

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.

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 cobrarán 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.

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 (AC FFM), 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_employad)

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 lograran incrementar los procesos de intercambio de experiencias y establecer mecanismos de coordinación entre las organizaciones de empleadores de los diversos países, 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 un 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 employ](http://ilo.law.cornell.edu/public_spanish/region/ampio_cinterfor_conf/2001_employ))

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_employad)

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 (INFOTEP), 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.

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

Nuestra situación actual de retraso no se debe a ningún mandato divino, la causamos nosotros mismos y 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.

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 termino "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 sabia 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 interactua. 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.

Capaz de prever 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.

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 tenían 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.