

24
2ej.

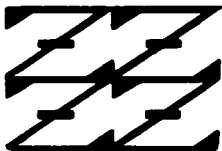


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Estudios Profesionales ZARAGOZA

**El Mercado Laboral del Técnico Superior Universitario
en Administración de Empresas de la Primera a la
Tercera Generación de la Universidad Tecnológica de
Nezahualcóyotl**

**REPORTE DE SERVICIO SOCIAL
para obtener el título de
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
p r e s e n t a
EDILBERTA OLMUS ORTEGA**



Asesor de Tesis: Lic. Héctor Magaña Vargas

México, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

Pag.

INTRODUCCION	3
CAP. I.-MERCADO DE TRABAJO	
Introducción.....	5
1.1.-Teoría Neoclásica del Mercado de Trabajo.....	5
1.1.1.-Teoría del Capital Humano.....	6
1.2.-Teoría Marxista.....	10
1.3.-Teoría Institucional.....	13
CAP. II.-LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL	
2.1.-Relación Universidad/ Sociedad.....	22
2.2.-La modernización educativa en la educación superior.....	23
2.2.1.-La educación superior universitaria y tecnológica.....	23
2.3.-Antecedentes de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.....	27
2.4.-El porqué y para qué? de la UTN.....	31
2.4.1.-Misión.....	32
2.4.2.-Objetivos y funciones.....	32
2.4.3.-Carreras que imparte.....	33
2.4.4.-Características del modelo educativo.....	34
CAP. III.- EN TORNO A LA OFERTA DEL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO	
3.1.-El perfil de ingreso del aspirante a la UTN como Técnico Superior Universitario.....	35
3.1.1.-Perfil de ingreso del TSUA.....	37
3.2.-La oferta del TSUA durante las cinco primeras generaciones.....	43
3.3.-La vinculación sector productivo-UTN.....	45
CAP. IV.-SEGUIMIENTO DE EGRESADOS	
4.1.- El perfil del egresado como TSUA.....	50
4.1.1.-Funciones generales.....	50
4.1.2.-Capacidades y habilidades.....	50
4.1.3.-Cualidades personales.....	52
4.1.4.-Campo de ejercicio profesional.....	52
4.2.-Mercado laboral de los egresados TSUA de la primera a la tercera generación.....	56
4.3.-Metodología.....	58
RESULTADOS.....	63
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	85
CONCLUSIONES.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	89
ANEXOS.....	92

INTRODUCCION

Ante los fenómenos sociales, económicos y políticos del país, la educación debe ser una de las prioridades fundamentales, al promover la igualdad de oportunidades para todos. De la misma manera se pretende vincular los ámbitos escolar y productivo, lo que permitirá que los mexicanos cuenten con la calificación y la formación necesarias para desempeñar un trabajo remunerados, que eleve la calidad en la producción de bienes y servicios, así como el nivel de vida de los mexicanos. Es de esta manera que el estado comienza a crear las condiciones para que las potencialidades de los mexicanos puedan manifestarse, creando nuevas instituciones de educación superior cuyas características sean: la calidad en la enseñanza, la vinculación entre los procesos productivos y los procesos educativos, y entre la educación y las características socioeconómicas de la región. Con base en lo anterior se crea la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN), previo diagnóstico de necesidades sociales y educativas de la comunidad de Nezahualcóyotl la cual forma Técnicos Superiores en las áreas administrativas y tecnológicas, capaces de incorporarse de manera inmediata al mercado de trabajo, así como de desarrollar investigación tecnológica acorde con las necesidades de producción de bienes y servicios.

En la presente investigación se describirá el impacto que tuvo la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración en el mercado laboral para el que está siendo preparado, a través del desarrollo profesional de los egresados durante las primeras tres generaciones de la División de Administración, con la finalidad de dar seguimiento a los objetivos por los cuales fue creada la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, a partir de los resultados encontrados.

Existen tres escuelas principales que plantean formas distintas de abordar el estudio del mercado laboral, ellas son la neoclásica, marxista e institucionalista, cada una es importante por los distintos aspectos a los que hacen referencia cuando abordan el mismo, por ello se desarrollarán en el capítulo I.

Por otro lado para cualquier país en cualquier momento de su desarrollo, resulta de especial importancia el rumbo que tome la educación. El discurso político al final de la década de los 80,s enfatizaba aspectos para un proceso de modernización educativa en todos los ámbitos de la educación, tales como una mayor y mejor relación de la universidad-sociedad, así como la creación de infraestructuras donde se implementaría una educación de calidad formando profesionistas con una orientación canalizada a las necesidades sociales; producto de ello fue la creación de la UTN, con una misión, objetivos, funciones, carreras y un modelo educativo específico e innovador, aspectos como estos serán abordados en el capítulo II.

El modelo educativo de la UTN tiene como objetivo primordial generar egresados cuyos conocimientos y habilidades les permitan ser insertarse en el mercado laboral de forma inmediata, por esto la UTN cuenta con un proceso de

selección de los aspirantes a cada una de las carreras, a lo largo de su trayectoria la universidad ha elaborado un perfil de ingreso de sus aspirantes, por su parte la División de Administración elaboró en 1995 el perfil de ingreso de los aspirantes a Técnicos Superiores Universitarios en Administración (TSUA) cuyos objetivos son obtener una máxima eficiencia terminal y que por el proceso de preparación a través de los planes de estudio, sus egresados sean capaces de insertarse en el mercado laboral en forma inmediata, estos aspectos se abordarán en detalle en el capítulo III.

Para cualquier empresa el proceso para la producción es importante, pero el resultado final del producto y la trascendencia de éste en el mercado resulta de máximo interés. La UTN no es la excepción, por ello cuenta con un modelo educativo singular y en el caso de la División de Administración cuenta con dos planes de estudios adaptados a las necesidades de los estudiantes, por lo que se espera que el alumno termine satisfactoriamente sus estudios universitarios y sea capaz de laborar a su egreso en forma inmediata.

Pero para determinar si realmente la UTN ha logrado alguno de sus objetivos, ha creado un proceso de evaluación académica, entre la cual se encuentra el seguimiento de egresados, objeto de este estudio, en el cual se presentará un seguimiento de egresados de la primera a la tercera generación de la carrera del Técnico Superior Universitario en Administración en cuyos resultados podrá observarse que algunos de los objetivos por los cuales fue creada la UTN no se están logrando, ya que existe un alto índice de egresados que no se encuentran laborando, en el capítulo IV se describirán con más precisión cuales han sido los factores determinantes que han permitido o no insertarse en el mercado laboral.

CAP. I. MERCADO LABORAL

INTRODUCCION

En este capítulo serán abordados aspectos del mercado de trabajo a partir de las posturas neoclásica, marxista e institucionalista lo cual permitirá conocer la manera en la que se puede abordar el estudio del mismo.

De acuerdo a Toharia (1983). El campo de la economía del trabajo es un campo de especial interés a nivel mundial debido al cambio fundamental que se está produciendo actualmente en el terreno de las relaciones laborales.

Cuando hablamos de economía del trabajo se pueden distinguir dos campos de análisis, el estudio del sistema de relaciones industriales y el estudio del mercado de trabajo.

Cabe señalar que para este trabajo haré referencia sólo al segundo.

El estudio del mercado de trabajo tiene como objeto de análisis el funcionamiento de la compra-venta de trabajo (o de servicios laborales, si se prefiere), así como los factores determinantes del mismo.

En cuanto a la forma de abordar el estudio del mercado de trabajo cabe distinguir tres escuelas: la neoclásica, la marxista y la institucionalista, las cuales se abordarán a continuación.

1.1 LA TEORIA NEOCLASICA DEL MERCADO DE TRABAJO

En Toharia. (1983). Cualquier ortodoxo que abordara el estudio del mercado de trabajo pensaría inmediatamente en analizar la demanda y la oferta de trabajo y la interacción entre ellas para obtener el nivel de empleo y el salario de equilibrio. Estas serían sus herramientas básicas a partir de las cuales analizaría los problemas relacionados con el mercado de trabajo (desempleo, salarios, inflación etc.) Es decir a los fundamentos básicos del análisis del mercado de trabajo, no difieren del análisis de cualquier otro mercado.

En cuanto a la demanda de trabajo, ésta es vista como un factor de producción derivada de la demanda del producto, aunque no necesariamente. El principio de la maximización de los beneficios por parte de las empresas lleva a la conclusión de que dicha demanda será igual en condiciones de competencia perfecta, a la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. La productividad marginal del trabajo depende de la tecnología y de la técnica concreta de producción utilizada, es decir, de la entidad de capital físico tamaño de la planta, que son factores determinados exógenamente con respecto al mercado de trabajo. Así, pues, la demanda de trabajo no posee ninguna característica específica que la distinga de la demanda de cualquier otro factor de producción, excepto, el reconocimiento de la existencia de costes fijos del empleo, procedentes del reclutamiento, selección y formación de los trabajadores contratados. La

existencia de estos costes fijos hace que la rotación de los trabajadores resulte costosa para las empresas.

Por otro lado Becker. (1967) en Toharia, (1983). Señala que estos costes (de formación) sólo son importantes para las empresas cuando los conocimientos que tienen que tener los trabajadores para desempeñar correctamente sus tareas son específicos de esa empresa , o sea , cuando la tecnología requiere "formación específica" o, más generalmente " capital humano específico".

En cuanto a la oferta de trabajo, el análisis clásico supone que esta viene determinada por el stock de población en edad de trabajar y capacidad físicamente. La teoría económica neoclásica enmarca la decisión de ofrecer trabajo en el contexto de la teoría de la elección del consumidor. Para ello parte del supuesto de que la elección del trabajador para decidir si trabaja o no y cuanto es una elección entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando. Es decir, el trabajo es un medio para obtener un fin (renta). Los clásicos suponían que la decisión de ofrecer trabajo era independiente del salario real ofrecido, esto confería al mercado de trabajo unas características peculiares, la teoría neoclásica establece por primera vez un análisis de la oferta de trabajo parecido al de la oferta de cualquier otro bien: las cantidades del bien ofrecidas son una función de su precio.

En el caso de la oferta de trabajo, un aumento del salario real ofrecido en el mercado produciría el efecto sustitución de querer trabajar más ya que ha aumentado el precio del ocio con respecto al precio de la renta, pero también produciría el efecto renta de querer consumir más ocio (y, por tanto, querer trabajar menos) por que con la misma cantidad de trabajo el aumento del salario real eleva el nivel de la renta.

Cuando se reconoce que el trabajo no es homogéneo aparece la aportación novedosa e interesante de la teoría neoclásica: el concepto de capital humano.

1.1.1 TEORIA DEL CAPITAL HUMANO

De acuerdo a Blaug M. (1973), señala que en cuanto al status empirico de la teoría del capital humano, o sea, el "núcleo" del programa de investigación del capital humano, es la idea de que las personas gestan en sí mismas de diversas formas, no para obtener satisfacciones actuales , sino para obtener ingresos futuros pecuniarios y no pecuniarios.

Desde las primeras formulaciones hechas por Schultz, Becker y Mincer en (1960) según Toharia. (1983) en cuanto al modelo del capital humano, ha sido la formación en el trabajo y la enseñanza no formal, se sostenía que cuando los individuos tienden a invertir en sí mismos una vez terminada su educación, eligiendo ocupaciones que prometen "formación general"; al hacer esto reducen su salario de partida a un nivel inferior al de salario de oportunidades alternativas a cambio de salarios futuros más altos cuando comience a rendir la formación.

La mayor parte de los trabajos que se han hecho dentro del programa de investigación del capital humano se ha dedicado a la inversión en educación; hasta ahora esto se ha venido realizando con tasas de rendimiento de la inversión en educación que son realmente medias de las tasas de rendimiento de la enseñanza y de las tasa de rendimiento de la formación, en la ingenua creencia de que los rendimientos de todos los tipos de formación de capital humano son iguales o más o menos en el mercado de trabajo.

Según la teoría del capital humano, el mercado de trabajo es capaz de absorber continuamente a los trabajadores que tienen niveles de educación cada vez más elevados, con tal de que los ingresos específicos de la educación sean flexibles a la baja. Dado que los estándares educativos de contratación de una ocupación son en sí mismos una variable de decisión, importa poco si los trabajadores mejor educados son absorbidos en ocupaciones peor pagadas, y se mantienen constantes al mismo tiempo los ingresos medios por ocupación, o en las mismas ocupaciones que antes, y se reducen al mismo tiempo los ingresos por ocupación.

Los mercados de trabajo autorreguladores pueden funcionar o no fluidamente, en el sentido de mantener la demanda de mano de obra educada continuamente acorde con su oferta, pero no funcionarán en absoluto a menos que los empleadores prefieran tener trabajadores más educados a tener trabajadores menos educados. Así pues el empleador se enfrenta a un problema de selección: dadas las dificultades de predecir con precisión el rendimiento futuro de los solicitantes del puesto, se siente tentado a considerar las cualificaciones educativas como un recurso de selección para distinguir a los nuevos trabajadores en lo que se refiere a su capacidad, móvil de logro y posibles orígenes familiares, es decir, en lo que se refiere a los rasgos de personalidad, más que a las cualificaciones cognoscitivas que se adquieren en gran parte mediante la formación en el trabajo y, por tanto, a los empleadores les interesa fundamentalmente la selección de los solicitantes del puesto en función de su capacidad de ser formados. La contribución de la educación al crecimiento económico es simplemente la de proporcionar un recurso de selección a los empleadores, y ahora queda abierto el camino para considerar la cuestión de si la escolarización formal es realmente el mecanismo de selección más eficiente que podríamos idear para este fin. Esta es la llamada "hipótesis de selección" o "teoría del credencialismo".

Según Toharía (1983). La idea básica de la teoría del capital humano es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de calificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades de tiempo diferentes a adquirir esas calificaciones, es decir, a invertir en capital humano. La idea de la inversión en capital humano amplía la perspectiva individualista de la teoría de la oferta de trabajo por que ya no es sólo la cantidad de trabajo ofrecida la que es resultado de un conjunto de decisiones individuales, sino también su calidad. En este sentido la teoría del capital humano encaja perfectamente en la forma neoclásica de ver el mundo.

Una de las consecuencias de la teoría del capital humano es la explicación de las diferencias salariales. Todo el mundo sabe que, en promedio, los individuos educados y cualificados ganan más que los que no lo son. Entonces las diferencias salariales sólo reflejarán las diferencias de inversión en capital humano, de tal manera que los que invierten en capital humano sacrifican la renta actual, en pos de una renta futura mayor; de tal manera que en el caso de los pobres y de los empleados, la teoría sugiere que el problema reside en su inadecuado nivel de capital humano. De ahí que las soluciones de política económica que esta teoría ofrece para estos problemas estén siempre relacionados con la mejora de los niveles educativos (aumento del capital humano).

De acuerdo a Becker G. (1967), la formación completamente general aumenta la productividad marginal de las personas en formación exactamente igual en las empresas que proporcionan la formación que en las demás empresas. Esta claro que hay algunos tipos de formación que no aumentan la productividad igual en las empresas que proporcionan la formación que en las demás empresas.

La formación que aumenta la productividad más en las empresas que la proporcionan se llamará formación específica. La formación completamente específica se puede definir como la formación que no produce en la productividad de los formados ninguno de los efectos que serían útiles en otras empresas. Una gran parte de la formación en el trabajo no completamente específica ni completamente general aumenta la productividad más en las empresas que la proporcionan y entra dentro de la definición de la formación específica. El resto aumenta casi tanto la productividad en otras empresas y entra dentro de la definición de la formación general.

Si una empresa hubiera pagado la formación específica de un trabajador que se marchara para aceptar otro trabajo, su gasto de capital se perdería en parte pues no se podría recoger ningún rendimiento más. Del mismo modo un trabajador despedido después de haber pagado la formación específica no podría recoger ningún rendimiento más y también experimentaría una pérdida de capital, de tal manera que, la disposición de los trabajadores y de las empresas a pagar la formación específica debería depender mucho de la disponibilidad de rotación del trabajo.

La formación podría aumentar la productividad de un nuevo empleado, pero esto requeriría gastos adicionales por parte de la empresa. Una empresa resulta perjudicada por el abandono de un empleado formado debido a que no se podría conseguir un nuevo empleado igualmente rentable.

Los empleados que tienen formación específica tienen menos razones para marcharse y las empresas tienen menos motivos para despedirlos, que los empleados que no tienen formación o tienen formación general. Lo que implica que las tasas de abandono y de despido están relacionadas inversamente con la cantidad de formación específica.

Un contrato efectivo a largo plazo aseguraría a las empresas contra los abandonos, lo mismo que los retiros, y también aseguraría a los empleados contra los despidos.

La formación en el trabajo y en la escuela no son las únicas actividades que crean renta real fundamentalmente aumentando los conocimientos de que dispone una persona.

Por otro lado Feldstein. (1973), plantea la teoría económica del nuevo desempleo (subempleo) y señala que en el salario y las oportunidades de formación se encuentra la raíz del problema, la dura realidad económica de que las empresas no pueden permitirse ofrecer una formación en el trabajo útil para una amplia clase de empleados jóvenes. Generalmente una empresa sólo puede proporcionar la posibilidad de adquirir nuevas cualificaciones vendibles -mediante una formación en el trabajo, una supervisión minuciosa o incluso simplemente mediante aprendizaje por experiencia al trabajador cuyo producto neto sea durante el periodo de formación por lo menos igual a su salario. Desgraciadamente la ley actual del salario mínimo impide a muchos trabajadores jóvenes aceptar trabajos cuya paga sea baja pero que proporcionen una experiencia valiosa. Los que llegan al mercado de trabajo con cualificaciones y educación sustanciales no tienen por que verse afectados por el salario mínimo.

Son lo suficientemente productivos como para permitir a los empleadores pagar por lo menos el salario mínimo mientras les proporcionan además formación y posibilidades de avance. Pero para el trabajador joven menos privilegiado, que tiene pocas cualificaciones y cuya educación es inferior a la media, el producir lo suficiente para ganar el salario mínimo es incompatible con la posibilidad de tener un aprendizaje adecuado en el trabajo. Para este grupo, el salario mínimo supone un elevado desempleo a corto plazo y la pobreza crónica de una vida de trabajos de bajo salario. Esto es, los jóvenes con pocas cualificaciones, poca adecuación y, generalmente malos hábitos de trabajo, nunca entran en la corriente principal de oportunidades de empleo. Los únicos puestos a los que tienen acceso son los puestos sin salida de bajo salario y sin futuro.

El elevado desempleo de los hombres y mujeres del mercado de trabajo secundario refleja el rechazo de éstos de los trabajos a los que pueden acceder. Muchos de los que tienen oportunidades de trabajo muy limitadas prefieren permanecer desempleados a aceptar lo que consideran trabajos indeseables. Muchos otros de los que aceptan estos trabajos los abandonan pronto.

Se puede concluir que una de las principales teorías aportadas por la escuela neoclásica, fue la teoría del capital humano, la cual plantea que el individuo invierte en su formación para obtener mayores ingresos pecunarios y no pecunarios a largo plazo; asimismo en la credibilidad de que los rendimientos de la formación son igualados en el mercado de trabajo, ya que este absorberá a los trabajadores cuyos niveles de educación sean más elevados; asimismo aborda dos tipos de formación en las empresas, la de tipo específica y la general, señalando que cuando una empresa invierte en formación específica para sus trabajadores temerá perderlos, pero también los trabajadores o empleados difícilmente podrán ser ocupados en otras empresas. En cambio la formación general en las empresas permite la productividad en cualquier empresa. En este sentido los empleados cuya formación es específica tienen menos incentivos para marcharse y los empleadores

para despedirlos, ocurriendo lo opuesto con los empleados cuya formación es general, así como con los empleadores que la proporcionan, tal vez esto explique la rotación laboral.

En cuanto a los niveles de desempleo la escuela neoclásica plantea que los jóvenes con pocas calificaciones, no entran en la corriente principal de oportunidades de empleo, teniendo acceso sólo a puestos sin salida de bajo salario y sin futuro. Por lo que si las oportunidades de trabajo son limitadas prefieren permanecer desempleados, que aceptar lo que consideran trabajos indeseables, o bien existe la tendencia de abandonar el trabajo.

La escuela neoclásica supone que la absorción de los jóvenes en el mercado de trabajo, la estabilización de su empleo y la mejor formación profesional podría reducir las tasas de desempleo.

1.2 LA TEORIA MARXISTA

Según Toharia, (1983), el análisis marxista del mercado de trabajo, parte del análisis del proceso de trabajo: la distinción entre "fuerza de trabajo", que es la mercancía que se compra y se vende en el mercado, y "trabajo", que es el factor de producción que entra en el proceso productivo.

Esta teoría enfatiza que la relación laboral no es sólo una relación de mercado, sino también, y sobre todo una relación social entre dos tipos de personas- o clases- que tienen intereses distintos, y a menudo contrapuestos, en el proceso productivo.

Así, pues, el punto básico de la teoría marxista consiste en poner de relieve que dicha relación social es el aspecto fundamental que se debe analizar para comprender el proceso de trabajo.

Braverman H. (1975), distingue entre trabajo y fuerza de trabajo y señala que el proceso de trabajo comienza con un contrato o acuerdo que rige las condiciones de la venta de fuerza de trabajo por parte del trabajador y de su compra por parte del empleador.

El trabajador acepta el acuerdo de empleo por que las condiciones sociales no le dejan otra salida para sobrevivir. El empleador por otra parte, es el poseedor de una unidad de capital que trata de agrandar y para hacerlo convierte parte de ella en salarios. Pero lo que el trabajador vende y lo que el capitalista compra no es una cantidad acordada de trabajo, sino su fuerza de trabajo durante un periodo de tiempo acordado.

En relación al desempleo por su parte señala que la masa de empleo es inherente a la del desempleo, este último es la parte necesaria del mecanismo de funcionamiento del modo de producción capitalista, es también la parte contada oficialmente del excedente relativo de población trabajadora necesaria para la acumulación de capital y producida por ésta. Los desempleados, los empleados esporádicamente, a tiempo parcial, amas de casa, ejércitos de trabajo emigrante, todos ellos constituyen la reserva.

Marx distinguió tres formas dentro del ejército de reserva de trabajadores o población excedentaria relativa. La flotante, la latente y la estancada. La flotante son trabajadores que pasan de un puesto a otros (contratados y despedidos) desempleados en medio de este proceso; la excedentaria pertenece a las áreas agrícolas que emigran a las ciudades y la estancada cuyo empleo es irregular, informal y marginal que vive en el mundo de la pobreza.

Toharia (1983) Señala que el empleador acude al mercado de trabajo y contrata los servicios de un trabajador a cambio de un salario pactado, a partir de esto el empleador tratará de extraer el máximo trabajo del trabajador, con o sin resistencia de éste último lo que obliga al capitalista a instituir mecanismos de control que le ayuden a obtener el máximo de la fuerza de trabajo que adquirió en el mercado. Para ello Edwards distingue tres mecanismos de control el simple, el técnico y el burocrático. En el primero, el patrón ejerce su disciplina directamente, sin más complicaciones, el segundo se refiere al control inserto en la organización de la empresa y es la tecnología la que rige el proceso productivo; el último hace referencia a los incentivos de "hacer carrera en la empresa".

Edwards C. (1975), señala que en las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo, existen tres formas básicas de control burocrático:

A) Orientación hacia las normas: A través del establecimiento de normas laborales, creando con ello una conciencia en el trabajador de la existencia de las mismas y una propensión sostenida a cumplirlas.

B) Hábitos de predecibilidad y seguridad: La realización de las tareas de forma fiable, predecible y segura.

C) Internalización de los objetivos y valores de la empresa (rasgo de conducta): a través de incentivos para que el trabajador se identifique con la empresa, incentivos que llevan al trabajador a ser "leal", comprometido, autodirigido y autocontrolado.

Toharia (1983). En una interpretación a las aportaciones de Edwards afirma que "los sistemas de control, no sólo tratan de efectuar la conversión de la fuerza de trabajo en trabajo, sino que también afectan la conciencia de los trabajadores, facilitando la tarea de los sistemas de control y legitimando su propio mantenimiento".

Bowles S. y Gintis H.(1975), en una crítica marxista señalan que las principales diferencias entre la teoría del capital humano y la marxista son:

- Primero, consideramos la producción como un proceso social y como un proceso técnico. "Rechazamos la idea de la empresa como una caja oscura cuyo funcionamiento interno tal vez tenga interés par el teórico de la organización, pero no para el economista. La empresa tiene dimensiones sociopolíticas que el economista sólo puede ignorar a costa de incluir errores importantes.

Segundo, la producción es siempre una producción conjunta, que constituye una transformación de materias primas en productos y de trabajadores con unas cualificaciones y tipos de conciencia dados en trabajadores con unas cualificaciones y conciencias alteradas (alienadas)

Tercero, el trabajo no es una mercancía, sino más bien un agente activo cuyos esfuerzos en pos de sus propios objetivos se deben canalizar, resquebrajar o usar para generar beneficios.

Cuarto, la estructura de los salarios no es exógena a la empresa, sino más bien uno de los instrumentos para maximizar los beneficios”.

En cuanto a la oferta de capital humano en los países desarrollados la educación está organizada en parte para producir en los trabajadores rasgos demandados por los empleadores, de tal forma que las escuelas producen trabajadores mejores fundamentalmente a través de la correspondencia estructural entre las relaciones sociales de la educación y las de la producción capitalista y no a través del contenido del plan de estudios. La historia de la innovación educativa indica claramente que las relaciones sociales educativas han sido raras veces un reflejo de las demandas populares, expresadas a través del mercado o del proceso político.

Gintis H. citado en (Toharia 1983). Intenta construir una teoría marxista de la empresa capitalista a partir de la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo, a partir de una crítica a la teoría neoclásica de la producción, en la que se resalta que esta da al trabajo un carácter únicamente de mercancía, dejando de lado sus carácter social. Gintis intenta demostrar que incluso en condiciones de competencia perfecta, la maximización de los beneficios por parte de la empresa capitalista no cumplirá las condiciones óptimas, exactamente lo contrario de lo que concluye la teoría neoclásica de la empresa.

Gintis parte de la idea de que la empresa capitalista es un ente que lleva a cabo una producción conjunta de la mercancía que venderá en el mercado y de formas de conciencia de los trabajadores compatibles con la obtención de beneficios en el futuro. La necesidad de esta última producción proviene del carácter social del trabajo, es decir, de que la fuerza de trabajo no es separable de su vendedor (el trabajador) y que por lo tanto, la evolución a lo largo del tiempo de los atributos personales del vendedor, son tan importantes como los atributos de la mercancía intercambiada inicialmente (por ejemplo, conocimientos, o cualificaciones del trabajador antes de empezar a trabajar).

En relación a la estructura salarial. El análisis marxista clásico sostenía que a largo plazo el precio de la fuerza de trabajo, como de cualquier mercancía, sería igual a su coste de producción. Tal idea de la fuerza de trabajo como un bien de producción recuerda a la idea neoclásica de capital humano; pero sin las connotaciones individualistas. Puesto que la fuerza de trabajo necesaria en el proceso productivo no es homogénea, la estructura salarial a largo plazo tenderá a reflejar los costes de reproducción de los diferentes tipos de fuerza de trabajo, que serán igual a los costes de reproducción de los mismos, siendo estos a

su vez iguales a los costes de educación y formación de la mano de obra, sin embargo la educación no es sólo un mecanismo de adquisición de cualificaciones por parte de los individuos, sino, que además debe de ayudar a la reproducción de la conciencia de los trabajadores para facilitar la obtención de trabajo real a partir del trabajo potencial.

En suma el análisis marxista del mercado de trabajo a diferencia de la teoría neoclásica sostiene que no se puede analizar dicho mercado como cualquier otro, y que la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo, exige un planteamiento teórico específico de dicho mercado, incluso en el supuesto de existencia de competencia perfecta en todos los mercados.

De lo precedente se puede decir que la teoría marxista señala que el proceso de trabajo se inicia con un contrato que rige las condiciones laborales (la venta de la fuerza de trabajo por parte del empleado y la compra de la misma por parte del empleador).

En relación al desempleo señala que este es inherente al empleo, ya que el desempleo se hace necesario para la forma de producción capitalista, por que los desempleados forman la reserva para la producción, esta reserva o grupo de desempleados está formada por la población flotante, excedentaria y estancada. También esta teoría indica que los capitalistas han instituido mecanismos de control simples, técnicos y burocráticos para obtener el máximo de la fuerza de trabajo adquirida en el mercado, logrando la producción requerida, afectando la conciencia de los trabajadores.

1.3 TEORÍA INSTITUCIONALISTA

Existe un debate en economía laboral entre los defensores de las fuerzas del mercado como principal determinante de las variables del mercado de trabajo y los defensores de la importancia de las instituciones en dicho proceso; basándose los primeros en el análisis teórico puro y los segundos en la observación directa del funcionamiento del mercado de trabajo.

Michael Piore uno de los representantes de este enfoque está relacionado con la hipótesis del "mercado dual de trabajo" con el estudio de la segmentación del mercado de trabajo siendo su teoría una de las teorías de la segmentación, llamada teoría institucionalista o institucionalista-estructuralista.

De acuerdo a Piore M. (1979), la hipótesis básica del mercado de trabajo es que éste está dividido en dos segmentos denominados primario y secundario. El primero ofrece puestos de trabajo con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, por encima de todo, estabilidad de empleo. En cambio los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, condiciones de trabajo peores y pocas o nulas posibilidades de avance, relación personalizada entre los trabajadores y los supervisores que deja un amplio margen para el favoritismo y lleva a una disciplina laboral dura y caprichosa; y a estar caracterizados por una considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación de la población trabajadora.

Hay una versión más amplia del mercado de trabajo que sugiere que la hipótesis del mercado dual de trabajo se centra demasiado en los problemas de los trabajadores desfavorecidos y que hay distinciones dentro de los trabajos primarios que son en muchos aspectos tan importantes como la distinción entre estos sectores. Como mínimo parece importante reconocer una distinción dentro del sector primario entre un segmento superior y uno inferior.

El segmento superior del sector primario está formado por trabajos profesionales y directivos con sueldo y status elevados así como mayores posibilidades de ascenso, existe mayor rotación y movilidad relacionadas con el avance, también existe la falta de un conjunto de normas laborales y de procedimientos administrativos formales y sólo existe un código internalizado de conducta, estos puestos ofrecen una variedad y posibilidades mucho mayores para la creatividad e iniciativa individuales y una mayor seguridad económica.

El segmento inferior del sector primario está formado por trabajos no precisamente profesionales, sin puestos directivos por lo tanto sin un "buen" status con menores posibilidades de ascenso, menor rotación y movilidad con el avance, existe un conjunto externo de normas laborales que impide la creatividad e iniciativa y por supuesto existe inseguridad económica.

Por otro lado de acuerdo a Edwards C. (1975), la idea de los mercados segmentados surgió a partir de estudios sobre la pobreza, el desempleo y las condiciones laborales opresivas.

El concepto más importante es el de mercado dual que distingue entre un mercado primario y otro secundario. En el primero están los trabajadores blancos, con carreras, que siguen de una progresión lógica de un puesto a otro, en tal puesto la paga, la responsabilidad, la autoridad y el status aumentan con la experiencia laboral, a este mercado pertenecen los mercados internos, también se incluyen a los académicos, profesionales con movilidad hacia el avance.

El mercado secundario: esta formado por trabajadores negros, adolescentes, mujeres y pobres de las ciudades que siguen una serie de empleos fortuita y a los que se les niega la posibilidad de adquirir cualificaciones y oportunidades de avance.

Así, Piore M. (1973), afirma que la característica más importante que distingue a los puestos del sector primario de los del sector secundario se considera que es la estabilidad de empleo.

De tal manera que parece que la estructura de las cadenas de movilidad se puede comprender en relación con los rasgos del trabajador individual y el proceso a través del cual se adquieren y cambian. Los rasgos relevantes del trabajador van desde calificaciones muy concretas, como la realización de movimientos manuales específicos con una máquina o ciertos tipos de razonamiento útil, hasta rasgos de conducta más amorfos, como la puntualidad, la regularidad en la asistencia, la capacidad para dirigir a otros, para seguir

instrucciones y para aceptar la supervisión. La conducta que se valora en el trabajo puede ser producida por rasgos de dos tipos diferentes. La conducta puede producirse como una respuesta directa al estímulo ofrecido en el entorno, en cuyo caso se puede denominar rasgos específicos. Alternativamente, la conducta puede derivarse de una regla que permite al individuo deducir del entorno y del estímulo cual puede ser la respuesta correcta, aunque puede ocurrir que nunca se haya encontrado antes con esa combinación concreta de circunstancias. Esos grupos de reglas se pueden denominar rasgos generales.

Es en la distinción entre rasgos generales y específicos donde parece que se encuentra la diferencia entre el segmento superior y el inferior del mercado de trabajo primario. Los rasgos que muestran los trabajadores de los puestos del segmento inferior tienden, en general, a ser específicos. Son hábitos en sí mismos, por tanto, el proceso de aprendizaje depende de la capacidad del individuo para amoldarse a un conjunto específico de entornos en los que surgen repetidamente las mismas pautas de conducta. Es por esta razón por la que los puestos de trabajo del segmento inferior privan la estabilidad y la rutina y el trabajo tiende a ser repetitivo a no tener un interés inherente y, generalmente a no exigir la atención consciente del trabajador. Es también por esta razón por la que la educación formal es relativamente poco importante en esos puestos y muchas veces se esquivan los requisitos de educación formal.

En el segmento superior en cambio, los rasgos productivos tienden a deducirse de un conjunto de principios generales y las cadenas de movilidad se construyen en un contraste parecido para producir estos principios y desarrollar una facilidad para aplicarlos. Esto explica el papel que tiene la educación formal en las cadenas de movilidad del segmento superior. Implica que la movilidad relativamente elevada del segmento superior cumple la función de hacer que se practiquen los principios generales aprendidos en la escuela y de impedir su degeneración en rasgos específicos.

De acuerdo a Piore M. y Doeringer P. (1979), para explicar el desempleo y el mercado dual de trabajo hasta hace algunos años había dos teorías divergentes la estructuralista y la keynesiana. Los estructuralistas sostenían que sus causas principales eran el desplazamiento tecnológico, el cambio de las pautas de producción industrial que impedían el ajuste entre los puestos de trabajo y los trabajadores en el mercado de trabajo. A los keynesianos, por otro lado, les interesaban menos los desequilibrios del mercado de trabajo. Veían el mercado de trabajo como una larga cola. Si las políticas macroeconómicas del gobierno estimulaban la expansión, entonces se absorbería a casi toda la gente de la cola, en los países en que esas políticas fueran cautas y no lograrían seguir el ritmo de una fuerza de trabajo cada vez más productora o de la entrada de trabajadores en el mercado, aumentaría el desempleo. Los estructuralistas hablaban en favor de la elaboración de programas para corregir los desequilibrios por medio de la formación y reconversión - enfoque que se introdujo en la legislación de la formación profesional de la década de 1960. Los keynesianos favorecían el aumento de la demanda por medio de políticas monetarias y fiscales más agresivas.

De ésta forma en cuanto a la naturaleza de los mercados de trabajo existen tres enfoques para la comprensión de los mismos y las respuestas de los individuos a ellos, que no están totalmente de acuerdo entre sí: las teorías del capital humano, las teorías de la búsqueda de trabajo y las teorías del mercado dual de trabajo.

Capital humano:

La perspectiva del capital humano sobre el mercado de trabajo se suele relacionar sobre todo con Gary Becker. Este enfoque parte del modelo del hombre económico racional que actúa para maximizar sus ingresos y que aplica esta conducta a sus decisiones relacionadas con el mercado de trabajo.

La teoría del capital humano considera el desempleo como parte de su preocupación por los determinantes de los ingresos, el desempleo, como la renta se considera que refleja las diferencias entre los trabajadores en cuanto a capacidad, niveles de formación y educación, y tipos de experiencia en el trabajo.

Estos dos últimos aspectos han de comprenderse en función de las decisiones de inversión de tiempo y dinero, tomadas por los individuos (los trabajadores y algunas veces sus empleadores) para adquirir las cualificaciones necesarias para los diferentes tipos de trabajos y niveles de salarios. Los desempleados son aquellos cuyas capacidades, cualificaciones y capacidades productivas son insuficientes para hacer que valga la pena a los empleadores contratarlos a los salarios de mercado vigentes.

Búsqueda de trabajo:

El desempleo es el resultado de un proceso de búsqueda de trabajo en el cual los trabajadores tienen una información limitada, una incertidumbre o expectativas falsas sobre el mercado de trabajo.

Supone por ejemplo que la gente que empieza a buscar trabajo por primera vez no tiene la información básica sobre el mercado de trabajo y que sus expectativas sobre el salario son más elevadas que lo que pueden conseguir. Como consecuencia los trabajadores puede que rechacen los trabajos que encuentren primero y continúen buscando. Lo que les permite hacer una evaluación más realista de los puestos de trabajo y ajustar sus expectativas de acuerdo con la misma. Lo que da como resultado empleo o abandono del mercado de trabajo; así pues, pone énfasis en la búsqueda de trabajo y en sus resultados. Considera el desempleo como funcional o temporal y siempre resuelto de una u otra forma.

Mercados duales de trabajo :

Este enfoque postula la división del mercado de trabajo en sectores primario y secundario. El sector primario contiene los puestos mejor pagados, estables y destacados de la sociedad, los empleados tienen seguridad de empleo y posibilidades de avance, condiciones de trabajo establecidas y relaciones de empleo regidas por un sistema de

jurisprudencia industrial, más o menos explícito, es decir se tiene una posición establecida en la economía. En este sector los trabajadores tienden a identificarse con las instituciones, la compañía para la que trabajan, su sindicato, oficio u ocupación. De tal manera que estar desempleado significa estar fuera del lugar acostumbrado y siempre estará esperando recuperar la posición perdida.

El sector secundario en cambio está marcado por empleos mal pagados, inestables y sus salidas, con frecuentes suspensiones y despidos, este tipo de empleo es poco atractivo, con pocos incentivos a los trabajadores para sujetarse a ellos y, consecuentemente tienen también una elevada rotación involuntaria, esto forma parte de un proceso de ir de un puesto mal pagado a otro.

Piore y Doeringer concluyen que para la teoría del capital humano como para la de la búsqueda de trabajo, el desempleo es el resultado de barreras personales que impiden el acceso al puesto de trabajo dentro de este entramado del mercado competitivo, en la teoría del capital humano se considera que la principal barrera se deriva del hecho de que las compras de educación y formación son insuficientes; en la teoría de la búsqueda la falta de información es la principal barrera de la búsqueda de trabajo, se considera como la recogida de más información sobre el mercado de trabajo. En ambas teorías la inversión en tiempo y dinero pretende asegurar una renta más elevada en el futuro, se supone que es la principal forma en que se produce el ajuste del mercado de trabajo.

Por otro lado los mercados duales de trabajo se explican mejor mediante variables institucionales y sociológicas, no económicas o neoclásicas, que las raíces del problema de desempleo deben hallarse menos en la conducta de los individuos que en el carácter de las instituciones y en las pautas sociales que se derivan de ellas.

Ya que una considerable parte de la formación necesaria para los puestos de trabajo del sector primario, los más deseados, no tienen lugar en las escuelas ni en las aulas, sino en el trabajo y es esencialmente un proceso de socialización, lo cual dependerá de la aceptación del nuevo empleado por parte de los trabajadores establecidos, sin la aceptación y si el no acepta las normas, el empleado no sólo se enfrenta al desánimo psicológico que supone el verse excluido del grupo, sino que no adquiere las cualificaciones necesarias, "el aprendizaje de las normas" del trabajo.

Toharia (1983). Señala que para una transformación de los mercados de trabajo, partiendo de estas diferentes teorías del mercado de trabajo pueden seguir cualquiera de las dos direcciones siguientes. Las teorías del capital humano y de la búsqueda tratarían de hacer que el mercado de trabajo fuera más flexible y competitivo reduciendo o compensando la importancia de las distorsiones de mercado como son los salarios que reducen los incentivos para trabajar o cuando fuera necesario, de subsidiar el empleo de los que tienen dificultades en el mercado de trabajo.

Para el mercado dual de trabajo: es centrarse en la importancia de las instituciones del mercado y en el comportamiento de los grupos de la población activa que funcionan en

el mercado de trabajo. La búsqueda de instrumentos de política que remedien la dualidad del mercado de trabajo implica la mejora de las actividades antidiscriminatorias, la reorganización del sector secundario para estabilizar la utilización de la mano de obra y la exploración de soluciones institucionales para fomentar el crecimiento en el sector secundario de un tipo de empleo parecido al existente en el sector primario. El enfoque dualista hace hincapié por encima de todo en el papel fundamental del pleno para fomentar las transformaciones estructurales necesarias para reducir las desigualdades existentes en las oportunidades de empleo y formación. El pleno empleo es necesario por el lado de la demanda para expandir el mercado de trabajo primario y para facilitar la absorción de los grupos difíciles de emplear. Y, por el lado de la oferta del mercado de trabajo, este aumento de las oportunidades primarias debería afectar favorablemente al compromiso con el mercado de los jóvenes y de los desfavorecidos.

Piore M.(1979), realiza una crítica institucionalista y plantea que la economía del trabajo es un campo aplicado de la teoría económica por que está relacionada con los problemas de empleo, inflación de salarios, la distribución en la renta, la paz laboral y la satisfacción en el trabajo.

En cuanto a la teoría del capital humano, ésta se debe definir en función de las técnicas de la teoría económica neoclásica y éstas son, como señala Hamermesh en Piore M (1979) "el principio de la maximización de la utilidad, la maximización de los beneficios y los mecanismos equilibrados del mercado". Sin embargo, se debe añadir también que, para obtener su resultado principal, el de que esas diferencias entre los salarios relativos de los individuos se pueden explicar mediante las decisiones de los empleadores y trabajadores sobre las inversiones en educación y formación, se deben adoptar algunos supuestos adicionales. Entre estos se encuentran los supuestos de que la formación y la educación son costosas y hay una relación que se puede conocer entre el coste de estos procesos y la productividad de los individuos. También se supone que hay técnicas alternativas de producción que emplean trabajadores con niveles de educación y formación diferentes en proporciones diferentes y que los empleadores analizan las alternativas, clasificadas de esta forma, cuando planifican la producción. Por último se debe suponer que los salarios relativos son flexibles y responden a las variaciones de la oferta y de la demanda.

También señala que los fracasos de la formación institucional formal parece que se derivan de factores algo diferentes de los de la formación en el trabajo, pero su importancia para la viabilidad de la teoría del capital humano es parecida. Sucede que los empleadores parece que no conocen- y no se preocupan de conocer- el contenido del plan de estudios enseñado en las escuelas de las que extraen sus empleados.

Piore segmenta el mercado de trabajo dividiéndolo en sector primario con diversos estratos y en secundario. Cada uno de estos segmentos se caracteriza tanto por elementos relacionados con la demanda de trabajo (tecnología) como por elementos relacionados con la oferta. Piore encuentra que su divergencia con la teoría neoclásica se centra en dos puntos: en primer lugar no considera exógenos los factores tecnológicos y sociológicos que en principio actúan como las barreras institucionales entre los diferentes segmentos, sino

que trata de darles una explicación dentro del marco del sistema económico, y en segundo lugar en que sostiene que la movilidad o falta de ella entre segmentos no constituye prueba alguna con respecto a la existencia del dualismo, y que éste existiría aún en presencia de una elevada movilidad entre segmentos.

La teoría de la segmentación o mercado dual de trabajo ha sido una de las principales aportaciones de la escuela institucionalista.

El mercado dual de trabajo cuyo planteamiento principal es que el mercado de trabajo se encuentra dividido o segmentado en mercado primario y secundario y que a su vez estos se subdividen en segmentos superiores e inferiores, señalando que las condiciones laborales favorables para el trabajador existen sólo en el mercado primario y en los segmentos superiores.

En relación al desempleo algunos exponentes institucionalistas concluyen que para la teoría del capital humano y para la teoría de la búsqueda de trabajo el desempleo es producto de barreras personales tales como insuficiente formación y educación, así como información sobre el mercado de trabajo.

Por otro lado la segmentación del mercado explica que el desempleo depende de variables institucionales y sociológicas, ya que los puestos más deseados o primarios se adquieren en el trabajo, en un proceso de socialización en el cual se adquieren las calificaciones necesarias.

En relación a la solución del desempleo se señala que para la transformación de los mercados de trabajo, las teorías del capital humano y de la búsqueda de trabajo la solución sería promover que el mercado de trabajo fuera más flexible y competitivo; y la teoría del mercado dual de trabajo plantea que la solución es tener instrumentos de política que solucionarían la dualidad, tales como: incrementar las actividades antidiscriminatorias, reorganización del sector secundario, es decir, fomentando las transformaciones estructurales necesarias para reducir las desigualdades existentes en las oportunidades de formación y empleo.

A manera de sinopsis observese el siguiente cuadro en el cual encontrará características singulares de cada una de las teorías ya desarrolladas.

TEORIAS	CARACTERISTICAS
NEOCLASICA	<ul style="list-style-type: none"> -El sistema educativo es el mecanismo social de acumulación y transmisión del conocimiento científico y tecnológico funcional a las necesidades de la producción . -La calificación laboral es indispensable para el empleo -El mercado de trabajo es homogéneo, objetivo y neutral para todos los individuos. -La educación y el adiestramiento resuelven la pobreza y el desempleo . -A mayores niveles de calificación mayor status laboral.
CAPITAL HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> -Cada persona invierte en la formación de su capital humano. -A mayores niveles educativos mayores calificaciones laborales. -La educación mejora las capacidades productivas de la fuerza laboral
MARXISTA	<ul style="list-style-type: none"> -Las relaciones que asuma la educación y la estructura productiva en un momento histórico determinado expresan la confrontación entre los dueños de los medios de producción y quienes se ven obligados a vender su fuerza de trabajo. -Todo sistema económico está determinado por relaciones específicas las cuales deciden que y como se produce, y como y a quien se distribuye lo producido. -La naturaleza de las relaciones de producción determinan las opciones técnicas y organizacionales de la producción, así como las diferencias salariales . -La mayoría no posee bienes de producción, por lo tanto vende su fuerza de trabajo. -La educación es un criterio de selección y exclusión para determinados puestos de trabajo . -La división del trabajo es una estrategia de control sobre la producción y la fuerza laboral.
INSTITUCION ALISTA	<ul style="list-style-type: none"> -Para explicar la relación educación -empleo abarcan aspectos sociopsicológicos y psicológicos tales como las características de personalidad, CI, sexo, edad, raza de los trabajadores. -La tecnología y la productividad generan la división del trabajo. -Plantea que sólo las políticas económicas que generan trabajos bien remunerados, buenas condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad en el empleo, resolverían la pobreza y el desempleo.

Sin pretender eclecticismo alguno, quiero señalar que sin duda cada una de las teorías antes mencionadas aportan al mercado de trabajo aspectos importantes para ser analizados, tales como la importancia de la calificación de los individuos y su importancia como recurso de selección en el mercado laboral, según la teoría del capital humano, para ocupar un puesto que se encuentre en el mercado primario y segmento superior, según la teoría institucionalista; por su parte la teoría marxista aclara que para que exista la venta de la fuerza de trabajo existen contratos que especifican las condiciones laborales de ambas partes empleado- empleador, pero que sin embargo son mayores los mecanismos de control por parte de la empresa para con los trabajadores.

En cuanto al desempleo y/ o subempleo la teoría neoclásica plantea que este se da por que los individuos son productos de deficientes y/o nulas calificaciones, sin tomar en cuenta los factores sociológicos como lo hace la institucionalista; por otro lado la teoría marxista considera que los desempleados existen y que son necesarios para favorecer las producción capitalista de quien esta empleado, fortaleciendo así los mecanismos de control ya sean simples, técnicos y/o burocráticos.

Con base en lo anterior se concluye que la educación es vista como un medio de control para la estabilidad social del individuo generando conocimientos, aptitudes y habilidades para el funcionamiento de la sociedad ya que de esto dependerá la movilidad social en el mercado de trabajo. Asimismo la educación cumple con funciones de tipo político, económico, social y cultural determinadas por las características del sistema social, lo cual tiene como resultado que esta no sea igual a todos los miembros de la sociedad.

Por otro lado la modernización educativa en la educación superior ha tenido como finalidad impartir educación de calidad, promoviendo la vinculación con los sectores sociales y productivos entre cuyos objetivos se encuentran el desarrollo científico tecnológico, también cabe señalar que en la educación sólo se reproducen modelos implantados en otros países, reproduciendo un conocimiento impropio e inadecuado, ya que la educación se proporciona de esta manera sin tomar en cuenta los factores políticos, económicos, culturales e ideológicos donde se inserta el individuo.

Sin embargo la educación como generadora de conocimientos, aptitudes y habilidades, con funciones de tipo político, económico, social y cultural, es relevante para la movilidad social, pero esta deberá tomar en cuenta los factores políticos, económicos, culturales e ideológicos donde se inserta el individuo, para que este pueda ser inserto en el ámbito laboral, permitiendo a los egresados tener un amplio repertorio en posibilidades de ejercicio profesional cubriendo así una de las necesidades sociales: el empleo.

CAP. II.- LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL

En este capítulo serán abordados los aspectos relacionados con las funciones sociales de la educación, el papel de la modernización educativa en la educación superior y tecnológica, asimismo los antecedentes de la UTN tales como: creación, misión, objetivos y funciones, además de algunos aspectos sobre el modelo educativo de la misma.

2.1 RELACION UNIVERSIDAD/SOCIEDAD

Vasconi T. y Rea I. (1978). Mencionan que los cambios sufridos en los aspectos económico-político-social y culturales de los países a partir de la crisis mundial de la década de 1940, llevaron a cambios estructurales y a la modernización en las universidades, exigiendo demandas objetivas y subjetivas como la necesidad de una reorganización para preparar los recursos humanos calificados con las habilidades que el sistema requería, creándose nuevas carreras, promoviendo una ideología adecuada que se adquiriera en su desenvolvimiento la imagen de la eficiencia empresarial acorde al desarrollo industrial; la universidad es entonces ideológicamente vista y manejada como el medio idóneo para la consecución de tales fines aunado a la movilidad social del individuo lo que permitió un aumento notable de la población estudiantil a nivel superior, que unido a las exigencias del desarrollo capitalista en los países provocó presión a las universidades latinoamericanas, las cuales por el marcado atraso en relación a las nuevas condiciones no podían dar cumplimiento a los objetivos planteados por lo que consideró la "ayuda" exterior para establecer un sistema moderno necesario. En este sentido el proceso de modernización universitaria puede ser definido como un proceso de progresivo ajuste a las nuevas condiciones de desarrollo del capitalismo.

Varsavsky O. (1972). Por su parte indica que el problema más grave que se acusa a las universidades latinas, es el mantenimiento de un viejo sistema educativo modernizado sólo por añadiduras o composiciones al adoptar condiciones nuevas germinadas en otras partes que no convergen con el avance que los países subdesarrollados van generando. Su organización y funcionamiento opera en un mecanismo enraizado a un sistema de transferencia en el cual acepta todo envío cultural, científico, tecnológico prescrito en el más de los casos por E.U., o bien por países occidentales y europeos. Asimismo la asimilación e impartición de conocimientos, tecnología y cultura internacional ha ido cimentando la cada vez más creciente formación económica dependiente.

Molina A. s/f. Señala que cuando las universidades reproducen un conocimiento que no es suyo al versar su enseñanza sobre el mismo resulta impropio e inadecuado. Asimismo es importante señalar que el conocimiento y la ciencia son parte y complemento del desarrollo de la humanidad de tal forma que al generar conocimiento éste no surge al margen de todo el proceso histórico social, sino, se desarrolla y mantiene para dar satisfacción a las necesidades sociales.

Es decir para la creación de la ciencia y para su utilización, tienen vital importancia diversos hechos sociales como: conocer la estructura política-social-económica y su

práctica; identificar las necesidades de producción y los niveles que está alcanzando; conocer las formas de conciencia social existentes; saber cuál es el nivel de instrucción que se mantiene; conocer los avances culturales y la lógica interna misma del conocimiento generado. Toda una serie de elementos que desgraciadamente aún no son integrados y sistematizados para producir el propio conocimiento dentro de las universidades.

La universidad aún está sometida a una dependencia externa en sus contenidos, situación que obstaculiza brindar una formación propia y conciencia crítica de la realidad. Por tanto es necesario buscar las causas efectivas de lo que está sucediendo, hacer frente a las responsabilidades que le competen y preparar al estudiante para su transformación y no sólo adaptación. Para ello los puntos de partida serán la comunicación, la praxis-acción y la reflexión a través de lo cual el individuo puede actuar, reflexionar, y transformar.

La universidad entonces debe formar profesionistas de mentalidad solidaria y creativa, su función principal orientada hacia la sociedad en conjunto y la práctica profesional por ende, canalizada a las necesidades sociales.

2.2 LA MODERNIZACION EDUCATIVA EN LA EDUCACION SUPERIOR

En el Programa para la Modernización Educativa (P.M.E.). (1989). Se señaló que "el destino de la patria dependería del rumbo que tomará la educación nacional" y que se confrontaba un desafío de impartir mejor educación, una educación de calidad. Asimismo los años posteriores imponían la tarea de realizar modificaciones al sistema educativo con la finalidad de hacerlo más participativo eficiente y de mejor calidad, es decir, más moderno.

Campos M. (1994), nos dice que en el marco de la modernización se encontraban varios retos: entre ellos estaba el reto de vincular los ámbitos escolar y productivo, ya que se preveían presiones de empleo y correspondería al sector educativo hacer que los mexicanos contaran con la calificación y formación requeridas para desempeñar un trabajo productivo y remunerador. Esto significaba efectuar cambios como pasar de lo cuantitativo a lo cualitativo, lo que comprendía un cambio en los métodos de enseñanza, se vincularía al trabajo y a la productividad lo que daría como resultado un incremento en la calidad de vida y la propiciación de niveles dignos de existencia y trabajos productivos y remuneradores para todos los mexicanos.

2.2.1 LA EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA Y TECNOLOGICA

En el PME. (1989). Se señaló que el acelerado crecimiento de la matrícula había redundado en un deterioro de la calidad de la educación. Asimismo, se advertía una insuficiente relación con los sectores sociales y productivos de las regiones respectivas, y se estimaba deseable una interacción armónica para el planteamiento y solución de sus problemas prácticos.

Por la importancia para este estudio a continuación se señalaran algunas de las características de la modernización educativa en la educación superior .

El PME. (1989) señaló entre otros aspectos que se:

Concertarían la creación de nuevos planteles descentralizados de educación tecnológica, con apego a la normatividad y evaluación central, con una amplia participación social, para extender los nuevos servicios de educación superior tecnológica.

Crearían las comisiones regionales de concertación y de planeación para la educación superior tecnológica dentro del marco del Sistema Nacional para la Planeación Permanente de la Educación Superior, con objeto de promover la participación de los sectores social y productivo, de las asociaciones profesionales, colegios y academias, en la consolidación y expansión de la educación superior tecnológica.

Establecerían por medio de las comisiones regionales, estatales y de cada plantel, los vínculos con el sector productivo y la sociedad a fin de que éstos tomen parte en algunos aspectos del desarrollo de la educación tecnológica.

Definirían e implantaría alternativas de financiamiento que considerara una mayor participación de los gobiernos estatales, de los particulares, de los propios planteles y del sector productivo; fomentaría la creación de patronatos institucionales; y pugnaría para que los ingresos propios de los institutos de educación superior tecnológica crecieran de acuerdo a los nuevos requerimientos.

Redefinirían los planes de estudio, evitando la excesiva parcelización de los conocimientos, centrando los objetivos en áreas que tengan posibilidades de desarrollo científico y tecnológico que facilitarían la inserción en el ámbito laboral.

Crearían programas de educación continua y actualización, escolarizados y abiertos, para los trabajadores a fin de consolidar la relación entre la educación tecnológica y el mercado laboral.

Concertarían acciones concretas con los sectores sociales, el sector empresarial, empresas paraestatales y el sector productivo en general, para realizar programas de investigación y desarrollo tecnológico bajo contrato, estancias de profesores y estudiantes, asesorías y asistencia técnica.

Lo anterior permitiría que los egresados tuvieran un amplio repertorio de posibilidades de ejercicio profesional y estimular la autoformación de manera permanente. Se establecerían acuerdos que lograrían la participación del sector social y productivo en la formulación y desarrollo de proyectos de colaboración con las instituciones educativas.

La formación de profesionales y técnicos estaría orientada principalmente al conocimiento y a la satisfacción de las necesidades de la sociedad mexicana; a lo anterior

habrá de contribuir la conciliación de las preferencias de los estudiantes con la oferta de carreras profesionales prioritarias para el desarrollo.

En cuanto a la evaluación educativa ésta se había dedicado a la investigación sobre los diversos componentes del Sistema Educativo Nacional :educandos, educadores, planes y programas de estudio, establecimientos, organización y administración del sistema y resultados del proceso enseñanza-aprendizaje. Cabe señalar que una de ellas siempre ha sido la evaluación del impacto social de la educación , la cual se ha limitado a diversas acciones de seguimiento de egresados y a la determinación de su nivel respecto a los requerimientos del sector productivo.

Entre las principales características que se implementarían en relación a la evaluación del proceso educativo comprendían la evaluación de: los contenidos educativos, el desempeño de los docentes, los materiales didácticos, instalaciones y equipo de los planteles; y la efectividad de la organización y supervisión escolar, asimismo, los resultados de la aplicación de los modelos educativos alternativos y de la utilización de medios electrónicos con fines educativos.

Por otro lado se impulsaría un programa de actualización y apoyo dirigido a los maestros.

Algunas de las metas más trascendentes de la modernización educativa fueron:

- Diseñar para 1990 modelos de evaluación del impacto social en la educación.
- Aplicar para 1991 los modelos de evaluación en áreas críticas del sistema.
- Realizar desde 1992 la evaluación del impacto de la educación superior en el sistema productivo.

En el Programa de Educación (PDE), (1995), se señala que la educación es el camino viable para superar la pobreza, combatir la ignorancia y la desigualdad , por lo que se llevará a cabo con equidad, calidad y pertinencia ya que el acelerado desarrollo de la ciencia y la tecnología provoca la obsolescencia rápida del conocimiento. Por lo tanto la educación tenderá a disminuir la cantidad de la información a cambio de reforzar valores y actitudes que permitan un mejor desarrollo y desempeño en los estudiantes.

Por otro lado en este periodo se pretende consolidar el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Media Superior y Superior para valorar el desempeño de las instituciones educativas en todas sus áreas, haciendo énfasis en los programas de estudio por lo menos cada tres años.

En relación a la demanda de la educación superior, se señala que esta se incrementará en el periodo correspondiente a 1997- 1998 y cerca del 50% se concentrará en el área de las ciencias sociales y administrativas entre ellas derecho, contaduría y administración, lo que significa que no representarán más las oportunidades que representaban en el pasado.

Asimismo en el PDE, (1995), se reconoce que en la conformación de la oferta educativa del nivel superior no se ha considerado plenamente el comportamiento del

mercado de trabajo profesional, ni las perspectivas reales de empleo, que deberían de servir de base para orientar la demanda.

Otro aspecto esencial para determinar la relevancia social de las carreras y los programas de formación de profesionales y técnicos ha sido el seguimiento de egresados, el cual no ha sido motivo de atención suficiente.

De lo anterior se desprenden algunas políticas generales a cubrir en el periodo correspondiente a 1995- 2000 tales como:

- Procurar el desarrollo equilibrado de la oferta educativa en relación con las necesidades sociales y las aspiraciones formativas de los estudiantes.
- Considerar los mercados laborales, el desarrollo de las profesiones, los requerimientos del sector productivo, las necesidades tecnológicas, así como las perspectivas del desarrollo regional y local.
- Estimular la autoevaluación externa de las instituciones.

Como puede observarse no hay mucha diferencia entre lo expuesto en los programas educativos correspondientes a los periodos 1989 y 1995, sin embargo en éste último se reconoce que la oferta educativa no se ha realizado en función de las necesidades sociales y que por lo tanto se precisa la investigación en este aspecto.

De acuerdo a lo anterior puede señalarse que al final de los años 80^a se propuso tomar en "serio" el papel de la educación en el desarrollo del país, asimismo se planteó que de la manera en que ésta se llevará a cabo dependería el nivel de vida de los mexicanos en un futuro, por lo tanto fue planeada la creación de instituciones de educación superior con un corte o un sistema educativo "diferente"; de esta manera aparecen las UT(Universidades Tecnológicas) en distintos estados de la república, cuyo principal objetivo sería la **formación de profesionales y técnicos, orientados hacia el conocimiento y a la satisfacción de las necesidades de la sociedad mexicana**, asimismo se fortalecería la relación entre la educación tecnológica y el mercado laboral ya que una de las principales características de la UT es la vinculación con el sector productivo, lo que le permitiría al egresado su inserción inmediata en el ámbito laboral. Pero como señaló Varsavsky, uno de los problemas de las universidades latinas es un viejo sistema modernizado por añadiduras de otros que se han originado en países desarrollados; por lo tanto las universidades tal vez efectivamente reproducen un conocimiento que no es propio ya que no toman en cuenta los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales para generarse y por lo tanto no se concluye en la satisfacción de las necesidades de nuestro país.

Como resultado de los planteamientos de la modernización educativa fue creada la UTN de la cual expondré a continuación algunos aspectos importantes, para los fines de este trabajo.

2.3 ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL (UTN)

En el anteproyecto de creación, subdirección de planeación educativa (1989). Señala que para la creación de la UTN se partió de dos diagnósticos, el primero de necesidades sociales, el cual abarca el área de influencia, limitaciones, demografía, uso de suelo y principales actividades económicas etc., y el segundo de necesidades educativas, en el cual se observan los aspectos como: la cobertura educativa y el comportamiento estadístico en la educación.

A) DIAGNOSTICO DE NECESIDADES SOCIALES

En cuanto al área de influencia, se definió como zona de influencia directa en el sentido de delimitar la región que recibiría los beneficios de la institución en forma inmediata y prioritaria, asimismo, el sistema de transporte y vías de comunicación existentes en la zona, la cercanía geográfica de los municipios del área y la oferta de servicios de educación superior.

Así el área de influencia directa de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl comprendió 28 municipios que quedan ubicados entre las regiones económico administrativas II Zumpango y III Texcoco. ANEXO I

Municipios que integran el área de influencia directa de la Universidad de Nezahualcóyotl.

- 1.-Acolman
- 2.-Atenco
- 3.-Axapusco
- 4.-Coacalco
- 5.-Chiahutla
- 6.-Chicoloapan
- 7.-Chiconcuac
- 8.-Chimalhuacán
- 9.-Ecatepec
- 10.-Jaltenco
- 11.-La paz
- 12.-Melchor Ocampo
- 13.-Nezahualcóyotl
- 14.-Nextlalpan
- 15.-Nopaltepec
- 16.-Otumba
- 17.-Papalotla
- 18.-San Martín de la Pirámides
- 19.-Tecamachalco
- 20.-Temascalapa

- 21.-Teotihuacán
- 22.-Tepetlaoxtoc
- 23.-Texcoco
- 24.-Tezoyuca
- 25.-Tlalnepantla
- 26.-Tultepec
- 27.-Tultitlán
- 28.-Zumpango

Por otro lado, el área de influencia de la UTN quedó limitada por tres regiones de educación superior de tipo universitario:

- al poniente la zona formada por los núcleos de Naucalpan, Huixquilucan, Cuautitlán Izcalli, Toluca, Atizapán de Zaragoza y Atlacomulco principalmente.
- al sureste por el D.F. principalmente en las zonas norte y oriente; y
- al sur por la zona formada por los núcleos de Amecameca y Juchitepec

En cuanto a la demografía de la zona de influencia de la UTN, existe una tendencia de crecimiento de la población, ya que aún a nivel mundial entre 1960 y 1970 se multiplicó 3.5 veces y se estima que de 1960 a 1988, la población de la zona de influencia se ha multiplicado 14.5 veces aunque la distribución en los 28 municipios ya citados es bastante desigual.

En relación a la población por rangos de edad se manifiesta de la siguiente manera :

Composición etaria de la población

GRUPO	ZONA DE INFLUENCIA	ESTATAL	NACIONAL
0-14	1,703,265	3,374,650	28,726,174
15-24	802,999	1,579,075	13,811,066
25 +	1,292,105	2,610,610	24,309,593

Cabe señalar que el rango etario correspondiente al grupo potencialmente receptor de la educación media superior y superior es de 15. 24 años, lo que significa que al rededor de 800,000 personas están en edad de recibir educación media superior y superior.

En cuanto al uso del suelo la siguiente tabla muestra los principales usos, tanto en la zona de influencia como estatal.

Uso del suelo

ESTATAL	ZONA DE INFLUENCIA	ESTATAL
Industrial	41.5%	14.6%
Agrícola	8.3%	13.1%
Pecuario	7.1%	5.2%
Forestal	15.8%	5.7%

En la tabla anterior se observa que los usos industrial y urbano destacaban claramente, pues el primero representa casi la mitad del total estatal, y el segundo más de la tercera parte, lo que ya apunta al nivel de industrialización y es congruente con la tasa de urbanización de la zona del 94%.

En relación a las actividades económicas, el censo de 1980, reportaba para el país una población económicamente activa (PEA) del 33.01% y tan sólo en el Estado de México representaba el 31.9%, en la zona de influencia la PEA ES DE 30.9%

PEA por rama de actividad

RAMA	ZONA DE INFLUENCIA	ESTADO DE MEXICO
AGROPECUARIA	3.4%	15.3%
INDUSTRIAL	33.0%	27.3%
SERVICIOS	34.9%	30.2%
INSUF. ESPECIFICADO	28.1%	26.6%
DESOCUPADOS	0.6%	0.6%
PEA	30.9%	33.01%

En la tabla puede observarse que predominaban ampliamente las actividades industriales y de servicios y puede observarse que dentro de las industrias predominaban ampliamente la industria manufacturera.

Resultaba evidente la vocación industrial y de servicios de la PEA en la zona de influencia. Un criterio de gran importancia para orientar la caracterización de una universidad de nueva creación.

B) DIAGNOSTICO DE NECESIDADES EDUCATIVAS

Se determinó que conforme aumentara la matrícula y disminuyera la tasa de abandono aumentaría la demanda por estudios de niveles más altos.

Del análisis para el diagnóstico de necesidades educativas a continuación se mostrará el comportamiento de una cohorte estadística en la siguiente tabla.

El tránsito de primer ingreso a primaria a primer ingreso de licenciatura de la cohorte 1976/1977 a 1988/1989

NIVEL O GRADO	PERIODO	INGRESO	PERIODO	EGRESO
Primaria	1976/77	1000	1981/82	625
Secundaria	1982/83	525	1984/85	387
Medio superior	1985/86	229	1987/88	111
Licenciatura	1988/89	68		

Lo anterior refleja que de 1000 estudiantes que ingresaban a la primaria sólo 68 llegan al nivel de licenciatura, lo que reflejaba tasas muy altas de abandono de los estudios,

que sin embargo disminuyen con el paso del tiempo. Esto significó que conforme aumentaba la matrícula y disminuía la tasa de abandono aumentará la demanda por estudios de niveles más altos.

En relación a la cobertura educativa correspondiente al ciclo 1987/88, se observó en la siguiente pirámide que al llegar al nivel superior, la tasa de escolarización de la zona de influencia, era simplemente que la cobertura de la educación superior es menor en la zona de influencia que a nivel estatal.

Las pirámides educativas estatal y de la zona de influencia (ciclo escolar 1987/88)

Superior	5.9%	3.9%
Medio Superior	11.9%	11.8%
Secundaria	30.0%	33.5%
Primaria		
NIVEL	ESTATAL	ZONA DE INFLUENCIA

En relación a las instituciones de educación superior en la zona de influencia, se ubicaban ocho instituciones que impartían educación a nivel de licenciatura o superior en la modalidad universitaria o equivalente, a continuación se presentan indicando su matrícula de licenciatura y su régimen de financiamiento.

Instituciones de educación superior ubicadas en la zona de influencia (ciclo 1988/89)

INSTITUCION	MUNICIPIO	MATRICUL A	FINANC.
ENEP ARAGON	NEZAHUAL.	13,319	PUB.FEDERAL
ENEP IZTACALA	TLALNEP.	6,664	PUB.FEDERAL
UA DE CHAPINGO	TEXCOCO	3,179	PUB.FEDERAL
I. TECNOL. DE TLAN	TLALNEP.	1,149	PUB.FEDERAL
C.U. HISPANOAM.	COACALCO	731	PARTICULAR
Y. ETAC CUEC	TLALNEP.	570	PARTICULAR
UEA (UAEM)	ZUMPANGO	326	PUB. ESTATAL
COLEG. DE POSG.	TEXCOCO	-	PUB. FEDERAL

Lo anterior significó que en la zona de influencia de la UTN existía un considerable rezago en la oferta de educación superior, tomando como criterios de comparación a las

pirámides educativas y las tasas de reclutamiento de la educación media superior y superior, de lo anterior podía preverse que de no actuar el rezago se agudizará en el futuro inmediato, pues la demanda de educación superior crecería no sólo por el crecimiento mismo de la matrícula de los niveles educativos inferiores, sino además por el impacto que causaría la reducción que en los últimos años se había observado en la tasa de abandono escolar

2.4 EL POR QUE Y PARA QUE DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE NEZHUALCOYOTL

En gaceta UTN año I, Número I, sep- oct-(1991). Se afirma que es el Estado de México, una de las entidades federativas que más aporta al desarrollo del país, está seriamente comprometido a participar en ese proceso de cambio que implica la modernidad. Habrá entonces de resolver con eficiencia el rezago en que se encuentra el sector educativo, particularmente en los niveles medio superior y superior.

El gobierno del Estado ha optado por la creación de nuevas instituciones de educación superior que, con el ánimo de atender la demanda educativa de la Entidad, se caractericen por ofrecer alta calidad en la enseñanza, profunda vinculación entre los procesos productivos y los procesos educativos, entre la educación y las características socioeconómicas de la región, es decir, una institución educativa comprometida con los requerimientos del sector productivo y la economía regional, con una franca orientación tecnológica.

En esa definición de la actual política integral de educación superior, se estimó conveniente el establecimiento de instituciones en aquellas regiones que lo requerían y fueran inexistentes, al respecto llamó poderosamente la atención el Municipio de Nezahualcóyotl en el que a pesar de su importancia demográfica no existía este tipo de oferta educativa. Nezahualcóyotl ha experimentado un singular proceso de urbanización y crecimiento demográfico explosivo a falta de agricultura e industria, las fuentes de empleo que ofrece se localizan en los sectores terciarios -comercio y servicios- que atienden parte de la demanda que la propia población creó.

La población de Nezahualcóyotl había ido adquiriendo, a lo largo de los años de difícil lucha para hacerse por su esfuerzo de un lugar digno donde vivir, de una gran capacidad de organización espontánea y de iniciativa. Tales cualidades debían orientarse hacia carreras que formarían las capacidades técnicas y administrativas que permitieran al egresado crear su propio empleo convirtiéndose en pequeño empresario.

Debe llamarse la atención respecto al particular interés que los sectores privado y social manifestaron de participar en el proyecto educativo, el cual expresaron abiertamente a las autoridades federales, estatales y municipales.

Toda vez que el financiamiento de la institución no dependería exclusivamente del subsidio público federal y estatal, era fundamental fortalecer los vínculos con el sector productivo incentivándole a participar en el Gobierno de la Institución.

2.4.1 MISION

En Gaceta UTN Año I Número I, sep- oct-, (1991). La nueva Institución tiene desde septiembre de 1991 ante sí la difícil tarea de desarrollar una opción de educación superior diferente, orientada a la formación intensiva de Técnicos Superiores en dos años, con las características que demanda el sector productivo de la región. Se trata de una Institución que impulse la vinculación con el sector productivo en todas sus modalidades: formación profesional, investigación, servicios, con el propósito de contribuir a la optimización de los procesos productivos.

Uno de los propósitos fundamentales del modelo educativo:

a) Formar Técnicos Superiores en las áreas administrativas y tecnológicas, polivalentes y versátiles, capaces de incorporarse de manera inmediata al mercado de trabajo.

En la nueva Institución, la formación de Técnicos Superiores enfatiza la adquisición de habilidades y capacidades técnicas, por parte del alumno, a través del desarrollo de estancias de por lo menos cuatro meses en las diferentes empresas tanto manufactureras como de servicios, donde el alumno tendrá la oportunidad de aplicar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades ante situaciones concretas y reales.

2.4.2 OBJETIVOS Y FUNCIONES

En Gaceta UTN Año I Número especial, mayo, (1992). Entre los principales objetivos de la UTN y de importancia para este estudio se encuentran los siguientes:

I. Impartir educación tecnológica de tipo superior para la formación de recursos humanos aptos para la aplicación de conocimientos y la solución creativa de los problemas, con un sentido de innovación en la incorporación de los avances científicos y tecnológicos;
II. Desarrollar las funciones de vinculación con los sectores público, privado y social para la consolidación del desarrollo tecnológico y social de la comunidad.

III. Impulsar estrategias de participación y concertación con los sectores público, privado y social, para la proyección de las actividades productivas con los más altos niveles de eficiencia y sentido social;

IV. Establecer convenios de colaboración con instituciones y organismos nacionales, extranjeros y multinacionales para el desarrollo y fortalecimiento de su objeto.

2.4.3 CARRERAS QUE IMPARTE

En el anteproyecto de creación, la subdirección de planeación educativa (1989). Se establece que para seleccionar las nuevas carreras se tomaron en cuenta cinco criterios que se mencionan a continuación:

- 1.- Que permitan responder a las necesidades sociales del contexto en que se ubicará la institución.
- 2.- Se considera la oferta y el grado de saturación de la demanda social de las carreras profesionales que se estima existen en el país.
- 3.- Se incluyen carreras que sienten los cimientos de un área de desarrollo humanístico en la institución.
- 4.- La diversificación de la oferta de opciones profesionales.
- 5.- Se proponen grupos genéricos, más que carreras específicas.
- 6.- Entre las carreras se encuentran la computación, administración, procesos de producción y comercialización principalmente en la rama de negocios, pero existen otras carreras como tecnología del ambiente y telemática.

2.4.4 CARACTERÍSTICAS DEL MODELO EDUCATIVO

En Gaceta UTN Año II Número especial. Sept. (1993). Se establece que la evaluación del proceso educativo es sistemático, continuo, flexible, integral, regresivo y prospectivo y en ningún caso, es determinado de manera exclusiva por el resultado obtenido en un examen de conocimientos.

- La evaluación de las asignaturas que se imparten en la Universidad toma en consideración cuatro criterios: el **SABER**, el **SABER HACER**, el **SABER INNOVAR** y el **SER**

- a) el **SABER** corresponde a los conocimientos teóricos de tipo científico, humanístico y tecnológico que asimilan y adquieren los alumnos conforme a su plan de estudios.
- b) el **SABER HACER** se identifica con el método, a fin de desarrollar en los alumnos las capacidades de análisis y de síntesis para la solución y planteamiento de problemas; o sea, el método como puente entre la teoría y la aplicación de la misma en el campo profesional.
- c) el **SABER INNOVAR** está orientado a desarrollar la capacidad inventiva y creativa de los alumnos, para utilizar el conocimiento científico y tecnológico en el mejoramiento de la calidad y competitividad de los procesos productivos de bienes y servicios.
- d) el **SER** se relaciona con el fomento de los valores culturales y se logra situando al estudiante ante la realidad social y económica de su contexto.

De lo antes descrito, más que llegar a un conclusión, cabría cuestionarse al respecto.

¿Se cubren las necesidades sociales y educativas por las cuales la UTN fue planeada?

¿Los egresados poseen las características que demanda el sector productivo?

¿Realmente imparte carreras considerando la oferta y grado de saturación de la demanda social?

¿Cuáles son los resultados del modelo educativo innovador, cuyos criterios son el saber, saber hacer, innovar y ser?

Algunos de los cuestionamientos anteriores podrán obtener su respuesta en los resultados de este seguimiento de egresados.

CAP. III.- EN TORNO A LA OFERTA DEL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION.

En este capítulo se abordarán aspectos con los que el aspirante debe contar para cubrir las características que el modelo exige para asegurar su calidad, es decir, el perfil de ingreso del aspirante como TSUA, el cual contemplará datos personales, formación académica, ambiente familiar, ingreso mensual, etc.

Por otro lado también se mostrarán las frecuencias de ingreso y egreso de los TSUA, es decir la oferta de los mismos al mercado laboral, observándose también la eficiencia terminal durante las primeras cinco generaciones; asimismo la importancia de la vinculación para la UTN en la oferta del egresado.

3.1. EL PERFIL DE INGRESO DEL ASPIRANTE A LA UTN COMO TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO.

En Gaceta Año I, Número especial mayo, (1992). Los perfiles de ingreso de los estudiantes habrán de considerar las disposiciones y capacidades que se requieren para las funciones básicas y de especialidad de las carreras que la universidad ofrece, así como la capacidad de síntesis, de análisis y creatividad.

León H. y Colín, (1993). El modelo educativo se caracteriza por asegurar la calidad de los aspirantes, por ello se exige un promedio de bachillerato mínimo de 7.0 y aprobar un examen de admisión que mide la aptitud para el aprendizaje, nivel de conocimientos generales etc., posteriormente los aspirantes resuelven una encuesta socioeconómica, para poder ser entrevistados de manera individual con la finalidad de conocer sus expectativas académicas y profesionales ya que dependiendo de ello en ese momento se selecciona para poder participar en un curso propedéutico en el cual se realiza un examen diagnóstico para conocer el nivel de conocimientos generales y específicos para la carrera que desean estudiar ya que el objetivo del curso es homogeneizar los conocimientos, fomentar la comunicación y el conocimiento del modelo para facilitar el aprendizaje de los estudiantes seleccionados, éste curso tiene una duración de 5 semanas, cada grupo suele ser de 25 a 30 alumnos, es decir, aproximadamente un mes antes de que inicie el cuatrimestre correspondiente con la capacidad de los grupos de acuerdo a los requerimientos del modelo educativo de la UTN.

Cabe señalar que si el estudiante no cumple con los requisitos necesarios para aprobar el curso propedéutico, este puede ser dado de baja, permitiendo el ingreso a otro aspirante que por razones de saturación de grupos no haya tenido la oportunidad de ser seleccionado, pero que cubre con los requisitos previamente señalados.

En 1994 se analizaron 208 alumnos de las carreras de TSUA (Técnico Superior Universitario en Administración), TSUI (Técnico Superior Universitario en Informática), y TSUPP (Técnico Superior Universitario en Procesos de Producción), de la población correspondiente a la sexta generación (correspondiente al periodo septiembre-diciembre de 1993). Los resultados fueron los siguientes:

A) DATOS PERSONALES

En cuanto al sexo un 56 % fueron hombres y el 44% mujeres, en relación a la edad el 47% tenían entre 17 y 20 años, el 33% de 21 a 24 y el 20% restante de los 25 hasta 33 años.

El estado civil de los aspirantes fue del 90% solteros, el 9% casados y el porcentaje restante divorciados o en unión libre.

Del lugar de residencia se encontró que el 46% residían en Nezahualcóyotl, el 28.5 en el Estado de México restante y el 26% restante residen en el D.F.

B) FORMACION ACADEMICA

La UTN recibe estudiantes de los distintos subsistemas de educación media superior, predominando las preparatorias del Edo. de México; y el 24% de los estudiantes que ingresaron en esa generación ya habían iniciado otros estudios de nivel superior; en cuanto al promedio de calificaciones el 41% se ubicó entre el 7.0 y 7.5, el 27% de 7.6 a 8.0, el 22% de 8.1 a 8.5, y el 10% restante de 8.6 a 10.

C) AMBIENTE FAMILIAR

En este aspecto el 64% de los aspirantes respondió que su familia insiste en que continúe sus estudios, el 23% manifestó que es poca la insistencia por parte de sus familiares, en el 13% sus familiares se muestran indiferentes al respecto.

El nivel de instrucción de los padres fue el siguiente:

El 46% cuentan con estudios de primaria, el 18% de secundaria, el 11% son técnicos o con carrera comercial, el 6% cuentan con estudios de bachillerato, el 12% con alguna licenciatura y el 1% con estudios de posgrado.

En relación a las ocupaciones predominantes de los padres éstas son muy variadas, pero destacan con un 28% los empleados de base y confianza, el 7.15% son dueños de negocio, obreros un 14%, asimismo con un 14% los vendedores.

Por otro lado en cuanto al ingreso promedio familiar, fue de 4 salarios mínimos, los integrantes de cada una de las familias en promedio es de 6 personas.

Más del 60% de los estudiantes cuentan en su domicilio con todos los servicios públicos.

D) SITUACION LABORAL

El 51% de los estudiantes señaló que trabaja de forma eventual y/o permanente. León H. Mesa y Colín, Agosto (1993).

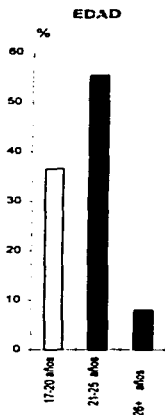
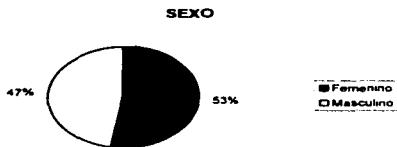
3.1.1 PERFIL DE INGRESO DEL TSUA (Técnico Superior Universitario en Administración).

Este análisis se realizó en diciembre de 1995, tomando una muestra aleatoria de las tres primeras generaciones de estudiantes que ingresaron a la carrera de TSUA correspondientes a los periodos septiembre- diciembre de 1991, mayo- agosto de 1992 y septiembre- diciembre de 1992.

DATOS PERSONALES

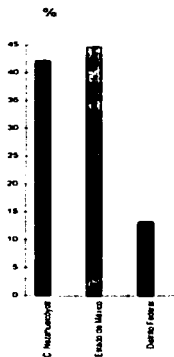
SEXO	%
Femenino	52.6
Masculino	47.4

EDAD	%
17-20 años	36.5
21-25 años	55.3
26+ años	7.9



LUGAR DE RESIDENCIA	%
C. Nezahualcóyotl	42.1
Estado de México	44.7
Distrito Federal	13.2

LUGAR DE RESIDENCIA



DATOS PERSONALES

En las gráficas anteriores puede observarse que en los aspirantes a esta carrera predomina el sexo femenino, un alto porcentaje de aspirantes se encuentran entre los 21 y 25 años de edad, con un promedio de 21 años; de acuerdo a la planeación de la Universidad y para lo que ésta fue creada, efectivamente los aspirantes a Técnicos Superiores Universitarios en Administración en su mayoría proceden del Estado de México y Cd. Nezahualcóyotl, de entre las principales colonias y municipios se encuentran la Bénito Juárez, Constitución de 1857, Loma Bonita, Palmas, San Lorenzo, Evolución, El sol , Agua Azul, Aguilas, La perla, Esperanza, Ecatepec, Los Reyes, Chimalhuacán, Tlalmanalco, Ameca Meca, Chalco y Reforma; Del. Iztapalapa, Iztacalco y Venustiano Carranza del Distrito Federal principalmente.

FORMACION ACADEMICA

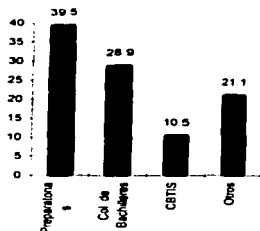
En relación a este aspecto se encontró que los TSUA son egresados de las preparatorias del Edo.de México en un 39.5%, el 28.9%del Colegio de Bachilleres el 10.5% de CBTIS, el 21.1% restante proviene de las instituciones como la Normal, el Colegio de la Comunidad, CCH y Tecnológico No. 32.

El 21% de los alumnos que ingresaron en estas generaciones habían desertado de otras universidades como la UNAM, UAM y Politécnico.

En relación al promedio de calificación al ingresar el 55.3% con un promedio de 7 a 7.5; el 42.1% de 7.6 a 8.5 y el 2.6% de 8.6 a 10.

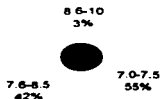
FORMACION ACADEMICA

BACHILLERATO	%
Preparatorias	39.5
Col. de Bachilleres	28.9
CBTIS	10.5
Otros	21.1



PROM. DE CALIFICACIONES

PROMEDIO DE CAL. AL INGRESAR	%
7.0-7.5	55.0
7.6-8.5	42.1
8.6-10	2.6

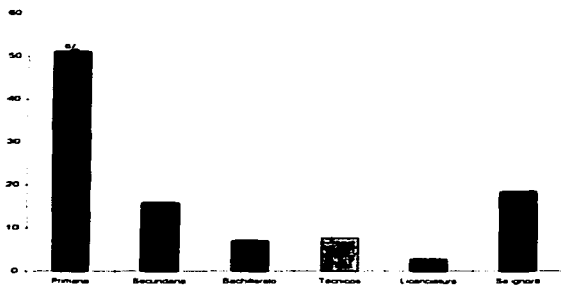


AMBIENTE FAMILIAR

En este aspecto se analizaron los niveles escolares de los padres, ingreso mensual y ocupación de los mismos, también los servicios públicos con los que cuenta el área de residencia de los aspirantes, las siguientes gráficas muestran cada uno de los aspectos anteriores.

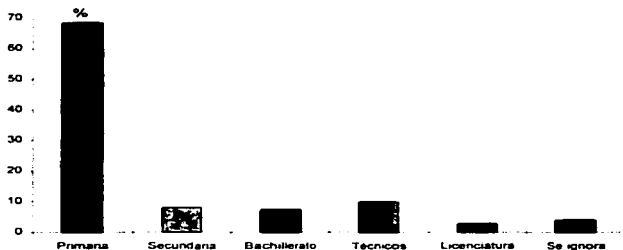
NIVEL ESCOLAR DEL PADRE	%
Primaria	51
Secundaria	15.8
Bachillerato	7
Técnicos	7.7
Licenciatura	2.8
Se ignora	18.4

NIVEL ESCOLAR DEL PADRE



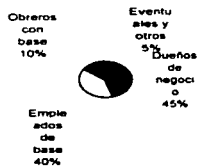
NIVEL ESCOLAR DE LA MADRE	%
Primaria	68.4
Secundaria	8
Bachillerato	7.4
Técnicos	10
Licenciatura	2.8
Se ignora	4

NIVEL ESCOLAR DE LA MADRE



En relación a la ocupación de los padres estas se muestran de la siguiente manera, observese tabla y gráfica siguientes:

SIT.LABORAL DE LOS PADRES	%
Dueños de negocio	45
Empleados de base	40
Obreros con base	10
Eventuales y otros	5

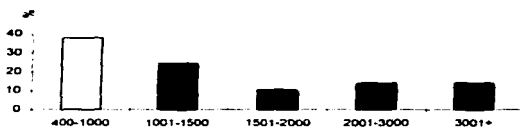


INGRESO MENSUAL FAMILIAR

En cuanto al ingreso familiar y la situación laboral del aspirante, es de importancia señalar que el número de integrantes por familia es en promedio de 4, el ingreso mensual promedio por familia es de \$1852 pesos como se observa en la gráfica siguiente:

INGRESO MENSUAL EN PESOS	%
400-1000	37.9
1001-1500	24.2
1501-2000	10.3
2001-3000	13.8
3001+	13.8

INGRESO MENSUAL



SIT. LAB. DEL ASP.

SITUACION LABORAL DEL ASP.	%
Trabajo permanente	26.3
Trabajo eventual	21.1
No trabajan	52.6



De acuerdo a lo anterior se concluye que el aspirante a TSUA, en su mayoría pertenece al sexo femenino, el promedio de edad al ingresar es de 21-25 años, más del 90% residen en el Estado de México, asimismo provienen de escuelas públicas del mismo, con un promedio de 7a 7.5 en su mayoría; cuyos padres tienen estudios de primaria y secundaria, con un ingreso familiar mensual promedio de \$1852 pesos y cuyos integrantes por familia es en promedio de 4; y en cuanto a la situación laboral del aspirante se puede decir que la mitad de ellos trabajan eventual y permanentemente y la otra mitad sólo se dedica a sus estudios.

3.2 LA OFERTA DEL TSUA DURANTE LAS CINCO PRIMERAS GENERACIONES

La Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl tiene como objetivo fundamental desarrollar la educación Tecnológica superior posterior al bachillerato, con una duración de 2 años para el turno matutino y 3 para el turno vespertino divididos en 6 y 9 cuatrimestres respectivamente, lo que equivale a 3000 horas en aulas que conlleva a la obtención de un título como Técnico Superior Universitario.

Por otro lado la UTN cuenta con el curriculum del TSUA en forma coherente entre las características del empleo (o la ocupación) y los requisitos exigidos a nivel ocupacional por los empleadores, es decir, intenta coincidir entre oferta y demanda de recursos humanos. (Coordinación General de Universidades Tecnológicas SEP/SESI).

Para la UTN la oferta del TSUA en el mercado de trabajo es considerada como el total de egresados por generación que han cumplido con los requisitos de certificación, es decir, que se hayan titulado de acuerdo al singular modelo que la UTN ofrece a sus alumnos.

En los cuadros siguientes se muestran las frecuencias del ingreso de la primera a la quinta generación y la oferta del egresado como Técnico Superior Universitario en Administración al mercado laboral, asimismo observese que la eficiencia terminal es en promedio del 70% .

**INGRESO POR GENERACIONES DE ACUERDO AL SEXO
(SEP 91/ AGO93)**

FRECUENCIAS

GENERACIONES/SEXO	M	F	TOTAL
1ra. (SEP-DIC 91)	28	37	65
2da. (MAY-AGO 92)	30	19	49
3ra. (SEP-DIC 92)	31	47	78
4ta. (ENE-ABR 93)	45	34	79
5ta. (MAY-AGO 93)	30	27	57
TOTAL	164	164	328

EGRESO POR GENERACIONES DE ACUERDO AL SEXO

FRECUENCIAS

%

GENERACIONES/SEXO	M	F	TOTAL	E.T.
1ra. (SEP-DIC 91)	14	36	50	76.92
2da. (MAY-AGO 92)	16	15	31	63.26
3ra. (SEP-DIC 92)	22	37	59	75.64
4ta. (ENE-ABR 93)	25	31	56	70.88
5ta. (MAY-AGO 93)	19	18	37	64.91
TOTAL	96	137	233	

M. Masculino
F. Femenino

E.T. Eficiencia terminal por generación

3.3. LA VINCULACION DEL SECTOR PRODUCTIVO- UTN

De acuerdo a Campos M. (1994). La vinculación es un proceso potencialmente constituyente de formas de intercambio social en donde se involucran procesos de formación, investigación y de la producción.

Este autor señala que la vinculación con los sectores productivos están muy por debajo de las necesidades del desarrollo social, cultural y económico del país. La vinculación tomó importancia debido a las transformaciones del papel del Estado en el desarrollo económico, en el aparato productivo y en sus relaciones con universidades y centros de investigación.

Debido a la convergencia entre investigación científica y desarrollo tecnológico, una de las funciones de las universidades, la de producir conocimiento, tiene que tomar significados también nuevos.

La vinculación en el contexto de la educación y la producción se ha utilizado para identificar de manera estricta un conjunto de actividades y servicios que las instituciones de investigación y educación superior realizan para atender problemas tecnológicos del sector productivo, es decir, es un proceso de transferencia de tecnologías que puede implicar el establecimiento de puentes entre la investigación científica y el desarrollo tecnológico para atender problemas del entorno; también incluye otras actividades, como las de docencia y difusión, que las universidades realizan con el propósito de atender necesidades culturales y de formación de recursos humanos.

De acuerdo a Casas y Luna.(1994), los ejes centrales de la modernización educativa estuvieron definidos por aspectos de calidad, competitividad e integración con el sector productivo, es decir, la vinculación entre universidad e industria se convirtió en uno de los ejes fundamentales de las políticas de educación superior.

Un elemento esencial en las relaciones entre academia e industria es el conocimiento como factor clave del desarrollo económico, pero esto sólo se da en los países desarrollados.

En el caso de México se plantea la hipótesis de que el factor determinante sea la necesidad que tienen las universidades de diversificar sus fuentes de financiamiento para la formación de recursos humanos, el desarrollo de la investigación científica y tecnológica y el desarrollo de la infraestructura institucional, asimismo el sector industrial demandando a los centros de educación superior.

El discurso gubernamental destacó la importancia de criterios como competitividad, productividad, calidad en la educación, los cuales tradicionalmente son asociados con el mundo de la economía y el mercado.

Se dio la apertura de espacios estatales a la participación del sector privado en la toma de decisiones orientados a fortalecer la integración de sistemas de educación superior, científico y tecnológico bajo un modelo de mercado. Destacándose dos tipos de políticas

interrelacionadas: las orientadas a la coordinación de dichos sistemas y las de creación o refuncionalización de estructuras de negociación y participación social, particularmente del sector privado, en el diseño y ejecución de políticas.

Entre las políticas orientadas a la activación de la coordinación y planeación de la educación superior destacaron las siguientes:

El establecimiento de criterios y mecanismos para la asignación de recursos, promoción de un nuevo sistema de acreditación de conocimientos, una comisión para definir criterios de excelencia y realizar planes y programas de estudio, un plan para el desarrollo de la educación tecnológica concertado con el sector social y productivo y el establecimiento de un proceso nacional de evaluación. Asimismo destacan los objetivos de acuerdos que logren la participación del sector social y productivo en la formulación y desarrollo de proyectos de colaboración; de creación de comisiones y acciones concretas que establezcan vínculos con el sector productivo en los niveles regional y estatal, así como la investigación, estancias de profesores y estudiantes, asesorías y asistencia técnica.

Por parte de los empresarios existió la exigencia de participar en las políticas educativas, hubo disposición de establecer proyectos juntos universidad- empresa.

También operó un cambio significativo en los temas que guiaban el interés empresarial en la educación, que iba desde la preocupación por la enseñanza de valores, a la preocupación de aprendizaje de habilidades y la formación de perfiles profesionales específicos.

Algunos de los propósitos de propuestas del sector privado PSP. (1988). En Campos M. (1994). Fueron:

-La solicitud de "promover la comunicación entre empresarios y educandos" para determinar los perfiles de los egresados de educación superior, ajustar los planes y programas. Asimismo bajo el tema de legislación y descentralización, proponen la participación de "personalidades independientes y representantes de la sociedad y del sector privado en los organismos de educación".

-La necesidad de inducir dentro de los programas de estudio "los valores de laboriosidad, responsabilidad, productividad y ahorro y de alentar en los educandos y en los docentes " los hábitos de creatividad, iniciativa y liderazgo".

Algunos de los mecanismos de reacción entre universidad e industria han sido los siguientes:

-Formación de recursos humanos para la modernización tecnológica. El objetivo es impulsar la formación de recursos humanos que respondan a las necesidades del sector productivo, con la participación de las empresas.

-Creación de la Red de Universidades Tecnológicas: Nezahualcóyotl, Tula y Aguas Calientes (1991), eso ampliaría la red de institutos tecnológicos dependientes de la SEP, destinados a formar recursos humanos que satisfagan la demanda planteada por el sector industrial.

En los últimos años se han definido convenios y puesto en práctica mecanismos para adecuar la formación de recursos humanos a las necesidades del sector productivo.

En México la vinculación se da con muy diferentes propósitos, algunos de los cuales redundan en el incremento de financiamientos externos y otros estimulan la capacidad docente y de generación de conocimientos. Entre estos objetivos cabe mencionar los siguientes: formar recursos humanos atendiendo a las necesidades de las empresas, establecer programas de capacitación y de servicio social, adoptados por aquellas, orientar el financiamiento al mejoramiento de la infraestructura, tomar decisiones con respecto a las orientaciones curriculares de las carreras universitarias; ofrecer consultorías para solucionar problemas técnicos específicos de las empresas; y otorgar financiamiento para el desarrollo científico y tecnológico que propicie la transferencia de la tecnología a las empresas.

Uno de los aspectos críticos del encuentro entre universidad-industria es que las universidades adoptan valores comerciales que producen cambios estructurales, tanto en las jerarquías académicas internas que adoptan las formas vigentes de las empresas, como el valor del conocimiento que se produce en las universidades. En estas condiciones el conocimiento en sí mismo deja de tener un valor importante y se adopta en relación a los productos finales que se generan y a su valor comercial.

Según Negraes (1992). En Campos M. (1994). Concluye que la tendencia es hacia un desarrollo de cultura empresarial que regirá las actividades en las universidades y transforme la cultura académica prevaleciente. Esta tendencia ejerce presiones económicas y tendría efectos en materias de derechos de propiedad intelectual, cambios en los patrones de evaluación, pérdida de autonomía de las comunidades académicas y científicas, entre otros.

De acuerdo a Carlos Pallan. (1994), a partir de 1990 las universidades públicas han establecido mecanismos cada vez más idóneos para instrumentar la vinculación entre ambos sectores. La creación de unidades institucionales para la gestión de servicios universitarios, la integración de representantes empresariales en los procesos de revisión curricular, el suministro de asesoramiento al sector productivo, el cumplimiento de prácticas profesionales de los pasantes en las empresas, la actualización de conocimientos de profesionales que trabajan en el aparato productivo, la realización de proyectos específicos de innovación y transferencia tecnológica, etc.

Sin embargo cabe preguntarse si la calidad y la excelencia que requiere un mayor desarrollo científico y tecnológico, se lograrán con base en los esfuerzos efectuados en el campo de la educación superior sin que los acompañen cambios políticos y económicos pertinentes.

Por otro lado como señala De Gortari R. (1994), cuando el saber hacer y las prácticas del proceso de industrialización tienen una dependencia estrecha, las universidades están llamadas a desempeñar un nuevo papel.

Según Etkowitz y Webster. (1991), existen dos momentos de relación entre la universidad y la sociedad. Cuando se integró la investigación a las universidades y cuando éstas asumen nuevas responsabilidades económicas con la sociedad, además de ofrecer educación y realizar investigación.

Por su parte Luna. (1994), señala que en el caso de las universidades mexicanas a pesar de que se ha observado un aumento en el número y variedad de los convenios, programas y acuerdos con el sector productivo, la vinculación todavía no parece formar parte de una política consistente de parte del sector privado dirigida a intensificar y estrechar su cooperación con la academia.

De acuerdo a Ibarrola. (1982), en Bartolucci. (1994), señala que la escolaridad y el empleo expresan una interrelación concreta que se desprende del tipo de desarrollo económico seguido en el país, de las clases sociales que intervienen en él y del discurso político dominante.

El proyecto educativo de la burguesía sostiene que la educación debe cumplir con la función de capacitar para el trabajo, y por lo tanto es necesario que alcance cierto nivel de calidad, pero esta idea de calidad contiene valores de clase muy marcados y promueve la formación de aptitudes requeridas por el sistema productivo dominante, o sea de tipo capitalista dependiente: eficiencia y velocidad para aumentar la producción, capacidad de mando y organización, o bien para seguir instrucciones y aceptar la división social del trabajo a nivel nacional e internacional. Además, este concepto de calidad es inseparable al de selectividad. En suma la escolaridad progresiva no significa otra cosa que concentración del saber, lo cual da por sentado que los puestos más elevados serán ocupados por los mejores. Este proyecto educativo logra imponerse a través de las exigencias del aparato productivo y de los requisitos escolares que piden las empresas para acceder a él. O sea que su dominio económico repercute en los contenidos de las carreras, enfatiza la utilidad de la enseñanza técnica, refuerza las normas de puntualidad y asistencia e indica la necesidad de aprender el idioma inglés.

La Coordinación General de Universidades Tecnológicas SEP SESIC s/a. Señala que las universidades tecnológicas tienen como objetivo fundamental desarrollar la Educación Tecnológica Superior, posterior al bachillerato y con duración de 2 años, a través de la impartición de planes y programas de estudio con duración de 6 cuatrimestres equivalentes a 3,000 horas que se cursan en un periodo de 2 años y que conllevan la obtención de título de Técnico Superior Universitario.

Asimismo el modelo pedagógico esta orientado hacia distintos niveles para lograr el objetivo anterior:

1. Enseñanza teórica orientada aprendizaje de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos.
2. Trabajos dirigidos para el análisis y síntesis en la solución de problemas teórico prácticos.

3. Enseñanza de métodos instrumentales para desarrollar aptitudes técnicas.

4. Trabajos en equipo para el análisis de estudio de casos, incluyendo la participación en proyectos académicos. En estos niveles se evalúa el SABER (Conocimientos), el SABER HACER (Aptitudes) y el SER (Actitudes).

Para que el modelo cumpla con su cometido se establece como condición básica sustentar su prestigio en la calidad de los estudios que imparta, así como en la efectividad de las acciones de vinculación que se realicen, para lo cual se ha diseñado la siguiente estructura del proceso enseñanza- aprendizaje.

Enseñanza Práctica 70%	Enseñanza teórica 30%
Formación general 80%	Formación especializada 20%

Lo anterior dividido en actividades educativas en la Universidad y la empresa, en esta última se lleva a cabo una estadía que va de 10 a 15 semanas, es decir el alumno, aparte de la realización del Servicio Social durante sus estudios, en el último cuatrimestre realiza un periodo llamado ESTANCIA en el sector productivo, lo que le permitirá la elaboración y exposición de una MEMORIA para obtener el título como Técnico Superior Universitario.

Es así como la vinculación con el sector productivo de bienes y servicios, es la razón de ser de este modelo, ya que se considera imprescindible que exista una clara correspondencia entre la formación del educando y su desempeño profesional, es decir, determinar con la mayor precisión, cuales son los campos donde se presentan las mayores necesidades, para detectar de manera objetiva aquellos conocimientos, destrezas y actitudes que son determinantes para la excelencia en la preparación de los planes de la carrera en cuestión.

Sin embargo cabe preguntarse cuales son los objetivos reales de dicha vinculación, es decir, ¿Le permite al egresado ingresar al mercado laboral o éste sólo es mano de obra barata durante el servicio social y la estancia profesional a cambio de permitirle al TSUA realizar las prácticas de un 70%, o el saber hacer que exige el modelo educativo de la UTN?, esto es, ¿La Universidad Tecnológica da respuesta a necesidades reales del sector productivo y éste a su vez es una puerta para ingresar a laborar como Técnico Superior?

Los resultados de este trabajo nos darán una perspectiva del papel que desempeña la vinculación, para ello es necesario conocer la cantidad de empresas vinculadas hasta octubre de 1995 a la División de Administración las cuales se presentan en el ANEXO II.

funciones y obligaciones por competente que sea capaz de cumplirlas con bases, criterios y procedimientos científico-tecnológicos vigentes de su profesión.
El Técnico Superior Universitario en Administración será capaz de:

- Coordinar y organizar los elementos técnicos y humanos a través del proceso administrativo de su competencia.
- Usar las técnicas de computación en el manejo de recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos.
- Utilizar y sistematizar la documentación relacionada con la administración.
- Resolver creativamente los problemas de su área de competencia en su profesión, proponiendo estrategias, alternativas y soluciones de avance.
- Valorar y controlar los componentes tanto externos como internos del proceso de la administración.
- Entender y aplicar críticamente los conocimientos, las técnicas y los procedimientos de su profesión.
- Poseer una visión de conjunto del campo donde labora, con capacidad de análisis, sobre el contexto técnico, económico y social del mismo.
- Adquirir compromisos con objetivos de mediano plazo y adoptar la política de la empresa.
- Asimilar la nueva tecnología, métodos y procedimientos que surgan en el campo de su profesión
- Saber expresarse correctamente por escrito en la elaboración de informes, proyectos, reportes, instructivos, circulares, etc.
- Saber expresarse oralmente para presentar en público los asuntos de su profesión.
- Tener el dominio de una segunda lengua extranjera.
- Tener el dominio de una especialidad aplicable a la Administración de Empresas
- Poseer una visión estratégica de los negocios y aplicar las técnicas científicas y tecnológicas necesarias.
- Dirigir y realizar actividades de sistematización de los procesos administrativos.
- Aplicar los conceptos y técnicas de calidad, productividad y competitividad en las empresas.

-Presentar proyectos técnicos de su área de competencia.

4.1.3 Cualidades Personales

Las cualidades personales que la formación educativa promueve son:

- La responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
- La disposición a la iniciativa en la toma de decisiones.
- El interés por la autoformación y la superación profesional humana e intelectual.
- Los hábitos de reflexión sobre la importancia, los valores y las consecuencias de su ejercicio profesional, tanto en lo que se refiere a su centro de trabajo, como para la localidad, la región y para el país.
- Conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo.
- La actitud de reconocimiento y autocrítica.
- La conducta regida por los principios de eficacia, y la eficiencia, es decir, por principios de calidad y competitividad.

4.1.4 Campo de ejercicio profesional

El mercado laboral en el que el egresado como TSUA puede desempeñarse son las empresas de todos los sectores económicos, así como las instituciones y organismos públicos privados y descentralizados. Asimismo en empresas de diferente tamaño y organización, o bien por cuenta propia generando su propia empresa.

En empresas de gran tamaño, independientemente de que el técnico figure o no al frente de un departamento específico, está capacitado para asesorar, gestionar y ejecutar las decisiones de la dirección o gerencia.

En las empresas medianas, donde la visión del trabajo tiene menos segmentos, puede cumplir las mismas funciones que en una grande, pero con mayor nivel de integración, mayor autonomía y capacidad de decisión. En la pequeña empresa, esas funciones puede ejercerlas en interacción directa con la dirección de la misma.

En el desempeño por cuenta propia, puede desarrollar su actividad profesional en la gestión de su propia empresa o ejercerla libremente al pedido de servicios específicos por parte de clientes.

Para lograr el desarrollo de las cualidades personales, habilidades y capacidades en el TSUA la UTN cuenta con el diseño de un mapa curricular. A continuación se muestran los elementos del mapa curricular antes citado.

MAPA CURRICULAR DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Cuatrimestre/ Area	1°	2°	3°	4°	5°	6°
Ciencias Básicas y Aplicadas	Matemáticas I	Matemáticas II	Matemáticas III	Matemáticas IV		
Conocimientos Técnicos	Informática y Administración I Técnicas Contables I Derecho I	Informática y Administración II Técnicas Contables II Derecho II	Informática y Administración III Técnicas Contables III Derecho II Gestión de personal	Auditoría I Compras e Inventarios Gestión de Personal II	Auditoría II Estados Financieros Comercio Exterior Gestión de Personal III	Iniciación a la Administración
Lenguajes y Métodos	Expresión Escrita Inglés Técnico I	Expresión Oral Inglés TécnicoII	Inglés TécnicoIII	Inglés TécnicoIV		Teoría de Sistemas y Administración
Formación Sociocultural	Tecnología y Civilización Contemporánea	Economía de Empresas		Organización de Empresas	Relaciones Humanas en la Empresa Sociología de la Empresa	

SEP. (1991). Asimismo el mapa curricular se encuentra dividido en 6 cuatrimestres para el turno matutino y 9 para el vespertino. A continuación puede observarse la distribución de asignaturas por cuatrimestre para cada turno.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL
DIVISION DE ADMINISTRACION
OFICINA DE CONTROL ESCOLAR
PLAN DE ESTUDIOS PARA EL TURNO MATUTINO

CUATRIM	ASIGNATURA
PRIMERO	MATEMÁTICAS I
	INFORMÁTICA Y ADMÓN. I
	TÉCNICAS CONTABLES I
	DERECHO I
	EXPRESIÓN ESCRITA I
	INGLES TÉCNICO I
SEGUNDO	TEC. Y CIV. CONTEMPORÁNEA
	MATEMÁTICAS II
	INFORMÁTICA Y ADMÓN. II
	TÉCNICAS CONTABLES II
	DERECHO II
	EXPRESIÓN ORAL
TERCERO	INGLES TÉCNICO II
	ECONOMÍA DE EMPRESAS
	MATEMÁTICAS III
	INFORMÁTICA Y ADMÓN. III
	TÉCNICAS CONTABLES III
	DERECHO III
CUARTO	GESTIÓN DE PERSONAL I
	INGLES TÉCNICO III
	MATEMÁTICAS IV
	AUDITORIA I
	COMPRAS E INVENTARIOS
	GESTIÓN DE PERSONAL II
QUINTO	INGLES TÉCNICO IV
	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
	AUDITORIA II
	ESTADOS FINANCIEROS
	COMERCIO EXTERIOR
	GESTIÓN DE PERSONAL III
SEXTO	TEORÍA DE SISTEMAS Y ADMÓN.
	RELACIONES HUM. EN LA EMP.
	SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA
	SEMINARIO DE INICIACIÓN AL
	EJERCICIO PROFESIONAL
	ESTANCIA EN EL SECTOR PRODUCTIVO

PLAN DE ESTUDIOS PARA EL TURNO VESPERTINO

CUATRIM.	ASIGNATURA
PRIMERO	MATEMATICAS I
	INFORMATICA Y ADMÓN. I
	TÉCNICAS CONTABLES I
SEGUNDO	INGLES TÉCNICO I
	MATEMATICAS II
	INFORMATICA Y ADMÓN. II
TERCERO	TÉCNICAS CONTABLES II
	INGLES TÉCNICO II
	MATEMATICAS III
CUARTO	INFORMATICA Y ADMÓN. III
	TÉCNICAS CONTABLES III
	INGLES TÉCNICO III
QUINTO	MATEMATICAS IV
	INGLES TÉCNICO IV
	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
	DERECHO I
	EXPRESION ESCRITA
SEXTO	EXPRESION ORAL
	COMPRAS E INVENTARIOS
	DERECHO II
	SOCIOLOGIA DE LA EMPRESA
	ECONOMIA DE EMPRESA
SEPTIMO	TECNOLOGIA Y CIV. CONTEMPORANEA
	GESTION DE PERSONAL II
	AUDITORIA I
	DERECHO III
	RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA
OCTAVO	TEORIA DE SISTEMAS Y ADMINISTRACION
	GESTION DE PERSONAL III
	AUDITORIA II
NOVENO	ESTADOS FINANCIEROS
	COMERCIO EXTERIOR
	SEM. DE INIC. AL EJERCICIO PROFESIONAL
	ESTANCIA EN EL SECTOR PRODUCTIVO

4.2 MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA PRIMERA A LA TERCERA GENERACION

INTRODUCCION

De acuerdo a Guzman C.(1994), el mercado de trabajo se define como el espacio donde se compra y vende la fuerza de trabajo e incluye a la población que recurre al autoempleo; se reconoce asimismo como un ámbito donde se generan las relaciones de poder, en el sentido de que el mercado es producto y expresión de intereses de las distintas fuerzas sociales. Asimismo señala que las posturas frente al mercado de trabajo se refieren a un proceso que implica una construcción subjetiva de la realidad, a partir de la cual el individuo se inserta y orienta sus estrategias. A un lado de la interpretación de los estudiantes acerca de las condiciones en las que opera el mercado de trabajo, ellos se encuentran frente a una situación determinada, con obstáculos y oportunidades muy concretas.

Guzmán también nos dice que los niveles de empleo, subempleo y desempleo así como la condición laboral de los egresados son indicadores que sirven de marco para mostrar un panorama general y particularidades de los egresados de alguna carrera.

Gómez. (1982), nos dice que las posturas de los estudiantes frente al mercado de trabajo se ubican en un plano en el que se conjugan entre otros, los procesos propios del sistema productivo y educativo. Sin embargo, el producto del sistema educativo y el mundo de trabajo puede presentar altos niveles de adecuación o desfase, encontrándose así diferentes formas de sobrecualificación en relación a los requerimientos ocupacionales o de subutilización de las capacidades adquiridas.

De acuerdo a Ducoig y Landesman s/a . en. Guzmán C.(1994). Una postura "es un conjunto de actitudes y miradas hacia las situaciones y los objetos en el marco de las prácticas sociales".

Como base para el análisis del mercado de trabajo existen cuatro posturas donde cada una se refiere a un tipo determinado de representaciones sociales que explican y argumentan una situación, así como, una forma común de orientar las estrategias y ubicación en el campo laboral.

En una investigación realizada en la UNAM por Guzmán en 1994, se distinguieron, de acuerdo a las características de determinados grupos de carreras, cuatro posturas de acuerdo a las expectativas de los estudiantes sobre el mercado de trabajo:

- 1) Optimista y emprendedores (ingenieros)
- 2) Intelectuales y científicos realistas (filósofos)
- 3) Desencantados y limitados (administradores)
- 4) Ilusionados empeñosos (odontólogos)

Cada postura enfatiza la dimensión social a través del marco de interpretación y la reconstrucción social de la realidad.

Por otro lado algunos autores como Muñoz (1986), Ornelas (1990) señalan que la década de los ochenta estuvo caracterizada por el desfase entre la oferta de recursos humanos de nivel superior y las oportunidades reales de empleo, altos niveles de desempleo profesional, subempleos o subutilización de los individuos formados .

Muñoz. (1989), este autor señala que se dio un proceso de desvalorización social de la educación ya que el número de egresados rebasaron las oportunidades reales de empleo, produciendo así el credencialismo, por la devaluación de los años de estudio, en el mercado de trabajo. Sin embargo también existía una falta de correspondencia entre las características de la educación impartida y la preparación profesional exigida por los empleadores.

Por su parte los analistas perfilaban como tendencias previsibles a mediano plazo: la continuidad de la mayor oferta de recursos humanos calificados en relación con las oportunidades de empleo en el sector productivo, la disminución de la demanda por personal calificado de nivel subprofesional y no calificado, aumento de la demanda de personal altamente calificado y la sustitución de las ocupaciones tradicionales.

Valle. (1990), señala que como respuesta ante la situación del mercado se previnieron las siguientes situaciones: los egresados ocupados preservarían sus puestos aun a costa del deterioro de sus ingresos, los que logran ocupar puestos lo harían en condiciones más deterioradas, los egresados permanecerían desempleados temporalmente de la actividad laboral o se desplazarían a ocupaciones sin relación con sus estudios, los egresados tratarían de cumplir a toda costa con los criterios de selección de los empleadores.

Para Marquis.(1981), una mejor posición en el mercado laboral la tiene el profesionista de tiempo completo, que desempeña una actividad laboral vinculada con su carrera y que reciba un salario aceptable.

Guzmán C. (1994). señala que los administradores se encuentran en la postura del "desencanto de los limitados" por encontrarse con un mercado laboral al que califican como saturado, con fuerte competencia y exigencias difíciles de cumplir, lo que los ha llevado a pensar en un futuro laboral incierto, encuentran que sus carreras tienen un amplio campo de desarrollo, pero que la gran cantidad de egresados ha agudizado la competencia y saturado el mercado y que las oportunidades existentes se restringen a puestos menores, técnicos y operativos que pagan bajos salarios.

Cabe señalar que la carrera de Administración cuenta con una alta demanda de ingreso, un mercado muy competitivo y saturado, así como, centrado en el sector privado.

Para cualquier universidad lo importante es poner en claro como y hasta que grado la educación es responsable del nivel de ocupación de los individuos egresados del sistema

de enseñanza superior. La polémica sobre el grado de adecuación entre el sistema de enseñanza superior y el mercado de trabajo no resultan muy fructíferos, debido a que el debate se ha centrado en el problema de la utilidad social. Por ello uno de los razonamientos en política educativa han sido acciones para lograr una mejor adecuación de los programas de enseñanza a los requerimientos efectivos del mercado de trabajo, además una adecuación planificada de los flujos universitarios a las necesidades del aparato productivo. Sandoval C.(1984)

Guzmán C. (1994). En el terreno de la vinculación del sistema educativo con la sociedad se presentan otro orden de problemas. Las instituciones educativas además de dar cabida a la población demandante, tienen el reto de orientar y ajustar sus tareas hacia las necesidades de los mercados profesionales cambiantes y a los requerimientos del desarrollo científico y tecnológico, asimismo señala que en cuanto a la calidad de la educación, la mayoría de los analistas coinciden en apuntar como un problema central su deterioro, que se expresa en la falta de actualización del conocimiento y en la incierta utilidad de los mismos, así como, características negativas del personal docente y la mala preparación de estudiantes.

En la presente investigación pueden observarse las oportunidades que se encuentran para obtener un empleo como TSUA (tipo de ocupación principal, rama de actividad, remuneración, requisitos y mecanismos de ingreso). Se especifican también los factores que desde el punto de vista de los egresados facilitan el acceso a un puesto.

El ámbito de la institución escolar se incorpora como un elemento explicativo de la situación del mercado, es decir, en que medida los aspectos referidos a lo escolar inciden para definir sus oportunidades de empleo.

En este sentido, tanto las aspiraciones laborales como las académicas operan como un elemento en juego en la orientación de estrategias.

La UTN preocupada por establecer un puente entre la formación profesional y las exigencias del mercado, se ha preocupado por estar vinculada con el sector productivo, proporcionar una educación de calidad que permita al egresado desempeñar una actividad propia de la formación adquirida, así como el aprovechamiento social de los recursos humanos formados.

4.3 METODOLOGIA

Los estudios de seguimiento de egresados representan una de las estrategias existentes para evaluar la calidad de la educación, aportan información acerca del desempeño laboral y profesional de quienes fueron alumnos de una determinada institución, obteniéndose así parámetros acerca de la forma en que dicha institución está cumpliendo su cometido, es decir, hasta dónde sus metas están siendo cubiertas.

En el caso de la UTN el seguimiento de egresados de las primeras generaciones adquiere especial importancia, no sólo por que representan el primer resultado del trabajo universitario, sino además por la relevancia social y política que representan las UT como nuevas figuras en educación superior.

Weiss C. (1981). Las organizaciones humanas otorgan un valor de primer orden a la evaluación de sus acciones, entendida esta como el conjunto de estrategias que permiten generar juicios de valor que fundamenten la toma de decisiones sobre un objeto dado, en términos de su continuación, modificación o eliminación.

OBJETIVOS

- Determinar la inserción laboral del egresado al mercado de trabajo profesional.
- Precisar si la formación profesional ofrecida en la UTN, le ha permitido al egresado incorporarse al mercado de trabajo.
- Caracterizar el mercado de trabajo profesional al que se ha incorporado el egresado como TSUA, institución, salario, funciones profesionales, puesto, posibilidades de ascenso, etc.
- Determinar las características educativas y de relación que el egresado plantea como necesario para su incorporación al mercado de trabajo, ésto es las necesidades de educación continua, la pertinencia de planes y programas de estudio, y el alcance de la imagen institucional en las empresas vinculadas con la UTN, de acuerdo a las características de sus egresados.
- Lo anterior permitirá orientar la toma de decisiones de las autoridades correspondientes.

HIPOTESIS

- ¿ Cuál es el porcentaje de egresados, de las tres primeras generaciones, insertos en el mercado de trabajo?
- ¿ Cuales son las actividades técnico administrativas que desarrolla el egresado TSUA, en el mercado de trabajo?
- ¿ El egresado TSUA de la UTN, se encuentra inserto en el mercado laboral a nivel de mandos medios y directivos?
- ¿ Cuál será la opinión de los empleadores sobre la figura del TSUA en el mercado laboral?

SUJETOS

La muestra fue de 57 egresados de ambos sexos, de tipo intencional, compuesta por los egresados de las tres primeras generaciones de TSUA que se encontraban laborando en el periodo de la investigación. Asimismo de 39 empleadores de ambos sexos.

INSTRUMENTO

Los instrumentos diseñados fueron dos cuestionarios llamados FORMA 4 Y 5 ANEXOIII, el primero para egresados que estaban laborando y el segundo para los empleadores.

La FORMA 4 Cuestionario para Egresados Laborando se integró por 6 secciones:

Datos de identificación: su objetivo fue obtener información de las características personales del egresado, como, nombre, empresa en la que labora, sexo, edad, generación, etc.

Datos Generales de la empresa: En este apartado se precisa la información en cuanto al giro de la empresa, sector y grupo de actividad a la que pertenece.

Características del puesto: Esta sección aporta información sobre las características personales, actitudes y aptitudes, que las empresas requieren para ocupar un puesto determinado, asimismo el puesto que los egresados desempeñan, tipo de contrato, salario y turno en el que laboran.

Funciones y actividades en el empleo: En este apartado se pretende detectar, si el TSUA, esta laborando en alguna de las áreas para las que fue preparado por la División de Administración en la UTN.

Formación Profesional y Necesidades del Puesto: en esta sección la información recolectada se refiere a la adecuación de la formación profesional en cuanto a conocimientos teórico-prácticos y actitudes del egresado de acuerdo a las necesidades del puesto que éste ocupaba.

Satisfacción Profesional: El objetivo fue averiguar la relación entre satisfacción con el empleo obtenido y el haber realizado estudios en la UTN.

La FORMA 5 Cuestionario para Empleadores:

Este cuestionario fue aplicado a los empleadores de los egresados y consta de tres secciones que se describen a continuación:

Datos de Identificación: en esta sección se obtuvo información específica de la empresa y del empleador, así como el nombre y generación del egresado.

Perfil Profesional del Empleado: este apartado nos permite conocer la percepción del empleador en cuanto a la adecuación en el nivel de conocimientos científico- tecnológicos, habilidades, capacidades y actitudes desempeñadas del TSUA en el puesto en el que se está desempeñando.

Opinión Sobre el Técnico Superior Universitario en Administración: el objetivo de esta sección fue obtener la opinión de los empleadores sobre la preparación y el futuro del TSUA en sus empresas, asimismo la participación del egresado fuera positiva o negativa notificando la falta o bien el desempeño de conocimientos y habilidades del TSUA.

DISEÑO

El estudio fue de tipo exploratorio, de una sola muestra, es decir, egresados como TSUA de la primera a la tercera generación que laboraran en el periodo de la evaluación del desempeño del egresado, asimismo a sus empleadores.

La UTN creo un modelo de seguimiento de egresados que contemplara una búsqueda permanente de información sobre acciones, estudios, evaluaciones, etc.

El modelo de seguimiento presenta las siguientes características.
Se concibieron tres dimensiones:

- 1.-Registro y control
- 2.-Datos laborales básicos
- 3.-Evaluación del desempeño profesional del egresado

Las dimensiones anteriores se encuentran articuladas entre sí, y una da lugar a la otra formando un todo.

El seguimiento de egresados se lleva a cabo en diversos tiempos y etapas:

Registro permanente de egresados: En esta etapa existe un control de la cantidad de egresados por cada generación en el Departamento de Egresados de cada una de las diferentes carreras en la UTN, de esta forma se obtiene un directorio.

Captación cuatrimestral de datos laborales básicos, así como la evaluación del desempeño Profesional del egresado: en esta etapa del seguimiento de egresados se contempla la captación de datos laborales básicos del total de exalumnos y la actualización periódica de los mismos, a través del directorio elaborado, procediéndose a través de llamadas telefónicas por parte de los alumnos o bien del Departamento a los alumnos y a través de una reunión anual de egresados.

DISEÑO DEL INSTRUMENTO

Para diseñar los instrumento que permitieron llevar a cabo el seguimiento de egresados, se formó una comisión institucional con base en la revisión de instrumentos de otras instituciones educativas como la UAEM, ANUIES , y universidades privadas, así como un cuestionario elaborado previamente en el departamento de egresados se hicieron los cuestionarios antes descritos.

APLICACION DEL CUESTIONARIO

Apartir de la elaboración de directorios y del registro de datos laborales básicos, se procedió a la entrega de 57 cuestionarios para los egresados y 39 a los empleadores esto fue de acuerdo a la disponibilidad de ambos algunos fueron aplicados en el domicilio del egresado, otros en la UTN y para los empleadores en la empresa, habiéndose recuperado cada uno de los cuestionarios, los cuales podían ser contestados en un tiempo promedio de 15 minutos.

ANALISIS DE LOS DATOS

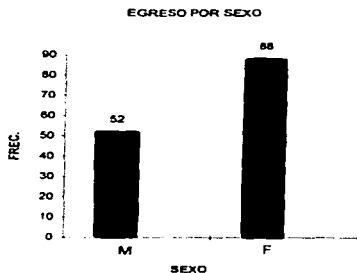
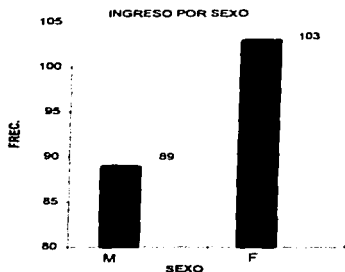
En esta etapa se procedió a realizar el análisis de la información obtenida a través de los cuestionarios, de acuerdo a las secciones que los integraron, los resultados se agruparon por frecuencias y porcentajes, los cuales fueron organizados en tablas gráficas y cuadros con el fin de poder ser ilustrados.

RESULTADOS

La tabla siguiente muestra las frecuencias de ingreso y egreso por sexo, asimismo la eficiencia terminal de las tres primeras generaciones de la División de Administración de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

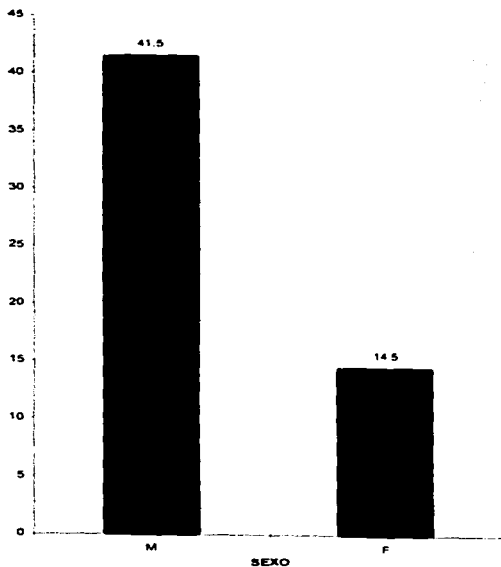
GENERACION	INGRESO		EGRESO		EFICIENCIA TERMINAL		TOT
	SEXO M	F	M	F	M	F	
1ra	28	37	14	36	50	97.29	76.92
2da	30	19	16	15	53.33	78.94	63.26
3ra	31	47	22	37	70.96	78.72	75.64
TOTAL	89	103	52	88	58.42	85.43	71.94

NOTA: Datos obtenidos de la Oficina de Control Escolar de la División de Administración de Empresas Diciembre 1994.



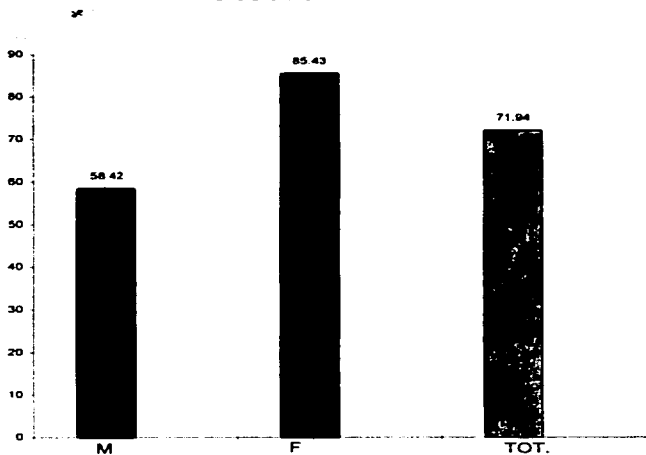
NOTA: En las gráficas anteriores puede observarse que las frecuencias más altas de ingreso y egreso corresponden al sexo femenino.

DESERCIÓN



Como puede observarse en esta gráfica el mayor índice de desertión corresponde al sexo masculino.

EFICIENCIA TERMINAL

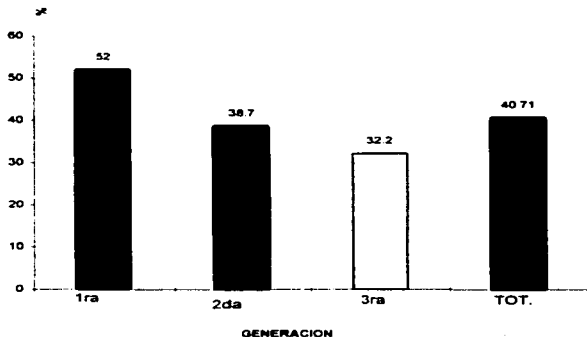


Como puede observarse en el cuadro y gráficas anteriores el índice de ingreso es mayor para el sexo femenino, asimismo el egreso cuya eficiencia terminal es de 85.43%, sin embargo, la eficiencia terminal se ve disminuida por el alto índice de deserción o bajo índice de egresados del sexo masculino que se acerca al 50% del total del ingreso, obteniéndose así una eficiencia terminal total del 71.94. Cabe señalar que esta eficiencia esta dada considerando a los alumnos que se dan de baja temporal y/o definitiva.

Por otro lado la relación entre el total de egresados y los egresados laborando es la siguiente.

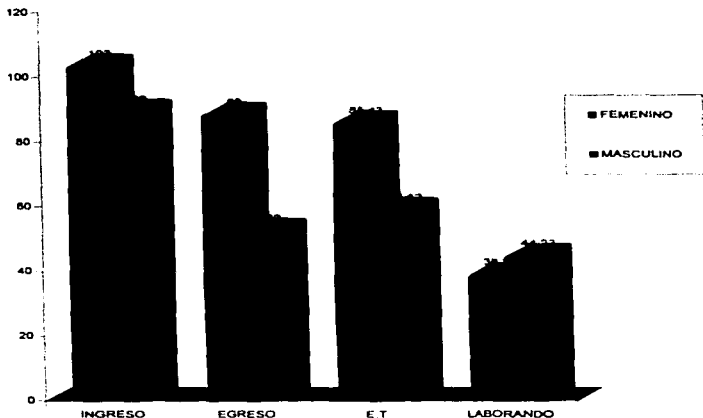
GENERACION	EGRESADOS			EGRESADOS LAB			TOTAL				
	SEXO	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	%	
1ra		14		36	50	8	18	28	57.14	50	52
2da		16		15	31	7	5	12	43.75	33.33	38.7
3ra		22		37	59	8	11	19	36.36	29.72	32.2
TOTAL		52		88	140	23	34	57	44.23	38.36	40.71

EGRESADOS LABORANDO POR GENERACION



En la gráfica anterior puede observarse que la absorción de los TSUA por parte del aparato productivo se muestra en descenso.

COMPARACION ENTRE TSUA DE AMBOS SEXOS



NOTA: - el ingreso y egreso se muestran en frecuencias.
-la Eficiencia Terminal (E.T.) y los egresados laborando en porcentajes.

En la gráfica anterior puede observarse de que a pesar de que el mayor índice de ingreso, de egreso o eficiencia terminal corresponde al sexo femenino, el mayor índice de egresados que se encuentran laborando corresponde al sexo masculino, por lo que la UTN y de manera específica la División de Administración podría analizar los criterios de selección para el ingreso de los aspirantes a TSUA.

RESULTADOS DE LA (FORMA 4) CUESTIONARIO PARA EGRESADOS QUE ESTAN LABORANDO

La población contemplada en el estudio fue un total de 57 egresados de los cuales el 59.6% correspondió al sexo femenino y el 40.4% al sexo masculino como puede observarse en la tabla siguiente:

GENERACION	SEXO		TOTAL	
	F	M		
	f	f	f	%
1ra	18	8	26	45.6
2da	5	7	12	21.1
3ra	11	8	19	33.3
TOTAL	34/59.6	23/40.4	57	100

I DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

En este apartado podemos observar los resultados en relación al giro, sector y grupo de actividad al que pertenecen las empresas en las que laboran los egresados.

GIRO DE LA EMPRESA

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Ind. divers.	3	8.82	4	17.39	7	12.28
Serv. autom.	1	2.94	1	4.34	2	3.5
Fab. de lax.	1	2.94	0	0	1	1.75
Transporte	2	5.88	1	4.34	3	5.26
Telecom.	2	5.88	0	0	2	3.5
Serv. Fin.	2	5.88	1	4.34	3	5.26
Rest. y Hot.	1	2.94	2	8.69	3	5.26
Gobierno	1	2.94	1	4.34	1	1.75
Comercio	10	29.41	5	21.73	16	28.07
Serv. comunit.	11	32.35	8	34.78	19	33.33
TOTAL	34	100	23	100	57	100

F. Femenino
M. Masculino
f. frecuencias

SECTOR

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Público	13	36.23	9	39.13	22	38.59
Privado	15	44.11	12	52.17	27	47.36
Pub Desc	8	17.64	2	8.69	6	14.03
TOTAL	34	100	23	100	57	100

GRUPO DE ACTIVIDAD

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Industrial	8	23.52	2	39.13	10	17.54
Servicios	26	76.47	21	52.17	47	82.45
TOTAL	34	100	23	100	57	100

En relación al giro de la empresa los resultados muestran en las tablas anteriores que los TSUA de ambos sexos laboran en un 33.33% en empresas cuyo giro son los servicios comunitarios, el 28.8% en el comercio y el 12.28% en industrias diversas principalmente.

En cuanto al sector puede observarse que no existen diferencias significativas, es decir, los TSUA de ambos sexos insertos en el mercado laboral se encuentran tanto en el sector privado como en el público.

Asimismo las empresas pertenecen al grupo de actividad en servicio en un 82.45% y sólo un 17.54% es industrial.

II CARACTERISTICAS DEL PUESTO

Las tablas siguientes muestran los resultados en relación a los requisitos que necesitó el egresado para ingresar a laborar en determinada empresa, el tipo de participación en la misma, asimismo el tipo de puesto, de contrato, el ingreso mensual y el turno en que labora.

CARACTERISTICAS PERSONALES

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	27	79.41	18	78.26	45	78.94
No	7	20.58	5	21.73	12	21.05
TOTAL	34	100	23	100	57	100

DOMINIO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	30	88.23	19	82.6	49	85.98
No	4	11.76	4	17.3	8	14.03
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CARACTERISTICAS DE PERSONALIDAD

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	19	55.88	12	52.17	31	54.38
No	15	44.11	11	47.82	26	45.6
TOTAL	34	100	23	100	57	100

PREVA EXPERIENCIA LABORAL.

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	16	47	10	45.45	26	46.42
No	18	52.94	12	54.54	30	53.57
TOTAL	34	100	22	100	56	100

REALIZAR LA ESTANCIA PROFESIONAL

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	6	17.64	6	27.27	12	21.42
No	28	82.35	16	72.72	44	78.56
TOTAL	34	100	22	100	56	100

REALIZAR EL SERVICIO SOCIAL

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	5	14.7	0	0	5	8.77
No	29	85.3	23	100	52	91.22
TOTAL	34	100	23	100	57	100

TIPO DE PARTICIPACION EN LA EMPRESA

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Empleado	30	88.23	19	82.6	49	85.98
Dueño	2	5.88	4	17.39	6	10.52
Socio	2	5.88	0	0	2	3.5
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CLASIFICACION DEL PUESTO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Directivo	3	8.82	4	17.39	7	12.28
Mando medio	1	2.94	3	13	4	7.01
Subordinado	30	88.23	16	69.6	46	80.7
TOTAL	34	100	23	100	57	100

TRABAJADORES A SU CARGO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	4	11.36	7	30.43	11	19.29
No	30	88.23	16	69.56	46	80.7
TOTAL	34	100	23	100	57	100

TIPO DE CONTRATO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
P. obra term.	6	17.64	1	2.94	7	12.28
Tiempo indef.	16	47.05	13	38.2	29	50.87
Honorarios	3	8.82	3	8.82	6	10.52
Sin contrato	8	23.52	6	17.64	14	24.56
Beca	1	2.94	0	0	1	1.75
TOTAL	34	100	23	100	57	100

INGRESO MENSUAL

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
\$500 - 1000	9	26.47	3	13.04	12	21.05
\$1001 - 1500	17	50	7	30.43	24	42.1
\$1501-2000	7	20.58	6	26.08	13	22.8
\$2001-2500	0	0	4	17.39	4	7.01
\$2501-3000	0	0	2	8.69	2	3.5
\$ +de 5000	1	2.94	1	4.34	2	3.5
TOTAL	34	100	23	100	57	100

TURNO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Medio tiempo	9	26.47	5	21.73	14	24.58
Tiempo comp.	24	70.58	16	69.56	40	70.17
Tiempo parcial	1	2.94	2	8.69	3	5.26
TOTAL	34	100	23	100	57	100

Las tablas anteriores señalan que los requisitos necesarios para ingresar a laborar, según los TSUA de ambos sexos, son de relevancia las características personales en un 78.94%, pero de máxima importancia el dominio de habilidades y conocimientos en un 85.96%, por otro lado la experiencia laboral, la realización de la estancia profesional y el servicio social resultaron irrelevantes en un 53.57%, 78.56% y el 91.22% respectivamente.

En relación a la participación en la empresa se muestra que los TSUA en un 85.96% son empleados en puestos subordinados, por lo que sólo una minoría correspondiente al 19.29% tiene trabajadores a su cargo.

También cabe señalar que el tipo de contrato laboral es indefinido en un 50.87% y un 24.56% se encuentran sin contrato, laborando turnos completos en un 70.17%, con un ingreso mensual promedio entre \$1000 y \$2000 mensuales para el 65%.

III FUNCIONES Y ACTIVIDADES EN EL EMPLEO

Este apartado mostrará las funciones y actividades específicas que desarrollan los egresados en las diversas empresas.

DOCENCIA

	SEXO F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	13	38.23	6	26.08	19	33.33
No	21	61.76	17	73.91	38	66.66
TOTAL	34	100	23	100	57	100

RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	3	8.82	3	13.04	6	10.52
No	31	91.17	20	86.06	51	89.47
TOTAL	34	100	23	100	57	100

ADMINISTRACION DEL TRABAJO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	13	38.24	8	34.78	21	36.84
No	21	61.76	15	65.21	36	63.15
TOTAL	34	100	23	100	57	100

FINANZAS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	8	23.52	8	34.78	16	28.07
No	26	76.47	15	65.21	41	71.92
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CONTABILIDAD

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	11	32.35	15	65.21	26	45.61
No	23	67.64	8	34.78	31	54.38
TOTAL	34	100	23	100	57	100

INVENTARIOS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	8	23.52	7	30.43	15	26.31
No	26	76.47	16	69.56	42	73.68
TOTAL	34	100	23	100	57	100

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	23	67.64	14	60.86	37	64.9
No	11	32.35	9	39.13	20	35.08
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	4	11.76	5	21.73	9	15.78
No	30	88.23	18	78.26	48	84.21
TOTAL	34	100	23	100	57	100

AUDITORIA

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	6	17.64	4	17.39	10	17.54
No	28	82.35	19	82.6	47	82.45
TOTAL	34	100	23	100	57	100

ACTIVIDADES NO RELACIONADAS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	13	38.23	12	52.17	25	43.85
No	21	61.76	11	47.82	32	56.14
TOTAL	34	100	23	100	57	100

Los resultados anteriores muestran que un bajo porcentaje de funciones y actividades para las que el TSUA fue preparado, según el plan curricular, son practicadas en la empresa, así tenemos que reclutamiento y selección de personal sólo tiene el 10.525 de participación, 36.84% administración del trabajo, finanzas sólo en el 28.07%, inventarios con un 26.31%, capacitación y desarrollo de personal sólo el 15.78%, auditoría 17.54%, además de que el 43.85% realiza actividades no relacionadas con la carrera para la cual fueron preparados.

Por otro lado las actividades que más desarrollan los egresados se relacionan con la contabilidad en un 45.61% y servicios administrativos en un 64.90%

IV FORMACION PROFESIONAL Y NECESIDADES DEL PUESTO

Este apartado mostrará la situación laboral, el nivel de conocimientos teórico-prácticos, la adaptación al ambiente laboral, asimismo la congruencia entre la formación universitaria y el empleo actual de acuerdo a la percepción del egresado TSUA.

Por otro lado se precisará la información en relación al tipo de capacitación recibida por

Por otro lado se precisará la información en relación al tipo de capacitación recibida por parte de la empresa o bien por iniciativa del egresado y los rubros y los aspectos en los que considera necesario recibir capacitación y/o actualización. También conoceremos la opinión del egresado sobre su futuro o expectativas en la empresa que labora.

SITUACION LABORAL

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Ful preparado	25	73.52	18	68.56	41	71.92
No preparado	9	26.47	7	30.43	16	28.07
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CONOCIMIENTOS EN RELACION AL PUESTO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Muy adecuado	8	23.52	7	30.43	15	26.31
Adecuado	24	70.58	13	56.52	34	64.91
Inadecuado	2	5.88	3	13.04	5	8.77
TOTAL	34	100	23	100	57	100

HABILIDADES EN RELACION AL PUESTO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Muy adecuado	4	11.76	10	43.47	14	24.56
Adecuado	29	85.29	12	52.17	41	71.92
Inadecuado	1	2.94	1	4.34	2	3.5
TOTAL	34	100	23	100	57	100

GRADO DE ADAPTACION AL AMBIENTE LABORAL

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Muy adaptado	6	17.64	10	43.47	16	28.07
Adaptado	26	76.47	12	52.17	38	66.66
Inadaptado	2	5.88	1	4.34	3	5.26
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CONGRUENCIA ENTRE EMPLEO Y FORMACION UTN

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Muy adecuado	6	17.64	8	34.78	14	24.56
Adecuado	23	67.64	11	47.82	34	56.64
Inadecuado	5	14.7	4	17.39	9	15.78
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CAPACITACION POR PARTE DE LA EMPRESA

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	15	44.11	10	43.47	25	43.85
No	19	55.88	13	56.52	32	56.14
TOTAL	34	100	23	100	57	100

CURSOS DE CAPACITACION Y ACTUALIZACION

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	11	33.33	9	40.9	20	36.36
No	22	66.66	13	59.02	35	63.63
TOTAL	33	100	22	100	55	100

ACTIVIDADES DE CAPACITACION

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	5	18.18	3	13.63	9	16.36
No	27	81.81	19	86.36	46	83.63
TOTAL	33	100	22	100	55	100

ESPECIALIDADES

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	1	3.03	1	4.54	2	3.63
No	32	96.96	21	95.45	53	96.33
TOTAL	33	100	22	100	55	100

DIPLOMADOS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	0	0	0	0	0	0
No	33	100	22	100	55	100
TOTAL	33	100	22	100	55	100

MAESTRIAS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	0	0	0	0	0	0
No	33	100	22	100	55	100
TOTAL	33	100	22	100	55	100

CURSOS TOMADOS POR INICIATIVA

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	11	33.33	11	47.82	22	39.28
No	22	66.66	12	52.17	34	60.71
TOTAL	33	100	23	100	56	100

TEMAS RELACIONADOS CON MI FORMACION

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	29	87.87	19	82.8	48	85.71
No	4	12.12	4	17.39	8	14.28
TOTAL	33	100	23	100	56	100

ESPECIALIZACION TECNOLOGICA

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	23	71.87	21	91.3	44	80
No	9	28.12	2	8.7	11	20
TOTAL	32	100	23	100	55	100

CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	21	63.63	15	65.21	36	64.28
No	12	36.36	8	34.78	20	35.71
TOTAL	33	100	23	100	56	100

HUMANIDADES

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	22	66.66	17	73.91	39	69.64
No	11	33.33	6	26.08	17	30.35
TOTAL	33	100	23	100	56	100

POSIBILIDADES DE ASCENSO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	20	60.6	16	69.56	36	64.28
No	13	39.4	7	30.43	20	35.71
TOTAL	33	100	23	100	56	100

DEDICACION AL TRABAJO

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	22	66.66	17	72.27	39	70.9
No	11	33.33	5	22.72	16	29.09
TOTAL	33	100	22	100	55	100

ANTIGUEDAD

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	10	30.3	13	56.52	23	41.07
No	23	69.69	10	43.47	33	58.92
TOTAL	33	100	23	100	56	100

RELACIONES INTERPERSONALES

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	7	21.21	15	65.21	22	39.28
No	26	78.78	8	34.78	34	60.71
TOTAL	33	100	23	100	56	100

CONOCIMIENTOS NECESARIOS

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	20	60.6	17	73.91	37	66.07
No	13	39.39	5	26.08	19	33.03
TOTAL	33	100	23	100	56	100

CRECIMIENTO DE LA EMPRESA

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	10	30.3	12	52.17	22	39.28
No	23	69.69	11	47.82	34	60.71
TOTAL	33	100	23	100	56	100

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Las tablas anteriores muestran que en un 71.92% fueron preparados para el puesto que desempeñan, asimismo que su nivel de conocimientos es adecuado en un 64.91%, el 71.92% tiene las habilidades adecuadas y se adaptan al medio laboral en un 66.66%, y el 84% señala que existe congruencia entre el empleo y formación UTN.

En relación a la capacitación recibida por parte de la empresa esta presenta bajos porcentajes en cursos de capacitación y actualización, actividades de capacitación y especialidades y nulos porcentajes en diplomados y maestrías, asimismo el 39.28% de los egresados han tomado cursos por iniciativa propia ya que el 85.71% consideran que necesitan incrementar su conocimiento con temas relacionados con su formación, el 80% señalaron que necesita algún tipo de especialización tecnológica, el 64.28% en ciencias sociales y administrativas, el 69.64% en humanidades.

Por otro lado las expectativas positivas en cuanto a posibilidades de ascenso equivalen a un 64.68% y un 70.90% señalan que tales expectativas se deben a su dedicación al trabajo, el 66.07% por tener los conocimientos necesarios, más que por aspectos relacionados con la antigüedad, relaciones interpersonales o el crecimiento de la empresa.

V SATISFACCION PROFESIONAL

En esta sección se observará la información relacionada con la satisfacción por el empleo obtenido y el haber sido preparado para ello en la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

	F		M		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Muy satisfecho	8	27.27	7	30.43	15	28.57
Satisfecho	22	66.66	14	60.86	36	64.28
Insatisfecho	2	6.06	2	8.69	4	7.14
TOTAL	33	100	23	100	56	100

Los resultados anteriores muestran elevados porcentajes de satisfacción en cuanto al empleo obtenido y el haber realizado estudios en la UTN, sólo el 7.14% se mostró insatisfecho.

RESULTADOS QUE MUESTRAN LOS RESULTADOS EN PORCENTAJE DE LA (FORMA 5) CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADORES.

POBLACION POR GENERACION

Primera	46.2
Segunda	23
Tercera	30.8
TOTAL	100

I PERFIL PROFESIONAL DEL EMPLEADO

Los resultados obtenidos en este apartado permitirán observar el nivel de conocimientos científico- tecnológicos generales en relación con los requerimientos del puesto que ocupa, asimismo las capacidades, habilidades, actitudes y desempeño específico del empleado con relación al puesto que ocupa, según la opinión de los empleadores.

En la tabla siguiente puede observarse el nivel de dominio en conocimientos científico- tecnológicos generales, asimismo las capacidades y habilidades en relación con los requerimientos del puesto que ocupa el egresado TSUA. Los resultados indican que altos porcentajes mantienen niveles adecuados, sin embargo puede señalarse en este rubro una falta de iniciativa en el 10.3%, así como deficiencias en expresión escrita en 15.4%.

En relación al desempeño específico del empleado en relación al puesto que ocupa, en la tabla siguiente, se pueden observar escasos porcentajes en el nivel adecuado, en su mayoría el desempeño específico como la contabilidad, servicios administrativos y administración del trabajo resultaron adecuados; y elevados porcentajes muestran que la docencia, reclutamiento y selección de personal, administración de personal, finanzas, inventarios, capacitación y desarrollo de personal y auditoría no eran requeridos por el puesto.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el plan curricular de la carrera del TSUA, gran cantidad de conocimientos adquiridos durante la carrera no son utilizados por el TSUA en el mercado laboral, por lo cual se sugiere una revisión del plan curricular.

	DOCENCIA	REC. Y SELEC. DE PERS	ADMION DEL TRAB	ADMION DE PERS.	FINANZAS	CONTABILIDAD	INVENTARIOS	SERV. ADMNVS	CAPAC. Y DES. DE PER.	AUDITORIA
Muy adecu	12.8	2.8	5.1	10.3	5.1	0	10.3	15.4	10.3	5.1
Adecuado	33.3	15.4	43.6	25.8	12.8	33.3	15.4	43.6	12.8	15.4
Inadecuad	0	0	2.8	2.8	0	0	2.8	2.8	0	0
NO requier	36.5	51.3	23.1	35.9	51.3	28.2	28.2	7.7	33.3	35.9
TOTAL	84.6	69.3	74.4	74.4	69.2	61.5	56.5	69.3	56.4	56.4

II OPINION SOBRE LA FIGURA DEL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION

En este apartado se observará la opinión de los empleadores sobre el desempeño de su empleado (egresado), en la práctica profesional, contribución al desarrollo de las empresas, así como las deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes del TSUA.

PRACTICA PROFESIONAL

Bien prep	48.7
Preparado	46.2
Defic. prep	5.1
	100

Las tablas de la izquierda muestran la opinión de los empleadores en relación a la práctica profesional, observándose que el 95% están muy bien y bien preparados.

Por otro lado señalan que los egresados han contribuido al desarrollo de la empresa por lo cual recomendaría a un TSUA, pero el 20.5% no sabe si el nivel de conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades sea mayor y mejor al del técnico medio, sin embargo consideran que el 92.3% de los TSUA tiene perspectivas favorables dentro de la empresa.

83

		CONT. AL DES. DE LA EMP.	RECOMENDARIA A UN TSU	EL NIVEL ES MAYOR AL DEL TEC. M
SI	84.8	97.4	71.8	
NO	7.7	0	7.7	
NOSE	7.7	2.6	20.5	
TOTAL	100	100	100	

PERSPECTIVAS DENTRO DE LA EMPRESA

Favorables	82.3
Desfavorables	2.6
Sin parage	5.1
TOTAL	100

La siguiente tabla permite observar las deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes del TSUA, los empleadores manifiestan altos índices de deficiencias en todos los aspectos, pero estos índices se incrementan en un 51.3% en cuanto a conocimientos administrativos generales, manejo de herramientas informáticas 51.3%, de un segundo idioma 56.4% y dificultad en la expresión oral y escrita en un 48.7%.

DEFICIENCIAS EN LOS TSUA

	CONOC. CIENT. EN LA FORM.	CONOC. TEC. EN LA FORM.	CONOC. ADMIVOS. GEN.	MANEJO DE H. INFOR.	FAC. DE EXP. ORAL Y ESC.	MANEJO DE UN 2do IDIOMA	CREATIVIDAD	RESPONSABILIDAD PROF.	INICIATIVA PROPIA	SOL. DE PROBLEMAS
SI	43.6	48.7	51.3	51.3	48.7	56.4	43.6	38.5	35.9	48.7
NO	53.8	48.7	48.7	48.2	51.3	43.6	56.4	61.5	64.1	51.3
TOTAL	97.4	97.4	100	97.5	100	100	100	100	100	100

ANALISIS DE RESULTADOS

De acuerdo a lo anterior los resultados señalaron que en octubre de 1995, de un total de 140 egresados de las primeras tres generaciones, sólo 57 egresados o bien el 40.71% se encuentran laborando y esta labor era desempeñada principalmente, en orden descendente de importancia, en las ramas de servicios, comercio e industrial, tanto en el sector público como privado.

Por otro lado los TSUA señalaron que las características personales, el nivel de conocimientos y habilidades han sido importantes para insertarse en el ámbito laboral, no así la experiencia laboral la cual sólo resultó relativamente importante, cabe señalar que esto puede deberse a los puestos subordinados que los TSUA están ocupando en su gran mayoría, por lo que la experiencia laboral resulta innecesaria. Asimismo puede observarse la inestabilidad laboral de los egresados por no contar con un contrato que especifique las condiciones laborales ya que la mayoría cuentan con un contrato indefinido o bien éste no existe. Aquí puede observarse una falta de compromiso por parte de las empresas al no asegurar ascensos o bien un empleo que le permita al egresado una "seguridad económica", aunque el sueldo promedio se encontró entre \$1000 y \$2000 pesos mensuales.

Por otro lado se observó que las funciones y actividades para las que el TSUA fue preparado son practicadas en bajos porcentajes, excepto la contabilidad, y los servicios administrativos, sin embargo cabe señalar que un alto porcentaje de egresados realizan actividades no relacionadas con su carrera.

Sin embargo los egresados señalaron que su preparación teórico-práctica ha sido adecuada en función al puesto que desempeñan, sin embargo señalaron que necesitan algún tipo de especialización y por ello han tenido que tomar cursos por iniciativa propia ya que han sido muy pocas las empresas que han invertido en capacitación para ellos. A pesar de las condiciones anteriores los egresados han considerado que tienen expectativas de ascenso debido a la dedicación al trabajo y por sus conocimientos, asimismo un alto porcentaje muestra satisfacción profesional por el empleo obtenido y haber sido preparado para ello en la UTN.

Por su parte los empleadores coinciden con los egresados, en que éstos últimos tienen niveles adecuados en relación a conocimientos científico- tecnológicos generales, sin embargo señalan que el TSUA carece de iniciativa y tienen deficiencias en la expresión escrita. En el nivel actitudinal los empleadores señalaron niveles adecuados, sin embargo cabe señalar que la valoración de los recursos humanos y el don de mando que la UTN promueve no son requeridos para el puesto ya que este es como empleado o bien, subordinado.

Por otro lado en cuanto al desempeño específico de los egresados, los empleadores señalaron que un alto porcentaje de conocimientos y habilidades que posee el TSUA, de acuerdo a los planes de estudio, no son requeridos para el puesto.

En relación a la opinión sobre la figura del TSUA, los empleadores mostraron que el TSUA esta muy bien preparado de manera general y que por lo tanto cuentan con expectativas favorables dentro de sus empresas. Sin embargo al cuestionárseles sobre los conocimientos, habilidades y actitudes del TSUA de una forma más específica los empleadores opinaron que los egresados presentan altos índices de deficiencia en aspectos básicos como conocimientos administrativos generales, manejo de herramientas informáticas, un segundo idioma y dificultades en expresión oral y escrita.

Si tomamos en cuenta los objetivos por los cuales fue creada la UTN, podemos señalar que el porcentaje de egresados laborando es bajo, por otro lado los egresados han percibido que lo que les ha permitido insertarse en el ámbito laboral han sido las características personales, habilidades y conocimientos, aunque el puesto obtenido ha sido como empleado, por lo que las posibilidades de realizar funciones y actividades para las que fueron preparados se han visto disminuidas y en algunos casos nulas ya que existen egresados que realizan actividades no relacionadas con su carrera. Cabe señalar que la División de Administración tiene como objetivo fundamental que sus egresados obtengan puestos ejecutivos o bien directivos, o que sean capaces de crear su propia empresa.

Sin embargo a pesar de lo anterior los TSUA opinaron que su preparación era adecuada al puesto que desempeñaban, pero que necesitaban algún tipo de especialización tecnológica en su área, por ello habían tenido que tomar cursos por iniciativa propia, ya que en una gran mayoría las empresas no les habían proporcionado algún tipo de capacitación que favoreciera su desarrollo y actualización profesional.

Por otro lado cabe señalar que empleadores y egresados coincidieron en que existe un alto índice de funciones y actividades para las que fueron preparados y que no realizaban por que no eran requeridas para el puesto que ocupaban y a pesar de las buenas expectativas que los empleadores tenían para los egresados, también señalaron que los TSUA se encontraban deficientemente preparados en aspectos básicos de su formación.

CONCLUSIONES

A través de los resultados obtenidos se puede concluir que la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl proporciona educación a nivel superior a la población perteneciente a la zona de influencia de acuerdo al proyecto para su creación.

Asimismo se observó que los egresados que se encuentran laborando están distribuidos principalmente en las áreas de servicio, comercio e industrial como se esperaba, pero el porcentaje inserto en el ámbito laboral es pobre de acuerdo a los objetivos que la UTN persigue, entre los cuales destaca la formación de técnicos superiores capaces de incorporarse de manera inmediata al mercado laboral, con una formación de calidad y con las ventajas que sugiere un modelo educativo innovador cuya característica principal es la vinculación, lo que le permitiría al egresado la oportunidad de aplicar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades ante situaciones concretas y reales ocupando puestos ejecutivos o directivos, pero la realidad es otra ya que como se ha podido observar la mayoría de los egresados se encuentran laborando en puestos subordinados lo que ha limitado la aplicación de sus conocimientos y habilidades o bien se ha visto en la necesidad de realizar actividades no relacionadas con su carrera.

Por otro lado los empleadores observaron deficiencias en la preparación del TSUA en conocimientos básicos, sin embargo señalaron que esta bien preparado para el puesto que desempeñan.

A pesar de lo antes señalado los TSUA que se encontraban laborando manifestaron satisfacción por la preparación obtenida en la UTN y el puesto que desempeñaban, pero señalaron que habían tenido que tomar cursos relacionados con su carrera por iniciativa propia ya que en este sentido las empresas no les habían brindado apoyo, por lo que sugirieron la creación de especializaciones tecnológicas en las áreas administrativas, informática y sociales, o bien cursos de educación continua en la UTN.

De acuerdo a lo anterior, las necesidades sociales y educativas por las cuales la UTN fue planeada, de acuerdo al anteproyecto de su creación, no se están cumpliendo, ya que hay un alto índice de egresados que no se encuentran insertos en el mercado laboral, por lo que se puede observar que la UTN no esta impartiendo carreras considerando la oferta y la demanda social, o bien los egresados no cuentan con las características que demanda el sector productivo de acuerdo a los resultados obtenidos por la opinión de los empleadores.

Por otro lado se precisa la revisión sobre los objetivos de la vinculación empresarial, así como una revisión del mapa curricular del plan de estudios, hacer una revisión del perfil profesional del aspirante pensando en el perfil de egreso que se requiere para poder ser inserto en el mercado laboral. Cabe señalar que los resultados obtenidos en el presente reporte retroalimentará la revisión de los aspectos antes señalados.

Por el momento se puede señalar que la educación como generadora de conocimientos, aptitudes y habilidades para la movilidad social se encuentra atrapada entre

los factores políticos y económicos lo cual tiene como consecuencia características negativas para la movilidad social en el mercado de trabajo, permitiendo sólo una baja inserción de los TSUA en el ámbito laboral e impidiendo a muchos de ellos, las posibilidades de ejercicio profesional como se había planeado.

BIBLIOGRAFIA

- Bartolucci J. (1994) Desigualdad Social, Educación Superior y Sociología en México. CESU. Porrúa México.
- Campos M. (1994) Universidad y Vinculación Nuevos Retos y Viejos problemas. Instituto de investigaciones en matemáticas aplicadas y en sistemas. UNAM. México.
- Cárdenas C. julio (1994) Propuesta Educativa del Gobierno Democrático. Una Educación para la Democracia, el Crecimiento y el Bienestar. Cd. Nezahualcóyotl.
- Carnoy M (1994). El Gobierno de la Universidad y el Desarrollo en México. Perfiles Educativos No. 64 , CISE -UNAM.
- Castaño L. (1991) En Torno a la Problemática de la Vinculación Universidad-Industria. Perfiles Educativos No 53-54. CISE-UNAM
- Charlot Bernard (1994) El Enfoque Cualitativo en las Políticas Educativas. Perfiles Educativos No 63 (1994), CISE-UNAM.
- Degollado y H Fuentes J. (1994) Perspectiva del Egresado al Mercado de Trabajo. Tesis de Licenciatura FES Zaragoza , UNAM, México.
- Díaz B. (1980) Metodología de Diseño Curricular para la Enseñanza Superior Perfiles Educativos .No 7 ,enero- marzo,CISE-UNAM.
- Didriksson (1994) Gobierno Universitario y Poder. Una Visión Global de las Formas de Gobierno y la Elección de las Autoridades en los Actuales Sistemas Universitarios Perfiles Educativos No. 64, CISE-UNAM.
- Guzman C. (1994) Entre el deseo y la oportunidad Estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo. CRIM. UNAM. México
- Ibarrola M. (1983) Estructura de la Producción, Mercado de Trabajo y Escolaridad en México Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol XIII, No. 3. México.
- Ibarrola M. (1991). La Evaluación del Trabajo Académico desde la perspectiva del Desarrollo Sui- generis de la Educación Superior en México. Perfiles Educativos No 53-54. CISE-UNAM.

-Marín M. (1980) Los Profesionales Universitarios. Perspectivas y Tendencias de su Formación en el Contexto Educativo Modernizante Perfiles Educativos No. 6 CISE-UNAM.

-Molina A. s/f. "": Educación para el Diálogo. Deslinde 15 , Comisión de Nuevos métodos de Enseñanza . Dirección General de Difusión Cultural UNAM. México.

-SEP. (1989). Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. Tomo I. Poder Ejecutivo Federal, México.

-SEP. (1989). Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. TOMO IV. México.

-Sandoval C (1986) Adecuación e Inadecuación". ¿Falso Dilema para la Relación entre Profesiones y Mercado de Trabajo? Perfiles Educativos No 31 , enero- marzo, CISE-UNAM, México.

-Sandoval C. (1984) Cualificación Universitaria y Mercado laboral: Opciones pra su estudio. Perfiles Educativos .No 6 ,CISE-UNAM, México.

-Toharia L. (1983) El Mercado de Trabajo. Teorías y Aplicaciones. Alianza Universidad, Textos Madrid.

-Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl marzo de (1994).. Datos Laborales Básicos de los Egresados de la Ira Generación. Nota Ejecutiva. Dirección de Administración y Finanzas. Departamento de Servicios Estudiantiles Cd. Nezahualcóyotl.

-Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.,Noviembre de (1993) Resultados del Análisis del Estudio de Expectativas de Desarrollo para los Egresados de la UTN. Cd. Nezahualcóyotl.

-Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. GACETA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL. Órgano oficial de información Convenio UTN- UNAM. Programa de Estancias en el Sector Productivo.Foro Prospectiva 2000. Tercera Evaluación de la UTN, Año 3, No 11, Cd. Nezahualcóyotl, enero- marzo de 1994,

-Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl GACETA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL. Órgano oficial de información Reglamento Interior de la UTN y Reglamento del Consejo Directivo. Año 1, No. Especial, Cd. Nezahualcóyotl, mayo de 1992

-Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl Informe Anual de Actividades sep1993-ago1994. Cd. Nezahualcóyotl 9 de septiembre de 1994

- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, Vinculación, Aprendizaje y Productividad. La Gaceta de Nezahualcóyotl.No. 3 , Cd. Nezahualcóyotl, junio de 1994.
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, Programa de Seguimiento de Egresados UTN. Cuarta Actualización de Datos Laborales Básicos de los Egresados de la 1ra y 2da generaciones. Departamento de Egresados, Cd. Nezahualcóyotl Octubre de 1994.
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl Plan de Estudios de la carrera en Tecnología de Administración de Empresas. Cd. Nezahualcóyotl 1994.
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. GACETA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL. Organó oficial de información de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. Ley que crea la UTN, AÑO I. Número I, Cd. Nezahualcóyotl, Septiembre - Octubre de 1991.
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. GACETA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL. Organó oficial de información. AÑO II. Número especial , Cd. Nezahualcóyotl, agosto de 1993.
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl- Programa Institucional de Desarrollo 1994-1995, Cd. Nezahualcóyotl, febrero de 1994.
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, "El perfil de ingreso de los estudiantes de la UTN. León II, Cd. Nezahualcóyotl.
- Valle (1991) La Demanda de Carreras Universitarias del Sector Industrial"(estudio de caso). Perfiles Educativos No. 53-54, CISE-UNAM, México.
- Varsavsky O (1972) Conocimiento y Sociedad Periferia, Buenos Aires.
- Vasconi T y Recca I (1978) Modernización y Crisis en la Universidad Latinoamericana en la Educación Burguesa , Nueva Imagen , México.
- Villaseñor G. (1994). Nuevas Formas de Gobierno en la Educación Superior. Perfiles Educativos No 64,CISE-UNAM, México.
- Weiss D (1981) Ante la División del trabajo. Revista Mensual Monthly Review vols. 4-5 febrero.

ANEXO I

MAPA No.1

MEXICO: REGIONALIZACION

REGION I TOLUCA

Almoloya de Juárez
Almoloya del Río
Atlixpán
Cahuitlán
Capulhuacán
Chapultepec
Huachuclilla
Jalatlaco
Joquicingo
Lerma
Metztitlán
Mescahuacán
Ocoyucan
Ocoyucan
Rayón
San Antonio de la Isla
San Mateo Atoyac
Temoaya
Tenango del Valle
Tlalcatlán
Tlanquahuacán
Toluca
Xonacatlán
Zacatepec
REGION II ZUMPANGO
Acrolán
Apatlán
Asistepán de Zaragoza
Atlixpán
Coyulapec
Cuautitlán Ixtli
Huautla
Huayquilita
Isidro Fabela
Jaltenco
Jicozongo
Melchor Ocampo
Nauyatlán
Neratlán de Juárez
Nicolás Romero
Nopaltepec
Ocuilán
San Martín de las Perlas
Tecamac
Temascalapa

Tetokoyacan
Teotihuacán
Tepeotlán
Tequexquiac
Tlalvempala
Tezoyucan
Tulancingo
Tuxtla
Zumpango
REGION III TEXCOCO

Amecameca
Atlixpán
Atlixpán
Ayapango
Cocacalco
Corcován
Chalco
Chautla
Chicoloapan
Chicoreuac
Chimilhuacán
Ecatepec
Ecatzingo
Imapalca
Juchitán
La Paz
Nezahualcoyotl
Ocuilán
Papalotla
Tehuacán
Tenango del Aire
Tepehualtepec
Tepehualtepec
Tepehualtepec
Tlalmanolco
Tlaxiaco

REGION IV TEJUPILCO

Amatepec
San Simón de Guerrero
Temascaltepec
Tlatlaya
Tejupilco
REGION V ATLACOMULCO
Acambay
Atlixpán
El Oro
Ixtlahuaca
Jiquipilco
Ixtlahuaca

Morelos
San Felipe del Progreso
Temascalcingo
REGION VI COATEPEC
HARINAS
Almoloya de Alquisiras
Coatepec Harinas
Ixtapán de la Sal
Mahuacán
Ocuilán
Sultepec
Tehuacán
Tehuacán
Villa Guerrero
Zacatlán
Zumpahuacán
REGION VII VALLE DE BRAVO

Amaritlán
Donato Guerra
Ixtapán del Oro
Ocuilán
Sancti Spiritus
Valle de Bravo
Valle de Allende
Villa Victoria
Zacatlán

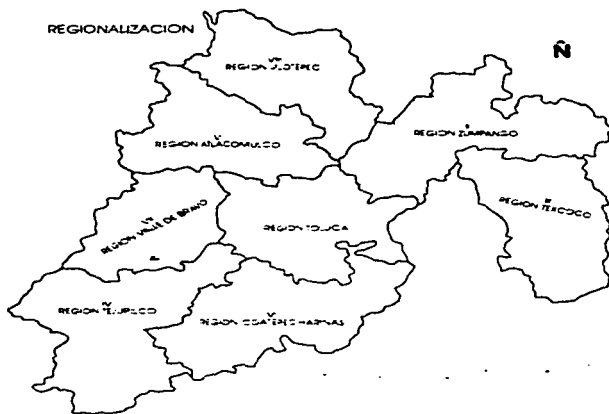
REGION VIII JILOTEPEC

Acrolán
Chapa de Mota
Jilotepec
Poncitlán
Santiago de los Caballeros
Vista del Carbon

FUENTE:

Sistema Integral de Planeación.
Plan de Desarrollo Urbano.
Gobierno del Estado de México
1990

MAPA No 1



ANEXO II

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE NEZAHUALCOYOTL

DIVISION DE ADMINISTRACION

TOTAL DE EMPRESAS VINCULADAS A LA DIVISION A OCTUBRE DE 1995

1	ALCATEL INDETEL, INDUSTRIA DE TELECOMUNICACION S A DE C V	ING JOSE DURAN MORALES	DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES	AV CIENCIA NO 13, CUAHUTILAN IZCALLI ESTADO DE MEXICO Y BAHA DE STA BARBARA NO 130 COL ANZUREZ 1300 MEXICO D F	8-7090-00 8-72-23-22 240-37-16	
2	METRO FERRO LINEA A	LIC RAUL GUENDULAIN BAZALDUA	JEFE DEL DEPTO DE PERSONAL DEL S T C	CALZADA IGNACIO ZARAGOZA NO 2001 COL STA MARTHA ACATITLA, IZTAPALAPA MEXICO 01020	7-09-11-33 EXT 6045-6046	
3	APOYOS Y SERVICIOS A LA COMERCIALIZACION AGROPECUARIA	SRA ANA ELENA CORDERO	JEFE DEL DEPTO DE SERVICIOS AL PERSONAL	JOSE MA IBARRAIAN NO 443 2° PISO COL SAN JOSE INSURGENTES C P 01900	6-26-09-14 6-26-07-51 6-26-07-24	
4	ARBOOL INGENIEROS Y CONSTRUCCIONES S A DE C V	ING AURELIO VIGUERAS SANCHEZ	GERENTE DE CONSTRUCCION	RETORNO CARLOS E DIAZ NO 11 PANITILAN MEXICO DF	7-9711-05 7-97-78-76	
5	DISTRIBUIDORA DE AUTOINDUSTRIAS S SA DE C V	LIC REYNALDO TAPIA COVARRUBIAS	CONTADOR GENERAL	CAFETAL NO 135 COL GRANIAS MEXICO	6-49-17-03	6-50-68-75
6	RESTAURANTE RINCON ARGENTINO S A DE C V	C P CUAHUTEMOC SALAZAR CORREA	CONTRALOR GENERAL	PRESIDENTES MAZARUA NO 377 CHAPULTEPEC MORALES C P 11570 MEXICO D F	5-31-88-77 5-31-86-17	2-5487-75144
7	DI GEM SYSTEMS	LIC SERGIO VELASCO RAMIREZ	GERENTE GENERAL	RODRIGUEZ SAFO 323 203 (TORRE A) COL DEL VALLE C P 3130 MEXICO D F	5-24-63-99	5-24-63-99
8	GRUPO EPYCSA S A	C P GUILLERMO GALVAN SANCHEZ	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	PROLONGACION SOGAL S N KM 25 MEXICO TEXCOCO LA MAGDALENA, LOS REYES LA PAZ ESTADO DE MEXICO C P 56500	8-35-56-81 8-56-35-84	
9	ENEGI	LIC GEORGINA ESTRADA	JEFA DEL DEPTO DE ENLACE ADMINISTRATIVO	PATRIOTISMO NO 3111 EDIFICIO A DEL (IAP) PISO	5-98-72-35	
10	FIDEICOMISO FONDO NACIONAL DE HABITACIONES POPULARES	LIC ELENA DE LA ROCHA SUAREZ	JEFE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION	ANIL NO 571 2° PISO COL GRANIAS MEXICO C P 0400 MEXICO D F	6-49-47-63 6-49-19-64 XT.230	6-49-49-97
11	RAM INTEGRSA S A DE C V	LIC RAUL ALCANTARA MEJIA	GERENTE DE VENTAS	PRIVADA DE LA ALBORADA NO 17-12 B 301 COL PEDREGAL DE CARRASCO 04700 MEXICO D F	6-66-25-35 6-66-76-69 6-66-82-62	

18	SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	LIC EDITH PARAMO DRIGADO	JEFE DEL DEPTO DE EVALUACION	EUGENIA NO 197 BIVOSPOM COCOTINA SARVARITE ESQ LAZARO CARDENAS Y ZEMPOLA	5-30-30-60 EXT 5361 5-38-33-58	
19	COLEGIO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACION SUPERIOR A C	ING VIKTOR MANUEL DEL CASTILLO	RECTOR	AVE SONORA NO 123, DESPACHO 301 CONDENA C P 06140 MEXICO DF	2-11-06-21	
20	GRUPO FINANCIERO SERFIN S A	LIC MA ANTONIETA BONILLA DE CASTELLANOS	GERENTE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION	CALZADA DE TLALPÁN 3016 COL. ESPARTACO DEL COYOACÁN DF. C 084470	7-24-11-00	
21	ASOCIACION MEXICANA DE CAPACITACION A C	LIC SILVIA VICTORIA LON SOLO	COORDINADORA DEL CONGRESO DE AMECAP	CORONA NO 76 2do PISO COCOTINA ROMA	5-74-57-87- 5-74-09-58	
22	TIENDAS TIJERES COMPLEMENTOS DE MUEBLES A DE CV	LIC JORGE HERNANDEZ MENA	CONTRATOR	BIVOCAL MAXIMO MARTINEZ NO 392, COCOTINA SAN SALVADOR XUCHIMILCO C P 02159	3-41-66-88 3-41-94-44	
23	VEHICULOS AUTOMOTORES DE SATELITE S A DE CV	LIC BENY SCHIMPFELD	DIRECTOR GENERAL	AV SURRIANA INES DE LA CRUZ NO 353, TLALNEPANTLA ESTADO DE MEXICO	3-90-6100 3-9068-49 3-65-63-33	
24	ARTICULOS TROQUELADOS MAÑOS S A DE CV	LIC RECTOR ROCHA DE LA TORRE	GERENTE DE VENTAS	MARAZON NO 15 COCOTINA POPULE DE LLAGUNAS MORELL IDADALGO C P 11433	3-96-62-69 3-96-89-36	
25	SEMINARIO DE TRANSAMERICANO DE REFACCIONES S A DE CV	LIC REYNALDO TAPIA COVARRUBIAS	CONTRATOR GENERAL	BREA 230 COL GRANJAS MEXICO C P 04420	6-49-17-08	
26	GRUPO MANUEL S A DE CV	ING FERNANDO VARELA	GERENTE DE PLANTA	CALZADA MEXICO TACUBA NO 1527 COL NUEVA ARGENTINA MEXICO DF	3-86-35-65 3-86-37-46	
27	RESTAURANTE EL PARQUE S A DE CV	SR BARNES CISNEROS APARICIO	GJE GRAL DEL DPTO DE ADMIN	LINDAVISTA 39850 GEORGETA COCOTINA VICENTE VILLADA CD NEZA ESTADO DE MEXICO	7-42-13-63	
28	INSTITUTO DE ESPECIALIZACION PARA EJECUTIVOS	LIC LAURA ORIZCO OLIVAS	DIRECTORA	PROFASIO TAGUI NO 95, COL SAN MIGUEL EL CHAPULTEPEC	5-15-61-67 2-77-45-88 2-77-45-86	
29	SERVIDIO PANAMERICANO DE PROTECCION S A DE CV	LIC JUAN PEREZ CONTRERAS	SUBDIRECTOR DE CONTRATACION DE PERSONAL	DIRECTOR ANDRADE NO 99 COL DOCTORES MEXICO DF	6-27-31-18 6-27-31-19	
30	FABRICAS UNIDAS DE MUEBLES S A DE CV	C P PEDRO BELTRAN CORTES	GERENTE DE ADMINISTRACION	CALLE GRANJAS NO 55 COL STA CATERINA DE TLAHUAC DF	8-60-00-58 6-56-14-18	
31	ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA	M C SALVADOR HIDZ BALLESTEROS	DIRECTOR GENERAL	ENTIDAD PROFESIONAL ADARJO LOPEZ MATEOS ZACATECOXCO J	5-86-27-50	
32	INDUSTRIAL DE MAQUINARIA S A DE CV	C P ESTELA VIDAL GARCIA	ADMINISTRADORA GENERAL	CALLE 23 DE JULIO NO 769 COL EJIDOS DEL MORAL	6-94-01-93	
33	PROMOTORA AUTOMOTRIZ DINA S A DE CV	SR ALBERTO BURGARD MILLS	DIRECTOR GENERAL	BIVOCAL MIGUEL AVILA CAMACHO NO 41 COL TOMAS DE SOTELLO NAUCALPAN ESTADO DE MEXICO, C P 31510	5-57-67-00 5-57-55-79	
34	INSTITUTO COMERCIAL	PROF CARLOS LOPEZ	DIRECTOR	AV PANITLAN NO 445 EN AV VILLADA COL VICENTE	7-93-59-35	

29	MARCO AC RESORTS INCANOS S.A DE CV	TORRES	GENERAL	VILLALBA, IDO DE MEXICO			
		DR. TERESA DURAN	JEFE DEL DPTO DE CAPACITACION Y DESARROLLO	AV CENTRAL No 85 COL. NEUVIA INDUSTRIAL VALLEJO		7-52-45-78	
30	ABANITADORALIMEN S.A DE CV	DR. RAUL AVILA LOPEZ	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	AV. TORREANO 491 COL. GUAYAR DE LOS PADRES C.P. 01740 MEXICO DF		6-83-52-11 EXT 171	
31	PANTEL REALINSA S.A DE CV	C.P. ADAN RUIZ LOPEZ	DIRECTOR	CANCUEN No 302 COL. TIERRAS DE PADRENA		6-31-11--39 6-44-6023	
32	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE SIZUALCOYOIL	MAESTRA MARIA EUGENIA BATIZ MORAZANO	DIRECTORA	DIVISION DE ADMON. U.T.N. TIERRERO?		7-30-24-24	
33	SIGUROS AMERICANA S.A DE CV	DR. MAURICIO HERRERO ORTIZ	GERENTE DE PERSONAL	AV. REVOLUCION No 1508 COL. GUADALUPE INS. MEXICO 1020 DF		7-27-25-55	
34	GALAZ MORENO CHAVERO Y YAMAZAKI	C.P. ROGERIO SANCHEZ JASSO	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	JAIME BALMES No 11 LINDERO DE TERESO COL. LOS MORALES PUEANCO C.P. 11510		3-95-04-55 2-40-92-55	
35	BAJER DE MEXICO S.A DE CV	PETRA KLEES	DIRECTOR DE DESARROLLO DE PERSONAL	MIGUEL DE CERVANTES SAavedra No 259 Ter. PISO COL. GRANADA MEXICO DF		2-50-20-55 2-50-2040	2-03-55-09
36	CAMBONES Y MAQUINARIAS S.A DE CV	DR. FELIPE SAUTRO MASCAREÑAS	GERENTE GENERAL	INSURDIENTES NORTE No 1170 COL. CAPITALAN DEL GUSTAVO MADERO MEXICO 06100 DF		5-17-23-52	
37	PELICULAS MEX S.A	ING. ELIAS LASSKY LONDON	DIRECTOR GENERAL	CRUCAM No 17 Ter. PISO COL. ROMA MEXICO 06000 DF		5-31-66-16 2-07-87-25	2-07-36-08
38	KAHAN AUTOMOTRIZ S.A DE CV	ARIKAHAN FREUD	DIRECTOR	MIGUEL DE CERVANTES SAavedra No 376 COL. IRIBARRON. ESQ. HERRERA ARRI DE CUERNAVACA		5-57-96-02 3-95-25-99	
39	MANSI FLETCHER GARRIBAY S.A DE CV	DR. EDGAR RAMIREZ GARCIA	GERENTE	BOTICHERO No 225 BI COL. STA. MARTHA ACACIHUA DEL IZTAPALAPA MEXICO 01020 DF		7-09-11-33 EXT 6045, 6046	
40	CAM S.A DE CV	DR. JUAN MANUEL VAZQUEZ MATA	GERENTE GENERAL	MARQUITA No 55 COL. AMPLIACION VICENTE VILLADA CD SIZUALCOYOIL (ID) DE MEXICO C.P. 87700		7-31-66-21	
41	GEG. INGENIERIA INSTRUMENTAL S.A DE CV	DR. MA. MERCEDES ORTIZ ROMELLON	GERENTE ADMINISTRATIVO	MONTFLETO No 16 PISO 32 COL. NAPLES MEXICO DF C.P. 0310		4-88-04-04 4-88-04-10	
42	GATSA CONSTRUCCIONES S.A DE CV	DR. MARIA PEZZUTO ESPINOSA	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	AV. REVOLUCION 1347 COL. SAN ANGELES INS. MEXICO DF C.P. 01040		6-62-74-31 EXT. 455	6-63-53-23
43	HOSPITAL GENERAL DE MEXICO	DR. YOUTAIRE SAIZAR BULNO	DIRECTOR DE ADMON.	DR. BALMES No 140 COL. DOX. TORRES, MEXICO DF		7-61-09-10 7-61-68-30	
44	IN. CASA DE BOLSAS S.A DE CV	DR. ROCHOPEREZ BELTRILL	COORDINADORA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION	JAIME BALMES No 2 PB COL. LOS MORALES PUEANCO MEXICO DF		5-25-25-25 EXT. 8728	
45	OSANBI CRISTOBAL	DR. ROXIVILLAS ORTIZ	JEFE DEL DPTO	CALLE AGUA CALIENTE No 33 COL. PANITLAN MEXICO DF		7-00-06-06	

	COMUNSA DE CV		DE CAPACITACION Y DESARROLLO		EXT. 272	
1	RIEAF DE MEXICO S A DE CV	LIC GUILLERMINA RIVIRA	GERENTE DE RELACIONES INDUSTRIALES	SATELINO No 22, CDR INDUSTRIAL VALLEJO MEXCOTI	5-86-12-00	
2	SERVICIOS CORPORATIVOS GUTSA S A DE CV	LIC MARIA PIZZUTO ESPINOSA	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	AV REVOLUCION 1387, COL. SAN ANGEL INN, MEXCOTI C P 01040	6-62-74-31 EXT. 455	6-63-53-23
3	AUXIAR S A DE CV (WORLD TRADE CENTER CD DE MEXICO)	LIC ALJANDRO TELLO ARVALO	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	MONTECITO No 38 CDR NAPOLIS, MEXCOTI C P 01010	6-82-92-22 6-28-83-18	6-82-77-79
4	TORRE MEDICA S A DE CV	LIC MARISSELLA LOVARRUBIAS NEGRETTE	GERENTE DE RELACIONES PUBLICAS	ROSAL MARIA GALLESAS No 21 CDR REVOLUCION DEL ALVARO OBRERON, MEXCOTI C P 06030	7-05-16-20 7-05-25-77-408	
5	AUTOMOTRIZ ALMANA DE MEXICO S A DE CV	C P RONALDO MONTANA M	DIRECTOR GENERAL	DR LUCERO, COL. DR TORRES DE LUCAS HILMARK, MEXCOTI C P 06020	6-78-76-00 578-02-72	
6	EMBOTELLADORA AGA DE MEXICO S A DE CV	LIC ALFREDO R CONDOVA CASTILLO	JEFE DE PERSONAL	AV FERROCARRIL DEL NORTE No 1304R, JARDIN INDUSTRIAL IXTAPALUCA, EDO DE MEXICO	9(597) 2-14-41 2-14-42	

ANEXO III

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL

Organismo Público Descentralizado del Estado de México

DIRECCIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES

DEPARTAMENTO DE EGRESADOS

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS QUE ESTÁN LABORANDO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del egresado

(#): _____

Nombre de la empresa donde

labora: _____

- Carrera:
- 1) Administración
 - 2) Comercialización
 - 3) Informática
 - 4) Procesos de producción
- Sexo:
- 1) Femenino
 - 2) Masculino
- Generación:
- 1) Primera
 - 2) Segunda
 - 3) Tercera
 - 4) Cuarta

INSTRUCCIONES

El cuestionario presenta dos tipos de preguntas: de respuesta única y de respuesta múltiple. Las primeras se identifican por que sólo tienen un recuadro a la izquierda, en el cual anotarás el número que corresponda a tu respuesta, según la opción que elijas. Ejemplo:

- De acuerdo con la siguiente clasificación ubica tu puesto
1. Directivo (Director general, subdirector, Presidente, Vicepresidente, Negocio Propio).
 2. Mando medio (Jefe de Departamento, Líder de proyecto, Coordinador, Asesor).
 3. Nivel Subordinado (Auxiliar, Asistente, Investigador, Docente, Analista)

Si tu puesto se ubica en el nivel subordinado, deberás anotar el número 3 en el recuadro de la izquierda.

Las preguntas de respuesta múltiple tienen tantos recuadros a la izquierda como opciones de respuesta presenta la pregunta, en estos casos anotarás el número 1 si tu respuesta es afirmativa y el 2 si es negativa. Ejemplo:

Especifica que tipo de capacitación te ha brindado tu empresa.

- Cursos de capacitación y/o actualización
- Actividades de capacitación y/o actualización (congresos, seminarios, simposios, etc.)
- Especialidades
- Diplomados
- Maestrías
-

Otros Específicos: _____

Como puede observarse quien contestó a la pregunta, sólo ha recibido estudios de maestría por parte de la empresa para la cual trabaja, por lo que se colocó en el recuadro correspondiente el número 1, mientras que en las restantes opciones se anotó el número 2, ya que no había recibido tales opciones de capacitación.

Cualquier duda será resuelta por la persona que te entregó el cuestionario.

I DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Giro de la empresa (actividad principal): _____

Sector al que pertenece:

- 1) Público
- 2) Privado
- 3) Público Descentralizado

Grupo de actividad económica al que pertenece:

- 1) Agropecuario (primario)
- 2) Industrial (secundario)
- 3) Servicios (terciario)

II CARACTERISTICAS DEL PUESTO

1. ¿Cuáles fueron los requisitos que cubriste para ingresar a la empresa en la que trabajas? Anota 1 en caso afirmativo y 2 en caso negativo.

- Características personales (edad, sexo, escolaridad, etc.)
- Dominio de habilidades y conocimientos
- Características de personalidad
- Previa experiencia laboral
- En esta empresa realice mi estancia profesional
- En esta empresa realice mi servicio social

2. ¿Cuál es tu cargo o puesto actual?

3. ¿Qué tipo de participación laboral tienes en la empresa?

- 1) Empleado
- 2) Socio
- 3) Dueño

4. De acuerdo a la siguiente clasificación, ubica tu puesto:

1. Directivo (Director general, subdirector, Presidente, Vicepresidente, Negocio Propio).
2. Mando medio (Jefe e Departamento, Líder de proyecto, Coordinador, Asesor).

3. Nivel Subordinado (Auxiliar, Asistente, Investigador, Docente, Analista)

5. ¿Tienes trabajadores a tu cargo?

- 1) Sí
- 2) No

6. ¿Qué tipo de contrato tienes?

- 1) Por obra terminada
- 2) Beca
- 3) Tiempo indefinido
- 4) Honorarios
- 5) Sin contrato

7. ¿Cuál es tu ingreso mensual con deducciones?

- 1) De N\$ 501 a 1000
- 2) De N\$ 1001 a 1500
- 3) De N\$ 1501 a 2000
- 4) De N\$ 2001 a 2500
- 5) De N\$ 2501 a 3000
- 6) De N\$ 3001 a 3500
- 7) De N\$ 3501 a 4000
- 8) De N\$ 4001 a 4500
- 9) De N\$ 4501 a 5000
- 10) Más de N \$ 5000

10) Más de N \$ 5000

III FUNCIONES Y ACTIVIDADES EN EL EMPLEO

9. A continuación se presentan bloques o funciones específicas de cada carrera, elige la que te corresponda y anota 1 si desempeñas la función o actividad y 2 si no la desempeñas.

ADMINISTRACION

- Docencia
- Reclutamiento y Selección de personal
- Administración del trabajo (Políticas, manuales de procedimiento, etc)
- Finanzas
- Contabilidad
- Inventarios
- Servicios administrativos
- Capacitación y desarrollo de personal
- Auditoría

IV FORMACION PROFESIONAL Y NECESIDADES DEL PUESTO

- 10. ¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor tu situación laboral actual?
 - 1) Estoy en un campo para el cual fui preparado(a) en la escuela
 - 2) Estoy en un campo para el cual no fui preparado(a) en la escuela
- 11. El nivel de los conocimientos teóricos que posees, en relación con lo que te ofrece tu puesto es, según tu opinión:
 - 1) Muy adecuado
 - 2) Adecuado
 - 3) inadecuado

12. De acuerdo con tu opinión, las habilidades que posees, en relación con lo que te exige tu puesto, son:

- 1) Muy adecuadas
- 2) Adecuadas
- 3) Inadecuadas

13. ¿Cómo te sientes en el ambiente laboral con respecto a las relaciones humanas?

- 1) Muy adaptado(a)
- 2) Adaptado(a)
- 3) Inadaptado(a)

14. La congruencia entre tu formación universitaria y tu empleo actual es:

- 1) Muy adecuada
- 2) Adecuada
- 3) Inadecuada

15. ¿La empresa donde laboras te ha capacitado

- 1) Sí
- 2) No (pasa a la pregunta 17)

16. Especifica que tipo de capacitación te ha brindado tu empresa. Anota 1 en caso afirmativo y 2 en caso negativo.

Cursos de capacitación y/o actualización

Actividades de capacitación y/o actualización (congresos, seminarios, simposios, etc.)

Especialidades

Diplomados

Maestría

17. Por tu cuenta, ¿has tomado algún curso desde que egresaste, con el fin de contribuir a mejorar tu práctica profesional?

- 1) Sí
- 2) No

18. Desde tu punto de vista ¿en que rubros consideras que necesitas recibir capacitación y/o actualización? Anota 1 si tu respuesta es afirmativa y 2 si es negativa.

Temas relacionados con mi formación

Temas relacionados con mi formación

Especialización Tecnológica

Ciencias Sociales y administrativas

Humanidades (relaciones humanas y personalidad, etc.)

19 ¿Consideras que tienes posibilidades de ascender en la empresa en la que trabajas?

1) Sí

2) No (pasa a la pregunta 21)

20 ¿Cual consideras que es la principal razón por la que puedes ascender en la empresa en la que trabajas? Aota 1 si tu respuesta es afirmativa y 2 si es

V SATISFACCION PROFESIONAL

21 En relación con tu actual empleo, ¿Qué tan satisfecho(a) te sientes de los estudios realizados en la UTNeza.

1) Muy satisfecho (a)

2) Satisfecho (a)

3) Insatisfecho (a)

22. En las siguientes líneas, puedes hacer tus comentarios respecto al programa de egresados, a este cuestionario y en general sobre todo lo que desees mencionar. Gracias.

Firma del encuestado:

**MATRICULA DEL
EGRESADO DE LA
UTNEZA**

Fecha de llenado

DIA MES AÑO

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCOYOTL

Organismo Público Descentralizado del Estado de México

DIRECCIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES
DEPARTAMENTO DE EGRESADOS

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre de la
empresa(a): _____

Nombre del empleado egresado
de la UTNeza: _____

Nombre del jefe inmediato del egresado de la

Carrera del empleado egresado de la UTNeza:

- 1) Administración
- 2) Comercialización
- 3) Informática

Generación de egreso del empleado de la UTNeza:

- 1) Primera
- 2) Segunda
- 3) Tercera

INSTRUCCIONES

El cuestionario presenta dos tipos de preguntas: de respuesta única y de respuesta múltiple. Las primeras se identifican por que sólo tienen un recuadro a la izquierda, en el cual usted anotará el número que corresponde a su respuesta, según la opción que elija. Ejemplo:

¿ El empleado ha recibido cursos de capacitación por parte de la empresa?

1. Si
2. No
3. No sé

Si el empleado no ha recibido estos cursos, usted anotará el número 2 en el recuadro de la izquierda.

Las preguntas de respuesta múltiple tienen varios recuadros a la izquierda, que corresponden a las opciones de respuesta que presenta la pregunta. Usted anotará el número que corresponda a la opción que elija, en cada uno de los recuadros. Ejemplo:

Por favor califique las habilidades que muestra el empleado, de acuerdo con los requerimientos del puesto que ocupa y conforme a las categorías de la derecha.

<input checked="" type="checkbox"/>	Solución de problemas	1) Muy adecuada
<input checked="" type="checkbox"/>	Creatividad	2) Adecuada
<input checked="" type="checkbox"/>	Capacidad de trabajo en equipo	3) Inadecuada
<input checked="" type="checkbox"/>	Responsabilidad Profesional habilidad	4) El puesto no requiere la habilidad

Como puede observarse, sólo la habilidad "creatividad", no es requerida por el puesto que ocupa el empleado, por lo que se colocó en el recuadro correspondiente el número 4, el resto de las habilidades fueron calificadas como "adecuadas", anotando el número 2 en los recuadros. Además con la finalidad de homogeneizar la concepción de algunos términos utilizados en el cuestionario, al final del mismo aparece un breve glosario de términos. Cabe aclarar que las definiciones incluidas en ningún modo pretenden ser universales, únicamente responden a las necesidades específicas del estudio.

Cualquier duda será resuelta por la persona que le entregó el cuestionario

I PERFIL PROFESIONAL DEL EMPLEADO

1. Desde su punto de vista, ¿Cómo es el NIVEL DE DOMINIO DE CONOCIMIENTOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS GENERALES del empleado, en relación con los requerimientos del puesto que ocupa?

2. A continuación, se cuestionan aspectos relativos a la ADECUACIÓN DE LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES GENERALES del empleado, con respecto a los requerimientos de su puesto. Por favor seleccione la opción que corresponda a su respuesta, conforme a las categorías de la derecha.

<input type="checkbox"/>	Solución de problemas	
<input type="checkbox"/>	Creatividad	
<input type="checkbox"/>	Capacidad de trabajo en equipo	1) Muy adecuada
<input type="checkbox"/>	Responsabilidad profesional	2) Adecuada
<input type="checkbox"/>	Cultura general	3) Inadecuada
<input type="checkbox"/>	Iniciativa propia	4) El puesto no requiere la habilidad en cuestión
<input type="checkbox"/>	Organización	

Expresión Oral

Expresión escrita

3. En seguida se plantean cuestiones sobre la ADECUACION DE LAS ACTITUDES del empleado en relación con lo que exige su puesto. Por favor seleccione la opción que corresponda a su respuesta, conforme a las categorías de la derecha.

Deseos de superación

Cooperación

Autocrítica

Relaciones humanas

Disposición a valorar el elemento humano en el proceso productivo

Apego a instrucciones superiores

Discreción profesional

Puntualidad

Don de mando

Disposición al trabajo

- 1) Muy adecuada
- 2) Adecuada
- 3) Inadecuada
- 4) El puesto no requiere la actitud en cuestión

4. Califique por favor el desempeño específico del empleado con respecto al puesto que ocupa; para ello, seleccione SOLO el bloque correspondiente a la carrera del egresado a su cargo y elija una de las opciones que aparecen a la derecha

Docencia

Reclutamiento y selección de personal

Administración del trabajo (políticas, manuales de procedimientos, instructivos, etc.)

Administración de personal (nóminas, control de personal, SAR, INFONAVIT, etc.)

Finanzas

- 1) Muy adecuada
- 2) Adecuada
- 3) Inadecuada
- 4) No lo requiere el puesto

Contabilidad

Inventarios

Servicios Administrativos

Capacitación y desarrollo de personal

Auditoría

II OPINION SOBRE LA FIGURA DEL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO

5. Partiendo del conocimiento que usted tiene sobre el desempeño de su empleado egresado de la UTNeza, considera que en su práctica profesional está:

- 1) Bien preparado
- 2) Preparado
- 3) Mal preparado

6. ¿Considera usted que su empleado ha contribuido al desarrollo de su empresa?

- 1) Si
- 2) No
- 3) No sé

7. ¿Usted recomendaría para algún área de la empresa o para otra empresa a un Técnico Superior Universitario, para ser contratado?

- 1) Si
- 2) No
- 3) No sé

8. Conociendo el desempeño de su empleado egresado de la UTNeza, ¿Considera que éste es superior al egresado de un nivel técnico medio?

- 1) Si
- 2) No
- 3) No sé

9. ¿Qué perspectivas vislumbra para el Técnico Superior Universitario dentro de su organización empresarial?

- 1) Favorables
- 2) Desfavorables
- 3) Sin ninguna perspectiva

10. A su parecer, ¿Cuáles de los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes le hacen falta al Técnico Superior Universitario? Anote 1 en caso positivo y 2 en caso negativo.

Conocimientos científicos en el área de formación

Conocimientos Tecnológicos en el área de formación

Conocimientos Administrativos generales para el desarrollo del trabajo encomendado

Manejo de herramientas informáticas

Facilidad de expresión oral y escrita

Manejo de un segundo idioma

Creatividad

Responsabilidad profesional

14. En las siguientes líneas, puede asentar sus observaciones sobre la presente investigación, sobre el cuestionario o bien sobre el empleado. En general, puede hacer los comentarios que desee y que no fue posible mencionar en las respuestas anteriores. Gracias.

Firma del encuestado:

Fecha de llenado

DIA MES AÑO