Casa abierta al tiempo

Seminario de Investigación III

PROFESOR y ASESOR : Arnulfo Arteaga Garcia

ALUMNA: Bertha Iñiguez Garcia

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
Casa abierta al tiempo
DIC. 10 2007 C. S. H.
UNIDAD IZTAPALAPA
LICENCIATURA DE SOCIOLOGIA
COORDINACION

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA APROBAR EL SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN III DE SOCIOLOGÍA (TESINA).

Tema de investigación:

"LA INSERCIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN EL MERCADO LABORAL EN LA ZONA ORIENTE DEL DF" (IZTAPALAPA).

septiembre de 2007

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

- Proyecto de investigación.
- Planteamiento general.
- Objetivo de investigación.
- Antecedentes.
- Los profesionistas y su inserción en el mercado laboral.
- Modelo tecno - democrático.
- Modelo de correspondencia.
- Modelo del credencialismo.
- El mercado laboral.
- Análisis del discurso empresarial.
- La sociología de las profesiones y la teoría de las instituciones y redes sociales.
- La valoración del trabajo del medio social.
- Valores en la educación ante la sociedad del conocimiento, ética y competitividad.
- Supuestos dentro de la investigación.
- Metodología de investigación.
- Objetivos de la investigación.
- Investigación académica explicativa.
- Diseño de instrumentos de investigación.

CAPITULOII

- Análisis de los resultados.
- Dimensiones de análisis.
- Edad y la carrera profesional.
- Universidad de procedencia.
- Contar o no con experiencia laboral.
- Nivel jerárquico.
- Sexo.
- Análisis de las empresas entrevistadas.
- Discurso empresarial.
- Perfiles encontrados en las empresas.
- Incorporación del profesionista en la empresa.
- Concepción sobre las I.E.S.
- La importancia del profesionista en la empresa.
- Síntesis interpretativa.
- Conclusión.
- Anexo.
- Bibliografía.

INTRODUCCION

La incorporación de profesionistas al mercado laboral en la actualidad es uno de los problemas a los que se enfrentan y nos enfrentaremos los futuros profesionistas debido a que la demanda de un puesto de trabajo es muy alta. Al mercado laboral se le considera como aquel espacio físico en donde tiene lugar el encuentro entre la oferta de trabajo que efectúa el empleador y la demanda de mano de obra por parte de los trabajadores[1].

La idea central de mi análisis se concentra en el perfil que debe cubrir el profesionista para así lograr ocupar una vacante logrando incorporarse al mercado laboral y así comience a desarrollarse profesionalmente, así mismo veremos cual es el perfil "ideal" con base a los resultados de la investigación de campo. La base en la que sustento mis resultados es el modelo del credencialismo, "el paradigma de este modelo es la vinculación entre la educación y el empleo... una persona es mucho más reconocida para desempeñar una labor entre más y mejores credenciales educativas posea" (Brunet y Morell, año 1998,260). Analice otros modelos como lo es el modelo de correspondencia y el modelo tecno - democrático; estos modelos resultan del intento que ha hecho la sociología de la educación por demostrar cómo se inserta al mercado laboral el profesionista que ha formado cierta universidad. Opté por el modelo del credencialismo ya que el poseer diversas credenciales o títulos profesionales se ha vuelto una estrategia para poder obtener un empleo, con respecto a este y los otros modelos se hablará a detalle más adelante.

[1] -Mac Donald, Andrea Fabiana: "Evolución histórica de la flexibilización laboral en la Argentina y en el Mundo". Articulo publicado en el dial.com editorial albremática el 16 de diciembre de 2004 y en la Revista Globalización Económica publicada en el mes de febrero de 2005.

Capítulo I

1. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento general.

El propósito de esta investigación es analizar cómo se da la incorporación de los profesionistas al mercado laboral, más en específico dentro de las empresas en la zona oriente del Distrito Federal, sobre todo el área que abarca la delegación Iztapalapa, a través de la percepción de dos grupos de estudio, los cuáles son:

a) empresarios y b) profesionistas egresados de las IES.

Objetivo de investigación.

El objetivo es conocer y analizar como se da la incorporación de los profesionistas al mercado laboral en empresas pertenecientes a la zona oriente (Iztapalapa), así como saber de qué instituciones egresaron y los perfiles que portan. De la misma forma conocer qué es lo que esperan los empresarios de un profesionista al momento de solicitarles empleo en su empresa; así mismo analizar la relación que hay en el medio laboral entre profesionistas y empresarios. Y por último, construiré un perfil basado en los requisitos solicitados en el mercado laboral de ambos grupos (profesionistas y empresarios) basado en la reciprocidad que se da entre estos. Para poder definir lo que es *perfil* me apoyo en el modelo del credencialismo, en el cual se entiende como perfil a una serie de condiciones y actitudes que poseen los profesionistas para que con ellos puedan ser aspirantes a una vacante a un determinado puesto, así como requisitos y criterios que son determinados e impuestos por los empleadores. El *perfil* podría dividirse en dos: el *perfil profesional* el cual es el que porta un profesionista egresado de una universidad y el *perfil de la vacante o puesto* que es solicitado el cual esta determinado según los criterios del empleador, el *puesto o vacante* se entiende

como un lugar disponible dentro de una empresa al que aspira ocupar un profesionista.

Según el modelo del credencialismo el perfil de un profesionista esta determinado por los títulos profesionales que posea así como el dominio de un idioma y como algo extra en algunos casos experiencia laboral. Por su parte el perfil de la vacante esta determinada por los empleadores (gerentes de recursos humanos), quienes establecen como *perfil de una vacante* aquellos requisitos que deben ser cubiertos por los solicitantes, estos requisitos pueden variar dependiendo de los empleadores y de las empresas. (Brunet y Morell, año 1998 261).

2. Antecedentes

Los profesionistas y su inserción en el mercado laboral

La planeación de la educación superior se fundamenta en diversos conjuntos de valores, supuestos, creencias, conceptos y teorías estructuradas, las cuales ofrecen diferentes interpretaciones sobre la naturaleza de las relaciones de educación superior y el valor asignado a ésta por la sociedad, entendiendo que, "la educación proporciona al individuo aptitudes y calificaciones profesionales que le permitirán concurrir, en condiciones más favorables que las de aquel que tiene menos años de educación, al mercado de trabajo, adquiriendo en consecuencia un *status* de importancia proporcional a los títulos conseguidos" (Medina, Año 1999,187).

Algunas dimensiones más importantes de las relaciones entre educación superior y sociedad son aquellas que tienen que ver con el grado de adecuación o desfase entre el producto del sistema educativo y la realidad del mundo de trabajo. "En particular esta adecuación o desfase se mide en términos de las relaciones entre el perfil profesional (cognoscitivo y de habilidades) del egresado y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto de trabajo, profesión u oficio" (Gómez Ocampo, Año 2000,1). Esta

relación puede asumir dos formas opuestas, ya sea de estrecha congruencia o de inadecuación total; y entre dos opuestos se puede encontrar diferentes formas de "sobre calificación" con relación a los requerimientos ocupacionales específicos, o de subutilización de las capacidades adquiridas. Asimismo se pueden encontrar necesidades ocupacionales no cubiertas por el sistema educativo y ofertas de diversos tipos de profesiones que no son demandadas en el mercado de trabajo.

Teóricamente la sociología de la educación ha tratado de demostrar el grado de relación que existe entre la formación universitaria del individuo y la manera en como este se inserta en el mercado laboral. De este modo, se ha configurado tres grandes modelos que explican dicha relación bajo un paradigma distinto. Estos modelos son: el modelo tecno – democrático, el modelo de correspondencia y el modelo del credencialismo (Brunet I. y Morell B., 401).

Modelo tecno – democrático.

Según lo expuesto por Brunet I. y Morell este modelo es propiamente visto a partir de una visión funcionalista de la sociedad, en donde todos los sujetos de la misma se encuentran en distintas posiciones estratificadas. La función desempeñada por los miembros de la sociedad queda determinada de acuerdo a las necesidades del sistema mismo, sin embargo los individuos deben poseer determinadas aptitudes que hagan posible desempeñar adecuadamente su rol y su trabajo, así es que el sistema por medio de una institución como la escuela es la encargada de especializar a los futuros encargados de ella.

La educación, dentro de este modelo, es considerada como un capital cultural que tenderá a transformarse en capital económico dando frutos dentro del mercado laboral.

"La educación se entrevé, como una *inversión productiva, el capital humano:* cuanto más moderna es la sociedad, más necesita movilizar todos los talentos

de que dispone en todas sus capacidades sociales, asegurando, de esta forma, una fuerte movilidad social" (Dubet y Martuccelli, Año 2000, 405).

Las políticas educativas, bajo esta lógica, se configuran como estrategias macroeconómicas para resolver problemas como la desigualdad social, el subdesarrollo de los países, etc. Dejan al sistema educativo la responsabilidad de subsanar la inequidad experimentada en la sociedad producida por la diferencia abismal entre los estratos sociales, haciendo de la educación una política de compensación social.

Modelo de correspondencia.

Según lo expuesto por Brunet I. y Morell este modelo parte de la idea que la educación, lejos de conseguir una mayor igualdad o movilidad social, reproduce las desigualdades de la sociedad y perpetúa la estructura de clases partiendo de la escuela hacia el trabajo. El problema que vive la sociedad moderna, bajo la educación, es de tipo estructural y no individual, no tienen que ver con las cualidades de los sujetos en sí, sino con las necesidades que surgen con el sistema capitalista y el modelo neoliberal. Bajo el sistema capitalista el empleo es una necesidad más y la escuela sirve de instrumento para que los futuros trabajadores sean capacitados sin involucrar por ello algún tipo de movilidad. "Cuando acostumbra a los jóvenes a una serie de relaciones sociales similares a las del lugar de trabajo, la institución escolar intenta encauzar el desarrollo de las necesidades personales hacia sus requerimientos" (Bowles y Gintis citados en Brunet y Morell, año 1998, 252).

Se parte del supuesto de que el mercado de trabajo no funciona de manera homogénea para todas las personas ni según el supuesto de la correspondencia entre oferta y demanda por determinadas cantidades y calidades de recursos humanos. Mejor dicho, se plantea la hipótesis de que el funcionamiento del mercado de trabajo es controlado y determinado por diversas instancias extra-económicas; por ejemplo, por los empresarios o dueños de la producción, quienes

pueden determinar los requisitos educativos, culturales, políticos y aún sexuales y raciales para tener acceso al empleo; o por gremios profesionales que controlan la membresía en determinada profesión u oficio a través de normas de selección, acreditación y ejercicio profesional; o por grupos sindicales cuyos convenios colectivos de trabajo norman las prácticas de selección, promoción, remuneración y despido de trabajadores y empleados; o aún por el Estado a través de diversas políticas salariales, legislación laboral, inversiones, etc.

Modelo del credencialismo.

Nos dicen Brunet I. y Morell que el paradigma en torno al cual gira este modelo es del vínculo entre la educación y el empleo, así es mucho más reconocida una persona para desempeñar una labor entre más y mejores credenciales educativas posea. "La perspectiva económica del empleador se centrará, pues, en el etiquetaje, en las instituciones educativas que lo proveen, y en la determinación de las condiciones institucionales en las cuales se realiza" (Medina, año 1999, 202).

La escuela, como la considera esta corriente, es un lugar donde sólo se adquieren títulos y la calidad de estos depende de los recursos económicos que el sujeto pueda comprar. La consideración sociológica de ello nos remite a Weber en el planteamiento de la escuela como un lugar para preparar individuos capaces de enfrentar las exigencias del mercado y la modernidad. "La escuela, pues, es irrelevante respecto a la productividad en los puestos de trabajo, más bien resulta ser un mecanismo de domesticación y de dominación simbólica de los ciudadanos"[2] , dice Collins como el máximo representante de esta teoría.

La credencialización es una estrategia a la que recurren habitualmente los grupos profesionales que utilizan títulos educativos como medio para controlar la entrada a posiciones claves en la división del trabajo. En este sentido, los títulos simplifican y legitiman el proceso de exclusión e inclusión, visto por ejemplo de los

[2] Collins, citado en Brunet 248p.

criterios de contratación. "En la definición tácita de titulación académica que garantiza *formalmente* una competencia específica se inscribe, pues, que dicha titulación garantiza *formalmente* la posesión de una *cultura general,* tanto más considerable y extensa cuanto más prestigiosa sea la misma y viceversa" (Bordieu, año 2002, 22).

El Mercado laboral.

Según lo expresado por Víctor M. Gómez Ocampo, este tipo de estudios se basa en el concepto de que uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de la calidad de la educación, es la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado de trabajo como principal factor de selección para el empleo y de asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral. Por consiguiente, es de gran importancia para la planeación de la educación el conocimiento del funcionamiento interno, real, del mercado de trabajo para determinada profesión, carrera o nivel educativo. Por funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo se entiende el estudio de diversas razones, motivos u objetos, que conducen a determinadas maneras de manejo de la acreditación educativa como mecanismo de reclutamiento y selección para el empleo, como criterio de asignación y promoción ocupacional y de identificación de una remuneración diferencial.

Asimismo, el estudio cualitativo del mercado de trabajo laboral requiere del análisis de cómo en determinados sectores económicos o tipos de empresas se definen y organizan entre sí los puestos de trabajo; como se les asigna una remuneración; qué requisitos educativos, actitudinales o adscriptivos se demandan para los diferentes puestos de trabajo; cómo se efectúa la promoción ocupacional; cómo se organizan los mercados de trabajo y otros análisis internos de trabajo, y otros análisis que tienen como objetivo fundamental comprender la *racionalidad* empresarial en la organización de determinada estructura ocupacional y en las estrategias de selección del personal.

Además, el funcionamiento del mercado de trabajo está determinado por la situación de heterogeneidad estructural en la economía, es decir, por las grandes diferencias o desigualdades en salarios, condiciones de trabajo y requisitos para el empleo en una misma ocupación u oficio; entre empresas pertenecientes al sector moderno, oligopolico o el sector de la pequeña empresa, o del vasto sector informal del empleo.

Las diferentes características organizacionales, jurídicas, técnicas y de tamaño, entre las empresas de los diferentes sectores económicos anteriormente descritos y en muchos casos aún dentro de un mismo sector, son los factores determinantes de la existencia de diferentes "modos" de utilización de los recursos humanos, es decir, diferentes criterios, procedimientos y requisitos de reclutamiento, selección, ubicación, promoción y remuneración del personal, así como diferentes maneras de definición de un mismo tipo de estudios. Veamos algunos de estos presupuestos para la utilización de los recursos humanos, según lo propuesto por Víctor M. Gómez Ocampo en su investigación[3] :

a) La educación formal le garantiza al empleador un mayor grado de desarrollo de las capacidades intelectuales del candidato al empleo. Los requisitos de educación formal cumplen entonces una función general de garantía de calificación intelectual, por lo que los empleadores tienden a requerir niveles más altos de educación de los que objetivamente requería el puesto de trabajo.

b) La educación formal cumple la importante función de "selección" de los mejores y más capaces. Al empleador no le interesa tanto el tipo específico de acreditación sino la cantidad y calidad de la educación acreditada por el candidato al empleo. En aquellas sociedades en las que ha habido una amplia expansión de la escolaridad, la función educativa de selección del

[3]GÓMEZ Ocampo, Víctor M. (año de la investigación, 2000)

talento sólo se puede mantener mediante una continua elevación de los niveles de educación requeridos para el empleo. Este proceso da como resultado el fenómeno de la "espiral inflacionaria de credenciales", consecuentemente la continua devaluación de la acreditación educativa en el mercado de trabajo.

c) Como corolario de lo anterior se plantea la hipótesis de que los requisitos educativos para el empleo son determinados por los empleadores, primordialmente en función de los cambios en el volumen y calidad de la oferta de los recursos humanos y no en función delos requerimientos específicos de calificación de las tareas productivas.

Finalmente, se plantea la función de "selección" del sistema educativo, pues este selecciona a los estudiantes no sólo en función de sus capacidades o mérito personal sino primordialmente en función de sus antecedentes sociales y culturales similares, lo cual le permite al empleador seleccionar a las más compatibles con quienes están ya empleados en los diferentes tipos de puestos y niveles de remuneración. En este sentido, el sistema educativo cumple esencialmente una función de "selección social y cultural".

Coincido en varios aspectos que Víctor M. Gómez Ocampo, ya que en la actualidad las empresas utilizan como medio de selección de personal una acreditación educativa y si el profesionista que busca determinada vacante posee más de una acreditación (títulos), mucho mejor para el empleador así como para el profesionista mismo ya que posiblemente sea mejor la remuneración que recibirá por su trabajo, incluso se llegan a dar diferencias de salarios en un mismo puesto debido a que uno de los profesionistas posea más títulos profesionales que otro. De aquí es donde considero que se da lo que Víctor M. Gómez Ocampo llama "espiral inflacionaria de credenciales", los profesionistas día a día se preparan más terminando su carrera universitaria

continuando con alguna maestría, posgrados y doctorados para así aspirar a poder incursionar al mercado laboral.

Análisis del discurso empresarial.

En el estudio Realizado por Ángel Díaz Barriga (Año de investigación 1995) en la Ciudad de México, sobre los empleadores de universitarios, nos deja entrever que más allá del discurso formal, sobre los requisitos en el momento de solicitar empleo entre los recién egresados de las universidades, existen ciertos criterios de selección que no están escritos y que inciden en la asignación del empleo. Es decir, además de los criterios formales de selección explícitos, existen otros que tienen que ver con la cultura general del individuo (político, ideológico, religioso) y que son definitivos para la asignación de un empleo, para los egresados de las universidades. Y que Ángel Díaz Barriga los identifica con el capital cultural y social del Individuo.

Más allá de una adecuada preparación profesional, acorde al puesto a desempeñar, llámese: titulación, maestría, posgrado, dominio de inglés, tener experiencia, aptitudes, etc. Existen otros criterios de selección de carácter actitudinal que juegan un papel definitivo para la concesión de un puesto de trabajo. Es decir, en algunas empresas de la ciudad de México requieren de personas manipulables, que toleren trabajar bajo presión, actitud para acatar normas, personas que tengan iniciativa, creatividad, que se apeguen al compromiso o ideología de empresa, en otras palabras que no sean críticos ante lo que la empresa les imponga. Esto según el autor, hace que en algunas empresas la selección sea discriminatoria y se vea también reflejada en la procedencia de las universidades de los solicitantes. En algunas empresas, el provenir de una universidad pública es problemático, ya que su formación es muy teórica y crítica y por lo tanto tienden a cuestionar las políticas de la empresa y lo que se les encomienda. Sin embargo, según el autor, algunos empresarios prefieren a los de las universidades públicas, porque aceptan los sueldos más bajos que los de universidades privadas. Aun así existe cierta

tendencia por emplear a universitarios de universidades privadas. Ya que según los empresarios se adaptan más a los cambios y su formación intelectual es más acorde con los intereses de la empresa.

Existen otras características discriminatorias del perfil, que algunos de los empleadores de universitarios, requieren en el momento de reclutar a sus trabajadores. Es decir, además de los exámenes psicométricos, de habilidades y de tipo socioeconómico, aparecen las siguientes condicionantes para el otorgamiento de un puesto: no pertenecer un partido político, no pertenecer a un sindicato, no ser homosexual, no vivir o haber vivido en unión libre, estar casado por la iglesia. Asimismo es importante el desenvolvimiento y la presentación física de la persona, ya que para puestos directivos de preferencia se requiere que sea de tez blanca.

En lo que respecta a la experiencia, en ocasiones en algunas empresas es secundario, ya que en algunos puestos no se requiere, porque son actividades sencillas. Sin embargo en algunas empresas se exige y en otras se prefiere formarla en empresa. Es decir, algunos empresarios de la ciudad de México, requieren por lo menos de dos a tres años de experiencia en el cargo que el solicitante vaya a desempeñar, sin embargo en otras se promueve el ingreso sin experiencia profesional, por que según los empresarios, el formar al empleado en la empresa es hacerlo acorde a las políticas de la empresa, es pagarle menos y es utilizarlo como repuesto cuando exista una vacante.

Ante lo antes expuesto Miguel Ángel Díaz Barriga llega a la siguiente conclusión: "la obtención de un empleo se encuentra condicionada no sólo el haber egresado de una institución universitaria, si no cumplir una serie de requisitos que rebasan la posibilidad de cualquier institución académica", que se traduce en una discriminación, ideológica, política y racial.

La sociología de las profesiones y la teoría de las instituciones y redes sociales.

La sociología de las profesiones estudia la conformación de los mercados de trabajo, a través del análisis de los acuerdos que se establecen entre las instituciones y sus diferentes instancias y niveles.

La sociología de las profesiones, según Ludger Pries, se basa principalmente en las siguientes premisas:
El desempeño y las habilidades adquiridas son producto de una educación formal.
El nivel de gestión en el empleo es llevado a cabo de forma personal o gremial por los profesionistas.

La valoración del trabajo del medio social (las políticas empresariales cobran importancia) . De estas premisas se han desarrollado diferentes enfoques para estudiar el mercado de trabajo y vinculación en el mismo.[4]

La sociología de las profesiones al estudiar el mercado de trabajo, deja entrever los acuerdos interinstitucionales (escuela-empresa) que involucran la misión que tienen los diferentes actores sociales que conforman el mercado de trabajo (técnicos, profesionistas) . Entre los diferentes aportes, se encuentra el estudio "realizado por Alfredo Hualde, quien ha realizado estudios sobre trayectorias laborales de ingenieros y técnicos en la frontera Norte de México y en especial en la industria maquiladora de exportación". Hualde postula que la llegada de importantes empresas con procesos de automatización, ha ido demandando la contratación creciente de egresados de diversas instituciones de educación media-superior y superior. Además que revela como los países de reciente industrialización, las empresas tienen un papel determinante en la creación de técnicos e ingenieros en las diversas escuelas de medio superior.

[4] Teresa Elizabet Cueva Luna. "Procesos de Inserción laboral de jóvenes técnicos en la frontera norte de México: el caso de Reynosa Tamaulipas". Ed. Miguel Angel Porrua. CESU/ UNAM. México.1997. Pág.26

En general de la sociología de las profesiones se derivan, diversos estudios que tienen que ver con las redes sociales y con las relaciones entre instituciones educativas y las empresas. Por ejemplo, existen estudios en donde la participación de la empresa juega un papel primordial, en la conformación del mercado de trabajo, a través de su política de reclutamiento. Existen otros estudios en donde se llegan conformar a los profesionistas de acuerdo a su percepción y experiencia en el mercado de trabajo. (Teresa E. Cueva Luna, 26).

Valores en la educación universitaria ante la sociedad del conocimiento: ética y competitividad.

Desde la mitad del siglo XX, con los primeros indicios de lo que hoy conocemos como la tercera revolución industrial con la aparición de la robótica, la electrónica, la informática y las telecomunicaciones, el "cuadrado mágico" como lo llama Benjamin Coriat[5], la educación superior tuvo ante sí un creciente fenómeno relacionado directamente con uno de sus fines: la formación de la competitividad, la cual es formar a un profesionista que sea apto para incursionar inmediatamente al mercado laboral. Hoy día no sólo se ha convertido en una necesidad el tomar en cuenta la naturaleza de este fenómeno, sino que dado los períodos cada vez más cortos en que se están produciendo los cambios en la esfera del trabajo, por los resultados que el desarrollo científico y la evolución tecnológica que esto conlleva, la educación universitaria tiene un desafío enorme, sobre todo por los modos tradicionales y conservadores como se lleva a cabo.

Jerome Rifkin[6], en su obra publicada a mediados de los noventa, desarrolla la tesis de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a partir

[5] *Cfr.* Benjamin Coriat. *El taller y el robot*, Siglo XXI, México, 1996.
[6] *Cfr.* Jerome Rifkin. *El fin del trabajo*, Paidos, México, 1996

de la ampliación de la base tecnológica de los empleos. Ello está provocando que una franja social importante domine no sólo conocimientos actualizados sino, además, un conjunto de cualidades actitudinales que le permitan responder con aptitud a las exigencias que el desarrollo del propio conocimiento trae consigo. En los países desarrollados, particularmente Estados Unidos (que son el referente de Rifkin), esta problemática se agudiza más con la presencia de elementos de la tercera revolución industrial como computadoras y *software* que sustituyen cada vez a más empleados. Ello no sólo está impactando a la estructura y a las capacidades requeridas por el empleo sino, además, reduciendo el número de trabajadores con empleo seguro. El mismo Rifkin afirma que:

"Las empresas han iniciado rápidos procesos de reestructuración de sus organizaciones para adaptarlas al uso de ordenadores. En el proceso, se eliminan puestos tradicionales de dirección, se concentran categorías laborales, creando equipos multidisciplinarios de trabajo, se instruye a los empleados en distintas habilidades, acortando y simplificando los procesos de producción y de distribución, y perfeccionando los procesos administrativos." (Rifkin, Jerome, 56).

Los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo están disminuyendo la importancia de los trabajos rutinarios y de acciones estandarizadas, para dar paso al uso de habilidades intelectuales y de aptitudes profesionales que se ponen en uso en circunstancias tales que, las veloces vías de obtener información relevante y, por lo tanto, el desarrollo de prácticas de desempeño oportuno con posibilidades de crear conocimientos locales, a partir del acceso a saberes significativos que en diversas partes del mundo han sido creados, los únicos que pueden salir airosos en esta transición son aquellos que, apercibidos de esta realidad, tienen en mente el cuadrado mágico que Coriat ha mencionado. (Rifkin, Jerome, 56).

En el estudio que expertos de la UNESCO elaboraron en 1996, La educación encierra un tesoro, concluyen que la educación superior hacia el siglo XXI tiene la necesidad de tomar un nuevo rumbo. El desarrollo de la ciencia y la tecnología, el ordenamiento económico mundial, las problemáticas sociopolíticas y la puesta en relieve de la multicultura aún en círculos reducidos, como es la vida áulica-escolar, requiere de escenarios donde el conocimiento, base de la competitividad, entendida ésta como la de ser los mejores no sólo en el mundo del trabajo económicamente productivo, tiene que circular, recrearse y crearse en ámbitos donde los valores pedagógicos adquieren alto contenido formativo. En este informe de la UNESCO, coordinado por Jacques Delors, se dice que:

"Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.... Entre esas cualidades, cobra cada vez mayor importancia la capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos".[7]

3. Supuestos dentro de la investigación.

Considero que encontraré dentro de la investigación, que algunos profesionistas se incorporaron al mercado laboral y en algunos casos a la empresa en la que se encuentren laborando desde antes de concluir sus estudios, esto lo creo debido a que en la actualidad los profesionistas se

[7] JACQUES Delors (cooordinador). La educación encierra un tesoro. Santillana – UNESCO. España, 1996, 100 – 101p.

enfrentan al desempleo después de egresar de sus Universidades, así como encontraré algunos casos en los que los profesionistas serán contratados debido al grado de estudios que posea. Por lo que se refiere a los empresarios y en específico a los Gerentes de Recursos Humanos considero que la tendencia para contratar a profesionistas en sus empresas se basará en la experiencia con la que cuente el profesionista que solicite la vacante y en pocos casos tal vez no les importe la experiencia y se basen en otros criterios los cuáles también destacaré en esta investigación, como podrían ser las especialidades que tenga el profesionista.

Además de estos supuestos antes mencionados tengo la creencia que ha de existir alguna relación o alguna vinculación entre algunas de las empresas encuestadas y las Universidades que hay en el Distrito Federal, pero mucho más con la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa debido a que son empresas que se encuentran en un área cercana a dicha Universidad. Y por consecuencia estas empresas tal vez cuenten con profesionistas egresados de la UAM – I .

4. Metodología de investigación.

La metodología del proyecto de los "P*erfiles del mercado laboral en la zona oriente del D.F. Iztapalapa."* La investigación relacionada a las empresas en la zona oriente se realizó mediante unas entrevistas al personal de Recursos Humanos y en algunos casos a los empresarios (dueños de las empresas) y con un cuestionario aplicado a los profesionistas que laboran en cada una de las empresas seleccionadas y visitadas.

Las entrevistas aplicadas se formaron a partir de la elaboración de un guión de entrevista la cual se dividió en cuatro puntos y estos a su vez en incisos.

Asimismo las entrevistas se realizaron a los profesionistas de cada una de las empresas entrevistadas los cuales fueron seleccionados al azar.

La aplicación de la guía a los encargados del área de Recursos Humanos o en determinados casos a los empresarios.

Objetivos de la investigación.

- Analizar cómo se da la incorporación de los profesionistas dentro de las empresas en la zona de Iztapalapa.
- Construcción de perfiles.
- Concluir y relacionar el grado de relación de dichos grupos de análisis.
- Ver que es lo que hacen las universidades para incorporar a sus profesionistas al mercado laboral, basándonos en los cuestionarios que se les aplicarán a los profesionistas.

Investigación académica explicativa

Esta investigación se les proporcionará a los directores de Recursos Humanos que a sí lo deseen pero con una total discreción de los datos e información obtenida mediante los instrumentos de investigación (entrevistas y cuestionarios), es importante señalar que no se revelarán los nombres de los profesionistas encuestados ni de los directores de recursos humanos entrevistados en los informes que se les presentarán a los anteriormente mencionados.

Diseño de instrumentos de investigación.*

- Guión de entrevista a los gerentes de recursos humanos.
- Cartas de presentación del proyecto, dirigidas a los Gerentes de Recursos Humanos solicitándoles su colaboración para con nuestra investigación.
- Cuestionario para los profesionistas.

* Se encuentran en el anexo a este documento

◈ Investigación de campo

En la zona de Iztapalapa con estudio de casos:

empresas (Gerentes de Recursos Humanos o Gerentes Generales)

profesionistas (Que laboren en la empresa)

◈ Selección de empresas

Las empresas fueron seleccionadas aleatoriamente y tomando como punto de partida los alrededores de la UAM – I.

◈ Entrevistas.

◈ Cuestionarios.

Capítulo II

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Dimensiones de análisis

Con base en lo anteriormente expuesto decidí trabajar con las siguientes dimensiones ya que son las más significativas o que son los datos más destacados y que intervienen en la asignación de un puesto o vacante dentro de una empresa para que con ello el profesionista comience su vida laboral, aunque sabiendo de antemano que no es técnicamente posible analizar una infinidad de asuntos que pueden ser relevantes pero los que se analizan a continuación son los que considero los más significativos.

1. Edad.
2. Carrera.
3. Universidad de procędencia.
4. Contar o no con experiencia (perspectivas de los profesionistas).

5. Nivel jerárquico que ocupa en la empresa.

Como es bien sabido en el mercado laboral existen muchos profesionistas esperando ser contratados para así comenzar a desarrollarse profesionalmente pero para que esto se llegue a dar es necesario que el profesionista aspirante a un puesto o vacante dentro de una empresa, cubra ciertos requisitos los cuales son solicitados por la empresa siendo este capaz y apto para desempeñar el trabajo del puesto solicitado. Se considera que algunos requisitos influyen y llegan ser determinantes para la asignación de un puesto entre los cuales se encuentran la edad, la institución de procedencia ya sea pública o privada, contar o no con experiencia (perspectiva de los profesionistas), nivel jerárquico que ocupa en la empresa (puesto) y sexo.

Los requisitos antes mencionados me parecieron los más importantes para utilizar debido a que considero que son determinantes para la asignación de una vacante, en cuanto a la edad se podría pensar que a los profesionistas jóvenes no tendrían la posibilidad de entrar al mercado laboral debido a su corta edad, por su parte la institución de procedencia se tiene la creencia que los que consiguen incursionar al mercado laboral son los profesionistas que provienen de instituciones privadas, por su parte la experiencia es un requisito del cual muchos profesionistas recién egresados se quejan debido a que dicen que las empresas siempre solicitan personal con cierto tiempo de experiencia y por último el sexo por que considero que la mujer tiene poco tiempo que se ha ido incorporando al mercado laboral y considero interesante ver que tanta participación tiene la mujer en esta investigación.

A continuación presento el análisis de los criterios o requisitos antes mencionados, que se consideran determinantes para una vacante, haciendo una cotejo entre lo que opinaron los Gerentes de Recursos Humanos de las empresas que seleccioné y lo que obtuve de resultados de las encuestas a los profesionistas que laboran en dichas empresas.

LA EDAD Y LA CARRERA PROFESIONAL.

Se puede destacar que la edad es un factor determinante para lograr obtener un puesto en alguna empresa, debido a que la mayor parte de los encuestados están por debajo de los 31 años y son muy pocos sobrepasan los 30 años así mismo esto puede ser un indicativo de que los jóvenes a pesar de los distintos requisitos y obstáculos que se pueden encontrar al buscar empleo los están superando y están incursionando cada vez más al mercado laboral.

Por su parte los gerentes de Recursos Humanos manifestaron que optan en algunas ocasiones por la contratación de profesionistas jóvenes debido a que consideran que a los jóvenes se les puede ir puliendo el carácter o personalidad conforme a las necesidades de la empresa aunque en ocasiones para ciertos puestos son necesarios profesionistas que tengan tiempo de conocer el desarrollo del mismo.

Como podemos ver en la siguiente tabla de "EDAD" la concentración del 49.9% de la población encuestada se encuentra entre las edades de 26 a 30 años, así mismo las profesiones que conforman el mayor porcentaje de la encuesta son las Ingenierías, Administración de empresas, Informática, Contaduría y Psicología, debido a que estos son datos destacados me pareció interesante saber si existía alguna relación entre la tabla de edad y la de profesión con la que contaban estas personas de entre 26 y 30 años. Se encontró que los profesionistas que se encuentran en el rango de 26 a 30 años son los poseedores de las carreras que juntas constituyen un porcentaje muy destacado con un 79.4%. Por su parte los Gerentes de Recursos Humanos entrevistados expresan que la edad no es un obstáculo para la obtención de una vacante en sus empresas, no tienen una edad específica para que un profesionista se integre en las empresas.

Desde mi perspectiva el ver que la mayoría de los profesionistas son jóvenes nos indica que a pesar de los distintos requisitos y obstáculos que se pueden encontrar al buscar empleo los están superando y están incursionando cada vez más al mercado laboral. A lo que se refiere a los Gerentes de Recursos Humanos en este punto en específico, no muestran ningún rechazo por tener en sus empresas a jóvenes profesionistas resaltando que siempre y cuando tengan los conocimientos requeridos para el puesto y sean capaces de desempeñar su trabajo con el profesionalismo que les es solicitado.

EDAD DELOS PROFESIONISTAS

	Frecuencia	%
21	1	2.9
24	1	2.9
25	1	2.9
26	4	11.8
27	5	14.7
28	2	5.9
29	2	5.9
30	4	11.8
31	1	2.9
32	2	5.9
33	3	8.8
35	1	2.9
37	1	2.9
38	1	2.9
40	1	2.9
44	1	2.9
46	1	2.9
50	1	2.9
59	1	2.9
Total	34	100.0

50.1%

79.4%

PROFESIÓN

	Frecuencia	%
INFORMÁTICA	3	8.8
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	8	23.5
CONTADURIA	3	8.8
PSICOLOGÍA	2	5.9
INGENIERÍAS	11	32.4
COMERCIO INTERNACIONAL	1	2.9
PEDAGOGÍA	1	2.9
HOTELERÍA	1	2.9
VETERINARIA	1	2.9
CARRERA COMERCIAL	1	2.9
MERCADOTECNIA Y PUBLICIDAD	1	2.9
RELACIONES INTERNACIONALES	1	2.9
Total	34	100.0

En la siguiente tabla podemos ver la relación entre las edades de los profesionistas (que se encuentran entre los 26 y 30 años) con la profesión que poseen.

EDAD / PROFESIÓN

EDAD	PROFESIÓN
29	INGENIERIA
26	INFORMATICA
28	ADMINISTRACIÓN
28	PEDAGOGÍA
27	ADMINISTRACIÓN
27	CONTADURÍA
26	ADMINISTRACIÓN
26	INGENIERIA
30	RELACIONES INTERNACIONALES
27	INFORMATICA
30	INGENIERIA
27	ADMINISTRACIÓN
30	INFORMATICA
29	CONTADURÍA
27	INGENIERIA
26	CONTADURÍA
30	INFORMATICA

UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA.

Otro de los factores que destacan en esta investigación es la institución de procedencia, se cree que los profesionistas que son egresados de universidades privadas ingresan con mayor facilidad al mercado laboral, en esta investigación encontré que la mayoría de los profesionistas provienen de universidades públicas e integran el 64.7% y muy pocos de ellos en universidades privadas y que integran el 26.5% de la encuesta.

Por su parte algunos de los Gerentes de Recursos Humanos mencionaron en la entrevista realizada que no tienen tanta predilección por una universidad en concreto, pero hubo uno de ellos que mencionó lo siguiente: " en ocasiones para ciertos puestos es conveniente tener a un profesionista egresado de una universidad privada debido a la formación que recibió, por que esta no es una formación critica y teórica como la que reciben los profesionistas egresados de universidades públicas, ya que estos tienden en ocasiones a debatir y criticar las decisiones de las empresas pero a su vez estos son los profesionistas que aceptan los sueldos mas bajos en comparación con los que provienen de universidades privadas". [8]

Este último comentario que me hizo el Gerente de Recursos Humanos, me pareció muy importante destacarlo por que es una opinión muy certera en cuanto a la perspectiva en que nos tienen a los profesionistas egresados de universidades públicas, podría decirse que nos tienen bajo el concepto de que debatimos y criticamos cualquier decisión pero lo cual se compensa con el hecho de que aceptamos sueldos muy bajos. Considero que tenemos las mismas capacidades profesionales que cualquier profesionista egresado de cualquier universidad privada, por lo cual esto no debería ser un punto que nos diferencie y por el cual recibamos un sueldo menor.

[8] Lic. Reyes Fernando. Director de Recursos Humanos

INSTITUCIÓN

	Frecuencia	%	
UAM	5	14.7	64.7%
UNAM	13	38.2	
IPN	4	11.8	
UTN	1	2.9	
Universidades Privadas	9	26.5	26.5%
UNIVERSIDAD DE SONORA	1	2.9	
BANCARIA COMERCIAL	1	2.9	
Total	34	100.0	

CONTAR O NO CON EXPERIENCIA LABORAL.

Por otra parte uno de los factores que se tiene la idea que inciden en la asignación del puesto es el contar o no con experiencia laboral así como contar o no con una formación actualizada, de esto los profesionistas encuestados comentaron al respecto y el 23.5 % consideran que la experiencia es el factor que más influye en la asignación de un puesto debido a que las empresas esperan obtener resultados inmediatos del profesionista contratado, el 26.5% consideran que el contar con una formación actualizada es lo mas importante para que el empleador opte por la persona que tiene una formación mas actualizada por que consideran que contando con una formación actualizada pueden aportar innovaciones que le sean beneficiosas para la empresa y el 44.1% consideran que el contar con experiencia laboral y con una formación actualizada va a ser el factor más importante y determinante para la asignación del puesto que aspiran ya que creen que ambas van de la mano debido a que la experiencia laboral no lo es todo y el 5.9% restante no contestó a este cuestionamiento.

Por su parte en las entrevistas realizadas a los Gerentes de Recursos humanos o empleadores en su mayoría mencionan que la experiencia laboral

y la formación actualizada no son factores determinantes para la asignación de un puesto o vacante debido a que cada puesto cuenta con un perfil y existen puestos para los cueles si es necesario contar con experiencia y en algunos casos con una formación actualizada. Pero como en todo hay un punto de vista distinto, sólo uno de los entrevistados opinó lo siguiente: "si hablamos a nivel genérico de las empresas siempre van a escoger al profesionista que tenga experiencia, por que la experiencia te acorta el tiempo en el que tú vas a invertir en la persona, ya que no vas a necesitar decir y explicarle cómo se hace el trabajo esa persona ya lo sabe aparte de lo que trae de su formación de la escuela." "Un profesionista debe tener la apreciación de que no se le va a enseñar específicamente lo que requiere entregar en el trabajo como parte de la responsabilidad que va a adquirir y aparte formarlo en función a las políticas de la empresa, por lo que se invertiría más tiempo en un profesionista recién egresado ya que no sabría que hacer y ni sabría nada de políticas de las empresas".[9] Otra opinión de uno de los Gerentes de Recursos Humanos fue: "en ocasiones nos inclinamos por los profesionistas que cuentan con experiencia debido a que es mucho más práctico para la empresa contratar un profesionista que ya sabe las actividades que va a desarrollar y que no hay que enseñarle como hacerlas ni cómo resolver algún problema que se le presente".[10]

Considero que los profesionistas recién egresados pueden tener la capacidad de desempeñar un trabajo bajo cualquier circunstancia aun sin tener experiencia, por que previo a titularse tuvo que realizar un servicio social en el cual aplicó y desarrolló sus conocimientos durante el mismo, aun que no es una experiencia que sea reconocida por los empresarios.

[9] LIC. María Salazar Arrellano. Jefe de Capacitación y de Recursos Humanos
[10] Ing. Juan Carlos Gómez Hernández

NIVEL JERARQUICO (PUESTOS QUE OCUPAN).

A continuación veremos en que puestos se encuentran ubicados los profesionistas que se encuentran en el rango de 26 a 30 años.

NIVEL JERARQUICO

EDAD	PROFESION	PUESTO
29	INGENIERIA	JEFE DE AREA
26	INFORMATICA	SECRETARIA
28	ADMINISTRACIÓN	JEFE DE AREA
28	PEDAGOGÍA	JEFE DE AREA
27	ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR EN AREA DETERMINADA
27	CONTADURÍA	AUXILIAR EN AREA DETERMINADA
26	ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR EN AREA DETERMINADA
26	INGENIERIA	JEFE DE AREA
30	RELACIONES INTERNACIONALES	GERENTE
27	INFORMATICA	NO CONTESTO
30	INGENIERIA	AUXILIAR EN AREA DETERMINADA
27	ADMINISTRACIÓN	GERENTE
30	INFORMATICA	JEFE DE AREA
29	CONTADURÍA	AUXILIAR EN AREA DETERMINADA
27	INGENIERIA	JEFE DE AREA
26	CONTADURÍA	GERENTE
30	INFORMATICA	JEFE DE AREA

Como podemos ver en la grafica los profesionistas se encuentran muy bien ubicados en las empresas, considerando que se encuentran realizando las actividades correspondientes a su carrera, unos se encuentran en una mejor posición que otros debido a que poseen ciertos aspectos que requiere la vacante como lo es el puesto de gerente. Cabe destacar que durante esta investigación pude constatar que los profesionistas tienen conciencia que para poder ser contratados por una empresa deben estar bien preparados por lo

que en su mayoría se preparan más especializándose en su área laboral debido a que consideran será así mayor la posibilidad de que con ello puedan obtener con mayor facilidad determinado puesto que aspiran poseer, considero que esto se da debido a la demanda por obtener un empleo se incrementa día a día.

SEXO.

El sexo en tiempos pasados pudo haber sido un factor determinante para que un profesionista incursionara en el mercado laboral, en la actualidad ya no es así la mujer al igual que el hombre trabaja y poco a poco ah ido entrando al mercado laboral y desarrollando actividades similares a las que los hombres realizan.

SEXO

	Frecuencia	%
Mujer	15	44.1
Hombre	18	52.9
6	1	2.9
Total	34	100.0

Como podemos apreciar en la tabla los hombres integran el mayor porcentaje de nuestros encuestados con un 52.9 % y las mujeres conforman el 44.1 %. En la actualidad considero que ya no existe algún tabú para que una mujer profesionista pueda desempañar su actividad en el mercado laboral debido a que somos iguales de capaces de realizar las mismas actividades que los hombres.

Por su parte los Gerentes de Recursos Humanos manifestaron no tener predilección por contratar a hombres o mujeres pero que en ciertos casos

se inclinan más por contratar a un hombre debido a que las mujeres si son madres de familia existirá un día en el que no puedan asistir a trabajar ya sea por que tiene que asistir al colegio de sus hijos o por que se enfermen los hijos y para la empresa no es muy conveniente ni productivo así mismo mencionan que aunque se pueden presentar estas situaciones antes mencionadas para algunas empresas es más beneficioso contratar a una mujer ya que las consideran más responsables que los hombres.

El siguiente comentario es una muestra de que todavía existen empresas en las que se niegan a contratar mujeres casadas o con hijos, como si eso fuera un factor por el cual no pudiéramos desarrollarnos profesionalmente. "Para que usted fuera contratada en esta empresa tendría que tener en cuenta que las empresas son negocios fríos, en las empresas las mujeres no se pueden enfermar, tener familia, estar con los hijos, por que esto es un negocio y por ejemplo yo debo de ser un mediador entre la empresa y el trabajador."....Sí hay una discriminación tremenda contra las mujeres por que por lo mismo que dije, desgraciadamente las mujeres tienen que ver más por sus hijos y tienen que estar pidiendo permiso por que ya se le enfermó el hijo, para firmar la boleta, que tiene que ir por él a la escuela, etc." [11]

ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS.

A continuación presento un análisis de las empresas que fueron entrevistadas, este análisis lo hago a partir del discurso empresarial.

DISCURSO EMPRESARIAL.

El discurso empresarial está basado en las entrevistas realizadas a los empresarios de las empresas seleccionadas, el discurso empresarial lo dividí

[11] Lic. Reyes Fernando. Director de Recursos Humanos

en dos partes, el *discurso formal* y el *discurso informal*. El *discurso formal* está basado en los requisitos que son imprescindibles para la contratación de cualquier profesionista y el discurso informal está basado en los requisitos que se toman en cuenta para la asignación de una vacante.

◈ Criterios de selección según los empresarios y Gerentes de Recursos Humanos entrevistados.

DISCURSO FORMAL	**DISCURSO INFORMAL**
En el *discurso formal* los egresados de las universidades deben contar con los siguientes requisitos	Para la asignación de la vacante se toma en cuenta los siguientes requisitos:
Titulación	Tener actitud (que sean dinámicos y creativos).
Maestría	Tener buena presentación personal (su forma de vestir y de hablar sea adecuada así como sus expresiones corporales).
Posgrado	Que sepan acatar normas, actitud de subordinación
Dominio de un idioma (De preferencia Ingles)	Que tengan una buena estabilidad tanto emocional como familiar.
Tener experiencia (Dependiendo el cargo)	Que tengan habilidades de razonamiento, de previsión, de organización y de solución de problemas.
Tener sus documentos en regla (Cartilla, RFC, Cédula profesional, papeles de egresados etc.)	Que resista al trabajo bajo presión
currículum.	Que muestre cualidades de liderazgo

PERFILES ENCONTRADOS EN LAS EMPRESAS.

Los perfiles que presento a continuación son los que la mayoría de las empresas encuestadas tienen en común y que consideran como los perfiles más sobresalientes y necesarios que deben de portar los profesionistas.

PERFILES DE LOS PROFESIONISTAS REQUERIDOS POR LAS EMPRESAS	**PERCEPCION GENERAL QUE TIENEN DEL PROFESIONISTA.** (*Apreciación en universal los empresarios y Gerentes de Recursos Humanos de los profesionistas).*
Capaz de asimilar los cambios tecnológicos.	Tienen una visión clara en cuanto a las necesidades del país.
Confianza en sí mismo.	Interés personal desde el inicio de la carrera.
Con conocimientos prácticos.	Siempre tienen una motivación personal.
Capaz de comunicación y para trabajar en equipo.	Interés de aprender cómo se maneja el factor humano.
Dispuesto a implicarse en los objetivos de la empresa (participativo).	Los recién egresados salen con ideas frescas que la mayoría de las empresas deberían de utilizar.
Con conocimientos de inglés y de informática a nivel de usuario.	La mayoría de los profesionistas tienen una formación adecuada puesto que proporcionan conocimientos nuevos para la empresa.

PERFILES DE LOS PROFESIONISTAS REQUERIDOS POR LAS EMPRESAS	PERCEPCION GENERAL QUE TIENEN DEL PROFESIONISTA.
Iniciativa y creatividad.	A los egresados les falta experiencia pero ya tienen conocimientos.
Preferible con alguna experiencia (prácticas...)	Siempre tienen una actitud individualista
Tolerancia al fracaso	Tienen una preparación suficiente para tener capacidad de desarrollo dentro de una empresa.
Dispuesto a aceptar la movilidad geográfica y funcional.	Tienen iniciativa personal para su desarrollo.
	Tienen valores humanos, decesos de superación y desarrollo dentro de la empresa

INCORPORACION DEL PROFESIONISTA EN LA EMPRESA.

Dentro de la investigación de campo encontré que todos (as) los Gerentes de Recursos Humanos y empresarios entrevistados coincidían en aplicar los mismos criterios durante la incorporación del profesionista dentro de la empresa.

Estos criterios son lo s obtienen mediante la entrevista que les realizan a los candidatos a ocupar determinada vacante poniéndoles ejemplos de alguna situación y preguntándoles como resolverían esa situación. Estos criterios son:

INCORPORACION DEL PROFESIONISTA EN LA EMPRESA
Capacidad para tomar decisiones
Conocimiento y Actualización del mercado Laboral.
Resolución de problemas inmediatos.
Compromiso por parte de los profesionistas
Conocimiento sobre el trabajo desempeñado
Conocimientos para el área adecuada y requerida.
Conocer el producto para hacer programas de mercado.
Conocer el mercado laboral interno nacional.
Administración de relaciones humanas
Cédula profesional y papeles de egresados listos para la incorporación.
Conocer las diferentes funciones de la empresa
Se prefiere desarrollar a los más responsables para que crezcan con la empresa.
Conocimiento de sistemas computacionales.

CONCEPCIÓN SOBRE LAS I. E. S.

En este apartado trata del concepto y observaciones que tienen los Gerentes de Recursos Humanos y empresarios entrevistados de las Instituciones de Estudios Superiores.

- Los profesionistas no salen con experiencia si no existe práctica profesional desde la licenciatura.

- Debería existir mayor vinculación entre Universidades y empresas. En este punto quisiera hacer énfasis debido a que los Gerentes de Recursos Humanos de estas empresas todos mencionaron tener especial interés en lograr obtener un contacto con la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa para que los profesionistas que somos formados en dicha universidad tengamos la oportunidad d incorporarnos a estas empresas, lo cual veo que sería un beneficio para nosotros como alumnos.

- Desde la mitad de la carrera se debería mandar a los estudiantes a las empresas o el lugar en el que se desarrollarán profesionalmente para adquirir experiencia.

- Las universidades públicas deben de formar gente estratega en diferentes ámbitos.

- Las universidades deben de estar al día de las necesidades del mercado laboral.

- Se requiere que exista más contacto con las empresas.

- Sus egresados necesitan mayor contacto con la realidad.

- Es una realidad que existe cierta preferencia por las instituciones privadas.

- Sólo algunas universidades no fomentan el dominio total de un idioma.

- Deberían de generar programas de financiamiento de las universidades para las prácticas de los estudiantes.

LA IMPORTANCIA DEL PROFESIONISTA EN LA EMPRESA

- Sí existen jerarquías en los empleos, es decir, el equipo cercano tiene mayor responsabilidad y por lo tanto ganan más.
- La remuneración económica depende del puesto y el área.
- La oportunidad de tener buenos cargos en la empresa depende del interés personal.
- Los profesionistas son considerados como la "alma" de la empresa.
- Existe el liderazgo.

A continuación presento unos cuadros en los cuales están las entrevistas realizadas a los Gerentes de Recursos Humanos y en algunos casos a los dueños de las empresas. Esto con la finalidad de dar un panorama de las opiniones que tienen ellos como empresarios y poder ver como hay casos muy contrastantes en cuanto a que exigen más en ciertos aspectos como son la experiencia, el género y que además estén actualizados y por otro lado empresas que son más flexibles en cuanto a estos requisitos.

PREGUNTAS	GRUPO CALOREX	ABRASIVOS AUSTROMEX	EATON ELECTRIC	GRUPO COLLADO	MADEPLA
¿Qué perspectivas tiene en cuanto a los profesionistas recién egresados y en general?	A los profesionistas recién egresados lo que les falta es que tengan contacto con la realidad, contacto con el medio, aunque su perfil es adecuado pues les permite cumplir los roles requeridos.	Los profesionistas recién egresados tienen buenas bases, porque dentro de su formación ya es muy indispensable tener conocimientos de computación y de idiomas. Como empresa nosotros esperamos que sus conocimientos sean actualizados, sus habilidades cuentan mucho para la empresa pues demuestran que tienen iniciativa y tienen competencia, son considerados personas confiables	La perspectiva que tiene la empresa de los profesionistas recién egresados, es muy buena, ya que todos portan con los perfiles y las habilidades requeridas por la empresa. En general todos los profesionistas con los que ha contado y cuenta la empresa en la actualidad son de muy buena calidad y tienen un buen funcionamiento dentro de la empresa	La perspectiva que tenemos en esta empresa de los profesionistas es buena, llámese profesionistas con experiencia o recién egresados, ya que consideramos que ambos portan buenos perfiles para que se de la incorporación al medio laboral además de que poseen las mismas habilidades y aptitudes así como los conocimientos, la única diferencia es que unos ya los pusieron en práctica.	Los profesionistas recién egresados y los profesionistas con experiencia son buenos ya que cuentan con el conocimiento requerido, aunque en ocasiones nos inclinamos por profesionistas que cuentan con experiencia debido a que ya sabe las actividades que va a desarrollar y no hay que enseñarle como hay que hacerlas.
¿Cómo se da la incorporación de los profesionistas en la empresa?	Las incorporaciones en esta empresa se dan mediante ciertos criterios de selección como son: habilidades y conocimientos que porta el profesionista, la experiencia no es tan necesaria en esta empresa, currículum vitae elaborado y documentos en regla.	La conducción del profesionista depende de las características innatas que porte.	Para que se de la incorporación en la empresa es indispensable que tengan experiencia, el dominio del idioma ingles , debido a que algunos de los manuales que se utilizamos vienen en es e idioma y su currículum	Se da mediante un criterio de selección en el cual deberán cubrir los requisitos, como vitae y todos sus documentos en regla., y que tengan habilidades de organización, prevención y de razonamiento	Mediante ciertos criterios como lo son: tener las aptitudes requeridas por el puesto, que sean dinámicos y creativos así como participativos dentro del desarrollo de las actividades que le requiera el puesto

PREGUNTAS	GRUPO CALOREX	ABRASIVOS AUSTROMEX	EATON ELECTRIC	GRUPO COLLADO	MADEPLA
¿De qué depende el salario de un profesionista?	Depende del cargo que el profesionista tenga.	El salario se fija dependiendo de las responsabilidades que conlleve el puesto.	El salario depende de las actividades que desempeña en el puesto, de la responsabilidad que implica el puesto.	Depende del puesto que ocupa.	Del cargo que vayan a ocupar.
¿Qué opinión tiene sobre las instituciones de educación superior y si ha existido alguna vinculación con ellas?	Es necesario que haya un contacto continuo entre las universidades y empresas por que ninguna universidad ha visitado la empresa para que estas actualicen sus planes de estudio y tengan noción de lo que necesita la(s) empresa (s).	Sí existe relación con las universidades. La relación se da mediante el departamento de personal ya que este se encarga de elaborar las requisiciones de cómo solicitar en un reclutamiento y el corporativo es el que realiza el proceso y difunde la vacante en la universidades.	Considero que entre las instituciones de educación superior y las empresas pertenecientes a cualquier rama laboral debería de existir una mayor relación y un mayor contacto para que se pueda dar solución a las necesidades de cada uno. Así mismo los jóvenes universitarios saldrían beneficiados ya que tendrían un mayor contacto con el mercado laboral al que se enfrentarán en un futuro como profesionistas recién egresados.	Considero que las universidades y principalmente los coordinadores de las carreras deberían de buscar tener contacto con las empresas que estén relacionadas con su carrera para que los profesionistas se vayan involucrando las actividades que realizaran en un futuro y así también ayudan a las empresas para la solución inmediata de algunos problemas o situaciones que se presentan.	Creo que las universidades deberían de acercarse a las empresas para ver si les está dando los conocimientos correctos y necesarios para la vida laboral. Las relaciones que se tiene con las universidades son muy pocas, considero que las universidades deberían de interesarse un poco más por el medio en que se van a desarrollar los profesionistas que están

					formando y así resuelvan los problemas tanto de los empresarios como de las universidades.
¿Cuántos profesionistas hay en la empresa y en que puestos se encuentran ubicados?	Se ubican unos 50 profesionistas dentro de la empresa. Están ubicados en puestos de gerencia, jefes de área, logística, mercadotecnia, ventas y administración.	Se ubican 26 profesionistas los cuáles se encuentran en todas las áreas de esta empresa como las administrativas, de producción, calidad, contabilidad, producción, ingenieros de producto, diseño de sistemas. Dirección técnica, ingenieros químicos, industriales, mecánicos. Y donde se da mayor jerarquía es en el área de producción.	Hay unos 40 profesionistas y se encuentran ubicados en puestos de gerencia, jefes de área, logística, mercadotecnia, ventas, administración, etc. Y entre ellos existen jerarquías.	Los profesionistas que se encuentran en la empresa están en las áreas administrativas, de contaduría, ventas, producción, Recursos Humanos etc. Y tenemos 35 profesionistas en las distinta áreas antes ya mencionadas.	Los profesionistas con los que cuenta la empresa se encuentran en el área de administración, Recursos Humanos, contabilidad y ventas. Tenemos 30 profesionistas.
¿Existen jerarquías dentro de la empresa?	Sí existen jerarquías y estas se dividen en dos gerencias, donde la jerarquía más alta se encuentra en producción y ventas.	Sí y el área donde se encuentra la mayor jerarquía es el área de Producción. Con las jerarquías surgen las oportunidades como aprender lo que se requiere en el área de investigación esto permite ir ascendiendo.	Sí existen jerarquías dentro de la empresa, y se da dentro del área de producción.	Si existen jerarquías dentro de la empresa y se encuentran en los puestos gerenciales.	Sí hay jerarquías y estas se dan en las gerencias de la empresa.

PREGUNTAS	SERVIFIBRA S. A DE CV	SCHNEIDER ELECTRIC MEXICO	GRUPO ECHILIN AUTOMOTRIZ	EL TREBOL AUTOMOTRIZ ERMITA
¿Qué perspectivas tiene en cuanto a los profesionistas recién egresados y en general?	Yo considero a los profesionistas recién egresados y a los que tienen experiencia como buenos ya que ambos cuentan con los conocimientos requeridos por el puesto aunque, creo que los recién egresados cuentan con una ligera desventaja ya que considero que necesitan tener mayor contacto con el medio laboral y la realidad.	La percepción que tengo de los profesionistas es buena, aunque considero que los profesionistas recién egresados deberían de tener mayor contacto con la realidad, es decir, buscar tener un contacto previo con las empresas o con los lugares en los que se desarrollaran profesionalmente, por ejemplo buscar empleo encaminado a lo que está estudiando.	Bajo mi perspectiva los profesionistas recién egresados me merecen todo mi respeto, ya que poseen los mismos conocimientos que los profesionistas que cuentan con años de experiencia, la diferencia que encuentro entre ellos es que para una empresa es más funcional un profesionista que posee experiencia, por que así ya no nos detenemos a enseñarle las actividades que va a realizar en su puesto de trabajo, como por ejemplo en mi empresa es necesaria la experiencia, ya que no podemos detenernos en la producción para	No necesariamente ser recién egresados es sinónimo de estar actualizados, tenemos gente para la capacitación y actualización y desarrollo profesional siendo este uno de los programas que tiene la empresa de la cuál el área de recursos humanos es la que está encargada, creo que capacitar y actualizar a la gente que tenemos es necesario para que nos pueda servir para el desarrollo de nuestra empresa, entonces se supone que la mayoría de nosotros estamos actualizados y capacitados, una persona que viene y que es recién egresado estará actualizado pero no tiene la práctica.

			enseñarles las actividades a realizar, ya que sufriríamos pérdidas económicas.	
¿Cómo se da la incorporación de los profesionistas en la empresa?	La incorporación de los profesionistas se da mediante un criterio de selección en el cuál se ven las características con las que cuenta el profesionista además de ver que tenga una estabilidad emocional, familiar, que tengan una actitud de subordinación para acatar normas, que tenga resistencia al trabajo bajo presión y como un punto importante debe	La incorporación del profesionista se da por medio de una selección enfocada a las habilidades, aptitudes, conocimientos, experiencia la cuál es básica en esta empresa dependiendo el cargo a desempeñar, documentos en regla, presentar currículum, etc	Para que se incorporen a la empresa se maneja una selección en la cuál deben de cubrir los siguientes requisitos, buena presentación, conocimiento y habilidades según el puesto a desempeñar, que demuestre liderazgo para desempeñar cargos directivos, que tenga sus documentos en regla y presentar currículum. Es importante que tengan experiencia y que estén actualizados, Preferentemente que sean solteras. desgraciadamente las mujeres tienen que ver más por sus hijos y	la mayoría de los que han sido seleccionados para trabajar en esta empresa hizo su práctica aquí y se les dio la oportunidad por que ya tienen el conocimiento y la práctica.

	de tener sus documentos en regla así como presentar currículum.		tienen que estar pidiendo permiso por que ya se le enfermó el hijo, para firmar la boleta, que tiene que ir por el a la escuela, etc	
¿De qué depende el salario de un profesionista?	El cargo que ocupen los profesionistas será determinante para fijar su salario.	Siempre el salario va a depender del cargo que ocupe.	Del cargo que ocupe.	Dependerá del cargo que ocupe.
¿Cuántos profesionistas hay en la empresa y en que puestos se encuentran ubicados?	Hay 5 profesionistas, los profesionistas que se encuentran laborando aquí se encuentran en el área de producción, administrativa y de ventas.	Alrededor de 100, estos se encuentran en distintas áreas como lo son: puestos de gerencia, jefes de área, logística, mercadotecnia, ventas administración, recursos humanos, capacitación, etc.	Tenemos alrededor de 25 profesionistas, los cuales se encuentran en las áreas administrativas, ventas, producción, mercadotecnia, gerencias, capacitación, etc.	Se encuentran más en las gerencias los de administración, la mayoría de profesionistas que tenemos en esta empresa se encuentran en el área de ventas, en el área de recursos humanos sólo me encuentro yo , en total somos como 25 profesionistas.
¿Existen jerarquías dentro de la empresa?	En la gerencia es donde hay jerarquías.	Sí, en los puestos gerenciales y en el área de producción.	Sí en el área de producción y en puestos gerenciales.	Sí , la gerencias es el área dónde se dan jerarquías.

¿Qué opinión tiene sobre las instituciones de educación superior y si ha existido alguna vinculación con ellas?	Considero que en la actualidad continúa existiendo muy poca relación con ellas por lo que esto no resulta nada benéfico tanto para los empresarios como para las universidades y para los mismos profesionistas. Debería de hacerse un programa en el cual los profesionistas se relacionen con las empresas durante sus estudios universitarios para que sea más fácil su incorporación después de graduados.	Como sugerencia para las Universidades y por un beneficio para sus estudiantes, deberían de buscar mayor contacto con las empresas, realizar programas para que los estudiantes pongan en práctica lo que están aprendiendo, de hecho con la UAM – I hemos tenido poco contacto y han venido ha visitas guiadas, nuestra empresa siempre está en buena disposición para la universidad. Creo que al tener mayor contacto entre Universidad – empresa sería benéfico para ambos ya que ellos como institución educativa enfocarían sus planes y programas de estudio a las necesidades del mercado laboral.	En lo que se refiere a la relación Universidades – Empresa, esta es muy poca, considero que debe de haber una mayor relación entre las universidades y las empresas para que tengan un mayor beneficio los profesionistas que se están forjando en ellas.	Deberían involucrar más al alumno en la actividad que posiblemente va a realizar y digo posiblemente por que se da el caso que ya le comente, como lo que le sucedió a la compañera que está trabajando de secretaria aquí y no pueda desarrollar lo que aprendió en la universidad, y que si en dado momento quedara vacante el área de mercadotecnia le podríamos dar la oportunidad debido a que ya trae el conocimiento teórico además de que ya trabaja en la empresa. Ha sido muy poca la vinculación.

PREGUNTAS	GRUPO MADERERO RUÍZ GÓMEZ	EMBUTIDOS SELECTOS
¿Qué perspectivas tiene en cuanto a los profesionistas recién egresados y en general?	Considero que cuando empiezan su vida laboral se dan cuenta que no tienen experiencia, no conocen la práctica, que todo lo que tienen es un paraje teórico de su carrera y esto es lo que ocasiona un desfasamiento entre lo teórico y la práctica; lo teórico que es propiamente la formación académica y la práctica que es la operación de la misma técnica.	considero que deben de tener una apertura para empezar desde abajo aunque sea profesional y empezar ahora si que "picando piedra" y tratar de aprender alguna habilidad que no tenga tan establecida como lo teórico.
¿Cómo se da la incorporación de los profesionistas en la empresa?	No tengo profesionistas.	Deben acudir a la empresa, tener actitud, pelear por el puesto. Como profesionistas deben de tener una buena formación pero sobre todo adquirir experiencia abocada a la vacante que va a pelear. En cuanto a la edad en esta empresa se aceptan personas con edad avanzada y jóvenes, pero definitivamente que tengan experiencia, esto es básico para pasar el proceso de selección
¿De qué depende el salario de un profesionista?	Del puesto que ocupe	Del puesto que ocupe
¿Qué opinión tiene sobre las instituciones de educación superior y si ha existido alguna vinculación con ellas?	Deberían más atención a lo que es la conexión de empresa - universidad, con la realidad en la que estamos y el campo de operación de cada una de las carreras.	Muy buena, ha sido también para nosotros un proceso de aprendizaje por que de entrada no son personas que cumplan con los requisitos que se piden en la empresa dado que no tienen experiencia pero sobre la marcha se van familiarizando con la empresa y nos damos cuenta de que estas personas son una potencia para sacar cosas con más elementos sobretodo,

		y vuelvo hacer énfasis en ese punto, en el carácter, es muy importante y muy valorado que la persona tome decisiones, tenga iniciativa y pueda aprender y que se deje trabajar para que se generen cosas y así la persona en el futuro genere resultados con lo que ha aprendido.
¿Cuántos profesionistas hay en la empresa y en que puestos se encuentran ubicados?	Únicamente con migo, yo soy el dueño, el administrador, contador, y reclutador. Como mi empresa es para hacer pisos de madera, no creo que un ingeniero quiera ponerse hacer un trabajo que está destinado para un obrero, por eso sólo soy yo el único profesionista por que yo llevo la contabilidad de mi empresa así como la administración y contratación del personal.	Alrededor de 35 .
¿Existen jerarquías dentro de la empresa?	No por que como mencioné anteriormente soy el único dueño de la empresa.	Sí, en el área de producción y en la gerencias

Después de ver este cuadro, cabe hacer notar la diferencia entre algunas empresas como lo son *El trébol automotriz y Embutidos selectos* que son unas de las empresas que más exigen que los profesionistas cuenten con experiencia, estén actualizados y C*alorex* que es una empresa que en sus requisitos es más flexible y no tiene inconveniente en la contratación de personal sin experiencia.

SÍNTESIS INTERPRETATIVA.

La universidad ya no sólo es un proveedor de personal calificado para la industria y los servicios sino que ha generado potencialidades que la convierten en un espacio estratégico para el desarrollo de la economía de nuestro país.

En la perspectiva de los empresarios, las universidades deben de generar un vinculo que los una a ambos (Universidades – empresas) para que atiendan las necesidades que tienen las empresas y así los profesionistas que apenas se están forjando, tengan las herramientas necesarias para la solución de problemas empresariales así como una mayor facilidad en su inserción al mercado laboral.

El propio servicio social apunta cada vez más en esta dirección conforme crece el número de instituciones que han diseñado procesos de amplios beneficios para ambos sectores. Por su parte los profesionistas coincidieron en que mediante el servicio social conocieron el medio laboral en el que se desarrollarían profesionalmente.

Se ha encontrado en las universidades elementos para adecuar sus procesos y productos a las exigencias de calidad que el mercado laboral necesita así como una manera de estar al día en materia de innovaciones y de apertura de mercados.

La vinculación entre universidades y empresas es una estrategia eficaz para la resolución de problemas que aquejan al sector productivo ya que tienen la responsabilidad de favorecer y fortalecer el desarrollo de ambos. Para los empresarios la vinculación entre los estudios y el trabajo que desarrollan los profesionistas es bueno ya que solucionan eficazmente los problemas que se desarrollan dentro de la empresa.

La transferencia tecnológica es una de las formas de vinculación de las universidades con el sector productivo que involucra no sólo la investigación y desarrollo tecnológico sino también la adaptación e instrumentación de resultados en sistemas socio-técnicos. Una vinculación efectiva requiere de la capacidad de detectar áreas estratégicas para el futuro del país y de las universidades, conocer y entender las necesidades y demandas de la sociedad y sus integrantes y determinar para qué, con quién, cuándo y cómo vincularse.

Además de las experiencias exitosas que se han obtenido por la vinculación aún falta mucho por hacer y por discutir. La experiencia resulta ser un punto muy importante para algunas de las empresas encuestadas debido a la rama o giro al que pertenecen, el cual es industrial o industria de la transformación.

CONCLUSIÓN.

La inserción al mercado laboral hoy en día es uno de los problemas a los cuales nos estamos enfrentando los profesionistas, debido a que para lograr obtener un trabajo es difícil si no se cubre con una serie de perfiles, los cuales están determinados por los empresarios o por los gerentes de recursos humanos de cada empresa.

El modo de vida que está surgiendo en nuestros días se caracteriza entre otras cosas por un fuerte crecimiento y la cada vez más amplia repercusión social de las organizaciones de voluntariado y los nuevos movimientos sociales. Santos Ortega considera que estos movimientos se encuentran en una categoría intermedia entre lo público y lo privado; son el resultado de los efectos colaterales de actuaciones privadas o político institucionales, pero no se puede pedir cuentas por medios legales o institucionales. Además, recurren a formas de acción perfectamente legitimadas y reconocidas, tales como el uso de la

libertad cultural o de culto. En cuanto a los objetivos, considera que no pretenden la aceptación de sus valores por la comunidad, sino que simplemente pretenden permisividad en el disfrute de sus libertades y derechos.[12]

Por lo cual una de las razones por las cuales las empresas soliciten determinados perfiles, puede ser por que estas compañías tienen la necesidad de ser más competitivas con respecto a otros proveedores que han ido introduciendo sus productos en el mercado a muy bajo precio. Por lo que al contratar a profesionistas mejor capacitados, hábiles, con una facilidad de dar soluciones prontas a los problemas que se llegaran a presentar. Sin dejar de mencionar que cada vez que avanza la tecnología se necesita gente mejor capacitada y con mayores conocimientos en determinada área.

Por otra parte para que el profesionista tenga y pueda portar un buen perfil, para que así pueda tener una mayor facilidad de incorporarse al mercado laboral, es necesario que haya recibido una buena educación y conocimientos de calidad, por tal motivo considero que las universidades no deben de dejar de preocuparse por sus planes y programas académicos en sus diversas carreras o campos profesionales. Las universidades deben de tener clara su responsabilidad de vincular sus planes y programas con la formación de profesionistas útiles para la sociedad, con conocimientos sólidos y comprometidos con la sociedad.

Francisco J. Barnes De Castro, menciona en su discurso que "Es por ello que se han venido adoptando esquemas interactivos de planeación académica, con la participación de consejos consultivos, a fin de responder de manera oportuna a las necesidades percibidas en los mercados de trabajo; también, se diseñan e implantan estrategias que tienen como propósito el revertir las tendencias hacia la saturación de determinados campos profesionales y a

[12] fuentes.csh.udg.mx ORTEGA Santos, Mercado laboral

reorientar la demanda hacia las ciencias básicas y las ingenierías y, desde luego, se están instrumentando a través de la ANUIES programas regionales de colaboración que permitan identificar y atender las necesidades locales de los recursos humanos". "La magnitud del reto cuantitativo y cualitativo que en el futuro inmediato enfrentan las universidades mexicanas para actualizar los planes de estudio, modernizar las técnicas de enseñanza, adecuar la oferta educativa con el mercado de trabajo y responder a las expectativas que la sociedad ha depositado en la educación superior, son referente obligado de los ejercicios de planeación estratégica que se deben emprender o que ya están llevando a cabo al interior de las instituciones educativas y en el seno de la ANUIES".[13]

[13] BARNES De Castro Francisco J. **La Formación de Recursos Humanos, Desafios y alternativas.**

ANEXO

ENTREVISTAS A LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS

GRUPO CALOREX, S. A. DE C.V.

Director de Recursos Humanos: Lic. Ricardo M. Gómez Hernández

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

A los profesionistas recién egresados lo que les falta es que tengan contacto con la realidad, contacto con el medio, aunque su perfil es adecuado pues les permite cumplir los roles requeridos.

En una perspectiva general, les falta cultura, con el contacto a la realidad les permite progresar y sobresalir en el medio laboral.

Los profesionistas con experiencia portan un perfil adecuado, aunque pueden seguir actualizándose; pero como portan un perfil con cierto nivel pues no presentan ningún interés por seguir actualizándose que no es el caso de los recién egresados.

En cuanto a las habilidades y conocimientos sí las desarrollan como se requiere, pues con el tiempo van adaptándose a las necesidades que tiene la empresa, tienen una visión de la realidad y se insertan con facilidad.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA?

En un principio los profesionistas sólo son agentes que con el tiempo van escalando y después se incorporan como líderes de proyecto con el propósito de liderear este. Las incorporaciones en esta empresa se dan mediante ciertos criterios de selección como son: habilidades y conocimientos que porta el

profesionista, la experiencia no es tan necesaria en esta empresa, currículum vitae y documentos en regla.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

En cuanto al salario este depende del cargo que el profesionista tenga.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?.

Es necesario que haya un contacto continuo entre las universidades y empresas por que ninguna universidad ha visitado la empresa para que estas actualicen sus planes de estudio y tengan noción de lo que necesita la(s) empresa (s).

La relación existente entre la empresa y la universidad (UAM) es cercana, pero no está enfocada a lo que necesitan ambas. La UAM proporciona sus campos a la empresa, pero ésta no ayuda a la formación de profesionistas especializados en lo que requiere la empresa, por ejemplo especialistas en soldadura. Y no habían requerido de su apoyo para una investigación de este tipo.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

Se ubican unos 50 profesionistas dentro de la empresa.

Están ubicados en puestos de gerencia, jefes de área, logística, mercadotecnia, ventas, administración.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí existen jerarquías y estas se dividen en dos gerencias, donde la jerarquía más alta se encuentra en producción y ventas.

ABRASIVOS AUSTROMEX S.A. DE C.V

Daniel Martínez. Director de Recursos humanos

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

Los profesionistas recién egresados tienen buenas bases, porque dentro de su formación ya es muy indispensable tener conocimientos de computación y de idiomas. Como empresa nosotros esperamos que sus conocimientos sean actualizados, sus habilidades cuentan mucho para la empresa pues demuestran que tienen iniciativa y tienen competencia, son considerados personas confiables. No valoramos tanto sus calificaciones obtenidas durante su formación universitaria sino sus capacidades y habilidades.

Para la selección de profesionistas no pedimos experiencia, de preferencia o como requisito no se requiere o se exige la experiencia, pero sí no se tienen conocimientos en abrasivos pues no tienen acceso al empleo debido a que la empresa es una empresa líder.

Cuando se solita personal este debe estar justificado, puede ser automatizado, como primer paso se elabora una requisición se busca un perfil adecuado para el puesto y el jefe de área se encarga del perfil que se necesita del profesionista.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA Y CÓMO SE UBICA?

La conducción del profesionista depende de las características innatas que porte por ejemplo un ingeniero químico que sabe o tiene capacidades y

habilidades, se le ubica en el área de investigación, pero su fuerte no es ese sino que quiere estar en la práctica, es por eso que las características de las personas se encuentran ubicadas.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

El salario se fija dependiendo de las responsabilidades que conlleve el puesto.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?.

Sí existe relación con las universidades. La relación se da mediante el departamento de personal ya que este se encarga de elaborar las requisiciones de cómo solicitar en un reclutamiento y el corporativo es el que realiza el proceso y difunde la vacante en las universidades.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

Se ubican 26 profesionistas los cuáles se encuentran en todas las áreas de esta empresa como las administrativas, de producción, calidad, contabilidad, producción, ingenieros de producto, diseño de sistemas. Dirección técnica, ingenieros químicos, industriales, mecánicos. Y donde se da mayor jerarquía es en el área de producción.

PARA ESTA EMPRESA ¿QUÉ ES MÁS IMPORTANTE, LA EXPERIENCIA O UN PROFESIONISTA ACTUALIZADO?

Es muy importante la formación académica así como la experiencia, que el profesionista sea congruente con las habilidades que se requieren dentro de la empresa. Y por tanto se espera que los resultados sean buenos a partir de la experiencia que logren obtener en el trabajo.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí y el área donde se encuentra la mayor jerarquía es el área de Producción. Con las jerarquías surgen las oportunidades como aprender lo que se requiere en el área de investigación, de mantenimiento esto permite ir ascendiendo.

EATON ELECTRIC MEXICANA. S.A.

Directora de Recursos Humanos. Lic. Emma Ornelas.

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

La perspectiva que tiene la empresa de los profesionistas recién egresados y de los profesionistas que cuentan con experiencia es muy buena, ya que todos portan con los perfiles y las habilidades requeridas por la empresa.

En general todos los profesionistas con los que ha contado y cuenta la empresa en la actualidad son de muy buena calidad y tienen un buen funcionamiento dentro de la empresa y por consiguiente un buen desarrollo.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA?

Para que se dé la incorporación en la empresa es indispensable que tengan experiencia dependiendo el cargo a ocupar, en algunos casos se puede hacer la contratación de profesionistas que no tengan experiencia debido a que el perfil del puesto no lo requiere tanto como otros puestos, el dominio de un idioma de preferencia Ingles, ya que debido a que algunos manuales que utilizamos en la empresa vienen en el idioma ingles, sus documentos en regla así como su currículum.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

En esta empresa el salario depende de las actividades que desempeña en el puesto, de la responsabilidad que implica el puesto.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?

Considero que entre las instituciones de educación superior y las empresas pertenecientes a cualquier rama laboral debería de existir una mayor relación y un mayor contacto para que se pueda dar solución a las necesidades de cada uno. Así mismo los jóvenes universitarios saldrían beneficiados ya que tendrían un mayor contacto con el mercado laboral al que se enfrentarán en un futuro como profesionistas recién egresados.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

Hay unos 40 profesionistas y se encuentran ubicados en puestos de gerencia, jefes de área, logística, mercadotecnia, ventas, administración, etc. Y entre ellos existen jerarquías.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí existen jerarquías dentro de la empresa, y se da dentro del área de producción.

GRUPO COLLADO, S.A., DE C.V

Representante ante la A. E. I. Ing. Jorge Cortés Mass

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

La perspectiva que tenemos en esta empresa de los profesionistas llámese profesionistas con experiencia o recién egresados es buena, ya que consideramos que ambos portan buenos perfiles para que se dé la incorporación al medio laboral además de que poseen las mismas habilidades y aptitudes así como los conocimientos, la única diferencia es que unos ya han puesto en práctica lo que aprendieron en la universidad y los otros no. Por otra parte considero que los profesionistas recién egresados les hace falta tener un mayor contacto con la realidad para que estén por consecuencia mayormente relacionados con el medio laboral.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA?

La incorporación de los profesionistas en esta empresa se da mediante un criterio de selección en el cuál deberán cubrir el cual comprende tener todos sus documentos en regla, incluir currículum, que tengan experiencia, contar con habilidades de organización, previsión y de razonamiento.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

Depende del puesto que ocupa.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?

Considero que las universidades y principalmente los coordinadores de las carreras deberían de buscar tener contacto con las empresas que estén relacionadas con su carrera para que los profesionistas se vayan involucrando las actividades que realizaran en un futuro y así también ayudan a las empresas para la solución inmediata de algunos problemas o situaciones que se presentan.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

Los profesionistas que se encuentran en la empresa están en las áreas administrativas, de contaduría, ventas, producción, Recursos Humanos etc. Y tenemos 35 profesionistas en las distinta áreas antes ya mencionadas.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Si existen jerarquías dentro de la empresa y se encuentran en los puestos gerenciales.

MADEPLA, S.A. DE C.V.

Director General. Ing. Juan Carlos Gómez Hernández.

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

Considero que los profesionistas recién egresados y los profesionistas con experiencia son buenos ya que cuentan con el conocimiento requerido por las empresas pudiendo desarrollar los roles que necesita determinada empresa. Aunque en ocasiones nos inclinamos por los profesionistas que cuentan con experiencia debido a que es mucho más práctico para la empresa contratar un profesionista que ya sabe las actividades que va a desarrollar y que no hay que enseñarle como hacerlas ni cómo resolver algún problema que se le presente.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA?

La incorporación de los profesionistas se da por medio de una selección de los candidatos a ocupar el puesto, mediante ciertos criterios como lo son: tener las aptitudes requeridas por el puesto, que sean dinámicos y creativos así como participativos dentro del desarrollo de las actividades que le requiera el puesto.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

El salario depende del cargo que vayan a ocupar.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?

Creo que las universidades deberían de acercarse a las empresas para ver si les está dando los conocimientos correctos y necesarios para la vida laboral.

Las relaciones que se tiene con las universidades son muy pocas, considero que las universidades deberían de interesarse un poco más por el medio en que se van a desarrollar los profesionistas que están formando y así resuelvan los problemas tanto de los empresarios como de las universidades.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

En esta empresa existen jerarquías en los puestos de trabajo. Los profesionistas con los que cuenta la empresa se encuentran en el área de administración, Recursos Humanos, contabilidad y ventas. Tenemos 30 profesionistas.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí hay jerarquías y estas se dan en las gerencias de la empresa.

SERVI FIBRA, S.A. DE C.V.

Director General. Sr. José Vega Sánchez

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

Yo considero a los profesionistas recién egresados y a los que tienen experiencia como buenos ya que ambos cuentan con los conocimientos requeridos por el puesto aunque, creo que los recién egresados cuentan con una ligera desventaja ya que considero que necesitan tener mayor contacto con el medio laboral y la realidad.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA?

La incorporación de los profesionistas se da mediante un criterio de selección en el cuál se ven las características con las que cuenta el profesionista además de ver que tenga una estabilidad emocional, familiar, que tengan una actitud de subordinación para acatar normas, que tenga resistencia al trabajo bajo presión y como un punto importante debe de tener sus documentos en regla así como presentar currículum.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

El cargo que ocupen los profesionistas será determinante para fijar su salario.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?

Considero que en la actualidad continúa existiendo muy poca relación con ellas por lo que esto no resulta nada benéfico tanto para los empresarios como para las universidades y para los mismos profesionistas. Debería de hacerse un programa en el cual los profesionistas se relacionen con las empresas durante sus estudios universitarios para que sea más fácil su incorporación después de graduados.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

Hay 5 profesionistas, los profesionistas que se encuentran laborando aquí se encuentran en el área de producción, administrativa y de ventas.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

En la gerencia es donde hay jerarquías.

SCHNEIDER ELECTRIC MÉXICO, S.A. DE C.V.

Director de Relaciones Industriales. Lic. Fernando Pérez

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

La percepción que tengo de los profesionistas tanto recién egresados como los que cuentan con experiencia es buena ya que pienso que ambos cuentan con conocimientos y habilidades que pueden desarrollar en cualquier empresa aunque creo que los profesionistas con experiencia deberían de actualizarse ya que nos han llegado unos casos que poseen mucha experiencia pero les hace falta actualizarse ya que siempre es bueno seguir actualizándose, por su parte los recién egresados deberían de tener mayor contacto con la realidad, es decir, buscar tener un contacto previo con las empresas o con los lugares en los que se desarrollaran profesionalmente, por ejemplo buscar empleo encaminado a lo que está estudiando.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA?

La incorporación del profesionista se da por medio de una selección enfocada a las habilidades, aptitudes, conocimientos, experiencia la cuál es básica en esta empresa dependiendo el cargo a desempeñar, documentos en regla, presentar currículum, etc.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

Siempre el salario va a depender del cargo que ocupe.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?

Como sugerencia para las Universidades y por un beneficio para sus estudiantes, deberían de buscar mayor contacto con las empresas, realizar programas para que los estudiantes pongan en práctica lo que están aprendiendo, de hecho con la UAM – I hemos tenido poco contacto y han venido ha visitas guiadas, nuestra empresa siempre está en buena disposición para la universidad.

Creo que al tener mayor contacto entre Universidad – empresa sería benéfico para ambos ya que ellos como institución educativa enfocarían sus planes y programas de estudio a las necesidades del mercado laboral.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

En este momento no tengo la cantidad exacta de los profesionistas con los que contamos pero son alrededor de 100, estos se encuentran en distintas áreas como lo son: puestos de gerencia, jefes de área, logística, mercadotecnia, ventas administración, recursos humanos, capacitación, etc.

Dentro de la empresa existen jerarquías las cuáles son determinantes para fijar el salario que recibirán. Los profesionistas que se encuentran en esta empresa están en las áreas como lo son: puestos de gerencia, jefes de área, logística, mercadotecnia, ventas, administración.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí, en los puestos gerenciales y en el área de producción.

GRUPO ECHILIN AUTOMOTRIZ S.A. DE C.V

Director general. Lic. Guillermo Vela Leyva

¿QUÉ PERSPECTIVAS TIENE EN CUANTO A LOS PROFESIONISTAS RECIÉN EGRESADOS Y EN GENERAL?

Bajo mi perspectiva los profesionistas recién egresados me merecen todo mi respeto, ya que poseen los mismos conocimientos que los profesionistas que cuentan con años de experiencia, la diferencia que encuentro entre ellos es que para una empresa es más funcional un profesionista que posee experiencia, por que así ya no nos detenemos a enseñarle las actividades que va a realizar en su puesto de trabajo, como por ejemplo en mi empresa es necesaria la experiencia, ya que no podemos detenernos en la producción para enseñarles las actividades a realizar, ya que sufriríamos pérdidas económicas.

¿CÓMO SE DA LA INCORPORACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN LA EMPRESA?

Para que se incorporen a la empresa se maneja una selección en la cuál deben de cubrir los siguientes requisitos, buena presentación, conocimiento y habilidades según el puesto a desempeñar, que demuestre liderazgo para desempeñar cargos directivos, que tenga sus documentos en regla y presentar currículum.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

El salario va a depender del cargo que ocupe.

¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SI HA EXISTIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON ELLAS?

En lo que se refiere a la relación Universidades – Empresa, esta es muy poca, considero que debe de haber una mayor relación entre las universidades y las empresas para que tengan un mayor beneficio los profesionistas que se están forjando en ellas.

¿CUÁNTOS PROFESIONISTAS HAY EN LA EMPRESA Y EN QUÉ PUESTOS SE ENCUENTRAN UBICADOS?

Tenemos alrededor de 25 profesionistas, los cuales se encuentran en las áreas administrativas, ventas, producción, mercadotecnia, gerencias, capacitación, etc.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí en el área de producción y en puestos gerenciales.

EL TREBOL AUTOMOTRIZ ERMITA S.A. DE C.V

Lic. Reyes Fernando. Director de Recursos Humanos.

FORMACIÓN DEL PROFESIONISTA.

Me he dado cuenta que el error que cometen las universidades y por el hecho de captar el mayor número de estudiantes los mandan a cualquier facultad sin pensar ni importarles sí es una carrera que les interese y agrade a los estudiantes, por que por ejemplo los estudiantes dicen "yo no quería que me mandaran a derecho yo quería contaduría", es muy diferente derecho y contaduría y luego sí nos insertamos en las universidades los estudiantes no tiene ni idea los estudiantes que ya son universitarios tienen una mentalidad de

jóvenes de secundaria, todavía están con juegos, su forma de vestir de los estudiantes de la UNAM no es la apropiada para el nivel en el que se encuentran, no se cómo sean en la UAM I nunca he ido, pero no se ubican que están en una universidad que una universidad es algo que debería de ser un escalón muy alto pero no, ahora cualquiera entra, y vuelvo a repetir que el error que cometen las universidades y sus autoridades es captar el mayor número de estudiantes y a raíz de esto se han comenzado a abrir infinidad de escuelas y universidades "patito", por lo mismo por que es muy grande el número de la población, – esto lo dice con base en lo que él ha visto cuando va por su hija a la universidad, la cual se encuentra en la facultada de filosofía y letras – entonces a donde va tanto egresado, por ejemplo de su carrera ¿cuántos van a se los que terminen?, alo mejor terminan diez y se titulan tres, y esto se debe al nivel de deserción el cuál puede ser por diversas causas, económicas o por que se casan.

¿QUÉ ES LO QUE PIENSA DE LA FORMACIÓN QUE ESTÁN RECIBIENDO EN UN PRINCIPIO LOS PROFESIONISTAS?

Pues yo creo que está mal la formación a pesar de que los programas se han desarrollado, hablando de la UNAM ya que es con la que me encuentro vinculado por mi hija, han desarrollado programas más activos y creo que están sirviendo más, por que por ejemplo para mí es muy importante que ahora los manden hacer prácticas o su servicio en las empresas privadas, antes nada más se podían realizar las prácticas o el servicio en el sector público ahora ya te mandan al campo laboral que es donde verdaderamente vas a estar y te vas a desarrollar entonces eso le sirve mucho al estudiante y yo he tenido muchos aquí y así se enfrentan a lo que es y tener el conocimiento del lugar donde vas a desempeñar lo que sabes te debe de cambiar la forma de pensar y hasta de vestir por que por ejemplo es muy importante para la mayoría de las empresas la presencia, ¿por qué la presencia?. Esto es por que

cuando uno va a una entrevista te pones lo mejor que tengas te das un poco de arreglo no exagerando por que de eso te das cuenta sobre todo en el área de recursos humanos, no pintarse exageradamente las mujeres ni utilizar una minifalda, esto por parte de las mujeres, la formación creo que se va mejorando pero la formación viene desde la primaria y secundaria.
Actualmente los estudiantes que se encuentran en la universidad no tiene idea de donde están parados, esto es lo que yo aprecié cuando yo iba por mi hija a la universidad, creen que todavía están en la secundaria por que todavía llevan sus balones, sus guitarras, yo cuando estudié era muy diferente, la mayoría de la gente trabajaba y ahora como ya se han dado unas mejoras debido a que la mayoría de los estudiantes tienen becas o quién los mantengan.
Los talleres de teatro o de actividades deportivas son buenas para los estudiantes, pero lo que yo veo mal son aquellos que matan clases y se quedan en los pastos cantando, o jugando.

Ustedes cuando terminen se van a encontrar con la triste realidad, por que no van a encontrar trabajo, por ejemplo tenemos una secretaria que es egresada de la universidad del estado de México y es licenciada en comercialización.

¿A QUÉ CREE QUE SE DEBA QUE EGRESADOS COMO ELLA NO ENCUENTREN TRABAJO Y TRABAJEN DE LO QUE SEA?

Pues a la falta de oportunidades, o tal vez no todas las empresas no necesitamos una licenciada en comercialización, pero a ella le urge trabajar y ganar dinero.

CONSIDERA QUE HAY VINCULACIÓN ENTRE LAS UNIVERSIDADES Y LAS EMPRESAS?

Pues sí ya que como les decía las universidades se están abriendo para que los profesionistas hagan sus prácticas profesionales y servicio social en las

empresas privadas, mandándolos al mercado laboral en donde se dan cuenta del ámbito en el que se van a insertar y en el que te vas a enfrentar.

¿PARA ESTA EMPRESA CUÁLES SON LOS REQUISITOS QUE DEBE PORTAR UN PROFESIONISTA PARA QUE SEA CONTRATADO?

Va a depender de que puesto va a desempeñar por ejemplo un lavador mínimo necesita la primaria, sí necesitamos un técnico mecánico la mayoría de nuestros técnicos son egresados del CONALEP, la mayoría hizo su práctica aquí y se les dio la oportunidad por que ya tienen el conocimiento y la práctica. Los únicos profesionistas es decir con licenciaturas nos encontramos en los niveles de jefaturas.

¿QUÉ ESPERAN USTEDES COMO EMPRESA DEL ÁMBITO PROFESIONAL EN GENERAL?

Que ayuden a la empresa con su experiencia adquirida para el desarrollo de la empresa, que nos traiga nuevas ideas, nuevas acciones, o talvez viene de una empresa más grande y trae experiencias nuevas que pueden ser aplicables para nuestra empresa.

¿QUE ES MÁS IMPORTANTE PARA LA EMPRESA QUE TENGAN EXPERIENCIA, ES DECIR QUE TENGAN TIEMPO LABORANDO O QUE SEAN RECIEN EGRESADOS ES DECIR QUE ESTEN ACTUALIZADOS?

No necesariamente ser recién egresados es sinónimo de estar actualizados, tenemos gente para la capacitación y actualización y desarrollo profesional siendo este uno de los programas que tiene la empresa de la cuál el área de recursos humanos es la que está encargada, creo que capacitar y actualizar a la gente que tenemos es necesario para que nos pueda servir para el desarrollo de nuestra empresa, entonces se supone que la mayoría de

nosotros estamos actualizados y capacitados, una persona que viene y que es recién egresado estará actualizado pero no tiene la práctica.

¿ENTONCES PARA ESTA EMPRESA ES MÁS IMPORTANTE LA EXPERIENCIA?

Las dos cosas, que tengan experiencia y que estén actualizados, por que no podemos confiarle a una persona joven que es un recién egresado que no tiene la experiencia que tiene una persona con por lo menos dos años o tres años en el mercado laboral.

¿QUÉ OPINA DE LAS UNIVERSIDADES QUE FOMENTAN EL TRABAJO EN EQUIUPO Y QUÉ SUGUIERE PARA QUE SE PUEDA TRABAJAR EN CONJUNTO?

Aquí si no se trabaja en equipo no se puede trabajar individualmente por que uno depende del otro, es una cadenita es decir, el departamento de crédito depende de las ventas y ventas a su vez de crédito y de otros departamentos más es recíproco el trabajo. Es muy bueno que les fomenten el trabajar en equipo, pero como en todo trabajo nos damos cuenta que uno trabaja más que el otro y alguien tiene que jalar a sus demás compañeros para que trabajen y este es el líder.

CON BASE EN LA CAPACITACIÓN QUE RECIBEN AQUÍ LOS TRABAJADORES TIENEN FORMA DE MEDIRLA O VER SI ESTA ES APLICADA DENTRO DEL PROCESO DE TRABAJO.

Sí, tenemos forma de medirla que tanto aprendió la gente como puede ser su cambio en su actitud laboral, alo mejor no les pagamos lo suficiente pero de alguna manera el empleado se encuentra satisfecho debido a la capacitación que aquí se les brinda, no digamos que les damos todas las herramientas por

que nadie tiene todo, tratamos de darles al máximo todo lo que podemos mediante estímulos, contrato para el trabajador y de esto depende la rotación de los trabajadores.

Tenemos capacitadores internos y externos, dependiendo a quién vamos a capacitar, externos por ejemplo para los técnicos mecánicos, esto por la marca para la que trabajamos la cuál es CHEVROLET y esta cuanta con capacitadores vía satélite desde E. U. y a los capacitadores externos los considero buenos, para nuestra gente también les ayudamos con estas capacitaciones para que puedan manejar el estrés, así como el manejo de junta, que mejoren en su arreglo personal.

¿QUÉ ES LO QUE PODRÍAN HACER LAS AUTORIDADES ENCARGADOS DE LA EDUCACIÓN PARA PODER SATISFACER LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL, ¿QUÉ MÁS ES LO QUE PODRÍAN HACER ELLOS?

Tener más conocimiento de las personas, es decir; involucrar más al alumno en la actividad que posiblemente va a realizar y digo posiblemente por que se da el caso que ya les comente, como lo que le sucedió a la compañera que está trabajando de secretaria aquí y no pueda desarrollar lo que aprendió en la universidad, y que si en dado momento quedara vacante el área de mercadotecnia le podríamos dar la oportunidad debido a que ya trae el conocimiento teórico además de que ya trabaja en la empresa.

¿CONSIDERA QUE LAS HABILIDADES SE APRENDEN TRABAJANDO, NO SE ADQUIEREN CON EL CONOCIMIENTO?

No pues es que las universidades se dedican a impartir el conocimiento y para mí las habilidades no se adquieren como el conocimiento teórico por que estas no se aprenden. Algunos profesores también son profesionistas y la habilidad que tienen para impartir clases no la aprendieron en la universidad en la que estudiaron.

ACERCAMIENTO ENTRE UNIVERSIDADES - EMPRESAS

Considero que debería de haber un acercamiento de las universidades – empresas más de lo que se ha estado dando ahora, para que hubiera una formación mejor de esas personas.

¿HA TENIDO ALGUNA VINCULACIÓN CON LAS UNIVERSIDADES ESTA EMPRESA?

No básicamente ha sido muy poca la vinculación, hemos tenido dos estudiantes de la universidad del Estado de México, y con esta universidad es con la que hemos tenido la poca vinculación por medio de ellas. Se podría decir que nos estamos conociendo a través de diferentes alumnos.

¿DÓNDE SE ENCUENTRAN COLOCADOS LOS PROFESIONISTAS EN ESTA EMPRESA?

Se encuentran más en las gerencias los de administración, este lugar es el que capta más, en ventas también se encuentran varios profesionistas esto debido a que no encuentran trabajo y se van a ventas por ejemplo tenemos profesionistas en esta área de la carrera de mercadotecnia, y venden muy bien debido a que se les hace muy fácil ya que tienen facilidad de palabra y capacidad de convencer al cliente. Por lo que te puedo decir que la gran mayoría de profesionistas que tenemos en esta empresa se encuentran en el área de ventas, en el área de recursos humanos sólo me encuentro yo.

¿CONSIDERA QUE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS SE ENCUENTRAN MÁS VINCULADAS CON EL MERCADO LABORAL Y CON LAS EMPRESAS?

En esta empresa no, pero en otras empresas se da el caso, por ejemplo en los anuncios que colocan en los periódicos las diferentes empresas dicen: "en esta empresa no se aceptan de la UNAM, de la UAM, del IPN, pero sí se aceptan del ITAM, de la ANAHUAC, de LA SALLE.

ESTO PUEDE SER POR QUE EN ESTAS ESCUELAS SE FOMENTA MÁS LA FORMACIÓN EMPRESARIAL Y NO LA HUMANISTA COMO EN LA UAM, IPN Y UNAM?.

Es que generalmente los fundadores de estas universidades son empresarios, y los que las financian son políticos, empresarios y forman en base a lo que necesitan sus empresas. Y en las universidades públicas se siguen produciendo gente lineal es decir de una categoría segura, por ejemplo: ingeniero, contador, antropólogo, etc. Pero en ocasiones para ciertos puestos es conveniente tener a un profesionista egresado de una universidad privada debido a la formación que recibió, por que esta no es una formación critica y teórica como la que reciben los profesionistas egresados de universidades públicas, ya que estos tienden en ocasiones a debatir y criticar las decisiones de las empresas pero a su vez estos son los profesionistas que aceptan los sueldos mas bajos en comparación con los que provienen de universidades privadas.

EN ESTA EMPRESA, ¿HAY ALGÚN PROFESIONISTA QUE SEA SOCIÓLOGO?

No, pero para que usted fuera contratada en esta empresa tendría que tener en cuenta que las empresas son negocios fríos, en las empresas las mujeres no se pueden enfermar, tener familia, estar con los hijos, por que esto es un negocio y por ejemplo yo debo de ser un mediador entre la empresa y el trabajador.

ENTONCES ¿SE DA UNA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS?

Sí hay una discriminación tremenda contra las mujeres por que por lo mismo que dije, desgraciadamente las mujeres tienen que ver más por sus hijos y tienen que estar pidiendo permiso por que ya se le enfermó el hijo, para firmar la boleta, que tiene que ir por él a la escuela, etc. Preferentemente que sean solteras.

ENTONCES ¿NO CABE LA POSIBILIDAD QUE LAS MUJERES CASADAS TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES QUE LAS MUJERES SOLTERAS?

No pues sí, en esta empresa estamos consientes de que somos humanos y sobre todo las mujeres y tratamos de darle permiso pero están de acuerdo que la gente abusa.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?

Dependerá del cargo que ocupe.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí, las gerencias es el área dónde se dan jerarquías.

GRUPO MADERERO RUIZ GOMEZ

Lic. Leopoldo Ruiz Gómez. Empresario

¿CUÁL ES LA PERSPECTIVA QUE TIENE DE LOS PROFESIONISTAS QUE ESTAN FORMANDO LAS UNIVERSIDADES Y QUE NO CUENTAN CON EXPERIENCIA?

Yo creo y considero que todas las universidades e instituciones de educación superior están desfasadas de la realidad de lo que es la operación real de las empresas, yo tengo la fortuna de dar clases en la universidad y me encuentro con esa dificultad, muchos de los muchachos que están estudiando cada vez más estos muchachos no logran tener una ocupación dentro de lo que es su carrera antes de haber terminado su carrera, entonces cuando terminan de ser estudiantes y empiezan su vida laboral se dan cuenta que no tienen experiencia, no conocen la práctica, que todo lo que tienen es un paraje teórico de su carrera y esto es lo que ocasiona un desfasamiento entre lo teórico y la práctica; lo teórico que es propiamente la formación académica y la práctica que es la operación de la misma técnica, este desfasamiento obedece a los últimos 10, 15 años que ha venido el país a perder todo lo que es la capacidad de empleo, es decir la generación de empleos entonces la gente que tiene la mayor capacidad de incorporarse a algún empleo son los que ya han tenido experiencia en el medio y que ya han tenido este proceso de aprendizaje que es la parte practica y por supuesto con la posibilidad de ir aumentando un poco sus habilidades al irse capacitando y tener un nivel un poquito más avanzado.

Entonces allí hay un rompimiento entre las escuelas técnicas, como las escuelas universitarias donde no hay una identificación real de qué es lo que necesitan las empresas o que es lo que necesita el medio operativo o medio empresarial, o el sector público o el sector social, ¿qué necesitan, cuál es la idea de tener profesionistas, para que quieres un profesionista?.

Ya en los últimos años no se da que se quiera ser profesionista nada más por tener un estatus.

LOS CONOCIMIENTOS QUE SE ADQUIEREN ¿CREE QUE SEAN BUENOS O CONSIDERA QUE SE PUDIERAN ADQUIRIR DENTRO DEL MERCADO LABORAL O ES MEJOR QUE SE ADQUIERAN DENTRO DE LA FORMACIÓN?

La formación profesional de cualquier carrera y particularmente la de usted,, sociología, es difícil encontrar donde esté la práctica de la sociología dentro de la carrera, pudiéndola encontrar mediante la práctica y acercamiento con los grupos no nada más con los más vulnerables sino todos los grupos sociales y esa misma práctica es la que no tienen todavía, lo tiene en documentos, revistas, en artículos, pero ya la práctica de cómo hacer las cosas, cuál es el método que acercarse cómo hacerle para codificarlo, entenderlo y por lo menos analizarlos resultados, la problemática.

SE PODRÍA DECIR QUE EL PERFIL QUE PORTAN LOS PROFESIONISTAS AÚN NO ES MUY BUENO O NO ES EL ADECUADO Y SI LES FALTARÍA ALGO MÁS?

Depende de que entiendan por perfil, es decir, el perfil es lo que debe de portar o el perfil es lo que está presentando. Por lo que el perfil de un puesto es lo que tú necesitas, por ejemplo el perfil del gerente de ventas, tiene que ser una persona de determinada edad de 35 años o entre 20 y 35 años, tiene que ser una persona con cierta experiencia para que cubra el perfil, que debe de conocer de ventas y ¿cómo conoce de ventas?, pues por experiencia en ventas, tiene práctica y una teoría y eso es lo que va haciendo ese perfil ese marco de referencia y llegas tú de candidata o tú y tal vez tú cubres el perfil o a lo mejor tú estas dentro de los 20 años pero a lo mejor no tienes experiencia en ventas, entonces ya el perfil comienza a quedarte grande, y luego deben de

tener disponibilidad de horario, y si eres estudiante pues no puedes por lo que ya empiezas a perder perfil, eso es lo que yo entendería por perfil y no las capacidades que tú estas presentando, eso no sería un perfil si no sería tu fuerza de trabajo, tu capacidad productiva.
Ahora yo podría decir tú ¿qué me ofreces, que tienes?, es decir; ¿qué edad tienes, tienes disponibilidad de trabajo, puedes empezar a trabajar?, tienes hijos o no?, por que de eso depende sí el día de mañana te puedo o no mandar a cobrar al estado de Chihuahua y te vas a tener que ir 2 o 3 días y a lo mejor no puedes por que no tienes donde dejar a tu hijo, también con los hombres es igual no puede estar yendo de un lado para el otro. Y el perfil que requiere la empresa, volviendo a la pregunta original, por lo menos el ámbito que yo siento que debe de demandar en la empresa es uno muy sencillo lo que necesitan es gente con experiencia, con disponibilidad, con conocimientos en compras, ventas, otras en el proceso de control de calidad.

Por decir yo aquí no tengo profesionistas, pero poniendo el ejemplo con los obreros, existen diferentes tipos de obreros, y hay obreros que se encuentran mayormente calificados unos de otros y por consecuencia la maquinaria que se utiliza para la elaboración de pisos de parquet es muy delicada por lo que no se la puedo encargar a un obrero poco calificado, así mismo con los profesionistas. Además de que las empresas en nuestro país, hablo de las pequeñas, medianas y grandes empresas, en los últimos 20 años no hemos podido actualizar las maquinarias, por qué?, esto es debido a las bajas ventas de nuestros productos y a la crisis económica del país, entonces no me convendría actualizar una máquina que hace 100 m. De piso de madera al día, por una que hace 300m. que caso tiene que sí esos 300m los voy a meter en una bodega y se va a recuperar lo que ya invertí por que sólo voy a vender 100m y los 200m restantes van a estar almacenándose además que para alimentar esa máquina tengo que invertirle más por lo que saldría perdiendo y vería ninguna ganancia. Además de gastar en capacitadores para los obreros que manejaran esa máquina más moderna.

¿QUÉ ES LO QUE PODRÍAN HACER LAS UNIVERSIDADES PARA QUE NO EXISTIERAN ESTAS DIFERENCIAS TAN GRANDES ENTRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y EL MERCADO LABORAL?

Pues prestarle más atención a lo que es la conexión de empresa - universidad, con la realidad en la que estamos y el campo de operación de cada una de las carreras.

ENTONCES ¿LOS CONOCIMIENTOS QUE SE ADQUIEREN NO ESTAN A LA MEDIDA DEL MERCADO SINO ES COMO UNA FORMACIÓN MÁS CULTURAL?

Yo creo que no tanto así por que de que les sirve saber toda la teoría kantiana o para que les sirve saber todo el capital de Marx o toda la teoría de Weber. Lo que pasa es que los programas de la universidad les es muy importante que conozcan toda la parte teórica, histórica pero también es importante saber cuál es la realidad en este momento, y considero que como estudiantes deberían de tener algunas prácticas y cuando un estudiante tiene la oportunidad de trabajar sin que te paguen para aprender, pero en el momento en que dejas de ser estudiante en ese momento no puedes empezar a ser aprendiz y le puede pasar a cualquier profesionista.

Yo creo que habría que trabajar más las partes universitarias o con las universidades, con las personas que hacen los programas de estudio para abocarlos y convertirlos más a la práctica, vamos a ver para que el país quiere sociólogos, por decir un ejemplo, a lo mejor un sociólogo no genera un producto un bien pero está observando movimientos sociales, viendo dónde están las fallas de determinada parte de la sociedad, yo creo que el sociólogo es parte muy importante para lograr esa conexión entre lo teórico y lo práctico.

Por otra parte para mí como empresario y para otros empresarios, sería muy difícil que viniera a mi empresa un estudioso de cierta rama de las ciencias

sociales y me dijera cómo debe de funcionar mí empresa, por que el señor puede tener mucha teoría, y podría aconsejarme que tengo que renovar mi maquinaria por una más modema y que produce más y meter un grupo de personas que se pongan a vender en otro lugar, toda una serie de cosas que ya se han experimentado más de cien veces; pero se va a dar cuenta que no es la salida por que en este momento lo que no hay es mucho dinero y se puede tener mucho material pero y qué?, si nadie te viene a comprar, entonces esto es algo que el empresario no lo ve tan fácilmente como con ojos de hay que bueno voy a ir a acercarme a la UAM para que me digan cómo hacer más productiva mí empresa.

CON RESPECTO A LAS EMPRESAS O EL MERCADO LABORAL ¿QUÉ ES LO QUE ELLOS PODRÍAN HACER PARA SE DÉ ESA VINCULACIÓN ENTRE ELLOS Y PARA QUE LAS NECESIDADES QUE TIENEN LAS EMPRESAS ESTE FIJADA A LO QUE SE ESTAN FORMANDO EN LAS UNIVERSIDADES?

Bueno, esa es la función de las universidades, acercarse a las empresas y no nada más a las empresas sino a todo el mercado laboral; además de las empresas también está el gobierno a nivel federal, estatal y municipal, por qué?, pues por que tal vez como socióloga te contratan en la secretaría de desarrollo social, o alo mejor las contratan en la secretaría de desarrollo económico del D. F. y así a un ingeniero o a un doctor, y así un abogado, los campos están así. Ahora que es lo que deben de hacer?, yo creo que todas las universidades, deben de tener una visión más objetiva de lo que es la realidad de la parte productiva, de la parte laboral, por que sí ustedes se van al INEGI para ver cuál es el resultado de los movimientos económicos del país, pues tienes un parámetro pero no sabes por que se dan las cosas. Pueden tener una investigación muy profunda, muy correcta, con toda la metodología muy bien empleada pero a la hora de los resultados no te van a arrojar gran cosa de lo que tienes que hacer, por que no se han medito como institución de

educación superior al campo laboral, hay un divorcio, por que no sé a que se deba, pero específicamente la UAM, yo sé que se ha acercado con los empresarios, y específicamente con la Asociación de empresarios de Iztapalapa que es en la que participamos como grupo empresarial.

Lo que debe de hacer la universidad es adecuar sus planes de estudio a la realidad laboral.
Para lograrlo la universidad debe de acercarse no sólo con las empresas sino con todo el mercado laboral que abarca su universidad. Es decir sí yo tengo una escuela de computación pues voy a ver que es lo que requiere la empresa que ocupa la computación.

¿CON CUÁNTOS PROFESIONISTAS CUENTA ESTA EMPRESA?

Únicamente con migo, yo soy el dueño, el administrador, contador, y reclutador. Como mi empresa es para hacer pisos de madera, no creo que un ingeniero quiera ponerse hacer un trabajo que está destinado para un obrero, por eso sólo soy yo el único profesionista por que yo llevo la contabilidad de mi empresa así como la administración y contratación del personal.

¿DE QUÉ DEPENDE EL SALARIO DE UN PROFESIONISTA?
Dependerá del puesto que ocupe.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

No por que como mencioné anteriormente soy el único dueño de la empresa.

EMBUTIDOS SELECTOS S. A DE C.V

LIC. MARÍA SALAZAR ARRELLANO. Jefe de Capacitación y de Recursos Humanos.

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE DEBEN DE SEGUIR LOS PROPFESIONISTAS PARA ENTRAR A UNA EMPRESA?

Como profesionistas deben de tener una buena formación pero sobre todo adquirir experiencia abocada a la vacante que va a pelear, ya que regularmente el estudiante se remite a la escuela, tareas y no a la práctica pero si su cálculo mental se abre a trabajar, este sería el paso número uno, que tengan esa visión de adquirir experiencia, después paso 2 después acudir a la empresa tener actitud pelear por el puesto pero con argumentos, los argumentos siempre nos refleja la capacidad de la persona, el intelecto aparte de tener una apertura para empezar desde abajo aunque sea profesional y empezar ahora si que "picando piedra" y tratar de aprender alguna habilidad que no tenga tan establecida como lo teórico.

EN ESTA EMPRESA ¿CUÁLES SON LOS PERFILES QUE REQUIEREN PARA UN PROFESIONISTA QUE DESEA ENTRAR A ESTA EMPRESA?

En cuanto a la edad en esta empresa se aceptan personas con edad avanzada y jóvenes, pero definitivamente que tengan experiencia o en ocasiones el carácter hay unas ocasiones que te arrogan rasgos de su personalidad que digamos son favorables para pulir a la persona en la marcha, para que de alguna manera nos funcionen sus aptitudes, su actitud, y que tenga mucha capacidad en función de la solución que te de los problemas, la tome de la parte del liderazgo, que te proponga cosas, la creatividad todos estos rasgos, le servirían para esta empresa aunque no tuviera experiencia, ya que podríamos tener un criterio más amplio en un caso como este.

¿EXISTE O HA EXISTIDO UNA VINCULACIÓN CON ALGUNA UNIVERSIDAD?

Hemos tenido mucho vínculo con alumnas becarias de la UAM en general y dos de la UAM- X Y UAM – I.

¿CÓMO HA SIDO ESA VINCULACIÓN Y RELACIÓN QUE SE HA DADO?

Muy buena, ha sido también para nosotros un proceso de aprendizaje por que de entrada no son personas que cumplan con los requisitos que se piden en la empresa dado que no tienen experiencia pero sobre la marcha se van familiarizando con la empresa y nos damos cuenta de que estas personas son una potencia para sacar cosas con más elementos sobretodo, y vuelvo hacer énfasis en ese punto, en el carácter, es muy importante y muy valorado que la persona tome decisiones, tenga iniciativa y pueda aprender y que se deje trabajar para que se generen cosas y así la persona en el futuro genere resultados con lo que ha aprendido.

¿CÓMO FUE QUE SE DIO ESE ACERCAMIENTO CON LA UNIVERSIDAD?

Nosotros lo buscamos en las juntas de intercambio, en un momento en que teníamos mucha necesidad y no llegaba nadie para solicitar los puestos vacantes.

¿QUÉ ES LO QUE CONSIDERA QUE DEBERÍA HACERSE PARA QUE EXISTA MÁS CONTACTO ENTRE LAS UNIVERSIDADES Y LAS EMPRESAS?

Presentar los servicios pero que haya comunicación más efectiva en el sentido que creo que la universidad le puede proveer a la empresa una persona con un buen nivel. Un ejemplo podría ser las juntas de intercambio en el que las

empresas, y aunque nosotros tenemos la opción de acudir aquí a la UAM – I que es la que más cerca tenemos, pero nosotros como empresa siempre andamos con el tiempo medido y sería muy práctico acudir a la UAM-I ya que se necesita tener opciones económicas practicas además de rápidas y los estudiantes necesitan de las empresas para adquirir experiencia.

¿CONSIDERA QUE LAS UNIVERSIDADES ESTÁN HACIENDO LO CORRECTO COMO FORMADORAS DE PROFESIONISTAS O SE ESTÁN YENDO MUY LEJOS DE LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS?

Estamos en buen proceso pero siempre nos va a faltar ir más de la mano profesionista en formación con los posibles profesionistas sobre todo por que como personas estamos en un proceso de desarrollo, y como jóvenes necesitan también entrar dentro de este desarrollo e ir de la mano con nosotros ya que los cambios que ustedes como jóvenes experimentan y que en ocasiones los llegan a rebasar y posiblemente les falte ir de la mano mucho, mucho; pero es algo muy complejo por que necesitas formar a jóvenes que sepan tomar decisiones, que se arriesguen, que propongan cosas fuertes a nivel escuela tanto como para darse cuenta que el mundo al que se van a enfrentar no es tan fácil debido a que hay mucha competencia tenemos que estar muy consientes de los grados de exigencia que se nos están demandando pero siempre tener como primera pauta la parte formativa del carácter, si un maestro le está estableciendo hábitos en un alumno este maestro está formando a grandes profesionistas por que igual la calidad la puede adquirir hasta en la misma práctica pero en ella van a meter y poner toda su mente, su alma y su cuerpo para generar un proyecto en pro de algo muy complejo. Esta es la parte que sería de un profesional que nos gustaría que se creara, alguien que fuera creativo con las cosas o recursos que se le otorguen.

SI SE DIERA EL CASO DE QUE UN PROFESIONISTA QUE ACABA DE SER EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD Y LLEGUE A SOLICITAR LA VACANTE QUE OTRO PROFESIONISTA QUE YA CUENTA CON EXPERIENCIA TAMBIEN ESTÁ SOLICITANDO ¿POR CUAL TENDRÍA MÁS PREFERENCIA?

Por el que cuenta con experiencia, si hablamos a nivel genérico de las empresas siempre van a escoger al profesionista que tenga experiencia, por que la experiencia te acorta el tiempo en el que tú vas a invertir en la persona, ya que no vas a necesitar decir y explicarle cómo se hace el trabajo esa persona ya lo sabe aparte de lo que trae de su formación de la escuela.

Un profesionista debe tener la apreciación de que no se le va a enseñar específicamente lo que requiere entregar en el trabajo como parte de la responsabilidad que va a adquirir y aparte formarlo en función a las políticas de la empresa, por lo que se invertiría más tiempo en un profesionista recién egresado ya que no sabría que hacer y ni sabría nada de políticas de las empresas.

POR EJEMPLO SERVICIO SOCIAL ¿NO PODRÍAN TOMARLO COMO EXPERIENCIA?

No, por que es una responsiba muy limitada, por ejemplo hay personas que hacen servicio social y hasta prácticas profesionales pero no se hacen responsables y la persona que entra a trabajar se responsabiliza de sus actos, es una persona que acude con frecuencia, una persona que entrega un resultado, una persona que estuvo con un convenio o un contrato en el cual le marcaban sus derechos y obligaciones. Básicamente lo que aquí marca la diferencia es la responsabilidad, el hecho de que asuman los errores en función de los resultados que se obtengan ya sean favorables o no tan favorables.

EN ESTA EMPRESA ¿QUÉ TIPO DE PROFESIONISTAS SON REQUERIDOS?

En recursos humanos psicólogos, administradores, contadores, en producción ingenieros.

ÁREAS EN LAS QUE SE ENCUENTRAN UBICADOS LOS PROFESIONISTAS EN ESTA EMPRESA.

En recursos humanos hay sólo psicólogos, en reclutamiento y selección también psicólogos, en contabilidad contadores, en producción hay ingenieros.

¿ CUÁNTOS PROFESIONISTAS TIENEN AQUÍ EN LA EMPRESA?

Alrededor de 35.

¿SE LES DA CAPACITACIÓN A SUS TRABAJADORES, PROFESIONISTAS?
Si, se les da capacitación principalmente cuando son nuevos o cuando llega maquinaria nueva. De esto se encarga el área de capacitación de la empresa además de que después de que reciben la capacitación se observa a los trabajadores durante el desarrollo de su trabajo para ve si recibieron bien la información que se les dio en la capacitación y ver si la están empleando o si quedaron dudas en cuanto al manejo de la maquinaria.

¿EXISTEN JERARQUÍAS DENTRO DE LA EMPRESA?

Sí, en el área de producción y en las gerencias.

GUIA DE ENTREVISTA

1. -¿Qué perspectiva tiene en cuanto a los profesionistas:
Por la formación que reciben en las universidades.
Por los conocimientos y habilidades del profesionista.
Por los perfiles que portan.
Por su experiencia laboral.
Prioridad que se tiene del profesionista por tener mayor tiempo laborando o por ser recién egresado.
Requisitos que deben cubrir los profesionistas para ser contratados.

2. - Nociones de la incorporación del profesionista en la empresa:
En cuanto a lo que se espera del profesionista en general.
A conocimientos y habilidades que deben tener los profesionistas que laboran en la empresa.
A las necesidades de cubrir el perfil que la empresa requiere para ocupar el puesto.
A la forma de conducción e integración del profesionista en un equipo de trabajo.
El tipo de remuneración dependiendo del cargo.

3. - Nociones sobre las instituciones de educación superior:
Relación que hay entre profesionistas-instituciones como objetos de formación.
Relación con el tipo de formación que ofrece a los profesionistas.
Relación con la formación universitaria y el mercado laboral.

4. - Datos del profesionista:
¿Cuántos profesionistas laboran en la empresa. ?
¿Dónde están ubicados los profesionistas. ?
¿Dónde se da la jerarquía' (puestos).

◈ Cartas de presentación del proyecto, dirigidas a los Gerentes de Recursos Humanos solicitándoles su colaboración para con nuestra investigación. La siguiente carta es sólo una muestra de las mismas.

25 de Febrero de 2005

Lic. Daniel Martínez

Director de Recursos Humanos

ABRASIVOS AUSTROMEX, S.A. DE C.V

Presente

Muy apreciable Lic. Daniel Martínez, la presente tiene como objeto solicitarle apoyo informativo para que los alumnos del curso de Seminario de Investigación I del 11° trimestre de la Licenciatura en Sociología de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-I, puedan resolver parte de su trabajo de estudio denominado "LOS PERFILES DEL MERCADO LABORAL EN LA ZONA ORIENTE" (se anexa el documento del proyecto).

La ayuda solicitada servirá para realizar este trabajo mediante una entrevista a usted y algunos cuestionarios para ser aplicados a los profesionistas que laboran en la empresa, con lo que nos ayudará a tener una visión de cómo están formados los perfiles de las empresas y la de la formación universitaria de los profesionistas, que un servidor dirige.

RELACION DE ALUMNOS

NOMBRE	MATRICULA
Iñiguez Garcia Bertha	201328194

DE ANTEMANO LE AGRADEZCO SU FINA ATENCIÓN

A T E N T A M E N T E

Mtro. Arnulfo Arteaga Garcia
Profesor-Investigador
Departamento de Sociología

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- BOURDIEU, Pierre. *La distinción.* Criterio y bases sociales del gusto. Taurus, Buenos Aires, 2002, 597 p.

- BRUNET I. Ignasi y Antonio Morell B. Clases, educación y trabajo. Trotta, Madrid, 1998.

- DUBET, Froncois y Danilo Matuccelli. En la escuela. Sociología de la experiencia escolar. LOSADA, Buenos Aires, 2 ed., 2000, 489 p.

- GÓMEZ, Víctor Manuel. "Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional". Análisis comparativo de diversos estudios en México. En la revista Centro de Estudios Económicos y Sociales del Tercer Mundo (CEESTM), México, año 2000.

- MEDINA, Esteban. "Sistema educativo y proceso de cualificación: la crisis de los modelos conectivos". www. el sistema educativo. com , año 1999.

- CUEVA Luna, Teresa Elizabet . "Procesos de Inserción laboral de jóvenes técnicos en la frontera norte de México: el caso de Reynosa Tamaulipas". Ed. Miguel Ángel Porrua. CESU/ UNAM. México.1997. Pág.26.

- CORIAT, Benjamin. *El taller y el robot*, Siglo XXI, México, 1996, 56 p.

- Rifkin, Jerome. *El fin del trabajo*, Paidos, México, 1996, 36p.

JACQUES Delors (coordinador). La educación encierra un tesoro. Santillana – UNESCO. España, 1996, 100 – 101p.

ORTEGA Santos, Mercado laboral, fuentes.csh.udg.mx 1998.

ORTEGA Santos Álvaro, Mercado Laboral y Sociedad Civil, fuentes.csh.udg.mx 1998.

BARNES De Castro Francisco J. La Formación de Recursos Humanos, desafíos y alternativas.1994.