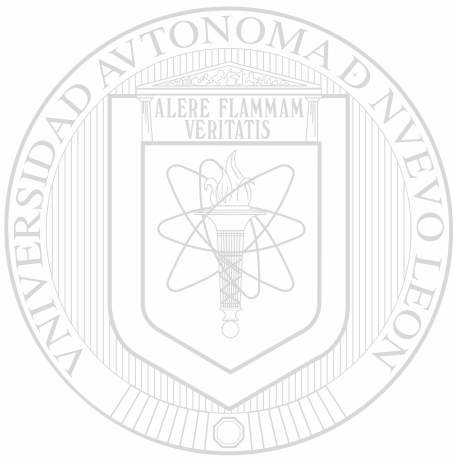
¿Cuáles son las razones principales para contratar al egresado de R.I. o C.P.?



DATOS

Conocimientos	70
Idiomas	4
Capacidad	4
Experiencia	6
Visión amplia	4
Relaciones públicas	4

10. ANEXOS



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ENCUESTA A EMPLEADORES

I-DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa o institución

2.-Giro de la empresa o institución: industria Comercio Servicio

3.-Dirección:

Calle

No

Colonia

Ciudad

Teléfono

Fax

4.-Nombre del jefe inmediato

5.-Nombre del jefe de reclutamiento y selección

II-DATOS DE LA PERSONA QUE PROPORCIONA LA INFORMACION

Nombre

Cargo

6.-Relación laboral con el egresado

E-mail

Teléfono

III-VINCULACION EMPRESA O INSTITUCION- UNIVERSIDAD

7.-¿Su empresa o institución esta vinculada con instituciones universitarias? SI NO

8.-¿Como se concretiza tal vinculación?

- Visitas de alumnos y maestros
- Estudiantes para servicio social
- Estudiantes para practicas profesionales
- Bolsa de trabajo para los egresados
- Realización de proyectos conjuntos de investigación
- Empleo a egresados
- Otros (especifique)

9.-¿Cuántos profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública que trabajan en su empresa o institución?

10.-¿De que carrera son estos profesionales?

- Ciencias Políticas y Administración Pública
- Relaciones Internacionales

11.-¿Cuáles son las funciones de los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública que trabajan en su empresa o institución?

RELACIONES INTERNACIONALES

<input type="checkbox"/>	Gerente
<input type="checkbox"/>	Dirección
<input type="checkbox"/>	Subdirector
<input type="checkbox"/>	Jefe
<input type="checkbox"/>	Coordinador
<input type="checkbox"/>	Asesor
<input type="checkbox"/>	Auxiliar
<input type="checkbox"/>	Supervisor
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique)

CIENCIAS POLÍTICAS

<input type="checkbox"/>	Gerente
<input type="checkbox"/>	Dirección
<input type="checkbox"/>	Subdirector
<input type="checkbox"/>	jefe
<input type="checkbox"/>	Coordinador
<input type="checkbox"/>	Asesor
<input type="checkbox"/>	Auxiliar
<input type="checkbox"/>	Supervisor
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique)

12.-¿Cuáles son las razones principales para contratar al egresado de la carrera de Ciencias Políticas y Administración Relaciones Internacionales

IV.-CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS EN EL PROFESIONISTA

MARCAR SI LA INFORMACION DE LAS SIGUIENTES SECCIONES SOBRE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE :

13.-Relaciones Internacionales

14.-Ciencias Políticas y Administración Pública

15.-¿Cuáles de los siguientes factores, se toman en cuenta mayormente para contratar a los egresados de esta institución? (marque solo los tres que perciba como más importantes)

<input type="checkbox"/>	Examen de selección
<input type="checkbox"/>	Recomendación de personas importantes
<input type="checkbox"/>	Resultados de exámenes psicométricos
<input type="checkbox"/>	Capacidad de comunicación oral y escrita
<input type="checkbox"/>	Domnio del idioma inglés
<input type="checkbox"/>	Su capacidad de liderazgo

<input type="checkbox"/>	Su iniciativa
<input type="checkbox"/>	Su creatividad
<input type="checkbox"/>	Relaciones personales
<input type="checkbox"/>	Experiencia profesional
<input type="checkbox"/>	Historial académico
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique)

16.-¿Cuáles de los siguientes factores incluyen ustedes como requisitos para ocupar las vacantes de su empresa?

Domnio de idiomas (mencione los tres principales)

<input type="checkbox"/>	Inglés
<input type="checkbox"/>	Francés
<input type="checkbox"/>	Japonés
<input type="checkbox"/>	Italiano
<input type="checkbox"/>	Alemán

V - VALORACIÓN DE DESEMPEÑO

17.-¿Cuáles de los siguientes factores consideran ustedes que son indispensables para otorgar los ascensos? (marque solo tres)

<input type="checkbox"/>	Antigüedad en la empresa	<input type="checkbox"/>	Capacidad de liderazgo
<input type="checkbox"/>	Conocimientos prácticos	<input type="checkbox"/>	Su iniciativa
<input type="checkbox"/>	Habilidad para las relaciones humanas	<input type="checkbox"/>	Inquietud por la superación personal
<input type="checkbox"/>	Habilidad administrativa y de organización	<input type="checkbox"/>	Su creatividad
<input type="checkbox"/>	Capacidad de comunicación oral y escrita	<input type="checkbox"/>	Perteneecer al sindicato de la empresa
<input type="checkbox"/>	Relaciones personales	<input type="checkbox"/>	Ninguno de las anteriores
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique)		

18.-Anoté las dificultades más frecuentes en el desempeño laboral del profesional egresado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública (mencione los tres más importantes)

<input type="checkbox"/>	Aplicación de los conocimientos adquiridos a problemas específicos de su trabajo
<input type="checkbox"/>	Deficiencias en la formación práctica
<input type="checkbox"/>	Conocimiento de idioma extranjero
<input type="checkbox"/>	Deficiente manejo de equipo computacional
<input type="checkbox"/>	Falla de organización y administración
<input type="checkbox"/>	Falta de creatividad Falta de técnicas de optimización de recursos
<input type="checkbox"/>	Dificultad para comunicarse
<input type="checkbox"/>	No sabe trabajar en equipo
<input type="checkbox"/>	Falta de preparación para el puesto que ocupa
<input type="checkbox"/>	El puesto no se relaciona con la profesión que tiene
<input type="checkbox"/>	Problemas con sus compañeros de trabajo
<input type="checkbox"/>	No permite control de sus funciones
<input type="checkbox"/>	Otras (especifique)
<input type="checkbox"/>	No existe dificultad alguna

19.-¿Cómo considera el desempeño de los profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración pública en lo teórico y en práctico?

20.-En lo teórico

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Bueno
<input type="checkbox"/>	Insuficiente

21.-En lo práctico

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Bueno
<input type="checkbox"/>	Insuficiente

22.-¿Cómo evaluaría el desempeño laboral del profesional egresado de la facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública?

<input type="checkbox"/>	Excelente	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Insuficiente
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	--------------

VI.-RECOMENDACIONES

¿Qué habilidades, conocimientos, capacidades y recomienda que desarrolle en mayor medida el profesional para mejorar el desempeño laboral?

	Mayor medida	Mediana medida	Menor medida
23.-Conocimientos generales científicos			
24.-Conocimientos generales humanísticos			
25.-Conocimientos actualizados de los enfoques de la carrera			
26.-Conocimientos instrumentales o técnicos de la carrera			
27.-Conocimiento de un idioma extranjero			
28.-Habilidades para la comunicación oral y escrita			
29.-Habilidades para la búsqueda de información			
30.-Habilidad para la toma de decisiones			
31.-Habilidad para el desarrollo de proyectos			
32.-Habilidad para formular propuestas para mejorar en el trabajo			
33.-Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos			
34.-Capacidad para identificar y plantear la solución de problemas en forma creativa			
35.-Capacidad de observación y comparación			
36.-Capacidad de síntesis			
37.-Capacidad de liderazgo (plantear, organizar, controlar, dirigir)			
38.-Actitud positiva para continuar capacitándose			

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

¡AGRADECIMOS SU COLABORACION Y EL TIEMPO INVERTIDO!

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



