

## 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 validos, de alguna manera, porque han sido precisamente estos modelos lo que nos han llevado a construir lo que hasta ahora tenemos. Lo que esta en cuestionamiento en si 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 las 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.

## 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

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\\_employad](http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampio_cinterfor_conf/2001_employad)

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

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

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

Marroquin, 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.

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

## 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 \_\_\_\_\_

# 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?

- Visitas de alumnos y maestros
- Estudiantes para servicio social
- Estudiantes para prácticas profesionales
- Bolsa de trabajo para los egresados
- Realización de proyectos conjuntos de investigación
- Empleo a egresados
- 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?

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?

- Dirección
- Subdirector
- Jefe
- Coordinador
- Asesor
- Auxiliar
- Supervisor
- 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 psicometricos	<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 ingles	<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"/>	Ingles
<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) \_\_\_\_\_

Trayectoria escolar  
necesaria  
(mencione una)

- |                          |                |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | Técnico        |
| <input type="checkbox"/> | Pasante        |
| <input type="checkbox"/> | Carrera Trunca |
| <input type="checkbox"/> | Doctorado      |
| <input type="checkbox"/> | Maestría       |
| <input type="checkbox"/> | 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"/> | Pertenecer 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)

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

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			

