

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA  
SUBDIRECCION DE POSGRADO**



**"ESTUDIO ACERCA DE LAS NECESIDADES DE LOS  
EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE  
RELACIONES INTERNACIONALES EN EL CAMPO ADUANAL  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y  
ADMINISTRACION PUBLICA DE LA UANL"**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL**

**PRESENTA**

**LIC. PATRICIA CHAPA ALARCON**

**ASESOR: DR. JAVIER ALVAREZ BERMUDEZ**

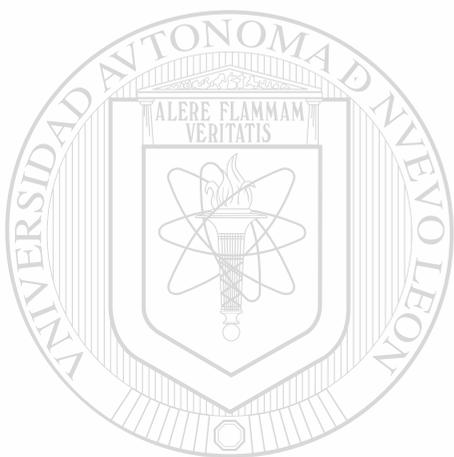
**MONTERREY, N. L.**

**JUNIO DE 2003**

TM  
Z7201  
FPS  
2003  
.ch3



1020150091



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGIA  
SUBDIRECCION DE POSGRADO



ESTUDIO ACERCA DE LAS NECESIDADES DE LOS  
EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE  
RELACIONES INTERNACIONALES EN EL CAMPO ADUANAL  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y  
ADMINISTRACION PUBLICA DE LA UANL

TESIS

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
PRESENTA

LIC. PATRICIA CHAPA ALARCON

ASESOR: DR. JAVIER ALVAREZ BERMUDEZ

MONTERREY, N. L.

JUNIO DE 2003

987216

TH  
Z7201  
FPs  
2003  
.Ch3



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO  
TESIS

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**

**“ESTUDIO ACERCA DE LAS NECESIDADES DE LOS  
EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE  
RELACIONES INTERNACIONALES EN EL CAMPO ADUANAL  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UANL”**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN PSICOLOGÍA LABORAL**

---

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**PRESENTA**

**LIC. PATRICIA CHAPA ALARCÓN**

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

**ASESOR: DR. JAVIER ALVAREZ BERMÚDEZ**

**MONTERREY, N.L.**

**JUNIO DE 2003**

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>iii</b>
<b>INTRODUCCION.</b>	<b>1</b>
<b>1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.</b>	<b>2</b>
<b>2.- OBJETIVO.</b>	<b>4</b>
<b>2.1.- Objetivo General.</b>	<b>4</b>
<b>2.2.- Objetivos específicos.</b>	<b>4</b>
<b>3.- JUSTIFICACIÓN.</b>	<b>5</b>
<b>4.- LIMITACIONES Y DELIMITACIONES.</b>	<b>6</b>
<b>5.- MARCO TEORICO.</b>	<b>7</b>
<b>5.1.- El Factor humano en las organizaciones.</b>	<b>7</b>
<b>5.2.- Psicología laboral.</b>	<b>8</b>
<b>5.3.- Psicología laboral o industrial.</b>	<b>9</b>
<b>5.4.- Reclutamiento, selección y evaluación del desempeño.</b>	<b>9</b>
<b>5.5- Universidad y sociedad.</b>	<b>11</b>
<b>5.6.- Consideraciones en torno al empleo de los egresados de las instituciones de educación superior.</b>	<b>12</b>
<b>5.7.- La vinculación de universidades y empresas: un asunto de interés público y privado.</b>	<b>13</b>
<b>5.8.- Demandas de carreras universitarias.</b>	<b>13</b>
<b>5.9.- Los empleadores y la formación profesional en América Latina y el Caribe.</b>	<b>16</b>

<b>5.10.-Algunas ideas generales, a partir de la experiencia colombiana de la formación del profesional.</b>	<b>19</b>
<b>5.11.-Participación de los empleadores en la formación profesional de la Republica Dominicana.</b>	<b>20</b>
<b>5.12 Calidad y productividad: Universidad e Industria.</b>	<b>21</b>
<b>5.13 La globalización ¿Determinante de empleo?</b>	<b>25</b>
<b>5.14 Relación valoral de la educación y empleo.</b>	<b>26</b>
<b>5.15 Educación productividad y empleo</b>	<b>28</b>
<b>5.16 Alianza: Educación superior, empresas ¿Qué facilita y que no facilita la vinculación?</b>	<b>28</b>
<b>5.17.- ¿Qué Significa Perfil?</b>	<b>31</b>
<b>5.18.- ¿Qué son los valores?</b>	<b>32</b>
<b>5.19.- Perfil del egresado de la carrera de relaciones internacionales</b>	<b>33</b>

---

## **6.- HIPÓTESIS Y VARIABLES.**

<b>6.1.- Preguntas de Investigación</b>	<b>36</b>
<b>6.2.- Variables e indicadores.</b>	<b>36</b>

## **7.- METODOLOGÍA.**

<b>7.1.- Tipo de investigación.</b>	<b>36</b>
<b>7.2.- Universo de estudio.</b>	<b>37</b>
<b>7.3.- Muestra.</b>	<b>37</b>
<b>7.4.- Instrumentos.</b>	<b>37</b>
<b>7.5.- Procedimiento de aplicación.</b>	<b>38</b>

## **8.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

<b>8.1.- Egresados.</b>	<b>39</b>
-------------------------	-----------

<b>8.2.- Giro de la empresa.</b>	<b>40</b>
<b>8.3.- Vinculación escuela- empresa.</b>	<b>41</b>
<b>8.4.- Características requeridas en el profesionista.</b>	<b>45</b>
<b>8.5.- Dominio de idiomas.</b>	<b>48</b>
<b>8.6.- Dominio de paquetes.</b>	<b>49</b>
<b>8.7.- Dominio de conocimientos.</b>	<b>50</b>
<b>8.8.- Dominio de actitudes.</b>	<b>51</b>
<b>8.9.- Otros requerimientos.</b>	<b>52</b>
<b>8.10.- Trayectoria escolar necesaria.</b>	<b>53</b>
<b>8.11.- Valoración de desempeño.</b>	<b>54</b>
<b>8.12.- Recomendaciones.</b>	<b>61</b>
<b>9.- CONCLUSIONES.</b>	<b>77</b>
<b>10.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>81</b>
<b>11.- ANEXOS</b>	<b>86</b>
<b>11.1.- Anexo 1</b>	<b>86</b>

---

<b>11.2.- Anexo 2</b>	<b>87</b>
-----------------------	-----------

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## DEDICATORIA

- A mi esposo MVZ Gustavo Sepúlveda Villarreal, ya que sin su apoyo y comprensión no hubiera logrado mi desarrollo profesional.
- A mis hijos Paty, Tavo y Ale, por su cariño y comprensión además que quiero que se sientan orgullosos y que me superen en su vida profesional.
- A mi hermano Ramiro Jesús Chapa Alarcón, por su cariño.
- A Chelito, Ing. Manuel Estrada, y a todos mis compañeros de la Fac. de Ciencias Políticas y Administración Pública de la U.A.N.L. por su apoyo incondicional en mi etapa profesional.
- A todas las personas que me es imposible nombrarlas a cada una, pero que han

---

hecho posible que éste sueño se haga realidad, gracias por su cariño y comprensión.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## AGRADECIMIENTOS

- A Dios por darme la oportunidad de vivir y desarrollarme profesionalmente
- Al Dr. Luis J. Galán Wong por todo el apoyo que me ha brindado durante todo este tiempo.
- Al Ing. José Antonio González Treviño, por su gran apoyo.
- A mi asesor el Dr. Javier Álvarez Bermúdez por dedicarme su tiempo y apoyo para la elaboración de mi tesis.
- A mis revisores Mtro Víctor Manuel Padilla Montemayor y Mtro José Armando Peña Moreno, por su tiempo para revisar mi tesis.
- Mtro. Oswaldo Leyva Cordero por su tiempo y apoyo incondicional.
- A mis amigos que estuvieron apoyándome en todo momento para que cumpliera este sueño
- A todas y cada una de las personas que he conocido durante esta etapa de mi vida profesional y que me han brindado su amistad y cariño.

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es conocer las necesidades de los empleadores que contratan a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública.

Ver la problemática de los egresados para insertarse al mercado laboral, para darnos un parámetro y buscar soluciones para el mejor desenvolvimiento de ellos.

Se contactaron a 294 egresados de la carrera de R.I. de los cuales se encontraron 108 egresados de R.I. que trabajaban en el área aduanal y por medio de ellos se encontraron a sus empleadores.

Posteriormente se contacto únicamente a los 58 empleadores del área aduanal donde trabajaban los egresados para aplicarles los cuestionarios donde indicaban las características y habilidades requeridas por los egresados para su mejor inserción laboral.

Dentro del cuestionario se les pidió a los empleadores que evaluarán a los egresados y dieran algunas recomendaciones.

Es importante ver que es necesario una mayor vinculación de las universidades con las empresas para poder desarrollar planes de estudios que permitan que los egresados de esta carrera se inserten con mayor facilidad al mercado laboral.

Las recomendaciones que se deben dar más énfasis que mencionaron los empleadores fueron los siguientes:

Mejorar la capacidad de liderazgo en los egresados

Tener mayor capacidad de síntesis

Desarrollo de proyectos

Actitud positiva

Dominio del idioma inglés

Algunos problemas que enfrentaron los empleadores con los egresados son:

Falta de experiencia

Falta de espíritu emprendedor

Capacidad de toma de decisiones

Escasa práctica

Actitudes pesimistas

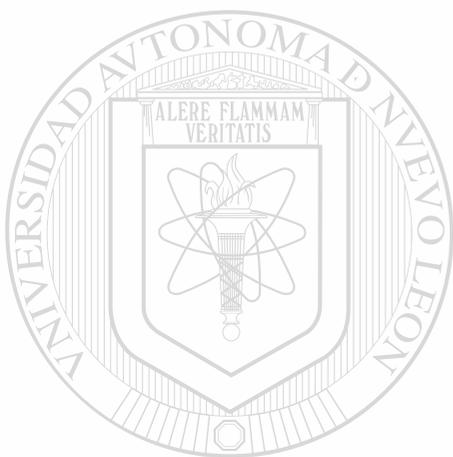
Competitividad

Inseguridad de desenvolvimiento

Dificultades para integrarse al trabajo.

Uno de los problemas de los egresados que se enfrentaron principalmente en esta investigación fue la capacidad de liderazgo y al analizar el plan de estudios nos damos cuenta que en este plan no se encontró ninguna área o materia que manejara el

liderazgo, de esta forma. Dentro del nuevo plan de estudios ya se soluciono este problema.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## INTRODUCCIÓN

La psicología ha sido definida simplemente como la ciencia de la conducta humana. Como ciencia que es, trata de descubrir o desarrollar conceptos explicativos y las explicaciones requieren de identificación, descripción, observación y cuantificación de variables a través de las técnicas estadísticas convencionales.

El enfoque de la psicología en lo relativo al trabajo abarca una perspectiva muy amplia y una gama notable de posibles abordajes, con características múltiples y con enfoques ideológicos correspondientes a una gran variedad de posiciones políticas, donde la expresión de las ideas conllevan a utilidades prácticas muy diferentes.

La psicología Industrial aplicada frecuentemente a los procesos de reclutamiento y selección de personal para las empresas, en donde los especialistas en esta área utilizan un sin número de pruebas o test psicológicos para evaluar las capacidades y estructuras del pensamiento de los aspirantes a empleo. Así mismo, se evalúan las necesidades psicológicas de los trabajadores, sus requerimientos de capacitación y las posibilidades de los grupos de trabajadores de empresas para realizar cambios en su organización del trabajo, esto es el desarrollo organizacional de las empresas.

Se tienen conocimientos 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 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 empresa 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 excelente calidad.

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 cuenten con el perfil acorde a los requerimientos laborales para obtener una producción óptima. en cantidad y en calidad.

Por lo dicho, el propósito de la siguiente investigación es conocer las características o perfil de los profesionales que se demanda por los empleadores y proponer que esa información sirva como un factor más de retroalimentación para proponer cambios institucionales para adecuar la formación a la demanda.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## **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 si la universidad debe atender las demandas del mercado laboral o si debe formar a los profesionales de acuerdo a la dinámica propia de las instituciones de educación superior (IES).

Hay un leve acercamiento entre empresa 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 excelente calidad.

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 cuenten con el perfil acorde a los requerimientos laborales para obtener una producción óptima. en cantidad y en calidad.

Por lo dicho, el propósito de la siguiente investigación es conocer las características o perfil de los profesionales que se demanda por los empleadores y proponer que esa información sirva como un factor más de retroalimentación para proponer cambios institucionales para adecuar la formación a la demanda.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## **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 si la universidad debe atender las demandas del mercado laboral o si 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 esta 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; son elementos que se consideran en el conjunto de necesidades que tienen los empleadores.

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 sugieren los contenidos académicos necesarios e importantes para que el egresado no llegue desvinculado al mundo laboral, de tal manera que se logre un perfil contextualizado en la filosofía de la calidad total; Ya que se ha observado cierta falta de vertebración entre lo que ofrecen las IES y lo que el escenario laboral y productivo necesita.

---

Algunos de los problemas manifestados en lo general por los empleadores, han sido: ®

- a) Falta de experiencia en el área donde se desempeñan.
- b) Carencia y debilidad en el conocimiento de materias extracurriculares como inglés y computación.
- c) Falta de espíritu emprendedor y capacidad para la toma de decisiones ejecutivas.
- d) Escasa práctica.
- e) Actitudes pesimistas y negativas hacia el trabajo autónomo, la competitividad y la productividad.
- f) Manifiesta inseguridad en el desenvolvimiento y en la expresión oral y escrita.

- g) Dificultades para integrarse al trabajo grupal.

## **2.- OBJETIVO**

### **2.1.- Objetivo General**

Conocer las necesidades de los empleadores y los perfiles requeridos (habilidades y conocimientos) de los puestos donde se insertan los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal.

### **2.2.- Objetivos Específicos**

- a. Conocer las necesidades de los empleadores que contratan a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal.
- b. Conocer los rasgos del perfil del egresado (habilidades y conocimientos) que permitan una inserción sin dificultades, hacia el mercado laboral en las áreas de oportunidad para los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal.
- c. Conocer los problemas a los que se enfrentan los empleadores al contratar a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal.

### 3.- JUSTIFICACIÓN

Cada día es más evidente la apremiante necesidad de participar en el estudio y comprensión de qué habilidades, conocimientos, capacidades debe desarrollar en mayor medida el profesional para incorporarse al mercado laboral.

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, competitividad, manifiestan inseguridad y un desenvolvimiento no acorde con las necesidades de la empresa y ello, de no resolverse en su preparación académica, repercute obviamente en la productividad trazada y el egresado no se le contrata.

Esta investigación tiene como fin, el de determinar las necesidades y ver la percepción que estos tienen de la forma en que se están cubriendo por los egresados de la Facultad de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal, para que la Institución pueda solucionar tales problemas, por otra parte que se le pueda dar un seguimiento por parte del personal administrativo para que se den los conocimientos necesarios que ayuden a resolver los problemas ya antes mencionados.

#### 4.- LIMITACIONES Y DELIMITACIONES

##### **Limitaciones:**

Para la realización de este cuestionario se tomará en consideración a los egresados de 1998 a 2001.

Para la realización de este estudio se tomará una muestra al azar de los empleadores que contratan a los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal.

La información se recogerá por medio de entrevista telefónica debido a esto es muy difícil contactar a la mayoría de los empleadores.

##### **Delimitaciones:**

Tomando en cuenta que la mayoría de los empleadores se encuentran en la frontera de México se entrevistara al empleador por vía telefónica.

La aplicación del cuestionario se realizará una sola vez para lo cual se establecerá en diferentes horas cuando el empleador lo disponga.

## 5.- MARCO TEORICO

### 5.1.- El factor humano en las organizaciones.

En la era industrial, se consideraba que los recursos estratégicos fundamentales para el desarrollo de las organizaciones, eran el capital y la tecnología, en esta perspectiva la corporación se conformaba únicamente con obtener utilidades a través de la más eficiente utilización de éstos. Hoy la visión se ha ampliado, se reconoce que los recursos estratégicos van mucho más allá y tienen que ver con el manejo de la información, la capacidad de aprendizaje y la creatividad que puedan desarrollar.

La Psicología laboral no sólo influye en la vida laboral, sino también en las otras esferas de la existencia: sus efectos rebasan el ámbito de la fábrica y de la oficina. Repercute también en la conducta de los consumidores.

De esta manera las corporaciones empiezan a aceptar que para sobrevivir y desarrollarse deben revalorar y estimular el desarrollo de los seres humanos que las integran, en tanto que en ellos residen dichos recursos estratégicos. Lo cual permitirá construir organizaciones no solo más productivas y eficientes, sino organizaciones inteligentes; de aprendizaje y de renovación que hagan posible el desarrollo integral de la sociedad.

Bajo esta visión, las organizaciones que cobraran relevancia en el futuro serán aquellas que cubran y fomenten el entusiasmo, la capacidad de aprendizaje y de renovación del ser humano en todos los niveles de la estructura organizacional, mismas que conjuguen un pensamiento sistémico, la mejora continua en ambientes cambiantes, una visión compartida y el aprendizaje en equipos; organizaciones que promuevan la capacidad creativa de los involucrados.

La combinación del elemento sapiens (racionalidad, adaptación, medida) con el elemento demens (sentimientos, ensoñación, utopía) permitirán acercarse a la comprensión de la naturaleza humana y al diseño de organizaciones inteligentes (objetivas y subjetivas) que hagan posible el desarrollo integral de la sociedad. (Gallardo & Naranjo, 1995)

### **5.2.-Psicología laboral.**

La Psicología es el estudio de la especie humana, con la ayuda de la metodología científica. Emplea el método experimental –observación en condiciones controladas– para la recopilación de datos. Utiliza también otros métodos para este fin, tales como el estudio de historiales de casos y el estudio longitudinal del desarrollo, conforme se produce. La Psicología acepta la introspección (el informe del sujeto, que describe sus procesos mentales) como fuente de datos. Cualquiera que sea el método de recopilación, el psicólogo se interesa solamente por los descubrimientos que pueden verificarse con facilidad y duplicarse en condiciones similares. De esta definición decimos que la Psicología es una ciencia que se basa en un método para recopilación de los datos que son de su interés, en este caso el comportamiento humano.

Tomando en consideración lo antes expuesto, la Psicología Laboral constituye la aplicación de sus principios a situaciones y problemas reales enfocados básicamente al ámbito laboral. Aunque no solamente se limita a éstos, es decir, a fábricas y oficinas, como muchas veces lo limitamos, sino que va más allá. (Blum & Naylor, 1992)

### **5.3.-Psicología laboral o industrial.**

La aplicación de diversas técnicas psicológicas a la selección y adiestramiento de los trabajadores de una organización empresarial y a la promoción de condiciones y técnicas de

trabajo eficientes, así como a la satisfacción laboral de los propios trabajadores. Este campo de la psicología aplicada cobró importancia en Estados Unidos durante la II Guerra Mundial, cuando se hizo necesario reclutar y formar a los muchos trabajadores que necesitaba la expansión industrial de la época.

La selección de trabajadores para una tarea concreta consiste esencialmente en detectar las aptitudes y rasgos de personalidad más idóneos para el puesto y a partir de ahí (análisis de tarea) seleccionar las pruebas necesarias para determinar qué candidatos se ajustan mejor a ese perfil idóneo. El desarrollo de pruebas de esta clase ha sido, durante bastante tiempo, un campo básico de la investigación psicológica. (Schultz, 1998)

#### **5.4.- Reclutamiento, selección y evaluación del desempeño.**

Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento.

Las descripciones de puestos constituyen instrumentos esenciales, proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

Los recursos humanos adecuados para realizar ciertas labores no abundan en ninguna sociedad.

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección, que implica una serie de pasos que consumen cierto tiempo.

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

En muchos departamentos de personal se integran las funciones de reclutamiento y selección en una sola función que puede recibir el nombre de *contratación*.

La función de contratar se asocia íntimamente con el departamento de personal y constituye con frecuencia la razón esencial de la existencia del mismo. Cuando la selección no se efectúa adecuadamente, el departamento de personal no logra los objetivos, ni cumple los desafíos. Una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa.

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento

de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

Por norma general, el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos. Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento. Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables. Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en pocas ocasiones lleva a cabo la evaluación misma, que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado. (Werther & Davis, 1990)

### **5.5- 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, 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. (Barnés de Castro, 1999)

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

#### **5.6.-Consideraciones en torno al empleo de los egresados de las instituciones de educación superior.**

El profesional debe formarse de acuerdo con su vocación, capacidades y compromiso mutuo con la sociedad, procurándose un equilibrio científico-cultural que le permita actuar en forma crítica y con ética en su función social. Por otra parte, corresponde a las instituciones de educación superior y a la sociedad misma establecer los mecanismos mediante los cuales sea posible determinar los profesionales que requieren. En este sentido, es vital que las instituciones de educación superior conozcan con oportunidad los planes de desarrollo del país, en lo general, y de cada sector de la sociedad, en lo particular. (Marroquin, 1980)

Esto permitirá contar con una información muy valiosa que influiría en los programas de orientación de carreras, en el diseño de la currícula, en proyectos de investigación, en una mayor eficiencia del sistema por cuanto a la incorporación de los egresados a la sociedad en los campos de su profesión.

### **5.7.- La vinculación de universidades y empresas: un asunto de interés público y privado.**

La comunicación cercana y continua entre universidades y empresas depende que la educación siga siendo en México el factor de movilidad social que tan eficazmente funcionó entre la segunda y la quinta década de este siglo, y también que el potencial de crecimiento de nuestra economía depende de que la oferta de educación y las percepciones sociales acerca de ella se sintonicen para formar los cuadros profesionales que se requieran en las siguientes etapas de nuestro desarrollo. Ambas posibilidades podrán hacerse realidad sólo en la medida en que las empresas y las universidades interactúen y colaboren en las cuestiones en que comparten responsabilidades, y tengan buen éxito en comunicar a la sociedad cómo y por qué el interés privado de los jóvenes y sus familias, el de los empresarios, y el interés público, se pueden satisfacer simultáneamente sólo mediante dicha colaboración continua, explícita, a la vista de todos, entre universidades y empresas. (Reséndiz, 1998)

---

### **5.8.- Demandas 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 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 mas estrecha con su entorno. (Perfiles educativos, 1991, p. 53)

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.

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.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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.

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.

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.

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.

## 5.9.-Los empleadores y la formación profesional en América

### Latina y el Caribe.

En abril del año 2001 se realizó la Reunión Técnica "LOS EMPLEADORES Y LA FORMACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE", con sede en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia; contando con la participación de representantes de organizaciones de empleadores de dieciséis países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela; funcionarios del Departamento de Actividades con los Empleadores de la OIT (ACTFM), y observadores locales partícipes de actividades de Formación Profesional, de acuerdo a lista adjunta.

(<http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampio/cinterfor/conf/2001/emplead>)

Los empleadores de la región citada anteriormente, coincidieron en que debe ser máxima prioridad en las agendas de discusiones definir políticas, estrategias y planes efectivos para que las empresas logren un desarrollo y lleguen a ser competitivas, dadas las exigentes demandas que les impone el cambiante marco de políticas monetarias, cambiarias, fiscales, sectoriales, etc., en donde muchas veces ven comprometida su capacidad para mantener un seguimiento cercano al tema de la Formación Profesional y su financiación.

Los empleadores y sus organizaciones están dispuestos a asumir mayor participación en la gestión de los sistemas e instituciones de Formación Profesional, donde ya han observado que

existen serios problemas de discontinuidad de gestión institucional, así como de erosión de su rigor administrativo y su capacidad técnica.

Llegando a un acuerdo por ambas partes, podrían regularse los compromisos en los que el Estado debe otorgar autonomía técnica y administrativa, sin afectar así sus funciones de normar y supervisar.

Para una gestión moderna es esencial establecer alianzas y redes operativas con otros actores, especialmente con el mismo sector empresarial, para que la capacidad de las instituciones para responder con agilidad y eficiencia a los cambios y demandas en su entorno productivo no se vea afectada.

Los participantes ratificaron la necesidad de exigir las instituciones de Formación Profesional, independientemente de su carácter privado o público, sistemas de administración eficientes que cuenten con criterios de gestión empresarial e índices de evaluación de desempeño, que les permita medir su efectividad, racionalizar su administración, mejorar sus operaciones y actividades, y ser objeto de seguimiento y control.

Son conscientes sobre la necesidad de adoptar políticas claras para manejar las tensiones entre las fuentes de recursos para la Formación Profesional y la necesidad de mantener principios de equidad en su cobertura poblacional dado que una parte de la fuerza laboral se ocupa en actividades informales que no generan recursos para el financiamiento de los sistemas e instituciones de Formación Profesional pero que requieren con urgencia de sus servicios, así que se ratifica el imperativo de que los gobiernos destinen recursos propios para atender las demandas de este sector; al mismo tiempo confirman la disposición de los empleadores a proseguir con el apoyo financiero para su reconversión en la economía formal.

La coincidencia de intereses fundamentales entre empleadores, trabajadores y Estado alrededor de criterios de empleabilidad, competitividad y equidad, facilita que en los procesos de dialogo social se generen consensos políticos y se definan cursos de acción concreta en el terreno de la Formación Profesional.

Es conveniente revisar la interacción entre lo público y lo privado en el ámbito de la Formación Profesional, pues señalan que no son espacios completamente separados y mutuamente aislados, sino que se producen diversas formas de articulación dentro de las cuales agentes privados pueden asumir responsabilidades de administración y ejecución de funciones publicas.

Es claro para los participantes en la reunion que las nuevas realidades del mundo productivo y de los mercados de trabajo requieren que se refuerce la Educación Básica orientandola a la comprensión de la tecnología, como el fundamento necesario para el desarrollo de la Formación Profesional.

Es evidente que hoy en día la Formación Profesional requiere indispensablemente de alianzas y asociaciones entre las instituciones de formación y las empresas, así como con organizaciones de la sociedad civil, centros tecnológicos y gobiernos locales lo que permite complementar recursos humanos, tecnológicos y financieros.

Si se logran incrementar los procesos de intercambio de experiencias y establecer mecanismos de coordinación entre las organizaciones de empleadores de los diversos paises, se fortalecería la capacidad de acción en el terreno de la Formación Profesional.

Si se promoviera un concepto de formación integral, la capacitación técnica sería enmarcada en procesos que incluyan el desarrollo de actitudes y valores, así como de competencias

referentes al comportamiento en ambientes empresariales modernos o el autoempleo y la creación de nuevos emprendimientos que contribuyan a la generación de mayor riqueza y empleo en nuestros países.

Cabe mencionar que Bolivia es una país con el 70% de población indígena por lo que su contexto sociolaboral es muy diferente al resto de Latinoamérica.

#### **5.10.-Algunas ideas generales, a partir de la experiencia colombiana de la formación del profesional.**

La Formación Profesional, por esencia, tiene su foco en el mundo del trabajo y sólo se justifica como inversión pública o privada cuando ella responde a una demanda efectiva del aparato productivo de la sociedad, manifiesta en sus dos actores básicos: empresarios y trabajadores. ([http://ilo.law.cornell.edu/public spanish/region/ampio cinterfor conf/2001 emplead](http://ilo.law.cornell.edu/public_spanish/region/ampio_cinterfor_conf/2001_employe))

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN<sup>®</sup>  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Naturalmente, las determinantes de esta demanda son diferenciadas para cada sector. En el caso de los trabajadores la formación profesional tiene una lógica de empleabilidad, mientras que en los empresarios predomina una lógica de productividad. La síntesis de estas dos lógicas se encuentra en los conceptos de competitividad y equidad, que trascienden los intereses individuales o gremiales, se ubican en el ámbito del paradigma de desarrollo que es adoptado por la sociedad en su conjunto y se expresan en las políticas estatales de desarrollo económico y social.

Es, entonces, de lamentar que no siempre los empleadores asuman su papel en la definición de las políticas públicas o en la gestión de los sistemas de Formación Profesional con la proactividad

y el compromiso deseables, dada la carencia de condiciones apropiadas en el marco institucional y cultural.

### **5.11.-Participación de los empleadores en la formación profesional de la Republica Dominicana.**

La Formación Profesional es un tema de alta relevancia para el empresariado dominicano, ya que la competitividad y la productividad demandan de trabajadores formados y actualizados. Por eso, los empresarios se integran en la dinámica para la elaboración de los programas y evaluación de la capacidad técnica de los trabajadores en el Sistema Nacional de Formación Profesional para el Trabajo Productivo que promueve y coordina el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), ([http://ilo.law.cornell.edu/public\\_spanish/region/ampio\\_cinterfor\\_conf\\_2001\\_employe](http://ilo.law.cornell.edu/public_spanish/region/ampio_cinterfor_conf_2001_employe))

#### **Mecanismos de Apoyo a la Gestión de la Formación Profesional**

El Empresariado Dominicano no solo participa en las Comisiones de índole Técnicas para el Sistema Nacional de Formación Profesional para el Trabajo Productivo, sino que también se integra en la dinámica de gestión institucional desde los niveles de la Junta de Directores, en tal sentido, sus empresarios son designados en las Comisiones de Control, mandato que le da el artículo 34 de la Ley 116 que crea al Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOIIP), y sus funciones principales son las siguientes:

- 1.- Verificar que los programas de formación se ajusten a los presupuestos acordados por la Junta de Directores y que los egresos estén sometidos a las normas legales y reglamentos establecidos.

2.- Analizar los Informes Financieros y de Planificación que el Director (a) envía a la Junta de Directores y este considere debe ser objeto de estudio de la Comisión.

3.- Analizar los informes que realice la contraloría General de la República previo al conocimiento de la Junta de Directores.

### **5.12 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.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
([http://ilo.law.cornell.edu/public\\_spanish/region/ampio\\_cinterfor\\_conf/2001\\_employ](http://ilo.law.cornell.edu/public_spanish/region/ampio_cinterfor_conf/2001_employ))

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

En su libro *"The Competitive Advantage of Nations"* Michael Porter sostiene que la principal metaeconómica 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 solo nosotros la podemos cambiar, pero para esto es esencial adquirir

conciencia de crisis, verlos 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

¡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.

Si bien el trabajo en equipo es esencial y de hecho es recomendable que las empresas se vayan transformando para parecerse a la universidad es 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.

### 5.13 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. (Ledue, 1997)

*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.

#### 5.14 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. (Muñoz García.)

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.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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 como se perciben los de interacción entre ambos, y también a como 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, etcetera. En otras palabras, el valor de la educación para el logro de mejores empleos e ingresos en el mercado parte no solo 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, 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.

### 5.15 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 desgraciadamente. (Solana, 1994)

### 5.16 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. (Anzo Abarca)

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.

---

#### 5.17.- ¿Qué Significa Perfil?

Una de las definiciones que se da al término "perfil" sacada de el diccionario Larousse nos dice que significa "retrato moral de una persona " (Larousse, 1987 p. 355) y Moral según Fernando Savater "es el conjunto de comportamientos y normas que tú, yo y algunos de quienes nos rodean solemos aceptar como válidos;" (Savater, 1999, p. 59) . No sabía en realidad el significado de la palabra perfil que encontré, normalmente lo entendía simplemente como la serie de características que una persona tiene, derivadas de su interrelación con las diferentes organizaciones en las cuales interactúa. Y que generalmente se plantea en términos de sus

habilidades o capacidades, sin embargo el concepto moral nos lleva a un plano que podríamos decir es superior y que es el de los valores.

### 5.18.- ¿Qué son los valores?

Si definimos los valores, según Stephen Covey (1997) “Son mapas del modo en que deberían ser las cosas”. Y según Kast y Rosenzweig (1988), son “proposiciones normativas, sustentadas por los individuos con respecto de lo que los seres humanos deberían de desear, esto es lo deseable”, siendo este un concepto muy de moda y un aspecto sumamente importante, generalmente ignoramos su significado, o lo ubicamos únicamente en el contexto de ser buenos o malos en relación con ciertas conductas esperadas de nosotros en nuestro medio social.

Sin embargo los valores, tienen influencia en todos los ámbitos de nuestra vida, porque son imperativos normativos que asumimos aun cuando no seamos conscientes de ellos y representan los filtros que condicionan, nuestras decisiones y acciones.

Por ejemplo, en el ámbito de la administración nos dicen Kast y Rosenzweig “la función primaria de los valores, en cuanto al comportamiento administrativo, es que sirven como determinantes y como lineamientos para la toma de decisiones y la elección de acciones”. Por lo cual, nos deben merecer en este ámbito y en general una reflexión seria sobre la gran influencia que estos tienen en la posibilidad o resistencia al cambio, que también por el momento se ha constituido en un término de moda.

### **5.19.- Perfil del egresado de la carrera de relaciones internacionales**

#### **Conocimientos:**

Un profesional con una formación basada en la Ciencia Política y el conocimiento de las Relaciones Internacionales.

Con sustento teórico que le permita tener una visión clara del fenómeno económico como condicionante de la realidad política, y como determinante en la ejecución de las políticas públicas sociales.

Con formación metodológica que lo hace apto para la toma de decisiones y la construcción de respuestas, además de hacer aportaciones para la solución de las problemáticas que se presenten en el campo de trabajo.

Con conocimiento de las características del contexto político y económico internacional que favorece la ubicación de la problemática nacional en un macro contexto.

Con conocimiento de la historia y la evolución del pensamiento político lo que le proporciona una clara visión de los hechos e ideas políticas que anteceden a la sociedad actual.

Con conocimiento sobre la naturaleza del aparato administrativo público, en los niveles municipal, estatal y federal.

Con conocimiento de la logística del proceso de importación-exportación mediante la adecuada utilización de los instrumentos aduaneros y arancelarios.

**Habilidades:**

Con capacidad de negociación

Habilitado para insertarse en los aparatos administrativos público y privado, con el propósito fundamental de contribuir en ambos sectores al óptimo aprovechamiento de los recursos disponibles y el enfrentar adecuadamente las condiciones de productividad, distribución, mercadeo y exportación que imponen las nuevas tendencias económicas nacionales e internacionales.

Capaz de establecer vínculos entre los sectores públicos y privado desde cualquier de las dos entidades, como facilitador de los procesos de financiamiento, producción, distribución, mercadeo y exportación.

Capaz de orientar en la toma de decisiones de la entidades administrativas, frente a las decisiones políticas públicas en lo que se refiere a integración económica internacional y la apertura económica.

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

Capaz de preveer condiciones de riesgo y oportunidad para la ejecución de proyectos públicos y privados, mediante un análisis profundo del entorno económico y social.

Habilitado para orientar y apoyar a la pequeña y la mediana empresa en su inserción en un modelo de economía globalizada y de integración económica internacional.

Capaz de comprender la naturaleza de los fenómenos político y económicos internacionales de aportar soluciones a las entidades administrativas públicas y privadas para el manejo de estas situaciones.

**Actitudes:**

Con actitud positiva y de tendencias conciliadoras.

Libre de prejuicios culturales que pudiesen distorsionar el sentido de las relaciones con otras naciones.

Con mentalidad abierta y tolerante ante las diversas manifestaciones culturales que se presentan en el mundo.

Con espíritu emprendedor, dispuesto a explorar nuevas condiciones de acercamiento con el resto de los países.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN<sup>®</sup>  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Con alto sentido de la responsabilidad y de la ética profesional al anteponer los intereses nacionales por encima de los intereses particulares.

## **6.- PREGUNTAS DE INVESTIGACION Y VARIABLES**

### **6.1.- Preguntas de investigación.**

1.- ¿Cuáles son las necesidades de los empleadores que contratan a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal?.

2.- ¿Cuáles son los rasgos del perfil del egresado (habilidades y conocimientos) que permitan una inserción sin dificultades, hacia el mercado laboral en las áreas de oportunidad para los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal?.

3.- ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los empleadores al contratar a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal?.

### **6.2.- Variables.**

Se tomará en cuenta las necesidades de los empleadores y los rasgos del perfil de egresado (habilidades y conocimientos).

- 1) Necesidades de los empleadores
- 2) Perfil del egresado

## **7.- METODOLOGÍA**

### **7.1.- Tipo de investigación.**

El tipo de investigación es un estudio transversal de relación ya que tiene como propósito medir el grado de satisfacción que existe en las necesidades de los empleadores de los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal en un solo tiempo, que es de acuerdo a las variables que se presentan en la hipótesis

### **7.2.- Universo de estudio.**

De acuerdo al tipo de investigación, el universo se tomo de los empleadores que contratan a lo egresados de 1998 a 2001 de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Publica de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal.

### **7.3.- Muestra.**

Se tomo una muestra de los egresados que laboran en al campo aduanal, la cual fue de 108. De los cuales 72 son mujeres (67%) y 36 hombres (33%), cuyas edades oscilaban entre los 22 y 38 años y promedio de 25 años que tenian de haber egresado de 3 a 5 años

---

De los cuales se tomo una muestra representativa de 58 empleadores que contrataron a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Publica de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal de 1998 a 2001.

### **7.4.- Instrumentos.**

Para la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

El primer acercamiento se llevo acabo por medio de una entrevista telefónica, donde se le preguntó a los 108 egresados el nombre de la empresa, jefe inmediato, dirección de la empresa. (Anexo 1)

Posteriormente se le aplicó un cuestionario al jefe inmediato del egresado por medio de entrevista telefónica el cual fue llenado por el entrevistador. (Anexo 2)

El cuestionario se aplico a los 58 empleadores de los estados de Nuevo León, Coahuila y Tamaulipas que contrataron a los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas de la Carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal.

#### **7.5.- Procedimiento de aplicación.**

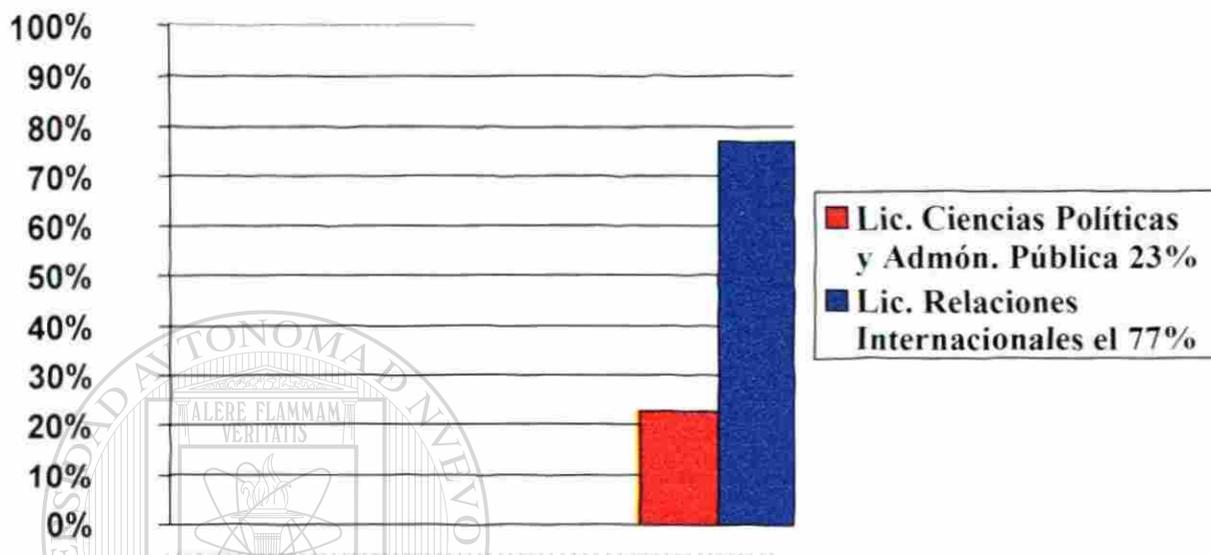
La aplicación del cuestionario se llevó a cabo por medio de entrevista telefónica con el empleador el cual lo aplicaron alumnos de servicio social al jefe inmediato

Para la aplicación de los cuestionarios se necesitaron de alumnos que se encontraron en ese momento estaban realizando su servicio social.

La aplicación se realizo una sola vez para lo cual se estableció en diferentes horas para que los alumnos del servicio social tuvieran la facilidad de poder entrevistarlos cuando el jefe inmediato lo dispuso.

## 8.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 8.1.- Egresados



Alumnos egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Admón. Pública del periodo 1998 -2001

Un total de 382 alumnos egresados

Relaciones Internacionales 294 que representan el 77%

Ciencias Políticas 88 que representan el 23%

De los cuales se tomó una muestra de los egresados que laboran en el campo aduanal, la cual fue de 108. De los cuales 72 son mujeres (67%) y 36 hombres (33%), cuyas edades oscilaban entre los 22 y 38 años y promedio de 25 años que tenían de haber egresado de 3 a 5 años

## 8.2 Giro de la empresa



### Datos

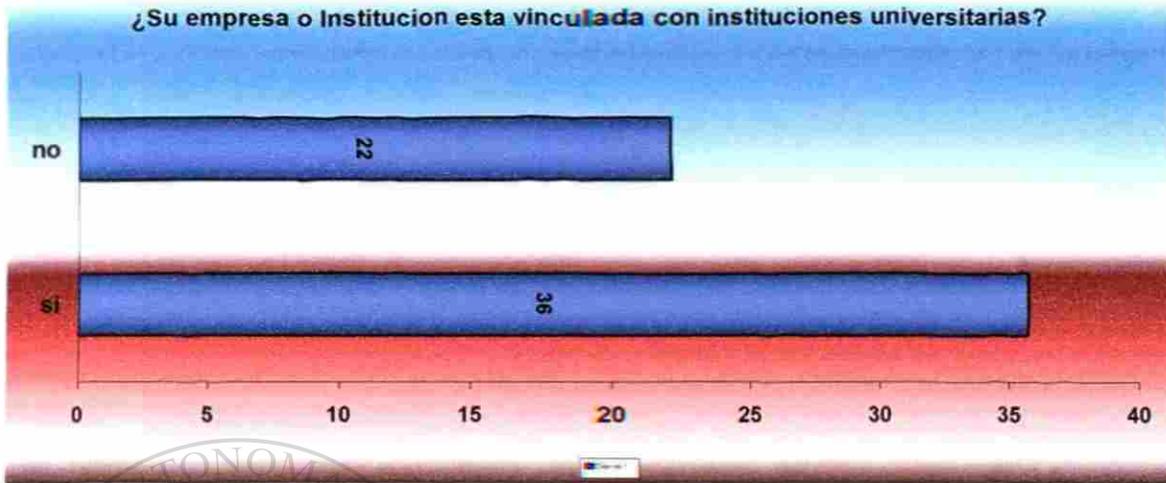
Industria	141
Comercio	18
Servicios	135
Otros	58

### Giro de la empresa o institución:

El total de los egresados es de 382 alumnos de los cuales 108 trabajan en el campo aduanal 72 mujeres y 36 hombres.

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

### 8.3 Vinculación escuela-empresa



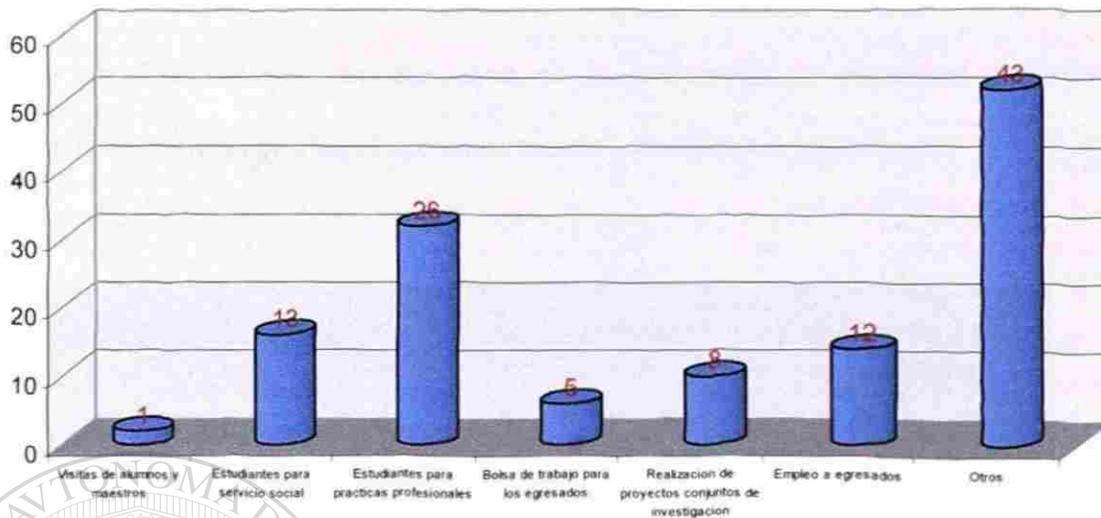
Datos

Si	36
No	22

¿Su empresa está vinculada con instituciones universitarias?

El total de empleadores que se encuestó es de 58, de los estados de Nuevo León, Coahuila y Tamaulipas. 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 el cual es el 62%, siendo que sólo un 38% expresó que no se tenía tal vinculación.

### ¿Cómo se concretiza tal vinculación?



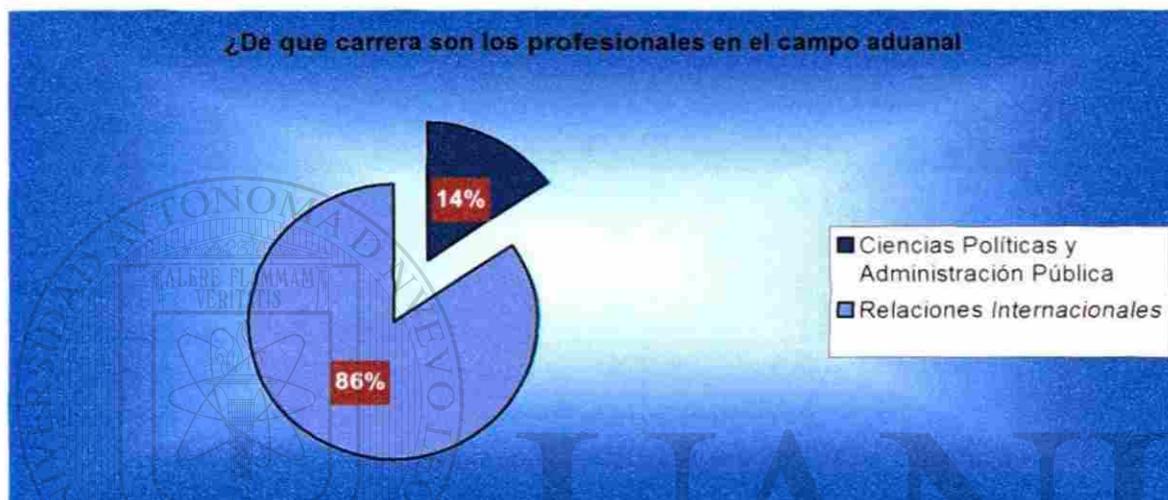
#### DATOS

Visitas de alumnos y maestros	1
Estudiantes para servicio social	12
Estudiantes para practicas profesionales	26
Bolsa de trabajo para los egresados	5
Realización de proyectos conjuntos de investigación	8
Empleo a egresados	12
Otros	43

### ¿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 que es el área donde la mayoría de las empresas tiene su vinculación, 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.



#### DATOS

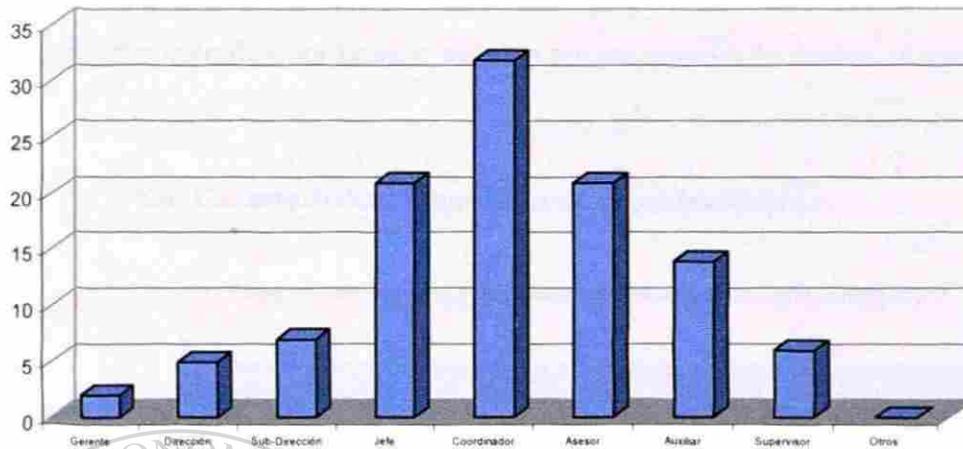
Ciencias Políticas y Administración Pública	17
Relaciones Internacionales	108

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### ¿De qué carrera son estos profesionales?

Como podemos darnos cuenta el 86% son profesionistas de la carrera de Relaciones Internacionales en el campo aduanal, haciendo ver que es muy poca la incidencia de las personas que están trabajando en este campo de la carrera de C.P.

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



**DATOS**

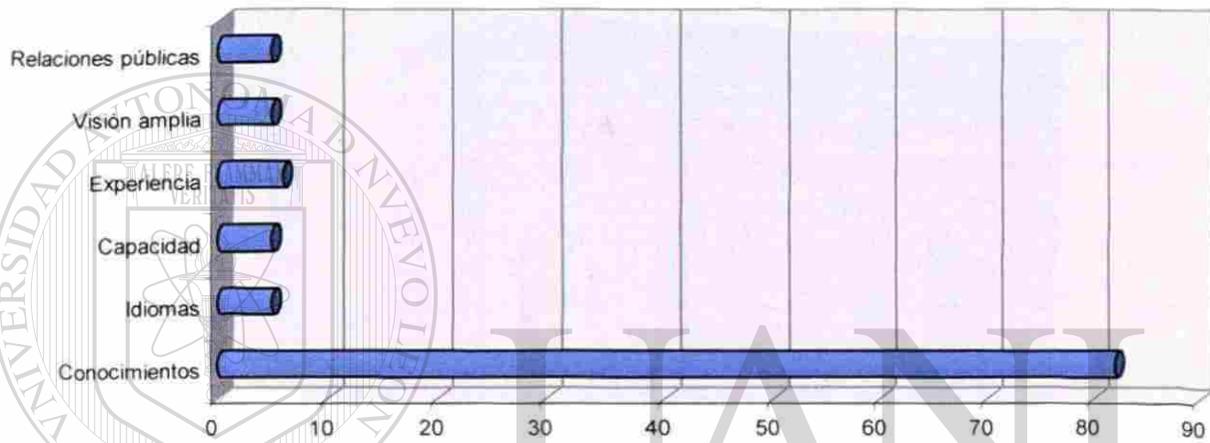
Gerente	2
Dirección	5
Sub-Dirección	7
Jefe	21
Coordinador	32
Asesor	21
Auxiliar	14
Supervisor	6
Otros	0

**¿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.

### 8.4 Características requeridas en el profesionista

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



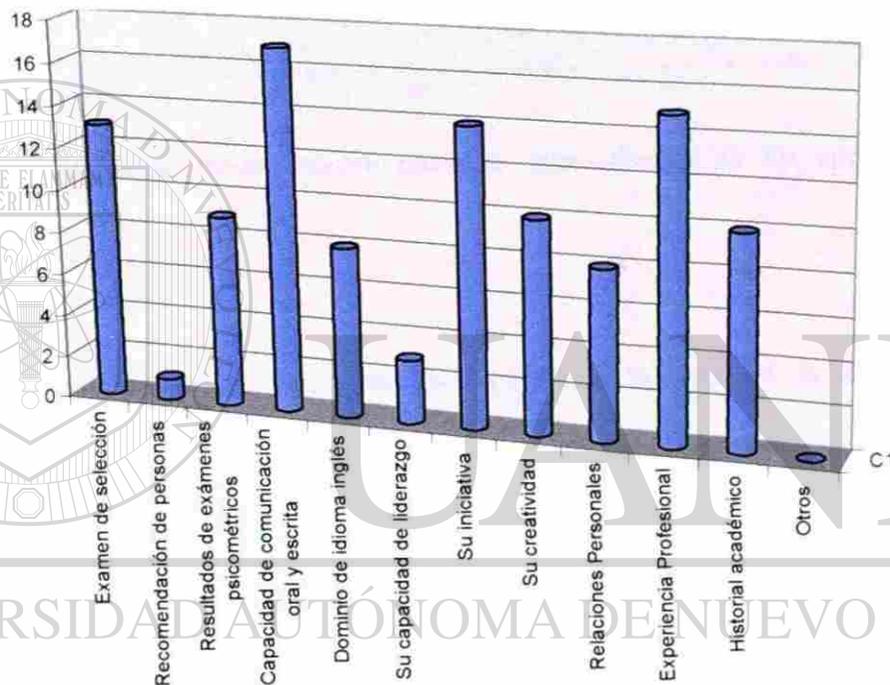
#### DATOS

Conocimientos	82
Idiomas	5
Capacidad	5
Experiencia	6
Visión amplia	5
Relaciones publicas	5

¿Cuáles son las razones para contratar al egresado de Relaciones Internacionales?

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.

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



**DATOS**

Examen de selección	13
Recomendación de personas	1
Resultados de exámenes psicométricos	9
Capacidad de comunicación oral y escrita	17
Dominio de idioma inglés	8

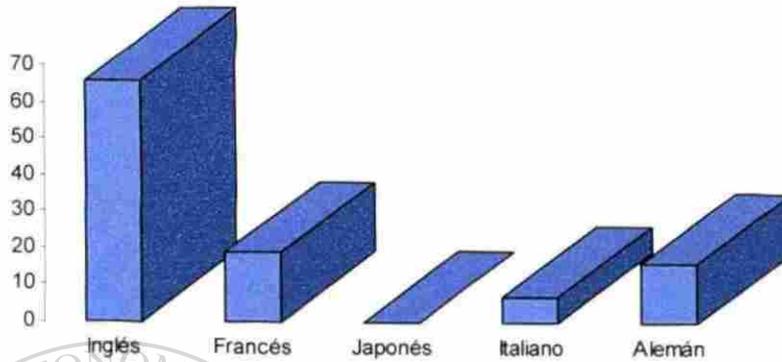
Su capacidad de liderazgo	3
Su iniciativa	14
Su creatividad	10
Relaciones Personales	8
Experiencia Profesional	15
Historial académico	10
Otros	0

**¿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.

## 8.5 Dominio de idiomas

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



### DATOS

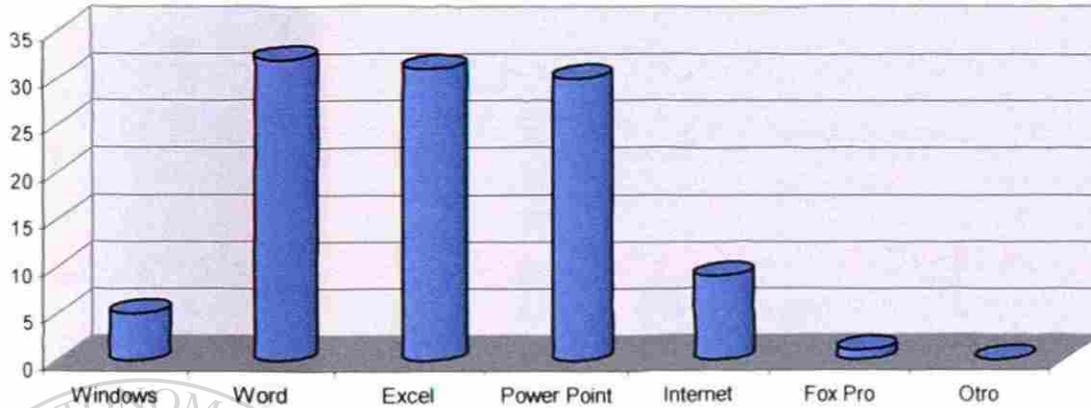
Inglés	66
Francés	19
Japonés	0
Italiano	7
Alemán	16

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

Es importante hacer notar, que el 61% 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.

## 8.6 Dominio de paquetes

Dominio de paquetes computacionales



### DATOS

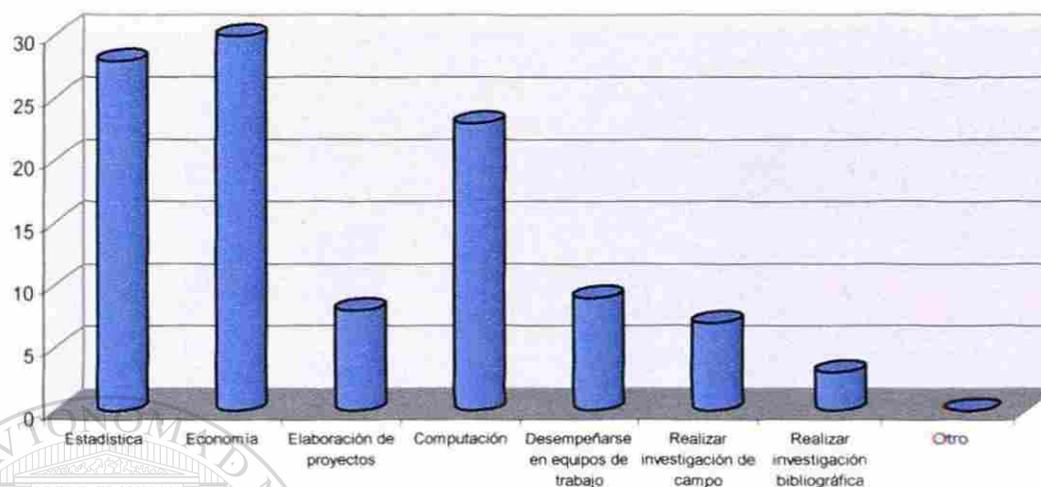
Windows	5
Word	32
Excel	31
Power Point	30
Internet	9
Fox Pro	1
Otro	0

### Dominio 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.

## 8.7 Dominio de conocimientos

Dominio de conocimientos prácticos relacionados con su profesión



### DATOS

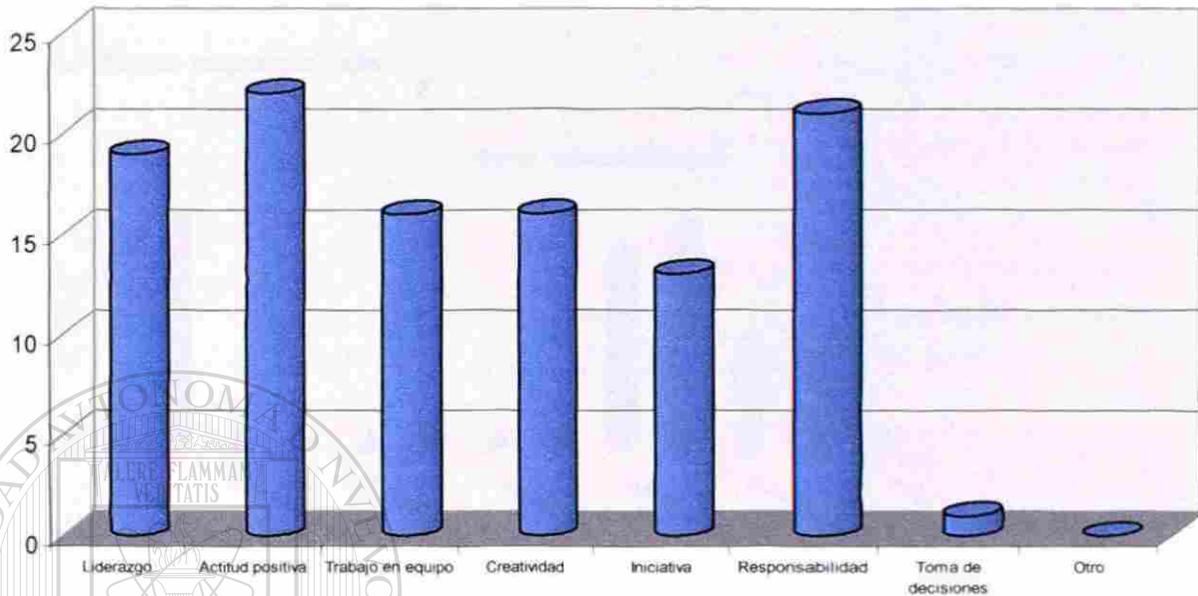
Estadística	28
Economía	30
Elaboración de proyectos	8
Computación	23
Desempeñarse en equipos de trabajo	9
Realizar investigación de campo	7
Realizar investigación bibliográfica	3
Otro	0

### 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).

## 8.8 Dominio de actitudes

Dominio de actitudes



### DATOS

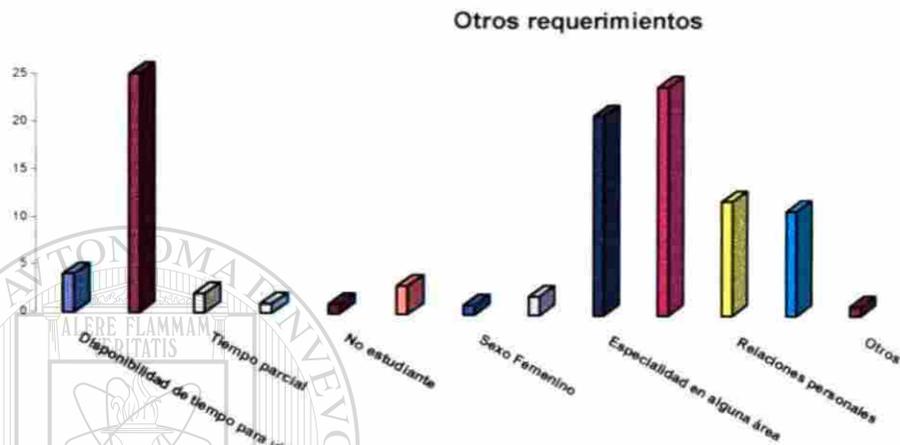
Liderazgo	19
Actitud positiva	22
Trabajo en equipo	16
Creatividad	16
Iniciativa	13
Responsabilidad	21
Toma de decisiones	1
Otro	0

### Dominio de Actitudes

Es importante ver que el 20 % de los encuestados piensan que la Responsabilidad es importante. Ser positivos también el 20%, el Liderazgo el 28%. Trabajar en equipo el 15%, la Creatividad el

15%. la Iniciativa y la Toma de Decisiones, son claves para el buen desarrollo de los egresados laborando en una empresa o institución.

### 8.9 Otros requerimientos



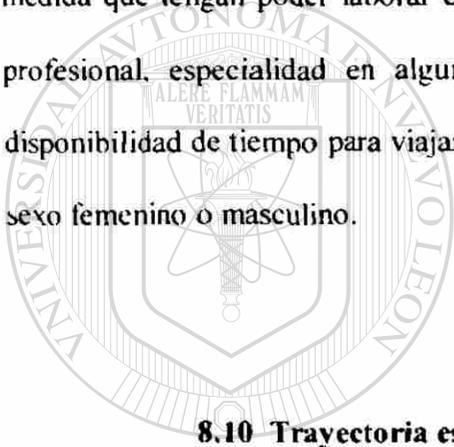
#### DATOS

Disponibilidad de tiempo para viajar	4
Tiempo completo	25
Tiempo parcial	2
Por horas	1
No estudiante	1
Estudiante	3
Sexo Femenino	1
Sexo Masculino	2
Especialidad en alguna área	21
Presentación personal	24

Relaciones personales	12
Experiencia profesional	22
Otros	1

**Otros requerimientos**

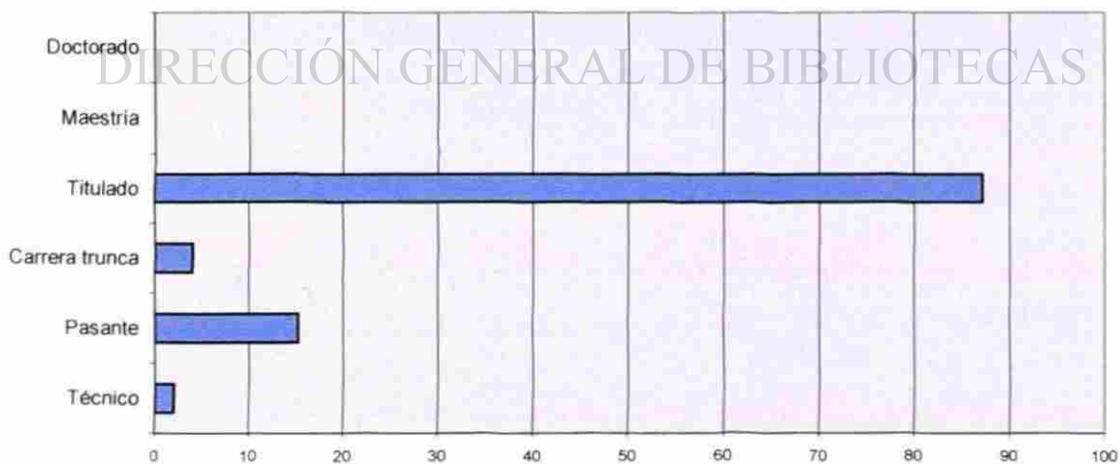
Algunos de los requerimientos necesarios para la contratación de un egresado son en mayor medida que tengan poder laborar en un tiempo completo, la presentación personal, experiencia profesional, especialidad en alguna área, las relaciones personales y en menor medida la disponibilidad de tiempo para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



UANL

**8.10 Trayectoria escolar necesaria**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



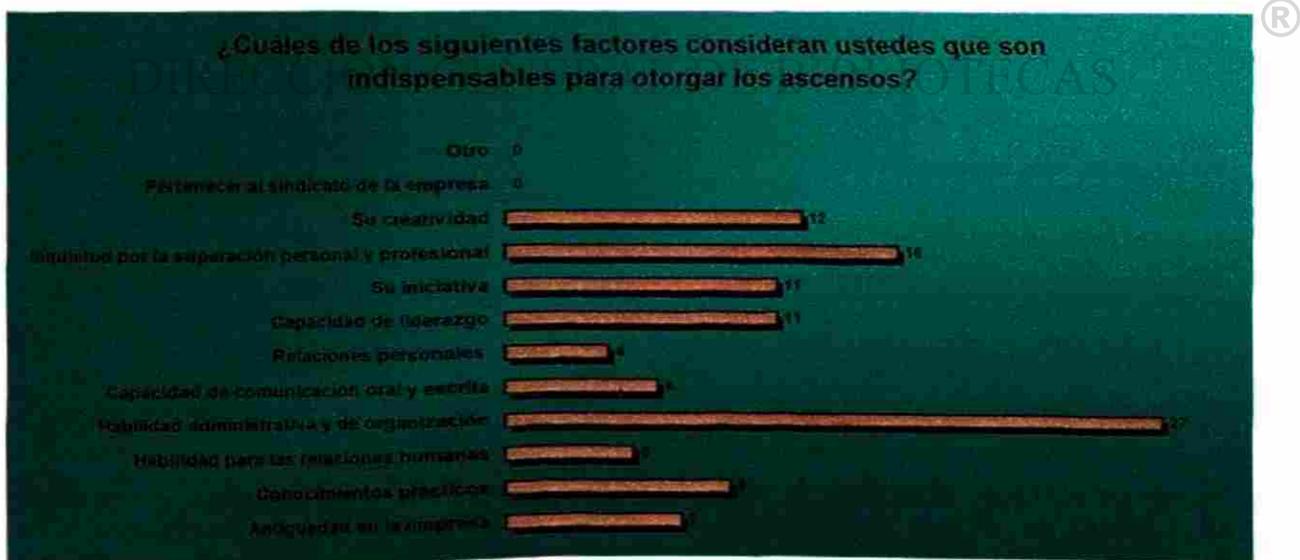
## DATOS

Técnico	2
Pasante	15
Carrera trunca	4
Titulado	87
Maestría	0
Doctorado	0

### Trayectoria escolar necesaria

En su mayoría (81%) respondió que se buscaba egresados que fueran titulados, posteriormente pasantes o con carrera trunca, luego a los técnicos, haciendo notar que no se tenía personal con maestría o doctorado.

### 8.11 Valoración de desempeño



## DATOS

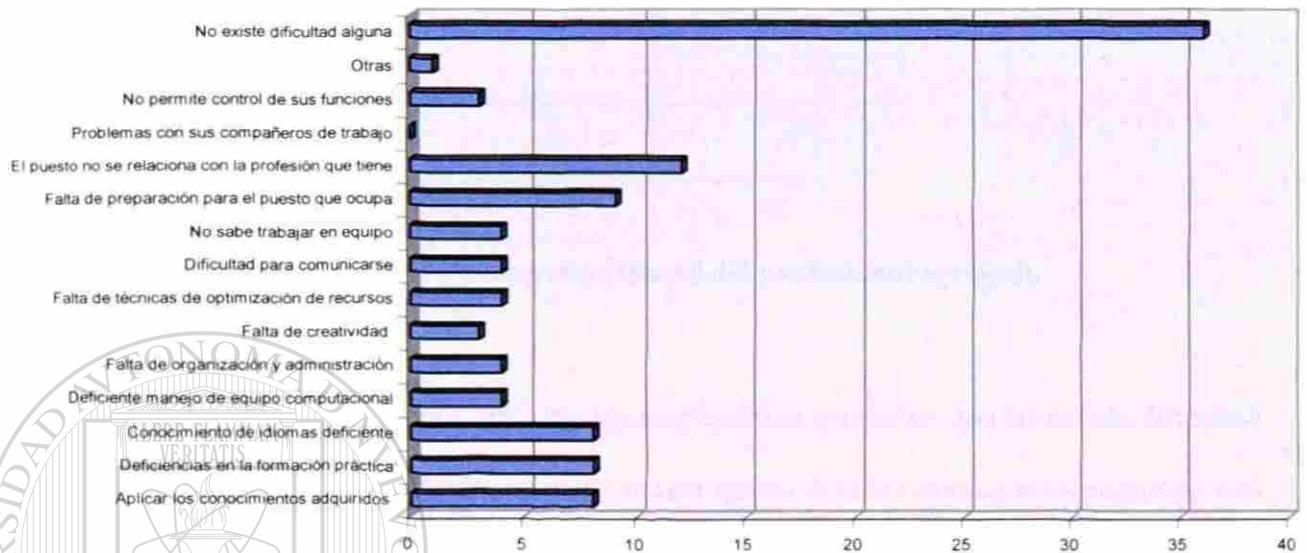
Antigüedad en la empresa	7
Conocimientos prácticos	9
Habilidad para las relaciones humanas	5
Habilidad administrativa y de organización	27
Capacidad de comunicación oral y escrita	6
Relaciones personales	4
Capacidad de liderazgo	11
Su iniciativa	11
Inquietud por la superación personal y profesional	16
Su creatividad	12
Pertenecer al sindicato de la empresa	0
Otro	0

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

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Se menciona en gran medida la habilidad administrativa y de organización es el factor que consideran necesario para el otorgamiento de ascensos. 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



### DATOS

Aplicar los conocimientos adquiridos	8
Deficiencias en la formación práctica	8
Conocimiento de idiomas deficiente	8
Deficiente manejo de equipo computacional	4
Falta de organización y administración	4
Falta de creatividad	3
Falta de técnicas de optimización de recursos	4
Dificultad para comunicarse	4
No sabe trabajar en equipo	4
Falta de preparación para el puesto que ocupa	9

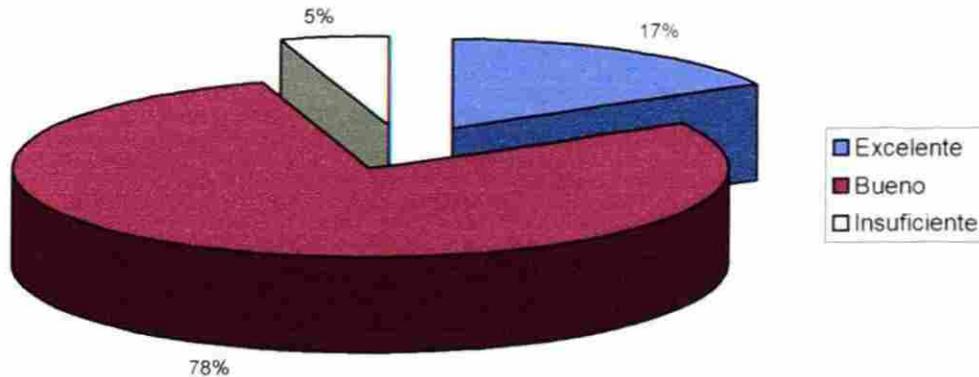
El puesto no se relaciona con la profesión que tiene	12
Problemas con sus compañeros de trabajo	0
No permite control de sus funciones	3
Otras	1
No existe dificultad alguna	36

### **Dificultades mas frecuentes en el desempeño laboral del profesional egresado**

Es importante decir que la mayoría (33%) 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 el 11%, falta de preparación para el puesto que ocupa el 8%, el dominio deficiente del idioma inglés que hacían difícil el desempeño de sus labores el 8%, no permite control de sus funciones el 2%, no sabe trabajar en equipo el 2%, le faltan técnicas de optimización de recursos, o falta de organización y administración, así como la aplicación de los conocimientos obtenidos.

Se tomo una muestra de los egresados que laboran en al campo aduanal, la cual fue de 108. De los cuales 72 son mujeres (67%) y 36 hombres (33%), cuyas edades oscilaban entre los 22 y 38 años y promedio de 25 años que tenían de haber egresado de 3 a 5 años

**Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Fac. de C.P. y Admon. Pub en el campo aduanal. En lo teórico**



**DATOS**

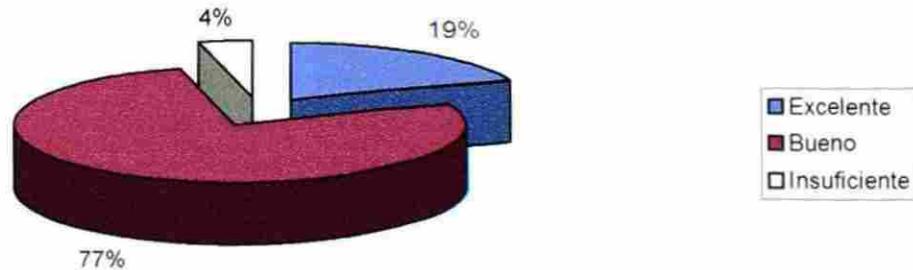
Excelente	18
Bueno	85
Insuficiente	5

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

Observamos que el 78% de los empleadores los consideran buenos a los egresados, sólo el 17% excelente y si existió aunque en menor medida quien dijera que lo consideraba insuficiente.

Se tomo una muestra de los egresados que laboran en al campo aduanal, la cual fue de 108. De los cuales 72 son mujeres (67%) y 36 hombres (33%), cuyas edades oscilaban entre los 22 y 38 años y promedio de 25 años que tenían de haber egresado de 3 a 5 años

**Evaluación del desempeño laboral del profesional egresado de la Fac. de C.P.  
y Admon. Pub. En el campo aduanal En lo práctico**



**DATOS**

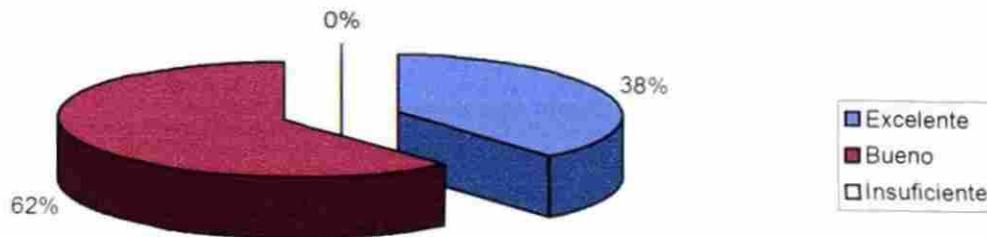
Excelente	21
Bueno	83
Insuficiente	4

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

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Es de observarse que la estadística comparada con la anterior nota la disminución del porcentaje de bueno del 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 Admon. Pub. En el campo aduanal**



**DATOS**

Excelente	41
Bueno	67
Insuficiente	0

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

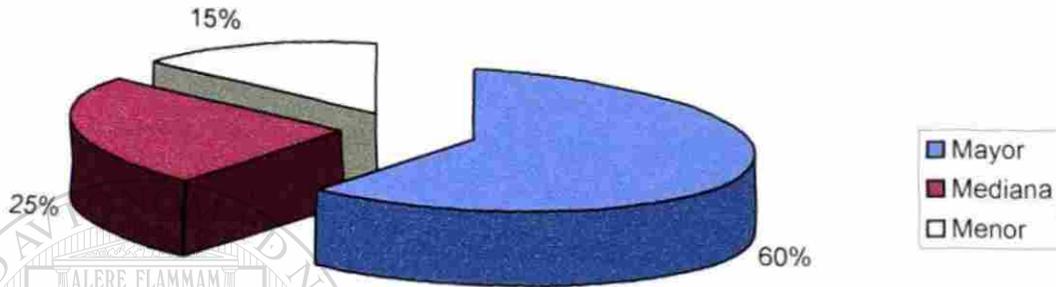
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Se denota que en su mayoría un (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 en el campo aduanal.

## 8.12 Recomendaciones

### Conocimientos generales científicos



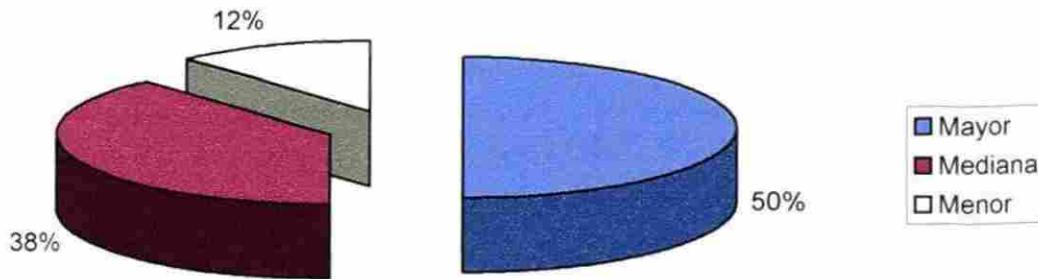
#### DATOS

Mayor	65
Mediana	27
Menor	16

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS Conocimientos generales científicos

Los empleadores respondieron que los conocimientos generales científicos debería 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	54
Mediana	41
Menor	13

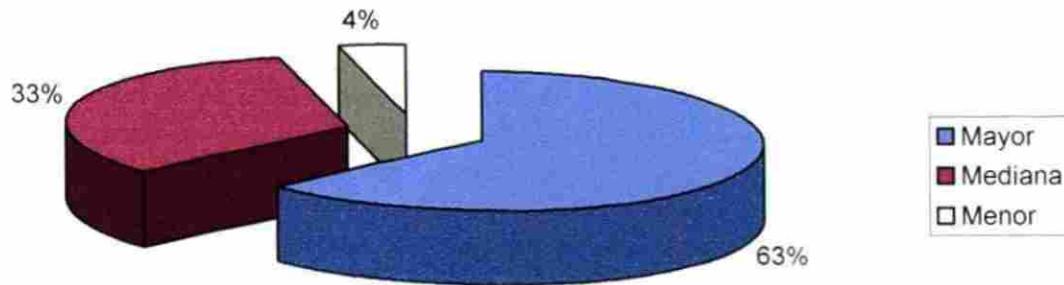
### Conocimientos generales humanísticos

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Los empleadores respondieron que los conocimientos generales humanísticos debería de mejorarse<sup>®</sup> 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**

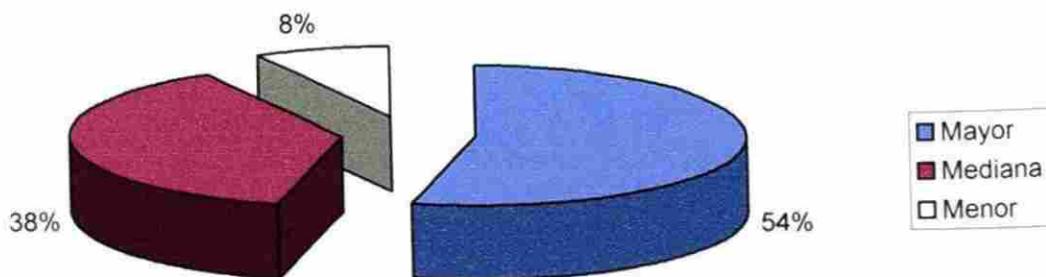
Mayor	63
Mediana	33
Menor	4

**Conocimientos actualizados de los enfoques de la carrera**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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	58
Mediana	41
Menor	9

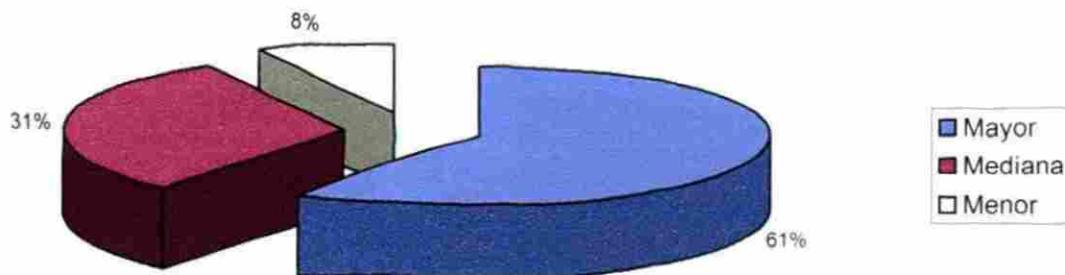
#### Conocimientos instrumentales o técnicos de la carrera

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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

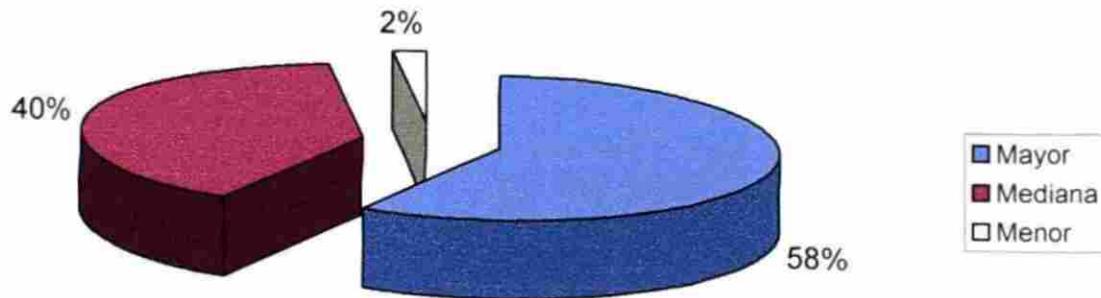
Mayor	66
Mediana	34
Menor	8

### Conocimiento 100% de un idioma extranjero

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
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.

Actualmente el idioma ingles es obligatorio para poder titularse en la carrera de relaciones internacionales.

### Habilidades para la comunicación oral y escrita



#### DATOS

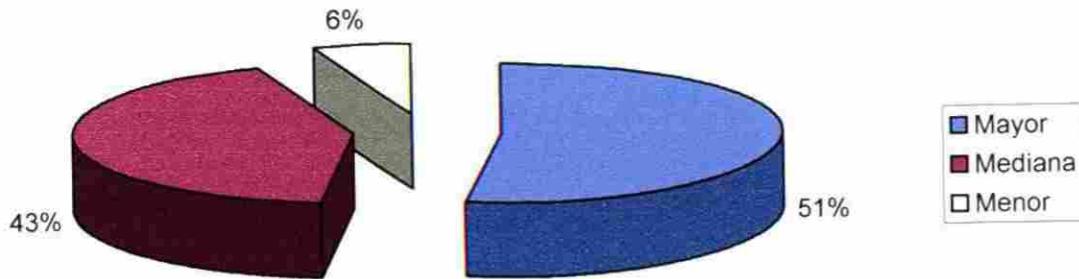
Mayor	63
Mediana	43
Menor	2

#### Habilidades para la comunicación oral y escrita

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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



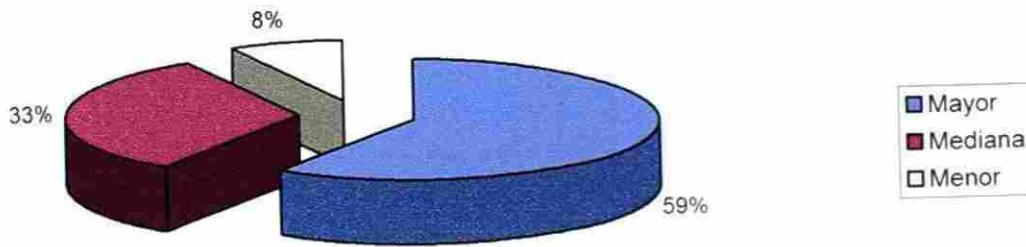
#### DATOS

Mayor	55
Mediana	46
Menor	7

### 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



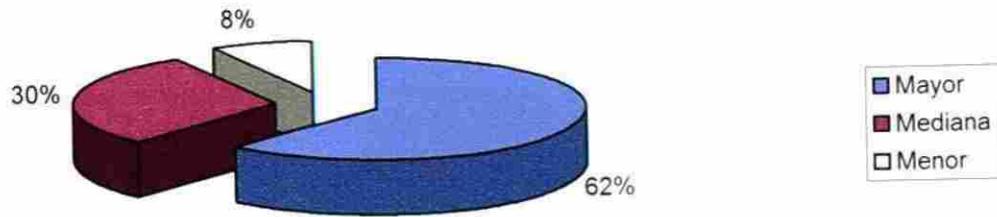
### DATOS

Mayor	67
Mediana	36
Menor	5

### 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.

### Habilidad para el desarrollo de proyectos



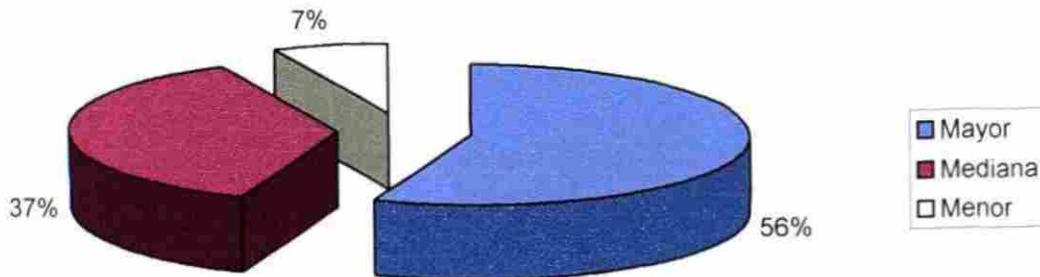
### DATOS

Mayor	67
Mediana	32
Menor	9

### 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.

### Habilidad para formular propuestas para mejoras en el trabajo



#### DATOS

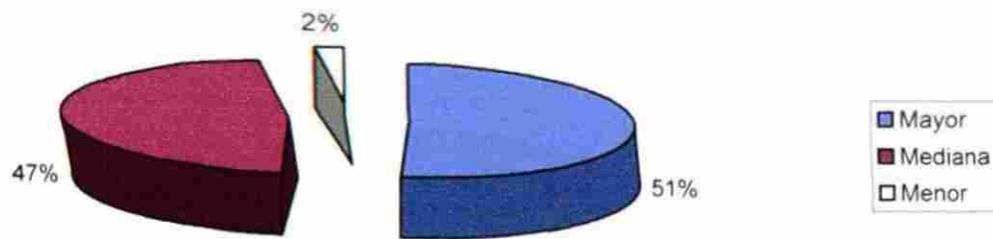
Mayor	61
Mediana	40
Menor	7

#### Habilidad para formular propuestas en el trabajo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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 considero de mediana importancia y el 7% de menor importancia.

### Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos



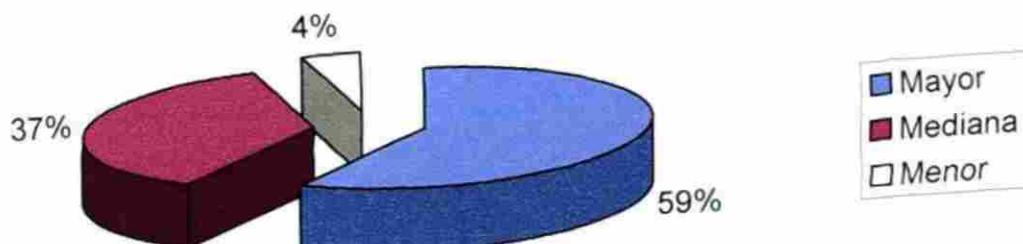
### DATOS

Mayor	55
Mediana	51
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.

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



**DATOS**

Mayor	64
Mediana	40
Menor	4

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

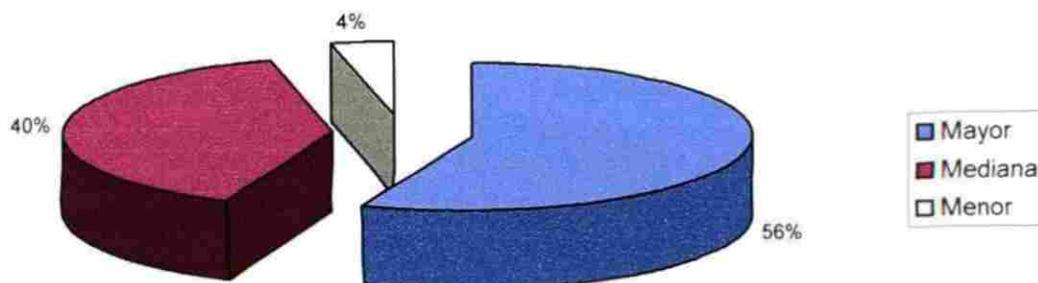
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

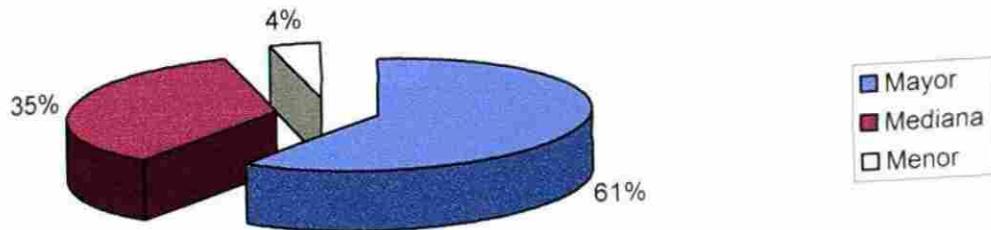
Mayor	61
Mediana	43
Menor	4

Capacidad de observación y comparación

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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

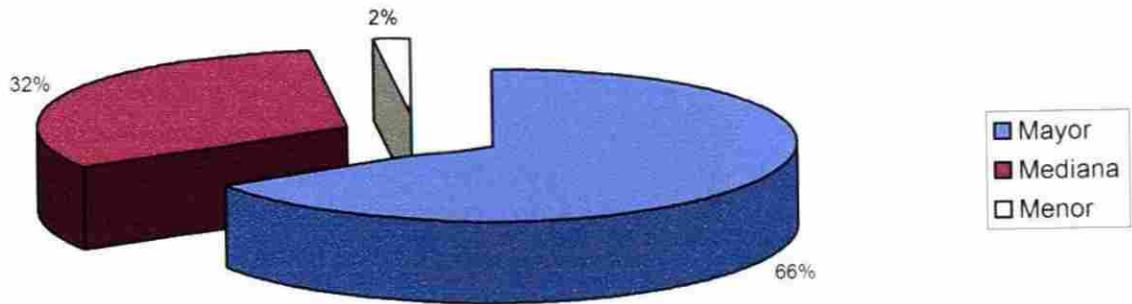
Mayor	66
Mediana	38
Menor	4

Capacidad de síntesis

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Es importante ver que un 61<sup>o</sup> 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

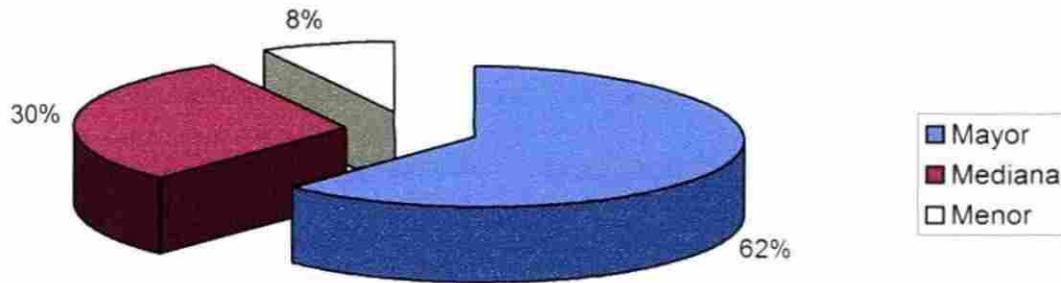
Mayor	71
Mediana	35
Menor	2

#### Capacidad de liderazgo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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	67
Mediana	35
Menor	6

#### Actitud positiva para continuar capacitándose

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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.

## 9.- CONCLUSIONES

Las reflexiones que existen actualmente, sobre la eficacia que tienen los profesionales que las instituciones de educación superior envían al mercado de trabajo. Constituye un tema importante, que permite revisar el quehacer de las organizaciones de educación en relación con su contexto social, y proporciona la oportunidad para replantearse, adecuarse a los nuevos tiempos y consecuentemente legitimarse para permanecer cumpliendo con su misión institucional.

Cuando las condiciones de la realidad cambian, plantean requerimientos a las organizaciones que deben ser percibidas y consideradas para el rediseño de sus sistemas de respuesta. En los últimos tiempos las condiciones de esta realidad han definido a las instituciones de educación superior retos importantes para lograr adecuarse con éxito en los nuevos contextos, que tienen como principales características, la dinámica acelerada y la complejidad, lo que ha puesto en cuestionamiento los modelos de educación que hasta el momento considerábamos como válidos, de alguna manera, porque han sido precisamente estos modelos lo que nos han llevado a construir lo que hasta ahora tenemos. Lo que está en cuestionamiento en sí no es el modelo, sino su capacidad de respuesta que este tiene en el contexto actual, y eso es precisamente lo que nos lleva a la necesidad de revisar nuestras percepciones y a considerar los nuevos paradigmas en educación, que requieren para ser asumidos una revisión consciente de nuestros valores los cuales determinan las decisiones y acciones que podamos asumir al respecto. Ya que pretender solo cambiar de un paradigma a otro sin esta revisión, podría resultar en un intento inútil. Lo que derivaría además en una incapacidad para generar profesionistas con un perfil de éxito.

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 en el campo aduanal 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 Point 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.

Muchas de las necesidades de los empleadores encontradas en la presente investigación ya se están estableciendo 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.

Las recomendaciones que se deben dar más énfasis que mencionaron los empleadores fueron los siguientes:

Mejorar la capacidad de liderazgo en los egresados

Tener mayor capacidad de síntesis

Desarrollo de proyectos

Actitud positiva

Dominio del idioma inglés

Algunos problemas que enfrentaron los empleadores con los egresados son:

Falta de experiencia

Falta de espíritu emprendedor

Capacidad de toma de decisiones

Escasa práctica

Actitudes pesimistas

Competitividad

Inseguridad de desenvolvimiento

Dificultades para integrarse al trabajo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## 10.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Antaki, Ikram. (2000). El manual del ciudadano contemporáneo, Ed. Ariel. p. 307

ANUIES. (1998). Esquema básico para estudios de egresados.-México, Colec. Biblioteca de Educación Superior, Serie Investigaciones. 1 vol.

Anzo Abarca, J.L. Alianzas educación superior empresas ¿Qué facilita y que no facilita la vinculación? /s.p.i/

Arnaz, J.A. (1981 Oct- Dic.). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. Revista de la Educación Superior. 10 (4) 59-70

Barnes de Castro, F. (1999 May). Educación superior y desarrollo: el caso de México. El Mercado de Valores. 59 (5) 3-7

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Blum, Milton y Naylor, James.(1992). "Psicología Industrial". Ed. Trillas, 2ª. Edición, México. ®

Brooke, N. (1978). Actitudes de los empleadores mexicanos respecto a la educación ¿Un test de la teoría del capital humano? Revista del Centro de Estudios educativos. 8 (4) 109-32

Covey Stephen. (1997). Los 7 hábitos de la gente Altamente efectiva, Ed. Paidós. p. 435

Didou Aupetit, S. (1994 Abr-Jun). Políticas de reestructuración del sistema de educación superior y nuevas modalidades de organización del trabajo. Revista de la Educación Superior 22 (2) 91-101

Emmerich , G.E. et al. (1994). Inserción académica laboral de los egresados de la UPN. México, Colec. Cuaderns de cultura Pedagógica, SEP, No. 2 1 vol.

Fernández Enguita, M. (1994 May). El Mercado del trabajo y el currículo. Cuadernos de Pedagogía. (22) 25-9

[http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampio\\_cinterfor\\_conf/2001\\_employ](http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampio_cinterfor_conf/2001_employ)

Ibarrola, M. et al. (1983 Mar.) Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México. Revista del Centro de Estudios Educativos. 13 (3) 11-81

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
Inda Cunningham, A. Calidad y productividad: Universidad e industria. CGFP /s.p.i/

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

Leventhal Garza, (1998), Y Aprender como Aprender, Ed. Trillas. P. 144

Lorey, D.E. (1997 Jul-Sep ) Graduados universitarios y empleo en Jalisco desde 1950. Revista de la Educación Superior. 26 (3) 71-97

Gallardo, Velázquez. Anahí, y Cecilia Naranjo.(1995). El factor humano en las organizaciones. El proceso de cambio y las organizaciones. UAM-A DCSH.

González Torres, E. (1999 May.) Desarrollo educativo, una visión humanista: un reto para México. El Mercado de Valores 59 (5) 8-15

Marquíz, C. et al. (1983 Ene-Feb) Resultados preliminares de un estudio sobre egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. 11 (1) 141-60

Marroquín, E.J.( 1980 Ene-Mar) Consideraciones en torno al empleo de los egresados de las instituciones de educación superior. 9 (1) 91-9

Martínez Cranss, P. (1994 Jul-Sep). La Vinculación. Perfiles educativos. (65) 31-43

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

Muñoz García, H. Los valores educativos y empleo en México. C.R.I. /s.p.i.

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

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

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

Resendiz Núñez, D. (1998 Abr-Jun.) La Vinculación de universidades y empresas: un asunto de interés público y privado. Revista de la Educación Superior. 27 (2) 55-64

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

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

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

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Savater Fernando, (1999). Ética para Amador, Fd. Ariel. p. 183

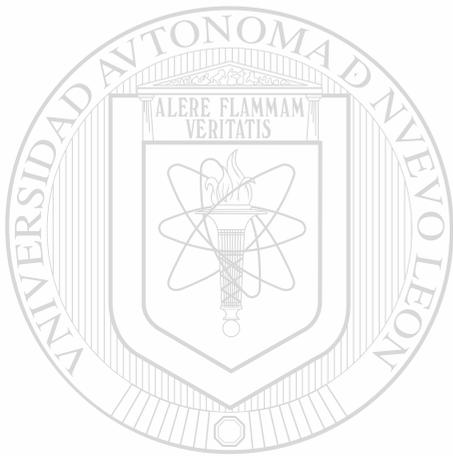
Sérieyx Hervé, (1993). El big bang de las organizaciones , Ed. Garnica. p. 435

Solana, F. (1994). comp. Educación, productividad y empleo. México programas Educativos. 1 vol.

Schultz, Duane P.(1988). "Psicología Industrial". 3ª. Edición. McGraw-Hill. México.

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

Werther y Davis (1990).Evaluación del desempeño. Administración de Personal y Recursos Humanos



UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## 11.- ANEXOS

(Anexo 1)

### ENTREVISTA AL EGRESADO

#### I.-DATOS DE LA EMPRESA

1.-Nombre de la empresa o  
institución \_\_\_\_\_

2.-Dirección:

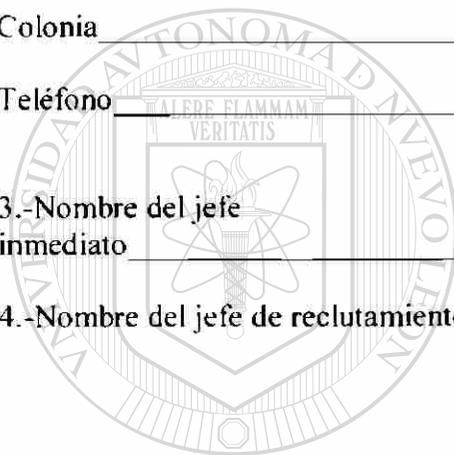
Calle \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Colonia \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

3.-Nombre del jefe  
inmediato \_\_\_\_\_

4.-Nombre del jefe de reclutamiento y selección \_\_\_\_\_



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

# CUESTIONARIO

(Anexo 2)

## I.-DATOS DE LA PERSONA QUE PROPORCIONA LA INFORMACION

Nombre \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_

1.-Relación laboral con el egresado \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_ Telefono \_\_\_\_\_

## II.-VINCULACIÓN EMPRESA O INSTITUCION- UNIVERSIDAD

2.-¿Su empresa o institución está vinculada con instituciones universitarias? SI NO

3.- ¿Cómo se concretiza tal vinculación?

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Visitas de alumnos y maestros                       |
| <input type="checkbox"/> | Estudiantes para servicio social                    |
| <input type="checkbox"/> | Estudiantes para prácticas profesionales            |
| <input type="checkbox"/> | Bolsa de trabajo para los egresados                 |
| <input type="checkbox"/> | Realización de proyectos conjuntos de investigación |
| <input type="checkbox"/> | Empleo a egresados                                  |
| <input type="checkbox"/> | Otros (especifique) _____                           |

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

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| <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) _____ |

6.-¿Cuáles son las razones principales para contratar al egresado de la carrera de Relaciones Internacionales

---



---



---



---



---

### III.-CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS EN EL PROFESIONISTA

LA INFORMACION DE LAS SIGUIENTES SECCIONES ES SOBRE EGRESADOS DE LA CARRERA DE RELACIONES INTERNACIONALES

7.-¿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"/>	Su iniciativa
<input type="checkbox"/>	Recomendación de personas importantes	<input type="checkbox"/>	Su creatividad
<input type="checkbox"/>	Resultados de exámenes psicométricos	<input type="checkbox"/>	Relaciones personales
<input type="checkbox"/>	Capacidad de comunicación oral y escrita	<input type="checkbox"/>	Experiencia profesional
<input type="checkbox"/>	Dominio del idioma inglés	<input type="checkbox"/>	Historial académico
<input type="checkbox"/>	Su capacidad de liderazgo	<input type="checkbox"/>	Otros(especifique)

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

Dominio 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

Dominio de paquetes computacionales (menciona los tres principales)

<input type="checkbox"/>	Windows
<input type="checkbox"/>	Word
<input type="checkbox"/>	Excel
<input type="checkbox"/>	Power point
<input type="checkbox"/>	Internet
<input type="checkbox"/>	Fox Pro
<input type="checkbox"/>	Otro (especifique) _____

Dominio de conocimientos prácticos relacionados con su profesión (mencione los tres Principales)

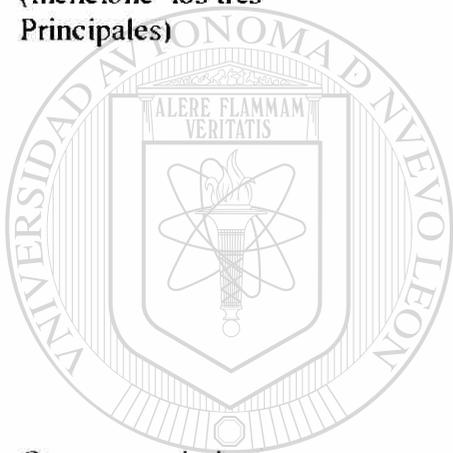
- Estadística
- Economía
- Elaboración de proyectos
- Computación
- Desempeñarse en equipos de trabajo
- Realizar investigación de campo
- Realizar investigación bibliográfica
- Otros(especifique) \_\_\_\_\_

Dominio de actitudes (mencione los tres Principales)

- Liderazgo
- Actitud positiva
- Trabajo en equipo
- Creatividad
- Iniciativa
- Responsabilidad
- Toma de decisiones
- Otros(especifique) \_\_\_\_\_

Otros requerimientos: (mencione los tres Principales)

- Disponibilidad de tiempo para viajar
- Tiempo completo
- Tiempo parcial
- Por horas
- No estudiante
- Estudiante
- Sexo femenino
- Sexo masculino
- Especialidad en alguna arrea
- Presentación personal
- Relaciones Personales
- Experiencia profesional
- Otros(especifique) \_\_\_\_\_



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Trayectoria escolar  
necesaria  
(mencione una)

- Técnico
- Pasante
- Carrera Trunca
- Doctorado
- Maestría
- Titulado

#### IV.-VALORACIÓN DE DESEMPEÑO

9.-¿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"/> | Pertener al sindicato de la empresa  |
| <input type="checkbox"/> | Relaciones personales                      | <input type="checkbox"/> | Ninguno de las anteriores            |
| <input type="checkbox"/> | Otros (especifique) _____                  |                          |                                      |

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

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

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

En lo teórico

Excelente

Bueno

Insuficiente

En lo práctico

Excelente

Bueno

Insuficiente

12.-¿Cómo evaluaría el desempeño laboral del profesional egresado de la carrera de Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública?

Excelente

Bueno

Insuficiente

V.-RECOMENDACIONES

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

	Mayor medida	Mediana medida	Menor medida
Conocimientos generales científicos			
Conocimientos generales humanísticos			
Conocimientos actualizados de los enfoques de la carrera			
Conocimientos instrumentales o técnicos de la carrera			
Conocimiento de un idioma extranjero			
Habilidades para la comunicación oral y escrita			
Habilidades para la búsqueda de información			
Habilidad para la toma de decisiones			
Habilidad para el desarrollo de proyectos			
Habilidad para formular propuestas para mejorar en el trabajo			
Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos			
Capacidad para identificar y plantear la solución de problemas en forma creativa			
Capacidad de observación y comparación			
Capacidad de síntesis			
Capacidad de liderazgo (plantear, organizar, controlar, dirigir)			
Actitud positiva para continuar capacitándose			

