



30
24
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS
ADMINISTRADORES PÚBLICOS
EN EL DISTRITO FEDERAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**Licenciado en Ciencias Políticas
y Administración Pública**

P R E S E N T A :

Luis Guillermo Morones Díaz

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS ADMINISTRADORES PUBLICOS EN EL
DISTRITO FEDERAL

INDICE

INTRODUCCION

| | |
|---|----|
| CAPITULO 1.- PRESENTACION DE LA INVESTIGACION..... | 9 |
| 1.1 Objetivos..... | 10 |
| 1.2 Hipótesis..... | 11 |
| 1.3 Metodología..... | 13 |
| | |
| CAPITULO 2.- MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION..... | 17 |
| 2.1 La Relación Educación-Mercado de Trabajo..... | 17 |
| 2.2 Enfoques Interpretativos de la Relación Educación-Mercado de Trabajo..... | 20 |
| 2.2.1 La Teoría del Capital Humano..... | 20 |
| 2.2.2 La Teoría de la Segmentación de los Mercados..... | 28 |
| 2.3 El Mercado de Trabajo de los Administradores Públicos..... | 38 |
| | |
| CAPITULO 3.- DESCRIPCION DE LA MUESTRA..... | 53 |
| 3.1 Datos Generales..... | 53 |
| 3.2 Areas de Trabajo..... | 57 |
| 3.3 Materias del Plan de Estudios..... | 59 |
| 3.4 Area del Primer Empleo..... | 70 |
| 3.5 Suficiencia de la Formación Académica... .. | 71 |
| 3.6 Titulación..... | 73 |
| 3.7 Medidas para Mejorar el Nivel Académico. . | 77 |

| | |
|---|-----|
| CAPITULO 4.- ANALISIS DE RESULTADOS..... | 80 |
| 4.1 Areas de Trabajo que Abordan..... | 81 |
| 4.2 Areas de Trabajo que No Abordan..... | 85 |
| 4.3 Materias a Incluir en el Plan de Estudios..... | 89 |
| 4.4 Materias más Importantes..... | 97 |
| 4.5 Area del Primer Empleo..... | 100 |
| 4.6 Suficiencias de la Formación Académica..... | 104 |
| 4.7 Causas de No Titulación..... | 108 |
| 4.8 Medidas para Mejorar el Nivel Académico..... | 116 |
| CAPITULO 5.- CONCLUSIONES..... | 123 |
| ANEXOS | |
| I.- Cuestionario..... | 133 |
| II.- Códigos de Respuestas..... | 138 |
| III.- Definición de Conceptos..... | 145 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 148 |

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación consiste en un estudio de seguimiento de los egresados de la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública, con especialidad en Administración Pública, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El objetivo de este estudio es conocer cuales son las características del desenvolvimiento profesional de los administradores públicos en su mercado de trabajo, habida la consideración de que, en esta licenciatura, los trabajos que analizan la relación educación-mercado de trabajo son escasos.

Este trabajo retoma algunos de los conceptos capilares de dos teorías con enfoques diferentes, que explican la relación educación-mercado de trabajo, y que permiten establecer algunas hipótesis y entender las condiciones fundamentales de desarrollo profesional en que se ven envueltos los administradores públicos.

Asimismo, se presentan los resultados de una encuesta aplicada a 130 egresados de la carrera de licenciado en ciencias políticas y administración pública, con especialidad en administración pública, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, y que tienen experiencia profesional en cualquiera de los organismos públicos, tanto de la adminis-

tración pública central como de la paraestatal, en el Distrito Federal.

El énfasis de la encuesta está puesto en tratar de conocer cuál es el nivel de adaptabilidad de los estudiantes que cursaron el plan de estudios vigente de la carrera, conocer la opinión de los egresados sobre el grado de funcionalidad de las asignaturas y recuperar un conjunto de recomendaciones que permitan reorientar el currículum de la carrera para atender de manera más eficiente las necesidades de desempeño de tareas de los egresados en el mercado de trabajo profesional.

Este estudio de seguimiento representa un esfuerzo de dos años de trabajo, en los que se realizó el diseño de la investigación, la delimitación del marco teórico, el levantamiento de la encuesta, el procesamiento y análisis de resultados y la presentación de los mismos.

La integración del trabajo realizado comprende cinco capítulos.

En el primero de ellos se realiza la presentación de la investigación, donde se especifican los objetivos centrales del estudio, las hipótesis de trabajo, así como la parte técnica de la investigación: la metodología utilizada para el desarrollo del estudio de seguimiento.

Es importante la revisión de este capítulo, principalmente

desde el punto de vista técnico, para entender el manejo que se da de los resultados de la encuesta en los capítulos posteriores.

El segundo capítulo nos presenta el marco teórico del estudio. Aquí se presenta una explicación de los conceptos fundamentales de dos de las teorías que se han abocado al estudio de la relación educación-mercado de trabajo, y se exponen algunas hipótesis y reflexiones sobre las características del funcionamiento del mercado de trabajo de los administradores públicos.

En el capítulo tercero se presentan los primeros resultados de la encuesta a partir de la descripción de las respuestas, agrupadas en siete temas diferentes, que los egresados encuestados proporcionaron para cada una de las preguntas del cuestionario.

Se trata aquí pues, fundamentalmente, de la descripción de lo que se llama las tablas de frecuencias de los resultados obtenidos, así como de la descripción de algunas combinaciones de variables, con el fin de conocer con mayor precisión las características de la población encuestada y sus opiniones.

En el capítulo cuarto, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, a través de la combinación de diferentes variables implícitas en el cuestionario.

Aquí se intenta conocer las variaciones de opinión que pu-

diesen existir en los egresados con respecto a la funcionalidad del plan de estudios y otros elementos que inciden en la formación profesional, a partir de la consideración de algunas características propias (sexo, edad, experiencia profesional, etc.), de cada uno de ellos.

Asimismo, tanto en este capítulo como en el anterior, se realizan algunas observaciones y recomendaciones que podrían explicar e incidir en los fenómenos por ellos planteados.

El capítulo quinto presenta las conclusiones del trabajo de investigación. Estas se generan a partir de la hipótesis general de trabajo que considera al factor educativo como un elemento que ayuda a obtener mejores niveles de integración y desarrollo en el mercado laboral.

Se retoman aquí pues, las observaciones generadas a partir de la descripción y análisis de los resultados de la encuesta, y se presentan en forma conjunta con algunas propuestas que permitirían responder al panorama general planteado por los encuestados sobre la relación entre la educación del administrador público y su mercado de trabajo.

CAPITULO 1

PRESENTACION DE LA INVESTIGACION

La presente investigación consiste en un estudio de seguimiento de egresados que busca profundizar en el conocimiento de la relación entre el mercado de trabajo y la formación académica de los egresados de administración pública.

El interés por realizar esta investigación surge a partir de la necesidad de conocer cuáles son las características y los elementos que interfieren en el desarrollo profesional de los administradores públicos al insertarse al mercado de trabajo.

Ante la inexistencia de estudios que permitan conocer cuáles son las condiciones en las que los egresados de administración pública se desarrollan en el mercado profesional, se decidió llevar a cabo un trabajo de investigación de campo que aglutine -directamente de los propios profesionales de la administración pública-, las diferentes opiniones y consideraciones generadas con respecto a la viabilidad de los procesos de integración y desenvolvimiento profesional en el mercado de trabajo.

Se intenta, fundamentalmente, que estas opiniones y consideraciones recabadas entre los encuestados, aludan de manera directa a las características de su formación académica, y al plan de estudios de la carrera y su nivel de adaptabilidad frente al mercado de trabajo.

1.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVO GENERAL:

Conocer los aspectos de formación y ocupación profesionales de los egresados de la licenciatura de administración pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, para derivar recomendaciones sobre el tipo de medidas a aplicar en la mejora del plan de estudios de la carrera.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Recabar la opinión de los egresados de administración pública con respecto al grado de adaptabilidad que existe entre la formación académica proporcionada por el plan de estudios de la carrera y los requerimientos del mercado de trabajo profesional.
- Conocer las condiciones de integración de los administradores públicos al mercado de trabajo (áreas a las que se dirigen, áreas que no abordan).
- Desarrollar algunas recomendaciones que contribuyan a reorientar el plan de estudios de la licenciatura en administración pública con objeto de que éste se adecúe a la realidad actual del mercado de trabajo.

1.2 HIPOTESIS DE TRABAJO

HIPOTESIS CENTRAL

Los egresados de la licenciatura en administración pública de la FCPyS de la UNAM no cubren los requerimientos de formación académica que la práctica profesional y el mercado de trabajo exigen.

HIPOTESIS ESPECIFICAS

- Las materias que se imparten en el plan de estudios de la carrera de administración pública de la FCPyS no contribuyen a cubrir satisfactoriamente las necesidades de desempeño profesional de los egresados.
- Las características de la formación profesional de los egresados de la licenciatura en administración pública de la FCPyS ocasionan que el ingreso de éstos se dé fundamentalmente en sectores o áreas específicas del mercado de trabajo y no en la generalidad de éste.
- Los egresados de la carrera de administración pública de la FCPyS no abordan todas las áreas del mercado de trabajo por la carencia de conocimientos técnico-administrativos y financieros.

- El bajo índice de titulación de los egresados de la carrera se debe fundamentalmente al desinterés y a la carencia de conocimientos metodológicos del egresado para elaborar el trabajo de tesis.

1.3 METODOLOGIA

CARACTER DEL ESTUDIO

Dado que el objetivo principal de este trabajo es detectar algunas de las necesidades de formación de los egresados de la licenciatura en administración pública, el diseño de la investigación corresponde a un estudio de carácter exploratorio, que pretende captar de la realidad aquéllos elementos que permitan orientar las modificaciones necesarias al programa de estudios de la licenciatura, con el fin de que éste tenga un mayor grado de correspondencia con las exigencias del ejercicio profesional de los egresados en el mercado de trabajo.

INSTRUMENTO

Para cumplir con el objetivo propuesto, se elaboró un cuestionario dirigido a personas que cursaron la licenciatura de administración pública en la FCPYS de la UNAM, en el cual se incorporaron algunas preguntas sobre características generales de los sujetos y preguntas específicas sobre su opinión entre la congruencia de las materias contenidas en el plan de estudios y lo que ellos consideraban necesario incluir en éste, de acuerdo a su experiencia profesional.

El cuestionario elaborado integró las siguientes variables:

- 1.- SEXO
- 2.- EDAD
- 3.- ESTADO CIVIL
- 4.- CATEGORIA DE EGRESO
- 5.- PORCENTAJE DE CREDITOS CUBIERTOS
- 6.- NO. DE CICLOS PARA CURSAR LA CARRERA
- 7.- NO. DE TRABAJOS PROFESIONALES
- 8.- NIVEL DEL ULTIMO PUESTO OCUPADO
- 9.- CONOCE EL PLAN DE ESTUDIOS
- 10.- CARACTERISTICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS
- 11.- AREAS DE TRABAJO DONDE EL ADMINISTRADOR PUBLICO SE DES-EMPENA EFICIENTEMENTE
- 12.- AREAS DE TRABAJO QUE EL A.P. NO HA ABORDADO
- 13.- MATERIAS NECESARIO INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS
- 14.- MATERIAS MAS IMPORTANTES DEL PLAN DE ESTUDIOS
- 15.- AREA DE TRABAJO DONDE OBTUVO EL PRIMER EMPLEO
- 16.- ORGANISMO DONDE OBTUVO SU PRIMER EMPLEO
- 17.- FORMACION ACADEMICA SUFICIENTE PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE
- 18.- PORQUE LA FORMACION ACADEMICA NO HA SIDO SUFICIENTE
- 19.- CAUSAS DE NO TITULACION
- 20.- MATERIAS DEL AREA ECONOMICO-FINANCIERA SON SUFICIENTES
- 21.- MATERIAS QUE FALTA INCLUIR
- 22.- A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA
- 23.- LAS MATERIAS DEL AREA SOCIO-POLITICA SON SUFICIENTES
- 24.- MATERIAS QUE FALTA INCLUIR
- 25.- A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA
- 26.- LAS MATERIAS DEL AREA TECNICO-ADMINISTRATIVA SON SUFICIENTES
- 27.- MATERIAS QUE FALTA INCLUIR
- 28.- A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA
- 29.- LAS MATERIAS DEL AREA METODOLOGICA SON SUFICIENTES
- 30.- MATERIAS QUE FALTA INCLUIR
- 31.- A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA
- 32.- MEDIDAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADEMICO DE LOS EGRESADOS

MUESTRA

La población a la que se aplicó el cuestionario fue de un total de 130 sujetos seleccionados al azar. Los criterios fundamentales para incorporarlos a la muestra fueron los de que se tratase de egresados de la carrera de Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública con especialidad en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, con categoría de egreso de titulados, pasantes o estudiantes con el 75 por ciento de los créditos de la carrera cubiertos y con experiencia laboral en el mercado de trabajo de la profesión.

SISTEMATIZACION Y ANALISIS DE LOS DATOS

Los datos captados en el cuestionario fueron codificados de acuerdo a las claves de respuesta establecidas en el Anexo no. II. Posteriormente se procedió a analizar la frecuencia de cada una de las categorías de respuesta y, con base en el comportamiento de cada una de las variables, se cruzaron algunas de ellas correspondientes a las características personales de los sujetos con aquéllas que correspondían a las opiniones sobre las necesidades de formación.

Esto se hizo con el fin de detectar y analizar las diferencias del desenvolvimiento profesional de los egresados, de acuerdo con sus características y expectativas particulares.

La sistematización de los datos se realizó por computadora personal a través de un paquete de hoja electrónica y las ta-

blas de frecuencias y la asociación de variables se obtuvieron a través de un paquete estadístico llamado Statgraphics.

CAPITULO 2

MARCO TEORICO

2.1 LA RELACION EDUCACION-MERCADO DE TRABAJO

La formación profesional de los recursos humanos de un país se da en función del modelo de desarrollo adoptado por éste.

En México, con el fuerte crecimiento de la sociedad sucedido en las últimas décadas, se ha hecho cada vez más apremiante la necesidad de contar con una población que cuente con niveles de escolaridad más altos, así como con un cuerpo de profesionales de variadas carreras que permitan satisfacer los requerimientos, tanto del sector público como del sector privado, de personal con conocimientos cada vez más especializados.

A partir de la década de los años setenta se dió un fuerte crecimiento del nivel de educación superior en el país, tanto en términos de matrícula como de recursos económicos aplicados en él. Esto ha obedecido a las necesidades reales de la estructura ocupacional de contar con un mayor cuerpo de profesionales que cubran la creación de nuevos empleos en cada uno de sus sectores.

Sin embargo, la mayor demanda de acceso a educación superior, sobretudo por las capas sociales medias, ha sido también resultado de las expectativas creadas en la juventud estudiantil de que a través de la obtención de un nivel más alto de escolaridad podrá acceder a un mejor empleo en el mercado laboral, con el logro -en consecuencia- de un mejor

nivel de ingreso.

Asociado con el alto crecimiento de la matrícula de educación superior, se ha venido diversificando, asimismo, el espectro de carreras profesionales que las instituciones ofrecen a los estudiantes como resultado de las transformaciones sufridas en el mercado de trabajo. Este demanda ahora una mayor gama de profesionales que han de contar con una formación académica de profundos conocimientos en disciplinas específicas. Actualmente es posible observar una más amplia ramificación o especialización de carreras tradicionales tales como la Ingeniería o la Administración.

Sin embargo, el ritmo evolutivo impuesto en la formación académica de los estudiantes a nivel profesional y el nivel de desarrollo de la estructura ocupacional, no siempre han coincidido y evidencian una serie de desajustes que se reflejan no sólo en el alto número de profesionales de diversas carreras que se encuentran desempleados, sino en todos aquellos egresados de las instituciones de educación superior que, habiendo obtenido un empleo, desarrollan actividades ajenas a su formación profesional, o que, teniendo un empleo en el área profesional de su competencia, son incapaces de desempeñar las funciones adscritas de manera adecuada.

Tales desajustes son síntoma de una relación compleja, con una dinámica de desarrollo muy rápida.

La explicación de los fenómenos, características y desajustes que ocurren en la interrelación educación-mercado de trabajo

se ha dado a través de diferentes enfoques teóricos. En algunos casos, los argumentos giran alrededor de la idea de que existe una natural complementariedad o funcionalidad entre la formación educativa del profesional con los requerimientos de habilidades que exigen las tareas del mercado de trabajo. En otros caso, la explicación se da a partir de la consideración de algunos otros elementos, fundamentalmente socioeconómicos que, se estima, inciden y afectan de manera muy importante a tal relación.

Como parte de la explicación y análisis de la relación educación-mercado de trabajo, es importante considerar aquí las premisas de las teorías del Capital Humano y de la Segmentación de los Mercados. Ambas abordan esta relación: una, a través del enfoque funcionalista y, otra, desde una perspectiva crítica que explica este vínculo como parte de las relaciones sociales de producción.

2.2 ENFOQUES INTERPRETATIVOS DE LA RELACION EDUCACION-MERCADO DE TRABAJO

2.2.1 LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO.

La Teoría del Capital Humano desarrolla un conjunto de proposiciones teóricas sobre la relación educación-mercado de trabajo, elaboradas con base en los fundamentos de la teoría económica neoclásica y la sociología funcionalista.

La tesis central de esta teoría radica en la idea de que la capacidad productiva de los profesionales y su salario están en función directa de la inversión que ellos han realizado en su propia educación, tanto a nivel formal como no formal.

Se parte de la explicación de que el profesional tiene una presencia en el mercado de trabajo, en términos de nivel de puesto y de ingresos económicos, que corresponde de manera directa y proporcional a lo que ha invertido para sí en educación.

Una persona que ha realizado una amplia inversión en educación, es decir, en capital humano, tanto a través de cursos de educación formal (preparatoria, licenciatura, posgrados, etc.), como de programas no formales de adiestramiento en el trabajo, presenta, según esta teoría, un nivel de productividad correspondiente a su inversión. Un alto nivel de productividad del profesional se refleja a su vez en el desempeño de puestos de mayor nivel y en la obtención de un monto de ingresos acorde a ellos. Cada profesional se va insertando en la estructura ocupacional en un nivel corres-

pondiente a la cantidad o grado de inversión que ha efectuado en educación.

Se dice así pues que, los diferentes niveles de calificación que presentan los profesionales en el mercado de trabajo corresponden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas sino, sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo en adquirir sus calificaciones. 1

Asimismo, el alto nivel de inversión en capital humano por parte de un profesional no solamente es garantía de un correspondiente nivel de conocimientos que le permite desarrollar funciones más especializadas con respecto a quienes tienen un menor nivel de inversión en educación, sino que, en función de los contratantes de personal, representa mejores posibilidades de adaptabilidad a la organización y de integración al proceso de entrenamiento requerido para el desempeño de sus actividades laborales.

En cuanto a los ingresos económicos del profesional, éstos están en función del nivel de inversión en capital humano realizados por éste, así como por su experiencia en el trabajo. La asignación de un alto monto de ingresos para determinado puesto de trabajo es reflejo de una escasez en la oferta de los conocimientos requeridos para tal puesto y de una gran

1 Luis Toharia. "El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones." Pág. 14.

demanda de personal con tal nivel de conocimientos.

La obtención de un alto nivel educativo por parte de un profesional puede representar una alta tasa de redituabilidad en términos de ingresos, en la medida de que se trate de un nivel educativo a donde no se hayan incorporado todavía grandes capas de la población. Si esto sucede, la tasa de redituabilidad del nivel educativo tiende a disminuir y se genera una elevación de los estándares de contratación, afectando de igual manera a los egresados de los diferentes niveles educativos.

En la medida en que grandes núcleos poblacionales se integran a más altos niveles educacionales, estos se devalúan de manera homogénea y se requerirá una cada vez mayor especialización para obtener mejores ingresos.

Las fluctuaciones en el nivel de ingreso para determinado puesto son el reflejo del equilibrio existente entre la oferta de profesionales y su demanda en el mercado de trabajo.

Además del nivel de conocimientos del trabajador, se podrían agregar, según M. Blaug, otros elementos que pueden ser considerados en la cotización del trabajo; uno de ellos es la experiencia laboral, que influye a la larga en la tasa de productividad del individuo. "Un empleador tiene muchas oportunidades de tener pruebas independientes del rendimiento en el trabajo de los empleados veteranos sin continuar basándose

en las calificaciones educativas." 2

Evidentemente, cuando el empleador necesita cubrir un puesto y cuenta con un grupo de candidatos que poseen una tasa de capital humano similar, recurre a otro tipo de elementos que permitirían distinguir cuál de ellos cuenta con el perfil más acorde a los requerimientos que el desempeño del puesto demanda, es decir, cuál de los candidatos podrá contar con una tasa de productividad mayor, o cuál podrá tener un mejor nivel de adaptabilidad.

El sentido de corresponsabilidad entre la educación de los profesionales y el mercado de trabajo se da gracias a que, según esta teoría, los requisitos educativos que cada empleo demanda corresponden a los requerimientos reales de calificación necesarios para desempeñarlo. La estructura ocupacional cuenta con una dinámica de funcionamiento que permite establecer las condiciones para que cada profesional o trabajador se integre a ella de acuerdo a su nivel educativo, al tiempo que el propio factor educativo es un elemento muy importante en la evolución de las características del mercado de trabajo.

Las innovaciones científicas y tecnológicas son en este sentido factores muy importantes en el desarrollo de la estructura ocupacional en su conjunto, ya que permiten integrar

2 M. Blaug. "El Status Empírico de la Teoría del Capital Humano"; en "El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones", Luis Tcharia (Compilador).

nuevos conocimientos y estructurar actividades que complejizan y dinamizan el funcionamiento de ésta. Las innovaciones tecnológicas incorporadas a la estructura ocupacional permiten que ésta demande no solamente a profesionales con un cada vez más alto nivel de conocimientos sino a personas con una educación que permita cubrir los nuevos puestos de trabajo para las actividades creadas.

La función económica de la educación, según esta teoría, es satisfacer permanentemente las nuevas necesidades educativas surgidas del rápido ritmo evolutivo de las innovaciones científicas y tecnológicas.

Las fluctuaciones que se dan en los requerimientos de tipo cognoscitivo para acceder a los puestos de trabajo obedecen a un incremento o decremento real de los niveles de conocimientos necesarios para que éstos sean desempeñados.

De aquí surge también la afirmación de que el funcionamiento del mercado de trabajo se da de manera homogénea y objetiva para todas las personas, pues todos los profesionales y trabajadores son empleados y remunerados en función de la oferta y la demanda de trabajo y del nivel de productividad marginal de cada uno de ellos, lo que a su vez depende de su perfil educativo. 3

La natural complementariedad existente entre la oferta de

profesionales y el mercado de trabajo presenta también algunas disfuncionalidades. La mayoría de éstas como el desempleo, subempleo, descalificación laboral, etc., son, según la teoría del capital humano, problemas de carácter temporal y producto de problemas políticos que impiden el libre funcionamiento de los elementos que intervienen en la relación educación-mercado de trabajo.

Sobre uno de estos problemas, el desempleo, M. Blaug señala que éste se explica, a través de esta teoría, por dos causas: una, que el desempleo es resultado del desfase entre el tipo de educación del individuo y lo que el mercado de trabajo está realmente demandando; la otra, que tal fenómeno es el efecto de las restricciones externas que impiden el libre funcionamiento del mercado de trabajo (entiéndase políticas estatales salariales, sindicación, falta de información, etc.). Es decir que, las raíces del fenómeno del desempleo se encuentran fundamentalmente en la interrelación entre el trabajador y la estructura ocupacional, la adaptabilidad entre su formación educativa y lo que el mercado de trabajo le demanda, y en la interferencia que ejerce el Estado sobre éste a través de la aplicación de determinadas medidas de tipo económico. Esta interferencia del Estado en el funcionamiento del mercado de trabajo se puede dar, por ejemplo, a través de la implantación de políticas salariales que pudiesen afectar de manera desigual, poco equitativa, a los diferentes sectores de empresas. Este tipo de medidas, según la teoría del

capital humano, rompe con la complementariedad natural que se da en la relación educación-mercado de trabajo. Asimismo, se genera desempleo como resultado de la desinformación que tienen los individuos con respecto a las posibilidades reales de absorción existentes en las áreas profesionales del mercado de trabajo. Tal desinformación de los individuos es resultado fundamentalmente de la desvinculación existente entre las instituciones educativas y el mercado de trabajo con respecto a la calidad y cantidad de profesionales que se están demandando. Se tiene así, entonces, según esta teoría, una idea poco precisa de las posibilidades reales de absorción de determinados profesionales por parte del mercado de trabajo.

Este fenómeno de disfuncionalidad que es el desempleo, puede ser resuelto por el Estado a través de la implantación de una política educativa que diseñe planes y programas de estudio que, entre otros objetivos, satisfagan los requerimientos cognoscitivos que impone el mercado de trabajo. Esto implicaría, nos dice Víctor M. Gómez, implementar un conjunto de medidas tales como fomentar la continua especialización, tecnificar la enseñanza en todos sus niveles y reducir las matrículas de las modalidades educativas no rentables o que ya estén saturadas. 4

Asimismo, se habrían de reorientar los intereses de los estudiantes hacia las nuevas modalidades educativas que han

4 Víctor M. Gómez. "Relaciones entre Educación y Estructura Económica." Pág. 949.

sido creadas a medida que los avances tecnológicos han ido transformando, diversificando y especializando las actividades del mercado laboral.

Prácticamente, según esta teoría, el fenómeno del desempleo se circunscribe al funcionamiento de las variables educación del estudiante y dinámica del mercado de trabajo. Así, el papel del Estado debe ser el de intervenir lo mínimamente posible en la interrelación educación-mercado de trabajo tomando en consideración que ésta cuenta con un nivel de funcionalidad complementario que toma como base al individuo, su formación educativa y lo que el mercado de trabajo le demanda. En todo caso, el Estado ha de funcionar como corrector de las disfuncionalidades surgidas de tal interrelación. Así, el individuo tiene entonces una gran relevancia en la solución del desempleo, pues en la medida en que cada persona opte por una modalidad educativa que tenga demanda en el mercado de trabajo, aquél ira desapareciendo.

La adaptabilidad, entonces, que tiene la formación educativa del profesional con lo que el mercado de trabajo demanda resulta imprescindible para que exista no sólo la posibilidad de contar con un empleo, sino para que los ingresos que recibe el profesional tengan una relación directamente proporcional con lo que éste ha invertido en su educación, con lo que ha invertido en capital humano.

2.2.2 LA TEORIA DE LA SEGMENTACION DE LOS MERCADOS

Esta teoría sostiene que el mercado de trabajo está estructuralmente dividido en diferentes segmentos altamente desiguales que, a su vez, están cada uno de ellos estrechamente asociados con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional: nivel de gestión de la producción, nivel técnico administrativo y nivel de ejecución de la producción. ⁵ Estos segmentos se encuentran diferenciados entre sí en términos de salarios, condiciones laborales y requisitos educativos.

El mercado laboral es, entonces, de naturaleza diferenciada, heterogénea y desigual y funciona, según esta teoría, con base en las características de la naturaleza de las relaciones sociales de producción que se dan en el ámbito donde esté inserto.

Las relaciones sociales de producción determinan, a su vez, la naturaleza de los mercados de trabajo de la sociedad. Y es aquí donde la teoría de la segmentación de los mercados centra el análisis de la relación educación-mercado de trabajo, cómo es la naturaleza del mercado de trabajo, si funciona de manera homogénea o heterogénea, qué papel juega la acreditación educativa, a qué factores responde la delimitación de los salarios, etc. Por tales razones, esta teoría toma en

⁵ Víctor M. Gómez, "Relaciones entre Educación y Estructura Económica". Pág. 958.

consideración a una amplia gama de factores socioeconómicos, de la economía política de la sociedad, que inciden directamente en el comportamiento de esta relación.

Así, la educación adquirida por el profesional es aquí uno más de los elementos a considerar para el análisis y no llega a tener la relevancia atribuida a través de las tesis de la teoría del capital humano.

Se parte del supuesto de que en el mercado de trabajo convergen las contradicciones dadas en la sociedad en términos socioeconómicos y son éstas las que determinan su funcionamiento. El nivel educativo del profesional, la mayoría de las veces, no es más que el reflejo de tales contradicciones. Por tal razón, el papel que le es atribuido a la educación como elemento de transformación de las desigualdades sociales, resulta ser muy relativo en la medida en que otros factores socioeconómicos no son alterados.

El mercado de trabajo se encuentra pues dividido en diferentes niveles ocupacionales pues están "altamente diferenciados entre sí en términos de salarios, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad laboral y requisitos educativos y de adscripción (edad, sexo, etnia), exigidos para el empleo en cada nivel. En cada uno de los niveles ocupacionales se forman mercados internos de trabajo cuyo fin principal es proteger la promoción interna. De esta manera estos niveles ocupacionales se convierten en ver-

daderos segmentos altamente diferenciados entre sí." 6

Pero esta segmentación del mercado de trabajo se da, según Víctor M. Gómez, a dos niveles: el primero consiste en la organización intraorganizacional, que se da fundamentalmente con la división del trabajo en intelectual y manual al interior de una organización. El segundo, es la segmentación interorganizacional y se da entre dos ocupaciones similares que tienen ingresos y condiciones de trabajo muy desiguales entre sí, debido a las diferencias de poder económico y a la política laboral de las empresas que ofrecen los puestos.

Es decir que, la segmentación del mercado de trabajo permite que dos personas con una formación educativa similar y que están trabajando en una misma empresa, cuenten con una situación laboral (ingresos y condiciones de trabajo), muy diferentes en función de su ubicación al interior de la misma. El trabajo en áreas administrativas (intelectual), generalmente es mejor pagado que el de las áreas de trabajo manual.

La situación laboral de dos personas con un mismo nivel educativo puede variar también estando las dos insertas en dos empresas diferentes. Aquí la diferencia estaría mucho en función del poder económico de la empresa, de sus características (si es pública o privada), y de las políticas laborales a su interior.

Esto explica la amplia diversidad no sólo de segmentos labo-

6 Edwards, Reich y Gordon (Comps.). "Labour Market Segmentation." Tomado de Víctor M. Gómez. Ibid. Pág. 959.

rales, de diferencias al interior de la estructura ocupacional de una empresa, sino de varios mercados de trabajo que tienen un funcionamiento particular. Sin embargo, esta teoría marca una serie de líneas que ayudan a entender las características generales de funcionamiento del mercado de trabajo.

Ingreso al Mercado de Trabajo

Con respecto al acceso al mercado de trabajo, la teoría de la segmentación de los mercados afirma que éste está condicionado por factores socioeconómicos tales como el nivel social del aspirante, el nivel de oferta de empleos y las políticas laborales de cada empresa. La mayoría de las veces, según esta teoría, estos factores resultan ser más determinantes para la contratación del individuo, que el nivel educativo adquirido por éste.

Una investigación de campo encabezada por Nigel Brooke señala que los requisitos que los seleccionadores de personal consideran más importantes para la contratación de recursos humanos son: la historia laboral del individuo (estabilidad en sus trabajos, experiencia en el puesto; personalidad (grado de integración a la organización); capacidad de autodesarrollo (iniciativa); y, pasado cultural del solicitante. Asimismo, señala que existen ciertas organizaciones en donde se tiene en alta consideración factores como el racial y el de status. 7

7 N. Brooke. "Actitudes de los Empleadores Mexicanos respecto a la Educación." Pág. 118.

En muchos casos estos factores tienen mayor relevancia que el nivel educativo con que cuenta el aspirante al puesto; y son también estos factores los que explican por qué, en un momento dado, personas con un menor nivel de inversión en educación obtienen puestos de un nivel más alto que personas que habían invertido más en capital humano.

La delimitación del nivel de conocimientos requerido para desempeñar un puesto es, las más de las veces, arbitraria.

El ejercicio del puesto al que se accedió, puede demandar en realidad un nivel educativo menor al solicitado por el contratante. Esto, lo explica la teoría de la segmentación de los mercados, sucede por la devaluación, a los ojos del contratante, de los niveles educativos generada por la incorporación a ellos de capas cada vez más grandes de la población. Se ha provocado así una caída del estándar educativo, y es necesario un nivel profesional cada vez más alto para ser tomado en consideración por los contratantes. Son éstos quienes han elevado artificialmente los requisitos escolares exigidos a los aspirantes al empleo con la intención de mantener la calidad de los candidatos. La educación es aquí, entonces, un requisito primario que sirve de filtro y que ayuda al empleador para entrevistar a un grupo más selecto de aspirantes. En muchas ocasiones, como señala Thurow, los altos requisitos para acceder a un trabajo están en función del entrenamiento al que será sometido el trabajador para que pueda desempeñarse eficientemente en su puesto. Se les da preferen-

cia a los candidatos con mayor escolaridad por considerar que ellos requieren un menor entrenamiento. 8

En otros casos, el acceso al mercado de trabajo está regulado por grupos y organizaciones que le imponen, a su vez, una serie de características y requisitos especiales al proceso de selección dentro de una empresa o institución. Se trata, por ejemplo, de los sindicatos, cuyos acuerdos con la empresa (contratos colectivos de trabajo), establecen las condiciones de ingreso, desarrollo y promoción de los trabajadores en la institución. Tales condiciones están generalmente en función de la fuerza tanto de la empresa como del sindicato.

Existen también gremios particulares que controlan la membresía en determinada profesión u oficio e impiden el ejercicio de la profesión si no se es agremiado.

Se da también la política propia de cada empresario que impone sus propias condiciones de trabajo al interior de su empresa. 9

Todos estos elementos nos hablan pues de la complejidad y diversidad posibles en las políticas de selección de personal, no solamente en las diferentes instituciones sino en los diferentes tipos de mercados de trabajo. En estos términos, podemos decir que cada segmento laboral presenta características propias y que, por lo tanto, la heterogeneidad de políti-

8 Tomado de N. Brocke. Ibid. Pág. 112.

9 Víctor M. Gómez. "Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional." Pág. 21.

cas resulta ser muy amplia. Circunscribir el acceso al mercado de trabajo a los términos de que éste se ha de dar en la medida en que el aspirante al puesto cubra los requerimientos educativos exigidos para el mismo, resulta, según esta teoría, parcial e insuficiente y no se estaría tomando en consideración a factores que resultan ser más determinantes. La adaptabilidad entre el perfil educativo del aspirante y el perfil requerido por el mercado de trabajo resulta, bajo estas tesis, secundaria.

Salario

Al igual que el acceso al mercado de trabajo, los salarios de los profesionales están determinados también por factores del contexto social en el que se encuentra inserta la estructura ocupacional.

Entre estos factores exógenos, según la teoría, se encuentra el nivel de oferta de empleo; si la oferta de personal para determinado puesto es baja, seguramente los ingresos asignados para el mismo tenderán a subir, considerada la dificultad para conseguir al profesional. Y viceversa.

Otro elemento a considerar es el poder económico de la empresa contratante, y el tipo de actividades que ésta desarrolla, su importancia estratégica en la economía.

También inciden en la delimitación de los salarios la ubicación del puesto al interior de la organización, la importancia del segmento ocupacional al que pertenece; el poder de los sindicatos e, inclusive, el aspecto racial y sexual del

trabajador. La presencia que tenga cada uno de estos factores en el mercado de trabajo resulta determinante para la definición del monto de ingresos que ha de percibir el profesional. Sin embargo, según Muñoz Izquierdo, tampoco podríamos desechar la influencia que tienen otros elementos tales como las habilidades personales del empleado, su experiencia laboral o profesional y sus relaciones sociales. Estos elementos pueden tener una fuerza similar a la educación en la determinación del salario que se ha de pagar por determinado trabajo. 10 Asimismo, la delimitación del salario dentro de una empresa se llega a dar tomando como parámetro lo que se paga en otras empresas por el mismo tipo de actividades que desempeñará el trabajador.

Estos factores permiten que se marquen las diferencias salariales entre trabajadores que cuentan con un nivel educativo, de jerarquía de puesto o de productividad, similar. Las diferencias se marcan según la ubicación del puesto del trabajador en los segmentos ocupacionales de la empresa; las características económicas de ésta, el tipo de actividad a la que se dedica, si se trata de una empresa del sector público o privado, si pertenece al sector monopólico o al competitivo, etc.

En la delimitación de los salarios, así como en el proceso de

10 C. Muñoz Izquierdo. "Algunos Aspectos de la Economía de la Educación y sus Implicaciones para la Planificación Universitaria." Pág. 113.

selección de personal, la educación adquiere cierta relevancia en la medida en que es garante de ciertas características en el perfil del trabajador. Estas características tiene que ver primordialmente con un sentido de la responsabilidad hacia el trabajo (honestidad, iniciativa, etc.), así como con ciertas habilidades para el aprendizaje de tareas específicas.

Desempleo

Con respecto al fenómeno del desempleo, la teoría de la segmentación de los mercados señala que éste debe ser explicado también con base en las características de la naturaleza de los mercados de trabajo. Esto implica analizar la estructura ocupacional y su diferenciación interna, el patrón de distribución del ingreso entre las diversas categorías ocupacionales, los requisitos educativos para el acceso a éstas, la verdadera calificación laboral requerida, el tamaño de la oferta de empleo y la distribución geográfica de éste. 11

La inadaptabilidad entre lo que el trabajador ha estudiado y lo que el mercado de trabajo demanda en términos cognoscitivos, como lo plantea la teoría del capital humano, puede ser una de las razones del desempleo en determinadas fases o segmentos del mercado de trabajo. Sin embargo, según la teoría de la segmentación de los mercados, las razones más fuertes del desempleo se encuentran precisamente en la heteroge-

11 Victor M. Gómez. "Relaciones entre Educación y Estructura Económica." Pág. 989.

neidad de funcionamientos de los diferentes mercados de trabajo y la fuerte influencia que ejercen sobre su comportamiento las políticas sociales y económicas implementadas tanto a nivel nacional por el Estado, como las políticas de sector e inclusive institucionales que pueden aplicar las cúpulas empresariales. En este sentido, son más fuertes los efectos que tienen sobre el empleo, las medidas que llega a aplicar el Estado y que llegan a generar recesión económica en el país (la indiscriminada apertura comercial que genera una competencia desventajosa de productos extranjeros con los nacionales, por ejemplo), o las políticas de empresarios nacionales que cierran empresas por conflictos con el sindicato de la misma o ante la eliminación de subsidios a cargo del erario público.

2.3 EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS ADMINISTRADORES PUBLICOS

El Estado Mexicano ha tenido durante las últimas décadas un alto ritmo de crecimiento en materia económica y social, que ha ido acompañado de la expansión de los diferentes agentes que componen la sociedad mexicana. Tanto el sector público como los sectores privado y social, han ido incrementando sus niveles de participación en la vida económica, política y social del país.

El sector público, como es característico de los países de economías periféricas, ha tenido, al menos hasta la década de los años ochenta, un alto ritmo de crecimiento con una participación creciente en la vida económica y social del país a través de diferentes organismos públicos. Tal participación se ha generado no solamente a través de los organismos o instituciones propios del ejercicio del poder o de la prestación de servicios de desarrollo social, sino también a través de un gran número de grandes empresas dedicadas directamente a la explotación de los recursos naturales, a la generación de materias primas y al desarrollo de diversas actividades industriales y de servicios.

Asimismo, cuenta con un alto número de empresas medianas y pequeñas que realizan diferentes actividades en los ramos primario, secundario y terciario de la economía nacional.

El nivel evolutivo del sector público y su importante participación en la vida económica y social del país han gene-

rado una dinámica de crecimiento a su interior que ha vuelto imperante la necesidad, entre otras cosas, de contar con personal capacitado que pueda desempeñar las diferentes tareas a las que está abocado.

A esta necesidad obedece la existencia de profesiones como la de licenciado en administración pública.

La administración pública central y la paraestatal ha constituido tradicionalmente el mercado de trabajo de este tipo de profesionales. Es ahí a donde fundamentalmente se dirigen para obtener empleo y donde generalmente se desarrollan profesionalmente.

Para el caso de este estudio, el interés se centra en el análisis de las características del mercado de trabajo de los administradores públicos en el Distrito Federal.

El mercado de trabajo de los administradores públicos en el Distrito Federal, está constituido principalmente por las secretarías de estado, el Departamento del Distrito Federal, la Procuraduría General de la República (sector central), y las empresas paraestatales instaladas en la capital (sector paraestatal).

Las características y diferencias de los organismos públicos de la administración pública ubicados en el Distrito Federal, nos plantea ya de facto condiciones de funcionamiento al interior de esas estructuras ocupacionales con características diversas.

Esto nos habla pues de un mercado de trabajo heterogéneo que, si bien cuenta con objetivos y fines comunes, presenta también aspectos de desarrollo laboral diferentes.

Ingreso al Mercado de Trabajo.

El mercado de trabajo de los administradores públicos cuenta con una característica muy particular: la generación de empleo, la creación de plazas en su interior, no siempre obedece a una necesidad real en la administración pública del trabajo implícito en tales puestos.

En diferentes momentos, el Estado ha generado empleo en los organismos públicos con el objetivo de absorber parte del desempleo generado en la sociedad.

Hemos visto así que, en las últimas décadas, el personal contratado en la burocracia tendió a incrementarse; en muchos casos, esto se dio como una necesidad surgida del ritmo expansivo del aparato estatal y su incursión cada vez más amplia en diferentes sectores de la vida económica y social.

Sin embargo, en muchos otros casos, la contratación de personal se dio no siempre bajo el criterio de la necesidad real de contar con más empleados, sino más bien como parte de las medidas implementadas por el Estado que intentaban evitar el crecimiento de los niveles del desempleo en el país.

En otros casos, se ha incrementado el volumen del personal que trabaja para el Estado a partir de que éste se ha hecho cargo de empresas que, estando en manos de la iniciativa pri-

vada corrian el riesgo de desaparecer por problemas económicos o sindicales, y las ha sacado adelante aunque a veces con un alto costo financiero para el erario.

Por otra parte, como resultado de las políticas de austeridad implementadas a inicio de la década de los años ochenta por el gobierno federal en respuesta a la agudización de la crisis económica del país, se ha dado una contraacción del crecimiento del gasto público, que ha generado, a su vez, una reestructuración general de la administración pública. Esto se ha traducido en el adelgazamiento del aparato administrativo del Estado en su conjunto, pues al tiempo que las secretarías de estado han venido reduciendo su personal contratado, también el gobierno federal se ha venido desprendiendo de las empresas paraestatales que él ha juzgado no estratégicas y las ha puesto en venta al sector privado.

Así pues, podemos señalar que el ritmo expansivo o de reducción en la magnitud del mercado de trabajo de los administradores públicos, la burocracia, está mucho en función de las políticas implementadas por el gobierno federal en turno. Estas pueden ser condicionadas, a su vez, por las características socio-económicas y políticas del país en ese momento, e inclusive, por algunas líneas de acción prevalecientes a nivel mundial o sugeridas por organismos financieros.

Estas alteraciones en el tamaño del aparato administrativo estatal representan también modificaciones correspondientes

en las posibilidades de acceso, en el nivel de oferta de empleo existente para los administradores públicos.

A nivel institucional, podemos señalar que el ingreso de los administradores públicos al mercado de trabajo está supeditado, en muchos casos, a factores extraeducativos. El papel de la educación, en este caso, es de importancia limitada.

Para acceder al mercado de trabajo, el nivel de conocimientos del administrador público, su nivel profesional (licenciatura, maestría o doctorado), puede ser importante para el nivel de puesto al que intente ingresar. Sin embargo, resulta fundamental para acceder a los puestos medios o altos (de jefe de departamento en adelante, por ejemplo), el contar con vínculos sociales con gente que tiene directa o indirectamente el poder de decisión sobre el tipo de personal que debe ser contratado. Esto es resultado de la naturaleza propia de la estructura ocupacional burocrática, donde los movimientos de personal de nivel medio o alto se dan la mayoría de las veces de manera grupal, unidos fundamentalmente por la confianza existente entre los miembros del grupo.

Nigel Brooke hizo una encuesta donde muestra que en los organismos gubernamentales es más generalizada la tradicional manera de reclutar y seleccionar el personal, que está basada en la relación patrón-orientado. 12

12 Nigel Brooke. "Actitudes de los Empleadores Mexicanos respecto a la Educación." Pág. 115.

Es decir, la contratación de los profesionales que han de cubrir determinadas plazas en la burocracia depende fundamentalmente de la venia de quien será su jefe. En muchas ocasiones, la no satisfacción de los requisitos indispensables para acceder a un puesto al no cubrir el profesional el nivel mínimo educativo necesario o contar con un tipo de educación no afín a lo que demanda el puesto, es pasado por alto si se trata de un aspirante con amplias recomendaciones.

Esto no deja de ser un lugar común que tiene todavía vigencia, aunque vaya adquiriendo matices diferentes. La restricción de plazas disponibles, la cada vez mayor oferta de profesionales de diferentes carreras que aspiran a emplearse en la burocracia y los más altos niveles de complejidad de las funciones de ésta, han generado quizá una elevación de los requerimientos educativos y una mayor selectividad para con los aspirantes.

La cada vez mayor inserción en el sector público de profesionales egresados de universidades privadas en los diferentes niveles jerárquicos de la estructura ocupacional, no obedece seguramente a razones fortuitas o de mera coincidencia. Existen evidentes diferencias en el tipo de formación que obtienen quienes egresan de universidades públicas, y quienes lo hacen de las privadas; estas diferencias radican no solamente en el perfil político de los egresados, sino en el tipo, actualidad y nivel de especialización de los conocimientos adquiridos por ellos.

La propia complejidad del aparato gubernamental, la cada vez mayor especialización de sus funciones, imponen dentro de los criterios de selectividad del personal a laborar en la burocracia, una mayor importancia al aspecto de la formación profesional del administrador público, su nivel de conocimientos, su experiencia profesional. Esto no niega el vicio de acceder a un puesto por amiguismo sin contar con la formación profesional requerida para el puesto, pero sí, quizá, reduce un poco su margen de influencia o importancia.

Desarrollo Profesional

De igual manera que el ingreso al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo, el desarrollo de los administradores públicos en la burocracia (sueldos, prestaciones, promociones, etc.), están sujetas tanto a las características de las políticas salariales del sector público implantadas por la administración en turno, como a las características económicas de la institución donde se labora. Estas características pueden ser muy diferentes según estemos tratando el caso de un profesional que labora en un organismo del sector central de la administración pública, o en uno del sector paraestatal.

En términos de sueldo, las diferencias entre lo que gana un profesional laborando en alguna secretaria de estado, con lo que gana una persona de igual nivel jerárquico pero trabajando en una empresa paraestatal (PEMEX, por ejemplo), llegan

a ser muy importantes.

La lógica de estas diferencias está en la naturaleza diferente de las instituciones de la administración pública central y de las empresas paraestatales. Estas últimas son empresas que prestan un servicio o elaboran productos que tienen que competir en el mercado nacional frente a la iniciativa privada, cuentan con un manejo más autónomo de sus recursos y tienen y necesitan políticas laborales que incentiven a sus trabajadores a conseguir niveles de mayor productividad.

En el caso de las instituciones de la administración pública central, el objetivo de su funcionamiento es diferente y están circunscritas a políticas laborales y salariales más específicas, delineadas por la administración en turno y que generalmente afectan a cada una de ellas en forma similar.

Sin embargo, a raíz de las políticas de austeridad aplicadas por el gobierno del presidente de la Madrid (que llevaron implícitas, entre otras cosas, la aplicación de topes salariales a nivel nacional), se ha empezado a dar un desarrollo menos diferenciado en las condiciones de trabajo (incrementos salariales moderados, reducción de prestaciones, etc.), entre las instituciones de la administración central y paraestatal. Así pues, en los ingresos del administrador público influye de manera fundamental el tipo de empresa o institución en la que se haya inserto, la movilidad ascendente o descendente del grupo o del funcionario al que está unido y las políticas laborales implementadas por la administración en turno al in-

terior de la burocracia.

La movilidad que puede tener un profesional en la estructura ocupacional de la burocracia y que le permite escalar niveles de puesto y obtener mejores ingresos es escasa si se le compara con la que se puede dar en empresas de la iniciativa privada. Esta movilidad o promoción del profesional está sujeta muchas veces a factores subjetivos tales como la suerte o proyección que puedan tener sus jefes inmediatos.

Las relaciones de trabajo en el mercado laboral no siempre pueden ser explicadas racionalmente, como dice María de Ibarrola, pues existe también un amplio grado de irracionalidad (clientelismo, compadrazgo, mala planeación), que le dan a éste un matiz de irregularidad en su funcionamiento. 13

Esta irregularidad permite que gentes con una amplia preparación educativa y una extensa experiencia profesional, se vean desplazadas y ubicadas en puestos con un nivel jerárquico más bajo que el que tienen otras personas con una preparación y experiencia profesional significativamente menor.

A pesar de que la educación del profesional es cada día más importante para su desarrollo dentro del mercado de trabajo, en ocasiones no alcanza a tener el aprecio, ni el peso suficiente, para ser un factor determinante en la movilidad del empleado. La educación, en este caso, está sujeta a factores

13 María de Ibarrola. "Estructura de Producción, Mercado de Trabajo y Escolaridad." Pág. 18.

de orden político muy fuertes; su apreciación generalmente debería ir acompañada de cierta suerte política.

El fenómeno del desempleo en el mercado de trabajo de los administradores públicos es resultado generalmente de factores eminentemente políticos (cambio sexenal de presidente de la república, remoción de funcionarios, modificación de los objetivos de las instituciones, etc.), y también de factores de política económica (racionalización del gasto público, por ejemplo, cuyas secuelas han sido la fusión o desaparición de organismos públicos, generando casi siempre despidos de personal).

Otro motivo de desempleo es quizá la inadaptabilidad o insuficiente integración de los administradores públicos a su mercado de trabajo, por contar con una formación académica que carece del conocimiento de técnicas especializadas en diversas áreas (financiera, contable, de sistemas, etc.), que hoy son muy demandadas por la administración pública. Egresados de otras carreras, y, en muchos casos, egresados de universidades privadas, han venido ganando espacios dentro de esta estructura ocupacional quizá por la afinidad existente entre su formación profesional y lo que este mercado de trabajo, la burocracia, demanda.

Cabe mencionar aquí también que existe en los egresados de la carrera desconocimiento o incertidumbre para abordar áreas de trabajo a las que usualmente no se ha incursionado y en las que, por las características de su formación profesional, no

sería muy difícil lograr un desarrollo adecuado.

Así también, los egresados de la carrera se han dirigido fundamentalmente a áreas de la administración pública central y paraestatal, dejando de lado otros organismos del sector social (universidades, partidos políticos, sindicatos), que representan áreas potenciales de trabajo.

No es aventurado decir pues, que el fenómeno del desempleo en los administradores públicos se debe si fundamentalmente a razones de orden político y económico, pero también es muy importante tomar en consideración la inadaptableidad o insuficiencia de conocimientos que los egresados de la carrera tienen en determinadas áreas de conocimiento que ahora han complejizado su funcionamiento y han acrecentado su importancia, rebasando el nivel del perfil profesional de la carrera.

Como bien se ha visto, el mercado de trabajo de los administradores públicos no es uno, ni tiene un funcionamiento homogéneo para todos los profesionales. Su naturaleza es diferenciada y su comportamiento irregular, subjetivo en la medida en que pesan mucho a su interior las decisiones individuales de los funcionarios. Está fuertemente determinado por las decisiones de política gubernamental, que afectan a los organismos e instituciones de la administración pública en su composición, tamaño y manejo de recursos. Su compactación o ensanchamiento están también en función de las

políticas implementadas por la administración en turno en los planes de gobierno.

En la interrelación de este tipo de mercado de trabajo y la educación de los administradores públicos, el factor educativo es importante en la medida en que el propio desenvolvimiento de la administración pública y las condiciones socioeconómicas actuales exigen mayores niveles de eficacia y eficiencia en sus organizaciones.

Ciertamente la depuración y elevamiento, por sí solos, de los niveles educativos de los egresados de la carrera, no representan la solución de los problemas que se presentan tanto para el ingreso al mercado de trabajo como para el desarrollo en el mismo.

Sin embargo, si bien no existen estudios que nos permitan conocer cual es el peso real o aproximado de la formación académica y profesional de los egresados de la carrera al entrar en contacto con las condiciones del mercado de trabajo, que nos permitan saber cual es la relevancia que tiene el factor educativo de estos profesionales en el desarrollo profesional, si existen algunos elementos o características recientes en el mercado laboral que nos sugieren que el desenvolvimiento profesional de los administradores públicos no se esta dando de manera óptima como resultado de deficiencias en la formación de los profesionales.

Algunos de estos elementos son: el desplazamiento que se da en el mercado de trabajo de los administradores públicos por profesionales de otras carreras. Otro lo es el estancamiento

que se da de los administradores públicos en puestos bajos o medios de la estructura ocupacional.

En los administradores públicos se ha dado el fenómeno que Michael Piore describe para ciertas carreras burocráticas y que consiste en que las calificaciones generales de la profesión han degenerado en un conjunto de rasgos específicos debido a que se han aplicado solamente a un número limitado de tareas. Esto, nos dice Piore, ocasiona que ciertos individuos se queden bloqueados en algún punto de la estructura ocupacional, empleados en actividades cada vez más rutinarias, mientras que otros, habiendo recorrido en el inicio de su carrera las mismas fases, suben a puestos más altos con tareas más variadas. La diferencia, dice Piore, además de la propia degeneración de la formación profesional, podría radicar en algunos casos en las características distintivas de los individuos; en otros casos, supone que podría ser cuestión de suerte para quienes se quedaron bloqueados en la estructura laboral (escasez de vacantes, competencia inusualmente grande, etc.). 14

Lo cierto es que, frente al fenómeno del escaso número de licenciados en administración pública que ocupan puestos de alto nivel en la burocracia (digamos de nivel de director go-

14 Michael Piore. Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo." Tomado de: "El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones." Luis Toharia (Compilador). Pág. 204.

neral hacia arriba), las argumentaciones pueden ser variadas. Una de ellas, que la carrera de licenciatura es muy joven todavía y no se ha generado el suficiente empuje para que los profesionales de la administración pública incursionen de manera más amplia en altos niveles de puesto.

Sin embargo, sentimos que el fenómeno planteado por Piores con respecto a la degeneración de las profesiones burocráticas en un conjunto de rasgos específicos, hace sentido en el caso de los administradores públicos.

Por otra parte, es importante mencionar al servicio civil de carrera como uno de los elementos que podrían influir positivamente tanto en el acceso como en el desarrollo profesional de los administradores públicos en su mercado de trabajo.

La aplicación del servicio civil de carrera, especialmente en los organismos de la administración pública central, permitiría que la selección de personal se diese a partir de criterios más objetivos, que impliquen la valoración de los méritos y las cualidades o calificaciones de los aspirantes. Así también, el desarrollo profesional de los empleados y funcionarios puede ser estimulado mediante un sistema de promociones y ascensos para quienes demuestran mayor eficiencia y mejores niveles de superación.

La extensión del servicio civil de carrera a todos los organismos públicos (actualmente se aplica solamente en la Secretaría de Relaciones Exteriores y en la Secretaría de Defensa Nacional), permite reducir el margen de acción de esos ele-

mentos subjetivos o de irracionalidad (compadrazgos, etc.), que son determinantes en el ingreso al puesto y en la movilidad del personal dentro de la estructura jerárquica de la burocracia.

Así también, es posible establecer, nos dicen Salvador y Valentín Yañez, ciertos criterios de "...continuidad en las labores que debe cumplir la administración pública, a pesar de los cambios políticos sexenales." 15

Y la continuidad y las oportunidades de promoción, nos dice además Duhalt Krauss, son indispensables para que el empleado público pueda servir con eficiencia. 16

La importancia del servicio civil de carrera radica en que genera una mayor valoración de los individuos, el respeto y el reconocimiento de su desempeño profesional, y permite contar con elementos que estimulan su superación.

15 Salvador Yañez C. y Valentín Yañez C. "Las Remuneraciones a los Servidores Públicos en México." Pág. 50.

16 Miguel Duhalt Krauss. "La Administración de Personal en el Sector Público". Pág. 70

CAPITULO 3

DESCRIPCION DE LA MUESTRA

3.1 DATOS GENERALES

La muestra está integrada por 130 personas, de las cuales 92 (el 71%), son hombres y 38 (el 29%), son mujeres.

La mayoría de ellos, 93, registran edades en un rango entre 20 y 30 años, lo que representa un 72% sobre el total de los encuestados.

El 30% tiene entre 20 y 26 años; el 41% tiene entre 26 y 30 años; el 13%, entre 31 y 36 años y el 14% restante es mayor de 36 años. El otro 2% no proporcionó respuesta alguna.

En cuanto a sus características particulares, se tiene que 74 de ellos son solteros (57%), y 52 son casados (40%). Sólo uno de los entrevistados es divorciado y 3 personas no registran su estado civil.

Dentro de los encuestados solteros, 74 en total, 45 son hombres y 29 son mujeres; del total de casados (52), 44 son hombres y solamente 8 son mujeres. (ver Cuadro 1)

Estos datos reflejan la dificultad para encontrar egresados de sexo femenino que estén casadas y en ejercicio de su profesión. Esto se debe probablemente a que un buen número de mujeres egresadas de la licenciatura dejan sus trabajos al contraer matrimonio, o bien, nunca se llegan a incorporar al mercado de trabajo por ser casadas.

Del total de las 38 mujeres encuestadas, el 76% son solteras. Asimismo, poco más de la mitad de las mujeres encuestadas re-

CUADRO 1

COMBINACION DE LAS VARIABLES SEXO Y ESTADO CIVIL

| Sexo | Estado Civil | | | |
|---------|--------------|-------------|-------------|------------|
| | NO DATO | SOLTERO | CASADO | DIVORCIADO |
| HOMBRES | 2 (2%) | 45 (49%) | 44 (48%) | 1 (1%) |
| MUJERES | 1 (3%) | 29 (76%) | 8 (21%) | 0 |

gistran edades que van de los 20 a los 26 años, y el 92% del total de ellas tiene edades que fluctúan entre los 20 y 30 años. Es muy difícil encontrar egresadas de la carrera, mayores de 30 años, que estén laborando profesionalmente; a diferencia de los hombres que, en el rango de edad de 30 años o más tienen una mayor concurrencia.

La menor edad de las mujeres encuestadas con respecto a los hombres, explica también quizá porque ninguna ocupaba puesto de alto nivel (de director general a subdirector de área), al momento de aplicárseles el cuestionario. El 66% de ellas se concentra en puestos de nivel medio (de jefe de departamento a jefe de sección), y el 42% en puestos de nivel bajo (técnico especializado o analista). (ver Cuadro 2)

Los hombres, en cambio, ocupaban puestos de alto nivel en un 25% con respecto al total, de nivel medio en un 52% y de nivel bajo el 21%.

Es decir pues que, para efectos de una encuesta azarosa como ésta, no resulta fácil encontrar en el mercado de trabajo de los administradores públicos, mujeres casadas o mayores de 30 años en el ejercicio profesional de la carrera. En comparación a los hombres, se refleja una menor participación de ellas en el mercado laboral.

La razón de tales diferencias se encuentra quizá en los diferentes roles históricamente asignados tanto a los hombres como a las mujeres y que han impuesto a ellas mayores dificultades para incursionar en cualquier tipo de trabajo que rebasa las actividades del hogar.

CUADRO 2

COMBINACION DE LAS VARIABLES SEXO Y ULTIMO PUESTO OCUPADO

| Sexo | Ultimo Puesto | | | |
|---------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | NO DATO | ALTO NIVEL | NIVEL MEDIO | NIVEL BAJO |
| HOMBRES | 2 (2%) | 23 (25%) | 48 (52%) | 10 (21%) |
| MUJERES | 1 (3%) | 0 | 21 (55%) | 16 (42%) |

Para cubrir el objetivo de la investigación se entrevistaron un total de 48 egresados de la licenciatura de administración pública que ya están titulados (38% con respecto al total de la muestra), 71 pasantes (55%), y 13 estudiantes (10%).

Aquí, la participación en la muestra tanto de hombres como de mujeres, es la siguiente: con respecto a los hombres, el 42% de ellos son titulados, el 47% pasantes y el 11% estudiantes; en tanto que entre las mujeres, el porcentaje de las tituladas no va más allá del 16% del total de encuestadas, las pasantes representan el 74% y las estudiantes el 8%. El 2% restante no dió respuesta alguna. (ver Cuadro 3)

Estas diferencias de porcentajes de hombres y mujeres titulados puede ser explicada en gran parte, primero, porque la submuestra de varones es más grande en comparación a las de las mujeres y, por tanto, existen mayores probabilidades de encontrar egresados titulados entre ellos; y, segundo, por el hecho de que la mitad de las mujeres encuestadas registran edades entre los 20 y 25 años, es decir, se trata de mujeres que seguramente apenas han egresado de la universidad y difícilmente habrán empezado a elaborar su tesis, si tomamos en consideración el escaso número de egresados que se titulan recién terminados los estudios.

Sin embargo, aún así, parece ser que las mujeres no han tenido tampoco la oportunidad o la motivación suficiente para titularse.

Los hombres, en cambio, presentan un rango más alto de edad y

CUADRO 3

COMBINACION DE LAS VARIABLES SEXO Y CATEGORIA DE EGRESO

| Sexo | Categoría de Egreso | | | |
|---------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| | NO DATO | TITULADO | PASANTE | ESTUDIANTE |
| HOMBRES | 0 | 39 (42%) | 43 (47%) | 10 (11%) |
| MUJERES | 1 (3%) | 6 (16%) | 28 (74%) | 3 (7%) |

se infiere, por lo tanto, que han tenido más tiempo para elaborar su trabajo de tesis y cubrir los requerimientos adicionales necesarios para la titulación.

La opinión de las mujeres egresadas de la carrera que fueron encuestadas, con respecto a los obstáculos que han encontrado para titularse, se centra en la exigencia de presentar las dos traducciones o la posesión de uno de ellos como requisito para acceder a la titulación y en la ausencia de un programa de titulación que oriente y asesore a los egresados. Juntas, ambas razones representan más de la mitad de las respuestas proporcionadas por las encuestadas. (ver Cuadro 4)

En el caso de los hombres, la distribución de sus respuestas es un poco más amplia, pero tres obstáculos para su titulación concentran el 88% de sus respuestas: la desmotivación y la falta de tiempo para titularse, la insuficiente preparación académica de los egresados que no les permite elaborar un trabajo de tesis y, también, la carencia de un programa de titulación que oriente al egresado en la elaboración de su tesis.

En cuanto al porcentaje de créditos cubierto por los egresados al momento de ser encuestados, la mayoría (el 74%), ya había cubierto el 100% de los créditos de la carrera; el 9% tenía cubierto entre el 75% y el 99% y el 17% restante no contestó a la pregunta.

Asimismo, la mayoría de los egresados cursó la carrera en 4 o

CUADRO 4

COMBINACION DE LAS VARIABLES SEXO Y CAUSAS DE NO TITULACION

| | | Causas de No Titulación | | | | | | |
|---------|-----------|-----------------------------|-------------|---------------------------------------|--|--|-------------------|--|
| Sexo | NO DATO | OBSTACULOS BUCROCRATICOS | IDIOMAS | DESMOTIVACION Y FALTA DE TIEMPO | INSUFICIENTE PREPARACION ACADÉMICA | FALTA DE UN PROGRAMA DE TITULACION | VARIAS RAZONES | |
| HOMBRES | 1 (1%) | 11 (12%) | 15 (16%) | 23 (25%) | 20 (22%) | 19 (21%) | 3 (3%) | |
| MUJERES | 0 | 6 (16%) | 12 (32%) | 7 (18%) | 5 (13%) | 8 (21%) | 0 | |

8 ciclos o años escolares (el 90%); el 6% la cursó en 6 o más ciclos; un 2% la cursó en 3 ciclos y 2% no respondió.

Con respecto al conocimiento del plan de estudios por parte de los egresados encuestados, 109 contestaron que sí lo conocen (el 84%), y los 21 sujetos restantes manifestaron conocerlo parcialmente (el 16%).

En cuanto a las características del plan de estudios, 115 gentes (88%), opinaron que el plan de estudios es muy teórico y poco práctico; 2 egresados (2%), señalaron lo contrario, que es muy práctico y poco teórico; y 10 (8%), afirmaron que existe en éste un equilibrio en la relación teoría y prácticos.

3.2 AREAS DE TRABAJO

La opinión de los egresados en lo concerniente a las áreas de las instituciones de la administración pública en las que los egresados de la carrera se pueden desempeñar más eficientemente, tuvo la siguiente distribución: 50 personas (38%), opinaron que el área en el que los egresados de la carrera se pueden desempeñar más eficientemente es la de Organización y Métodos; otros 30 egresados (23%), señalaron el área de Recursos Humanos; 19 (15%), el área de Administración en General; 15 (12%), se inclinó por el área de Planeación. Un 8% opinó que pueden desempeñarse eficientemente en otras áreas como las de Programación y Presupuestación, Recursos

Financieros y Recursos Materiales. El 4% restante no emitió respuesta alguna.

Esto corrobora la idea que se tenía al inicio de la investigación, en el sentido de que los egresados de la carrera de administración pública de la FCPyS tienden a desarrollarse profesionalmente principalmente en las áreas de Organización y Métodos y de Administración de Recursos Humanos. Juntas, estas dos áreas representan más de la mitad de las respuestas proporcionadas por los encuestados.

Con respecto a las áreas de los organismos de la administración pública que, según los egresados encuestados, son importantes y que no han sido lo suficientemente abordadas por los profesionales de la carrera, las respuestas fueron las siguientes: 43 egresados (33%), consideraron que el área de Recursos Contables es importante y no ha sido abordada. Otros 21 egresados (16%), señalaron el área de Recursos Financieros. Asimismo, el 14% de los encuestados opinó que el área de Administración en General es importante y tampoco ha sido abordada. El 12% opinó lo mismo por el área de Informática.

Otro 12% de los encuestados tiene respuestas distribuidas en las áreas de Planeación, de Programación y Presupuestación, y de Recursos Humanos.

El 13% restante no emitió respuesta alguna sobre esta cuestión.

3.3 MATERIAS DEL PLAN DE ESTUDIOS

Se le preguntó a los egresados encuestados por el tipo de materias que ellos consideran necesario incluir en el plan de estudios para que los administradores públicos puedan abordar las áreas de trabajo que, conforme a su opinión, son importantes y no han sido lo suficientemente abordadas por ellos.

La mayoría de los encuestados, el 87% (74 gentes), opinó a favor de la inclusión de materias de tipo técnico-administrativo. Específicamente, las materias que ellos recomendaron incluir son: Contabilidad, Informática, Técnicas de Programación y Presupuestación, y Planeación.

El 9% de los encuestados sugirió la inclusión de materias de tipo socio-político tales como: Derecho, Sociología y Psicología Social.

El 8% recomendó incluir materias de tipo económico-financiero: Finanzas Públicas Aplicadas, Macroeconomía, Microeconomía y Análisis de Estados Financieros.

El 5% pidió que se integre al plan de estudios de la carrera una materia de tipo metodológico: Investigación Documental.

El 21% restante no sugirió la inclusión de ninguna materia nueva en el plan de estudios, como medida para poder abordar las áreas donde no existe una gran concurrencia de profesionales de la carrera.

Estos datos muestran una clara tendencia a hacer énfasis en

un mayor conocimiento de técnicas administrativas que permitan a los egresados tener una formación académica más práctica. La mayoría de los egresados encuestados sugiere la inclusión en el plan de estudios de materias técnico-administrativas que permiten la adquisición de conocimientos específicos básicos necesarios para su desarrollo profesional y que son demandados por el mercado de trabajo para cualquier tipo de profesionales de la administración.

Evidentemente, en el plan de estudios de la carrera existen asignaturas directamente relacionadas con las que aquí se sugiere sean incluidas. Pero también es cierto que la reiteración de los egresados encuestados sobre la necesidad de incluir materias de tipo técnico-administrativo, como las arriba mencionadas, apunta la clara insuficiencia de las asignaturas de este tipo ya existentes en el plan de estudios.

Esto significa que quizá no solamente se deban incluir nuevas materias en el plan de estudios, sino dar especial énfasis a algunas de ellas y replantear, redefinir o actualizar los objetivos y contenidos de asignaturas ya existentes.

En cuanto a la opinión de los egresados con respecto a las materias que, de acuerdo a su experiencia laboral, consideran que han sido las más importantes, los resultados fueron los siguientes: 83 egresados, es decir el 64%, opinaron que las materias más importantes son las de tipo técnico-adminis-

trativo; los otros tres tipos de materias, juntos, agrupan el 24% de las respuestas; mientras que el 12% restante no dió su opinión.

Materias de Tipo Económico-Financiero

Con respecto a la opinión de los egresados acerca de la suficiencia o insuficiencia de las materias contenidas en el plan de estudios actual para cubrir los requerimientos que el mercado laboral demanda, se dieron las siguientes respuestas: en las materias de tipo económico-financiero, 88 gentes (88% de los encuestados), manifestaron que no son suficientes. De esas 88 gentes, 37 son de la opinión de que se incluyan nuevas materias en el plan de estudios, tales como Contabilidad, Finanzas Públicas Aplicadas y Análisis de Estados Financieros. Otras 47 personas señalaron no la necesidad de incluir nuevas materias, sino porque a las asignaturas existentes se les enriquezca en su contenido programático (24 gentes), o, porque se les dé un enfoque que permita vincularlas más con la realidad nacional.

4 personas no respondieron porque consideraban a este tipo de materias insuficientes.

En general, los egresados tienden a señalar la necesidad de integrar en el plan de estudios asignaturas que les permitan obtener conocimientos técnicos para la interpretación, análisis y desarrollo de las actividades relacionadas con el manejo de los Recursos Financieros.

Asimismo, dentro de este tipo de materias, los encuestados sugieren también la inclusión de asignaturas de tipo económico (Microeconomía, Macroeconomía, por ejemplo), que proporcionen los conocimientos mínimos básicos en la materia.

Se entiende aquí que las necesidades del mercado de trabajo imponen la comprensión e interpretación de los sistemas económicos, no solamente desde una perspectiva política, como se obtiene con base en las asignaturas incluidas en el plan de estudios actual, sino desde una perspectiva donde se manejen conceptos que permitan conocer a un nivel básico el funcionamiento técnico de las empresas y de la sociedad en general.

Asimismo es importante la opinión de buena parte de los encuestados con respecto a la necesidad de reformular este tipo de materias, enriqueciendo sus contenidos programáticos con conocimientos actualizados y que permitan explicar y entender los fenómenos y problemática en general de la realidad nacional.

La experiencia de esta encuesta nos reflejó que ciertamente los egresados no están en pleno desacuerdo con los conocimientos que obtienen sobre economía a través de las materias del actual plan de estudios, pero en general se coincidía también en la necesidad de incluir, además de las materias arriba mencionadas, asignaturas donde se pudiera analizar la problemática económica del Estado Mexicano actual.

Materias de Tipo Socio-Político

Con respecto a las materias de tipo socio-político, la ma-

oría (58%), opinó que sí son suficientes para cubrir los requerimientos que el mercado de trabajo demanda. El 40% (52 egresados), opinó lo contrario, que estas materias no son suficientes para cubrir tales requisitos. De estos 52 egresados, 24 están a favor de la inclusión de nuevas materias en el plan de estudios tales como Seminario sobre el Estado Mexicano Contemporáneo, Análisis de la Política Gubernamental, Derecho Fiscal, Derecho Laboral y Derecho Administrativo. Otros 24 encuestados consideraron que, antes que incluir nuevas materias en el plan de estudios, lo ideal es, primero, tratar de adaptar o vincular más estrechamente estas materias a la problemática nacional; segundo, enriquecer el contenido programático de cada una de las materias de este tipo; y, tercero, incorporar al cuerpo de docentes a personal más capaz.

4 personas no respondieron porque consideraban insuficientes a este tipo de materias.

Como podemos ver, con respecto a este tipo de materias, la mayoría de los encuestados opinan que son suficientes para cubrir los requerimientos cognoscitivos que el mercado de trabajo impone.

Cabe hacer mención que, de las gentes que opinan que los conocimientos proporcionados por estas materias son insuficientes, la mitad señaló la necesidad de incluir nuevas materias en el plan de estudios. Fundamentalmente apuntan la necesidad de integrar en la formación académica de los egre-

sados, conocimientos de orden jurídico y asignaturas que aborden la problemática política actual del Estado mexicano y de la sociedad en general.

Asimismo, la otra mitad puso especial énfasis en la necesidad de enriquecer los contenidos de las materias de este tipo, en tratar de establecer un mayor vínculo entre lo que se enseña en estas asignaturas y lo que sucede en el actual contexto político nacional, y, en el mejoramiento de la planta docente encargada de impartir este tipo de materias.

Estas opiniones reflejan también la necesidad de mantener actualizados los conocimientos o las asignaturas que intentan explicar la dinámica evolutiva que a nivel político se han venido dando en el contexto nacional e, inclusive, internacional en los últimos años. Es ese el sentido en el que se mueve la sugerencia de varios egresados encuestados con respecto a que se incluyan seminarios de estudio que permitan, más que nada, la discusión libre y abierta de asuntos políticos actuales, retomando y ejercitando las categorías de análisis político aprendidas en la teoría.

Materias de Tipo Técnico-Administrativo

En cuanto a las materias de tipo técnico-administrativo, poco más de la mitad de los encuestados (57%), las considero insuficientes para cubrir los requerimientos del mercado laboral. En términos absolutos, fueron 74 gentes quienes coincidieron en esta respuesta.

De estos 74 egresados que consideraron insuficientes a estas

materias, 41 se pronunciaron a favor de la inclusión de nuevas asignaturas en el plan de estudios, tales como: Contabilidad, Informática, Programación y Presupuestación, y Planeación, fundamentalmente.

Otras 31 personas señalaron que las medidas que se deben tomar para que este tipo de materias cubra los requerimientos del mercado laboral, son: enriquecer el contenido programático de cada una de ellas a través de la inclusión de nuevas técnicas de trabajo administrativo; y, readecuar las propias asignaturas poniendo especial atención en las necesidades de la administración pública actual.

2 personas no dieron respuesta de por qué consideran insuficientes a estas materias.

Las asignaturas de tipo técnico-administrativo son quizá el elemento central que define el perfil de los egresados de la carrera como administradores. Constituyen también el cúmulo de factores que proporciona, a los profesionales de esta carrera la formación técnico-administrativa indispensable para su desenvolvimiento profesional.

De aquí surge la importancia del señalamiento de poco más de la mitad de los encuestados con respecto a la insuficiencia en los conocimientos proporcionados por estas materias para satisfacer los requerimientos del mercado laboral. Es preciso señalar también la convergencia de opinión de gran parte de ellos para que se incluyan materias como la Contabilidad o la Informática en el plan de estudios. Gran parte de las áreas

de trabajo hacia donde se dirigen los egresados de la carrera, imponen la necesidad de contar con conocimientos, así sea de manera somera, para el manejo de los recursos contables, de la contabilidad. El conocimiento de esta técnica por parte de los profesionales de esta carrera, no se da, sin embargo, a través de las materias obligatorias del plan de estudios, ni aún a través de las optativas.

La sugerencia de los egresados con respecto a la inclusión en el plan de estudios de materias relacionadas con el manejo de información computarizada (Informática), se relaciona más con la necesidad de que el profesional de esta carrera tenga un mayor acercamiento con los procesos de trabajo computacionales. Esto significa conocer más a fondo el funcionamiento no solamente de lo que es un sistema de información en general y sus características, como se intenta dar a través de una asignatura incluida en el plan de estudios, sino, el del propio equipo computacional. La idea es que los profesionales de la carrera tengan los conocimientos básicos que les permitan utilizar este tipo de herramientas de trabajo (las computadoras), para el desarrollo de sus actividades profesionales.

Otra parte de los encuestados que consideró a este tipo de materias como insuficientes, sugirió el enriquecimiento de las asignaturas del plan de estudios con la inclusión de nuevas técnicas de trabajo administrativo, pero no especificó cuáles pueden ser éstas. Asimismo, se señaló también la necesidad de readecuar las materias hacia las necesidades de la administración pública actual. Aquí, el sentido de los comen-

tarios externados por los encuestados se refiere más que nada a la necesidad de contar con los elementos teóricos que permitan entender y analizar las transformaciones estructurales y de fondo que se han venido dando en la administración pública (y en el Estado en general), durante los últimos años. Esto significa en cierta medida el replanteamiento de los esquemas de discusión con respecto a la funcionalidad de la empresa pública, por ejemplo; o a la propia constitución del aparato estatal. Significa también poner en la mesa de debates los elementos teóricos que permitan a los administradores públicos centrar la discusión y tratar de entender cómo puede el aparato estatal reducir su tamaño y conservar su papel rector en muchas de las actividades sociales.

Materias de Tipo Metodológico

En cuanto a las materias de tipo metodológico, 76 egresados (56%), opinaron que éstas sí son suficientes para cubrir los requerimientos del mercado de trabajo, mientras que 54 entrevistados (42%), opinaron lo contrario, que no son suficientes.

De las 54 personas que respondieron negativamente a la pregunta, 18 están a favor de la inclusión de nuevas materias: principalmente Cálculo, Analítica, Matemáticas Financieras y Matemáticas Aplicadas. Otros 31 señalaron primordialmente la necesidad de dar mayor énfasis a las materias relacionadas con la investigación (Taller de Redacción e Investigación, Metodología), y de tratar de vincular a este tipo de materias

con problemas específicos de la realidad nacional.

6 gentes no explicaron por qué consideraban a este tipo de materias como insuficientes.

Poco menos de la mitad de los encuestados considera que las materias de tipo metodológico son insuficientes. Los señalamientos que hacen con respecto a la insuficiencia de estas asignaturas se dan en dos vertientes. Una, que enfatiza en la necesidad de incorporar nuevas materias al plan de estudios del área de las matemáticas y, otra, que señala la necesidad de dar mayor apoyo a las asignaturas que preparan a los estudiantes en materia de investigación.

Generalmente se subrayó la necesidad de que los egresados de la carrera obtengan una formación de tipo metodológico que les permita tanto llevar a cabo trabajos de la envergadura de una tesis, como incorporarse a las actividades de investigación en el mercado de trabajo.

Una consideración muy importante que hicieron varios de los egresados encuestados es la de que los conocimientos y experiencia obtenidos en materia de investigación a través de las asignaturas de Metodología fundamentalmente, no son suficientes para emprender un trabajo de investigación de la magnitud de la tesis. Esta es una de las razones por las que los egresados no llegan a titularse.

Resumen

Los datos arriba expuestos nos muestran un cierto equilibrio

en la concepción de los egresados con respecto a la suficiencia o insuficiencia de las materias del plan de estudios, agrupadas en cuatro tipos, para cubrir los requerimientos del mercado laboral. Exceptuando el caso de las materias de tipo económico-financiero, casi siempre los egresados opinaron, en porcentajes cercanos al 50%, que las asignaturas eran suficientes o que no lo eran.

En cuanto a las materias de tipo económico-financiero, la mayoría de los encuestados opinó que son insuficientes. Así sucedió también con las materias de tipo técnico-administrativo, aunque el porcentaje de encuestados que señaló tal insuficiencia fue apenas mayor al 50%. Porcentajes similares a éste se dieron para las materias de los otros dos tipos, aunque ahí fue para señalar que sí son suficientes.

La importancia de estas cuestiones radica en que la mitad de los encuestados, en general, señala la necesidad de hacer modificaciones en el plan de estudios, tratándose del tipo de materias de que se trate, ya sea a través de la integración de nuevas asignaturas en el mismo, enriqueciendo las ya existentes, o tratando de rediseñarlas de manera que se apeguen más a la realidad de nuestro país.

3.4 AREA DEL PRIMER EMPLEO

Se les preguntó a los egresados por el área y organismo o institución en donde obtuvieron su primer empleo como profesionales de la carrera, con el objetivo de conocer hacia qué áreas se dirigen los egresados.

La distribución de las respuestas de las 130 personas encuestadas resulta muy amplia. Aún así, es el área de Organización y Métodos la que acumula el mayor número de frecuencias: 42 egresados (32%), afirmaron haber obtenido su primer empleo en esa área.

Asimismo, 28 egresados (22%), obtuvieron su empleo en el área de Administración en General. Otros 17 (13%), lo obtuvieron en el área de Recursos Humanos; mientras que 13 (10%), lo consiguieron en el área de Investigación y Docencia, 11 (8%), lo obtuvieron en el área de Planeación; 10 en Programación y Presupuestación; 4 en Administración de Recursos Materiales, y 2 en Recursos Financieros.

3 personas no proporcionaron respuesta alguna.

Podemos ver aquí, entonces, que dos terceras partes de los egresados encuestados obtuvieron su primer empleo en las áreas de Organización y Métodos, Administración en General y Administración de Recursos Humanos. Cabe hacer mención aquí que el área de Administración en General agrupa a los encuestados que obtuvieron su primer empleo en áreas tales como asesoría administrativa, modernización administrativa o áreas donde ellos realizaban diferentes funciones administrativas

con actividades diversas.

Con respecto al tipo de organismo o institución en el que los egresados encuestados obtuvieron su primer empleo, la mayoría de ellos, el 65%, lo consiguió en organismos del sector central de la administración pública, especialmente en el Departamento del Distrito Federal, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Salud y la Secretaría de Programación y Presupuesto.

El 17% inició su carrera profesional en la administración pública paraestatal, principalmente en PEMEX, ISSSTE, IMSS Y FERTIMEX.

Otro 17% lo hizo en organismos como la UNAM, los gobiernos de los Estados y en los poderes legislativo y judicial.

Solamente una persona no proporcionó respuesta alguna.

Como podemos ver, el grueso de los egresados de la carrera obtienen su primer empleo fundamentalmente en las áreas de Organización y Métodos, Administración en General y Administración de Recursos Humanos de organismos de la administración pública central.

3.5 SUFICIENCIA DE LA FORMACION ACADEMICA

Ante el cuestionamiento de si la formación académica obtenida por los encuestados resultó suficiente para desarrollar satisfactoriamente su trabajo, las respuestas se dieron de la

siguiente manera: el 80% (78 personas), contestó que no fue suficiente, mientras que el 40% restante respondió afirmativamente.

De las 78 personas que opinaron que su formación académica resultó insuficiente, 47 señalaron como causa de tal insuficiencia, la desvinculación del plan de estudios de la carrera con las necesidades impuestas por el mercado de trabajo profesional.

Otros 20 egresados opinaron que la insuficiencia se debe a que el actual plan de estudios de la carrera tiene un nivel académico deficiente.

7 personas argumentaron razones diversas (insuficiencia conocimientos metodológicos, de análisis político, falta de sistematización en el plan de estudios, ausencia de conocimientos contables). 2 egresados opinaron que el bajo nivel académico de los profesores fue la razón de su formación insuficiente.

Resulta muy importante pues que el 80% de los egresados considere que su formación académica ha resultado insuficiente para desarrollarse satisfactoriamente en el mercado laboral.

De ese 80% de egresados, la mayor parte de ellos considera que el plan de estudios está desvinculado de la realidad nacional, que no cumple con los requerimientos impuestos por los organismos de la administración pública. En este sentido, se refieren a lo que ya se ha apuntado líneas arriba, de que muchos conocimientos adquiridos por los egresados no tienen

la aplicabilidad suficiente, no cubren las necesidades específicas, en términos, por ejemplo, del manejo de técnicas administrativas o de finanzas. Así también porque consideran que la formación académica es bastante teórica y no existen los conocimientos prácticos suficientes para desarrollar las diversas tareas que se requieren en los organismos públicos. El señalamiento central de los egresados esta en la necesidad de que lo que se estudia tenga mayor aplicabilidad en el quehacer profesional.

3.6 TITULACION

Se les pidió a los encuestados su opinión con respecto a las causas por las cuales ellos creen que los egresados de la carrera no se titulan.

Podemos decir que son fundamentalmente 6 las causas de no titulación: el 23% de los encuestados afirmó que los egresados no se titulan por la desmotivación y falta de tiempo para hacer la tesis. Aquí aparentemente estamos hablando de dos razones diferentes (una, desmotivación, y otra, falta de tiempo), pero dada la recurrencia de estas dos respuestas en cada uno de los encuestados, y habiendo considerado que en realidad sí existe una vinculación entre ambas (generalmente este tipo de trabajos no se deja de hacer por falta de tiempo, sino de interés o motivación), decidimos dejarlas como una sola.

El 21% señaló que la causa de no titulación está en la obli-

gatoriedad de presentar los exámenes de traducción de dos idiomas extranjeros o la posesión de uno de ellos. Otro tanto opinó que es la carencia de un programa de titulación que induzca, estimule y asesore a los estudiantes en la elaboración de su trabajo de tesis, lo que impide que se titulen.

El 19% de los egresados señaló que existe una deficiente preparación académica en los egresados de la carrera convirtiéndose ésto en un fuerte obstáculo para realizar el trabajo de tesis.

Otra de las causas señaladas, por el 13% de los egresados en este caso, es la de los obstáculos de tipo burocrático que la Coordinación de Administración Pública antepone a la aceptación y registro de temas de tesis, así como a la aceptación de la tesis ya elaborada.

El 2% de los egresados opinó sobre razones diferentes: la falta de preparación académica en quienes imparten los seminarios de tesis, la aceptación del egresado como pasante en el mercado de trabajo y el costo económico de la tesis.

El 1% de los encuestados no emitió opinión alguna sobre la pregunta.

Son éstas pues, las causas por las cuales los encuestados consideran que los egresados de la carrera no se titulan.

Con respecto a la primera, la desmotivación y falta de tiempo para realizar la tesis, es quizá poco lo que se puede decir. Evidentemente en muchos de los egresados no titulados existe

un gran desinterés por llevar a cabo el trabajo de tesis. Este desinterés responde a un cúmulo de factores: poco tiempo libre, falta de conocimientos para iniciar una investigación que les permita titularse, falta de asesoría y la plena aceptación que tiene el egresado como pasante en el mercado de trabajo. Todos estos factores han alimentado el desinterés de los egresados por embarcarse en la tarea de realizar su tesis.

Otra de las causas, la obligatoriedad de los idiomas, representa un obstáculo en el sentido de que el cumplimiento del requisito de las traducciones o la posesión de lengua extranjera implican la utilización de tiempo del que no siempre se dispone. Los cursos de idiomas de la FCPyS, que permitirían cubrir este trámite, son impartidos en horarios poco accesibles. Algunos egresados hicieron la sugerencia de que tales cursos se incluyeran como materias obligatorias del plan de estudios y, por lo tanto, quedarían integrados a los horarios habituales de clases. Otra alternativa podría ser la de que se impartiesen esos cursos en días viernes o sábados, considerando que el grueso del alumnado de la FCPyS acude a clases de lunes a jueves.

Los egresados encuestados mencionaron también como causa de no titulación la carencia de un programa de titulación que podría estar a cargo de las autoridades de la FCPyS. A lo que se refieren los encuestados es a la necesidad de contar con

un programa que oriente y asesore a los egresados de la carrera tanto en la elección de temas de tesis como en la elaboración y culminación de la misma. Se refieren también aquí a la necesidad de contar con un cuerpo de profesores a quienes los interesados puedan acudir y de quienes puedan recibir la asesoría necesaria para sacar adelante su investigación.

Esto se relaciona con otra de las causas de no titulación que los encuestados mencionan: la deficiente formación en términos de conocimientos metodológicos, de investigación, que permitan a los egresados elaborar por sí mismos su tesis. Generalmente los egresados necesitan de fuerte apoyo por parte de los asesores para cubrir los requerimientos metodológicos indispensables que este tipo de trabajos lleva implícito, y ellos, los asesores, no siempre están en la mejor posición para proporcionarlo.

Los egresados de la carrera adquieren durante los primeros semestres de la carrera los conocimientos metodológicos que les permitirían llevar a cabo diferentes tipos de investigaciones; pero desgraciadamente en las asignaturas que cursan durante los semestres posteriores, rara vez se realizan trabajos de campo donde vayan adquiriendo la experiencia que les permita después hacer su tesis.

Algunos otros egresados opinaron que el nivel de los trabajos exigidos por el profesorado durante el estudio de la carrera, es muy diferente al que se requiere para hacer el trabajo de tesis. Esto ocasiona que cuando el estudiante de la carrera egresa de la facultad, ve como un gran obstáculo, muchas ve-

ces insalvable, el intentar hacer una investigación que le permita titularse.

Un aspecto importante para tratar de disminuir los bajos índices de titulación entre los egresados es el, de establecer los mecanismos que permitan un mayor acercamiento entre los egresados y las autoridades de la Facultad, específicamente con la Coordinación de Administración Pública, con el objeto de conocer más a fondo no solamente las características de su desarrollo profesional en general, sino cuestiones específicas como el tipo de trabajo que están realizando en el mercado de trabajo y las posibilidades de que los egresados aprovechen esas tareas para realizar investigaciones que les permitan titularse.

El mecanismo podría ser, ciertamente, la creación de un programa de titulación que implique la realización permanente de seminarios de tesis, que contemple la asesoría de los estudiantes o egresados a través de un cuerpo de asesores, y que especifique claramente los procedimientos que se deben cubrir, en términos de productos, para cumplir con los requerimientos de titulación establecidos por la FCPyS.

3.7 MEDIDAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADEMICO

Se pidió a los encuestados que nos dieran su opinión sobre el tipo de medidas que se deben llevar a cabo para mejorar el nivel académico de los profesionales de la carrera.

La mayoría, casi el 80%, señaló principalmente tres medidas: la primera, reestructurar el plan de estudios de la carrera con la integración de nuevos conocimientos, que permitan responder satisfactoriamente a las necesidades que el mercado de trabajo impone (29%); la segunda se refiere a la profundización y actualización de los contenidos programáticos de las asignaturas ya existentes en el plan de estudios actual (28%); y la tercera, la promoción de mayores índices de eficiencia y responsabilidad entre el cuerpo docente de la carrera.

Los encuestados restantes sugirieron medidas tales como: la instrumentación de disposiciones de carácter administrativo (limitar el número de alumnos por maestro, establecer criterios más estrictos en la selección del alumnado de nuevo ingreso, aumentar las colegiaturas, establecer un programa de titulación); la promoción del desarrollo de cursos post-licenciatura (cursos de actualización, de especialización, de posgrado); y, el fomento y mejora de los servicios de apoyo al estudiantado (conferencias, enriquecer el acervo bibliotecario, mejorar las aulas).

El 6% de los encuestados no sugirió ningún tipo de medidas.

Como podemos ver, las medidas con mayor índice de frecuencias sugeridas por los encuestados para mejorar el nivel académico de los egresados de la carrera, al menos las dos primeras, tienen que ver directamente con el plan de estudios.

En la primera se hace énfasis en la necesidad de que se in-

tegren nuevos conocimientos, entiéndase nuevas asignaturas (que ya han sido mencionadas en el capítulo de las materias), que permitan hacer frente a los requerimientos del mercado laboral.

En la segunda, más que la integración de nuevas asignaturas, se sugiere el enriquecimiento de los contenidos programáticos de las ya existentes.

Juntas estas dos razones agrupan más de la mitad de las respuestas proporcionadas por los encuestados. Y muestran, así también, la necesidad de efectuar, al menos, una revisión profunda y detallada no solamente de los contenidos programáticos de las materias del plan de estudios, sino de los procesos de enseñanza, en los que la participación responsable y eficiente del cuerpo docente es fundamental. La sugerencia de los encuestados con respecto a la necesidad de una mayor eficiencia y responsabilidad del profesorado de la carrera en el proceso de enseñanza, se hace con referencia a algunos vicios como el ausentismo o la delegación de sus responsabilidades en los ayudantes de profesores.

CAPITULO 4

ANALISIS DE RESULTADOS

En esta parte del estudio de seguimiento de egresados de la carrera de administración pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, se describen y analizan los resultados obtenidos a través de la encuesta.

Para realizar el análisis de resultados, se efectuaron diferentes combinaciones de las variables incluidas en el cuestionario de la encuesta. El objetivo de estas combinaciones es tener un mejor aprovechamiento de la información recabada y un conocimiento más cercano a la realidad de las características de la relación formación académica de los egresados-mercado de trabajo.

El trabajo de análisis de resultados se hace abordando los siguientes temas:

- I.- AREAS QUE ABORDAN
- II.- AREAS QUE NO ABORDAN
- III.- ASIGNATURAS A INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS
- IV.- ASIGNATURAS MAS IMPORTANTES DEL PLAN DE ESTUDIOS
- V.- AREA DEL PRIMER EMPLEO
- VI.- SUFICIENCIA O INSUFICIENCIA DE LA FORMACION ACADEMICA
- VII.- CAUSAS DE NO TITULACION
- VIII.- MEDIDAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADEMICO

CUADRO A

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE EL AREA DONDE LOS ADMINISTRADORES PUBLICOS PUEDEN DESARROLLARSE MEJOR, Y SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

Area de Desarrollo

| Número de Trabajos | PLANEACION | PROGRAMACION Y PRESUPUESTACION | RECURSOS FINANCIEROS | ORGANIZACION Y METODOS | RECURSOS HUMANOS | RECURSOS MATERIALES | ADMON. EN GENERAL |
|--------------------|------------|--------------------------------|----------------------|------------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| | : | : | : | : | : | : | : |
| 1 a 3 | 9 (13%) | 3 (4%) | 2 (3%) | 24 (34%) | 21 (29%) | 3 (4%) | 9 (13%) |
| 4 o más | 6 (11%) | 2 (4%) | 1 (2%) | 26 (48%) | 9 (17%) | 0 | 10 (18%) |

4.1 AREAS DE TRABAJO QUE ABORDAN LOS EGRESADOS

En este capítulo se hace referencia a las áreas en que, de acuerdo con la opinión de los encuestados, los egresados de la carrera de administración pública se pueden desempeñar más eficientemente.

Aquí, efectuamos dos cruces de variables.

En el primero, se combinó la variable "Área de Desarrollo" con la variable "Número de Trabajos".

En el segundo, se cruzó la variable "Área de Desarrollo" con "Último Puesto".

El primer cruce de variables nos lo muestra el cuadro A. Aquí la variable "Área de Desarrollo" nos muestra las áreas de trabajo en donde los egresados creen que se pueden desempeñar mejor profesionalmente, y "Número de Trabajos" nos muestra el nivel de experiencia profesional de los encuestados.

El objetivo de este cruce de variables es el de conocer si conforme al nivel de experiencia profesional de los egresados existe alguna inclinación específica por escoger determinada área de trabajo donde los egresados se puedan desempeñar más eficientemente.

Lo que podemos ver en este cuadro es que las personas con regular experiencia profesional, es decir, con experiencia profesional en 4 trabajos o más, opinan que el área donde los egresados pueden desempeñarse más eficientemente es en Organización y Métodos. Casi la mitad de ellos se inclinó por tal área. En segundo término señalaron el área de Administración

en General y de Recursos Humanos como las más adecuadas para desenvolverse profesionalmente.

En el caso de los encuestados con poca experiencia profesional (de 1 a 3 trabajos), se percibe una inclinación favorable por las áreas de Organización y Métodos y de Administración de Recursos Humanos fundamentalmente. Inclusive, la preferencia por cada una de esas áreas (34% y 29% respectivamente), se da en porcentajes similares, a diferencia de los egresados con regular experiencia profesional, donde la preferencia es más marcada por la primera área.

Tales diferencias de opinión entre los encuestados con poca o regular experiencia profesional, pueden ser explicadas a través de la razón de que los egresados con mayor experiencia profesional, al ser en general gente que empezó a trabajar desde la década de los setenta, han vivido más de cerca el auge de la creación de áreas de Organización y Métodos en las instituciones de la administración pública, y aún ahora las siguen considerando como el lugar idóneo de desarrollo profesional.

El área de trabajo de Administración de Recursos Humanos sigue siendo importante como área de trabajo en la medida en que los encuestados, tanto con poca como con regular experiencia profesional, la consideran como propicia para ser abordada.

En el cuadro B tenemos el cruce de las variables "Área de De-

CUADRO B

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE EL AREA DONDE LOS ADMINISTRADORES PUBLICOS PUEDEN DESARROLLARSE MEJOR, Y EL NIVEL DEL ULTIMO PUESTO OCUPADO

Area de Desarrollo

| Ultimo Puesto | PLANEACION | PROGRAMACION Y PRESUPUESTACION | RECURSOS FINANCIEROS | ORGANIZACION Y METODOS | RECURSOS HUMANOS | RECURSOS MATERIALES | ADMON. EN GENERAL |
|---------------|------------|--------------------------------|----------------------|------------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| ALTO NIVEL | 0 | 2 (9%) | 0 | 8 (36%) | 6 (27%) | 1 (5%) | 5 (23%) |
| NIVEL MEDIO | 13 (20%) | 1 (2%) | 3 (4%) | 26 (39%) | 14 (21%) | 0 | 9 (18%) |
| BAJO NIVEL | 2 (6%) | 2 (6%) | 0 | 14 (41%) | 10 (29%) | 2 (6%) | 4 (12%) |

sarrollo" y "Ultimo Puesto". La variable "Ultimo Puesto" refleja aquí el nivel jerárquico del puesto que ocupaba el egresado al ser encuestado.

El objetivo de este cruce es conocer la variación de opiniones que pueda existir entre los encuestados con respecto a cuál es el área de desarrollo profesional más adecuada para el administrador público, de acuerdo con el nivel de puesto que ocupaban al ser encuestados. Esto, pensando en que los profesionales de la carrera podrían tener diferentes opiniones según su ubicación en la estructura jerárquica burocrática.

Sin embargo, los resultados de este cuadro nos muestran que las variaciones de opinión entre los egresados, de acuerdo a su nivel de puesto, son mínimas. Tanto los egresados con un puesto de alto nivel, como los de nivel medio y bajo, coincidieron en señalar que el área donde los egresados se pueden desempeñar más eficientemente es la de Organización y Métodos. Después de ésta, el área que concentró un alto número de frecuencias es la de Administración de Recursos Humanos.

Las áreas restantes cuentan con una distribución de frecuencias bastante errática. Las dos áreas mencionadas son las que tienen una concentración de respuestas más clara y consistente por parte de los encuestados.

En resumen, podemos decir que la opinión de los egresados encuestados, vista desde la perspectiva de la experiencia profesional y del nivel de puesto alcanzado por los entre-

vistados, con respecto al área de trabajo donde los administradores públicos se pueden desarrollar mejor, se centra fundamentalmente sobre las áreas de: Organización y Métodos, en primer término; y, Administración de Recursos Humanos y Administración en General, en segundo término.

Esto significa que tanto los encuestados con regular o poca experiencia profesional, como los que ocupan puestos de nivel alto, medio o bajo, coinciden en señalar a tales áreas como las más adecuadas para el desarrollo profesional de los egresados.

Dado tal señalamiento, conviene subrayar la importancia, pues, de efectuar una revisión del currículum de la carrera prestando especial atención a las asignaturas relacionadas directamente con las actividades que se desarrollan en las áreas de Organización y Métodos, y de Administración de Recursos Humanos.

La revisión y actualización de los contenidos programáticos de asignaturas tales como Organización y Métodos y Administración del Personal Público; así como la implementación de prácticas de campo que permitan al estudiante de administración pública tener un mayor acercamiento con las actividades de este tipo en el mercado de trabajo profesional, serán de gran importancia para que los futuros egresados de la carrera tengan un desempeño más eficiente dentro de estas áreas.

4.2 AREAS DE TRABAJO QUE NO ABORDAN LOS EGRESADOS

En este apartado se presenta la opinión de los egresados con respecto a aquellas áreas que ellos consideran importantes y que no han sido lo suficientemente abordadas por los administradores públicos.

Aquí se efectuaron dos cruces de variables: el primero, con las variables "Número de Trabajos" con "Áreas No Abordadas" y, el segundo, entre las variables "Último Puesto" y "Áreas No Abordadas".

El primer cruce, "Número de Trabajos" con "Áreas No Abordadas", muestra la opinión de los encuestados según su nivel de experiencia profesional, con respecto a las áreas de trabajo que ellos consideran que no han sido lo suficientemente abordadas. El objetivo de esta combinación de variables es conocer las diferencias de opinión que pueden existir entre los egresados, de acuerdo a su experiencia profesional, sobre las áreas que creen que no han sido abordadas; tomando en consideración que los diferentes niveles de experiencia profesional nos presentan también diferentes perspectivas del mercado de trabajo.

Este cruce, que aparece en el cuadro C, nos permite ver una marcada concentración de respuestas, tanto de quienes tenían poca experiencia profesional (1 a 3 trabajos), como de quienes tenían una regular experiencia (4 trabajos o más), en el área de Recursos Contables (entiéndase aquí las áreas que realizan las actividades de contabilidad de las instituciones).

CUADRO C

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LAS AREAS QUE LOS ADMINISTRADORES PUBLICOS NO HAN ABORDADO Y SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

Areas No Abordadas

| Número de Trabajos | PLANEACION | PROGRAMACION Y PRESUPUESTACION | RECURSOS FINANCIEROS | RECURSOS CONTABLES | RECURSOS HUMANOS | INFORMATICA | ADMON. EN GENERAL |
|--------------------|------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|------------------|-------------|-------------------|
| | 1 a 3 | 7 (11%) | 2 (3%) | 11 (17%) | 21 (34%) | 3 (5%) | 9 (15%) |
| 4 o más | 2 (4%) | 2 (4%) | 10 (20%) | 22 (43%) | 0 | 6 (12%) | 9 (17%) |

Los encuestados con experiencia de 4 trabajos o más concentran sus respuestas fundamentalmente sobre las áreas de Recursos Contables y Administración de Recursos Financieros, mientras que los egresados con experiencia de 1 a 3 trabajos lo hacen sobre el área de Recursos Contables fundamentalmente, y en menor medida, sobre las áreas de Recursos Financieros, Informática y Administración en General.

En el cuadro D se presenta el cruce entre las variables "Ultimo Puesto" y "Áreas No Abordadas".

Aquí se intenta conocer, a través de la ubicación de los encuestados en la estructura jerárquica ocupacional, sus opiniones con respecto a las áreas que consideran que no han sido lo suficientemente abordadas.

En esta combinación de variables se muestra también el énfasis de los encuestados sobre el área de Recursos Contables como no abordada, con la salvedad de que para los encuestados con puestos de alto nivel el área no abordada es la de Administración en General. Cabe hacer mención que esta área agrupa las respuestas que los egresados dieron escuetamente, señalando, en este caso como no abordadas, a las direcciones o subdirecciones administrativas de los organismos, sin especificar departamento alguno.

El matiz o diferencia de opinión de los egresados, a partir de su experiencia laboral y nivel de puesto, con respecto a las áreas insuficientemente abordadas, es muy ligero.

CUADRO D

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS ENCUESTADOS SOBRE LAS AREAS QUE LOS ADMINISTRADORES PUBLICOS
 NO HAN ADECUADO Y EL NIVEL DEL ULTIMO PUESTO OCUPADO

Areas No Adecuadas

| Ultimo Puesto | PLANEACION | PROGRAMACION Y PRESUPUESTACION | RECURSOS FINANCIEROS | RECURSOS CONTABLES | RECURSOS HUMANOS | INFORMATICA | ADMN. EN GENERAL |
|---------------|------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|------------------|-------------|------------------|
| ALTO NIVEL | 0 | 0 | 4 (19%) | 8 (38%) | 0 | 0 | 9 (43%) |
| NIVEL MEDIO | 3 (5%) | 2 (3%) | 14 (25%) | 21 (38%) | 2 (3%) | 11 (20%) | 3 (5%) |
| BAJO NIVEL | 6 (18%) | 2 (6%) | 3 (9%) | 13 (38%) | 1 (2%) | 4 (12%) | 5 (15%) |

El señalamiento del Área de Recursos Contables como una área de trabajo importante que no ha sido lo suficientemente abordada, es relevante en la medida que se da por parte de los egresados con poca o regular experiencia profesional y con bajo o alto nivel de puesto. Es decir, el que los egresados cuenten con los conocimientos que les permitan abordar este tipo de áreas de trabajo, de manejo de Recursos Contables, parte de una necesidad que se da en los diferentes niveles jerárquicos y en diferentes departamentos y organismos del mercado laboral. No se trataría en este caso, de contar con los conocimientos contables mínimos necesarios para hacer un trabajo rutinario y monótono, sino de contar, más que nada, con una formación de este tipo que permita entender e interpretar el estado financiero de un departamento u organismo.

Para que los egresados de la carrera cuenten con posibilidades de integrarse a áreas de trabajo que ellos consideran importantes, es fundamental que cuenten con los conocimientos mínimos indispensables que les permitan desarrollar determinadas actividades. En ese sentido, el proceso de enriquecimiento de la formación académica de los egresados se puede dar a partir de la readecuación de las asignaturas del plan de estudios y/o inclusión de nuevas materias, sean éstas obligatorias u optativas. Pero cabe en este caso también considerar la posibilidad de presentar alternativas a través de cursos de especialización o actualización, de cursos de educación continua, que permitan establecer un proceso de educación al que los egresados puedan recurrir para cubrir las ne-

cesidades que el mercado de trabajo les impone.

4.3 MATERIAS A INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS

En este capítulo se incluye la opinión de los encuestados, a través de diferentes combinaciones de variables, sobre las asignaturas que ellos consideran necesario incluir en el plan de estudios de la carrera para poder abordar las áreas de trabajo señaladas en el capítulo anterior.

La primera combinación de variables se da entre "Áreas No Abordadas" y "Materias Necesario Incluir". La segunda es entre las variables "Número de Trabajos" y "Materias Necesario Incluir". Y la tercera, entre "Formación Académica Suficiente" y "Materias Necesario Incluir".

El cuadro E nos muestra el cruce de "Áreas No Abordadas" y "Materias Necesario Incluir". En él podemos ver que los encuestados que señalaron al área de Recursos Contables como insuficientemente abordada ponen énfasis en la necesidad de incluir materias de tipo técnico-administrativo. En este tipo se incluyen las materias de Contabilidad, Informática, Programación, Presupuestación y Planeación.

Podemos ver también que, para cualquiera de las áreas de trabajo señaladas como no abordadas, los egresados que piden la inclusión de asignaturas de tipo técnico-administrativo, son mayoría. Esto significa que para abordar cualquiera de estos tipos de áreas de trabajo, a pesar de sus diferencias, se requieren fundamentalmente los conocimientos que son proporcionados por las materias mencionadas en el párrafo anterior.

CUADRO E

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LAS AREAS QUE LOS ADMINISTRADORES PUBLICOS NO HAN ABORDADO Y EL TIPO DE MATERIAS QUE ES NECESARIO INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS

Areas No Abordadas

| Materias Necesario Incluir | PLANEACION | PROGRAMACION Y PRESUPUESTACION | RECURSOS FINANCIEROS | RECURSOS CONTABLES | RECURSOS HUMANOS | INFORMATICA | ADMON. EN GENERAL |
|----------------------------|------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|------------------|-------------|-------------------|
| ECONOMICO-FINANCIERAS | 0 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| SOCIO-POLITICAS | 2 | 0 | 2 | 4 | 0 | 3 | 1 |
| TECNICO-ADMIVAS. | 7 | 3 | 0 | 30 | 1 | 8 | 10 |
| METODOLOGICAS | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 |

En el cuadro F tenemos los resultados del cruce de las variables "Número de Trabajos" y Materias Necesario Incluir".

En esta combinación podemos ver que los egresados encuestados, tanto con poca o con regular experiencia profesional, opinan que las materias a incluir en el plan de estudios deben ser fundamentalmente también las del tipo técnico-administrativo.

Sin embargo, los egresados con regular experiencia profesional (con 4 o más trabajos de experiencia), ponen un mayor énfasis, 84% de ellos, a la necesidad de incluir este tipo de asignaturas, a diferencia de quienes tienen poca experiencia profesional (de 1 a 3 trabajos), donde el 80% apoyó tal tipo. Asimismo, éstos, los que cuentan con poca experiencia profesional, a diferencia de aquéllos, ponen un poco de mayor atención a la necesidad de incluir asignaturas de los tipos socio-político y económico-financiero.

Esto nos muestra pues que, la necesidad de contar con asignaturas como Contabilidad, Informática, Planeación, Programación y Presupuestación, que permitan abordar satisfactoriamente áreas de trabajo a las que no se ha incursionado con plenitud, se da de manera muy importante tanto entre quienes tienen poca experiencia profesional o regular. Sin embargo, también, esta combinación de variables nos dice que a medida que los profesionales de la carrera incrementan su nivel de experiencia laboral, existe también una mayor claridad sobre la necesidad de contar con los conocimientos que esas asigna-

CUADRO F

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE EL TIPO DE MATERIAS QUE ES NECESARIO INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS Y SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

Materias Necesario incluir

| Número de Trabajos | Materias Necesario incluir | | | |
|--------------------|----------------------------|-----------------|-------------------------|--------------|
| | ECONOMICO-FINANCIERAS | SOCIO-POLITICAS | TECNICO ADMINISTRATIVAS | METROLOGICAS |
| 1 a 3 | 8 (15%) | 10 (18%) | 33 (60%) | 4 (7%) |
| 4 o más | 3 (6%) | 2 (4%) | 41 (84%) | 3 (6%) |

turas proporcionan.

Entre los egresados con poca experiencia profesional se pone también un poco de mayor énfasis, comparados con los de experiencia regular, en la necesidad de incluir materias de los tipos socio-político y económico-financiero. Esto se debe quizá, a que los egresados con pocos trabajos como experiencia profesional generalmente son más jóvenes, tienen menos tiempo de haber egresado de la Facultad, y se están enfrentando a un mercado de trabajo de condiciones cambiantes donde otros tipos de conocimientos, además de los técnico administrativos, están adquiriendo una gran relevancia no solamente para incursionar satisfactoriamente en áreas de trabajo escasamente abordadas, sino para abordar a las que usualmente se han dirigido los profesionales de la carrera.

Otro cruce de variables que consideramos interesante analizar es el que se muestra en el cuadro G, en donde "Formación Académica Suficiente" se cruza con "Materias Necesario Incluir". El objetivo de esta combinación es conocer qué tipo de asignaturas recomiendan incluir en el plan de estudios, aquellos egresados que consideran que su formación académica no ha sido suficiente para desarrollar su trabajo de manera satisfactoria.

Aquí podemos ver que la mayoría, más del 70%, de quienes opinaron que su formación académica no fue suficiente están a favor de la inclusión de materias del tipo técnico-administrativo en el plan de estudios. La inclusión de tal tipo de

CUADRO 6

RELACION ENTRE LAS OPINIONES DE LOS EGRESADOS SOBRE LA SUFICIENCIA DE LA FORMACION ACADÉMICA Y EL TIPO DE MATERIAS QUE ES NECESARIO INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS

Materias Necesario Incluir

| Formación Académica Suficiente | ECONÓMICO-FINANCIERAS | SOCIO-POLÍTICAS | TÉCNICO ADMINISTRATIVAS | METODOLÓGICAS |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------------|---------------|
| SI | 2 (5%) | 8 (20%) | 26 (68%) | 3 (7%) |
| NO | 9 (15%) | 4 (6%) | 46 (73%) | 4 (6%) |

materias es respaldada también por aquéllos encuestados que opinaron que su formación académica sí fue suficiente.

Los tres cruces de variables anteriores nos muestran pues, en resumen, que para abordar cualquiera de las áreas de trabajo que los encuestados consideran que no han sido suficientemente abordadas, se necesita contar con nuevos y más profundos conocimientos que pueden ser obtenidos a través de la inclusión en el plan de estudios, de asignaturas tales como Contabilidad, Informática, Programación, Presupuestación y Planeación.

Aún cuando las áreas de trabajo señaladas por los encuestados como no abordadas son diferentes entre sí, en cada una de ellas la mayoría coincide en la importancia de la inclusión de este tipo de asignaturas.

Asimismo, los encuestados, vistos al trasluz de su experiencia profesional, nos muestran que a mayor número de trabajos en el mercado de trabajo de la carrera, se pone un mayor énfasis a la necesidad de incluir asignaturas de este tipo.

En el último cruce se reafirma lo visto en los dos anteriores. Tanto quienes opinan que su formación académica ha sido suficiente como quienes no lo consideran así, se inclinan por la inclusión fundamentalmente del tipo de materias técnico-administrativas.

Es pues, muy importante considerar la inclusión de asigna-

turas en el plan de estudios que aborden directamente y con mayor profundidad aspectos de la programación y presupuestación, el conocimiento de las técnicas contables, la planeación y la informática, según lo señalado por los encuestados.

Asignaturas sobre tales aspectos o temas ya existen en el plan de estudios actual de la carrera. Lo que podemos entender aquí, es que el tiempo y la forma como se abordan los temas mencionados no parecen ser suficientes para que los egresados obtengan un conocimiento profundo sobre la materia.

En el caso del manejo de técnicas de contabilidad, los egresados tienen un amplio desconocimiento de las mismas, y, en ese sentido, solamente la inclusión de nuevas asignaturas obligatorias u optativas, o la implementación de cursos a través del sistema de educación abierta, podría salvar tal carencia.

En cuanto a la necesidad de mejores conocimientos en materia de programación y presupuestación, quizá lo indicado sería, además de enriquecer los contenidos programáticos de las asignaturas relacionadas con ello, establecer los mecanismos que permitan a los estudiantes de la carrera tener un contacto directo con las áreas del mercado de trabajo donde se realiza ese tipo de actividades. Esto permitiría que el estudiante de administración pública vaya adquiriendo un conocimiento más profundo en materia de programación y presupuestación, y vaya vinculando la teoría con la práctica. Los mecanismos pueden ser la realización de prácticas de campo a

través de asignaturas como Teoría Presupuestaria, por ejemplo, o la implementación de programas de servicio social vinculados a las áreas programáticas y presupuestales de los organismos públicos.

El señalamiento de la necesidad de incluir asignaturas tales como Planeación e Informática en el plan de estudios, obedece fundamentalmente a la insuficiente información proporcionada sobre esos aspectos por las materias ya incorporadas (Planeación y Desarrollo y Sistemas de Información).

La necesidad de mejores conocimientos en materia de Planeación creemos que puede ser mitigada al menos, si se establece una mayor congruencia entre las asignaturas que abordan este aspecto. Es el caso, por ejemplo, de asignaturas tales como Planeación y Desarrollo y Administración de Proyectos. A través de esas materias se proporciona una formación muy general sobre lo que significa llevar a cabo algunas tareas de planeación, pero en el caso de la primera materia, ésta se da dentro de un contexto macro, a nivel nacional o internacional, con ideas muy generales y, en el caso de la segunda, la aplicabilidad de los conocimientos proporcionados tiende a ser más inmediata, para la resolución de problemas específicos o implementación de políticas de gobierno a través del desarrollo de proyectos. Así, no siempre resulta sencillo para el estudiante de la carrera establecer los vínculos que van de los elementos generales a los particulares, y que permiten establecer cierta congruencia entre un fenómeno específico y su ubicación dentro de un contexto nacional, por

ejemplo.

El planteamiento de los encuestados va más por la necesidad de contar con una formación técnico-metodológica que les permita entender, analizar y participar en la elaboración de programas de gobierno, de proyectos de trabajo de atención social, o de investigación en las diferentes instituciones públicas.

La formación académica de los egresados no les permite, muchas veces, participar en la elaboración y desarrollo de proyectos de trabajo por carecer de los elementos conceptuales y metodológicos indispensables para tales tareas.

Así pues, la formación académica de los egresados puede ser mejorada a través de la incorporación de nuevos conocimientos, como los arriba sugeridos, en el plan de estudios de la carrera. Pero también esto se puede dar si se establece una revisión de los contenidos programáticos de las asignaturas relacionadas con la materia, estableciendo entre ellas una mayor congruencia; así también, se pueden llevar a cabo prácticas de campo, especialmente sobre materias donde los conocimientos obtenidos son muy generales, que permitan a los estudiantes tener un mayor acercamiento con las características y problemática del mercado de trabajo profesional. Es importante también, considerar la posibilidad de realizar cursos, a través del sistema de educación continua, en materia de informática y de contabilidad, que pueden ser de gran utilidad para los administradores públicos en el desarrollo de su pro-

fesión.

4.4 MATERIAS MAS IMPORTANTES DEL PLAN DE ESTUDIOS

Para conocer la opinión de los egresados encuestados con respecto a cuáles de las asignaturas o materias del plan de estudios consideran que, de acuerdo a su experiencia profesional y al nivel de puesto que ocupaban al ser encuestados, han sido las de mayor importancia, se llevaron a cabo los siguientes dos cruces de variables: uno, el de las variables "Número de Trabajos" con "Materias más Importantes", y, dos, entre las variables "Ultimo Puesto" con "Materias más Importantes".

En el cuadro H tenemos los resultados del primero de los cruces.

El objetivo de esta combinación es el de conocer las opiniones de quienes tienen poca o regular experiencia profesional, con respecto a las materias del plan de estudios que han resultado ser las de mayor importancia en su desarrollo laboral.

En este cuadro podemos ver que, tanto quienes tienen de 1 a 3 trabajos como experiencia, como quienes tienen 4 o más, coinciden en señalar como más importantes a las asignaturas de tipo técnico-administrativo; entiéndase dentro de este tipo a las materias tales como Organización y Métodos, Administración de Personal Público, Teoría de la Administración Pública, Sistema Logístico, Teoría General de Sistemas, Administración de Proyectos, Administración Federal, Estatal y Municipal; Sistemas de Información, Empresas Públicas, Ad-

CUADRO H

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LAS MATERIAS MAS IMPORTANTES DEL PLAN DE ESTUDIOS Y SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

Materias Más Importantes

| Número de Trabajos | Materias Más Importantes | | | |
|--------------------|--------------------------|-----------------|-------------------------|---------------|
| | ECONÓMICO-FINANCIERAS | SOCIO-POLÍTICAS | TÉCNICO ADMINISTRATIVAS | METODOLÓGICAS |
| 1 a 3 | 6 (10%) | 5 (8%) | 47 (76%) | 4 (6%) |
| 4 o más | 4 (8%) | 9 (17%) | 36 (63%) | 3 (6%) |

ministración de Recursos Materiales y Administración Pública Comparada.

La única diferencia que nos muestra este cuadro entre los egresados con regular y poca experiencia profesional, es que los primeros conceden un poco de más importancia a las materias de tipo socio-político.

En el cuadro I aparece el cruce de las variables "Ultimo Puesto" y "Materias más Importantes".

El objetivo de esta combinación es detectar las características de opinión entre quienes ocupaban puestos de alto nivel al ser encuestados, con quienes tenían puestos de nivel medio o bajo, acerca de cuáles de las materias del plan de estudios son consideradas como las más importantes.

Sin embargo, también nos encontramos aquí con el hecho de que la mayoría de los egresados de cada uno de los niveles de puesto opina que las materias más importantes son las del tipo técnico-administrativo (alrededor del 70% de las respuestas en cada nivel, se inclinan por este tipo de materias).

En resumen, podemos afirmar que existe homogeneidad en el tipo de respuestas de los egresados con respecto a la importancia de las materias del plan de estudios. Tanto aquellos que contaban con poca o regular experiencia profesional, como aquellos que ocupaban puestos de alto, medio o bajo nivel, coinciden en señalar a las asignaturas de tipo técnico-admi-

CUADRO 1

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LAS MATERIAS MAS IMPORTANTES DEL PLAN DE ESTUDIOS Y EL NIVEL DEL ULTIMO PUESTO OCUPADO

Materias Mas Importantes

| Ultimo Puesto | ECONOMICO-FINANCIERAS | SOCIO-POLITICAS | TECNICO ADMINISTRATIVAS | METODOLOGICAS |
|---------------|-----------------------|-----------------|-------------------------|---------------|
| ALTO NIVEL | 2 (10%) | 5 (25%) | 13 (65%) | 0 |
| NIVEL MEDIO | 7 (11%) | 5 (8%) | 47 (76%) | 3 (5%) |
| BAJO NIVEL | 1 (3%) | 3 (10%) | 22 (74%) | 4 (13%) |

nistrativo del plan de estudios de la carrera, como las de mayor importancia.

El nivel de experiencia profesional, sea poco o regular, no hace variar la opinión de los egresados con respecto a la importancia de tal tipo de asignaturas. Son esas también, las materias más importantes para los egresados que ocupan puestos de alto o bajo nivel jerárquico.

Todo lo anterior nos habla de la importancia de prestar una especial atención a las asignaturas del tipo técnico-administrativo del plan de estudios de la carrera, tomando en cuenta que los conocimientos proporcionados por las mismas son considerados como los más importantes por la mayoría de los egresados encuestados, aún cuando éstos se desarrollan profesionalmente en áreas de trabajo diferentes.

La actualización y profundización de los programas de estudio de este tipo de asignaturas es, pues, un requisito fundamental para el ejercicio óptimo de la profesión por parte de los egresados de la carrera de administración pública.

4.6 AREA DEL PRIMER EMPLEO

En este apartado se presenta la información proporcionada por los egresados encuestados con respecto al área de trabajo y organismo donde obtuvieron su primer empleo como profesionales de la administración pública.

Efectuamos aquí dos cruces de variables: el de la variable "Área del Primer Empleo" con "Organismo del Primer Empleo", y, el cruce de "Edad" con "Área del Primer Empleo".

En el cuadro J podemos observar el resultado del cruce de las variables "Área del Primer Empleo" y "Organismo del Primer Empleo". El objetivo de esta combinación de variables es conocer en qué tipo de organismo y en qué área de trabajo obtienen los egresados de la carrera su primer empleo.

Aquí podemos ver que la mayoría de los encuestados obtuvo su primer empleo en organismos del sector central de la administración pública (84 personas, 66% sobre el total).

De esas 84 personas que obtuvieron su primer empleo en las Secretarías de Estado o el Departamento del Distrito Federal, 30 ingresaron al área de Organización y Métodos, 20 al área de Administración en General, 13 al área de Administración de Recursos Humanos y 11 a la de Planeación.

De quienes obtuvieron su primer empleo en entidades de la administración pública paraestatal, poco más del 80% lo hizo en las áreas de Organización y Métodos y de Administración en General.

Es importante mencionar aquí que de los 130 egresados en-

CUADRO J

RELACION ENTRE EL AREA Y EL ORGANISMO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DONDE LOS EGRESADOS OBTUVIERON SU PRIMER EMPLEO PROFESIONAL

| Area del Primer Empleo | | PLANEACION | PROGRAMACION Y PRESUPUES- TACION | RECURSOS FINANCIEROS | ORGANIZACION Y METODOS | RECURSOS HUMANOS | RECURSOS MATERIALES | INVESTIGACION Y DOCENCIA | ADMON. EN GENERAL |
|--------------------------------|-------------|------------|--|-------------------------|---------------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Organismo del Primer Empleo | | | | | | | | | |
| SECTOR CENTRAL | 11 (13%) | 7 (8%) | 1 (1%) | 30 (36%) | 13 (16%) | 1 (1%) | 1 (1%) | 20 (24%) | |
| SECTOR PARAESTATAL | 0 | 1 (5%) | 1 (6%) | 7 (33%) | 3 (14%) | 3 (14%) | 0 | 6 (29%) | |
| OTROS | 0 | 2 (9%) | 0 | 5 (23%) | 1 (4%) | 0 | 12 (55%) | 2 (9%) | |

encuestados, 42 obtuvieron su primer empleo en el área de Organización y Métodos. Esto significa que solamente una tercera parte de la muestra obtuvo su primer empleo profesional en el área que tradicionalmente se ha considerado como propicia para el desarrollo profesional de los egresados.

El 22% y el 13% obtuvieron su primer empleo en las áreas de Administración en General y de Administración de Recursos Humanos, respectivamente.

El cuadro K nos muestra la combinación de las variables "Edad" y "Área del Primer Empleo".

El objetivo de esta combinación de variables es detectar las diferencias de acceso al primer empleo profesional, que podrían existir entre quienes son muy jóvenes y habrán obtenido su primer empleo en el pasado reciente; con aquellos egresados que, por su edad, suponemos que habrán obtenido su primer trabajo profesional hace ya unos 8 años. Esto nos podría dar una idea de si ha existido alguna variación o no, en términos de preferencia o accesibilidad por parte de los egresados, hacia ciertas áreas del mercado de trabajo durante los últimos años.

Los resultados de esta combinación de variables nos muestran que el área que tiene una más alta concentración de respuestas en cada uno de los grupos de edad es Organización y Métodos.

En el caso de los encuestados de mayor edad (31 años o más),

CUADRO K

RELACION ENTRE EL AREA DONDE LOS EGRESADOS OBTUVIERON SU PRIMER EMPLEO PROFESIONAL Y SU EDAD

Area del Primer Empleo

| Edad | PLANEACION | PROGRAMACION Y PRESUPUESTACION | RECURSOS FINANCIEROS | ORGANIZACION Y METODOS | RECURSOS HUMANOS | RECURSOS MATERIALES | INVESTIGACION Y DOCENCIA | ADMON. EN GENERAL |
|----------|------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|
| 20-25 | 0 | 4 (11%) | 2 (5%) | 10 (26%) | 8 (21%) | 2 (5%) | 4 (11%) | 8 (21%) |
| 26-30 | 6 (11%) | 6 (11%) | 0 | 20 (38%) | 6 (11%) | 1 (2%) | 4 (8%) | 10 (19%) |
| 31 o más | 5 (15%) | 0 | 0 | 11 (32%) | 2 (6%) | 1 (3%) | 5 (15%) | 10 (19%) |

la mayoría señaló haber obtenido su primer empleo profesional en las áreas de Organización y Métodos y de Administración en General.

Con respecto a los encuestados de menor edad (20 a 26 años de edad), la mayor parte señala también haber obtenido su primer empleo en las áreas de Organización y Métodos y de Administración en General; pero también una parte importante de ellos obtuvo su primer trabajo profesional en el área de Administración de Recursos Humanos. Esto marca una diferencia con los egresados de mayor edad, donde ésta área tiene una participación casi nula.

En ese sentido, podemos decir que el área de Administración de Recursos Humanos tiene ahora una mayor importancia como área de trabajo para los egresados de la carrera.

Tal circunstancia se corrobora tanto en este cruce de variables como en el anterior, donde podemos ver que la participación del Área de Organización y Métodos como captadora de profesionales de la carrera, es muy similar al nivel de captación de las áreas de Administración en General y de Administración de Recursos Humanos.

En este sentido, es importante considerar la posibilidad de que los egresados cuenten con una formación profesional, que les permita no solamente seguir abordando las áreas de trabajo a donde fundamentalmente se dirigen, sino que puedan ingresar a otras áreas en las que el acceso es todavía escaso. Así también, dadas las condiciones actuales de crisis econó-

mios en el país, de restricción del gasto público y de venta de empresas paraestatales a los particulares, el acceso al mercado de trabajo para los administradores públicos, muy probablemente se verá afectado y serán más restringidas las posibilidades de empleo no solamente en las entidades paraestatales sino en la administración pública en general. Para compensar estas restricciones, los profesionales de la carrera deberemos tratar de obtener una formación académica que nos permita, con un poco de esfuerzo, abordar áreas de trabajo que, en teoría, son de nuestra competencia, pero a las que tradicionalmente no nos hemos dirigido.

En este sentido, las posibilidades de trabajo se pueden buscar en espacios tales como: universidades, centros de investigación, los poderes legislativo y judicial, los gobiernos de los estados, asociaciones, grupos o partidos políticos y sociales, sindicatos. El egresado de la carrera cuenta con un perfil profesional que le permitiría desarrollarse en diferentes actividades dentro de esos espacios de trabajo.

4.8 SUFICIENCIA DE LA FORMACION ACADEMICA

En este apartado consideramos importante efectuar dos cruces de variables: uno, el de la variable "Número de Trabajos" con "Formación Académica Suficiente", y, dos, entre las variables "Ultimo Puesto" y "Formación Académica Suficiente".

En la combinación de "Número de Trabajos" con "Formación Académica Suficiente", el objetivo ha sido el de detectar los tipos de opinión que se dan entre los encuestados, vistos desde su diferente experiencia profesional, con respecto a la suficiencia o insuficiencia de la formación académica para desarrollar su trabajo.

El cuadro L nos muestra este cruce de variables y permite observar que poco más de la mitad de los encuestados con poca experiencia profesional (1 a 3 trabajos profesionales), opinan que su formación académica no fue suficiente para desarrollarse satisfactoriamente en el campo profesional.

En el caso de los encuestados con regular experiencia profesional (4 trabajos o más), son dos terceras partes de ellos (66%), quienes opinan que su formación académica no fue suficiente.

Es decir que, según se puede apreciar en este cuadro, a medida que los egresados de la carrera adquieren mayor experiencia profesional, se vuelve más común entre ellos la apreciación de que de la formación académica adquirida con el actual plan de estudios es insuficiente.

CUADRO L

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LA SUFICIENCIA DE LA FORMACION ACADÉMICA Y SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

| | | Formación Académica Suficiente | |
|--------------------|--|--------------------------------|-------------|
| | | SI | NO |
| Número de Trabajos | | | |
| 1 a 3 | | 32 (44%) | 41 (56%) |
| 4 o más | | 20 (36%) | 37 (63%) |

En cuanto a la combinación de las variables "Ultimo Puesto" y "Formación Académica Suficiente", ésta se realizó con la intención de conocer las características de opinión de los egresados, según su nivel de puesto, con respecto a la suficiencia de la formación académica obtenida por ellos para el desarrollo profesional.

El cuadro M nos presenta este cruce de variables. Aquí podemos ver que existe una gran similitud de opinión entre los egresados que al momento de ser encuestados ocupaban puestos de nivel bajo, medio y alto, con respecto a la suficiencia o insuficiencia de la formación académica.

La mayoría, dentro de cada uno de los subgrupos de nivel de puesto, coincide en señalar que la formación académica no ha sido suficiente. Tal opinión fue emitida por alrededor del 60% de los encuestados dentro de cada subgrupo.

Es así pues que, los encuestados de cualquier nivel de puesto, coinciden mayoritariamente en el señalamiento de que la formación académica obtenida a través del actual plan de estudios de la carrera no es suficiente para desarrollarse satisfactoriamente en el mercado de trabajo de la carrera.

Como resumen de los anteriores cruces de variables podemos decir que, ciertamente el nivel de puesto ocupado por los

CUADRO N

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE
LA SUFICIENCIA DE LA FORMACION ACADÉMICA Y EL
NIVEL DEL ÚLTIMO PUESTO OCUPADO

| | | Formación Académica Suficiente | |
|---------------|-------------|--------------------------------|----|
| | | SI | NO |
| Último Puesto | | | |
| ALTO NIVEL | 9 (38%) | 14 (61%) | |
| NIVEL MEDIO | 28 (41%) | 41 (59%) | |
| BAJO NIVEL | 12 (34%) | 23 (66%) | |

egresados encuestados, no parece ser una condicionante que altere su opinión con respecto a la suficiencia o insuficiencia de la formación académica.

Sin embargo, los encuestados, vistos a través de su nivel de experiencia profesional, sí presentan algunas variaciones de opinión con respecto a la propia suficiencia de la formación académica.

Estas variaciones se deben probablemente a que los egresados que cuentan con un mayor número de trabajos como experiencia profesional, han tenido también una mayor movilidad hacia diferentes áreas del mercado de trabajo, y han tenido la posibilidad de constatar, ante diferentes requerimientos cognoscitivos, las limitaciones de la formación académica proporcionada por el plan de estudios de la carrera.

Dado el señalamiento de los encuestados en el sentido de que la insuficiencia de la formación académica de los egresados de la carrera se debe fundamentalmente a la desvinculación existente entre el plan de estudios de la misma con lo que el mercado de trabajo esta demandando, y a la necesidad de incluir algunas otras asignaturas que proporcionen conocimientos novedosos, cabe subrayar pues la necesidad de efectuar una revisión profunda y detallada de los contenidos programáticos de las asignaturas del plan de estudios. Esto se llevaría a cabo con el objetivo no solamente de tratar de actualizar los conocimientos inmersos en cada materia, sino de establecer criterios que permitan contar con una mayor coherencia

al menos entre asignaturas que pertenecen a una misma disciplina de conocimiento; es necesario también tratar de sistematizar el propio plan de estudios de tal forma que se integre como un todo, donde cada una de las asignaturas cumpla con una función específica y complementaria de las demás. Esto permitiría, en cierta medida, que las adecuaciones que se hayan de dar de manera general en el plan de estudios para intentar responder a los requerimientos del mercado de trabajo, obedezcan también a criterios integrales de desarrollo profesional y no a la simple satisfacción de requerimientos cognoscitivos específicos o particulares.

4.7 CAUSAS DE NO TITULACION

De los 130 administradores públicos egresados de la FCPyS, que fueron encuestados, 126 nos dieron su opinión con respecto a las causas, que ellos consideran como más importantes, por las que los egresados de la carrera no se titulan. Así, se decidió realizar el cruce de la variables "Categoría de Egreso" y "Causas de No Titulación". Esta combinación de variables tiene como objetivo conocer las opiniones de los encuestados de acuerdo a su categoría de egreso (titulados, pasantes o todavía estudiantes), sobre las causas por las que no se titulan los administradores públicos de la FCPyS. Esto nos permitirá conocer la opinión sobre los obstáculos que se les presentan para titularse a quienes ya cumplieron con ese requisito y a quienes están por cumplirlo, si así desean hacerlo.

El Cuadro N nos muestra el resultado del cruce de las variables referidas.

Aquí podemos observar que las diferencias en la distribución de respuestas se dan principalmente entre los egresados titulados y los pasantes; es decir, entre quienes tienen ya presente la necesidad de titularse.

Si bien la distribución de frecuencias de respuesta entre los titulados es amplia, la mayor concentración se da en aquellos que opinaron que los egresados no se titulan porque su preparación académica es insuficiente y no les permite realizar un trabajo de la complejidad de la tesis. Una tercera parte de

CUADRO N

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LAS CAUSAS QUE IMPIDEN TITULARSE Y LA CATEGORIA DE EGRESO

Causas de No Titulación

| Categoría de Egreso | OBSTACULOS Burocráticos | IDIOMAS | DESMOTIVACION Y FALTA DE TIEMPO | INSUFICIENTE PREPARACION ACADÉMICA | FALTA DE UN PROGRAMA DE TITULACION | VARIAS RAZONES |
|---------------------|-------------------------|-------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|----------------|
| TITULADO | 5 (11%) | 5 (11%) | 9 (20%) | 15 (33%) | 9 (20%) | 2 (5%) |
| PASANTE | 10 (14%) | 20 (29%) | 16 (23%) | 7 (10%) | 17 (24%) | 0 |
| ESTUDIANTE | 1 (8%) | 2 (15%) | 5 (39%) | 3 (22%) | 1 (8%) | 1 (8%) |

los titulados señaló esta causa.

Las otras dos causas de no titulación que señalaron los egresados ya titulados son: la carencia de un programa de titulación (que implica proporcionar orientación sobre temas de tesis, disponer de un cuerpo de asesores), y la desmotivación y falta de tiempo para realizar la tesis.

En cuanto a los egresados pasantes, ellos señalan principalmente tres causas que impiden una mayor titulación. En primer término, el 29% de ellos opina que la necesidad de acreditación de los idiomas constituyen un obstáculo importante para que los egresados se titulen. En segundo término, el 24% argumenta que la falta de un programa de titulación obstaculiza el cumplimiento de tal requisito; mientras que un 23% es de la idea de que la falta de motivación y de tiempo son las causas por la que los egresados no se titulan.

La distribución de respuestas de los encuestados que todavía son estudiantes resulta muy amplia, aunque la causa que concentra un mayor número de respuestas es la de la desmotivación y falta de tiempo de los egresados para hacer su tesis.

Podemos ver aquí que los egresados titulados y pasantes conceden mayor importancia como causas de no titulación a la insuficiente preparación académica obtenida en la carrera, a la falta de un programa de titulación, a la exigencia de acreditar los idiomas y, a la desmotivación y falta de tiempo para realizar la tesis.

Otra de las razones que se mencionan es la existencia de obstáculos burocráticos impuestos por las autoridades de la facultad para la aceptación de temas, y de los propios trabajos, de tesis.

En el caso de los encuestados pasantes, se da una alta concentración de respuestas por la causa de la exigencia de los idiomas como requisito para titularse. Esto, a diferencia de los encuestados titulados, quienes no conceden gran importancia a tal razón.

Tal diferencia de opinión puede ser explicada si tomamos en consideración que, generalmente el primer requisito que los egresados intentan cubrir para titularse, es la acreditación de la posesión o dos traducciones, de idiomas extranjeros, antes inclusive que el de elaborar (o empezar a elaborar), su tesis. Y son muchos los casos de pasantes que no alcanzan a cubrir siquiera el requisito de los idiomas, que se quedan atorados en ese requerimiento, sin pasar a los subsecuentes.

Los encuestados mencionan como causas de no titulación aspectos de tipo académico, administrativo y también de carácter exógeno.

Las causas de tipo académico tienen que ver con la formación académica obtenida por los egresados de la carrera, con las características del plan de estudios y con el tipo de conocimientos metodológicos proporcionados por este.

Los egresados encuestados explicaban que, al salir de la carrera, se enfrentan al problema de tener que realizar su tesis, sin los conocimientos en materia de investigación, suficientes para realizar ese trabajo.

Se tienen fuertes carencias metodológicas que impiden integrar los conocimientos adquiridos para abordar fenómenos propios de la administración pública y proponer trabajos de investigación. Esto se debe no solamente a la insuficiencia de los conocimientos proporcionados por asignaturas como Metodología o Taller de Investigación, sino también a la propia inconsistencia curricular del plan de estudios de la carrera y a la inexperiencia del alumno en materia de investigación.

Por la opinión de los encuestados, los conocimientos metodológicos ciertamente parecen no ser suficientes; pero la dinámica establecida en casi todas las asignaturas del plan de estudios no presta gran relevancia a la realización de investigaciones de campo. Y cuando estas son demandadas por los maestros, no se dan tampoco exigencias de tipo metodológico que permitan formar una cultura en materia de investigación dentro de los alumnos. Esto se debe a las deficiencias que arrastran los alumnos no solamente desde los primeros semestres de la carrera, sino desde ciclos escolares anteriores; pero también a las deficiencias en la formación académica del propio cuerpo docente de la carrera.

Los trabajos de investigación exigidos al alumno en las diferentes asignaturas, cuando éste cursa la carrera, tienen un nivel bajo, que no es equiparable en lo absoluto a lo que

significa realizar una investigación de tesis.

Así se da pues, un desfase entre el nivel de la formación académica del egresado y las exigencias académicas que exige el trabajo de tesis.

La estructura curricular del plan de estudios tampoco permite establecer un contacto con el mercado de trabajo desde una perspectiva lo suficientemente analítica, como para pensar en proponer trabajos de investigación que intenten explicar o plantear alternativas a los fenómenos y a los problemas específicos que ahí se presentan. La experiencia o el conocimiento del mercado de trabajo de la carrera se da a partir de que el egresado obtiene un empleo en algún organismo de la burocracia, pero no cuenta con un contacto previo (a través de seminarios de campo cuando cursa la carrera, por ejemplo), que le permita conocer diferentes áreas de trabajo analizadas bajo diferentes puntos de vista y realizar propuestas de trabajo de investigación.

El egresado de la carrera necesita tener una visión más amplia de lo que significa su mercado de trabajo, necesita conocer diferentes áreas de trabajo donde pueda ejercitar sus inquietudes y desarrollar trabajos de investigación que, además de ser un conducto para lograr su titulación, presenten propuestas útiles y novedosas.

Existen asimismo, obstáculos de tipo administrativo referidos a la aceptación por parte de las autoridades de la Facultad de los temas de tesis presentados por los egresados, así como

a la estructura metodológica y contenido de los trabajos de investigación.

En muchos casos los egresados exteriorizaron su inconformidad con respecto al nivel de exigencias impuesto por los encargados de revisar las tesis. Se refieren a que el nivel de exigencias de orden metodológico para los trabajos de investigación casi siempre están por encima de las posibilidades, del nivel de trabajo, de los propios egresados.

Otro de los aspectos que han incentivado la no titulación de los egresados de la carrera es la aceptación que se tiene en el mercado de trabajo de la carrera, la burocracia, de egresados pasantes. Para el ejercicio de la profesión, en la mayoría de los diferentes organismos públicos no se requiere, como requisito fundamental, contar con el título de la profesión. Esa ha sido una de las razones por las que la titulación ha perdido sentido de obligatoriedad y los egresados de la carrera no se preocupan por cumplir los requisitos de titulación.

Así pues, la aplicación de medidas que intenten elevar los índices de titulación de egresados de la carrera, debe realizarse con la consideración de las características propias de la formación académica obtenida por los egresados de la carrera.

Es importante que el problema del bajo índice de titulación

entre los egresados se vea como una parte de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, y no como un problema exclusivo de la fase final de la carrera. Esto significa que se debe llevar a cabo una revisión completa del plan de estudios de la carrera, entre otras cosas, con el fin de detectar la razón de las deficiencias de tipo académico que impiden que los egresados emprendan sus trabajos de investigación de tesis. El trabajo de tesis es la fase culminante del proceso total de aprendizaje y debe ser congruente con los objetivos formativos de la especialidad.

Asimismo, dentro del cuerpo docente de la carrera se deben establecer criterios de trabajo más exigentes, que involucren tanto a los profesores como a los alumnos, no solamente en las asignaturas directamente relacionadas con cuestiones metodológicas sino en todas las asignaturas. Esto significa establecer un mayor compromiso entre profesores y alumnos para elaborar trabajos de investigación que cumplan con los requisitos fundamentales de la metodología. De poco sirve obtener conocimientos sobre ésta materia en los primeros semestres de la carrera, si en los posteriores no son aplicados o requeridos.

La importancia de los conocimientos metodológicos no radica solamente en su obtención sino también en su ejercicio.

Debemos considerar también, que para elevar los índices de titulación, se deben aplicar medidas sistemáticas que afecten

el proceso total de enseñanza-aprendizaje, que establezcan una mayor congruencia entre éste y el nivel de los requisitos demandados para realizar la tesis.

Se debe intentar modificar el comportamiento del cuerpo docente para que se conceda una mayor importancia a los trabajos de investigación como parte de la enseñanza de sus propias asignaturas.

Otro punto importante es la creación de un programa de titulación que establezca medidas de apoyo, tanto académico como administrativo, para los egresados de la carrera. Este apoyo es fundamental en el proceso de realización de la tesis y al momento de cubrir los trámites académico-administrativos de la titulación.

Este programa podría contemplar la creación de un cuerpo de docentes capacitados para trabajar como asesores de investigaciones de tesis, la impartición de seminarios de investigación extracurriculares a los que pueda acudir cualquier alumno interesado en iniciar su trabajo de tesis; así como la delimitación o clarificación de los criterios y requisitos que se deben cumplir ante las autoridades de la Facultad para que el egresado avance en la presentación de los resultados de su trabajo de investigación. En ocasiones, estos criterios no son lo suficientemente claros, por lo que generan retrasos en el cumplimiento de las fases para titularse.

4.8 MEDIDAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADEMICO

Los egresados de la carrera que fueron encuestados nos dieron su opinión sobre el tipo de medidas que ellos consideran necesario implementar para mejorar el nivel académico de los profesionales de administración pública que egresan de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

Ante tal circunstancia, consideramos importante efectuar la combinación de la variable "Medidas para Mejorar el Nivel Académico" con las variables "Formación Académica Suficiente", "Número de Trabajos" y "Ultimo Puesto".

En primer término, tenemos el cruce de las variables "Medidas para Mejorar el Nivel Académico" con "Formación Académica Suficiente" (cuadro O).

El objetivo de esta primera combinación es el de conocer qué tipo de medidas para mejorar el nivel académico de los egresados sugieren aquellos encuestados que señalaron que su formación académica ha resultado insuficiente para desarrollar satisfactoriamente su trabajo.

En este cruce podemos ver que, quienes señalaron que su formación académica no fue suficiente, se inclinaron fundamentalmente por la aplicación de tres medidas: la de reformar el plan de estudios de la carrera, profundizándolo y teorificándolo (32% de ellos); la de vincular el plan de estudios con la problemática del campo de trabajo (21%); y, la de promover una mayor eficiencia en el cuerpo docente de la carrera

CUADRO 0

RELACION ENTRE LAS OPINIONES DE LOS EGRESADOS SOBRE LA SUFICIENCIA DE LA FORMACION ACADÉMICA Y LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA MEJORAR EL NIVEL ACADÉMICO

Medidas para Mejorar el Nivel Académico

| Formación Académica Suficiente | Medidas para Mejorar el Nivel Académico | | | | |
|--------------------------------|--|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| | VINCULAR EL PLAN DE ESTUDIOS CON EL CAMPO DE TRABAJO | MAYOR EFICIENCIA EN EL CUERPO DOCENTE | REFORMAR EL PLAN DE ESTUDIOS | PROMOVER LOS CURSOS POST-LICENCIATURA | MEDIDAS DE CARACTER ADMINISTRATIVO |
| SI | 16 (34%) | 9 (19%) | 10 (21%) | 6 (13%) | 6 (13%) |
| NO | 21 (28%) | 21 (28%) | 24 (32%) | 3 (4%) | 6 (8%) |

(21%)..

En segundo término, esta la combinación de las variables "Medidas para Mejorar el Nivel Académico" con "Número de Trabajos".

El objetivo de este cruce es el de conocer que tipo de medidas proponen los egresados en función de su nivel de experiencia profesional, considerando que ésta influye en la perspectiva que se tiene sobre las carencias o necesidades en materia de conocimientos.

El cuadro P nos presenta este cruce de variables y en el podemos ver que la mayor concentración de frecuencias se da también alrededor de las medidas tales como establecer un mayor vínculo del plan de estudios con la problemática del campo de trabajo, procurar una mayor eficiencia entre el cuerpo docente de la carrera y reformar el plan de estudios de la carrera profundizando y tecnificando sus conocimientos.

Así pues, la mayoría de los egresados encuestados, con base en su experiencia profesional, sugieren la aplicación de las mismas medidas señaladas en el cuadro anterior.

En este sentido coinciden tanto quienes contaban con poca (1 a 3 trabajos), o regular (4 trabajos o más), experiencia profesional.

En tercer término, consideramos importante conocer el tipo de medidas propuesto por los egresados, tomando en cuenta el ni-

CUADRO P

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA MEJORAR EL NIVEL ACADÉMICO Y SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

Medidas para Mejorar el Nivel Académico

| Número de Trabajos | : VINCULAR EL PLAN : MAYOR EFICIEN- : REFORMAR EL : PROMOVER LOS : MEDIDAS DE : | | | | | |
|--------------------|---|--|-------------|------------|------------|---|
| | : DE ESTUDIOS CON : CIA EN EL CUER- : PLAN DE ES- : CURSOS POST- : CARACTER AD- : | : EL CAMPO DE TRA- : DO DOCENTE : TUDIOS : LICENCIATURA : MINISTRATIVO : | | | | |
| | : BAJO : | : | : | : | : | : |
| 1 a 3 | 22 (32%) | 14 (21%) | 18 (27%) | 7 (10%) | 7 (10%) | |
| 4 o más | 15 (28%) | 16 (30%) | 16 (30%) | 2 (3%) | 5 (9%) | |

vel de puesto que ocupaban al ser encuestados.

Se quiere pues, conocer con este cruce, qué tipo de medidas sugieren que se aplique los encuestados que ocupaban puestos tanto de nivel alto, como medio o bajo. Esto en la consideración de que el nivel de puesto en el que se trabaja podría permitir marcar ciertas diferencias de opinión de acuerdo a las diferentes perspectivas que se tienen del mercado de trabajo.

En el cuadro Q podemos apreciar el cruce de las variables "Medidas para Mejorar el Nivel Académico" con "Ultimo Puesto". Podemos observar en esta combinación de variables el énfasis puesto en la necesidad de implementar las mismas tres medidas sugeridas en los dos cuadros anteriores.

Lo que podemos decir en particular de este cuadro es que las personas de puestos de bajo nivel dan un especial énfasis (39% de ellos), a la vinculación del plan de estudios de la carrera con la problemática del campo de trabajo, a la vez que es bajo el porcentaje de encuestados que sugieren que el cuerpo docente desarrolle más eficientemente su trabajo. Esto, a diferencia de los encuestados con puestos de nivel medio o bajo, donde se presenta un mayor equilibrio en su distribución de respuestas.

En resumen, para este capítulo podemos decir que el énfasis, a partir de la consideración de la opinión de insuficiencia de la formación académica, del nivel de experiencia profe-

CUADRO Q

RELACION ENTRE LA OPINION DE LOS EGRESADOS SOBRE LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA MEJORAR EL NIVEL ACADÉMICO Y EL NIVEL DEL ÚLTIMO PUESTO OCUPADO

Medidas para Mejorar el Nivel Académico

| Último Puesto | VINCULAR EL PLAN DE ESTUDIOS CON EL CAMPO DE TRABAJO | MAYOR EFICIENCIA EN EL CUERPO DOCENTE | DEFORMAR EL PLAN DE ESTUDIOS | PROLONGAR LOS CURSOS POST-LICENCIATURA | MEDIDAS DE CARACTER ADMINISTRATIVO |
|---------------|--|---------------------------------------|------------------------------|--|------------------------------------|
| ALTO NIVEL | 8 (35%) | 6 (26%) | 7 (31%) | 1 (4%) | 1 (4%) |
| NIVEL MEDIO | 15 (24%) | 18 (28%) | 18 (28%) | 4 (6%) | 9 (14%) |
| BAJO NIVEL | 13 (40%) | 6 (18%) | 9 (27%) | 3 (9%) | 2 (6%) |

sional y del nivel del puesto ocupado por los egresados, es claro sobre la necesidad de implementar fundamentalmente tres tipos de medidas para mejorar el nivel académico de los egresados de la carrera.

La primera, llevar a cabo las modificaciones en el plan de estudios de la carrera que permitan satisfacer los requerimientos de tipo cognoscitivo impuestos por el campo profesional y que no alcanzan a ser cubiertos satisfactoriamente por el plan de estudios actual.

En este sentido, las modificaciones en el plan de estudios pueden darse, según la opinión de los encuestados, a través de la inclusión obligatoria de prácticas de campo como parte del aprendizaje de diferentes asignaturas, o de la creación específica de seminarios de campo donde los egresados establezcan un contacto, semestral al menos, con determinadas áreas de trabajo.

Algunas otras propuestas específicas, como la integración de nuevas asignaturas o la modificación de las ya existentes, han sido ya abordadas en capítulos anteriores.

La segunda medida, reformar el plan de estudios de la carrera profundizando y tecnificando sus conocimientos, se refiere a la necesidad de que éste sea reestructurado de tal forma que permita a los estudiantes de la profesión contar con un conocimiento más profundo y más técnico, fundamentalmente de las asignaturas de tipo técnico-administrativo. Los egresados que sugirieron esta medida se refieren a la necesidad de incluir nuevas asignaturas y modificar las ya existentes para refor-

zar tal tipo de conocimientos.

Estas dos primeras medidas propuestas son complementarias. La primera (vincular el plan de estudios con la realidad nacional), es la más general y lleva implícita a la segunda (reformular el plan de estudios profundizándolo y tecnificándolo).

Podemos decir pues que, más de la mitad de los encuestados sugieren, de una forma más general o de otra más específica, la aplicación de reformas al plan de estudios de la carrera como una necesidad fundamental para mejorar el nivel académico de los administradores públicos.

La tercer medida señalada es la promoción de mejores niveles de eficiencia en el cuerpo docente de la carrera. Esto tiene que ver con la necesidad de que entre los profesores titulares de las asignaturas exista un mayor sentido de la responsabilidad dedicándose a impartir ellos las clases regularmente y no los profesores adjuntos. Así también, la sugerencia va en el sentido de que, en las asignaturas que son propicias para eso, se apliquen prácticas de campo que permitan establecer un mayor vínculo con el mercado de trabajo; y, que se incremen ten los niveles de exigencia sobre la calidad académica de los trabajos presentados por los alumnos.

El propósito de mejorar el nivel académico de los egresados

de la carrera, debe considerar estas medidas sugeridas por los egresados encuestados, como parte de un proceso de transformación amplio y sistemático del perfil académico-profesional de los administradores públicos en esta investigación. No se puede llevar a cabo una reforma del plan de estudios de la carrera si no existe claridad en los objetivos del tipo de profesional que se esta queriendo formar. Así también resulta difícil definir las características propias que el administrador público debe tener para insertarse en el mercado de trabajo profesional, si no existe un conocimiento preciso del ritmo y características de la dinámica evolutiva de éste.

Es pues importante que dentro de las medidas para mejorar el nivel académico de los egresados se tomen en cuenta las necesidades: de vincular el plan de estudios de la carrera con la problemática del campo de trabajo; de agregar, sustituir o modificar los contenidos programáticos de las asignaturas; de mejorar la eficiencia del cuerpo docente; de aplicar prácticas de campo o crear seminarios específicos de prácticas; de que se mejore la infraestructura bibliotecaria de la Facultad.

Asimismo, se deben considerar algunos otros aspectos como la prestación del servicio social, la necesidad de que cada egresado realice su trabajo de investigación de tesis o la aplicación de cursos a través del sistema de educación continua, que son instrumentos que permiten la actualización o la vinculación del estudiante de la carrera con las características y problemática de su mercado de trabajo.

Pero también es muy importante reflexionar sobre las características y objetivos de la profesión (qué tipo de profesional se quiere, con qué características, qué necesidades, dentro del campo de trabajo, debe cubrir); avanzar en el conocimiento del desenvolvimiento o transformación de las características del mercado de trabajo profesional (qué tipos de profesionales se están requiriendo, con qué características, cuáles de éstas cubre el administrador público, cuáles no y por qué); y, sobre el nivel general de conocimientos que guarda el plan de estudios (cuál es su nivel de evolución y sistematización, que conocimientos hace falta integrar, cuáles son insuficientes). Todo esto permitirá, de alguna manera, obtener un análisis integral de lo que está sucediendo con la profesión, de cuál es su circunstancia actual y de cuáles pueden ser las medidas que se deben de aplicar para mejorar el perfil académico y profesional de los egresados.

CAPITULO 8

CONCLUSIONES

Los resultados del presente trabajo de investigación nos reflejan un conjunto de condiciones y características que surgen a partir de la relación que se da entre la formación académica de los administradores públicos y su mercado de trabajo y que permiten entender la problemática que enfrenta el vínculo educación-exigencias del mercado de trabajo. Tales resultados se constituyen en elementos que pueden ser considerados para efectos de un análisis más profundo de esta relación, que permita incidir de manera positiva en el nivel de adaptabilidad que estos profesionales han de lograr en la estructura profesional.

Sabemos bien que en la estructura ocupacional a la que tradicionalmente se han dirigido los administradores públicos -la burocracia- inciden un sinnúmero de factores de tipo socioeconómico y político y de relaciones informales en nuestro medio que determinan su funcionamiento. Uno de los más importantes para esta tesis es el factor educativo, el nivel de conocimientos socialmente reconocidos (certificados), del egresado de la carrera.

Sin embargo, hoy en día, el nivel académico, la educación formal de los profesionales, no solamente de la administración pública sino de cualquier carrera, ha ido adquiriendo mayor relevancia en la medida que los diferentes mercados de

trabajo se complejizan y presentan niveles de oferta de empleo con estándares de inversión en capital humano cada vez mayores.

Es importante pues, resaltar algunos de los fenómenos y condiciones que se presentan en la relación de los administradores públicos con su mercado de trabajo, que fueron subrayados a través de esta investigación, y que tienen que ver con las características de la formación académica de estos profesionales.

Entre algunas de las limitantes importantes que se presentan a los egresados de la carrera en su desarrollo profesional, están las relacionadas con el acceso al mercado de trabajo.

Se dan aquí una serie de condicionamientos, que ciertamente tienen que ver con las características propias de la estructura ocupacional pero que, en muchos otros casos, están relacionados con ideas prejuiciadas que los profesionales de la carrera tienen sobre ésta.

La distribución de los egresados de la carrera en la estructura ocupacional se ha dado fundamentalmente alrededor de determinados organismos y en áreas de trabajo precisas. No estamos hablando de un tipo de profesional que haya incurrido con amplitud en los diferentes espacios de trabajo donde podrían obtener un buen desempeño, sino que tradicionalmente más bien ha tendido a concentrarse en las áreas de Organización y Métodos y de Administración de Recursos Hu-

manos de los organismos de la administración pública central. Esto, ha obedecido a una gran demanda por parte de estos departamentos de este tipo de profesionales, generada en los años setenta, y a una gran predisposición de los propios egresados de la carrera para obtener empleo en tales áreas. Inclusive el perfil académico obtenido por los egresados a través del actual plan de estudios de la carrera responde a los requerimientos cognoscitivos de tales áreas.

Sin embargo, esos espacios de trabajo, y especialmente las áreas de Organización y Métodos, han sufrido transformaciones que hacen necesario pensar en replantear, no solamente el sentido de las asignaturas relacionadas con esas áreas sino en general, el perfil profesional del administrador público

La propia contracción de la burocracia, que por motivos políticos y económicos se ha venido dando durante los últimos años en el país, representa en cierta medida una limitación del margen de posibilidades que tiene un egresado de la carrera para insertarse en el mercado laboral.

Existen también otros elementos que inciden en la no incursión de los administradores públicos en su mercado de trabajo (como serían la caída del valor real de los sueldos o la preferencia de los contratantes por otro tipo de profesionales). Sin embargo, aquí lo que nos interesa destacar es la posibilidad de que, a partir de esta contracción de los espacios de trabajo y, por ende, de las posibilidades de acceso al em-

pleo, se explote la vertiente de la formación política de los egresados de la carrera.

Generalmente, el administrador público tiende a emplearse en áreas de trabajo técnico, en los departamentos de administración de los recursos, sin tomar en consideración algunas otras posibilidades de desarrollo en áreas como la investigación, la docencia, o de participar en actividades de asesoría en los poderes legislativo y judicial, o en los sindicatos.

Así también, existen algunos elementos que nos hacen pensar que, si bien no es el campo ideal para el desarrollo profesional, ha de existir un buen número de egresados de la carrera que laboran en empresas del sector privado.

La transformación que se ha venido dando desde el sexenio pasado en el sector paraestatal de la administración pública, así como en la reapertura a la inversión privada en las instituciones nacionales de crédito, permiten contemplar un panorama diferente al observado hasta hace algunos años, en donde los administradores públicos han de considerar la posibilidad de redefinir su perfil profesional e integrarse a estos organismos en áreas de trabajo acordes con su profesión.

Es importante tener en cuenta que las empresas que hasta hace poco eran públicas y que ahora han sido adquiridas por el sector privado, conservan en muchos casos áreas de análisis político o social en las que el profesional de la carrera puede tener acceso.

El perfil político del administrador público generalmente ha

sido soslayado, ya que se presta una mayor atención al aspecto administrativo con el fin de responder a las demandas del mercado de trabajo. Sin embargo, aquel perfil representa actualmente una alternativa en términos de desarrollo profesional que permitiría explotar otras vertientes laborales y ampliaría el espectro de posibilidades de empleo.

Lo anterior subraya pues, la importancia de que los egresados de la carrera cuenten con una formación académica donde el perfil socio-político sea integral, que comprenda los conocimientos que permitan entender y analizar los acontecimientos de la materia y proporcione las herramientas para integrarse creativamente en actividades de esta área del conocimiento.

Con respecto a otras características específicas de la formación académica de los administradores públicos, hemos podido ver a partir de este trabajo de investigación, que ciertamente existe un alto nivel de insatisfacción por parte de los egresados con respecto al nivel de conocimientos que se obtiene con el actual plan de estudios de la carrera.

Dentro de este nivel de insatisfacción, existe un equilibrio entre quienes sugieren la inclusión de nuevas asignaturas en el plan de estudios y quienes opinan que lo ideal es revisar y actualizar los contenidos programáticos de las ya existentes.

Sin embargo, en lo que la mayoría de los encuestados coincide, es en la necesidad de establecer un tipo de plan de es-

No se trata pues, quizá, de incluir forzosamente y de manera obligatoria en el plan de estudios, las asignaturas sugeridas por los encuestados, pero sí es necesario considerar la manera de que esos conocimientos puedan ser obtenidos, ya sea a través de materias optativas, de prácticas de campo o de la propia reformulación de las asignaturas ya existentes.

Es muy importante que el plan de estudios se reformule a partir de un punto de vista integral, que contemple las necesidades cognoscitivas presentadas por los diferentes sectores involucrados (docentes, alumnos, contratantes de personal, etc.), pero también donde cada una de las asignaturas cumpla un papel educativo complementario frente a las demás.

Es necesario pues, que por parte de las autoridades de la FCPyS, se generen los mecanismos e instancias de planeación que promuevan una revisión y reformulación de los objetivos y fines de la profesión de tal forma que el sentido de la licenciatura de administración pública, sin circunscribirse exclusivamente a los requerimientos del mercado laboral, sí presente mejores niveles de adaptabilidad frente a éste.

Otra de las necesidades que se perciben en los resultados de este trabajo de investigación, es la que se refiere al establecimiento de las condiciones educativas que permitan generar un mayor nivel de aplicaciones prácticas en los conoci-

mientos obtenidos a través de las diferentes asignaturas.

Esta demanda se percibe a través de la sugerencia de incluir en el plan de estudios asignaturas con conocimientos técnicos de utilidad específica en diferentes tareas de la administración pública, pero es más evidente la necesidad de los egresados de la realización de prácticas directas de aplicación de conocimientos en el campo de trabajo.

Es importante, en este sentido, considerar la posibilidad de que en la carrera exista un mayor ejercicio práctico de aspectos como la investigación social, y el apoyo de la enseñanza de un sinnúmero de asignaturas, a través de la realización de prácticas profesionales.

Lo anterior significa imprimirle mayor dinamismo al proceso de enseñanza-aprendizaje de la carrera; significa también quizá, la sustitución de horas-clase por la realización de prácticas profesionales, de trabajos de investigación personal o en equipo, de más lecturas, que generarían no solamente un mejor conocimiento de las características del mercado de trabajo, sino una definición más clara del perfil profesional del egresado y una integración de las asignaturas del plan de estudios con propósitos más definidos.

Dentro de este sentido de la practicidad en la formación académica de los egresados, cobra importancia también la necesidad de estimular los cursos de especialización y actualización, dado que permiten a los profesionales de la carrera

adquirir conocimientos novedosos sobre diferentes áreas específicas del saber en un corto lapso de tiempo y sin necesidad de cubrir amplios requisitos administrativos.

Estos cursos generan beneficios no solamente al alumnado, sino también al cuerpo docente de la carrera y a las autoridades de la Facultad, por la razón de que pueden ser utilizados como "termómetro" para conocer cuáles son las características y necesidades que se están presentando a los administradores públicos en el ejercicio de su profesión y promover, a través del sistema de educación continua, por ejemplo, una estrategia de acción que permita cubrir tales requerimientos.

En cuanto al fenómeno del bajo número de egresados titulados de la carrera, es preciso retomar las consideraciones emitidas por los encuestados en el sentido de aplicar algunas medidas como la de instaurar un amplio programa de titulación que proporcione asesoría y ayuda en diferentes aspectos a los egresados de la carrera.

Sin embargo, también es muy importante efectuar una amplia revisión de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje de la carrera, de tal forma que se puedan presentar alternativas de titulación que tengan mayor congruencia con éste.

Tan perjudicial resultaría para los egresados el hecho de que se titularan sin ningún esfuerzo, como lo es el acto de que no se titulen por la incapacidad para realizar su trabajo de

investigación de tesis.

El sentido de la tesis está precisamente en realizar una recuperación de todo lo que el egresado ha aprendido durante su paso por la universidad, con el fin de presentar un trabajo analítico de la realidad que permita ahondar en el conocimiento de determinado fenómeno y proponer soluciones para su problemática.

La tesis es la culminación del proceso de enseñanza-aprendizaje de la licenciatura, y no una fase ajena a éste.

Para cumplir con el requisito de la titulación se debe considerar una serie de factores como el nivel de la formación académica de los egresados, el grado de consistencia de la formación en materia de aplicación o manejo de la metodología de la investigación, la necesidad de considerar el tratamiento multidisciplinario de la problemática a resolver en el ejercicio de la profesión y el nivel de integración del administrador público a su trabajo -tipo de actividades que realiza, horario de trabajo-, entre otros.

Si existe por parte de los egresados la demanda en el sentido de darle un mayor nivel de practicidad a la formación académica de la carrera, cabe hacer la sugerencia de que el requisito de la titulación se pueda cubrir a partir de la realización de prácticas de campo que culminen con la presentación de un trabajo analítico sobre las experiencias obtenidas.

ANEXO I

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO PARA LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION PUBLICA. UNAM.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

Nombre _____

Sexo _____

Edad _____

Estado Civil _____

Domicilio _____

Teléfono : Casa _____ Trabajo _____

Titulado ___ Pasante ___ Estudiante ___ Porcentaje de Créditos Cubiertos ___
Fecha de la Última Inscripción _____

Año de Ingreso a la Facultad _____ Año de Egreso de la Facultad _____

EXPERIENCIA LABORAL

Dependencia _____

Departamento _____

Cargo _____

Funciones _____

CUESTIONARIO

- 1.- Conoce Usted el plan de estudios vigente de la carrera ?
 SI _____ NO _____ PARCIALMENTE _____
- 2.- Considera Usted que el plan de estudios de la carrera es:
 - MUY TEORICO Y POCO PRACTICO _____
 - MUY PRACTICO Y POCO TEORICO _____
 - EQUILIBRADO _____
- 3.- De acuerdo a su experiencia laboral, en qué áreas o departamentos cree que el Administrador Público puede desempeñarse más eficientemente?
 1.- _____ 2.- _____
 3.- _____ 4.- _____
- 4.- Asimismo, qué áreas considera Usted que son importantes y que el Administrador Público no ha abordado ?
 1.- _____ 2.- _____
 3.- _____ 4.- _____
- 5.- Qué tipo de materias considera necesario incluir en el plan de estudios para que el egresado pueda abordar dichas áreas ?
 1.- _____ 2.- _____
 3.- _____ 4.- _____
 5.- _____ 6.- _____
- 6.- De acuerdo a su experiencia profesional, qué materias considera Usted que han sido las de mayor importancia ?
 1.- _____ 2.- _____
 3.- _____ 4.- _____
 5.- _____ 6.- _____
- 7.- En qué área y organismo obtuvo su primer empleo dentro del campo profesional ?

- 8.- Resultó su formación académica suficiente para desarrollar satisfactoriamente su trabajo ?
 SI _____ NO _____
 - En caso de haber contestado negativamente, por qué no fue suficiente ?

- 9.- En caso de no haber terminado sus estudios, ha sido ésto un obstáculo para su desarrollo como profesionista ?
 SI _____ NO _____
 - Por qué ? _____

10.- Cuáles considera Usted que son las principales causas que han impedido una mayor titulación de los egresados en la especialidad ?

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____

11.- De acuerdo a su experiencia laboral, considera Usted que los conocimientos proporcionados por las materias impartidas dentro del Area Económico-Financiera: ECONOMIA POLITICA I,II,III. FINANZAS PUBLICAS.

TEORIA PRESUPUESTARIA. PLANEACION Y DESARROLLO., han

sido suficientes para los requerimientos del mercado laboral del Administrador Público ?

SI _____ NO _____

- Si contestó negativamente, qué otras materias considera Usted que hace falta incluir en el plan de estudios ?

12.- En lo referente a las materias del Area Socio-Política:

| | |
|---|----------------------------|
| FORMACION SOCIAL MEXICANA I,II,III. | TEORIA SOCIAL I,II,III. |
| HISTORIA MUNDIAL EC. Y SOCIAL I,II,III. | CIENCIA POLITICA. |
| CLASES SOCIALES Y PODER POLITICO. | SISTEMA POLITICO MEXICANO. |
| POLITICA Y ADMINISTRACION. | SISTEMA JURIDICO MEXICANO. |
| DERECHO ADMINISTRATIVO., | |

considera Usted que su formación en el aspecto social, político y jurídico, es adecuada a lo que el mercado de trabajo demanda ?

SI _____ NO _____

- Si contestó negativamente, qué materias cree que hace falta incluir ?

13.- Con respecto a las materias del Area Técnico-Administrativa:

TEORIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA I,II.
ADMN. FEDERAL,ESTATAL y MUNICIPAL.
ADMINISTRACION DE PERSONAL.
ADMINISTRACION DE PROYECTOS.
ADMN. DE RECURSOS MATERIALES.
EMPRESAS PUBLICAS.
ORGANIZACION Y METODOS.
SISTEMAS DE INFORMACION.
TEORIA GENERAL DE SISTEMAS.
SISTEMA LOGISTICO.,

las considera Usted suficientes ?

SI _____ NO _____

(3)

- Si contestó negativamente, qué otras materias incluiría ?

14.- En cuanto a las materias del Area Metodológica:

TALLER DE INVESTIGACION Y REDACCION.
METODOLOGIA I,II.
MATEMATICAS.
PROBABILIDAD Y ESTADISTICA.
INVESTIGACION DE OPERACIONES.,

cree Usted que son suficientes ?

SI _____ NO _____

- Si contestó negativamente, qué otras materias incluiría Usted ?

15.- Qué medidas propone para mejorar el nivel académico y la capacidad laboral de los egresados de Administración Pública ?

ANEXO II**CODIGOS DE RESPUESTAS**

VARIABLES Y CODIGOS UTILIZADOS EN LA ENCUESTA DE EGRESADOS DE
ADMINISTRACION PUBLICA DE LA FCPyS

| NO. | NOMBRE DE LA VARIABLE | CODIGO |
|-----|---|---|
| 1 | SEXO | 1.- No Dato 2.- Masculino 3.- Femenino |
| 2 | EDAD | 0.- No Dato 1.- 20 a 25 años 2.- 26 a 30 años 3.- 31 a 35 años 4.- Mayor de 36 años |
| 3 | ESTADO CIVIL | 0.- No Dato 1.- Soltero 2.- Casado 3.- Divorciado |
| 4 | CATEGORIA DE EGRESO | 0.- No Dato 1.- Titulado 2.- Pasante 3.- Estudiante |
| 5 | PORCENTAJE DE CRE- DITOS CUBIERTOS | 0.- No Dato 1.- 75 a 99% 2.- 100% |
| 6 | NO. DE CICLOS EN QUE CURSO LA CARRERA | 0.- No Dato 1.- 3 ciclos 2.- 4 o 5 ciclos 3.- 6 o más |
| 7 | NO. DE TRABAJOS (EXPERIENCIA PROFESIONAL) | 0.- No Dato 1.- De 1 a 3 2.- 4 o más |
| 8 | ULTIMO PUESTO (AL SER ENCUESTADO) | 0.- No Dato 1.- Alto Nivel (de Subdirector de Area o equivalente hacia arriba) 2.- Nivel Medio (de Jefe de Departamento o equivalente a Jefe de Sección) 3.- Bajo Nivel (de Técnico Especializado o equivalente hacia abajo) |

| NO. | NOMBRE DE LA VARIABLE | CODIGO |
|-----|---|--|
| 9 | CONOCE EL PLAN DE ESTUDIOS | 0.- No Dato 1.- Sí 2.- No 3.- Parcialmente |
| 10 | CARACTERISTICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS | 0.- No Dato 1.- Muy teórico y poco práctico 2.- Muy práctico y poco teórico 3.- Equilibrado |
| 11 | AREAS DE TRABAJO DONDE EL A.P. SE DESEMPEÑA EFICIENTEMENTE | 0.- No Dato 1.- Planeación 2.- Programación y Presupuestación 3.- Recursos Financieros 4.- Organización y Métodos 5.- Recursos Humanos 6.- Recursos Materiales 7.- Administración en General |
| 12 | AREAS DE TRABAJO IMPORTANTES QUE EL A.P. NO HA ABORDADO SUFICIENTEMENTE | 0.- No Dato 1.- Planeación 2.- Programación y Presupuestación 3.- Recursos Financieros 4.- Recursos Contables 5.- Recursos Humanos 6.- Informática 7.- Administración en General |
| 13 | MATERIAS NECESARIO INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA | 0.- No Dato 1.- Económico-Financieras <ul style="list-style-type: none"> - Finanzas Públicas Aplicadas - Macroeconomía - Microeconomía - Análisis de Estados Financieros - Mercadotecnia 2.- Socio-Políticas <ul style="list-style-type: none"> - Derecho - Derecho Laboral - Sociología - Psicología Social - Oratoria |

NO. NOMBRE DE LA VARIABLE

CODIGO

-
- 3.- Técnico-Administrativas
- Contabilidad
 - Informática
 - Programación y Presupuestación
 - Planeación
 - Desarrollo Organizacional
 - Control de Gestión
 - Auditoría Administrativa
- 4.- Metodológicas
- Investigación Documental
 - Cálculo Diferencial e Integral
- 14 MATERIAS MAS IMPORTANTES DEL PLAN DE ESTUDIOS
- 0.- No Dato
- 1.- Económico-Financieras
- Economía Política
 - Teoría Presupuestaria
 - Planificación y Desarrollo
 - Finanzas Públicas
 - Admón. Tributaria y Financiera
- 2.- Socio-Políticas
- Formación Social Mexicana
 - Historia Mundial, Ec. y Social
 - Teoría Social
 - Clases Sociales y Poder Político
 - Sistema Político Mexicano
 - Ciencia Política
 - Sistema Jurídico Mexicano
 - Política y Administración
 - Derecho Administrativo
- 3.- Técnico-Administrativas
- Organización y Métodos
 - Teoría de la Admón. Pública
 - Admón. de Personal Público
 - Sistema Logístico
 - Teoría General de Sistemas
 - Administración de Proyectos
 - Admón. Federal, Estatal y Mnpal.
 - Sistemas de Información
 - Empresas Públicas
 - Admón. de Recursos Materiales
 - Administración Pública Comparada

NO. NOMBRE DE LA VARIABLE

CODIGO

-
- 4.- Metodológicas
- Taller de Investigación y Redac.
 - Metodología
 - Matemáticas
 - Probabilidad y Estadística
 - Investigación de Operaciones
- 15 AREA DE TRABAJO DONDE OBTUVO EL PRIMER EMPLEO
- 0.- No Dato
 - 1.- Planeación
 - 2.- Programación y Presupuesto
 - 3.- Recursos Financieros
 - 4.- Organización y Métodos
 - 5.- Recursos Humanos
 - 6.- Recursos Materiales
 - 7.- Investigación y Docencia
 - 8.- Administración en General
- 16 ORGANISMO DONDE OBTUVO SU PRIMER EMPLEO
- 0.- No Dato
 - 1.- Administración Pública Central (DDF, SHCP, SPP, SEP, STPS, SG, SRE, SS, SAHOP, Presidencia, SRA, SARH, SECTUR, SEDUE, SECOFI, SCGF, SCT, PGR)
 - 2.- Administración Pública Paraestatal (ISSSTE, PEMEX, CONASUPO, IMSS, CREA, CFE, FERTIMEX, PFC, UNPASA)
 - 3.- Otros (Poder Legislativo, Poder Judicial, Gobiernos de Los Estados, UNAM, CIDE)
- 17 FORMACION ACADEMICA SUFICIENTE PARA DESARROLLARSE SATISFACTORIAMENTE EN EL MERCADO DE TRABAJO
- 0.- No Dato
 - 1.- Si
 - 2.- No
- 18 PORQUE LA FORMACION ACADEMICA NO HA SIDO SUFICIENTE
- 0.- No Dato
 - 1.- El Plan de Estudios esta desvinculado de la realidad del mercado de trabajo
 - 2.- El Nivel Académico del Plan de Estudios es deficiente
 - 3.- El Nivel Académico de Los Profesores es bajo
 - 4.- Razones Diversas (insuficientes conocimientos de análisis político, y metodológicos; carencia de conocimientos de contabilidad; falta de sistematización del plan de estudios)

| NO. | NOMBRE DE LA VARIABLE | CODIGO |
|-----|--|--|
| 19 | CAUSAS DE NO TITULACION | 0.- No Dato 1.- Los Obstáculos Burocráticos impuestos por la Coordinación de A.P. de la FCPYS 2.- La obligatoriedad de los Idiomas 3.- Falta de Motivación y de Tiempo para hacer la Tesis 4.- Insuficiente Preparación Académica de los Egresados para hacer la Tesis 5.- Falta de un Programa de Titulación en la FCPYS 6.- Varias Razones (seminarios de tesis deficientes, aceptación del egresado como pasante en el mercado de trabajo, costo de la tesis) |
| 20 | LAS MATERIAS DEL AREA ECONOMICO-FINANCIERA SON SUFICIENTES | 0.- No Dato 1.- Sí 2.- No |
| 21 | MATERIAS QUE FALTA INCLUIR | 0.- No Dato 1.- Contabilidad 2.- Finanzas Públicas Aplicadas 3.- Análisis de Estados Financieros 4.- Teoría Económica 5.- Otras (Matemáticas Financieras, Admón. Bancaria, Mercadotecnia, Costos) |
| 22 | A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA | 0.- No Dato 1.- Vincularlas a la realidad nacional 2.- Enriquecer su contenido programático |
| 23 | LAS MATERIAS DEL AREA SOCIO-POLITICA SON SUFICIENTES | 0.- No Dato 1.- Sí 2.- No |
| 24 | MATERIAS QUE FALTA INCLUIR | 0.- No Dato 1.- Seminario sobre el Estado Mexicano Contemporáneo 2.- Análisis de la Política Gubernamental 3.- Derecho (Constitucional, Fiscal, Laboral, Administrativo) 4.- Otros (Sociología, Psicología Social, Teoría del Estado) |
| 25 | A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA | 0.- No Dato 1.- Vincularlas a la realidad nacional 2.- Enriquecer su contenido programático 3.- Personal docente más capaz |

| NO. | NOMBRE DE LA VARIABLE | CODIGO |
|-----|--|---|
| 26 | LAS MATERIAS DEL AREA TECNICO-ADMINISTRATIVA SON SUFICIENTES | 0.- No Dato 1.- Sí 2.- No |
| 27 | MATERIAS QUE FALTA INCLUIR | 0.- No Dato 1.- Contabilidad 2.- Informática 3.- Programación y Presupuestación 4.- Planeación 5.- Auditoria Administrativa 6.- Desarrollo Organizacional 7.- Otras (Control de Gestión, Modernización Administrativa, Admón. Municipal) |
| 28 | A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA | 0.- No Dato 1.- Vincularlas a la realidad nacional 2.- Enriquecer su contenido programático |
| 29 | LAS MATERIAS DEL AREA METODOLOGICA SON SUFICIENTES | 0.- No Dato 1.- Sí 2.- No |
| 30 | MATERIAS QUE FALTA INCLUIR | 0.- No Dato 1.- Matemáticas (Cálculo, Analítica, Matemáticas Financieras y Aplicadas) 2.- Lectura y Redacción 3.- Otras (Epistemología, Investigación de Operaciones II) |
| 31 | A LAS MATERIAS DE ESTA AREA LES FALTA | 0.- No Dato 1.- Vincularlas a la realidad nacional 2.- Enriquecer su contenido programático 3.- Mejorar la calidad del Profesorado 4.- Dar un mayor énfasis a la Investigación |
| 32 | MEDIDAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADEMICO DE LOS EGRESADOS | 0.- No Dato 1.- Vincular el plan de estudios con la problemática del mercado de trabajo 2.- Promover que el cuerpo docente de la carrera desarrolle sus funciones con mayor eficiencia y responsabilidad 3.- Reformar el plan de estudios profundizando y actualizando los contenidos programáticos de las asignaturas 4.- Promover el desarrollo de cursos post-licenciatura (actualización, especialización, maestría) 5.- Instrumentar medidas de carácter admvo. (límitar el no. de alumnos por maestro, exámenes de admisión más estrictos, realizar exámenes departamentales, suprimir las adjuntías, crear un programa de titulación) |

ANEXO III**DEFINICION DE CONCEPTOS**

ANEXO III

DEFINICION DE CONCEPTOS

ADMINISTRACION PUBLICA CENTRAL: comprende a la Presidencia de la República, las secretarías de Estado, el Departamento del Distrito Federal y la Procuraduría General de la República.

ADMINISTRACION PUBLICA PARAESTATAL: se refiere a las empresas de participación estatal, los organismos descentralizados, las instituciones nacionales de crédito y los fideicomisos.

AREA DE TRABAJO: los departamentos o áreas dentro de cada organismo donde se realizan las actividades o tareas inherentes a la profesión.

CONTENIDOS PROGRAMATICOS DE LAS ASIGNATURAS: los conceptos definidos formalmente dentro de cada asignatura para ser impartidos por el personal docente.

EGRESADO DE ADMINISTRACION PUBLICA: para efectos de este trabajo, se refiere a aquellos egresados titulados o pasantes de la licenciatura de administración pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

ESTRUCTURA OCUPACIONAL: se refiere a las diferentes posiciones o cargos que un profesional puede ocupar en el mercado de trabajo.

FORMACION ACADEMICA: el cúmulo de conocimientos obtenidos por el profesional que ha cursado la totalidad de las asignaturas del plan de estudios de la carrera.

FORMACION PROFESIONAL: el caudal de conocimientos obtenidos por el profesional como resultado de haber cursado el plan de estudios, de asistir a cursos de especialización, actualización, etc., y de la experiencia obtenida en el ejercicio profesional de la carrera.

MERCADO DE TRABAJO: los diferentes organismos e instituciones a donde se pueden desarrollar actividades propias de la profesión. Tradicionalmente el mercado de trabajo de los administradores públicos ha estado constituido fundamentalmente por la administración pública central y paraestatal del gobierno federal y por los gobiernos de los estados y municipios.

SECTOR PUBLICO: el conjunto de instituciones y organismos con que cuenta el Estado para el logro de sus objetivos.

BIBLIOGRAFIA

Libros

- Barenstein, Jorge. Los Administradores en el Sector Público Mexicano. CIDE. México, 1981.
- Duhalt Krauss, Miguel. La Administración de Personal en el Sector Público. Un enfoque sistémico. Instituto de Administración Pública. México, D.F., 1972.
- Pardinás, Felipe. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Siglo XXI Editores. México, 1970.
- Pichardo Pagaza, Ignacio. Introducción a la Administración Pública de México. Tomo 1, Bases y Estructura. Tomo 2, Funciones y Especialidades. Ed. INAP-CONACYT. México, 1984.
- Toharia, Luis (Compilación e Introducción). El Mercado de Trabajo. Teorías y Aplicaciones. Alianza Universidad Textos. Madrid, 1983.

Tesis

- Caso Barrera, Eduardo y Pérez González, Carlos. El Mercado de Trabajo del Egresado de Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. FCPyS. UNAM. México, 1982.
- Corona Ruiz, Ma. Graciela. El Seguimiento de Egresados 1986. Factor Evaluativo del Sistema CONALEP. Facultad de Filosofía y Letras. UNAM. México, 1987.
- Reynaga, Sonia. Educación Superior y Empleo: La Relación entre Escolaridad, Salario y Puesto. Análisis de un estudio de caso. FCPyS. UNAM. México, 1983.
- Rojas Soriano, Raúl. La Situación Ocupacional de los Egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. FCPyS. UNAM. México, 1971.
- Sotomayor Pineda, Luz María y Cuesy Ramírez, Federico M. Recopilación de Opiniones de los Egresados para la Elaboración de un Diseño Curricular de Estudios de Posgrado en Psicología del Trabajo. UNAM. Fac. Psicología. UNAM. México, 1983.

Revistas-Folletos-Artículos

- Bravo Ahuja, Marcela. "Los Estudios de Seguimiento: una alternativa para retroalimentar la enseñanza." Rev. Perfiles Educativos, No.7. CISE. UNAM. México, 1980.
- Brooke, Nigel. "Actitudes de los Empleadores Mexicanos respecto a la Educación: Un Test de la Teoría del Capital Humano ?" Rev. del Centro de Estudios Educativos, vol.VIII, no.4. México, 1978.
- Cabrero, Enrique. "La Formación Profesional de Administradores Públicos en México, qué estrategia adoptar ?" (Notas para Discusión). Documentos de Trabajo. Serie Administración Pública. D.T. No.5, CIDE. México, 1983.
- Díaz Casillas, Francisco. "Retrospectiva y Actualidad en la Formación Profesional en Ciencias Políticas y Administración Pública." Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública. México, 1986.
- García, Guadalupe; López, Marisa; y, Salvo, Benjamín. "La Titulación en las Instituciones de Educación Superior." ANUIES. 1988.
- Gómez, Víctor M. "Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional." Rev. de la Educación Superior. Vol.XII, No.1, Enero-Marzo 1983. ANUIES. México.
- Gómez, Víctor M. "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos Grandes Marcos de Interpretación." Rev. El Trimestre Económico. Vol.XLIX (4), Oct-Dic de 1982. No.196. FCE. México.
- Hernández Michel, Susana. "Dispersión y Multiplicidad de las Materias en los Planes de Estudio en la UNAM." Rev. Perfiles Educativos. Oct-Dic de 1978. No.2. CISE. UNAM. México.
- Ibarrola, María de. "Estructura de Producción, Mercado de Trabajo y Escolaridad en México." DIE. CINVESTAV. IPN. México, 1983.
- Kritz, Ernesto. "Educación y Empleo. Orientaciones Programáticas para la Investigación." Serie: Estudios e Investigaciones. Vol.1. Centro Interamericano de Estudios e Investigaciones para el Planeamiento de la Educación. Gobierno de Venezuela. OEA. Caracas, Venezuela. 1979.

- Muñoz Izquierdo, Carlos. "Algunos Aspectos de la Economía de la Educación y sus Implicaciones para la Planificación Universitaria." Revista del Centro de Estudios Educativos, vol.V, no.3. México, 1975.
- Muñoz Izquierdo, Carlos y Lobo, José. "Expansión Escolar, Mercado de Trabajo y Distribución del Ingreso en México." Rev. del Centro de Estudios Educativos. Vol.IV, no.1 México, 1974.
- Pescador, José Angel. "Nota Bibliográfica sobre dos Enfoques Alternativos en la Economía de la Educación." Rev. del Centro de Estudios Educativos. Vol.VII, no.2. México, 1977.
- Quesada Castillo, Rocío. "El Seguimiento de Egresados en la Evaluación de Programas de Capacitación Docente: un Caso Práctico." Rev. Educación Superior, no.48, Oct-Dic de 1983. ANUIES. México.
- Solari, Aldo. "Estudios sobre Educación y Empleo." Cuadernos del Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social. Santiago de Chile. 1973.
- UNAM. Dirección General de Planeación. "Proyecto para el Seguimiento de Egresados Titulados de la UNAM." Julio, 1986. México.
- Yañez Campero, Salvador y Yañez C., Valentín. "Las Remuneraciones a los Servidores Públicos en México." Cuaderno de Administración Pública. No. 2, 1986. FCPyS. UNAM. 1986.
- Zapata, Francisco. "La Evolución del Empleo Público en México." Rev. El Cotidiano. UAM-Azcapotzalco. Sep-Oct de 1988. México.
- Zapata, Francisco. "Relaciones Laborales y Negociación Colectiva en el Sector Público Mexicano." Documentos de Trabajo, Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México. México. 1987.