

Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa



Casa abierta al tiempo

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Licenciatura en Administración

Proyecto de Investigación:

**La "Economía del Conocimiento" y las relaciones de oferta y demanda
laboral**

Gabriel González Cabrera

202322060

Asesor: Ma. Cristina Escobar Iturbe

México, Distrito Federal; octubre de 2006.

...el esqueleto y cuerpo de la nueva sociedad se levantan sobre el paradigma del *conocimiento*. Sin embargo, dicho paradigma amenaza con estropear el desarrollo de sociedades con profundas desigualdades, en las que el *conocimiento* no solo es un bien escaso, es un bien caro, lejano al grueso de la población. Corregir la estructura en la que persisten brechas sociales representa el primer paso para evitar que la sociedad del *conocimiento* sea la peor pesadilla que podamos vivir.

Paradojas del *conocimiento*

Usar el *conocimiento* no implica consumirlo.

Transferir *conocimiento* no implica perderlo.

El *conocimiento* es abundante, pero la habilidad de usarlo es escasa.

Varias organizaciones son renuentes a la producción de *conocimiento*.

El *conocimiento* puede salir caminando de la oficina al final del día.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por brindarme todo lo que hasta hoy he recibido. Quiero dar las gracias a mis padres, pues durante todos estos años no he recibido otra cosa más que cariño y apoyo de su parte, reconozco todo lo que me han brindado y todo lo que soy se lo debo a ustedes, muchas gracias papás.

Deseo que sepan que son muy importantes para mí y que espero corresponder a todo el apoyo que he recibido, deseo que los bendiga Dios y que sigan con nosotros por todo lo que nos falta por vivir.

Gracias también a mis hermanos, a todos sin excepción, al apoyo y al cariño recibido, éste logro también es de ustedes. Es un buen momento para agradecer también a todos los que directa o indirectamente intervinieron en éste logro, a mis profesores, amigos y familiares.

Tal vez no sea muy bueno para escribir, me cuesta un poco de trabajo, por eso quiero dedicarles éste pensamiento que me gustó, ojalá y sirva como un reconocimiento especial por todos estos años:

Sabiendo que no existirá una forma
de agradecer una vida de sacrificio y esfuerzo,
quiero que sientan que el objetivo logrado
también es de ustedes
y que la fuerza que me ayudó a conseguirlo
fue su cariño y apoyo.

Con cariño y admiración

Gabriel

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	04
TÍTULO DEL PROYECTO	07
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	07
Delimitación del problema	08
Justificación	09
OBJETIVO	09
ASPECTOS METODOLÓGICOS	10
MARCO DE REFERENCIA	11
A. ECONOMÍA DEL <i>CONOCIMIENTO</i>	11
Características principales	12
Fuerzas motrices	14
Implicaciones políticas	14
Implicaciones para las empresas	14

Desafíos	15
Mercados inteligentes	15
B. MERCADO LABORAL	15
Situación actual	17
C. PRODUCTIVIDAD	19
D. COMPETITIVIDAD	19
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	23
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	24
CONCLUSIONES	35
FUENTES DE CONSULTA	38
Páginas Web	38
ANEXOS	39
Anexo 1. Encuesta aplicada	39
Anexo 2. Resultados de la encuesta (porcentaje).	41

TÍTULO DEL PROYECTO

La Economía del *Conocimiento* y las relaciones de oferta y demanda laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

México está inmerso en una economía global, lo que le exige en cierto modo a adaptarse a la dinámica de los países desarrollados, adaptación que en ocasiones lleva a la dependencia ejemplo de esto es la relación de nuestro país con los Estados Unidos.

Los cambios que se han dado en el mundo han modificado nuestra perspectiva económica, política, social y cultural. Lo que queda claro es que el conocimiento constituye un factor de gran importancia en los determinantes de la productividad y la competitividad económicos.

Uno de los aspectos que se debe considerar es, el relativamente nuevo paradigma, conocido como *Economía del Conocimiento (EC)*: un sistema donde el conocimiento es la verdadera esencia de la competitividad y el motor del desarrollo a largo plazo. El tema de la *Economía del Conocimiento* está muy presente porque hemos pasado de ser una sociedad basada en la industria a una sociedad basada en el *conocimiento*.

Es así como la estructura y cuerpo de las nuevas sociedades se levantan sobre el paradigma del *conocimiento*, el cual podrá beneficiar el desarrollo de sociedades con enormes desigualdades, o incluso deteriorar dicho desarrollo.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La situación actual del mercado laboral en nuestro país nos muestra que cada vez es más difícil que una persona sin un grado académico pueda obtener un empleo bien remunerado, que corresponda con su plan de vida; ó tan siquiera ingresar a la población económicamente activa, debido a la crisis de empleo.

Al abordar esta temática, se pretende mostrar importancia que han adquirido el aprendizaje, los conocimientos, la información y la tecnología, entre otros aspectos, los cuales influyen directamente como factores de producción en los sistemas económicos de los países desarrollados, como se verá en lo sucesivo.

Éste proyecto aborda un estudio realizado en la UAM Iztapalapa, a partir de la aplicación de una encuesta que tiene un marco conceptual relacionado a: Economía del *Conocimiento* (EC), Productividad, Capacitación, Competitividad, así como su relación con el mercado laboral.

A partir del análisis de los conceptos y el estudio posterior de la encuesta aplicada se pretende demostrar la importancia del *conocimiento* en nuestra sociedad, y por supuesto, la necesidad de tenerlo presente al momento de interactuar en el mercado laboral, y desarrollar nuestra capacidad de adaptación e innovación ante los constantes cambios.

JUSTIFICACIÓN

Es una inquietud actual abordar éste tema, debido a que *hoy* el manejo del *conocimiento* es ineludible para realizar nuestras actividades cotidianas en la sociedad, y más aun el desempeño de las actividades profesionales, que nos permitan un desarrollo personal.

Al tratar éste tema se pretende establecer una visión que permita encaminar los objetivos en la búsqueda constante de la superación, lo que nos permitirá un desarrollo personal, y a su vez alcanzar un desarrollo en nuestra sociedad a través de los conocimientos, sin preguntarnos el por qué de los acontecimientos, remitiéndonos solo a una descripción de la realidad.

OBJETIVO

El objetivo de éste proyecto, es describir las características principales de la *Economía del Conocimiento*, y sus efectos en las relaciones de oferta y demanda del mercado laboral en México. Los resultados de ésta investigación serán entonces, de tipo descriptivo.

Los puntos esenciales que tratará de cubrir la realización son:

- ☞ determinar las características de la *economía del conocimiento*.
- ☞ panorama general de la situación actual del mercado laboral en México
- ☞ influencia de la EC en la oferta laboral
- ☞ influencia de la EC en la demanda de trabajo.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Las principales actividades mediante las que se pretende el logro de los objetivos y que comprenderá la realización del proyecto son:

- ∞ consulta de bibliografía, revistas, periódicos, etc. que permitan desarrollar un marco teórico sobre la economía del *conocimiento* y sus características
- ∞ consulta de paginas Web que contengan conceptos afines al tema del proyecto
- ∞ consulta de paginas Web oficiales, que permitan obtener una panorámica de la situación del mercado laboral (tales como: INEGI, STPS, SE, entre otras)
- ∞ realización de encuestas a los alumnos de la licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa.

MARCO DE REFERENCIA

Los conceptos que se presentan en ésta sección fueron empleados en la encuesta aplicada, por lo que se buscó en diferentes fuentes las características principales de cada uno de ellos.

A. *ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO*

Los cambios que ha sufrido últimamente el mundo han trastocado nuestras percepciones sobre la economía, la política, la educación, el trabajo y cultura. Presenciamos una gran "mutación civilizatoria" ligada a la revolución biotecnológica, el avance científico y la era de la información.

Éste parteaguas histórico, plantea muchas dudas y descubre complejos desafíos, vivimos en una incertidumbre constante, la estabilidad personal esta sujeta a nuestra capacidad de adaptación e innovación.

Desde la revolución industrial del siglo XVIII hasta la Segunda Guerra Mundial, la economía estuvo estructurada con base en procesos estandarizados de producción. El orden económico giro alrededor de la transformación de la materia prima mediante el uso intensivo del trabajo simple.

Hace un par de décadas la economía transformo el paradigma de la industrialización e introdujo al proceso productivo un nuevo valor agregado, el *conocimiento*. Hoy se vende conocimiento. La llamada nueva economía tiene su base en ese nuevo valor.

El esqueleto y cuerpo de la nueva sociedad se levantan sobre el paradigma del *conocimiento*. Sin embargo, dicho paradigma amenaza con estropear el desarrollo de sociedades con profundas desigualdades, en las que el *conocimiento* no solo es un bien escaso, es un bien caro, lejano al grueso de la población. Corregir la estructura en la que persisten brechas sociales representa el primer paso para evitar que la sociedad del *conocimiento* sea la peor pesadilla que podamos vivir.

En los países desarrollados el balance entre *conocimiento* y recursos ha cambiado lejos hacia la forma que el *conocimiento* ha comenzado tal vez a ser el factor más importante que determine el estándar en el desarrollo de la vida. -Más que la tierra, las herramientas, y mas que el trabajo. Hoy las economías más avanzadas tecnológicamente están basadas en el *conocimiento*-.

El *conocimiento*, productividad, educación, y el capital intelectual han sido considerados como factores exógenos, que no entran en el sistema de producción, por su parte un número considerable de economistas han propuesto un cambio al

modelo neoclásico, por un enfoque que tome en cuenta la tecnología (y el *conocimiento* en el que ésta se basa) como una parte intrínseca en el sistema económico. El *conocimiento* ha comenzado a ser considerado como el tercer factor fundamental de producción en las economías líderes.

Características principales

- ☞ La información y el *conocimiento* pueden ser compartidos. En esta sociedad será necesario que la gente tenga acceso a la información, para acceder a un desarrollo.
- ☞ No existe el concepto "local". Esta sociedad se constituye en un mundo global, donde no cabe dicho termino, supone al contrario la eliminación de las fronteras temporales y espaciales.
- ☞ No existen barreras comerciales. Al no existir fronteras, los países tienden a incrementar el comercio en escala mundial. Las empresas se preocupan por atender consumidores en diversos países.
- ☞ El *conocimiento* produce valor agregado. Las organizaciones que inviertan recursos en favor del *conocimiento* dispondrán de un valor agregado.
- ☞ Gran Demanda. Los individuos con un mayor nivel de preparación son aquellos que requieren las empresas como parte de su capital humano.
- ☞ Produce "Capital Humano". Al tratarse de una inversión en *conocimiento*, una empresa dispone de los beneficios de éste capital.
- ☞ El *conocimiento* es la forma básica del capital. En éste nuevo paradigma, los individuos pasan a ser parte importante en el sistema de producción, constituyéndose e *conocimiento* como la forma básica del capital.
- ☞ Se logra un desarrollo económico gracias a la acumulación de *conocimiento*. La capacitación de las personas no debe ser vista como un gasto sino como una inversión.
- ☞ Los nuevos descubrimientos tecnológicos han tenido un gran impacto, han podido crear plataformas técnicas para fomentar innovaciones, el efecto de esta plataforma es un punto clave en el crecimiento de la economía.
- ☞ La tecnología tiene la facultad de regresar la inversión, incluso incrementar las ganancias.

- ☞ Una economía del *conocimiento* es aquella en la que la generación y explotación del *conocimiento* juega un papel preponderante en la creación de riqueza.
- ☞ En la era industrial, la riqueza era creada con el uso de máquinas que reemplazaban el trabajo del hombre. Mucha gente asocia la economía del *conocimiento* con industrias que hacen uso de alta tecnología como telecomunicaciones o servicios financieros.
- ☞ Más del 60% de trabajadores en EU son una especie de "analistas simbólicos" (*knowledge workers*), aquellos trabajadores que son capaces de manipular símbolos no tan solo máquinas.
- ☞ El *conocimiento* obtenido a través de la experiencia es tan importante como la educación formal y el entrenamiento.
- ☞ Las implicaciones de la EC establecen que no hay otra alternativa para el desarrollo económico que el adquirir *conocimiento*, así como crearlo. Es de suma importancia.
- ☞ Un país podrá tomar ventajas del *conocimiento* en tanto que sea capaz de utilizar tecnologías que le permitan acceder al *conocimiento* global al mismo tiempo que utiliza éstas para comunicarse con otros y poder innovar.
- ☞ Individuos, empresas y países son capaces de crear riqueza en proporción de su capacidad de aprender y de compartir dichos conocimientos.
- ☞ Al nivel de una organización, el aprendizaje *debería* ser continuo.
- ☞ El aprendizaje organizacional es el proceso por el cual organizaciones adquieren *conocimiento* tácito y experiencia.

La importancia del capital intelectual radica en las siguientes características, en primer lugar, se trata del recurso de una empresa que proporciona ventajas competitivas, por ello las compañías deberían aprender como reconocer los cambios en el capital intelectual en el valor de sus negocios así como en sus balances. Dicho capital es tan bueno como la habilidad continúa de incrementar el proceso del aprendizaje, es un recurso que proporciona ventajas competitivas a una empresa.

Las organizaciones han adquirido entonces, un aspecto fundamental como lo es el administrar y capitalizar el *conocimiento*. La creación y difusión del *conocimiento* es

cada vez un factor decisivo en la competitividad de las organizaciones porque el *conocimiento* puede ser:

- ☞ un bien- como ejemplo encontramos los derechos de propiedad intelectual en la industria farmacéutica.
- ☞ un servicio- entre ellos encontramos el valor agregado en una industria de alta tecnología.
- ☞ una mercancía- donde el *conocimiento* puede ser comerciable e intercambiable (Movilidad de empleados claves).

La habilidad de identificar, generar, adquirir, difundir y capturar los beneficios que otorga el *conocimiento*, proporciona una ventaja estratégica y competitiva.

De igual forma se hace notar un mayor interés por el *conocimiento*, pues existe un creciente reconocimiento por los agentes económicos acerca del éste, el cual es un factor crucial de la producción así como de los procesos organizacionales.

Fuerzas motrices

- ☞ Globalización dominada por mercados, productos y servicios
- ☞ Intensidad en uso de información/*conocimiento*: el más significativo es la producción basada en el Know-How
- ☞ Conectividad y Redes: a través de Internet y Telecomunicaciones se eliminan las barreras del tiempo y del espacio

Implicaciones políticas

- ☞ Nuevos enfoques que surgen a raíz de la incompatibilidad de los conocimientos que van surgiendo día a día.
- ☞ Regulaciones e Impuestos los cuales serán necesarios para normalizar las nuevas actividades de la sociedad.
- ☞ Nuevas formas de colaboración entre las organizaciones, a través de la colaboración en nuevos proyectos y compartir conocimientos.

Implicaciones para las Empresas

- ☞ Conocimientos como base de la producción ocupando el lugar que alguna vez ocupó el capital, la fuerza de trabajo incluso la industrialización.
- ☞ Desarrollo de nuevas políticas corporativas, que deben incluir normas referentes a la utilización del *conocimiento* y la tecnología.
- ☞ Desarrollo de nueva infraestructura tecnológica que será fundamental en el desarrollo de las empresas.

Desafíos

- ☞ Nuevas formas de evaluación: el gobierno y las empresas deberán diseñar nuevas formas de evaluación que permitan una regulación en la competencia del mercado laboral.
- ☞ Nuevas formas de invertir: las empresas tienden hacia destinar la mayoría de recursos para adquirir bienes como el *conocimiento* y la tecnología.
- ☞ Nuevas formas de contabilizar los beneficios: que serán acrecentados gracias al capital humano con el que cuentan las organizaciones.

Mercados inteligentes

- ☞ Consiste en un mercado orientado y diferenciado, las empresas con una mejor ventaja competitiva son aquellas que han dirigido sus productos/servicios a un mercado meta, atendiendo solo a éste sector.
- ☞ Nuevas formas de obtener beneficios: minimiza la inversión, incrementa ganancias, reduce costos, ayuda a un mejor posicionamiento, que puede ser rápido y eficiente
- ☞ Establece metas organizacionales: a través del análisis estratégico y desarrollo de escenarios, por otro lado apoyándose de la Mercadotecnia y ventas, así como del análisis de mercado.
- ☞ *K-commerce*: donde las empresas serán capaces de satisfacer las necesidades de los consumidores a través de paquetes (producto y servicio) por ejemplo, o mediante la capacitación (traducción o descodificación en algunos productos o servicios), así como consultorías, que mantendrán una estrecha relación cliente-empresa incluso después del momento de compra.¹

B. MERCADO LABORAL

Mediante la utilización de un estudio realizado por una empresa de consultoría en finanzas públicas (Aregional), titulado "Geografía del mercado laboral en México", estudio con el cual pretenden contribuir a cubrir el "espacio vacío" que actualmente se tiene acerca del mercado de trabajo y sus características en el ámbito geográfico del país, como resultado de la recopilación y análisis integral de distintas variables e indicadores que se manejan tanto en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como en el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI).

Algunos factores que nos dan cuenta de la situación son, en primer lugar la elevada interrelación comercial de México con Estados Unidos, la cual provocó que la desaceleración económica de la Unión Americana, se reflejara casi de forma

¹ Disponible en <http://planeacion.cicese.mx/RNGCI/presentaciones/Knowledge%20Economy.ppt/>

inmediata en el sector productivo mexicano y con esto se da un considerable incremento en la tasa de desocupación total.

Una estadística importante es la relacionada con la ocupación en microempresas, la que indica un incremento de personas ocupadas correspondientes a esta categoría, en contraste, el personal ocupado en las empresas de mayor tamaño se redujo notablemente.

Las tasas de desempleo que incrementan en mayor grado corresponden, en primer lugar a las áreas urbanas, siendo la mujer la más afectada. También encontramos una disminución de las condiciones que enfrentan las personas ocupadas en microempresas, las cuales carecen de prestaciones sociales, disminución de ventas, falta de materia prima, falta de clientes, etc., así como un crecimiento importante de asalariados sin prestaciones.

El dato más importante reportado corresponde a la tasa de desempleo por nivel educativo, la cual es más elevada en la población económicamente activa (PEA) con los mayores niveles de escolaridad, siendo menor en los que no tienen instrucción, lo cual podría explicarse por el número de empresas existentes, y aquellas que requieren los servicios de un profesional.

En la tasa de desempleo por grupos de edad ocurre lo siguiente, en el rango de 12 a 19 años es el donde se presenta una tasa mayor, seguido de 20 a 24, 25 a 34, 35 a 44 y por último, el rango que presenta una menor tasa en el de 45 años en adelante.

Esto podría explicarse por dos motivos, el primero es que los grupos de rangos jóvenes tienen una fuerte dinámica en su incorporación al mercado laboral y la economía no tiene capacidad de emplearlos en su totalidad, y por otro lado, el rango de 45 años y más el paso de la condición de desocupación a inactivo es prácticamente inmediato debido a las reducidas posibilidades para encontrar una nueva fuente de trabajo.

A nivel nacional, los sectores que han observado un mayor ajuste laboral son la industria, en especial el sector manufacturero y de la transformación, esto se debe a que se ha incrementado el nivel de competencia en el mercado local de productos industriales, en especial de los procedentes de los países asiáticos, haciendo cada vez más difícil poder emplear a los trabajadores dedicados a dicha actividad.

Los sectores que destacan en la generación de plazas laborales permanentes son el de la construcción y los servicios, principalmente.

En cuanto al análisis de las economías locales, los estados que están más vinculados al sector externo son más sensibles a las oscilaciones tanto de la demanda externa

como interna, por lo que los indicadores del mercado de trabajo han puesto en evidencia que las mayores tasas de desempleo se observan en las entidades y ciudades del norte y en algunas centrales del país, por los problemas en el que prevalecen en el mercado laboral y la poca flexibilidad de dichas economías para absorber la demanda de trabajo que enfrentan.

Por otro lado, las economías del este y sur, así como algunas del centro, cuyo aparato productivo está poco vinculado al resto del mundo, han resentido en menor medida los efectos del estancamiento económico. Estas bajas tasas de desempleo se deben en gran medida a que parte importante de la PEA se ha visto obligada a ocuparse en actividades informales y de baja calidad, como consecuencia de las escasas oportunidades de la zona.

Situación actual

En el análisis presentado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del observatorio laboral, podemos especificar aun más las características relativas las carreras de nivel licenciatura en Administración, aquellos profesionistas con conocimientos para planear, organizar, coordinar y aprovechar los recursos humanos, materiales, económicos y técnicos de las empresas o instituciones para facilitar la consecución de sus objetivos y metas con la mayor eficiencia.

Las fuentes principales para éste análisis la constituyen encuestas como: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (STPS-INEGI) con cifras del primer trimestre del 2006.

Los indicadores más importantes muestran que el 80% pertenece a un grupo asalariado, sólo el 40% son de sexo femenino, en cuanto a su distribución geográfica encontramos un 38% que trabajan en la zona centro del país, el 23% se desempeñan en el comercio, y solo un 20% se ocupan como directores, gerentes y administradores de área o establecimientos, empresas, instituciones y negocios públicos y privados.

Con relación al número total de personas ocupadas para el período 1997-2006 que estudiaron esta carrera. Las cuales están trabajando y estudiaron esa carrera se desempeñan en cinco principales actividades. Podemos ver que el 20.31% se desempeñan como directores, gerentes y administradores de área o establecimientos, empresas, instituciones y negocios públicos y privados. El 9.92% lo conforman jefes de departamento, coordinadores y supervisores en contabilidad, finanzas, recursos humanos, archivo y similares. El 6.45% lo constituyen agentes y representantes de ventas, corredores de valores, seguros, bienes raíces, subastadores y rematadores. El 5.24% se desempeñan como técnicos en Ciencias Sociales, contables y

administrativas. Solo el 5.18% trabajan como comerciantes en establecimientos. El 52.9% restante se desempeña en otra ocupación.

El promedio de ingresos en las personas con mayor experiencia es notablemente mayor. Al comparar los ingresos de las personas ocupadas, encontramos que aquellas que estudiaron Administración y que tienen menos de 26 años ganan un promedio de \$6,180. Mientras que los profesionistas con carreras similares (Economía, Administración, Contaduría y Turismo) y con la misma edad perciben alrededor de \$6,550. Finalmente un comparativo con el total de profesionistas el país con una carrera corresponde a \$5,930.

La tendencia del crecimiento de los profesionistas durante los últimos dos años para los grupos anteriores muestra los siguientes porcentajes: con un incremento del 6.8% para las personas que estudiaron esta carrera, una disminución de 12.5% en personas con carreras similares, al igual que una disminución de 1.1% en personas ocupadas en el país que estudiaron una carrera profesional.

Con relación a las cinco principales ramas o sectores de actividad económica donde se distribuyen solo las personas ocupadas que estudiaron Administración encontramos un 23.6% en el comercio, el 19% se desempeñan actividades de servicios profesionales, financieros y corporativos, el 16.5% que trabajan en la Industria manufacturera, el 11.2% en servicios sociales, y un 9.6% se encuentran en el Gobierno y organismos internacionales.

El grupo de edades de las personas que estudiaron esta carrera y que están trabajando lo componen: el 8.9% en un rango de 20 a 24 años, el 40.8% de 25 a 34 años, el 29% de personas tiene una edad entre 35 y 44 años, el 21% restante cuenta con una edad de 45 años o más.²

Los datos que reportan la situación a nivel institución son los siguientes, según datos del anuario estadístico 2005 de la UAM el número de egresados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades en esta Unidad es de 508 de un total de 1091, lo que corresponde a un poco más del 46%. El número de egresados de administración en la Unidad Iztapalapa corresponde a 162. Y en cuanto al número de titulados de esta unidad de la carrera de Administración corresponde a 139.³

² Estadísticas obtenidas en www.observatoriolaboral.gob.mx

³ Datos obtenidos en www.transparencia.uam.mx/inforganos/anuarios/index.html

C. PRODUCTIVIDAD

La palabra productividad se ha vuelto muy popular en la actualidad, ya que se considera, que el mejoramiento de la productividad es el motor que esta detrás del progreso económico y de las utilidades de las empresas. La productividad también es esencial para incrementar los salarios y el ingreso personal. Un país que no mejora su productividad pronto reducirá su estándar de vida.

Productividad se usa para promover un producto o servicio, como si fuera una herramienta de comercialización; por lo cual hay una gran vaguedad sobre su significado.

A principios del siglo XX el término productividad adquirió un significado más preciso, se definió: como una relación entre lo producido y los medios empleados para hacerlo. En 1950, la organización para la cooperación económica europea ofreció una definición más formal de la productividad. "Productividad es el cociente que se obtiene de dividir la producción por uno de los factores de la producción".

La productividad en una organización depende en gran medida de la integración que esta le de a todo los elementos en su quehacer cotidiano, lo cual hace posible la premisa del "ser mejor" y con ello el "hacer mejor", colocando a la organización en una posición competitiva.

Actualmente cuando una organización se plantea alguna mejora o incremento en la productividad ésta necesita relegar las restricciones administrativas y revalorizar la creatividad y el ingenio: "los mitos del conductismo desaparecen ya del entorno laboral, en suma: la clave de la productividad la da hoy en día la capacidad de adaptación e innovación, todo ello a través de la utilización del *conocimiento*".

D. COMPETITIVIDAD

Para complementar éste tema se tomaron algunos conceptos de la página Web de la Organización Internacional del Trabajo, en los documentos correspondientes al Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.

Asimismo incluye algunos conceptos del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, de la Universidad Veracruzana correspondientes a la productividad y su relación con la competencia laboral.

En éste apartado se consideraron los conceptos que permiten la diferencia entre competencia laboral y competitividad. Para empezar se muestran algunas definiciones de competencia laboral:

"La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos" (Federación Alemana de Empresarios de Ingeniería).

"La capacidad de usar el *conocimiento* y las destrezas relacionadas con productos y procesos y por consiguiente actuar eficazmente para alcanzar un objetivo" (Hayes).

"La posesión y desarrollo de destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas". (Prescott).

Lo que podríamos concluir sobre las definiciones anteriores, es el hecho de que la formación de las competencias laborales es la base para apoyar a una organización en el camino hacia procesos dinámicos de cambio en su entorno, y que por ello se requiere de recursos humanos que se orienten a la polivalencia, es decir, en actividades polifuncionales, con amplias capacidades para intervenir en dichos procesos de cambio.

Los factores que intervienen en el desarrollo de las competencias laborales y que modifican la estructura de la empresa de acuerdo a Roberto G. Wilde, Anselmo García P. y Andrés Hernández I. (asesores externos de OIT), son:

- ☞ Un medio ambiente económico, político, social y tecnológico en el cual actúa y se desarrolla la empresa.
- ☞ El ascenso y difusión de nuevas técnicas y estrategias de producción que transformen las rutinas, hábitos y principios de la organización del trabajo humano.
- ☞ Las nuevas formas que el trabajo humano directo e indirecto asume concretamente en la producción.

Asimismo nos señalan la implicación de los factores de competencia laboral en una doble orientación:

Como política nacional. En donde los factores significan transformar, en el mediano y el largo plazo, el sistema educativo nacional para dotar a la fuerza de trabajo con los conocimientos y prácticas productivas comprometidas con las bases sobre las cuales se impulsa la competitividad en las empresas modernas.

A nivel empresa. Significa hacer inventarios sobre los conocimientos y niveles de desempeño que mejor apoyarían un crecimiento sostenido de la productividad y la calidad. Se trata que a través de las competencias no se capacite en función del puesto, sino de la evolución de las características de los procesos que la empresa quiere tener en planta.

Los retos que brotan en éste contexto los que deberán afrontar estos actores en cuanto a modificaciones en la organización del trabajo, como por ejemplo: descentralización y formación de grupos de trabajo con autonomía; nuevos sistemas de remuneración; nuevas formas de adquisición de destrezas, habilidades y formación de competencia laboral, que se articulen con las innovaciones tecnológicas y de organización de la producción; asimismo la seguridad en el empleo y oportunidad de desarrollo dentro de la empresa.

Para enfrentar dichos retos tendrá que impactar o influir en la adopción de estrategias de productividad y calidad, que se orienten a prácticas de gestión que desarrollen al recurso humano, promoviendo procesos de mejora continúa.

Elevar la calificación de trabajadores y productores, e impulsar la competitividad es la clave en la generación de un desarrollo en nuestra economía, todo esto dependerá también de las habilidades que desarrollemos mediante el talento con el que contamos.

La relación entre competencia laboral y competitividad se da a través del movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral, el cual se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global.

El surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde Japón hacia el occidente.

Rápidamente las empresas han entendido la necesidad de prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas; para Mertens el problema puede sintetizarse en la siguiente interrogante: ¿cómo pueden diferenciarse las empresas en un mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

Las estrategias empresariales hacia el mejoramiento de la competitividad terminaron generando elementos de diferenciación a partir de la estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían parte de su entorno. De éste modo se construyeron redes de colaboración entre la función productiva y otros agentes

clave como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etc. Se crearon verdaderas estructuras virtuales en las que, lo importante no eran los activos físicos y financieros sino otros intangibles muy valiosos, como el *conocimiento*, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación, etc.

Uno de los componentes clave en esta arquitectura naciente es el factor humano; la contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. Así, se concluye que el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.

Actualmente se acepta de forma generalizada la relación entre una fuerza de trabajo competente y el nivel de competitividad y productividad de un país. Son varios los diagnósticos asociados a la baja disponibilidad de competencias y al grado de productividad de la economía. Ejemplos de ello son los diagnósticos nacionales sobre la educación y la formación que sustentaron los proyectos de transformación en la educación de Chile y México.⁴

⁴ Disponible en www.cinterfor.org.uy/ Publicaciones.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

El universo de estudio para éste proyecto de investigación comprende a los alumnos de la Licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, ubicados en el área terminal del plan de estudios (trimestres 10 al 12) de ambos sexos, cuyas edades se encuentran entre los 20 y los 25 años.

La muestra comprende 50 alumnos seleccionados al azar. Se eligió éste número de personas debido a que resulta una cantidad representativa de la población estudiada, además de que constituye un número accesible para la aplicación del instrumento convenido.

El instrumento utilizado consiste en una encuesta breve compuesta por 20 preguntas, de las cuales solo 3 son preguntas abiertas, debido a la dificultad para poder analizar los resultados mediante la agrupación en etiquetas. Las preguntas de opción múltiple cuentan con al menos dos reactivos.

Se trató de tener la menor cantidad de preguntas abiertas debido a la dificultad de realizar etiquetas que agruparan la diversidad de respuestas al momento de procesar los datos en la computadora.

Los resultados que se presentan a continuación se obtuvieron mediante la utilización del paquete estadístico Excel de Microsoft, de los que destacan la obtención de frecuencias, porcentajes y gráficos de las diferentes preguntas en ésta investigación.

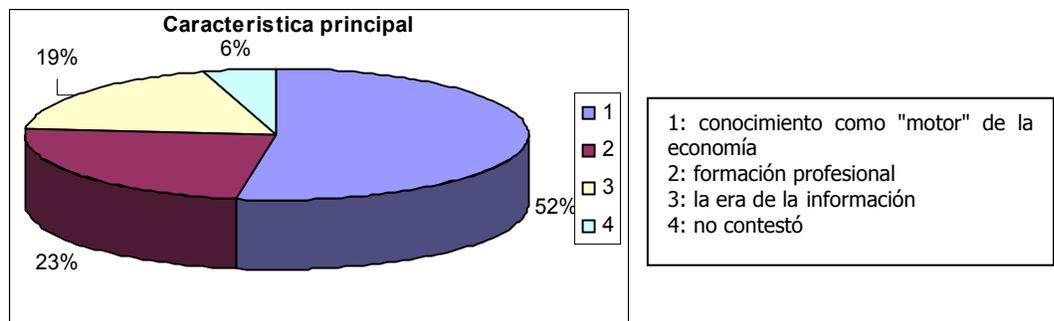
ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Conoces el concepto de economía (sociedad) del *conocimiento*-



Esta grafica muestra la situación actual de los estudiantes en relación a sus conocimientos relativos al tema de investigación, en donde un 58% de los encuestados no conoce el concepto de economía del *conocimiento*, mientras que un 42% afirmó que sí maneja dicho termino.

2.Cuál es su característica principal



Para graficar esta pregunta se tomaron únicamente los datos de la pregunta 1, el 100% corresponde al 42% de estudiantes que contestaron afirmativamente para realizar la gráfica.

Un 52% afirma que la característica principal en el concepto anterior es el *conocimiento* como motor de la economía, mientras que un 23% opina que éste concepto está más relacionado con la formación profesional que deben tener las personas en la actualidad.

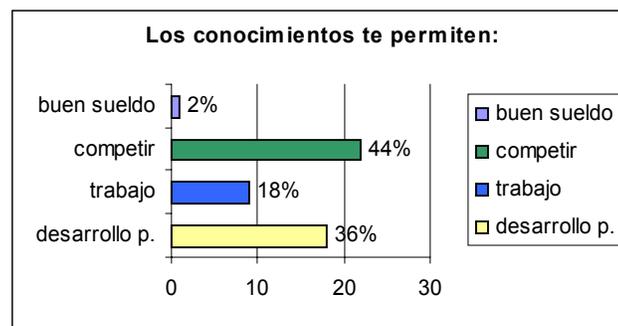
El 19% considera que el concepto esta relacionado a la era de la información, en donde los seres humanos con una racionalidad limitada manejan una gran cantidad de información, la cual es ilimitada. Finalmente un 6% de los estudiantes no contesto esta pregunta.

3. Crees que la EC afecte las relaciones que se dan en el mercado laboral



Al preguntar a los estudiantes si pensaban que la economía del *conocimiento* influye de alguna manera en las relaciones que se dan en el mercado laboral, un 95% de ellos contestó que sí, mientras que un 5% de los estudiantes no encontró relación alguna entre economía del *conocimiento* y el mercado laboral.

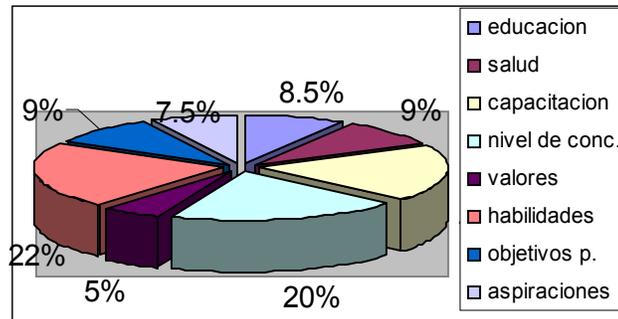
4. Los conocimientos que has adquirido durante tu formación profesional te permiten:



Esta gráfica nos muestra la opinión de los estudiantes con relación a lo que pueden acceder una vez que hayan concluido sus estudios.

Solo un 2% opina que le permitirá adquirir un buen sueldo, mientras que un 44% de los estudiantes piensan que tendrán mayores posibilidades de competencia, seguido de un 36% que reporta un desarrollo personal, así como un 18% de estudiantes opinan que les permitirá obtener un trabajo.

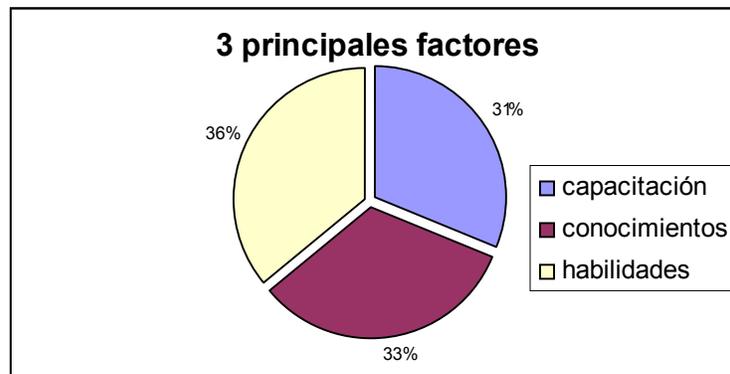
5. Cuáles son los factores que determinan la productividad de un trabajador



En esta pregunta se pidió a los estudiantes que eligieran entre una lista 4 factores que ellos consideraran como fundamentales para la productividad de un trabajador, obteniéndose los siguientes resultados:

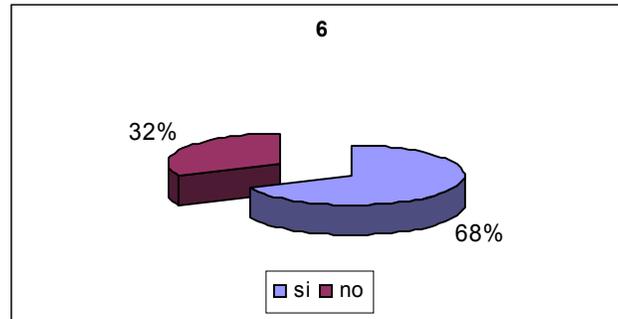
El elemento con mayor porcentaje fueron las habilidades, con un 22%, seguido del nivel de conocimientos con 20%. La capacitación del personal con un 19%, con un 9% encontramos los objetivos personales así como la salud de los individuos. La educación reportó un 8,5%, las aspiraciones un 7,5% y el factor que menos porcentaje obtuvo fue los valores con un 5%.

Los 3 principales factores que determinan la productividad de un trabajador



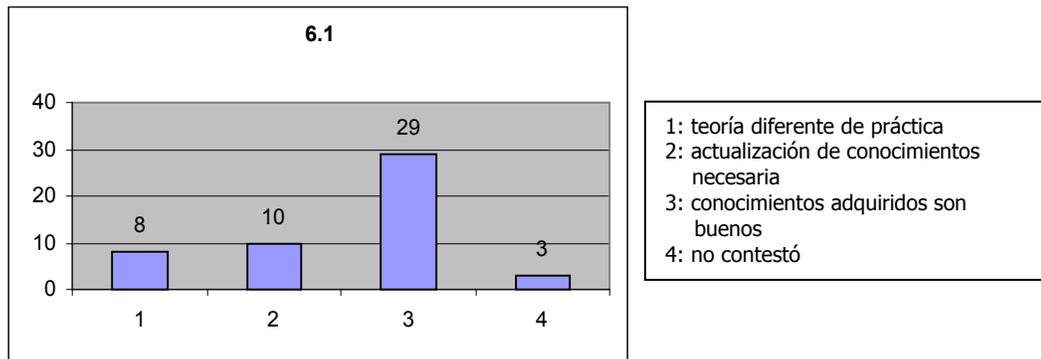
De entre los factores sugeridos, determinantes de la productividad de un trabajador se presenta los 3 más comunes, las habilidades que representan un 36%, mientras que el nivel de conocimientos adquiridos con un 33%, finalmente la capacitación en un trabajador con un 31%.

6. Consideras que los conocimientos que has adquirido te ponen en condiciones de actuar en el ambiente de competitividad que se desarrolla actualmente



La pregunta 6 se relaciona con la 4, es interesante comparar los resultados obtenidos en las encuestas, pues al preguntar a los estudiantes si consideran que los conocimientos que han adquirido le permiten desenvolverse en el ambiente de competitividad que se desarrolla actualmente, un 68% respondió que no, sólo un 32% reafirmo que los conocimientos con los que cuentan si les permitirán actuar en el ambiente competitivo.

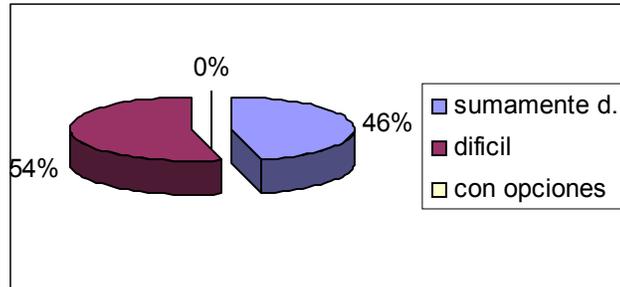
6.1 Por qué



Las razones que los estudiantes presentaron se engloban en 4 etiquetas que obtuvieron los siguientes porcentajes:

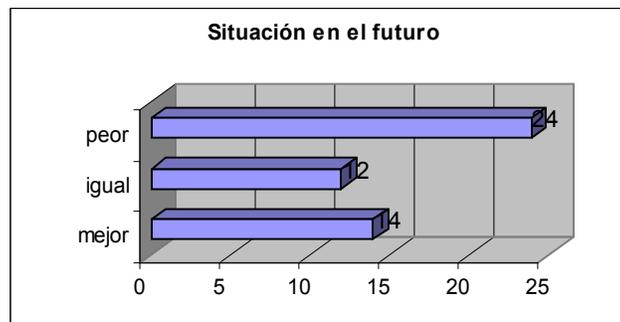
Un 16% opina que esto se debe a que la teoría adquirida es diferente a la práctica, un 20% argumenta que se necesita una actualización de conocimientos para poder competir, el 58% de los estudiantes dicen que los conocimientos adquiridos son buenos, mientras que un 6% no contestó a la pregunta.

7. Consideras que la situación actual en el mercado laboral de México es:



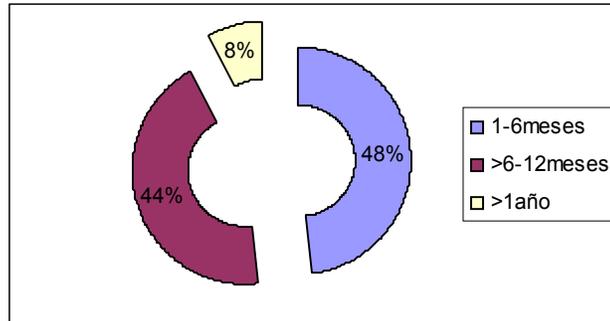
Al realizar esta pregunta nos percatamos de la percepción de los estudiantes en relación a la situación actual del mercado laboral, un 46% nos dice que es sumamente difícil el conseguir un empleo en la actualidad, un 54% calificó la situación como difícil, es relevante ver que ningún estudiante piensa que contamos con muchas oportunidades de conseguir un empleo.

8. Piensas que esta situación puede:



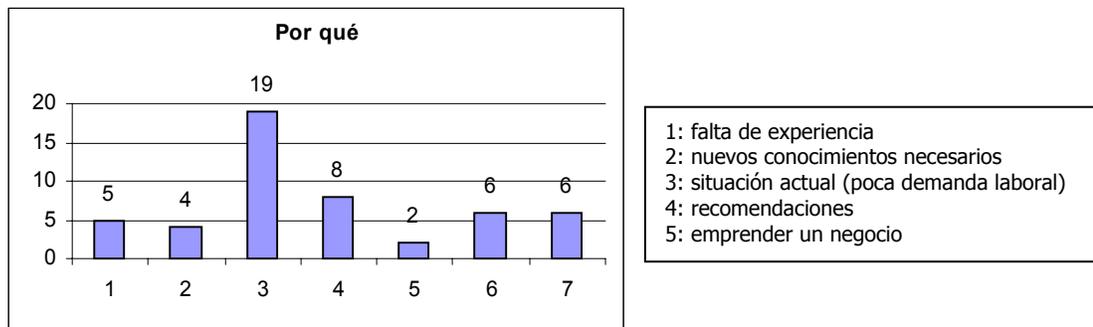
El 48% de los estudiantes encuestados piensa que la situación actual tiende a empeorar, un 24% considera que la situación en el mercado laboral permanecerá igual y un 28% se mostró optimista al contestar que la situación puede mejorar.

9, En que plazo consideras que obtendrás un trabajo, una vez concluidos tus estudios



Los plazos en que los estudiantes consideran que obtendrán un trabajo después de finalizar sus estudios profesionales son los siguientes: el 48% considera que en un plazo de 1 a 6 meses, el 44% opina que se tardara de 6 meses a 1 año, mientras que el 8% piensa que obtendrá un trabajo en un plazo mayor a 1 año.

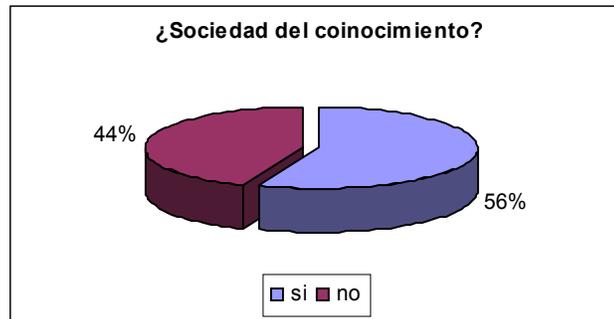
9.1 Por qué



Las razones que dieron los estudiantes para establecer un plazo en el que encontrarían trabajo fueron las siguientes:

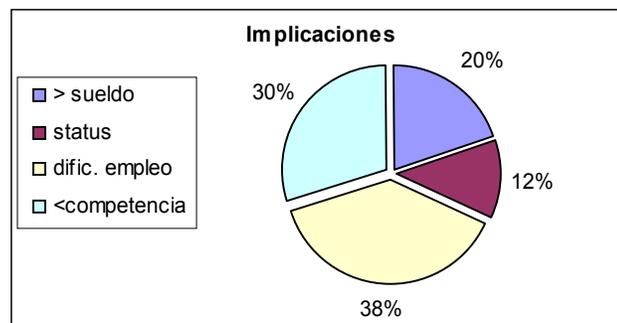
Un 10% lo atribuye a la falta de experiencia, el 8% piensa que se debe a la necesidad de nuevos conocimientos, la (situación actual) poca demanda laboral presentó un 38%, el 6% de los estudiantes encuestados nos dice que las recomendaciones con que cuentan les permitirán obtener un trabajo, un 4% considera la posibilidad de emprender un negocio, el 12% dio como respuesta el ser competente, el 12% restante no contestó la pregunta.

10. Es ésta una sociedad del *conocimiento*



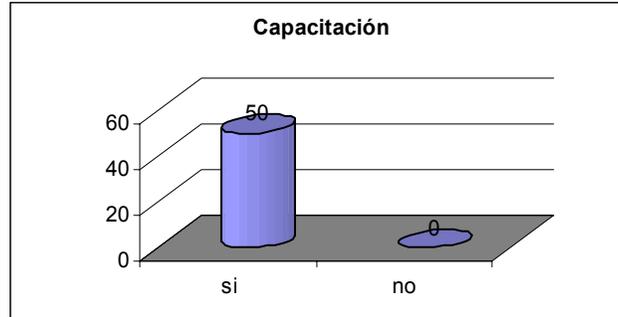
Al plantear esta pregunta obtuvimos los siguientes resultados: El 56% de los estudiantes encuestados consideran que si nos encontramos en una sociedad del *conocimiento*, mientras que el 44% restante niega que nos encontremos dentro de ella.

11. Cuáles son las implicaciones de ello



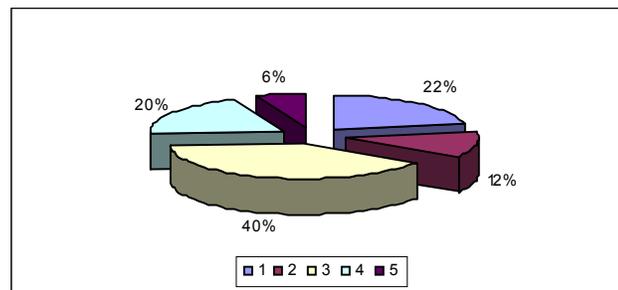
El 20% de los estudiantes encuestados considera que al encontrarnos en una sociedad del *conocimiento* se tiene la posibilidad de adquirir un mejor sueldo, el 12% lo relaciona a adquirir cierto status, un 38% encuentra como consecuencia la dificultad de conseguir un empleo, el 30% restante eligió la consecuencia de reducción de las posibilidades de competir en el mercado laboral.

12. Piensas que es necesaria la capacitación, una vez que hayas concluido tu preparación profesional



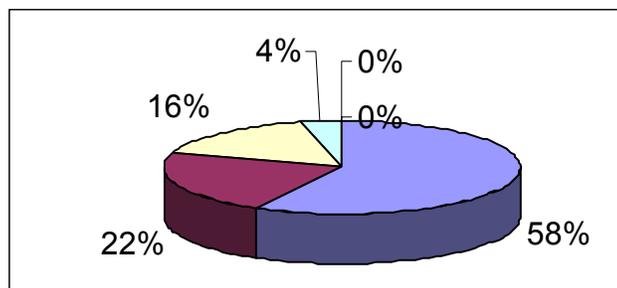
Los estudiantes mostraron un gran acuerdo al opinar el 100% de ellos que es necesaria una capacitación que complemente los conocimientos adquiridos en la universidad.

12,1 Por qué



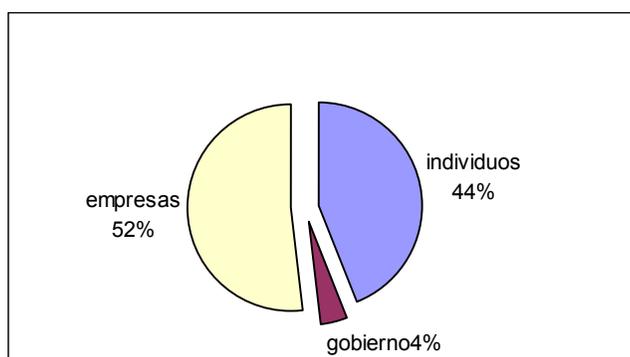
Las razones por las que consideran una capacitación necesaria comprenden aspectos como: el 22% considera la necesidad de conocimientos nuevos, el 12% de ellos expresó la necesidad de reafirmar los conocimientos que poseen, el 40% de encuestados atinó en una necesaria actualización de los conocimientos; el 20% distingue una diferencia entre lo aprendido en clase y lo que se da realmente en el mercado laboral.

13, Respecto a la capacitación constante posterior a la licenciatura.
Para que consideras que sea necesaria.



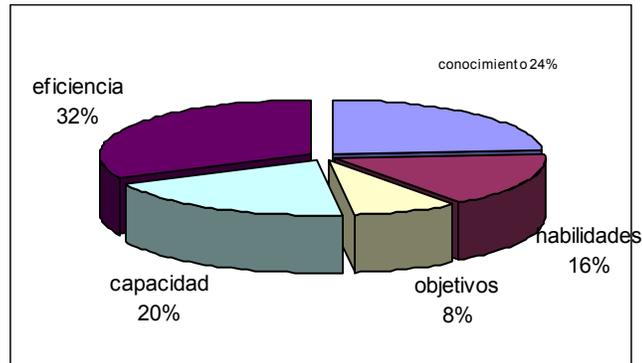
Dentro de las opciones que se les presentaron a los estudiantes encontramos que la actualización de conocimientos obtuvo el 58%, mientras que el 22% de estudiantes se inclinan hacia las nuevas necesidades que encontramos en las organizaciones, solo el 16% relacionó la capacitación con una mayor competitividad o una mayor productividad con un 4%.

14, Quién debe asumir la responsabilidad con respecto a la capacitación



La opinión de los estudiantes revela al principal responsable sobre la capacitación constante, con un 52% a las empresas, un 44% consideran que los individuos deben asumir esa responsabilidad, solo un 4% le da la responsabilidad de la capacitación al Estado.

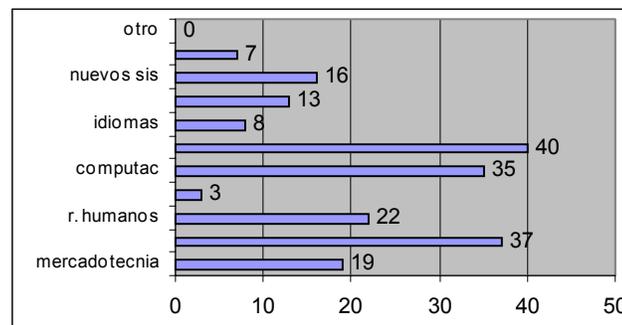
15, Qué es lo que las empresas buscan en sus empleados actualmente



Al preguntar a los estudiantes sobre los requerimientos que actualmente las empresas solicitan a sus empleados son:

El 24% dice que es el nivel de *conocimiento* lo que se demanda, el 16% atribuye las habilidades como el principal requerimiento, 8% de los estudiantes considera que se busca que los objetivos sean compatibles con los de la organización.

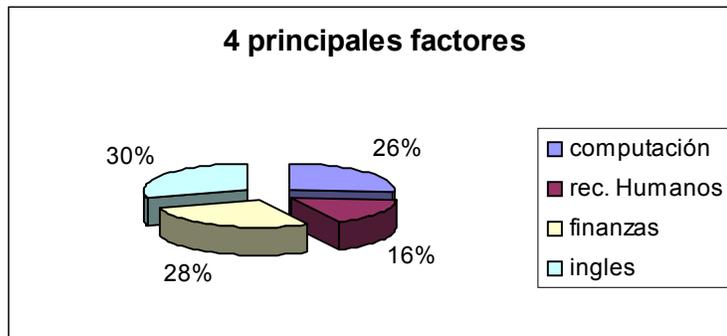
16, Qué tipo de conocimientos consideras que son indispensables en la actualidad



La pregunta 16 solicitó cuatro tipos de *conocimiento* por cada estudiante, por lo que se obtiene lo siguiente:

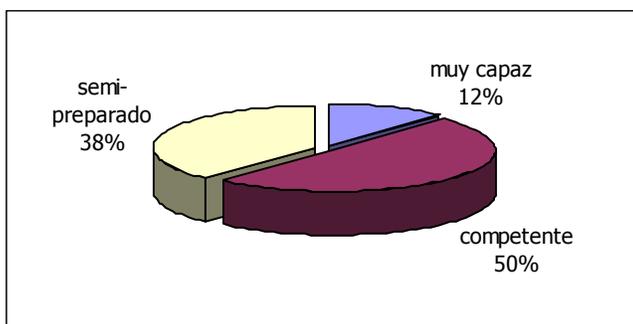
El 9,5% eligió la Mercadotecnia como *conocimiento* indispensable, el 18,5% se inclinó por las Finanzas, un 11% para los Recursos Humanos, Producción un 1,5%, otro elemento importante lo constituye conocimientos en Computación con un 17,5%, el aspecto que mayor porcentaje obtuvo fue el idioma Inglés con un 20% del total, otros idiomas con un 4%, el 6,5% opina que se debe contar con conocimientos en Internet y redes, el 8% de los estudiantes consideró la posibilidad de nuevos sistemas de gestión, el último tipo de *conocimiento* lo constituye la reingeniería con un 3,5%.

4 tipos de conocimientos principales.



Al clasificar las cuatro principales respuestas relacionadas al tipo de conocimientos que los estudiantes consideran como indispensables en la actualidad (pregunta 16) encontramos: con un 30% el contar con un idioma extranjero, en éste caso el Inglés, con un 28% los conocimientos en Finanzas, con un 26% el contar con conocimientos en Computación y finalmente conocimientos en el área de Recursos Humanos con un 16%.

17. Qué tan capacitado te consideras para interactuar en el mercado laboral.



En la última pregunta de éste estudio encontramos una auto-evaluación de los estudiantes con relación a qué tan capacitados se consideran para enfrentarse al mercado laboral, solo el 12% se consideró muy capaz para lograr éxito, mientras que el 50% solo se considera competente, y un 38% se considera semi-preparado.

CONCLUSIONES

Como se ha podido comprobar, el *conocimiento* constituye un factor fundamental en nuestros días y en los diferentes ámbitos de nuestra vida, que tienen que ver con nuestro desarrollo. Sin embargo, cerca de la mitad de los alumnos encuestados de nuestro estudio, en el área terminal del plan de estudios, señalan que no han escuchado hablar siquiera, acerca del concepto de economía del *conocimiento* (EC), la cual tiene como característica principal el manejo del *conocimiento*, adecuando la capacidad de adaptación e innovación individual en los procesos productivos principalmente.

Las características principales de la EC consisten en la supremacía del *conocimiento* en el desarrollo económico, así como los avances científicos en la era de la información, la creciente dependencia entre instituciones educativas y de investigación con aquellas que se dedican a la industria, la constante demanda de profesionistas capacitados, con el mayor número de habilidades, como la capacidad de adaptación e innovación, tal como lo dejaron ver algunos estudiantes en sus respuestas.

Estas son solo algunos indicadores que muestran la constante relación entre el mercado laboral y la economía del *conocimiento*, como podemos observar, el trabajo productivo ha dejado de ser estadísticamente suficiente en buena medida por el desafío de la economía globalizada.

Los nuevos requerimientos laborales, exigen cambios importantes a nivel de la educación, la capacitación y el desarrollo de los individuos, se habla de que en el nuevo mundo laboral las personas cambiarán no de trabajo, sino de profesión por lo menos cuatro veces durante su vida productiva. Lo cual nos habla de la importancia que adquiere un administrador frente a los retos que se avecinan, en donde éste

personaje deberá ser capaz de adaptarse a los requerimientos del mercado, teniendo como principal herramienta su capacidad de adaptación y de innovación, así como de habilidades al momento de obtener los nuevos conocimientos.

Si bien los conocimientos que hemos adquirido durante nuestra formación profesional son de gran importancia, los cuales nos ayudaran al momento de ingresar al mercado laboral. Sin duda hemos adquirido mayores posibilidades de competir, así como un desarrollo personal. Solo que dependerá en gran medida de la iniciativa propia de hacernos de un currículum competitivo, así como de las habilidades que nos ayuden a fortalecer la competitividad durante el ejercicio profesional.

Es por esto que se deben agregar a los factores que inciden en la productividad de un trabajador tales como, habilidades, objetivos, capacitación; aquellos relacionados al nivel de conocimientos con que cuentan los individuos, así como su capacidad de adaptación al cambio, y sus nivel de producción de conocimientos y de innovación.

Hay que tener en cuenta que ser competitivo no es una opción, es una única alternativa obligada para sobrevivir en el ejercicio profesional. Los estudiantes han reconocido la dificultad de actuar en el ambiente de competitividad actual, sin embargo, no solo nos debemos quedar ahí, una vez que se han reconocido el escenario es de gran importancia el adquirir aquellas herramientas de las que carecemos, desarrollar aquellas con que contamos, en busca del logro de nuestros objetivos.

Para entender bien el mercado actual de trabajo, es necesario entender y aceptar que el proceso de "extinción" de los empleos no es un movimiento que está de moda, y que no es bueno ni malo... simplemente así es y su principal característica es el cambio permanente.

La situación nacional e internacional nos exige cada vez más una adaptación hacia los constantes cambios en dónde los conocimientos juegan un papel fundamental. Este es un mundo altamente competitivo, con exceso de demanda para cursar la carrera y con escasez de plazas laborales para ubicarlos a todos; la buena noticia para los egresados de la UAM es que estamos ya en una posición ventajosa.

Es buena noticia debido a que estamos a punto de obtener un título profesional, de una institución con reconocimiento a nivel nacional e internacional como lo es la UAM, y sobre todo debido al hecho de que nos prepara para enfrentar éste tipo de sociedad, con una formación multidisciplinaria y un enfoque tendiente hacia la investigación y la difusión del *conocimiento*.

Considero entonces, que la responsabilidad de la capacitación permanente, una vez que hemos egresado de las aulas, recae sobre nosotros, apoyados por las organizaciones públicas y privadas, pero al fin y al cabo, nosotros deberemos tomar la iniciativa y adquirir aquellos conocimientos que nos hagan falta.

Reconocer la importancia que tiene el *conocimiento* en la sociedad actual, así como la adaptación a los cambios constantes y enfrentar al paradigma del *conocimiento*: en el que quien más sabe, más gana, constituyen elementos que establecen nuestra oferta para el mercado profesional y que nos ayudarán en nuestro desarrollo personal, por consiguiente se incrementarán nuestras posibilidades de competencia en el mercado actual.

FUENTES DE CONSULTA

- ☞ Parker Rosell, Héctor. Economía del Conocimiento. CICESE, 2003.
- ☞ Mertens, Leonard. Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos. Cinterfor-ILO, Montevideo, 1996.
- ☞ Mertens, Leonard. Productividad en las Organizaciones: Conceptos, Metodologías y Experiencias, Cinterfor, Montevideo, 2002.
- ☞ Díaz Cerón, Ana María. La productividad y la competencia laboral, 2001.

Páginas Web

<http://planeacion.cicese.mx/RNGCI/presentaciones/Knowledge%20Economy.ppt>

www.aciic.org.au

www.aregional.com

www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/iii.htm

www.observatoriolaboral.gob.mx

www.transparencia.uam.mx/inforrganos/anuarios/index.html

www.queretaro.gob.mx/sedesu/desecco/esteco/perfeco/reveco/Documentos/Mdo_Laboral.htm#Apartado_II

www.uv.mx/iiesca/

No contestó **06%**

7. Consideras que la situación actual en el mercado laboral en México es:
a) sumamente difícil **46%** c) Difícil **54%** d) con muchas opciones **0%**

8. Piensas que esta situación puede:

a) Mejorar **28%** b) permanecer igual **24%** c) empeorar **48%**

9. ¿En que plazo consideras que obtendrás trabajo, una vez concluidos tus estudios profesionales?

a) De 1 a 6 meses **48%** b) +6 meses-1 año **44%** c) Más de un año **08%**

¿Por qué?

Falta de experiencia **10%**

Los nuevos conocimientos son necesarios **08%**

Debido a la situación actual en el mercado laboral **38%**

Cuenta con recomendaciones **16%**

Emprenderá un negocio **04%**

El mercado laboral es competitivo **12%**

No contestó **12%**

10. ¿Es ésta una sociedad del *conocimiento*?

a) Si **56%** b) No **44%**

11. ¿Cuáles son las implicaciones de esto?

a) obtener mejor sueldo **20%** b) adquirir status **12%** c) dificultad de conseguir empleo **38%** d) reducción de las posibilidades de competir en el mercado **30%**

12. ¿piensas que es necesaria la capacitación, una vez que hayas concluido tu preparación profesional?

a) Si **100%** b) No **0%**

¿Por qué?

Para adquirir nuevos conocimientos **22%**

Reafirmar algunos conocimientos **12%**

Actualización constante **40%**

La teoría es diferente a la práctica **20%**

No contestó **06%**

13. Respecto a la capacitación constante posterior a la licenciatura, ¿para que consideras que sea necesaria ésta?

- a) Actualizar conocimientos **58%** b) nuevas necesidades de la organización **22%**
c) mayor competitividad **16%** d) mayor productividad **04%**
e) conservar el trabajo **00%** f) adquirir un nuevo trabajo **00%**

14. ¿Quién debe asumir la responsabilidad con respecto a la capacitación?

- a) Los individuos **44%** b) el gobierno **04%** c) las empresas **52%**

15. ¿Qué es lo que las empresas buscan en sus empleados actualmente?

- a) Nivel de *conocimiento* **24%**
b) habilidades **16%**
c) objetivos compatibles a los de la empresa **08%**
d) capacidad para "realizar cualquier cosa" **20%**
e) eficiencia en sus actividades **32%**

16. ¿Qué tipo de conocimientos consideras que son indispensables en la actualidad?^B

- a. Idioma (inglés) **20.0%**
b. Finanzas **18.5%**
c. Computación **18.5%**
d. Recursos Humanos **11.0%**
e. Mercadotecnia **09.5%**
f. Nuevos sistemas de gestión **08.0%**
g. Internet **06.5%**
h. Otros idiomas **04.0%**
i. Reingeniería **03.0%**
j. Producción **01.5%**
k. otro _____ **00.0%**

17. De acuerdo a la pregunta anterior,

18. ¿Qué tan capacitado te consideras para interactuar en el mercado laboral?

- a) muy capaz **12%** b) solo competente **50%** c) semi-preparado **38%**

^B En las preguntas 5 y 16 se pidió a los estudiantes que eligieran cuatro de entre todas las opciones sugeridas, por lo que el porcentaje se calculo dividiendo la frecuencia entre 200

Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa



Casa abierta al tiempo

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Licenciatura en Administración

Proyecto de Investigación:

**La "Economía del Conocimiento" y las relaciones de oferta y demanda
laboral**

Gabriel González Cabrera

202322060

Asesor: Ma. Cristina Escobar Iturbe

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Ma. Cristina Escobar Iturbe'. The signature is written in a cursive style and is positioned above a solid horizontal line that spans the width of the signature.

México, Distrito Federal; octubre de 2006.