



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

“EL TRABAJO DE MEDIO TIEMPO PARA LOS
ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN Y
RELACIONES INDUSTRIALES COMO UNA
MODALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE
VINCULACIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD”

CONSTANTINO CASTILLO LÓPEZ MIDENCE

Tesis presentada para optar por el título de **Licenciado**
en Administración y Relaciones Industriales con Reconocimiento de
Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 871473 con fecha 7- X-87.

ZAPOPAN, JALISCO., SEPTIEMBRE DEL 2001.



55110



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

“EL TRABAJO DE MEDIO TIEMPO PARA LOS
ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN Y
RELACIONES INDUSTRIALES COMO UNA
MODALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE
VINCULACIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD”

CONSTANTINO CASTILLO LÓPEZ MIDENCE

Tesis presentada para optar por el título de **Licenciado**
en Administración y Relaciones Industriales con Reconocimiento de
Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 871473 con fecha 7- X-87.

ZAPOCAN, JALISCO., SEPTIEMBRE DEL 2001.

CLASIF: TE ARI 2001 CAS

ADQUIS: SS110 ej. 4

FECHA: 09/11/04

DONATIVO DE _____

\$ _____

agregar al 46439





UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

SR. CONSTANTINO CASTILLO LÓPEZ MIDENCE.
Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa Tesis titulado “ **EL TRABAJO DE MEDIO TIEMPO PARA LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES COMO UNA MODALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE VINCULACIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD** “ presentado por Usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar ocho ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

ATENTAMENTE


LIC. SILVIA AHUMADA LUYANDO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

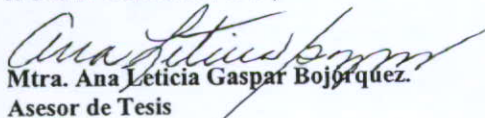
Zapopan, Jalisco. 29 de Agosto del 2001.

Lic. Silvia Ahumada Luyando
Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales
Universidad Panamericana, Guadalajara
P r e s e n t e .

El que suscribe, hace constar que la tesis “ **EL TRABAJO DE MEDIO TIEMPO PARA LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES COMO UNA MODALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE VINCULACIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD** “ presentada por el Señor **CONSTANTINO CASTILLO LÓPEZ MIDENCE** para optar por el título de Licenciado en Administración y Relaciones Industriales, ha sido concluida en esta fecha, por lo que se presenta a Usted para su debida revisión ante la Comisión de Exámenes Profesionales.

Agradeciendo la deferencia de la Escuela a su cargo para la asesoría de la investigación realizada, quedo a sus órdenes

ATENTAMENTE,


Mtra. Ana Leticia Gaspar Bojórquez.
Asesor de Tesis

DEDICATORIA

Quisiera agradecer a todas aquellas personas que participaron directa e indirectamente en la realización de este trabajo... MI TESIS. Principalmente:

A Dios... que me dio el don de la vida.

A mis padres... que me han apoyado siempre y en cada momento de mi vida en todo lo que hago.

A mis hermanos... que siempre están ahí para apoyarme en todo lo necesario.

Al Lic. Roberto Rojas... ya que sin su ayuda y apoyo no hubiera podido egresado de la carrera de Administración y Relaciones Industriales.

A la Lic. Leticia Gaspar... ya que sin su apoyo incondicional no me hubiera sido posible terminar con este trabajo: LA TESIS.

A TODOS USTEDES, GRACIAS.

ÍNDICE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: LA VINCULACIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD	
1.1. Introducción	7
1.2. La vinculación con la empresa y la sociedad como una de las funciones sustantivas de la universidad	8
1.2.1. Concepto de Vinculación	8
1.2.2. Factores que impulsan la vinculación	10
1.2.3. Antecedentes históricos de la vinculación	13
1.2.4. La pertinencia social de la vinculación universidad-empresa en México	19
1.2.5. Un ejemplo de estrategias de Vinculación: Instituciones Académicas de Investigación-Sector Productivo en Sinaloa	21
1.2.6. Instituciones que apoyan la vinculación en México	23
1.2.7. Antecedentes de programas de vinculación de universidades nacionales y locales	26
CAPÍTULO 2: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN BUEN PROYECTO DE VINCULACIÓN	
2.1. Organización Institucional para la vinculación	37
2.2. Lineamientos de ANUIES respecto a la vinculación	38
2.3. Modalidades y actividades de vinculación	40
2.3.1. Transferencia de tecnología	40
2.3.2. Intercambio de personas	42
2.3.3. La creación de empresas universitarias	42
2.3.4. Previsión Tecnológica (<i>technology foresight</i>)	43
2.3.5. Proyectos relacionados con el plan de estudios	44
2.3.6. Colaboración con egresados	45
2.4. Operación de la vinculación	45
2.4.1. Integración y operación del equipo de planeación	45

2.4.2. La planeación detallada	47
2.4.3. El diseño del sistema administrativo del programa	49
2.4.4. La ejecución	50
2.4.5. Funciones sustantivas en el contexto de vinculación	52

CAPÍTULO 3: LA VINCULACIÓN EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES

3.1. Características generales de la Universidad Panamericana	55
3.1.1. Fundación de la Universidad Panamericana	55
3.1.2. Concepto, misión, objetivos y valores de la Universidad Panamericana	58
3.2. Diagnóstico sobre los programas de vinculación de la carrera de Administración y Relaciones Industriales	74
3.3. El Curriculum de ARI	75
3.3.1. Justificación del Plan de Estudios	75
3.3.2. Objetivos Generales	76
3.3.3. Campo de trabajo	77
3.3.4. Descripción del Plan de estudios	78
3.4. Perfil de egreso de ARI	80
3.5. Perfil del estudiante de medio tiempo de ARI	81

CAPÍTULO 4: EL ESTADO ACTUAL DE LA VINCULACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS ESTUDIANTES DE ARI

4.1. Introducción	83
4.2. Resultados de los egresados de ARI	84
A) Tabla de datos de egresados de ARI	85
4.3. Resultados de estudiantes de ARI	91
A) Tabla de datos de estudiantes de ARI	92
B) Tabla de datos de trabajos anteriores estudiantes ARI	100
4.4. Características de la universidad panamericana que favorecen la vinculación	107

4.5. Características de los estudiantes de ARI que favorecen la vinculación 108

4.6. Características de las empresas que están ya relacionados con los egresados de ARI 111

CAPÍTULO 5: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE VINCULACIÓN ARI – EMPRESAS 114

CONCLUSIONES 121

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Aunque una de las características esenciales de la realidad mundial es su cambio constante, a partir de la década de los cincuenta, las transformaciones se han acelerado, y se puede afirmar que en esta época, el cambio es ininterrumpido, acelerado y afecta a todas las esferas y condiciones de la vida del individuo y la sociedad.

El nuevo contexto, internacional y nacional, ha modificado los mapas laborales y, por ende, impacta a las Instituciones de Educación Superior demandándoles un acercamiento más estrecho con los procesos sociales.

La creciente importancia del saber en el mundo actual hace imperiosa la necesidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos generales y especializados, así como de generar posibilidades para eventuales reconversiones profesionales colocando a la educación y, particularmente a la Educación Superior, en un plano estratégico para el desarrollo futuro de los países.

Los niveles crecientes de habilidades especializadas requeridas por las nuevas estructuras laborales hacen más difícil y costoso encontrar a la persona con la preparación adecuada. Adicionalmente, las tendencias manifiestan un escenario de acelerado progreso del conocimiento y crecimiento en la demanda de la educación en general, muy diversificada para el nuevo siglo; sin olvidar la creciente movilidad, nacional e internacional, tanto de estudiantes como de profesionistas. Por ello, se propone un currículo flexible; se incrementa la relevancia y la pertinencia de los contenidos y de las prácticas, y se generará una mejor vinculación con los mercados laborales; más valor al

desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de generalización y aplicación del conocimiento a situaciones diversas.

De acuerdo con los investigadores, los cambios en el contexto provocan el siguiente impacto en las Instituciones de Educación Superior (IES):

- Educación para toda la vida, sustentada en el aprendizaje significativo como proceso central.
- Investigación de excelencia, orientada hacia áreas estratégicas.
- Promoción y difusión de la cultura, enfatizando las dimensiones morales y los valores nacionales y humanos.
- Modelos de financiamiento educativo, basados en alianzas estratégicas, vinculación universidad – empresa, sistemas abiertos y a distancia, formación y capacitación en la empresa – escuela.
- Explosión y globalización del conocimiento, lo que demanda permanente actualización o educación continua.
- Permanente innovación educativa (ingeniería instruccional, educación basada en competencias) derivada del avance de la informática y las telecomunicaciones.
- Sistemas de acreditación que propicien la evaluación de las instituciones, el libre tránsito de estudiantes y profesionistas.
- Revolución científica generada en polos especializados de desarrollo científico y tecnológico y alianzas estratégicas.
- Vinculación de la educación con los requerimientos de la sociedad.
- Demanda de formación y capacitación muy diversificada (superior, tecnológica y técnica).

Por todo lo anterior, el objetivo que se propone este trabajo es presentar un proyecto de vinculación empresa – universidad, específicamente, entre estudiantes de Administración y Relaciones Industriales, de la Universidad Panamericana y las empresas en las que pueden laborar medio tiempo, de tal forma que tanto la institución educativa, las empresas y los estudiantes salgan favorecidos de este intercambio.

El desarrollo del tema vinculación empresa – universidad está fundamentado en las propuestas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y específicamente en los trabajos realizados por el investigador Giacomo Gould, del que se hará referencia más adelante.

Para lograr el objetivo general, la presente investigación se encuentra dividida en las siguientes partes, a saber: aspectos generales de la vinculación empresa – universidad, en el cual se definen los conceptos básicos del proyecto y se describen antecedentes de programas de vinculación, a nivel nacional, internacional y local. En el segundo capítulo, se abordan las características que deben tener los proyectos de vinculación, de acuerdo con los lineamientos de la ANUIES; también se describen algunas modalidades de programas de vinculación, así como sugerencias de tipo operativo. En la tercera parte de la tesis, se aporta un panorama sobre la Universidad Panamericana, información necesaria para poder realizar una propuesta que cumpla con los lineamientos y filosofía de la Institución. En el capítulo 4 se presenta información sobre la situación actual laboral de los estudiantes de ARI, misma que fue proporcionada a través de una encuesta.

Por último, en el capítulo cinco, se encuentra la información relativa a la propuesta concreta de vinculación empresa – universidad, punto medular de este trabajo.

Tomando en cuenta la clasificación que presenta Hernández Sampieri et al, en su libro Metodología de la Investigación (1992), este estudio se puede considerar de tipo descriptivo, con propósitos evaluativos, por lo tanto su diseño es transeccional, no experimental.

La población de la cual se extrajeron los datos para realizar el diagnóstico del estado actual de los alumnos, estuvo comprendida por los estudiantes de quinto, séptimo y noveno semestre, en el año 2000, de la carrera de Administración y Relaciones Industriales, de la Universidad Panamericana. También se consultó a egresados y directivos de la misma institución.

CAPÍTULO 1

LA VINCULACIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD

1.1. INTRODUCCIÓN.

En este capítulo se presenta el concepto de vinculación y los factores que la impulsan; las actividades o funciones que deben de realizar las Instituciones de Educación Superior (IES) y el Sector Productivo (SP) de manera conjunta para poder tener una vinculación efectiva; los beneficios que se dan tanto en la sociedad, en las IES y en el SP cuando se establecen e implementan este tipo de programas. También se describirán los antecedentes históricos en los países de Estados Unidos, Alemania, Reino Unido, Holanda, Finlandia y España.

Dentro de este capítulo se menciona la pertinencia social de la vinculación empresa-universidad en México y la importancia de establecer programas en México con la micro, pequeñas y medianas empresas. Así como también se señalan las acciones que, de acuerdo a instituciones especializadas, se deben llevar a cabo para promover la vinculación.

Es importante señalar cuáles son las funciones sustantivas en el contexto de vinculación y los lineamientos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Se describen también las modalidades y actividades de vinculación, cómo debe de operar la vinculación empresa-universidad y, por último, se describen algunos antecedentes de programas de universidades nacionales y locales de nuestro país.

1.2.1. Concepto de Vinculación.

De acuerdo a lo establecido por el autor Giacomo Gould,¹ *vinculación es el conjunto de relaciones entre una institución de educación superior y la sociedad, a través del cual el sector académico presta sus servicios profesionales a variadas organizaciones, generalmente con base en contratos o convenios.*

Actualmente, se está dando más importancia a los proyectos de vinculación, ya que de esta forma las universidades encuentran fuentes complementarias de financiamiento a través de mecanismos tales como la venta de servicios derivados de la docencia y la investigación. Por su parte, las empresas cumplen con la obligación señalada en acuerdos internacionales, como el Tratado de Libre Comercio (TLC), de invertir en investigación y desarrollo, así como de ofrecer productos innovadores:

El desafío actual es fortalecer la inserción internacional orientando la estructura productiva en la dirección de las tendencias dinámicas de la competitividad internacional...Se estrechan no sólo los vínculos interinstitucionales, sino que dentro de las empresas mismas se promueve la gestación de cadenas productivas y se favorecen las vinculaciones que construyan nuevas capacidades en la dotación de recursos humanos. Esta desafío involucra tanto la gestión empresarial como a la gestión universitaria ya que se abren nuevas áreas de reflexión, se generan estudios de frontera donde las demarcaciones entre las disciplinas no son tan estrechas y la vinculación se expande con nuevos actores sociales.²

De acuerdo con el especialista en temas de vinculación, Giacomo Gould, las Instituciones de Educación Superior (IES) y las organizaciones tienen como propósito desarrollar y realizar acciones y proyectos que benefician a ambas, con el fin de:

¹ GOULD, Giacomo. Vinculación Universidad – Sector Productivo. ANUIES. México, 1997. P.23

² CASALET, Mónica y Casas, Rosalba. Un diagnóstico sobre la vinculación Universidad – Empresa. México: CONACYT – ANUIES, 1998. P.68

1) Proveer de servicios profesionales a colaboradores, especialmente a empresas;

2) Conectar la educación superior con el mundo del trabajo, para poder así aprovechar al máximo la vinculación como herramienta educativa, de formación de recursos humanos y de actualización curricular;

3) Fomentar la investigación y desarrollo de la base científica y tecnológica de la IES.

4) Aumentar la competitividad de las empresas colaboradoras.³

Es muy importante tomar en cuenta los cuatro puntos anteriores, ya que con esto, las actividades que realizan las IES adquieren suma importancia frente al sector productivo, con el objetivo de poder ofrecer un seguimiento adecuado en las actividades referentes a vinculación.

No cabe duda que las relaciones que se establecen entre una universidad y una empresa benefician a ambas partes. Por un lado, las IES dan soluciones a los problemas de la empresa aportando ideas por parte de profesores, haciendo el análisis de cada caso en concreto. Por otra parte, el SP se beneficia a su vez porque transmite a las IES las necesidades de su realidad actual y así éstas preparan a sus alumnos para el ámbito laboral. A su vez, muchas de las estrategias desarrolladas por el SP, para ser más efectivas, pueden ser aplicadas por las IES, con la finalidad de ser más eficientes.

En cuanto a las relaciones entre una universidad y una empresa, es importante subrayar que el intercambio se da en ambas direcciones. Por un lado, la transferencia de tecnología y servicios profesionales que la universidad presta a la empresa, solucionan sus problemas, facilitan la modernización y promueven la innovación. Por otro lado, los problemas de la empresa pueden solucionarse en las aulas o laboratorios de la universidad, donde equipos interdisciplinarios de académicos y estudiantes, a veces con representantes de la empresa involucrada, pueden analizar y dar respuesta a los retos operativos o administrativos empresariales.

³ GOULD, Giacomo. *Op.Cit.* P.25

De igual manera, el sector productivo (SP) puede aportar beneficios y apoyos importantes a las IES, puesto que las empresas han desarrollado diversas estrategias para incrementar su eficiencia y efectividad, que pueden adaptarse al ámbito académico.

1.2.2. Factores que impulsan la vinculación.

A continuación se mencionan algunos de los factores que impulsan la vinculación, de acuerdo a los estudios específicos realizados por investigadores de la Asociación Nacional de Institutos y Escuelas de Educación Superior (ANUIES):

- Todas las IES tienen el compromiso de poner a disposición de la sociedad los conocimientos, experiencias, resultados de investigación y servicios que aquella requiere para su desarrollo social, económico y científico.
- Tanto las IES como el SP generan conocimientos, llevan a cabo investigaciones y educan a sus miembros; es conveniente que intercambien información y experiencias en cuanto a estas áreas para que se ayuden uno al otro a prosperar con base en ellas. Ambos sectores requieren de modernización, aprovecharse de la innovación, volverse más capaces de explotar los avances que se desprenden del cambio tecnológico, retos que deben enfrentar conjuntamente.
- La educación superior está ligada a factores sociales, económicos, tecnológicos y de trabajo que cada vez más se vuelven de carácter complejo y global.
- La sociedad demanda que sus universidades demuestren los beneficios que proveen a la sociedad y que eduquen de manera exitosa a los estudiantes que al egresar dirigirán y serán responsables del desarrollo nacional.

- Los estudiantes han de adquirir durante su vida académica, a la vez destrezas profesionales y experiencias que puedan aplicarse al desempeño laboral a largo plazo.
- En cualquier país, el SP tiene que aprovechar los expertos conocimientos de las IES para enfrentar los retos de la globalización económica y de los cambios sociales así como de la naturaleza, contenido y estructura del trabajo.
- El hecho de que todas las organizaciones necesitan egresados de alta competitividad que, además de poseer conocimientos en sus disciplinas, tengan una amplia variedad de habilidades y experiencias prácticas y de lo que se requiere para funcionar exitosamente en contextos operativos.

Si la vinculación se lleva a cabo de manera adecuada, aportará beneficios innumerables para la sociedad, para las IES y para el SP. Se mencionará a continuación los beneficios más importantes para cada sector:

- Beneficios para la sociedad: la sociedad en general se beneficia cuando las IES, el gobierno y el SP hacen uso de la colaboración para lograr las metas del desarrollo social, económico y tecnológico. Se beneficia también cuando los sectores académicos y productivos amplían y refuerzan la colaboración. Se debe tomar en cuenta que las IES y el SP son mutuamente dependientes: las IES no pueden florecer a menos que el SP genere bienes cuyos impuestos sean destinados a ellos, así como tampoco el SP puede prosperar de manera amplia a menos que haga uso de los conocimientos y experiencias que se generan en las IES. En la medida en que estos sectores florezcan, la sociedad prospera.
- Beneficios para la sociedad: a medida que el sector productivo y las Instituciones de Educación Superior desarrollen programas de vinculación efectivos y bien coordinados, la sociedad prosperará, ya que se genera un impacto en el sector económico y tecnológico.

- Beneficios para las IES: La vinculación permite a las IES demostrar las contribuciones importantes que provee y que van más allá de aquellos que la enseñanza, la investigación y de la preparación de profesionistas.

Un beneficio importante que frecuentemente no es reconocido, es que la vinculación induce a que las IES examinen y evalúen la calidad y relevancia de su programa académico, junto con la capacidad de sus estructuras prácticas y administrativas para lograr los objetivos planteados por la vinculación.

El compromiso de colaboración beneficia a las IES porque suelen surgir nuevas maneras de conceptualizar y agrupar sus áreas, de las cuales surgirán académicos con nuevos acercamientos a la categorización y organización de servicios que se ofrecen al SP.

La vinculación tiende a promover la comunicación que vuelva a la administración institucional más ágil y eficiente, abriendo nuevos canales de intercambio.

Al igual que todas las organizaciones, las IES se encuentran dentro de un mercado de alta competitividad. Aquéllas que operan programas de vinculación exitosos y bien conocidos, y que ofrecen una amplia variedad de oportunidades interesantes para trabajar con el SP, seguramente atraerán más fácilmente a académicos altamente calificados, así como a estudiantes con mayor disposición para superarse.

Los estudiantes pueden al mismo tiempo obtener ingresos, al serles pagado el trabajo que desarrollan en los proyectos, o recibiendo becas o salarios de las firmas para las cuales realizan prácticas profesionales:

Para las universidades públicas, la vinculación es percibida como una oportunidad de mayor desarrollo profesional, enriquecimiento de la docencia y la investigación, la generación de nuevas fuentes de financiamiento y mejoramiento de la imagen de la institución en la comunidad.

Para los organismos universitarios privados, significa, además, mayor aceptación de los egresados en el mercado de trabajo profesional, una mayor pertinencia social de la institución y el fortalecimiento de la docencia y la investigación, aspectos que también representan beneficios para los institutos tecnológicos.

Para las empresas: colaboración en la solución de un problema de la empresa y la posibilidad de la empresa de aumentar utilidades, reducir costos y aumentar ventas.⁴

El sector productivo se beneficia cuando éste brinda asesoría a las IES para que actualicen sus planes de estudio para los estudiantes. Una vez hecho esto, las IES proporcionan los conocimientos por medio de académicos y estudiantes para que el sector productivo prospere en su desarrollo y organización, haciendo el trabajo con mayor efectividad y mejores resultados.

1.2.3. Antecedentes históricos de la vinculación.

a) La evolución de la vinculación en los Estados Unidos.

La necesidad de vincular la educación superior con las necesidades del sector productivo surgió en los Estados Unidos, en la segunda mitad del siglo XIX.

En el año de 1862, se aprobó el Acta *Morrill*, la cual aporta un subsidio financiero a cada estado, con el fin de impulsar y crear departamentos de especialización en mecánica, agricultura y diseño industrial.

“Posteriormente, en el año de 1887, el acta *Hatch* proporcionó incentivos financieros y de otra índole para que se llevaran a cabo investigaciones y proyectos de campo con la finalidad de promover el desarrollo agrícola e industrial.

En 1914 el acta *Smith-Lever* estableció un sistema de servicios de extensión para la agricultura y la economía doméstica.

Las contribuciones de la educación superior se dieron en dos áreas generales: **primero**, la formación de profesionistas y la investigación aplicada; y **segundo**, las asesorías y el apoyo técnico a la agricultura, el comercio y la industria. En el campo de la agricultura, por ejemplo, fue posible que a principios de 1915 los estudiantes

⁴ CASALET, Mónica y Casas, Rosalba. *Op. Cit.* P.61

adquirieran educación profesional en disciplinas tales como la crianza del ganado vacuno, ciencias agrícolas, medicina veterinaria y química del suelo.

En términos de actividades de vinculación directa, las universidades patrocinaron rancherías modelo, estaciones de investigación agrícola y cursos de extensión agrícola y de economía doméstica”⁵.

Entre el año 1940 y 1950, las IES más prestigiadas de los Estados Unidos tuvieron la visión de adoptar los programas de vinculación como una actividad permanente, esto con el fin de preparar líderes enfocados en los sectores comerciales e industriales. Fue tal la importancia de estos programas que la Universidad de *Stanford* y la Universidad de *Massachussets* establecieron programas de manera conjunta con el fin de proveer de sus servicios a los sectores productivos. Pero no solo las universidades se enfocaban en la ayuda de este sector, sino que establecieron programas de servicio social para la educación de los adultos, mediante la constitución del Acta de Educación Superior (*Higher Education Act*) en 1965.

En el año de 1978, se creó el Foro *Negocios-Educación Superior*, con el fin de promover el desarrollo de los sectores comercial e industrial de manera estratégica, mediante la publicación de libros especializados, así como la realización de conferencias y talleres.

Actualmente, destaca el rol que el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT, por sus siglas en inglés) tiene en el surgimiento y aplicación de las nuevas tecnologías de la información.

b) La vinculación en Alemania.

La educación superior se inició en Alemania cuando la Universidad de *Heidelberg* se estableció en 1386, y no fue sino hasta 500 años después que las Instituciones de Educación Superior empezaron a ofrecer cursos que trataron temas relacionados con las necesidades del desarrollo de la emergente sociedad industrial. En ese momento, las instituciones de estudios de tecnología media-alta, fueron creadas para brindar entrenamiento

⁵ GOULD, Giacomo. *Op. Cit.* P.51

especializado en ingeniería, matemáticas y ciencia, y le siguieron colegios de agricultura y comercio.⁶

En la década de los 70's, se crearon las *Fachhochschulen*, que no eran más que colegios técnicos con el grado de educación superior orientados a la práctica profesional. Estos colegios estimularon adecuadamente la vinculación, entre los cuales se encuentran:⁷

- El desarrollo, transferencia y aplicación de tecnología se convierten en una preocupación de la misión académica. Conforme esta prioridad, se contratan exclusivamente como docentes a personas que se hayan desempeñado con gran éxito en el campo profesional durante por lo menos 3 años y además, en la gran mayoría de los casos tienen doctorado.
- Los proyectos académicos y de investigación que se realizan en las aulas y laboratorios, incluyendo las tesis, se desprenden de necesidades y problemas del campo profesional y de la producción de bienes y servicios.
- Se establece la obligación de los estudiantes para desarrollar proyectos de estudio en equipo relacionados con el trabajo profesional y de la producción de bienes y servicios.
- Se establece la obligación de los estudiantes para desarrollar proyectos de estudio en equipo relacionados con el trabajo profesional de índole interdisciplinaria y de problemas actuales de una empresa.
- La participación obligatoria de los estudiantes en prácticas profesionales, proyectos y otras actividades de tipo vinculación. Guiados por sus maestros, los estudiantes aplican el conocimiento que han adquirido en lecturas y clases a la modernización y desarrollo de empresas. Además, la adquisición de competencia social y de habilidades transferibles es un objetivo del trabajo académico.

⁶ *Idem.* P.53

⁷ *Ibidem.* P.54

Más allá de las *Fachhochschulen*, en Alemania se promueve la vinculación mediante más de 125 institutos y centros científicos y tecnológicos, así como mediante organizaciones públicas y privadas especializadas en la transferencia de tecnología.

c) La vinculación en el Reino Unido.

En el año de 1970, se constituyó el Acta de Educación Superior, en donde se crearon instituciones con estatus de universidad, con el fin de conocer y estudiar las necesidades del SP. Con esto, ambos sectores se beneficiaron en los siguientes aspectos:

- El desarrollo del plan de estudios sensibles a las necesidades del SP regional.
- La participación en las iniciativas para la creación de empleos en las áreas geográficas en que se encuentren localizadas las IES.
- El desarrollo de una metodología denominada *Technology Audit*, para identificar las capacidades técnicas y profesionales de los académicos y la IES en su conjunto, y para llevar a cabo proyectos.
- El desarrollo de mecanismos innovadores y flexibles para impartición de cursos modulares que complemente el esfuerzo de vinculación, y que permitan a los estudiantes elegir y combinar materias para estructurar un programa académico *ad hoc* a sus objetivos profesionales, de orientación al aprendizaje, de planeación de vida y carrera, de asesoría en la búsqueda de empleo y estrategias para el aprendizaje de por vida.
- El desarrollo del concepto *sandwich-education*, por medio del cual los estudiantes llevan a cabo internados con crédito curricular, en organizaciones externas a las IES, principalmente en las empresas.
- La creación de un concepto de unificación educacional, conocido como *Enterprise in Higher Education*, o la Educación Superior y el Ambiente Empresarial y Emprendedor, diseñado para promover el desarrollo de habilidades, herramientas y actitudes que sean empresariales en el sentido más claro del término: automotivación, iniciativa propia, creatividad, compromiso con la excelencia, en el desempeño profesional y disposición para tomar riesgos prudentes. Estas características inciden en el punto medular del aspecto curricular de la vinculación.

- Una actividad clave ha sido el establecimiento de *Innovation Centres* (Centros de Innovación) en la IES, y más de treinta *Science Parks* (parques científicos), obras que se realizaron mediante la colaboración de los sectores educativo, productivo y gubernamental.
- Una aportación altamente importante para la evolución de la vinculación fue la creación de la asociación profesional constituida por profesionistas que administran el programa de vinculación en la IES. La organización se llama *Association of University Research and Industry Links* (AURIL) (Asociación de Investigación Universitaria y Vinculación con la Industria).⁸

d) La Vinculación en Holanda.

“La vinculación en Holanda ha sido desde hace mucho tiempo, parte de la educación superior. Ha sido llevada con mayor éxito en las universidades técnicas de la nación, de las cuales la universidad *Twente* ha desarrollado dos programas sumamente innovadores para impulsar la vinculación mediante la creación de empresas: **1) TOP**, que asiste a los egresados que desean crear compañías de conocimiento intensivo y alta tecnología; **2) TOS**, un programa en el que se identifican las ideas para nuevos productos y después son asociados con empresarios que puedan llevar el producto al mercado”⁹.

EL PROGRAMA TOP. En este programa, lo egresados reciben un apoyo financiero de 17,000 dólares durante un año en el que trabajan con un grupo de investigación, el cual asiste técnicamente en el desarrollo del producto o servicio que se va a comercializar. El egresado está bajo la supervisión de un empresario que evalúa el correcto desempeño de su trabajo. El participante está obligado a asistir al grupo veinte horas a la semana. Este programa ha dado grandes beneficios ya que alrededor de 150 jóvenes empresarios han creado 132 empresas, de las cuales sólo el 17% fracasaron.

EL PROGRAMA TOS. Este programa tiene como finalidad apoyar a las empresas que tienen dificultades para desarrollar nuevos productos y servicios. Para esto, los jóvenes apoyan a estas organizaciones en la

⁸ *Ibidem*. Pp. 55-56

⁹ *Ibidem*. P. 58

aportación de nuevas ideas para poder comercializar y vender los productos y servicios que las empresas están requiriendo.

Otro acercamiento innovador a la vinculación en Holanda ha sido el establecimiento de centros regionales de innovación, las cuales coordinan las actividades de los sectores académicos y gubernamentales para apoyar empresas pequeñas y medianas, mediante proyectos de vinculación.

e) La vinculación en Finlandia.

Uno de los éxitos obtenidos por Finlandia en los programas de vinculación fue que la educación superior que se imparte se enfoca a las necesidades del sector productivo.

A partir del año 1987, la Universidad de *Helsinki* fundó la compañía *Helsinki University Holding Limited* (HUHL), la cual busca aportar el conocimiento de los universitarios y aplicarlos en las organizaciones para beneficio del desarrollo económico y social.

f) Vinculación en España.

Se debe considerar que la vinculación en España ha sido un fenómeno relativamente nuevo, ya que los avances en el campo han sido significativos, especialmente en legislación, estructuras administrativas y estímulos que se han desarrollado para crear una cultura de vinculación y llevar a cabo exitosos proyectos de cooperación.

Para empezar, el Plan Nacional de Investigación y Desarrollo (PNI+D) estableció una serie de estructuras, procedimientos e instrumentos financieros destinados a promover intercambios entre la universidad y la empresa, subrayando a la vez el papel imprescindible de la ciencia, tecnología e industria en el desarrollo nacional. Eje fundamental en la estrategia de vinculación, es la valorización de la investigación y desarrollo realizado en las IES y centros de investigación nacionales, complementado por el mejoramiento continuo de los procesos para la transferencia de tecnología.

1.2.4. La pertinencia social de la vinculación universidad-empresa en México.

Uno de los temas cruciales que se tocaron en el Tercer Congreso de Vinculación (1995) convocado por la ANUIES y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos fue el estado actual de la vinculación de las IES con el sector productivo. Se mencionan varias ideas al respecto:

"Durante 1995, en un esfuerzo por incrementar de manera coordinada las actividades que en materia de vinculación realizan las Instituciones de Educación Superior y el sector productivo, se constituyeron en cinco regiones de la ANUIES los Grupos Permanentes de Trabajo de Vinculación y, de julio a septiembre de 1996, se realizaron cinco Encuentros Regionales de Vinculación de las Instituciones de Educación Superior con el sector productivo, orientados a explorar el potencial de esta relación en beneficio de las micro y pequeñas empresas de nuestro país"¹⁰.

También se afirmó que las IES pueden colaborar a impulsar el desarrollo de las empresas a nivel micro y medianas:

"En México, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 98% de los establecimientos industriales y generan el 40% del empleo y el 20% del valor agregado de la industria mexicana. La posibilidad de incrementar su participación en el valor agregado otorga amplio margen a estos sectores empresariales para contribuir al desarrollo nacional en materia de empleo y productividad. En consecuencia, la vinculación de las IES con este tipo de empresas a nivel regional resulta de relevancia estratégica, no sólo por su contribución a una educación superior más pertinente, sino por la aportación al desarrollo de las fuerzas empresariales y los niveles de bienestar del país"¹¹.

Gracias a la participación de los empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresas en los Encuentros Regionales de Vinculación, se pudieron externar cuáles son los retos que deben enfrentar tanto las IES como el sector productivo:

¹⁰ PALLÁN, Carlos. "Estrategias para el Impulso de la Vinculación Universidad-Empresa". P. 25

- Reconocer que la vinculación permite la convergencia de esfuerzos y voluntades en la búsqueda de soluciones a la compleja problemática que enfrenta el país.
- Mostrar disposición para participar en proyectos conjuntos de mutuo beneficio.
- Señalar la necesidad de establecer mecanismos de colaboración permanente.
- Considerar la búsqueda de alternativas de financiamiento gubernamental para los proyectos de investigación y desarrollo tecnológico que benefician a las micro y pequeñas empresas.
- Destacar que la vinculación es una oportunidad de complementación entre las empresas y las instituciones educativas en la introducción de mejoras en los procesos productivos y en el desarrollo de productos, en la mejora de las prácticas de administración y mercadotecnia y, en el apoyo a la consolidación del aprendizaje empresarial¹².

De este Encuentro Regional se derivaron varias propuestas, dentro de las cuales se mencionaron las siguientes:

- Fortalecer los programas de posgrado e investigación para dar solución a los problemas de las empresas.
- Que las IES diseñen sus planes curriculares acordes con las necesidades del SP.
- Establecer programas de vinculación adecuados en donde se identifiquen plenamente las necesidades de los SP, y buscar la generación de conocimientos para las IES.

¹¹ *Idem*. P.26

1.2.5. Un ejemplo de estrategias de Vinculación: Instituciones Académicas de Investigación-Sector Productivo en Sinaloa.

En algunos problemas de la Educación Superior, la SEP revela el escaso desarrollo de la investigación y su vinculación con los procesos docentes y productivos. Ahí se indican, parcialmente, los problemas detectados en Sinaloa. Entre ellos, destaca el hecho de que la educación universitaria y tecnológica en Sinaloa es profesionalizante; es decir, centra su trabajo en la docencia. Ello significa el descuido de la investigación y la extensión de la cultura. Esto –sobre todo certero en las IES privadas, puesto que dados sus propósitos se dedican exclusivamente a la docencia- tiene el agravante de una docencia tradicional, memorística y repetitiva. Debido a ello se plantearon las siguientes recomendaciones preliminares:

- Reorientar la estrategia de impulso al desarrollo tecnológico implica modificar desde la concepción bajo la que han sido creadas –y se desarrollan- las instituciones que realizan actividades de ciencia y tecnología, hasta la forma cómo se organizan internamente y la manera cómo se vinculan con los sectores productivos. Tiene que partir de una nueva perspectiva, de forma que las instituciones que promueven el desarrollo tecnológico no esperen a que un productor se acerque a ellos en busca de apoyo. En su lugar tendrán que buscar expandir su campo de acción, cambiando las formas con que enfrentan el desarrollo tecnológico.
- Constituir grupos mixto empresa-investigadores, para que realicen proyectos de innovación sobre los procesos de producción de bienes y servicios y propongan innovaciones a los *curricula* de las IES, acorde a las necesidades de dichos procesos y del entorno.
- Diversificar la oferta educativa de las IES, definiendo sus funciones y procurando desarrollar la docencia en razón de proyectos de formación profesional o de posgrado.

¹² *Ibidem*. Pp. 27-28

- En investigación es necesaria la integración de equipos interinstitucionales multi e interdisciplinarios, que realicen estudios integrales de los problemas de la región y la entidad.
- Establecer un Sistema Estatal de Información de las Actividades Científicas y Tecnológicas, que permita el acceso rápido y actualizado en esa materia”¹³.

Para ello, se determinaron las acciones que el gobierno realiza para promover la tan necesaria vinculación.¹⁴

- Asegurar que las leyes y reglamentos administrativos facilitan y no inhiban la vinculación.
- Propiciar la convergencia de los subsistemas gubernamentales y legales en beneficio de la vinculación.
- Recopilar, analizar, interpretar y difundir información en apoyo a la vinculación.
- Propiciar estímulos económicos, incluyendo reducción de impuestos, para promover proyectos.
- Proveer apoyo financiero para iniciar programas de vinculación en las IES y llevar a cabo proyectos de colaboración correspondientes.
- Patrocinar conferencias, seminarios y talleres para promover la vinculación, capacitar a los sectores académicos y productivos en materia de vinculación; familiarizar a las IES con las necesidades de los sector productivo, especialmente las micro, pequeñas y medianas, de las capacidades de las IES para responder a sus necesidades.
- Difundir los resultados de los proyectos de vinculación, incluyendo los procedimientos que agilicen la administración de éstos.

¹³ ANUIES. "Innovación Curricular en las Instituciones de Educación Superior". Pp. 106-110

- Proveer estímulos y premios para las empresas e IES que realicen proyectos de vinculación.
- Ofrecer becas para estudiantes que participen en proyectos, y apoyo financiero para el intercambio de personal.
- Apoyo al establecimiento de cátedras orientadas a fomentar la ciencia y tecnología y a la formación de especialistas en materia de vinculación.
- Cooperar con los sectores académicos y productivos en la creación y aplicación de instancias especializadas en planear, administrar y promover la vinculación a nivel institucional y en las unidades académicas.
- Ayudar a las IES y a la empresa micro y pequeña para que puedan integrar consorcios y aprovechar iniciativas de vinculación que respondan a necesidades e intereses comunes.

Sinaloa es sólo uno de los estados que se están preocupando por fortalecer los nexos entre instituciones educativas y sector productivo, especialmente en el área de la agricultura, fuente principal de recursos de este estado.

1.2.6. Instituciones que apoyan la vinculación en México.

Es importante conocer también que existen instituciones en México como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), la cual contribuye al desarrollo y mejoramiento de las condiciones sociales y económicas del país, mediante la investigación básica y aplicada bajo criterios de excelencia científica e innovación tecnológica, la formación de recursos humanos altamente calificados y la vinculación eficaz con los sectores productivos.

La misión primordial de las instituciones científicas es generar conocimientos que permitan comprender mejor la realidad y los problemas

¹⁴ *Idem.* P.65

nacionales en los diversos campos de su especialidad, mientras que las de carácter tecnológico tienen como propósito elevar la capacidad de los sectores productivos de México, particularmente en los ámbitos regionales.

En el contexto de la globalización, las instituciones del Sistema participan al articular la actividad científica del país con las corrientes mundiales del conocimiento, mediante múltiples colaboraciones con centros de investigación en todo el mundo.

El Sistema SEP-Conacyt cuenta con un elevado número de científicos de alto nivel y posee una importante infraestructura. Cada una de las instituciones que lo integran se especializa en algunas disciplinas, las cuales se complementan para conformar un régimen multidisciplinario de enorme potencial, orientado a la solución de problemas complejos.

El Sistema se ha concebido de tal forma que cada una de las instituciones integrantes alcance niveles de excelencia en su especialización, con el fin de evitar dispersiones temáticas. Asimismo, fomenta la concertación y la coparticipación activa, logrando con ello complementariedades de carácter científico, tecnológico y de cobertura geográfica con otras instituciones del propio Sistema.

De conformidad con las directrices emanadas del Programa de Ciencia y Tecnología 1995 – 2000, los objetivos del Sistema SEP - Conacyt son:

- Descentralizar la actividad científica y tecnológica.
- Mejorar y ampliar la formación de recursos humanos altamente calificados.
- Articular la actividad científica del país con las corrientes mundiales del conocimiento.
- Contribuir al entendimiento de la realidad de los problemas nacionales en las diversas áreas de la investigación.

- Elevar y promover la capacidad técnica de los productores del país, para atender las demandas de bienestar de la población.

En cuanto al estado de Jalisco, recientemente se conformó El Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco (COECYTJAL) organismo Público Descentralizado del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se encarga de impulsar, fomentar, coordinar, y coadyuvar en el desarrollo de las acciones públicas y privadas relacionadas con el avance de la ciencia y tecnología en el Estado de Jalisco.

El COECYTJAL tiene como fin impulsar, fomentar, coordinar y coadyuvar en el desarrollo de las acciones públicas y privadas relacionadas con el avance de la ciencia y la tecnología en el Estado. Para esto deberá:

- I. Coordinarse estrechamente con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, CONACYT, y su delegación Regional de Occidente, y será el responsable de entregar la participación correspondiente a Jalisco, al sistema de Investigación José María y Morelos.
- II. Coordinarse con las dependencias federales que ejercen parte del Gasto Federal en Ciencia y Tecnología, tales como Secretarías de Estado, Organismos Públicos Descentralizados y Centros SEP-CONACYT.
- III. Realizar acciones de promoción y gestión con fundaciones privadas internacionales y nacionales, organismos bilaterales y multilaterales y empresas tanto públicas como privadas, nacionales o extranjeras, que tengan por objeto apoyar económicamente el desarrollo de actividades científicas y/o tecnológicas.

El COECYTJAL coordina, por medio de su director General la elaboración de un diagnóstico de las necesidades estatales en materia de ciencia y tecnología, estudia sistemáticamente los problemas existentes y propone alternativas de solución.

El COECYTJAL, por medio de su Dirección de Área de Programas Estratégicos, realiza Programas Indicativos de Investigación Científica y Tecnológica vinculados a los objetivos nacionales y estatales de desarrollo económico y social.

Para promover una mayor coordinación entre las instituciones de investigación y enseñanza superior, así como de éstas con el Estado y los usuarios de la investigación, el Director General del COECYTJAL se atenderá a lo establecido en la Ley de la materia y a las recomendaciones que le marque el Consejo Directivo del COECYTJAL”¹⁵.

1.2.7. Antecedentes de programas de vinculación de universidades nacionales y locales.

a) El servicio social en el desarrollo social, nacional y regional.

El autor Ariel Contreras define lo que es el desarrollo social como un proceso de mejoramiento constante de las condiciones de vida, como un proceso de generalización de oportunidades entre la población.

Uno de los programas de prestación de servicio social con los que cuentan los estudiantes es a través de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), con los cuales los estudiantes cumplen la obligación de prestar un servicio a la sociedad como expresión de solidaridad:

“Estos jóvenes representan un inmenso potencial de energía creativa y de conocimientos. En años recientes, ha surgido una nueva tarea de trabajo en donde el servicio social de los estudiantes está adquiriendo un significado de gran importancia para el desarrollo de México; nos referimos al servicio social que se presenta para el fortalecimiento de los municipios.

Al incorporarse el servicio social dentro de los programas de la SEDESOL, los estudiantes de diversas disciplinas pueden desarrollar una conciencia de pertenencia y compromiso a la sociedad; enriquecer su formación académica y capacitación

¹⁵ COECYTJAL. “Anteproyecto de Reglamento de la Ley de Fomento a la Ciencia y la Tecnología del Estado de Jalisco”. Pp. 1, 9-11

profesional; incrementar los conocimientos, habilidades y destrezas que adquirieron en su escuela, someter a la prueba de la práctica los conocimientos adquiridos; extender a la sociedad los beneficios de la ciencia, la técnica, las humanidades y el arte; contribuir a la vinculación de las instituciones de educación superior con las distintas actividades económicas y sociales, promoviendo proyectos productivos y de investigación con impacto regional; adelantar en la realización de las investigaciones de sus proyectos de tesis; fomentar la ética de su profesión; proponer soluciones integrales y concretas a problemas de grupos sociales; arraigarse en sus comunidades de origen y, finalmente, lograr contribuir a mejorar la imagen y a fortalecer la vocación del servicio social para que sea una tarea que se realice con la orgullosa convicción de que es un beneficio de la sociedad y no de un simple y pálido trámite burocrático" ¹⁶.

La participación social y la educación son componentes básicos de cualquier proyecto que el Estado pretenda poner en marcha, por la complejidad que representa brindar soluciones a la actual problemática económica, política y social del país, que tiene además los nuevos retos que impone entrar a la modernidad con democracia, eficiencia, equidad y justicia. De ahí la necesidad de mantener una congruencia entre lo que se aprende y lo que se hace, entre lo que se dice y se reproduce como elemento transformador de la realidad.

Las posibilidades de hacer del servicio social un instrumento útil a las comunidades marginadas, en condiciones de desigualdad de oportunidades, pueden fortalecerse y ser reales si se desecha la idea de cumplir, simplemente, con un requisito académico, curricular, para incluir a este servicio en una actitud de compromiso frente al otro.

"México debería ir planteando la participación de los estudiantes en las tareas del desarrollo social, desde el principio de sus estudios y no solamente en la fase terminal de éstos: un estudiante de ingeniería que ha cursado un semestre ya sabe cosas de ingeniería que pueden ser útiles. Por otra parte, el contacto continuo con los necesitados y las necesidades sociales, enriquecería extraordinariamente la conciencia de la juventud" ¹⁷.

¹⁶ CONTRERAS, Ariel. Revista de Educación Superior ANUIES. "El servicio social en el desarrollo social, nacional y regional", No. 105. P. 23

¹⁷ CONTRERAS, Ariel. *Op Cit.* Pp. 26-27

b) La Universidad Nacional Autónoma de México.

Vinculación con la sociedad.

La Universidad nacional está dispuesta a asumir una participación activa en el análisis y, cuando sea posible, solución de los problemas nacionales, aprovechando para ello la riqueza de sus recursos humanos y materiales. Una manera de conocer dicha problemática, es fortaleciendo los vínculos de la institución con los diferentes sectores que conforman a la sociedad. de tal suerte que pueda conocer sus necesidades y requerimientos reales y poder así orientar el trabajo institucional hacia su satisfacción.

Los vínculos que establece la sociedad, le permiten a la Universidad saber hacia dónde dirigir prioritariamente sus investigaciones, así como formar profesionales especializados en las áreas en las cuales se ubica la demanda de sus servicios, o en las que se requiera de mayor atención futura. También favorece la participación conjunta de determinados proyectos con otras instituciones, con lo cual se optimizan recursos y se multiplican los resultados.

"Hasta ahora, la Universidad ha establecido numerosos convenios de colaboración e intercambio con resultados muy positivos para todos los involucrados. Así, por ejemplo, se han suscrito convenios con diversas dependencias del gobierno federal y del gobierno de la Ciudad de México y con múltiples empresas públicas y privadas entre las que se encuentran, desde luego, varias del gremio de ingeniería, y en especial en el campo de la industria petrolera, la principal empresa del país, Petróleos Mexicanos, así como el Instituto Mexicano del Petróleo.

También se han suscrito valiosos convenios para el desarrollo de proyectos de investigación; el ejemplo más reciente, que es también uno de los más importantes, es el que se firmó con el Instituto Mexicano del Petróleo y *Batelle Memorial Institute*, formando una alianza tripartita en la que se reúnen los recursos humanos e infraestructura de las tres instituciones"¹⁸.

A su vez, en este convenio se suma el CONACYT, el cual se encarga de financiar una parte de los gastos de inversión y becas para alumnos para alumnos participantes en los proyectos. El IMP se encarga de aportar la totalidad de los gastos de inversión y a su vez cada institución que participa

¹⁸ *Idem.* P. 50

paga los salarios de sus propios investigadores, las cuales ponen a disposición sus proyectos e instalaciones.

Como ejemplo los laboratorios de cómputos especializados en ingeniería petrolera están integrados por el de perforación y de mantenimiento de pozos, el de sistemas artificiales de producción, el de caracterización y simulación de yacimientos petroleros y la sala de cómputo especializado en ingeniería petrolera.

"Todos serán un complemento ideal a la educación que los alumnos reciban en las aulas y en ellos mismos los maestros impartirán sus clases, mientras que en la sala de cómputo, los estudiantes podrán además realizar investigación y prácticas que ampliarán aún más sus conocimientos y experiencia. Estos laboratorios se constituyen como estaciones de trabajo ideales para los ingenieros petroleros, ya que cuentan con equipos con gran capacidad de almacenamiento de datos, lo que les ofrece magníficas posibilidades de estudio y trabajo" ¹⁹.

c) Universidades locales.

- **Universidad Panamericana Campus Guadalajara (UP).**

Se buscó información acerca de programas de vinculación empresa-universidad en la página de internet de la universidad, pero no se cuenta con información alguna. Sólo hace mención en lo siguiente: los centros académicos de la UP diseñan sus propios programas empresa - universidad, en los que el conocimiento se alcanza precisamente en contacto con las situaciones reales de la industria y la sociedad.

La estrecha relación de la actividad universitaria y la empresa exige una actualización permanente, que es posible gracias a la privilegiada colaboración que mantiene la Universidad con más de doce mil directores de empresa participantes de los programas de su escuela de negocios, ventaja competitiva extraordinaria tanto para el egresado que inicia su desempeño profesional, como para la empresa, que cuenta así con recursos humanos excepcionales.

- **Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG).**

En la página de internet de la Universidad Autónoma de Guadalajara se obtuvo la siguiente información acerca de programas de vinculación empresa-universidad: La Universidad Autónoma de Guadalajara creó en 1972 el Centro de Investigación para el Desarrollo Industrial (C.I.D.I.), que desde entonces ha estado apoyando al empresario que busca nuevas alternativa en análisis, asesoría técnica e investigación. De igual forma apoya a los estudiantes de diferentes áreas afines, mediante las prácticas profesionales y el servicio social al tener contacto con la práctica real.

Su misión es la de integrar al área académica de Ciencia y Tecnología de la Universidad Autónoma de Guadalajara con el sector productivo, a través de la presentación de servicios profesionales de alta calidad que contribuyan al desarrollo de empresas y de la comunidad. Actualmente, las empresas buscan elevar la calidad de sus productos y servicios para hacerlos más competitivos frente al mercado nacional e internacional.

Por tal razón, el empresario requiere de asesoría técnica de calidad por parte de un grupo de especialistas que conozcan las necesidades de la empresa, apoyados en equipo de análisis y un diagnóstico, además del respaldo de la investigación.

Actividades en las cuales el CIDI se ha hecho merecedor al premio "Grand Prix Internacional a la Mejor Imagen de la Industria y Comercio 1997", otorgado por una empresa española a organismos sobresalientes en diferentes ramas en el mundo entero.

De igual forma en el mes de mayo de 1999, el Laboratorio de Materiales y Mecánica de Suelos fue certificado con la Entidad Mexicana para la Acreditación (EMA), entidad avalada por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).

¹⁹ BARNÉS, Francisco. Revista de la Educación Superior ANUIES. "Los retos de la educación en el tercer milenio". No. 106. Pp. 47-52.

El Centro de Investigación para el Desarrollo Industrial cuenta con tres laboratorios en los que ofrece diversos servicios al sector empresarial:

- 1) Laboratorio de Análisis y Servicios Agropecuarios.**
- 2) Laboratorio de Materiales y Mecánica de Suelos.**
- 3) Laboratorio de Análisis Industriales.**

1) Laboratorio de Análisis y Servicios Agropecuarios

El Centro de Investigación para el Desarrollo Industrial tiene como finalidad apoyar el desarrollo de la industria, proporcionando servicios profesionales mediante asesoría técnica, capacitación, análisis e investigación.

2) Laboratorio de Materiales y Mecánica de Suelos

El Centro de Investigación para el Desarrollo Industrial tiene como finalidad apoyar el desarrollo de la industria, proporcionando servicios profesionales de alta calidad, mediante asesoría técnica, capacitación, análisis e investigación.

3) Laboratorio de Análisis Industriales

El Centro de Investigación para el Desarrollo Industrial tiene como finalidad apoyar el desarrollo de la industria, proporcionando servicios profesionales de alta calidad, mediante asesoría técnica, capacitación, análisis e investigación.

• Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Guadalajara (ITESM Campus Guadalajara)

En la página de internet del ITESM Campus Guadalajara se obtuvo la siguiente información acerca de investigación y consultoría con los cuales cuenta el campus:

1) Centro de Calidad Ambiental (CCA).

A partir de los tratados internacionales firmados por México en materia de medio ambiente y la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio, la

variable del medio ambiente se ha constituido en otro factor a considerar dentro de las empresas mexicanas. Para los nuevos mercados no basta con vender productos si se causa algún daño al medio ambiente.

El Centro de Calidad Ambiental del ITESM Campus Guadalajara le ofrece diferentes productos y servicios enfocados a incrementar la eficiencia de su empresa, dar valor agregado hacia sus clientes e incrementar la productividad de sus recursos. Los objetivos que persigue son los siguientes:

- Desarrollar una cultura empresarial que integre la administración eficiente de los recursos y el mejoramiento del desempeño ambiental dentro de un marco de competitividad global.
- Promover el uso de tecnologías limpias.
- Colaborar con organismos gubernamentales, no gubernamentales y empresariales en la definición de políticas y directrices ambientales, así como en proyectos de mejoramiento ambiental.
- Promover la educación y la cultura ecológica en la comunidad.

2) Centro de apoyo al desarrollo empresarial (CADE).

El Centro de Apoyo al Desarrollo es un programa que busca vincular el conocimiento académico de alumnos y profesores con la práctica, desarrollando habilidades, actitudes y valores e impactando a empresas y organizaciones de sus comunidades, principalmente a través de los cursos académicos de desarrollo regional, clínicas empresariales y consultoría empresarial; así como generar una nueva y más sólida identificación del ITESM con la comunidad que sirve.

3) Centro de Desarrollo Empresarial para la Exportación (CENDEX)

El Cendex es el Centro de Desarrollo Empresarial para la Exportación. Su objetivo es brindar información y asesoría en comercio exterior a la comunidad estudiantil, así como a los empresarios de la región que busquen

expandir sus actividades comerciales al extranjero. Como una de las herramientas del Programa Exporta, busca difundir la cultura exportadora en la comunidad del Campus Guadalajara, contribuyendo al desarrollo integral de las personas. El Cendex es un centro de servicio conjunto al comercio exterior de Bancomext (Banco Nacional de Comercio Exterior).

4) Centro de Estudios Estratégicos (CEE).

Se encarga de proveer servicios de investigación y consultoría a las instituciones y/o organismos de los sectores público, privado y social, como apoyo a su labor de promoción del desarrollo de las regiones.

Para lograr lo anterior, el Centro de Estudios Estratégicos del ITESM Campus Guadalajara cuenta con los más modernos sistemas de información, infraestructura y personal especializado distribuidos en las siguientes áreas:

- Centro de Estudios Europeos.
- Centro Internacional de Agronegocios.
- Centro de Investigación Demográfica e Información Geográfica.
- Centro de Mercadotecnia.
- Programa de Desarrollo Regional.
- Programa de Sistemas y Planeación.
- Programa de Planeación Estratégica para la Manufactura.

• Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA).

La UNIVA cuenta con un proyecto de vinculación dentro del DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN, el cual fue elaborado en marzo del 2000, dentro del cual se persiguen ciertos objetivos primordiales:

- > Fortalecer la imagen institucional, a través de los programas de intercambio entre la UNIVA y los diferentes sectores de la sociedad.
- > Potencializar la VINCULACIÓN con programas efectivos y unificados en las diferentes áreas establecidas en este mismo ramo.

- Proponer este plan estratégico para institucionalizar las prácticas profesionales como obligatorias para todos los alumnos de COMUNICACIÓN.
- Apoyar la información integral de estudiantes.
- Fortalecer los vínculos con el sector social, productivo y de servicios, con el sector educativo nacional.
- Promover las realidades sociales y empresariales con los alumnos, para que busquen aplicar los conceptos teóricos adquiridos en los espacios educativos a problemas específicos que demanden estos sectores.
- Ofrecer a los estudiantes la oportunidad de obtener la experiencia laboral y mostrar su potencialidad creativa e innovadora, como individuo o como miembro de un equipo.

Ni el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), ni la Universidad de Guadalajara (U de G) proporcionaron información de sus programas de vinculación.

CAPÍTULO 2

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN BUEN PROYECTO DE VINCULACIÓN

Algunas características de un buen proyecto de vinculación, según los expertos, deben ser:

- Su factibilidad técnica, económica, operativa y administrativa ha sido asegurada en la etapa de planeación, en la cual participa la organización colaboradora.
- Se desarrolla con base en una buena planeación y seguimiento, llevándose a cabo de acuerdo con el presupuesto y las fechas límites acordadas.
- Consistencia entre los objetivos del proyecto y la misión de las IES, sus funciones sustantivas y el programa de vinculación.
- Responder a las necesidades del desarrollo regional.
- Responder a una necesidad prioritaria y específica de la organización colaboradora.
- Se presta al seguimiento y control, y a la evaluación parcial y final de acuerdo con criterios claramente definidos al iniciar el proyecto.
- Promover la cultura de la vinculación y el desarrollo de relaciones estratégicas con la organización colaboradora²⁰.

²⁰ GOULD, Giacomo. *Op. Cit.* P. 138

2.1. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA VINCULACIÓN.

También es importante tomar en cuenta para que funcionen adecuadamente los programas de vinculación tres funciones sustantivas por parte de la universidad, las cuales son las siguientes:

DOCENCIA.

- "Aprovechamiento de la vinculación como método de enseñanza-aprendizaje.
- Integración de la teoría que se da en el aula con la práctica profesional.
- Actualización continua de maestros e investigadores.
- Diseño de cursos nuevos que tomen en cuenta el aspecto educativo (curricular) de la vinculación, o actualización de materias.
- Formación del recurso humano para la investigación e internados.
- Prácticas profesionales de estudiantes.
- Elaboración, por parte de estudiantes, de casos prácticos y simulaciones basadas en problemas actuales de las empresas.

INVESTIGACIÓN.

- Proyectos aplicados con beneficios directos al sector productivo.
- Definición de líneas de investigación tendientes a promover la vinculación.
- Identificación de necesidades locales, regionales y nacionales para proyectos.
- Intercambio de laboratorios y talleres.
- Investigación comparativa de modalidades y modelos de vinculación.

EXTENSIÓN.

- Divulgación del conocimiento científico-tecnológico.
- Creación de centros especializados para lograr la vinculación (centros de competitividad o desarrollo tecnológico).
- Capacitación y educación continua.
- Proyectos especiales para la micro, pequeña y mediana.

- Orientación del sector productivo hacia los beneficios y modalidades de vinculación.
- Fortalecimiento de la base científico-tecnológica y de investigación para la vinculación" ²¹.

A su vez, para desarrollar programas de vinculación, es necesario que se establezcan relaciones eficaces en el mercado laboral, sectores industriales y comerciales, empresas específicas y el gobierno, para que éstos puedan trascender y ser útiles en beneficio de la sociedad.

Una de las funciones más importantes de las IES son la formación intelectual, la transmisión de valores culturales y morales, así como el desarrollo de habilidades del estudiante que le sean de utilidad para la vida profesional. La vinculación no es una de las tareas más importantes a las que las IES debe poner total atención, ya que éstas tienen responsabilidades aún más importantes, como lo es la formación integral del alumno.

"La vinculación proporciona a las IES una oportunidad única de transformarse a sí misma y al SP, aprovechar la nueva tecnología y volverse más eficiente utilizando los conocimientos y experiencias que adquieren académicos, estudiantes y egresados mediante su participación en proyectos de vinculación. También hace posible que la IES forme, de manera comprensiva y realista, a los estudiantes para el trabajo profesional" ²².

2.2. LINEAMIENTOS DE ANUIES RESPECTO A LA VINCULACIÓN.

La ANUIES es la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, la cual se dedica a funciones sustantivas como la investigación, docencia, otorgar becas y financiamiento. La ANUIES propone establecer programas de vinculación empresa-universidad, con el fin de responder a las necesidades del SP, así como también buscar programas de actualización de los planes de estudio de las IES para poder responder a estas

²¹ *Idem.* P. 29, cuadro 7

exigencias. A continuación, se hace referencia al perfil de un contrato de vinculación:

1. Fecha del contrato; entrada en vigor y duración.
2. Nombre y tipo de proyecto
3. Fecha de inicio y de terminación del proyecto.
4. Resumen breve del proyecto: antecedentes, justificación, beneficios esperados; producto final.
5. Objetivos, alcances y límites.
6. Resultados específicos a lograr.
7. Las partes contratantes.
 - Responsabilidad y autoridad.
 - Actividades a realizar.
8. Responsabilidades clave a realizar por parte de:
 - La IES.
 - La organización colaboradora.
9. Presupuesto y definición de las partidas que pagará cada parte.
10. Estructura organizacional del proyecto:
 - Administración y seguimiento.
 - Puntos y métodos de control.
11. Honorarios a pagar y a quién, cuándo, cómo.
12. Evaluaciones parciales y finales de:
 - Criterios.
 - Procedimientos.
 - Fechas.
13. Confidencialidad.
14. Aspectos legales: propiedad intelectual e industrial, derechos de autor, posesión y aprovechamiento de los resultados del proyecto; responsabilidad civil; patentes; licenciamiento; seguros.
15. Modificación, rescisión, corte componente en caso de demanda.
16. Relaciones laborales.
17. Acreditación para el académico en su expediente.
18. Acreditación curricular para estudiantes.

²² *Ibidem.* P. 30

19. Forma y contenido del reporte final y en su caso, el producto o servicio a generar; almacenaje de información correspondiente.

20. Publicidad y difusión de resultados.

Anexos: Cronograma de acciones a realizar (Calendario de actividades y diagramados correspondientes: PERT, GANTT).

- Presupuesto y desglose del mismo por partida.
- Distribución y cronograma de ingresos y egresos ²³.

2.3. MODALIDADES Y ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN.

Giacomo Gould Bei también propone distintas modalidades de vinculación empresa-universidad, las cuales se mencionan a continuación:

2.3.1. Transferencia de tecnología.

Es aquella que va dirigida a una organización y que puede formar parte de la creación de una empresa nueva. A su vez, puede formar parte de una nueva tecnología o de un proceso productivo de una organización.

“La modalidad puede ser relativamente sencilla -como es la difusión de un boletín técnico-, o muy complicada -como es la creación por parte de la IES, de una empresa para comercializar la tecnología desarrollada en sus laboratorios-. Sin embargo, en cualquier caso, hay que considerar varios puntos relacionados con las actividades de transferencia, por ejemplo:

- La capacidad de la IES para generar tecnología, en términos de sus recursos expertos, financieros, de información, físicos y de infraestructura en su conjunto.
- El nivel de comprensión de lo que involucra la generación y transferencia de tecnología por parte de la comunidad académica y colaboradores, ya que la transferencia va más allá que meramente realizar una investigación y proporcionar los resultados a una organización receptora.
- La capacidad de la organización colaboradora para absorber tecnología, integrarla en sus procesos de producción o prestación de servicios, y

²³ *Ibidem*. P. 99, cuadro 34

desarrollar la nueva infraestructura de recursos humanos, operativos y técnicos, requerida para aprovechar la tecnología.

- El papel de posibles intermediarios: cámaras, dependencias gubernamentales, así como empresas y personas con conocimientos y experiencias especializadas”²⁴.

Toda empresa necesita de la implementación de nueva tecnología con el fin de incrementar la eficiencia y la competencia dentro de la misma, proveyendo de mejores productos y servicios en beneficio de la sociedad. Ésta puede ser utilizada para los procesos productivos o para solucionar un problema dentro de los mismos procesos.

El sector productivo generalmente busca la información necesaria para poder ser más competitivos en el mercado laboral. Para esto, buscan de las IES programas de vinculación que se puedan aplicar al SP de manera rápida, flexible y eficiente. Este tipo de información puede ser presentada al SP por medio de resúmenes de revistas técnicas, conferencias, talleres y reglamentos gubernamentales, con el fin de obtener la mayor información posible y que sea de utilidad para el SP.

Un ejemplo ilustrativo para este tipo de modalidad es el del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) con el sector productivo, en donde los egresados de la Maestría en Administración pueden participar en proyectos de consultoría incluidos en el convenio con el Banco Mexicano de Comercio Exterior (BANCOMEXT). El ITAM recibe una lista de las empresas de parte de BANCOMEXT que tengan cierta problemática en particular, para poder ofrecer los servicios de consultoría por parte de la institución educativa, a través de los egresados. Se hace una reunión inicial con la Alta Dirección, donde se plantea la problemática y el planteamiento de las posibles soluciones que se van a llevar a cabo. El trabajo de consultoría tiene una duración de 3 a 4 meses, culminando con la presentación de los resultados. Esta opción de vinculación

²⁴ *Ibidem* Pp. 119-120.

es una forma en la cual los egresados se pueden titular de la Maestría en Administración ²⁵.

2.3.2. Intercambio de personas.

Se da por medio de personas que poseen conocimientos especializados y necesarios con la finalidad de aplicar tecnologías nuevas, capacitación a empleados y resolución de problemas que contribuyen al desarrollo organizacional. Esto se da en la práctica por medio de empresarios que se dedican a la docencia, investigación y la planeación curricular acorde a las necesidades del SP y estancias de docentes y estudiantes en empresas.

Un ejemplo que puede describir este tipo de modalidad es el caso de la UNAM, en donde se tienen programas de escuela de verano en donde estudiantes, bajo la supervisión de un docente, buscan resolver un problema definido de cierta empresa. Los alumnos hacen la presentación de informes periódicos a las empresas con el motivo de conocer el avance a la solución del problema definido. Esta modalidad hace posible que el estudiante adquiera experiencia en el mercado laboral, bajo la supervisión de un profesor ²⁶.

2.3.3. La creación de empresas universitarias.

Esta modalidad se puede llevar a cabo mediante la utilización de fondos que la misma universidad posee con el fin de crear empresas que ofrezcan servicios profesionales a las mismas. Estas empresas no dependen de las mismas IES, sino que son controladas por un consejo directivo, el cual está integrado por miembros de las comunidades universitarias y empresariales.

Un ejemplo que ilustra este tipo de vinculación es en el Instituto Colombiano de Estudios Superiores de *Incalda*, que formó el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial (CEDE), en donde se busca promover la formación de nuevas empresas. Sus actividades están centradas en cuatro áreas de interés: docencia, investigación extensión y servicios:

²⁵ PALLÁN, Carlos. "Relevancia de la Educación Superior en el Desarrollo", P. 153

²⁶ PALLÁN, Carlos. "Estrategias para el impulso de la vinculación universidad-empresa", P. 74

Docencia.- Los docentes preparan a los estudiantes que cursan una licenciatura o un posgrado en donde motivan a éstos a la creación de empresas, basándose en elementos motivacionales, operativos y conceptuales.

Investigación.- Busca Identificar las necesidades de una región, en la cual las organizaciones tienen oportunidad de establecer programas de desarrollo con base a estas necesidades.

Extensión.- Busca información de utilidad para las nuevas empresas que buscan desarrollar y crear una cultura organizacional.

Servicios.- Busca proporcionar la información pertinente y necesaria para poder operar una organización ²⁷.

2.3.4. Previsión Tecnológica (*technology foresight*).

Esta modalidad es muy importante para las IES dado que identifica qué áreas pueden ser claves para el desarrollo del plan de estudios y la formación del recurso humano. Con esto, tiende a promover para el SP una cultura que promueva la innovación y el desarrollo de la tecnología. A su vez, identifica las áreas que necesitan mayor desarrollo e inversión para el SP.

Un ejemplo que detalla esta modalidad es el caso del diseño curricular de la carrera de Biología de la Universidad Veracruzana. La innovación en el diseño curricular está fundamentado en diagnósticos regionales. Con base en este diagnóstico se han elaborado los objetivos generales de la carrera que considera tres aspectos fundamentales: el científico, instrumental y social, con el motivo de satisfacer las necesidades del entorno, y a su vez que los estudiantes tengan facilidades de obtener empleo ²⁸.

²⁷ GOULD, Giacomo. *Op. Cit.* P. 130

²⁸ ANUIES. "Innovación Curricular en las Instituciones de Educación Superior". P. 191

Docencia.- Los docentes preparan a los estudiantes que cursan una licenciatura o un posgrado en donde motivan a éstos a la creación de empresas, basándose en elementos motivacionales, operativos y conceptuales.

Investigación.- Busca Identificar las necesidades de una región, en la cual las organizaciones tienen oportunidad de establecer programas de desarrollo con base a estas necesidades.

Extensión.- Busca información de utilidad para las nuevas empresas que buscan desarrollar y crear una cultura organizacional.

Servicios.- Busca proporcionar la información pertinente y necesaria para poder operar una organización ²⁷.

2.3.4. Previsión Tecnológica (*technology foresight*).

Esta modalidad es muy importante para las IES dado que identifica qué áreas pueden ser claves para el desarrollo del plan de estudios y la formación del recurso humano. Con esto, tiende a promover para el SP una cultura que promueva la innovación y el desarrollo de la tecnología. A su vez, identifica las áreas que necesitan mayor desarrollo e inversión para el SP.

Un ejemplo que detalla esta modalidad es el caso del diseño curricular de la carrera de Biología de la Universidad Veracruzana. La innovación en el diseño curricular está fundamentado en diagnósticos regionales. Con base en este diagnóstico se han elaborado los objetivos generales de la carrera que considera tres aspectos fundamentales: el científico, instrumental y social, con el motivo de satisfacer las necesidades del entorno, y a su vez que los estudiantes tengan facilidades de obtener empleo ²⁸.

²⁷ GOULD, Giacomo. *Op. Cit.* P. 130

²⁸ ANUIES. "Innovación Curricular en las Instituciones de Educación Superior". P. 191

2.3.5. Proyectos relacionados con el plan de estudios.

La función de este tipo de modalidad es identificar áreas de mejora dentro de las empresas por medio de proyectos con el fin de proporcionar a los estudiantes experiencia, conocimientos, habilidades y actitudes que puedan desarrollar en la empresa y ponerlas en práctica en las aulas de la universidad. Existen diferentes tipos de modalidades de este tipo, entre ellas están las prácticas profesionales, los trabajos semestrales relacionados con los problemas actuales de las empresas, así como proyectos de investigación que son llevados a cabo por el SP.

Un ejemplo que ilustra este tipo de modalidad es el caso de la Licenciatura en Nutrición de la Universidad de Guadalajara (U de G) en donde se estableció la construcción del diseño curricular en base a competencias profesionales dentro de la era de la globalización. Se construyó con base al cambio constante y la incertidumbre que se da en la actualidad dentro del mercado laboral y para esto, el egresado necesita desarrollar ciertas habilidades como la interpretación del entorno y la aplicación de sistemas productivos flexibles, así como la capacidad de actualizarse constantemente en los conocimientos, dada la introducción de nuevas tecnologías que se han venido dando en la actualidad. Es así como un Licenciado podrá obtener empleo en un mercado de trabajo competitivo. Para la elaboración del diseño curricular se contemplaron siete etapas en el proceso: fundamentación del proyecto, análisis de problemas del contexto, formulación de competencias profesionales, definición del perfil y objetivos de egreso, diseño de la estructura curricular y formulación de sistemas de créditos y, por último, la elaboración de la propuesta de evaluación del diseño curricular²⁹.

²⁹ ANUIES. *Op. Cit.* P. 188

2.3.6. Colaboración con egresados.

La colaboración con los egresados es muy efectiva para establecer programas de vinculación, ya que éstos poseen conocimientos especializados y experiencia laboral que son de utilidad para poder establecer especialidades, diplomados y cursos de posgrado con el fin de que los universitarios conozcan las necesidades del mercado laboral.

"Las IES deben llevar a la práctica estrategias destinadas a motivar al SP a que participe en proyectos. Hasta que un programa de vinculación tenga una trayectoria de varios años realizando proyectos exitosos, no es realista esperar que las organizaciones colaboradoras se acerquen a las IES. Esta realidad no niega el hecho de que, para que a largo plazo funcione bien la vinculación, el SP debe jugar un papel de liderazgo en el desarrollo de la cultura de la vinculación en las empresas. Las IES actuando solas no son capaces de generar y desarrollar un programa de vinculación de amplio alcance, razón por la cual se subraya la importancia de la participación del SP en toda etapa clave de la planeación y operación de actividades de enlace" ³⁰.

2.4. OPERACIÓN DE LA VINCULACIÓN.

Para todo programa de vinculación y sus proyectos correspondientes, la planeación adecuada y flexible es indispensable. La planeación y operación debe contemplar ciertos momentos básicos, así como puntos clave que habrán de considerarse, como son:

- Integración y operación del equipo de planeación.
- La planeación detallada.
- El diseño del sistema administrativo del programa.
- La ejecución ³¹.

2.4.1. Integración y operación del equipo de planeación.

Se inicia el proceso de planeación mediante la formación de un equipo de seis a ocho personas, incluyendo representantes del SP, que poseen información acerca de temas como:

³⁰ GOULD, Giacomo. *Op. Cit.* P. 133

³¹ *Idem.* P. 86

- La misión, estructura, oferta académica, planta física y recursos humanos y financieros de la IES.
- La naturaleza de la vinculación y su papel en las funciones administrativas académicas.
- Programas y proyectos de vinculación que han tenido éxito, tanto como aquéllos que no lograron sus objetivos.
- Las necesidades y opciones del SP para proyectos de vinculación.
- El diseño curricular y la relación que tiene la vinculación en la formación del recurso humano.

Para que el equipo posea el estatus y la influencia necesaria para lograr su misión, es deseable que la máxima autoridad de la IES se relacione de manera visible con el trabajo del equipo, aunque no pueda participar en todas las reuniones. Él mismo debe jugar un papel de liderazgo en el desarrollo de la iniciativa.

El equipo será responsable de la planeación del programa, especialmente de la definición de la estrategia para integrarlo y manejarlo de manera efectiva, así como de asuntos que van desde conceptos de desarrollo pragmático hasta el diseño de la metodología para desarrollar un proyecto. La calidad, conocimiento y experiencia del equipo determinará en gran parte el éxito o fracaso del programa, por lo que éste deberá seleccionarse con sumo cuidado.

El responsable del SP proporcionará la comunicación entre los sectores académicos y de bienes y servicios, asegurando que las actividades que se proponen sean relevantes al sector productivo.

El equipo debe contar con el tiempo, recursos y condiciones de trabajo adecuado. Para establecer un punto de partida, es recomendable que se de a sus miembros una revisión de la misión, estructura y prioridades de la IES, los principios básicos de la

ciencia y tecnología, de la vinculación, de la administración y del proceso enseñanza-aprendizaje en el contexto de la colaboración”³².

2.4.2. La planeación detallada.

a) Definición de los objetivos del programa y aportaciones al plan por parte del sector productivo.

El punto principal a tomar en cuenta dentro de la planeación es el establecimiento de objetivos realistas, que sean medibles y concretos con el fin de que la planeación obtenga los resultados que se pretendan cumplir dentro del programa de vinculación. Para esto, es importante que el SP participe activamente para que los objetivos puedan llevarse a cabo de manera adecuada.

“Las aportaciones del SP a la planeación son clave, dado que aseguran que los objetivos sean realistas y prioritarios en términos de necesidades y oportunidades de vinculación”³³.

b) Análisis de oferta-demanda y plan de mercado.

Es necesario desarrollar un análisis de mercado para poder desarrollar los programas de vinculación. Es necesario que con la tecnología que se desarrolle en nuestro entorno, se pueda calcular el impacto que tendrán estos programas para las empresas en un período de tiempo determinado, ya sea a corto o largo plazo.

Es importante que durante el proceso de identificación de necesidades, las IES expliquen a los representantes del SP los beneficios que obtendrán a partir de los análisis de mercado, para que así el SP coopere incondicionalmente con el IES, siempre y cuando sea entendido y especificado.

³² *Ibidem*. P. 87-88

³³ *Ibidem*. P. 93

c) Recursos y requisitos financieros del programa.

El plan deberá incluir un presupuesto que identifique los requisitos financieros y las fuentes de recursos para su adquisición. El presupuesto debe abarcar tanto el período de trabajo del equipo, como las actividades que se desarrollarán durante el período definido en el plan estratégico.

Es de suma importancia que el sistema financiero incluya no sólo procedimientos para controlar los gastos, sino también una amplia flexibilidad para responder de manera rápida e innovadora a oportunidades, necesidades y problemas no previstos ³⁴.

d) Desarrollo de la metodología operacional para proyectos.

Es esencial definir una metodología efectiva para el desarrollo de proyectos, incluyendo la planeación, así como análisis de factibilidad, financiamiento, ejecución, control, evaluación, y distribución de ingresos.

La metodología más apta para lograr las variadas tareas administrativas asociadas con proyectos, combinará un juego de normas, políticas y procedimientos administrativos estándares, con una considerable flexibilidad en la aplicación, la cual evitará las trabas burocráticas.

La metodología debe contemplar que, en el caso de iniciativas complejas y de gran alcance, es recomendable someter la propuesta de proyecto o el protocolo de investigación a la consideración de expertos de los sectores académico y productivo para que evalúen la factibilidad del mismo y, en su caso, propongan afinaciones.

e) Orientación a los colaboradores.

Es de suma importancia que el SP se involucre de manera activa en los programas de vinculación con el fin de que éstos sean entendidos para motivar a la participación y cooperación activa del SP. Estos programas deben establecer acciones y estrategias que promuevan la credibilidad de los mismos y que el SP se de cuenta que los proyectos son viables.

³⁴ *Ibidem.* P. 96

f) Elaboración del cronograma de acciones a realizar.

La dimensión del tiempo es de importancia básica; por eso, el plan de desarrollo del programa debe contemplar fechas límite para las actividades clave a realizarse, utilizando herramientas que permiten también la identificación de la ruta crítica. Debe identificarse la herramienta más efectiva y usarla para apoyar el proceso de planeación y seguimiento ³⁵.

2.4.3. El diseño del sistema administrativo del programa.

Es indispensable contar con un efectivo sistema de administración para lograr las tareas involucradas con la operación del programa. Para ello deben identificarse procedimientos y políticas clave de administración, que por lo general pueden ubicarse en varias categorías:

- * Tareas logradas por las autoridades responsables y coordinadas a nivel institucional central (rectoría).

- * Tareas a realizar de manera descentralizada por las unidades académicas, centros e institutos.

- * Tareas que llevan a cabo conjuntamente a nivel institucional y descentralizado, como es la mercadotecnia.

- * Tareas que se llevan a cabo conjuntamente con otras instancias de la IES que no forman parte de la organización administrativa de vinculación, como es el desarrollo de los planes de estudio.

- * Tareas que se realizan conjuntamente con organizaciones y dependencias fuera de la IES, como es el gobierno y las cámaras.

El sistema administrativo debe ubicar estas tareas correctamente, tomando en cuenta los siguientes puntos:

³⁵ *Ibidem*. P. 104

* La necesidad de combinar la planeación rigurosa y procedimientos administrativos efectivos, con la sensibilidad necesaria para permitir el desarrollo de proyectos únicos y diversos en sus propósitos y en sus requisitos de aplicación.

* La vinculación requiere de la cooperación de los componentes más importantes de la comunidad universitaria y el SP.

* Los proyectos de vinculación difieren significativamente en cuanto a su naturaleza, algunos de los proyectos son altamente innovadores, por lo que las políticas y procedimientos administrativos deben permitir modificaciones, con tal de que no debiliten el sistema administrativo en su conjunto.

* La vinculación se da en un ambiente caracterizado por un constante, rápido y profundo cambio, particularmente respecto a la tecnología y sus aplicaciones.

El sistema de administración debe estar particularmente diseñado para proporcionar respuestas rápidas, mantener a un mínimo los problemas operacionales, evitar conflictos entre las instrucciones administrativas y promover el logro de la alta calidad de servicios y productos ofrecidos³⁶.

2.4.4. La ejecución.

Es importante mencionar que no existe un procedimiento establecido para poder implantar programas de vinculación, pero sí es posible mencionar algunos puntos clave en el proceso:

a) Despegue del programa.

Para que pueda ejecutarse este programa, es importante que se tome en cuenta la participación de los representantes del SP, así como personal de renombre de cámaras y agrupaciones gubernamentales y profesionales, con el fin de resaltar que estos programas deben tomarse con la importancia que representa para la sociedad.

³⁶ *Ibidem*. Pp. 104-105

b) Seguimiento y control.

Para conocer si el programa se está llevando a cabo de manera eficiente, es importante establecer sistemas de control de retroalimentación para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del programa, con el fin de evitar dificultades en el proyecto e insatisfacciones en los participantes del mismo.

c) Evaluación del desarrollo del programa.

Debe hacerse una revisión periódica de todos los aspectos importantes de las operaciones del programa, con un sistema de evaluación que incluya por lo menos los siguientes puntos:

- * La calidad y prontitud de los productos generados, por los proyectos de vinculación.

- * El desarrollo profesional de los individuos y las entidades administrativas responsables de la administración del programa en todos los niveles organizacionales.

- * La efectividad y agilidad del sistema de administración, incluyendo la ejecución de los planes estratégicos y operacionales.

- * La viabilidad financiera de elementos del programa y del programa mismo como un todo.

- * El grado relativo de satisfacción acerca de los resultados operacionales entre los universitarios participantes y sus socios colaboradores.

- * La efectividad con que la vinculación es integrada a las funciones sustantivas de la IES³⁷.

³⁷ *Ibidem*, P. 109

d) Divulgación de los resultados.

Es importante tomar en cuenta que los resultados del programa sean conocidos por los representantes y participantes del proyecto. Si la operación de la vinculación fue adecuada, los resultados serán positivos y esto motivará al SP a participar con mayor frecuencia en el establecimiento de programas de vinculación.

2.4.5. Funciones sustantivas en el contexto de vinculación.

En el siguiente cuadro se mencionan las funciones sustantivas dentro del contexto de vinculación ³⁸ :

DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	EXTENSIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Aprovechamiento de la vinculación como método de enseñanza-aprendizaje.• Integración de la teoría que se da en el aula con la práctica profesional.• Realimentación y actualización curricular.• Actualización continua de maestros e investigadores.• Diseño de cursos nuevos que tomen en cuenta el aspecto educativo (curricular) de la vinculación, o actualización de materias existentes.• Enseñanza de habilidades transferibles.• Formación de recursos humanos para la investigación e internados.• Prácticas profesionales	<ul style="list-style-type: none">• Proyectos aplicados con beneficios directos al sector productivo.• Definición de líneas de investigación tendientes a promover la vinculación.• Intercambio de talleres laboratorios.• Identificación de necesidades locales, regionales y nacionales para los proyectos.• Desarrollo de prototipos y diseños científicos y tecnológicos.• Investigación comparativa de modalidades y modelos de vinculación.• Investigaciones interdisciplinarias.	<ul style="list-style-type: none">• Divulgación del conocimiento científico-tecnológico.• Creación de centros especializados para lograr la vinculación (centros de competitividad o desarrollo tecnológico).• Capacitación y educación continua.• Proyectos especiales para las empresas micro, pequeña y mediana.• Orientación del sector productivo hacia los beneficios y modalidades de la vinculación.• Fortalecimiento de la base científico-tecnológica y de investigación para la vinculación.

³⁸ PÉREZ, Guillermo. Revista del ITESO. "Renglones". No. 43-44, P. 9

de estudiantes.

- Elaboración, por parte de estudiantes, de casos prácticos y simulaciones basadas en problemas reales de las empresas.

CAPÍTULO 3

LA VINCULACIÓN EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES

3.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA.

3.1.1. Fundación de la Universidad Panamericana.

De acuerdo con la revista *ISTMO 233*, la Universidad Panamericana ha sido la única institución de estudios superiores conocida que surgió de una escuela de negocios. Esta escuela es el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE), la cual fue fundada por un grupo de empresarios en el año de 1967, en la Ciudad de México.

Con lo publicado en el *AUTOESTUDIO UP '97*, el Instituto Panamericano de Humanidades (IPH) es el predecesor inmediato, el cual nació en el año de 1969 con un inicio modesto en sus medios pero ambicioso en sus intenciones.

Año con año, el IPH se fue consolidando gracias a la excelencia académica de su profesorado y al prestigio profesional de sus pocos egresados, trabajando de modo que el incremento cualitativo de la enseñanza nunca cedió ante las exigencias cuantitativas. Tanto el crecimiento del alumnado como la proliferación de iniciativas académicas han ido conformando la Institución hasta llegar a lo que es actualmente.

En 1978, el IPH fue oficialmente elevado al rango de Universidad, aunque puede decirse que, de hecho, lo fue desde sus comienzos, por la concepción unitaria y universal de los saberes que desde entonces fomentó. A partir de ese momento, el IPH tomó el nombre de Universidad Panamericana.³⁹

Actualmente, la Universidad Panamericana cuenta con tres campus: el Campus México, Campus Guadalajara y la Universidad Bonaterra, en la ciudad de Aguascalientes.

Se describirá en seguida brevemente los inicios de la Universidad Panamericana Campus Guadalajara, así como información general de la misma.

³⁹ Documento *AUTOESTUDIO UP '97*, *Apartado Filosofía Institucional*. P. 5

De acuerdo a lo publicado en la carta de bienvenida tanto de alumnos como profesores, con fecha de Julio del 2000, por el Vicerrector y Director General del Campus Guadalajara, Lic. Sergio Villanueva Varela, la Universidad Panamericana abrió sus puertas en esta ciudad en el año de 1981.

El objetivo era muy claro: construir una universidad en la que prevalecieran tres ventajas competitivas principales: alta formación académica, un trato personalizado y la educación en el respeto de los valores humanos con un criterio ético.

A la fecha se cuenta con una población estudiantil de aproximadamente tres mil alumnos distribuidos en diez licenciaturas, tres especialidades y cinco maestrías.

Las carreras que ofrece la Universidad Panamericana Campus Guadalajara son las siguientes:

- Administración y Finanzas.
- Administración y Negocios Internacionales.
- Administración y Mercadotecnia.
- Administración y Relaciones Industriales.
- Contaduría.
- Pedagogía.
- Derecho.
- Ing. Electromecánica.
- Ing. Civil y Administración.
- Ing. Industrial.

Tomando como base el documento proporcionado por el Departamento de Relaciones Públicas de la Universidad Panamericana Campus Guadalajara, dentro del ciclo 2000-1 y 2000-2, se han impartido diversas maestrías, diplomados y cursos, lo cuales son los siguientes (**ver anexo 1**):

- Maestría en Pedagogía.
- Maestría en Finanzas Internacionales.
- Maestría en Optimización de Sistemas Productivos.
- Maestría en Administración de la Construcción.
- Dirección y Administración del Capital Humano.
- Especialidad en Materia Corporativa.
- Especialidad en Impuestos.
- Especialidad en Finanzas Corporativas.
- Especialidad en Gestión Estratégica Avanzada.
- Diplomado en Proyectos de Asociación e Inversión.
- Diplomado en Comercio Exterior.
- Seminario de Administración Financiera de Micro, Pequeña y Mediana empresa.
- Especialidades en Derecho: corporativo y económico, contractual, societario, constitucional y Amparo, Procesal Civil y Mercantil, Penal.
- Curso Internacional de Geomática Básica.
- Business English.

Se tienen celebrados 17 convenios de intercambio con universidades extranjeras en las cuales se valora la alta preparación de los estudiantes y éstas reconocen la formación que reciben sus alumnos al acudir a nuestro campus.

Nada de lo anteriormente mencionado hubiera sido posible sin el apoyo del Consejo de Promotores, que desde los inicios del campus ha ayudado en la adquisición del terreno mismo donde se encuentra cimentada la Universidad, así como también de la construcción de los edificios y de la adquisición de tecnología para la Universidad. Este Consejo de Promotores es encabezado por don Jorge Garciarce, quienes recientemente han incluido en su gestión, al nuevo presidente don Ramiro Gaxiola, prominente empresario en el ramo de la exportación, cuyo nuevo consejo se integra, casi en su totalidad, con dinámicos y jóvenes exalumnos de esta institución.

La Universidad Panamericana Campus Guadalajara se encuentra ubicada en Prolongación calzada Circunvalación No. 49, en la Colonia Ciudad Granja en el municipio de Zapopan, Jalisco.

3.1.2. Concepto, misión, objetivos y valores de la Universidad Panamericana.

En el AUTOESTUDIO UP '97, existen varios documentos en donde se expresa la filosofía educativa de la Universidad Panamericana. El primer documento fue elaborado por el fundador y primer Rector de la Universidad, Dr. Carlos Llano Cifuentes. Con base en éste, los miembros del Comité de Filosofía Institucional de ambas sedes (que actualmente se les llama Campus Guadalajara y Campus México) elaboraron una propuesta conjunta para emitir un documento oficial sobre la **FILOSOFÍA INSTITUCIONAL Y DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA.**

La Universidad Panamericana es una institución educativa en donde se imparten estudios de nivel superior y se distribuyen los bienes de la cultura, teniendo como fundamento los conceptos de persona, educación y libertad, a la luz de una escala de valores cristianos que confieren unidad a la enseñanza y pretenden estar presentes, de manera operante, en las relaciones interpersonales entabladas en la Universidad.

La misión de la Universidad Panamericana es preparar personas capaces de transmitir, a través del ejercicio de su profesión, la formación recibida con un efecto multiplicador, contribuyendo de un modo eficaz y positivo al crecimiento de México.

El objetivo de la Universidad Panamericana es proporcionar al estudiante universitario una sólida preparación académica que abarque no sólo el aspecto científico y profesional de la formación, sino también sus aspectos cultural, social y moral. Así, se persigue que los estudiantes de la Universidad reúnan como atributos fundamentales: un alto conocimiento de su profesión, una estima y respeto de los valores humanos fundamentales, y un afán de servicio a los demás. Con tal finalidad, la filosofía de nuestra institución pone especial empeño en distribuir los bienes de la

cultura, contribuyendo activamente al crecimiento del medio socioeconómico de México.⁴⁰

En el AUTOESTUDIO UP '97, dentro del apartado de *Propósitos, Planeación y Efectividad*, se establece que el propósito último de nuestra universidad puede resumirse así: se trata nada menos que de preparar a los alumnos para la realización profesional y técnica de sus tareas, hechas con perfección, que estas tareas sean al mismo tiempo, factor de desarrollo de sus propias personas, pues de nada servirá un quehacer profesional objetivamente realizado, si repercutiera en demérito de la persona que lo realiza; y, finalmente, que las tareas profesionalmente bien realizadas contribuyan al desarrollo de las personas con las cuales se ejercen, es decir, en bien de todos los integrantes de la organización y aún de la sociedad entera.

La Universidad Panamericana es una institución educativa en donde se imparten estudios a nivel superior y se distribuyen los bienes de la cultura, rindiendo un servicio que va más allá de estas actividades, pues repercute sobre las personas beneficiarias en múltiples direcciones. La comunidad universitaria –alumnos, profesores, directivos y administrativos- se funda en los conceptos de persona, educación y libertad, a la luz de una escala de valores cristianos que confieren unidad a la enseñanza y están presentes, de manera operante, en las relaciones interpersonales.

La Universidad Panamericana es una institución de educación superior, particular, que está abierta a todo tipo de personas sin discriminación por motivos de raza, sexo, edad, religión, etc. La educación de la Universidad Panamericana se caracteriza por el real sentido del fin del hombre; y, en consecuencia, se esfuerza por destacar los valores humanos donde quiera que se manifiesten, sin restricciones de ninguna clase, por razón de raza, lengua, credo o nacionalidad. Estos principios rigen de manera especial el criterio para la admisión de alumnos.

La Universidad Panamericana trabaja en todos los niveles de la educación universitaria: preparatoria, licenciaturas, maestrías y doctorados, especialidades, programas de perfeccionamiento y cursos de actualización en las áreas de Ingeniería, las ciencias Económico-Administrativas y Humanidades.

⁴⁰ *Idem.* P. 6

Constituyen la Universidad: facultades, escuelas, institutos, el sistema de universidad abierta y centros de información, a los que se suman los demás servicios de una universidad (actividades culturales, deportivas, de extensión, etc.). La filosofía educativa es la misma en todas las áreas: traer circunstancias particulares de México, la secular riqueza de la *universitas studiorum*, con su visión integral y humanista de las ciencias y técnicas.⁴¹

A continuación señalaremos algunos rasgos fundamentales que definen el perfil de la Universidad Panamericana, de acuerdo a lo establecido en el AUTOESTUDIO UP '97, dentro del apartado de *Propósitos, Planeación y Efectividad*:

1° En primer lugar su vinculación con la empresa que la ha llevado a definirse a sí misma como la universidad de la empresa.

Así lo expresó el Dr. Carlos Llano Cifuentes en su informe a la Junta de Gobierno, 1992, cuando se conmemoraban los XXV años de la fundación de la Universidad:

Estos años han configurado la naturaleza de nuestra casa de estudios con una fisonomía propia y única. Su origen en una escuela de negocios ha determinado el hecho de que nuestra Universidad pueda llamarse, y lo sea, la universidad de la empresa.

Este apretado entrelazamiento de los trabajos universitarios y los trabajos en las empresas es el fruto de haber mantenido en vigencia durante 25 años los veinte puntos de contacto que cada unidad nuestra de estudios debe conservar de sus relaciones con la empresa. Es una lista muy interesante de zonas de intersección entre dos mundos que culturalmente suelen encontrarse divididos.

En las primeras, la parte principal corre por cuenta de la Universidad: desde la preparación de los profesores a los que se les pide preferentemente la experiencia en la vida de los negocios; la elaboración de los programas, en cuyos comités intervienen empresarios; los servicios de orientación profesional, ayudados por las empresas; la tutoría llevada a cabo por directores de negocios; las becas de estudios concedidas

⁴¹ *Ibidem*. Pp. 7-8

por las empresas privadas; las experiencias de simulación extraídas, como los casos, de las empresas reales; los ejercicios en sus talleres y sus laboratorios, y las visitas a las empresas.

En otros puntos de contacto, la parte principal corre por cuenta de las empresas mismas: directores de ellas como profesores visitantes; trabajo temporal de los alumnos, con proyectos concretos en las empresas; el trabajo final de carrera; las actividades por cuenta de terceros en despachos y consultorías, los cursos de finalización como las maestrías y especialidades; las bolsas de trabajo; la contratación laboral para la que las empresas vienen a ofrecerse a la universidad; los cursos de inserción en la empresa, y los cursos de continuidad y actualización.

Todos estos novísimos eslabones constituyen otros tantos argumentos por los que la Universidad Panamericana puede recibir con derecho el calificativo de la universidad de la empresa.

2° Otro rasgo peculiar de la Panamericana es el ser una universidad pequeña:

Jamás formaremos una institución masiva, porque no es el número lo que nos interesa, sino la calidad e incisividad de nuestra labor. Sólo llegaremos a la gran masa si antes nos interesamos por las personas, que serán como el catalizador de una mejora que llegará, entonces sí, a ser masiva.

3° Asimismo, la Universidad Panamericana desea distinguirse por su calidad académica, sin perder los rasgos que la definen:

Ser la mejor universidad de México, sin perder nuestro enfoque principal, nuestra misión: educar. Ése es el modo en que como servimos a la sociedad. Debemos reforzar lo que nos singulariza y nos da una ventaja competitiva: la atención personalizada y la formación integral, donde la ética ha de jugar un factor preponderante.

4° La Universidad Panamericana desea ser una universidad integral:

No vamos tras una universidad parcial. En la Panamericana compartimos el grandioso ideal del hombre completo; de la persona humana en toda su potencialidad. Por eso, decididamente vamos a educar su cabeza y también su corazón: su carácter.

5° Finalmente, la Universidad Panamericana desea ser una universidad en la que lo ordinario se realice extraordinariamente bien:

Esto significa que lo nuestro no son los "golpes maestros" sino la "gota de cada día" que con un trabajo esforzado, constante y bien acabado, va logrando los fines importantes que se propone. Una universidad en la que los profesores realmente enseñan y en la que los alumnos trabajan, en la que en definitiva, cada uno de los que la componen intentan hacer con la mayor perfección posible de los pequeños deberes aparentemente irrelevantes.

Como conclusión: debemos seguir esforzándonos por ser la mejor universidad de México, sin perder nuestro enfoque principal, nuestra misión: educar. Ése es el modo como servimos a la sociedad. Y lo fundamental para enseñar y educar es mucho estudio, más estudio de nuestra parte, para que transmitamos no sólo unos conocimientos frescos y útiles, sino sobre todo la ilusión por seguir estudiando. El aprendizaje es un proceso que no termina nunca.

Debemos reforzar, además, lo que nos singulariza y nos da una ventaja competitiva: la atención personalizada y la formación integral, donde la ética ha de jugar un factor preponderante.

Debemos confiar en el futuro. Y sobre todo, podemos agregar un nuevo motivo de confianza en la universidad, si nos decidimos a dar cada vez mejores resultados. Nada asegura más nuestro futuro, personal y de la organización, que la seguridad de que contribuimos con hechos y con hechos positivos. *Kim Clark* decía en una entrevista luego de su reciente nombramiento como "Dean" de la *Harvard Business School (HBS)*: me gustaría que ésta (HBS), fuera una organización donde la gente pensante se decidiera a actuar. Eso mismo estamos pidiendo a nuestra gente en la Panamericana.⁴²

Dentro del apartado de *Filosofía Institucional*, se menciona que los profesionistas egresados de la Universidad Panamericana, como todos aquellos que integran la comunidad universitaria, deberán distinguirse por su fidelidad a la verdad, su espíritu de compromiso, el respeto a la dignidad de cada persona, el afán de servicio y un criterio de acción propio, libre y honesto, fundamentado en el conocimiento de la verdad, el reconocimiento del error y el respeto a la opinión de los

demás. Para lograr estos objetivos, el camino que se ha establecido es el de la educación de la persona desde su íntegra unidad. Por ello, los propósitos que la institución se plantea no se reducen a la formación intelectual: además de fomentar un sincero amor a la verdad, los ideales de nuestra universidad se dirigen a la educación de la libertad, en la voluntad de servicio y en el fortalecimiento de las virtudes. Los medios y recursos que se tienen para lograr estos propósitos son los siguientes:

1. Para desarrollar en el estudiante una preparación académica:

- Claustro de profesores de dedicación completa a la Universidad.

La Universidad Panamericana cuenta con una alta proporción de profesores de tiempo completo, quienes constituyen un claustro de elevado nivel académico y realizan una labor verdaderamente integrada y conjunta, insustituible cuando se pretende la formación de la persona. Para mantener un alto nivel de estudios se procura que el trabajo personal sea constante, facilitando esto con controles periódicos de calificaciones y la continua supervisión de diversos registros que miden el avance del alumno y la eficacia del profesorado.

- Consejos Técnicos.

Los Consejos Técnicos, formados por profesores y directivos de cada carrera, tienen a su cargo el diseño y evaluación de sus planes de estudio en una labor de constante perfeccionamiento, no sólo para ir perfeccionando y actualizando la metodología del aprendizaje, sino también para adaptar los planes a las necesidades de un medio en permanente cambio.

- Actividades extracurriculares.

Con el propósito de completar la formación recibida en las aulas, la Universidad mantiene contacto con otras universidades e instituciones de alta cultura en el mundo, para la realización de actividades como cursos de verano, simposios, reuniones de trabajo, seminarios académicos, conferencias, actividades, etc., actividades en las que intervienen personalidades de gran prestigio en su especialidad. Con el mismo fin, se organizan regularmente seminarios de actualización.

- Departamento de Difusión Cultural.

Este departamento promueve diferentes actividades culturales, indispensables para complementar la formación académica: coro, teatro, cafés culturales, recitales,

⁴² *Ibidem*. Pp. 8-11

exposición de pinturas, cursos y seminarios, la "Feria Panamericana" y varios concursos: de fotografía, valores musicales, creación literaria, ajedrez y oratoria.

- Departamento de Actividades Deportivas.

Promueve torneos internos de varios deportes: fútbol soccer (varonil), fútbol rápido (femenil), voleibol, tenis de mesa, boliche. También se entrena y trabaja con las secciones representativas de fútbol soccer varonil y de básquetbol.

- Centro de Lenguas.

Se imparten cursos de inglés, francés, italiano, alemán, serbio, latín, griego y español para extranjeros.

2. Para lograr una formación integral, que armonice los aspectos científico, cultural, social y moral:

- Asesoría Académica.

La tarea de asesoría personal se desarrolla a través de un asesor que la Universidad asigna a cada alumno. El asesor encauza las inquietudes de los alumnos que tiene encomendados, les brinda los incentivos necesarios para trazarse metas concretas y les orienta en la elección de los métodos más convenientes a seguir, tanto en lo que respecta a los conocimientos de sus carreras, como en el plano personal, en la medida que el asesorado así lo desee.

- Departamento de Historia del Pensamiento.

Este Departamento se dedica a impartir la materia de Historia del Pensamiento a los alumnos de toda la universidad. Con esta asignatura se pretende que los alumnos tengan una formación humanística básica. Asimismo, se plantean grandes cuestiones como son el sentido de la vida y el cumplimiento de las aspiraciones de plenitud, la muerte y la realidad de la trascendencia, así como la dimensión personal y social del trabajo, que entraña un profundo sentido vivencial. Al estudiar la Historia del Pensamiento se pretende hacer un recorrido por el saber y la cultura transmitida por los grandes pensadores de la civilización occidental. Este saber es singularmente valioso para ampliar el horizonte personal.

- Sociedad de Alumnos.

La Sociedad de Alumnos, cuya directiva es un verdadero órgano representativo del alumnado, lleva a cabo una inapreciable labor, promoviendo actividades

extracurriculares de muy heterogénea naturaleza, para lo cual reciben de los directivos de la Universidad el apoyo necesario para realizarlos.

3. Para difundir en toda la comunidad universitaria, el amor universal a la verdad, fidelidad y compromiso a ella, reconocimiento del error y respeto a la opinión, la extrema consideración y respeto por la libertad y dignidad de la persona humana, la voluntad de servicio y el fortalecimiento de las virtudes:

Los profesores de la Universidad Panamericana, que constituyen su base fundamental destacan por el alto grado de calidad de sus conocimientos. Pero su función no debe limitarse a la transmisión de los saberes que componen el curriculum necesario para el ejercicio de una profesión determinada, ya que, siendo su principal tarea la formación integral de sus alumnos, exige de nuestro profesorado la posesión de notas distintivas particulares: a su competencia profesional y al esmero en el ejercicio de sus funciones específicas, se añade el deseo de buscar la perfección de su propio trabajo y, sobre todo, el ejemplo de su vida personal y la orientación de sus actitudes, que influyen necesariamente en la formación del alumno.

De manera particular, ha de subrayarse en el profesorado de la Institución como denominador común: el amor a la libertad personal y el simultáneo aprecio por el sentido de responsabilidad, que tanto aportan a la maduración y desarrollo de la personalidad.

Para formar a los profesores y administrativos en estos principios, se hacen convivencias y cursos cada semestre.

Para formar a los alumnos en los principios y valores de la Universidad Panamericana, aparte de un profesorado de calidad que de ejemplo, se imparten materias obligatorias especiales en todas las carreras, que intentan formar cristianamente a los alumnos, desde el primer semestre hasta el último.

Para formar el afán de servicio, el principio que rige a la Sociedad de Alumnos de la Universidad Panamericana, es que los propios talentos carecen de valor si no se ponen al servicio de los demás, y el mejor servicio que puede prestar un estudiante a la sociedad en que vive es su seria capacitación para la profesión en el futuro. Además, por el momento, se organizan labores sociales. La Universidad

Panamericana colabora con instituciones de asistencia privada y centros culturales universitarios para cooperar con sus fines sociales.

De esta forma, la Universidad Panamericana viene a ser una realidad constituida por todas y cada una de las personas que la forman, las cuales auxiliadas por los instrumentos necesarios, se encuentran empeñadas por la acción ardua de buscar y lograr, con el trabajo responsable y autónomo, pero coordinado de cada persona, la finalidad y los objetivos fijados.⁴³

Compromiso de la Universidad Panamericana con la sociedad.

Dentro del apartado de *Filosofía Institucional*, se mencionan los diversos medios a través de los cuales se logra difundir la filosofía institucional (principios y valores) de la Universidad:

1. El primer compromiso de la Universidad Panamericana es formar alumnos que, por sus valores éticos y su afán de servicio, contribuya eficaz y positivamente a transformar la comunidad en que viven y trabajan, buscando enriquecer y humanizar las instituciones y las relaciones sociales.

Asimismo, al dotar a los alumnos de una preparación técnica y teórica de alta calidad, les capacita para ayudar a transformar el medio socioeconómico de su comunidad, logrando con los demás ciudadanos una mejora sustancial en su calidad de vida.

2. La Universidad procura formar a los alumnos en tareas sociales que contribuyan, también, a mejorar los niveles de vida de comunidades marginadas, lo que redundará siempre en la formación de un ánimo de solidaridad frente a las carencias materiales, culturales y espirituales de los demás.

3. La Universidad procura hacer extensiva su labor a la comunidad en que se encuentran las sedes en que actualmente realiza sus funciones, procurando poner a su disposición de sus vecinos actividades culturales y cursos de diversa índole, así como un *Bufete Jurídico Gratuito*, una oficina de *Servicios de Contaduría Gratuitos* y la

⁴³ *Ibidem*. Pp. 9-12

posibilidad de aceptar en sus aulas a aquellos jóvenes que deseen cursar carreras, diplomados, posgrados y demás cursos que ella misma ofrece.⁴⁴

Medios para difundir la Filosofía de la Universidad.

En el apartado de *Filosofía Institucional*, se menciona que la Universidad cuenta con diversos medios a través de los cuales logra difundir la filosofía institucional (principios y valores) de la Universidad, entre otros:

- Claustros de profesores.
- Convivencias.
- Directores.
- Coordinadores.
- Profesores.
- Alumnos.
- Personal Administrativo.
- Publicaciones.
- Cursos propedéuticos para alumnos de nuevo ingreso.
- Cursos inductivos para profesores.
- Cursos inductivos para personal administrativo.
- Capacitación de asesores académicos

Promoción o metodología para promover los principios, objetivos y misión de la Universidad Panamericana.

A cada alumno, profesor, director y administrativo se le dan a conocer los principios, objetivos y misión de la Universidad Panamericana de distintas maneras:

1° Alumnos.

A los alumnos se les entrega el *Reglamento de Alumnos (ver anexo 2)* que resume claramente los objetivos de la Universidad Panamericana y las obligaciones, tanto de los alumnos como profesores. Un apoyo para promover los principios de la Universidad Panamericana y alcanzar los objetivos que nos hemos fijado, es la figura del coordinador. El coordinador es un académico que se encarga de los grupos. Sus funciones son atender los problemas de los alumnos, estar cerca de ellos para cuidar que la formación que deben recibir se esté llevando efectivamente a cabo, y dar a conocer también a los alumnos y profesores la filosofía y los objetivos de la

⁴⁴ *Ibidem*. Pp. 12-13

Universidad. A todo esto se suman las actividades de integración como *convivencias* o *actividades académicas*.

2° Profesores.

Existe el mínimo normativo para profesores que contiene los principios que animan a la Universidad y la orientación que buscamos en cada clase, así como algunas disposiciones de carácter operativo como listas de asistencia, kárdex, etc., y que se explica a cada profesor individualmente o en pequeños grupos al momento de su primera contratación. También en su primera contratación se les invita al llamado *Curso de Inducción*, en donde varios expositores explican clara y detenidamente los objetivos de la Universidad. También en este ámbito se utiliza la figura del coordinador, quien con frecuencia tiene conversaciones con los profesores para estar al pendiente de la correcta marcha de su labor.

Además, anualmente se lleva a cabo el *Claustro anual de profesores* cuyo objetivo es abrir un canal para exponer los temas que la Rectoría –previa consulta con los directores–, desea transmitir a quienes desempeñan la ardua tarea que les ha sido encomendada en la Universidad Panamericana, por tener a su cargo la formación de los estudiantes. El dicho Claustro se ofrece, al mismo tiempo, la oportunidad a todo el profesorado de retroalimentar, con franqueza y lealtad, a las autoridades de la Universidad para que conozcan los pasos concretos y las dificultades que se van dando en el desarrollo y funcionamiento de la institución. A este Claustro asisten profesores, coordinadores, directores, vicerrectores, el secretario general y el rector. Por último, como toda persona que labora en la Universidad Panamericana, los profesores tienen derecho a consultar el *Manual de Políticas* de la Universidad en la dirección del área, escuela o facultad en la que colaboran.

3° Coordinadores.

Los coordinadores asisten junto con los directores, desde este año (1997), a una junta mensual en la que se repasan los objetivos y se atienden problemas concretos. También pueden asistir a una convivencia semestral en la que se atienden problemas concretos.

4° Directores.

Los directores académicos cuentan con la ayuda de los coordinadores, figura cuyas funciones ya hemos descrito en los puntos anteriores. Cada director debe

conocer, además del *Reglamento de alumnos* y el *Mínimo normativo de profesores*, dos documentos que incluyen tanto los principios como la forma en que opera la Panamericana: el *Manual de Políticas* y los *Estatutos de la Universidad Panamericana*. Además, los directores asisten mensualmente a una junta con la Rectoría, en la que repasan los objetivos de la UP y se evalúa qué tanto se cumplen éstos y qué nuevas políticas hay que incorporar. Asimismo, los directores asisten cada semestre, con algunos coordinadores, a una convivencia denominada "*Convivencia de directores*", de la que se habló en el punto anterior. En cuanto a los problemas concretos que se van suscitando, se procura organizar una convivencia de directores semestralmente para atender este tipo de asuntos.

5° Los administrativos deben conocer el Manual de Políticas de la Universidad Panamericana. Con los directores de áreas administrativas, la Rectoría tiene algunas sesiones en las que se explican los principios de la Universidad y se pide que se transmitan a cada una de las personas que ahí laboran. También se organizan semestralmente convivencias para secretarías, administrativos o personal de intendencia, en donde se explican los principios y objetivos de la Universidad.⁴⁵

La siguiente información fue obtenida de la página de internet de la Universidad Panamericana.⁴⁶

Las exigencias básicas de la Universidad Panamericana son consecuencia de los conceptos de hombre y educación que se sustentan:

1. Concepto de hombre en la Universidad Panamericana.

El hombre posee una naturaleza corpóreo-espiritual, por lo que es inteligente y libre. El hombre como persona posee una dignidad inalienable, es dueño de sus actos y responsable de decidir y asumir las consecuencias de sus actos. Por su espiritualidad está abierto a los valores trascendentes y absolutos como son la verdad, el bien y la justicia. Por otro lado, el hombre es sociable por naturaleza, por lo que no puede alcanzar su propia perfección en soledad: sólo puede desarrollarse como miembro de una comunidad.

FAVOR
DE EXPLICAR
EL CONCEPTO DE
H. EN LA UP

⁴⁵ *Ibidem*. Pp 17-18

2. Concepto de educación en la Universidad Panamericana.

La educación se considera como un proceso permanente de actualización de todas las potencialidades y capacidades del hombre, ordenado a conseguir la plenitud y madurez propias de la persona humana. Se trata de un proceso siempre intencional, es decir, conocido y querido por el educando, principal agente en el proceso educativo.

Consiste en la ayuda que una persona o institución presta a otra para que se desarrolle y perfeccione en los diversos aspectos de su ser (materiales, espirituales, individuales, sociales).

La educación es un proceso permanente de actualización ordenada y jerarquizada de todas las potencialidades y capacidades del hombre; debe seguir las leyes intrínsecas del desarrollo de su propia naturaleza, de tal forma que llegue a la plenitud y madurez a que está llamado, y pueda cumplir con su propio fin. Concebida así, se manifiesta la educación como un desarrollo que es siempre intencional, conocido y querido por el educando, siendo éste el agente principal del proceso enseñanza-aprendizaje.

La siguiente información se obtuvo del AUTOESTUDIO UP '97, dentro del apartado de *Filosofía Institucional*:

La educación que ofrece la Universidad Panamericana puede entenderse como una *educación personalizada*, que tiene como fin la *formación integral* y permanente del alumno.

a) *Educación personalizada.*

La Universidad parte de la convicción de que es imposible llevar a cabo transformaciones en las estructuras económicas y sociales, si no se produce un cambio en las estructuras mentales y de comportamiento de quienes las componen. Por eso es importante formar personalmente a cada hombre, y hacerlo desde el interior del mismo, sin condicionamientos que pudieran impedir a la persona vivir plenamente como tal. Por ello, la educación de la Universidad Panamericana no se limita a una formación meramente intelectual, que se detiene en el ámbito estrictamente académico para respetar la índole supuestamente sagrada e intocable

⁴⁶ http://www.upmx/newup/fr_univ.htm

del individuo. Precisamente por tal índole sagrada de la persona humana, la Universidad no huye del núcleo personal de la enseñanza, sin hacerse eco de una mentalidad liberal y anticientífica, y sin caer tampoco en procedimientos psicológicos que atenten contra la libre voluntad del alumno.

b) Formación Integral.

La formación integral es el fin que persigue la educación personalizada. Consiste, por un lado, en ayudar al alumno a desarrollar las capacidades intelectuales necesarias para diseñar un proyecto de vida propio, inspirado en un concepto cristiano del hombre y de la sociedad y, por otro, en favorecer el desarrollo de las capacidades morales requeridas para llevarla a cabo. Bajo este horizonte formativo, el ambiente que se procura a los alumnos de la Universidad Panamericana debe distinguirse por varios rasgos característicos: la educación en la libertad y responsabilidad personal, el desarrollo del espíritu de convivencia sin discriminaciones de ningún tipo, el aprecio por el pluralismo que la libertad lleva consigo, la formación de una profunda mentalidad de servicio acompañada de una finalidad social, y el paulatino crecimiento de la capacidad de compromiso. Este ambiente resulta adecuado para robustecer las virtudes humanas básicas, como son la veracidad, la naturalidad, la confianza, la lealtad y el optimismo, virtudes cuya consecución constituye una de las metas fundamentales de nuestra tarea educativa.

La integridad ético-moral de la Universidad Panamericana se manifiesta en los **principios básicos** que animan toda su tarea educativa: la atención a cada persona, el amor universal a la verdad, el trabajo bien hecho, una inquebrantable voluntad de servicio y una visión optimista de la realidad. Estos principios explican que en la Universidad Panamericana existe una auténtica libertad académica y un respeto por el pluralismo que la libertad implica, sin pretender un perfil homogéneo, una uniformidad de conducta o un modo estándar en la vida de profesores y alumnos.⁴⁷

Se describirá cada uno de los **principios básicos** mencionados anteriormente de la dirección de internet de la universidad.⁴⁸

⁴⁷ Documento AUTOESTUDIO UP '97. *Op Cit.* Pp. 7-8

⁴⁸ <http://www.gdl.up.mx>

a) Atención a cada persona y a toda persona

EDUCACIÓN PERSONALIZADA: al ser la educación de la persona el objetivo más alto de la Universidad Panamericana, tenemos el firme convencimiento de que la base fundamental para el desarrollo de una sociedad radica en la evolución adecuada de cada uno de los individuos y, por tanto, de que es imposible llevar a cabo transformaciones en las estructuras económicas y sociales, si no se produce un cambio en las estructuras mentales y de comportamiento de quienes las componen. En la Universidad Panamericana se enseña para educar, como proceso de mejora permanente que forma al hombre desde su interior, sin condicionamientos que pudieran impedirle vivir plenamente como persona. Esto significa rechazar todo tipo de educación que ronde en la periferia, instalada en la superficie, y limitada a moverse en un mero nivel intelectual, pretextando la índole sagrada e intocable del individuo. Tal índole es precisamente la que hace a la Universidad Panamericana no huir del núcleo integralmente personal de la enseñanza, sin hacerse eco de resabios liberales y anticientíficos, y tampoco sin caer en procedimientos psicológicos que atenten contra la libre voluntad del alumno.

FORMACIÓN INTEGRAL: es el fin que persigue la educación auténticamente personalizada. Ésta se expresa en la Universidad Panamericana como aquella que dota al alumno de las capacidades intelectuales necesarias para diseñar un proyecto de vida propio, inspirado en un concepto cristiano del hombre y de la sociedad, y que favorece el desarrollo de las capacidades morales requeridas para llevarlo a cabo. La formación que proporciona la Universidad Panamericana, concebida de esta manera, constituye una plataforma de acuerdos y afirmaciones (marginando lo que separa a sus heterogéneos componentes), válida para ser denominada como punto de partida, ya que resulta obvio que, con este tipo de educación, el punto de llegada no puede medirse, dado su carácter profundamente personal.

b) Amor universal a la verdad.

La misión de la Universidad responde al derecho y al deber del ser humano a rescatar, buscar, acrecentar y transmitir los conocimientos verdaderos comunes a todos. Por medio de la promoción, de la investigación, la colaboración y la formación científica y humana de profesores y alumnos, logrando la unidad en el conocimiento y la coherencia de vida con mentalidad científica, abierta, creativa y responsable.

Amor universal a la verdad con la honestidad intelectual que exige al profesorado mostrar a los alumnos lo verdadero como verdadero, lo erróneo como erróneo, y lo opinable como opinable, en el campo de lo especulativo y lo práctico, a fin de que ellos puedan normar un criterio de acción propio. Quedan, así, desechadas las actitudes de cómodo escepticismo, el falseamiento de la verdad para el halago de un determinado auditorio la parcialidad cuando un asunto admite diversas opiniones legítimas.

c) Trabajo bien hecho.

En la Universidad Panamericana se procura trabajar fomentando el cuidado de los detalles, la competencia profesional, la tarea acabada con la perfección que le corresponde. Esto no obedece a una mentalidad perfeccionista que busca el detalle por el detalle, sino se refiere al cuidado que exigen todas y cada una de las actividades que los maestros, los alumnos y los empleados, traen entre manos, y que es cauce de autorrealización y de servicio.

d) Inquebrantable voluntad de servicio.

La formación de una profunda mentalidad de servicio acompañada de una finalidad social, y el paulatino crecimiento de la capacidad de compromiso, es prioridad en la Universidad Panamericana.

Esto significa, en primer lugar, fomentar las condiciones necesarias, tanto materiales y culturales, que permitan a sus profesores y alumnos, así como a los demás integrantes de la comunidad universitaria, no sólo conocer la verdad y vivir conforme a ella, sino transmitirla y hacerla accesible a todos.

Para este efecto, la Universidad Panamericana, diseña y programa sus estudios, de tal suerte que se pueda proporcionar una eficaz acción social a todos los integrantes de la comunidad humana, principalmente a aquellos sectores menos favorecidos.

e) Visión optimista de la realidad.

La Universidad afianza su quehacer formativo hacia las jóvenes generaciones, en la transmisión de una actitud positiva, abierta y alegre, que les haga comprometerse con realismo y, a la vez, con esperanza, optimismo y buen humor en la transformación de las estructuras sociales.

La siguiente información se obtuvo del AUTOESTUDIO UP '97, dentro del apartado de *Filosofía Institucional*:

Los valores que se contienen en los **principios** de la Universidad Panamericana son, pues, los siguientes:

1. Concepción cristiana del hombre y respeto por la libertad de las conciencias.
2. Búsqueda de la excelencia personal con una formación íntegra que, además del aspecto profesional y político, abarca la formación del carácter y del criterio ético.
3. Importancia del compromiso personal.
4. Actitud de servicio a todas las personas.⁴⁹

3.2. DIAGNÓSTICO SOBRE LOS PROGRAMAS DE VINCULACIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES.

Actualmente la carrera de Administración y Relaciones Industriales cuenta con diversos programas de vinculación con las empresas, los cuales son los siguientes:

- Prácticas Profesionales.
- Bolsa de Trabajo.

Acerca de la Bolsa de Trabajo de la Universidad Panamericana Campus Guadalajara, se mostrarán los diversos resultados que ha obtenido desde el mes de enero del 2000 al mes de julio del 2000 (**ver anexo 3**).

Dentro del Programa de Prácticas Profesionales (**ver anexo 4**), se redactan los objetivos generales y objetivos particulares, así como también deben existir lineamientos generales, el cual contiene apartados en cuanto a las empresas solicitantes, proyectos a realizar, director del proyecto, duración de las prácticas, promoción interna del proyecto, inducción en empresas, selección de alumnos, rescisión del convenio, metodología, evaluación,

⁴⁹ Documento AUTOESTUDIO UP '97. *Op Cit.* P. 8

acreditación, reconocimiento, convenio y el calendario de actividades académicas.

La carrera de Administración y Relaciones Industriales tiene celebrados convenios de prácticas profesionales con diversas empresas de la ciudad de Guadalajara, en el cual están contenidas antecedentes y cláusulas, en el que se describen, principalmente, la responsabilidad de la empresa, la responsabilidad de la universidad y el seguro de riesgo y accidentes personales con el que contará el alumno. En el **anexo 5** se describe el convenio de prácticas profesionales.

La carrera de Administración y Relaciones Industriales proporciona a las empresas un formato de evaluación de prácticas profesionales. El formato está compuesto de tres evaluaciones en donde se evalúan aspectos tales como la asistencia, puntualidad, disponibilidad para tiempo extra, puntos débiles del alumno, principales cualidades y aspectos favorables detectados, entre otros. En el **anexo 6** se describe el formato de evaluación de prácticas profesionales.

3.3. EL CURRÍCULUM DE ARI.

3.3.1. Justificación del Plan de Estudios.

En un documento oficial avalado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Universidad Panamericana fue fundada en la ciudad de México, como Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación en 1967. La Universidad Panamericana, que tiene como característica fundamental una estrecha colaboración con el mundo del trabajo, se ha dado a la tarea de formar profesionales con un alto nivel de compromiso y capacidad para responder a las necesidades sociales y futuras inmediatas.

Por esto, la Universidad Panamericana en su experiencia como institución educativa, ha ampliado constantemente sus opciones de estudios

medio superior y superior. Actualmente cuenta con Bachillerato, Licenciaturas y Posgrados, además de otras dependencias como el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE), el Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación (IPCE), y la Escuela Superior de Administración de Instituciones (ESDAI); todas éstas contribuyendo –con cursos especializados- a mantener su alto nivel académico.

Cabe señalar que la Universidad Panamericana, además de su sede en la ciudad de México, cuenta con un campus en la ciudad de Guadalajara, en el estado de Jalisco, cuyos estudios de licenciaturas están reconocidos por la Secretaría de Educación Pública.

La Universidad Panamericana Guadalajara, en su afán de optimizar sus servicios y consciente de su responsabilidad como institución educativa, ha considerado la posibilidad actualizar sus planes de estudios vigentes.

Por tal razón, la Universidad Panamericana Guadalajara, ha decidido presentar sus nuevas propuestas curriculares de sus distintas licenciaturas.

La Universidad Panamericana Guadalajara ha diseñado un nuevo currículum para la licenciatura en Administración y Relaciones Industriales, el cual se compone de un enfoque innovador e integrador de las diversas disciplinas que se consideran de relevante interés para el área empresarial, ya que incluye una serie de materias que permiten el óptimo desarrollo del alumno, logrando obtener la formación integral del profesional en Administración y Relaciones Industriales, al que se ofrece un campo profesional de amplia perspectiva y acorde a la demanda específica de la situación socio-económica en su parte subyacente.

3.3.2. Objetivos Generales.

Dentro del mismo documento oficial avalado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) se menciona que, al finalizar sus estudios, el Licenciado en Administración y Relaciones Industriales podrá:

1. Aplicar los conceptos, principios y técnicas de las materias contables y administrativas a fin de coadyuvar en el ámbito de las relaciones industriales.
2. Emplear las herramientas adecuadas en el proceso de desarrollo organizacional, tales como selección e integración, capacitación y entrenamiento de personal, seguridad e higiene, calidad y productividad en y para el trabajo, a fin de contribuir al alcance del óptimo desarrollo del personal.
3. Demostrar su conocimiento en materia jurídica y la importancia que tiene a nivel empresarial, considerando las características particulares de cada caso.
4. Valorar el rigor metodológico en el ejercicio del trabajo de investigación.
5. Aplicar los conceptos, principios y técnicas de mercadotecnia, informática, economía, psicología, matemáticas, filosofía, sociología y comunicación, como medios para lograr el adecuado control de una empresa.

3.3.3. Campo de trabajo.

Dentro del mismo documento oficial avalado por la Secretaría Educación Pública (SEP) se menciona que, de acuerdo a la formación recibida, el Licenciado en Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana Guadalajara, podrá ejercer profesionalmente en:

- Empresas públicas y privadas, en el manejo de recursos humanos.
- Dirección de empresas.
- Administración, en las áreas de producción de las empresas.
- Docencia, en empresas e instituciones educativas que brinden formación afín.

- La selección, integración y capacitación personal de empresas públicas y privadas.

3.3.4. Descripción del Plan de estudios.

Dentro del mismo documento oficial avalado por la Secretaría Educación Pública (SEP) se menciona que el plan de estudios (**ver anexo 7**) de la Licenciatura en Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana Guadalajara, está compuesto por 9 ciclos (semestres), integrados por 64 asignaturas obligatorias, sumando un total de 404 créditos, que se forman por 163 (68%) horas técnicas y 78 (32%) horas prácticas.

La carga horaria y crediticia por semestre es la siguiente:

SEMESTRE	HORAS TEÓRICAS	HORAS PRÁCTICAS	TOTAL DE HORAS	CRÉDITOS
Primero	18	12	30	48
Segundo	16	15	31	47
Tercero	19	11	30	49
Cuarto	23	8	31	54
Quinto	25	7	32	57
Sexto	21	7	28	49
Séptimo	16	12	28	44
Octavo	15	6	21	36
Noveno	10	0	10	20
TOTAL	163	78	241	404

El curriculum se ha estructurado en cinco áreas, cuya carga horaria y crediticia es la siguiente:

ÁREA	HORAS TEÓRICAS	HORAS PRÁCTICAS	TOTAL DE HORAS	CRÉDITOS
CONTABLE-ADMINISTRATIVA	27	25	52	79
RECURSOS HUMANOS	35	17	52	87
DERECHO	26	1	27	53
INVESTIGACIÓN	17	4	21	38
FORMACIÓN INTEGRAL	58	31	89	147
TOTAL	163	78	241	404

Además de llevar materias obligatorias dentro del plan de estudios, la universidad procura que el alumno lleve materias extracurriculares, para complementar la formación profesional del mismo. Las materias extracurriculares que se llevan actualmente en la carrera de Administración y Relaciones Industriales del ciclo 2000-1 y ciclo 2000-2 (**ver anexo 8**) son las siguientes:

SEMESTRE	MATERIAS EXTRACURRICULARES
Primero	No se lleva ninguna materia extracurricular.
Segundo	Taller de Lectura y Redacción.
Tercero	Dinámica Social.
Cuarto	Dinámica Social II.
Quinto	Investigación de Operaciones.
Sexto	Prácticas Profesionales. Teoría de las Decisiones.
Séptimo	No se lleva ninguna materia extracurricular.
Octavo	Nóminas. Seminario de Investigación II.
Noveno	Seminario de Factor Humano. Seminario de Protocolo. Metodología de la Investigación III.

3.4. PERFIL DE EGRESO DE ARI.

De acuerdo a un documento oficial avalado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), el egresado de la Licenciatura en Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana Guadalajara, contará con los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan:

- Aplicar sus conocimientos con un elevado sentido ético-humanista, así como de responsabilidad y solidaridad para con la sociedad.
- Valorar el concepto filosófico del hombre y de la sociedad.
- Practicar su capacidad directiva para prever, planear y decidir.
- Mantener un espíritu innovador en busca de la excelencia profesional.
- Mantener una actitud de servicio y cooperación para la empresa y sociedad.
- Identificar el marco legal de las empresas y de las repercusiones económicas, políticas y sociales.
- Diseñar planes y programas de capacitación, acordes con las necesidades requeridas.
- Participar en la conducción de grupos e individuos.

3.5. PERFIL DEL ESTUDIANTE DE MEDIO TIEMPO DE ARI.

Tomando como base el plan de estudios de la carrera de Administración y Relaciones Industriales, el estudiante, al culminar su sexto semestre, ha cursado ya 45 materias obligatorias de las 64 materias impuestas durante los nueve semestres. Esto representa más del 70% de las materias cursadas durante la carrera, el cual está compuesto del 42% de materias administrativas cursadas, 9% de materias directivas cursadas y un 18% de materias especializadas cursadas hasta el 6° semestre de la carrera. Con esto se considera que el estudiante tiene los conocimientos teóricos suficientes y necesarios para desempeñar un trabajo de medio tiempo en una organización, hasta terminar con su carrera universitaria, contando con la experiencia suficiente y necesaria para poder laborar tiempo completo en una organización. Esto va a ser posible gracias a los programas de vinculación empresa-universidad con los que contará la carrera de Administración y Relaciones Industriales, brindando apoyo a sus alumnos para que escojan los programas de vinculación empresa-universidad y desarrollarlos en las empresas solicitantes.

La carrera de Administración y Relaciones Industriales se enfoca durante los primeros semestres en proporcionar conocimientos administrativos básicos que se llevan en las carreras de Administración, y ésta es parte importante dentro de la formación del alumno. Así como la carrera se enfoca en las materias administrativas dentro de los primeros semestres, también se preocupa en impartir tanto materias especializadas y directivas, ya que éstas son básicas para que el alumno tenga los conocimientos teóricos de las materias especializadas, para poderlos poner en práctica en la vida profesional.

La carrera de Administración y Relaciones Industriales toma mucho en cuenta también las materias directivas que se imparten en la carrera, ya que procura formar ejecutivos que tomen las decisiones más acertadas en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO 4

EL ESTADO ACTUAL DE LA VINCULACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS ESTUDIANTES DE ARI

4.1. INTRODUCCIÓN.

Como se había comentado anteriormente en el capítulo 3 de esta tesis, el perfil de egreso que busca la Universidad Panamericana en sus estudiantes de la Licenciatura en Administración y Relaciones Industriales es desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan entablar comunicación con las personas, habilidad para adaptarse a los grupos de trabajo, capacidad para toma de decisiones, mantener una actitud de servicio y cooperación para la empresa y sociedad, aplicar sus conocimientos con un elevado sentido ético-humanista, así como de responsabilidad y solidaridad para con la sociedad y también, entre otras, mantener un espíritu innovador en busca de la excelencia profesional, buscando realizar mejoras para beneficio de la organización y a su vez, de la sociedad.

Es importante tomar en cuenta, como se ha mencionado en el capítulo 1 de esta tesis, la importancia de desarrollar e implementar programas de vinculación empresa-universidad, porque beneficia de igual manera tanto a universidades, empresas y a la sociedad en general. Proporcionan beneficios tanto a las instituciones de educación superior como a las organizaciones porque generan conocimientos, llevan a cabo investigaciones y educan a sus miembros. Esta vinculación genera beneficios a la sociedad, dado que ésta demanda que sus universidades demuestren los beneficios que proveen a la sociedad y que eduquen de manera exitosa a los estudiantes que al egresar dirigirán y serán responsables del desarrollo nacional.

Se considera que los programas de vinculación empresa-universidad, como lo son las Prácticas Profesionales no son suficientes para el desarrollo profesional del alumno de la carrera de Administración y Relaciones Industriales para así pretender cumplir con el perfil de egreso de la carrera de Administración y Relaciones Industriales, dado que el alumno, una vez que termina sus Prácticas Profesionales tiene que buscar por sus propios medios un trabajo que cumpla con sus expectativas de desarrollo personal y profesional. Es por eso que es importante conocer en realidad, ¿cuál es el estado actual de la vinculación empresa-universidad en la carrera de Administración y Relaciones Industriales?, ¿en qué están trabajando los

estudiantes de ARI?, ¿qué porcentaje de estudiantes se encuentran trabajando actualmente?, ¿qué puestos ocupan?, ¿en qué están trabajando los egresados de ARI?, ¿qué porcentaje de egresados se encuentran trabajando actualmente?, ¿qué puestos ocupan?, ¿estos egresados laboraban mientras estaban estudiando?. Preguntas como éstas serán contestadas en un estudio que se hizo tanto a estudiantes de la carrera de Administración y Relaciones Industriales como a egresados de la misma.

A continuación se presentarán los resultados de diferentes grupos de ARI: los egresados y los que actualmente estudian la carrera, a partir de quinto semestre, con la finalidad de establecer y conocer la situación real de la vinculación empresa-universidad.

Primero se presentarán los resultados de los egresados de ARI.

4.2. RESULTADOS DE LOS EGRESADOS DE ARI.

Para recabar la información acerca de los egresados de la carrera de Administración y Relaciones Industriales, se tomó en cuenta la generación 95-99 y la 94-98, y así como también a alumnos de generaciones pasadas. Los instrumentos que se utilizaron fueron encuestas que se realizaron vía telefónica e e-mail, por medio de los directorios proporcionados por la coordinación de la carrera de Administración y Relaciones Industriales. El número total de encuestas llevadas a cabo fueron 40. Se trató de contactar a todos los alumnos por vía telefónica a sus trabajos, a sus casas e incluso vía e-mail, pero sólo fueron 40 egresados a los cuales se les pudo localizar por estos medios mencionados anteriormente.

Los instrumentos utilizados fueron encuestas breves compuestas por 8 preguntas donde se describe si la persona es del sexo masculino o femenino, edad del egresado, puesto desempeñado en la empresa en que trabaja, cuánto tiempo lleva laborando en esta empresa, nombre de la empresa, para conocer el tipo de empresa en la que están laborando y por último se les preguntaba si trabajaban mientras estaban estudiando, respondiendo de manera positiva o

negativa a la pregunta. Si su respuesta era positiva tenían que decir en dónde trabajaron y por cuánto tiempo (ver anexo 9).

Una vez realizada la encuesta, se hizo una tabla que muestra distintos aspectos:

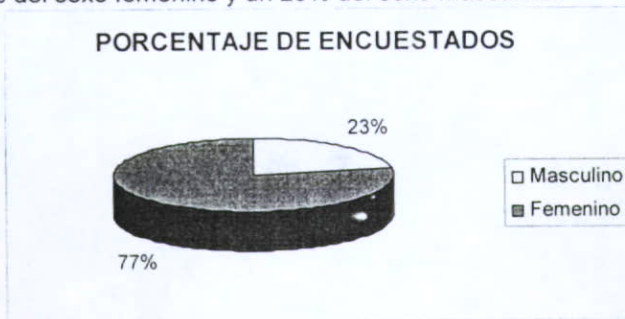
A) TABLA DE DATOS DE EGRESADOS DE ARI

GIRO	PUESTO ACTUAL	EMPRESAS DONDE LABORABAN MIENTRAS ESTUDIABAN
INDUSTRIAL	REPRESENTANTE DE RELACIONES INDUSTRIALES DEL ÁREA COMERCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ♦ HOTEL CONTINENTAL PLAZA. ♦ AFORE GARANTE.
ELECTRÓNICA	COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ CIGATAM. ♦ IMPRIMATUR.
SERVICIOS	COORDINADORA DE PROYECTOS DE MEJORA	<ul style="list-style-type: none"> ♦ OLSTEN STAFF. ♦ BANAMEX.
INDUSTRIAL	GERENTE ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ♦ AGROPLÁSTICOS.
INDUSTRIAL	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ SIGMA ALIMENTOS.
EDUCACIÓN	MAESTRA DE KINDER	<ul style="list-style-type: none"> ♦ INTERCERAMIC.
EDUCACIÓN	COORDINADORA DE BACHILLERATO	<ul style="list-style-type: none"> ♦ WORLD NET. ♦ ROJAS TAPIA Y ASOCIADOS.
ELECTRÓNICA	ANALISTA DE COMPENSACIONES Y BENEFICIOS.	<ul style="list-style-type: none"> ♦ SEGUROS MONTERREY NEW YORK LIFE. ♦ UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA.
EDUCACIÓN	COORDINADORA DE RELACIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA.
SERVICIOS	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ LUCENT TECHNOLOGIES. ♦ FLEXTRONICS INTERNATIONAL. ♦ EDITORIAL HEINEMANN.
EDUCACIÓN	ASISTENTE DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ♦ UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA.

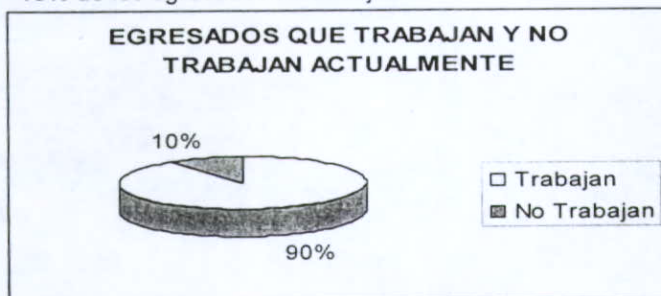
		<ul style="list-style-type: none"> ♦ FLEXTRONICS INTERNATIONAL. ♦ ESCUELA TÉCNICA PALMARES.
INDUSTRIAL	ENCARGADA DE CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> ♦ ARALMEX.
ELECTRÓNICA	COORDINADOR DE CONTROL DE INVENTARIOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ ARALMEX. ♦ SEMILLAS HÍBRIDAS. ♦ UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA. ♦ TUVAPASA.
EDUCACIÓN	COORDINADORA DE ARI	<ul style="list-style-type: none"> ♦ GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO. ♦ UNIDOS DE GUADALAJARA, S.A. ♦ ELECTRONIC ENVIRONMENTAL RECYCLING DE MÉXICO.
EDUCACIÓN	COORDINADORA DE GRUPOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA. ♦ IBM.
SERVICIOS	ENCARGADO DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ♦ UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA.
SERVICIOS	COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ NINGUNO.
SERVICIOS	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ BANCRECER. ♦ DAMSA. ♦ FORD CAVSA.
INDUSTRIAL	GERENTE ADMINISTRATIVO.	<ul style="list-style-type: none"> ♦ INDUSTRIAL CAROPI.
INDUSTRIAL	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ HERRAMIENTAS FAMBER.
SERVICIOS	JEFE DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ♦ VELAS ARTÍSTICAS.
SERVICIOS	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ COLEGIO ALTAMIRA. ♦ EMBOTELLADORA AGA. ♦ SEGUROS COMERCIAL AMÉRICA.

ELECTRÓNICA	REPRESENTANTE DE EDUCACIÓN.	♦ NINGUNO.
ELECTRÓNICA	ENTRENADOR DEL ÁREA DE PERSONAL DIRECTO	♦ TRIQUEST.
ELECTRÓNICA	ADMINISTRADOR DE CAPACITACIÓN	♦ PRESIDENTE INTERCONTINENTAL.
ELECTRÓNICA	ENLACE ACADÉMICO	♦ DIMSA. ♦ CORPORATIVO ARANZAZÚ.
SERVICIOS	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	♦ CERVECERÍA CUAUHTÉMOC. ♦ GALAZ Y ASOCIADOS.
INDUSTRIAL	ANALISTA DE DESARROLLO HUMANO.	♦ IBM. ♦ SIGMA ALIMENTOS.
SERVICIOS	GERENTE DE CAPACITACIÓN	♦ OLSSTEN STAFF.
SERVICIOS	COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS.	♦ PINTURAS PRISA. ♦ GRUPO ÁBACO.
SERVICIOS	SUPERVISOR DE RECURSOS HUMANOS	♦ MUEBLES BOAL.
SERVICIOS	COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMAS ABIERTOS.	♦ UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA. ♦ FLEXTRONICS INTERNATIONAL.
ELECTRÓNICA	COORDINADOR DE CAPACITACIÓN	♦ KODAK. ♦ FLEXTRONICS INTERNATIONAL.
INDUSTRIAL	SUPERINTENDENTE DE RECURSOS HUMANOS.	♦ COMPAÑÍA SIDERÚRGICA DE GUADALAJARA.
SERVICIOS	COORDINACIÓN DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.	♦ KODAK.
NO TRABAJA ACTUALMENTE	NINGÚN PUESTO.	♦ CONSTRUCTORA DE VIVIENDA GIG. ♦ CADENA COMERCIAL OXXO.
EDUCACIÓN	ENCARGADO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.	♦ DAMSA. ♦ CONSTRUCTORA SERGIO BARRERA. ♦ PEPSI.

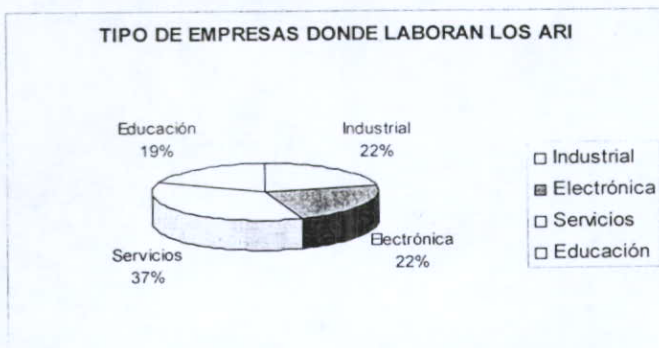
- La encuesta nos arroja que el porcentaje de encuestados corresponde a un 77% del sexo femenino y un 23% del sexo masculino.



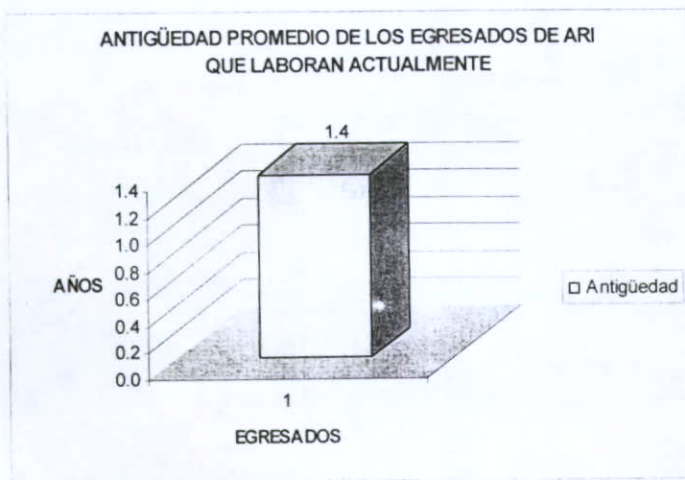
- El 90% de los egresados encuestados están trabajando actualmente y el 10% de los egresados no trabajan.



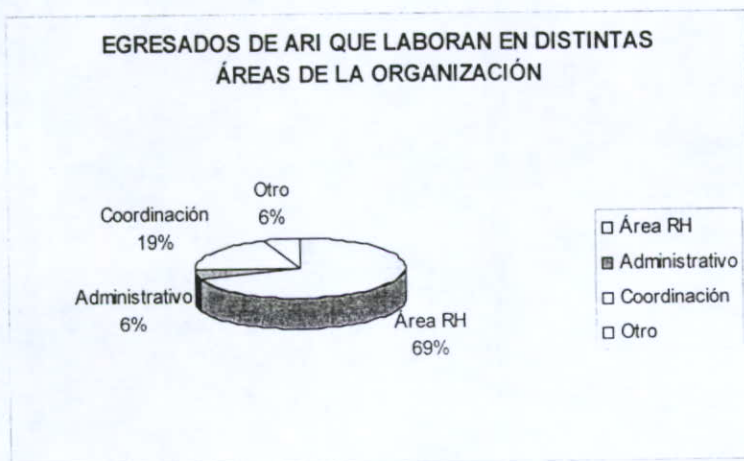
- Los tipos de empresas donde trabajan en una mayor proporción son en el giro de servicios (37%), Electrónica (22%) e Industrial (22%).



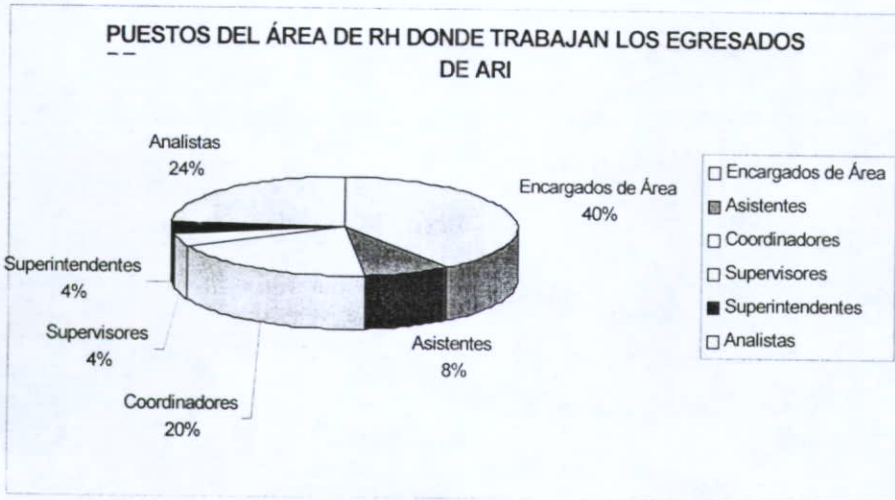
- ♦ También se llevó a cabo un análisis en donde la antigüedad promedio de los egresados que laboran actualmente es de 1.4 años.



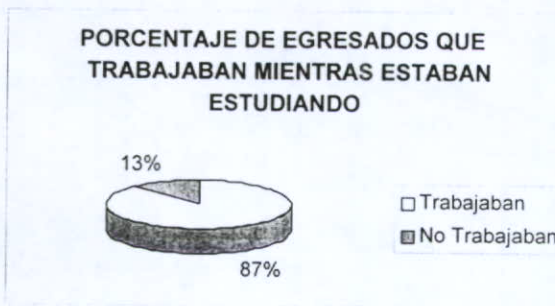
- ♦ También se muestra en la siguiente gráfica las distintas áreas de la organización donde laboran los egresados de ARI.



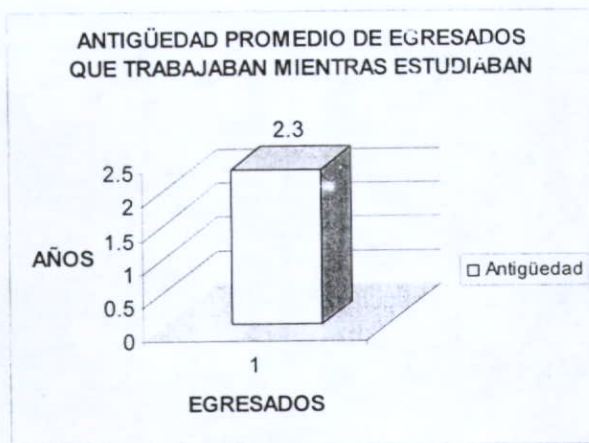
- También se llevó a cabo un análisis de los puestos del área de RH donde trabajan los egresados de ARI.



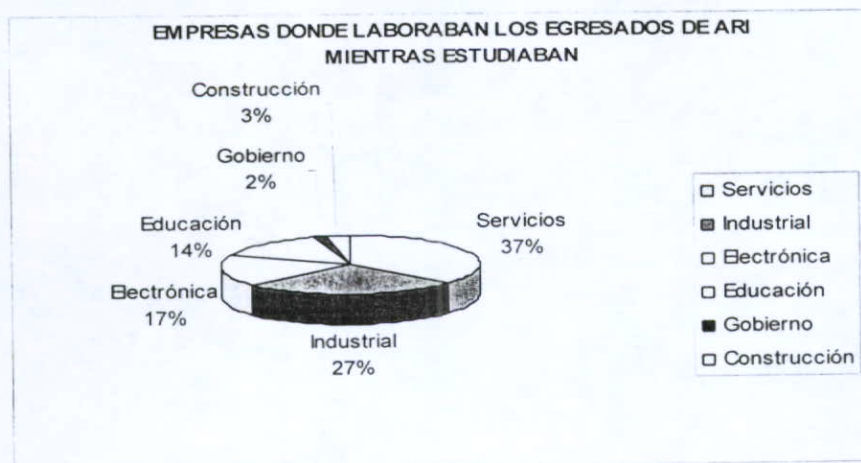
- Es importante conocer el porcentaje de egresados que trabajaban (87%) y que no trabajaba (13%) mientras estaban estudiando la carrera de Administración y Relaciones Industriales



- ♦ En la siguiente gráfica se muestra la antigüedad promedio de los egresados de ARI que trabajaban mientras estaban estudiando.



- ♦ También se muestra el tipo de empresas donde laboraban los egresados de ARI mientras estaban estudiando.



4.3. RESULTADOS DE ESTUDIANTES DE ARI.

Para recabar la información acerca de los estudiantes de la carrera de Administración y Relaciones Industriales, se tomó en cuenta los salones de quinto, séptimo y noveno semestre. El número total de encuestas fue de 58,

realizándolas en el horario de descanso entre una clase y otra, haciendo las mismas en un solo día. Se trató de encuestar a todos los estudiantes de quinto, séptimo y noveno pero por diversas razones, no asistieron todos los alumnos a clases ese día de la aplicación de las encuestas.

El instrumento utilizado fue una encuesta para determinar las experiencias laborales de los estudiantes de ARI, compuesta de 19 preguntas de respuesta breve, dividida en dos secciones (**ver anexo 10**).

Una vez realizada la encuesta, se hizo una tabla que muestra distintos aspectos:

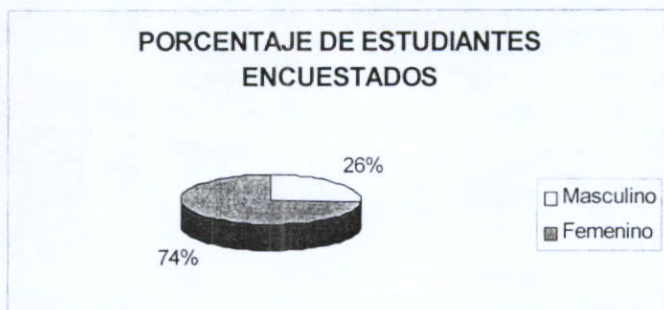
A) TABLA DE DATOS DE ESTUDIANTES DE ARI

GIRO	PUESTO	ACTIVIDADES
ELECTRÓNICA	ADMINISTRADOR DE CBT	ELABORAR E IMPARTIR CURSOS EN SISTEMAS, CONTRIBUIR A LA PÁGINA INTRANET DE LA EMPRESA.
INDUSTRIAL	DIRECTOR COMERCIAL	COORDINAR LAS ACTIVIDADES Y DEPARTAMENTOS.
SERVICIOS	AUXILIAR DE DESARROLLO HUMANO	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.
METAL MECÁNICA	AUXILIAR DE RH	RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL A NIVEL OPERATIVO.
SERVICIOS	GERENTE DE VENTAS	VENTAS E IMPORTACIONES.
SERVICIOS	ADMINISTRADOR DE CARTERA	COBRANZA, RELACIONES PÚBLICAS Y ADMINISTRACIÓN.
SERVICIOS	ASISTENTE DE RH	PRENÓMINA, NÓMINA, RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y APOYO A CAPACITACIÓN.
EDUCATIVO	PROFESOR BACHILLERATO	IMPARTIR MATERIAS DE ADMINISTRACIÓN, REDACCIÓN Y MERCADOTECNIA
SERVICIOS	ASISTENTE DE RH	CAPACITACIÓN, DESARROLLO DE PROGRAMAS, REALIZACIÓN DE MANUAL DE INDUCCIÓN Y OPERACIONES.
SERVICIOS	COORDINADOR DE	TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE CAPACITACIÓN Y

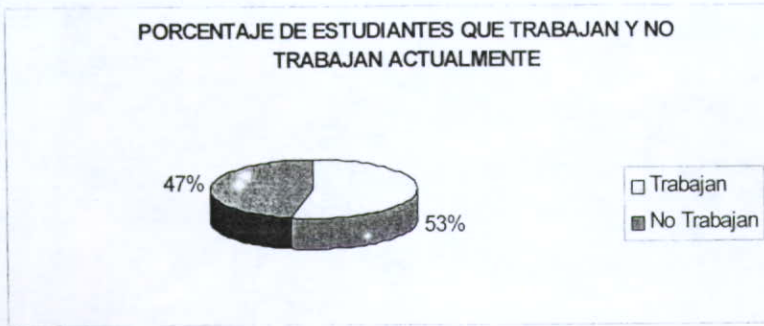
	CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN.
METAL MECÁNICA	ASISTENTE DE RH	DESARROLLO Y MEJORAS EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA EMPRESA.
EDUCATIVO	APOYO BOLSA DE TRABAJO	SEGUIMIENTO A REQUISICIONES.
ELECTRÓNICA	ADMINISTRADOR DE PERSONAL	ADMINISTRAR EL PERSONAL.
METAL MECÁNICA	AUXILIAR DE RH	APOYAR EN DIVERSOS PROYECTOS EN EL ÁREA DE RH.
ELECTRÓNICA	SERVICIO AL CLIENTE	DAR SEGUIMIENTO A LAS ÓRDENES DE COMPRA DESDE QUE SE RECIBE HASTA QUE SE EMBARCA. QUALITY ISSUES, PROBLEMAS DE FACTURACIÓN. EN GENERAL, ATENDER LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.
SERVICIOS	ENCARGADA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	MANUALES OPERATIVOS, INDUCCIÓN, PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, DEFINICIÓN CULTURAL DE LA EMPRESA.
CONSTRUCCIÓN	ENCARGADA DE RECURSOS HUMANOS	DOTACIÓN DE PERSONAL, COMPENSACIONES, EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN.
SERVICIOS	CAPACITACIÓN EN ALIMENTOS Y BEBIDAS	SERVICIO AL CLIENTE, SUPERVISIÓN DEL ÁREA.
SERVICIOS	JEFE DE CAPACITACIÓN	LOGÍSTICA E IMPARTICIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN.
EDUCATIVO	COLABORADORA DE BOLSA DE TRABAJO	MANDAR CANDIDATOS A LAS EMPRESAS QUE SOLICITAN PERSONAL PARA CUBRIR VACANTES, ATENDER ALUMNOS QUE QUIEREN CONSEGUIR TRABAJO.
GANADERO	SUBGERENTE	REVISAR SISTEMAS DE CONTROL Y FACTURAS, PAGOS E INVENTARIOS.
ELECTRÓNICA	ASISTENTE DE RELACIONES CON EMPLEADOS	CONCENTRACIÓN DE AUSENTISMO, REPORTE MENSUAL DE ROTACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EVENTOS SOCIALES, SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, RESCISIONES DE CONTRATOS.
ELECTRÓNICA	ENCARGADA DE RH EN LOGÍSTICA NACIONAL	CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

ELECTRÓNICA	ASISTENTE DE RECLUTAMIENTO	PAPELEO DE CONTRATACIÓN, ALTAS IMSS, FACTURACIÓN DE MEDIOS DE RECLUTAMIENTO.
SERVICIOS	ASISTENTE DE SERVICIOS A SOCIOS	ACTUALIZACIÓN DE BASE DE DATOS, APOYO AL DEPARTAMENTO EN GENERAL.
EDUCACIÓN	COORDINACIÓN DE OPERACIONES	CONTABILIDAD INTERNA, NÓMINAS, PRESUPUESTOS, MANUAL DE ORGANIZACIÓN, COBRANZA, COMPRAS, MANUAL DE OPERACIONES.
ELECTRÓNICA	COMPENSACIONES	VALUACIONES DE PUESTO.
SERVICIOS	ENCARGADA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ENTREVISTAS, SELECCIÓN, EXÁMENES PSICOMÉTRICOS Y CONTRATACIONES.
SERVICIOS	ATENCIÓN A CLIENTES Y DISTRIBUIDORES	CONTACTO TELEFÓNICO EN CLIENTES, REVISAR SOLICITUDES INCOMPLETAS, COMPLETAR SOLICITUDES Y RESOLVER DUDAS.
CONSTRUCCIÓN	AUXILIAR CONTADOR	NÓMINAS, CAPTURAR DATOS, SEGURIDAD INDUSTRIAL.
SERVICIOS	ASISTENTE	INVESTIGACIONES DE MERCADO Y ENCUESTAS.
ELECTRÓNICA	PRACTICANTE DE AUXILIAR DE RH	ARCHIVAR, MANEJO DE COMPENSACIONES, IMSS, FINIQUITOS, AVISOS, PERIÓDICO MURAL.
VIDRIERA	APOYO A SEGURIDAD INDUSTRIAL	INSPECCIÓN, VIGILANCIA DE ACCIDENTES E INCIDENTES, CONTROL DE PÉRDIDAS.
EDUCACIÓN	COORDINADOR ACADÉMICO	COORDINAR DIPLOMADOS, RELACIÓN CON ALUMNOS, PREPARAR MATERIAL, CONSEGUIR ASESORES.

- ♦ La encuesta nos arroja que el porcentaje de encuestados corresponde a un 74% del sexo femenino y un 26% del sexo masculino.



- ♦ A su vez, en la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de estudiantes de ARI que actualmente trabajan y no trabajan.

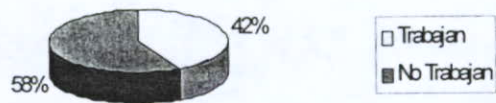


- ♦ En las siguientes gráficas se muestra el porcentaje de los semestres de quinto, séptimo y noveno que actualmente están trabajando y que no están trabajando.

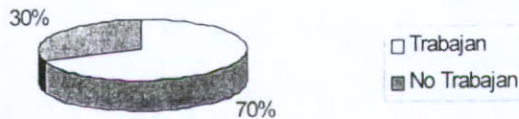
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES DE 5° SEMESTRE QUE TRABAJAN



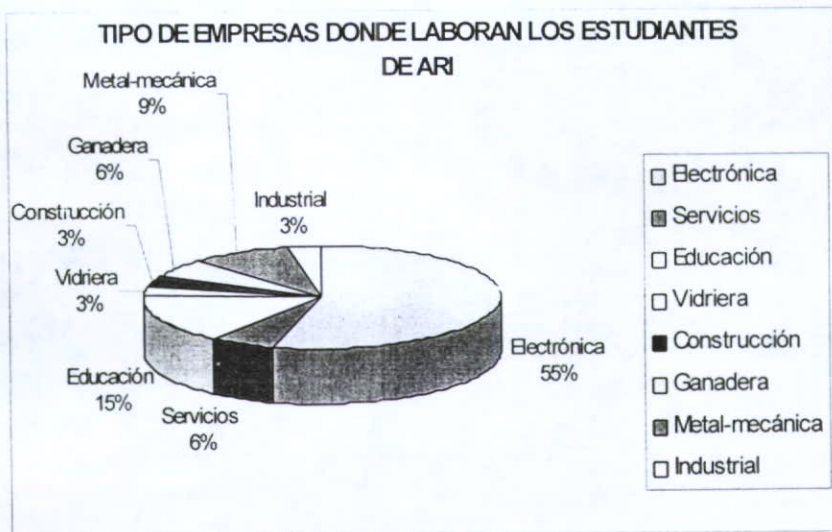
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES DE 7° SEMESTRE QUE TRABAJAN



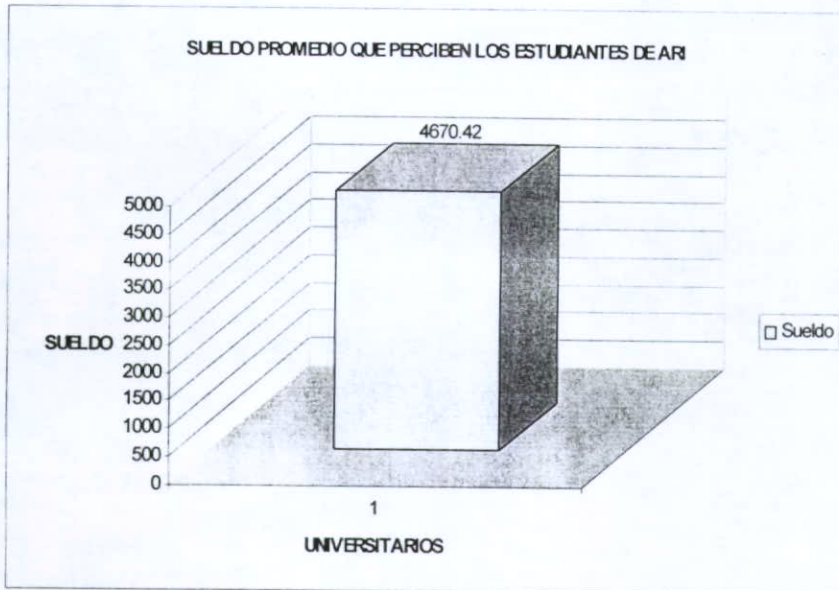
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES DE 9° SEMESTRE QUE TRABAJAN



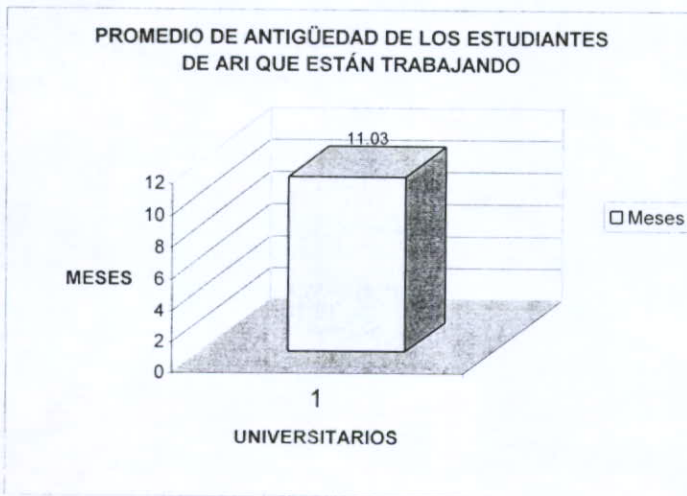
- ♦ Los tipos de empresas donde laboran gran parte de los estudiantes de ARI son el ramo de la electrónica (55%) y la rama de la educación (15%).



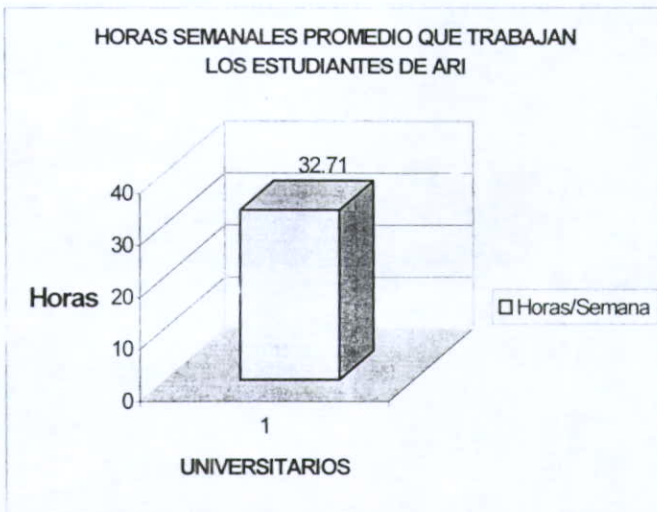
- También se muestra el sueldo promedio que perciben los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales.



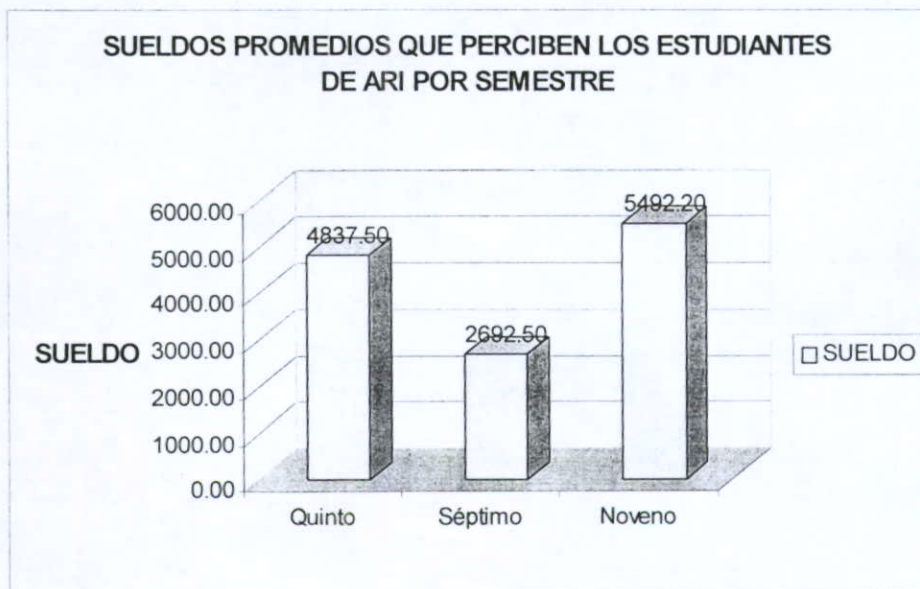
- ♦ En la siguiente gráfica se muestra la antigüedad promedio en meses que tienen los estudiantes de ARI en las empresas donde están laborando actualmente.



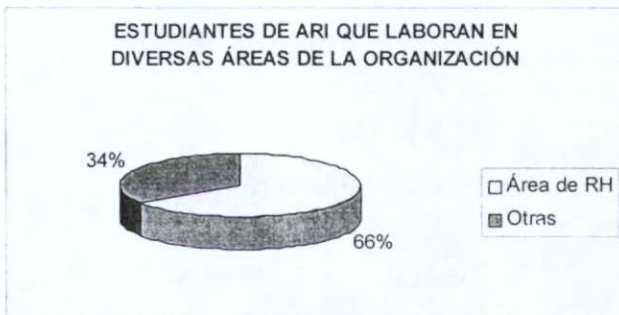
- ♦ Se muestra en la siguiente gráfica las horas promedio semanales que trabajan los estudiantes de ARI.



- ♦ En la siguiente gráfica se muestran los sueldos promedios por semestre que generan los estudiantes de ARI.

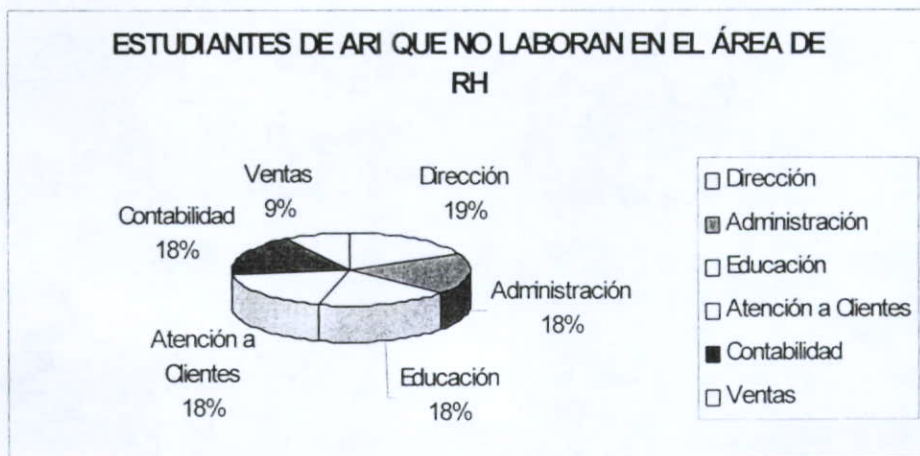


- ♦ Es importante conocer en qué áreas de la organización trabajan los estudiantes de ARI.

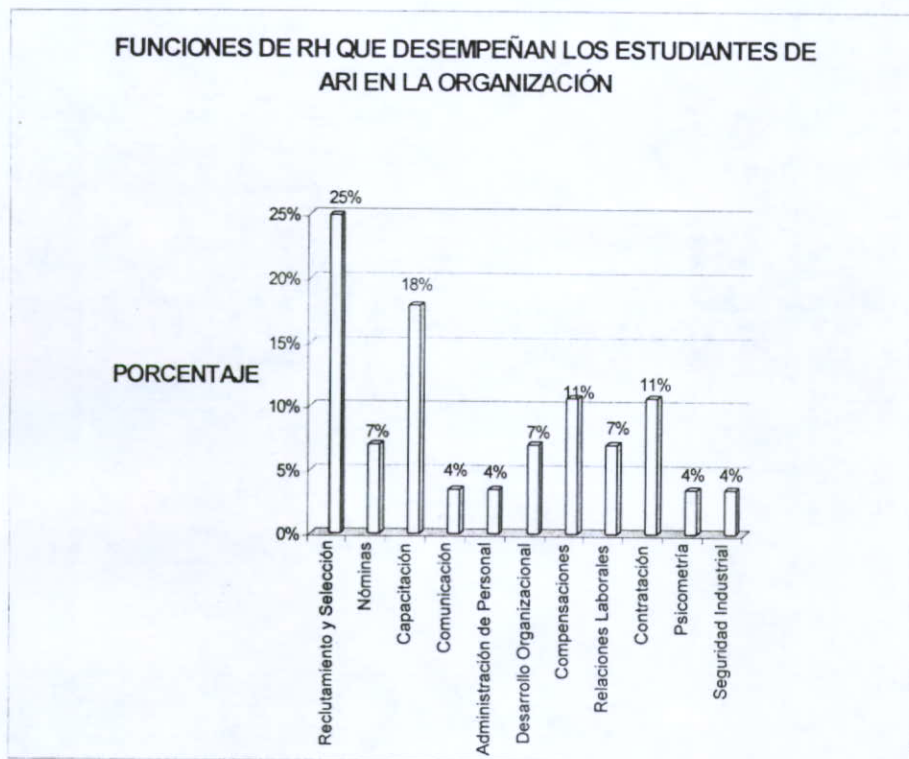


55110

- ♦ La siguiente gráfica que se muestra es de las personas que no laboran en el área de RH (34%, haciendo referencia a la gráfica anterior), y en qué áreas de la organización se encuentran laborando.



- ♦ En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de las funciones de RH que están desempeñando actualmente los estudiantes de ARI.



B) TABLA DE DATOS DE TRABAJOS ANTERIORES ESTUDIANTES ARI

GIRO	PUESTO	ACTIVIDADES
SERVICIOS	VENDEDOR DE PISO Y CAJAS	PROMOVER LAS PELÍCULAS, REGISTRAR PAGOS, LIMPIAR LUGAR, ACOMODAR PELÍCULAS.
CONSTRUCCIÓN	ANALISTA	ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS Y ESTIMACIONES.
SERVICIOS	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CAPACITACIÓN, NÓMINA Y ASUNTOS

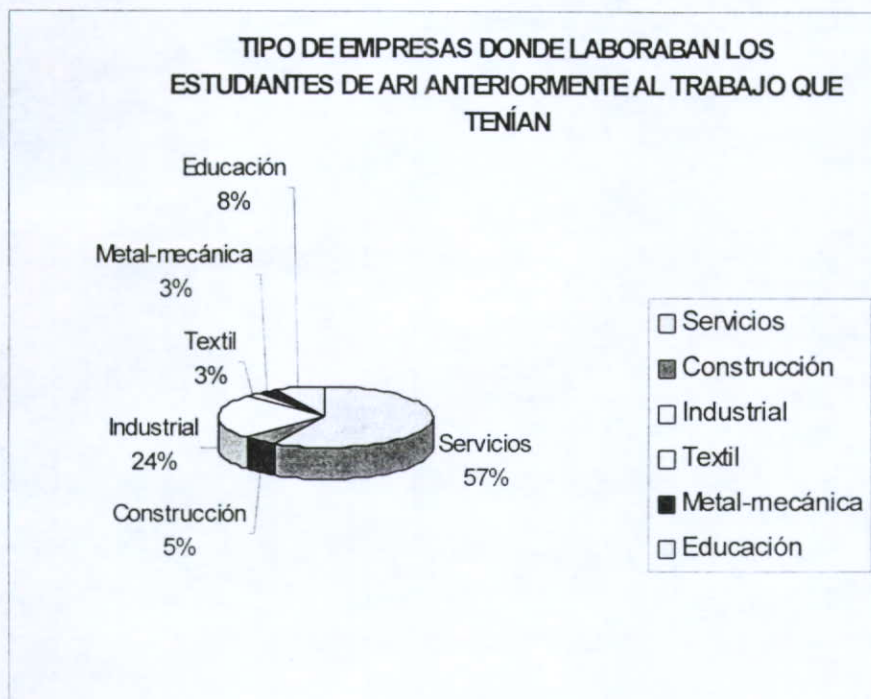
		FINANCIEROS.
CONSTRUCCIÓN	PROYECTO DE DIAGNÓSTICO DE RH	AUDITORÍA DE PROCESOS EN CUANTO A RH.
INDUSTRIAL	PRACTICANTE RH	ENTREVISTAS DE SELECCIÓN, ELABORACIÓN DE SOLICITUD DE CHEQUES, GASTOS DE DEPARTAMENTO, ELABORACIÓN DE BONOS DE PRODUCTIVIDAD.
SERVICIOS	ENCARGADO DE RH	CONTRATACIONES, MANEJO DE ALTAS, BAJAS, MODIFICACIONES IMSS, NÓMINA, AUSENTISMOS, CASTIGOS, LIQUIDACIONES.
SERVICIOS	RECLUTAMIENTO	RECLUTAMIENTO DE CAMPO, ENTREVISTAS Y BOLSA DE TRABAJO.
SERVICIOS	PROYECTO DE INDUCCIÓN A LA EMPRESA	MANUAL, VIDEOS Y PLANES PARA UNA ÓPTIMA INDUCCIÓN Y CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.
SERVICIOS	CAJERO Y ENCARGADO DE PISO	ATENCIÓN A CLIENTES, INTENDENCIA, HACER PEDIDOS.
SERVICIOS	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS SOCIALES	ANIMACIÓN Y BAILES.
INDUSTRIAL	ASISTENTE DE CAPACITACIÓN	ELABORACIÓN DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, RECORRIDOS A PLANTA.
SERVICIOS	AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	ALTAS, BAJAS, RECORRIDOS POR TIENDA, REGISTRO DE TARJETAS CHECADORAS, INCAPACIDADES, FALTAS, RETARDOS.
SERVICIOS	EJECUTIVO DE PROMOCIÓN	VISITAS A DOCTOR, REGISTROS Y ESTADÍSTICAS,

		CAPTURISTA DE DATOS.
EDUCACIÓN	COLABORADORA DE BOLSA DE TRABAJO	ATENCIÓN DE REQUISICIONES, ELABORACIÓN DE BOLETINES.
SERVICIOS	ENCARGADA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, ENTREVISTAS Y SELECCIÓN DE PERSONAL.
SERVICIOS	AUXILIAR DE NÓMINAS	CÁLCULO DE NÓMINA, FINIQUITOS, PAGO DE NÓMINA, CAPTURA DE NÓMINA, CAPTURA DE INCAPACIDADES, FALTAS, CASTIGOS.
SERVICIOS	SUPERVISOR DE BOMBAS	SUPERVISIÓN DE VENTAS EN RELACIÓN A CAPTACIÓN DE EFECTIVO Y LITROS VENDIDOS.
EDUCACIÓN	ASISTENTE DE COORDINADOR DE POSGRADOS DE RH	MANDAR CORRESPONDENCIA, ACTUALIZAR BASES DE DATOS, ELABORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE PROFESORES.
INDUSTRIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PORCENTAJES DE AUSENTISMO, INFORMES DE IRREGULARIDADES, CAPTURA DE IRREGULARIDADES, CONTRATACIONES.
SERVICIOS	CAPACITACIÓN	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, IMPARTIR CURSOS.
SERVICIOS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE GERENCIA DE VENTAS	SUPERVISIÓN Y CONTROL DE INVENTARIOS Y DE PERSONAL, ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL PERSONAL.
SERVICIOS	ENTREVISTAS Y PERFIL DE PERSONAS	BOLSA DE TRABAJO.

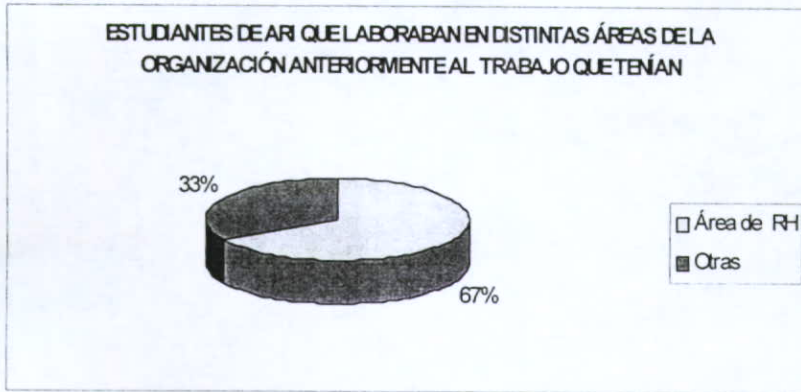
TEXTIL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SUPERVISIÓN DE CONTROLES ADMINISTRATIVOS.
INDUSTRIAL	ASITENTE DE RECURSOS HUMANOS	CAPACITACIÓN, NÓMINA, IMSS, SELECCIÓN.
INDUSTRIAL	ASISTENTE DE DIRECTOR COMERCIAL	AGENDA DEL DIRECTOR, APOYO EN SERVICIO A CLIENTES.
INDUSTRIAL	PRACTICANTE RH	APOYAR A LAS DIVERSAS ÁREAS DE RELACIONES INDUSTRIALES.
EDUCACIÓN	PRECEPTORA	APLICACIÓN DE TESTS PSICOMÉTRICOS.
METAL MECÁNICA	APOYO ISO 9002	DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.
INDUSTRIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN RH	DIGITALIZACIÓN DE EXPEDIENTES.
SERVICIOS	ASISTENTE DE RH	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.
INDUSTRIAL	ASISTENTE DE RH	REALIZACIÓN DE MANUALES, NÓMINAS, IMSS, PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y LOGÍSTICA.
SERVICIOS	ANALISTA DE SISTEMAS	MANEJO DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA DE OPERACIÓN.
SERVICIOS	ASISTENTE DE RH	RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN.
SERVICIOS	VENTAS Y ADMINISTRACIÓN	VENTAS Y CONTROL DE AFORES.
SERVICIOS	AUXILIAR DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	ENTREVISTAS, TOMA DE REFERENCIAS, CONTACTOS CON EL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS.
INDUSTRIAL	PROYECTO DE RH	DESCRIPCIONES DE PUESTO, ELABORACIÓN DEL MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

SERVICIOS	ENCARGADA	
SERVICIOS	BOLSA DE TRABAJO	ATENDER REQUISICIONES Y AYUDAR EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SOCIOS.

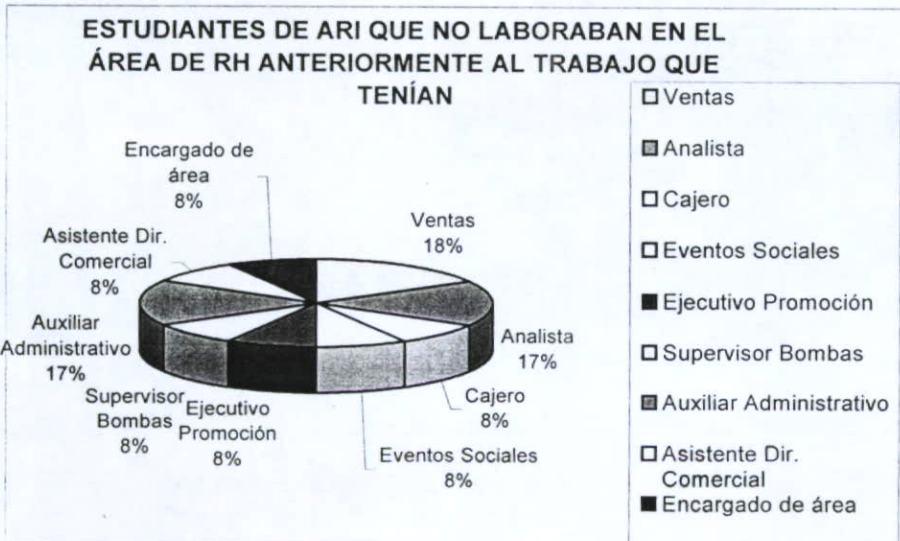
- ♦ En la gráfica siguiente se muestra el tipo de empresas donde trabajaban los estudiantes de ARI antes de tener el trabajo que actualmente tienen.



- ♦ Es de suma importancia conocer las áreas de la organización donde laboraban los estudiantes de ARI antes de tener el trabajo en el que están desempeñándose actualmente.

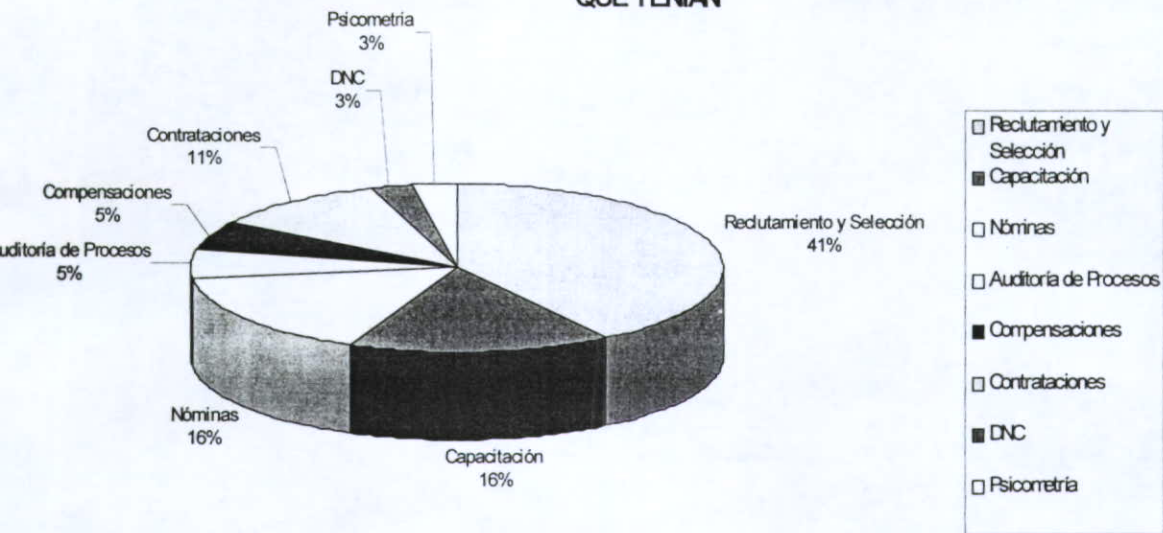


- ♦ Es importante conocer los puestos que desempeñaban los estudiantes de ARI fuera del área de Recursos Humanos anteriormente al trabajo que tiene actualmente.



- ♦ En la última gráfica se muestra las funciones de RH que desempeñaban los estudiantes de ARI en su anterior trabajo al que actualmente tienen.

FUNCIONES DE RH QUE DESEMPEÑABAN LOS ARI ANTERIORMENTE AL TRABAJO QUE TENÍAN



4.4. CARACTERÍSTICAS DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA QUE FAVORECEN LA VINCULACIÓN.

Es importante destacar que la Universidad Panamericana ha sido la única institución de estudios superiores que ha tenido su origen en una escuela de negocios, que actualmente es el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE). Gracias a este origen, la Universidad Panamericana, a través de esta escuela de negocios, ha podido actualizar sus planes de estudio para así preparar profesionalmente a sus alumnos con base en las necesidades actuales de las organizaciones. Este origen favorece ampliamente la vinculación empresa-universidad porque, de acuerdo a lo expuesto por el Dr. Carlos Llano Cifuentes, ex rector de la Universidad Panamericana, en su Junta de Gobierno en el año 1992 cuando se celebraban los 25 años de la Universidad Panamericana, manifestó que el origen que tiene la Universidad en una escuela de negocios ha determinado que la Universidad puede llamarse, y lo sea, la universidad de la empresa, dado que a los profesores de la Universidad se les pide, preferentemente, la experiencia en la vida de los negocios; la elaboración de los programas, en cuyos comités intervienen empresarios; los servicios de orientación profesional, ayudados por las empresas; las experiencias de simulación extraídas, como los estudios de casos de empresas reales, haciendo el estudio de hechos, problemas y soluciones de los mismos, trabajo temporal de alumnos con proyectos concretos en las empresas, las bolsas de trabajo, el trabajo final de carrera, la contratación laboral de las empresas que vienen a ofrecerse a la universidad, así como los cursos de continuidad y actualización. Todos estos rasgos constituyen uno de tantos argumentos para que la Universidad Panamericana reciba en todo su derecho el calificativo de la universidad de la empresa.

4.5. CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIANTES DE ARI QUE FAVORECE LA VINCULACIÓN.

Con base en la encuesta realizada en las aulas de los salones de quinto, séptimo y noveno (que fue la muestra para este estudio) de la carrera de Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana, campus Guadalajara, se recabaron datos de gran relevancia que favorecen la vinculación para los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana. Los datos mostrados a continuación son de los estudiantes que actualmente están laborando:

- Uno de los datos de mayor relevancia que se obtuvieron en las encuestas es que el porcentaje de estudiantes que actualmente trabajan es mayor al 50% (53%, para ser exactos), contra un 47% de los estudiantes que no trabajan. Esto nos indica que existe una actitud positiva de los estudiantes para trabajar, que desean adquirir la experiencia necesaria que les permita aplicar los conocimientos adquiridos en la Universidad. Conforme más tiempo pasen los estudiantes en la carrera, el porcentaje de estudiantes que laboran en las organizaciones aumenta, dado que su preparación académica va incrementándose y su vez tienen más tiempo para poder dedicarse al trabajo.
- Las empresas donde se les da mayor oportunidad para trabajar a los estudiantes de ARI son, de acuerdo al resultado de las encuestas, en empresas electrónicas (55%) y en las empresas donde se imparte educación (15%). Es importante destacar que las empresas electrónicas, así como las de educación, buscan a los candidatos potenciales y calificados, desde antes de egresar de la universidad, que puedan ocupar puestos clave en la organización, otorgándoles la oportunidad de desarrollar trabajos y proyectos en estas organizaciones.
- El sueldo promedio que perciben los estudiantes de ARI es de \$4,670.42 al mes, por lo que nos da indicio que estos estudiantes estarían dispuestos a trabajar en proyectos en las empresas con un sueldo igual o mayor al sueldo mencionado.

- La antigüedad promedio (en meses) de los estudiantes de ARI que actualmente están laborando es de 11 meses. Esto nos indica que los estudiantes de ARI buscan, de cierto modo, la permanencia en las empresas, buscando lograr cumplir con los objetivos establecidos que se les proponen en sus trabajos.
- Las horas promedio semanales que laboran los estudiantes de ARI son de 32.71 horas. Esto indica que un estudiante de Administración y Relaciones Industriales está dispuesto a trabajar por más de medio turno de una jornada legal de trabajo, es decir más de 24 horas, que correspondería a la mitad de una jornada laboral de 48 hrs.
- El 66% de los estudiantes de ARI laboran en el área de Recursos Humanos. Cabe indicar que es probable que la carrera de Administración y Relaciones Industriales busque la especialización en ciertas áreas de las Recursos Humanos. Las áreas de Recursos Humanos en donde se desempeñan en mayor proporción los estudiantes de ARI son el área de Reclutamiento y Selección, en un 25%, y el área de Capacitación, en un 18%. Al parecer es en donde más se están enfocando las empresas para buscar estudiantes de Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana, para poder desempeñar un trabajo dentro de la organización.
- El 34% de los estudiantes que no laboran en el área de Recursos Humanos, se desempeñan en áreas como Dirección (19%), Administración (18%), Educación (18%), Atención a Clientes (18%) y Contabilidad (18%). Estos estudiantes buscan desempeñarse en áreas clave de la organización que les permita verla desde un aspecto más generalizado.

Gran parte de los estudiantes de la carrera de Administración y Relaciones Industriales habían tenido más de un solo trabajo al que estaban desempeñando en la actualidad. Los resultados fueron muy variados en comparación al análisis que se hizo en páginas anteriores:

- El tipo de empresas más representativas donde laboraron los estudiantes de la carrera de Administración y Relaciones Industriales antes de su último trabajo fue en empresas de Servicios en un 57%; en la rama de la Industria, en un 24% y en la rama de la Educación, en un 5%. Basándonos en este estudio y el anterior, podemos decir que el tipo de empresas que buscan los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales son las de Servicios, Electrónica, Industrial y en menor proporción, la de Educación.
- Otro dato muy semejante al de los datos actuales de los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales, es que el 67% de los estudiantes, antes de su último trabajo, laboraron en el área de Recursos Humanos. Las áreas que laboraron los estudiantes en mayor proporción fueron Reclutamiento y Selección, en un 41%; Capacitación, en un 16% y Nóminas, en un 16%.
- El 34% de los estudiantes que no laboraron en las diversas áreas de Recursos Humanos de las empresas realizaron actividades de Ventas, en un 18%; de Analistas en general, en un 17% y de Aux. Administrativo, en un 17%. Es posible que estos estudiantes estaban interesados en adquirir algún tipo de experiencia laboral, independientemente del área de la organización que se les asignara.

Podemos observar que las áreas de mayor interés para las empresas en los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales, tomando como base el análisis de los trabajos de los estudiantes son las siguientes: Reclutamiento, Selección y Capacitación. ¿Será el perfil que busca la carrera de Administración y Relaciones Industriales en sus estudiantes?

La vinculación favorece a los estudiantes de la carrera de Administración y Relaciones Industriales dado que si el alumno empieza a trabajar mientras está estudiando, las clases impartidas en la Universidad Panamericana serán más enriquecedoras, tanto para profesores como para alumnos. Los alumnos podrán darse cuenta de la actualización de los programas de estudio que los profesores manejan en sus clases y así los profesores podrán darse cuenta si sus planes de estudio cumplen con las necesidades de la organización y de

nuestra sociedad, ya que ésta demanda personal preparado que contribuya a mejorar las condiciones de nuestro entorno.

4.6. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS QUE ESTÁN YA RELACIONADOS CON LOS EGRESADOS DE ARI.

En base a las encuestas realizadas vía telefónica y e-mail a los egresados de las generaciones 94-98 y 95-99 y así como también a otros egresados de generaciones pasadas a éstas, se recabaron datos de suma importancia y que nos ayuda a conocer las características de las empresas que emplean egresados de ARI:

- Las empresas que emplean egresados de ARI son por lo general empresas de Servicios, en una proporción de un 37%; la rama Electrónica e Industrial en un 22% y en menor proporción las empresas de la rama de Educación, en un 19%.
- La antigüedad promedio de los egresados de ARI es de 1 año 4 meses. Esto nos lleva a pensar que una vez que el egresado culmina con sus estudios universitarios, éstos no tardan mucho tiempo en conseguir empleo o que una vez habiendo egresado, ya estaban trabajando anteriormente en su empleo actual.
- El 69% de los egresados de ARI trabajan en el área de Recursos Humanos, siendo éstas, en mayor proporción, en un 40% como Encargados de Área; 24% como Analistas de RH y en un 20% como Coordinadores de Área. Una vez que los estudiantes egresan de su carrera universitaria, se les da la facultad y responsabilidad de tener alguna área de Recursos Humanos a su cargo.
- Un dato que podemos considerar importante es que los egresados que están actualmente trabajando, 87% de ellos trabajaban mientras estaban estudiando, laborando éstos en un 37% en empresas de Servicios, 27% en la rama del Industria y 17% en la rama Electrónica. Podemos observar que estos datos son muy similares a los de los estudiantes que actualmente están laborando, ya que las empresas donde están trabajando los estudiantes de ARI son, en mayor proporción, Servicio, Industrial y Electrónica.

- La antigüedad promedio de los egresados que trabajaban mientras estaban estudiando es de 2 años 3 meses, por lo que se considera que los egresados siempre buscaron un lugar en la empresa dónde poder establecerse y desarrollarse profesionalmente.
- Dado que los egresados de ARI cuentan con la experiencia necesaria para seguir desarrollándose profesionalmente, éstos conocen las necesidades de las áreas de Recursos Humanos y así pueden apoyar a los estudiantes interesados en elaborar proyectos de vinculación que se adecúen a lo que las empresas actualmente están requiriendo. A su vez, los egresados ayudan a los estudiantes a prepararse para la vida profesional que les espera y así cubren con "la experiencia" que las empresas demandan en sus puestos y así cuentan con una mayor preparación en su carrera. Las empresas, con estos proyectos, pueden encontrar los talentos que las empresas andan buscando y los pueden identificar cuando aún estos candidatos están estudiando. Con esto, las empresas tendrán una mayor comunicación con las universidades a través de sus alumnos y a su vez las Instituciones de Educación Superior por los proyectos de vinculación empresa-universidad que se establezcan en beneficio de los estudiantes.

CAPÍTULO 5

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE VINCULACIÓN ARI – EMPRESAS

Tomando en cuenta el diagnóstico realizado en el capítulo anterior sobre el estado laboral de los estudiantes de la carrera de Administración y Relaciones Industriales, así como las modalidades de vinculación que la misma universidad promueve, como el servicio social y las prácticas profesionales, este trabajo culmina presentando a continuación una propuesta de vinculación que incluya a los alumnos de la Licenciatura en Administración y Relaciones Industriales.

En el diagnóstico de 247 instituciones, realizado por la ANUIES sobre la vinculación Universidad – Empresa en México se afirma que:

Los resultados muestran que las cinco principales actividades que se realizan dentro de los programas institucionales de vinculación para el conjunto de las instituciones son los siguientes: a) creación de consenso en el interior de la institución acerca de la necesidad de la vinculación (80.3%); b) identificación de las potencialidades de la docencia, la investigación y la extensión para realizar proyectos de vinculación (78.8%); c) diagnósticos para determinar las necesidades de los sectores productivos (77.8%); d) coordinación de la planeación de la vinculación con la planeación académica (69%) y, e) desarrollo de enlaces de colaboración con otras IES para desarrollar proyectos de vinculación (68%).⁵⁰

Primera etapa del proyecto:

1. Crear una instancia administrativa específica de vinculación que se encargue de, a través de la planeación estratégica, promover, elaborar y dar seguimiento a los convenios de vinculación. Se recomienda escoger a personas que reúnan las siguientes características: Experiencia en actividades de administrador, experiencia como docente, experiencia en el sector productivo, experiencia en materia de vinculación, experiencia en investigación, capacitado en materia de vinculación y capacidad de promoción comercial (enlistadas en orden de importancia).

⁵⁰ CASALET, Mónica y Casas, Rosalba. (1998). Un diagnóstico sobre la vinculación Universidad – Empresa. México: CONACYT – ANUIES. P.20

2. A través de una campaña, sensibilizar a los administrativos, docentes y alumnos de la carrera de la necesidad de fijar un programa de vinculación sólido y continuo.
3. Dicha campaña incluiría actividades como la de visitas guiadas a empresas, conferencias, reconocimientos públicos a egresados y académicos que hayan destacado por sus relaciones con las empresas.
4. Difusión impresa sobre la labor que desempeñan los estudiantes que están trabajando mientras estudian la carrera.
5. Realizar un diagnóstico sobre los académicos: quiénes laboran en empresas, qué hacen, cuáles han sido sus aportaciones principales; cuántos académicos trabajan en proyectos de investigación que involucren la solución de casos en las empresas.
6. Detectar si alguno de los proyectos de investigación puede someterse a concurso para recibir apoyo económico del COECYTJAL o de alguna instancia similar.

Segunda etapa:

1. Identificar las potencialidades internas: diagnóstico sobre alumnos y docentes que, de acuerdo a sus características, puedan participar en proyectos de vinculación y estén interesados en hacerlo. A los alumnos, se les puede plantear como una opción para desarrollar su trabajo de tesis.
2. Identificar las empresas que puedan tener interés en proyectos específicos de vinculación; especialmente, aquéllas que ya han empleado a alumnos o egresados de ARI, dado que el interés de estas empresas residiría no sólo en obtener un servicio o impulsar la investigación y el desarrollo, sino que además las actividades de vinculación le permitirían seleccionar potenciales empleados con base en las habilidades observadas durante el desempeño de los alumnos. Para este punto, se recomienda considerar la información proporcionada en el capítulo 4 de esta investigación, sobre las áreas de desempeño de los alumnos de ARI.

3. Realizar una evaluación del currículo que incluya una distribución de horarios más acorde con las demandas de las empresas; así mismo, se recomienda elaborar una consulta tanto a egresados como a empleadores sobre las competencias que estimulen la vinculación que deberá poseer el profesional de ARI, para determinar las asignaturas que desarrollarán.
4. Incluir en el programa de estudios de la mayor parte de las asignaturas, actividades de aprendizaje explícitas que vayan encaminadas a desarrollar competencias relacionadas con la vinculación Empresa – Universidad.

Tercera etapa:

1. Organizar sesiones de trabajo con empresarios interesados en participar en programas de vinculación, a manera de capacitación. De esas mismas sesiones podrá obtenerse información sobre las necesidades de las empresas.
2. Elaborar convenios de vinculación, cuya duración mínima se recomienda sea de 12 meses. Dichos convenios pueden elaborarse siguiendo las recomendaciones de la ANUIES.
3. Elaborar convenios de vinculación con otras universidades afines.
4. Establecer claramente el programa financiero que implican los proyectos de vinculación; especialmente, si la universidad necesita crear espacios especiales para llevarlos a cabo, como son laboratorios, centros de trabajo colectivo, etc.

Cuarta etapa:

1. Dar seguimiento a los proyectos de vinculación; puede ser mediante encuestas a los involucrados (alumnos, docentes, empleadores), entrevistas personalizadas y evaluación de reportes.
2. Certificar que los alumnos involucrados en los proyectos de vinculación reciban pago justo por sus servicios.
3. Evaluar continuamente el currículo para ir adecuándolo a las necesidades planteadas por los mismos proyectos de vinculación.

4. Difundir los resultados de los proyectos, tanto dentro de la universidad, la empresa, como hacia la opinión pública.

A continuación se presenta un cuadro que muestra la estructura y actividades de vinculación, que de acuerdo a las investigaciones de la ANUIES, son las más representativas:

Tipo de institución	Formación profesional	Fortalecimiento a la docencia y la investigación	Investigación y desarrollo tecnológico	Extensión
Universidades públicas	Servicio social, visitas a empresas.	Elaboración de tesis sobre problemas planteados por las empresas.	Servicio de asesoramiento, servicio de consultoría.	Foros, coloquios, seminarios, conferencias.
Universidades privadas	Servicio social, visitas a empresas.	Los profesores identifican problemas de la empresa, elaboran un proyecto para solucionarlo con los alumnos.	Servicio de asesoramiento, servicio de consultoría.	Educación continua.
Institutos tecnológicos	Servicio social, visitas a empresas.	Acceso a la infraestructura de las empresas por parte de la institución.	Servicio de asesoramiento, servicio de asistencia técnica.	Educación continua.
Instituciones de investigación públicos	Servicio social, visitas a empresas.	Elaboración de tesis sobre problemas planteados por las empresas.	Servicio de asesoramiento, servicio de consultoría, servicio de asistencia	Foros, coloquios, seminarios, conferencias, educación continua.

			técnica.	
Instituciones de investigación privados	Prácticas profesionales, servicio social, visitas a empresas.	Acceso a la infraestructura de las empresas por parte de la institución.	Servicio de asistencia técnica, servicio de consultoría.	Foros, coloquios, seminarios, conferencias.

Fuente: Casalet y Casas, 1998.

Como se observa en el cuadro anterior, existen áreas de oportunidad en vinculación para los estudiantes: "El servicio social y las estadias técnicas representan una importante forma de aprendizaje que quizás no ha recibido suficiente atención, para proporcionar la adaptación necesaria al estudiante y acostumbrarlo a un ambiente cultural con el cual no está familiarizado " ⁵¹.

La carrera de Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana tiene a su favor que más del 50% de sus alumnos (de acuerdo a la muestra poblacional de esta investigación) poseen experiencia laboral y de ellos, el 66% los hace en su área de especialidad. Dichas actividades laborales se realizan al mismo tiempo que los alumnos cursan su carrera, lo cual indica que existe un perfil de estudiante que integra competencias laborales a su aprendizaje universitario.

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes, el sector servicios es un área específica de oportunidad para establecer proyectos de vinculación a largo plazo que generen no sólo experiencias de aprendizaje pertinentes con la sociedad, sino que sus beneficios se traducen en una actualización constante del currículo, inserción de los egresados en el mercado laboral, fuentes de financiamiento adicionales y una imagen social más fuerte.

⁵¹ CASALET y Casas. *Op. Cit.* P. 48

Por último.- Es importante formalizar la vinculación y para esto, se propone un contrato de vinculación, que es el contrato que establece la ANUIES (pp. 39-40 de esta tesis):

1. Fecha del contrato; entrada en vigor y duración.
2. Nombre y tipo de proyecto.
3. Fecha de inicio y de terminación del proyecto.
4. Resumen breve del proyecto: antecedentes, justificación, beneficios esperados; producto final.
5. Objetivos, alcances y límites.
6. Resultados específicos a lograr.
7. Las partes contratantes.
 - Responsabilidad y autoridad.
 - Actividades a realizar.
8. Responsabilidades clave a realizar por parte de:
 - La IES.
 - La organización colaboradora.
9. Presupuesto y definición de las partidas que pagará cada parte.
10. Estructura organizacional del proyecto:
 - Administración y seguimiento.
 - Puntos y métodos de control.

11. Honorarios a pagar y a quién, cuándo, cómo.

12. Evaluaciones parciales y finales de:

- Criterios.
- Procedimientos.
- Fechas.

13. Confidencialidad.

14. Aspectos legales: propiedad intelectual e industrial, derechos de autor, posesión y aprovechamiento de los resultados del proyecto; responsabilidad civil; patentes; licenciamiento; seguros.

15. Modificación, rescisión, corte componente en caso de demanda.

16. Relaciones laborales.

17. Acreditación para el académico en su expediente.

18. Acreditación curricular para estudiantes.

19. Forma y contenido del reporte final y en su caso, el producto o servicio a generar; almacenaje de información correspondiente.

20. Publicidad y difusión de resultados.

Anexos: Cronograma de acciones a realizar (Calendario de actividades y diagramados correspondientes: PERT, GANTT).

- Presupuesto y desglose del mismo por partida.
- Distribución y cronograma de ingresos y egresos.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Uno de los temas más importantes que se trataron en esta tesis fue el de los factores que impulsan la vinculación empresa-universidad, dado que ésta proporciona beneficios mutuos y significativos para las Instituciones de Educación Superior (IES) y del Sector Productivo (SP). Se mencionó que ambos sectores requieren modernizarse y aprovechar los recursos y los avances que se desprenden de los avances tecnológicos, los cuales deben enfrentar conjuntamente. A su vez, el impulso de la vinculación se debe ver reflejado en la sociedad, ya que ésta demanda que las IES demuestren la preparación de los estudiantes que al egresar, dirigirán y serán responsables del desarrollo nacional. Por eso, es importante que los estudiantes adquieran destrezas profesionales y "experiencias" que pueden aplicarse en su desempeño laboral en un corto plazo. Además, las empresas deben de aprovechar estos programas de vinculación, ya que éstas necesitan egresados de alta competitividad y es necesario que busquen el potencial que necesitan en los estudiantes antes de egresar, invitándolos a formar parte de sus empresas para poder desarrollar un trabajo profesional que les permita adquirir la experiencia que las empresas están demandando.

Es de suma relevancia revisar los antecedentes de vinculación en otros países, los cuales surgieron desde la primera mitad del siglo XIX, donde se reconoció que las universidades podrían auxiliar en las necesidades del desarrollo nacional, surgiendo esta necesidad en los Estados Unidos. Una característica de los países del denominado Primer Mundo es, precisamente, la interrelación que presentan entre todos los sectores, especialmente, entre ámbitos académicos y laborales.

La pertinencia social y la vinculación empresa-universidad en México es incuestionable, ya que la vinculación es una oportunidad en donde empresa y universidad se complementan, como en la introducción de mejoras en los procesos productivos y en el desarrollo de productos, y así como en la mejora de

prácticas de administración y mercadotecnia y en apoyo a la consolidación del aprendizaje empresarial.

La sociedad contemporánea demanda proyectos de vinculación, los cuales, entre otras bondades, colaboran a reducir la incertidumbre de un entorno en movimiento constante que impacta no sólo a las empresas sino también a las universidades; las IES reconocen que los planes de estudios académicos deben ser actualizados constantemente con base a las exigencias del entorno laboral, junto con otras variables de carácter filosófico.

Es importante conocer los propósitos de la colaboración empresa-universidad, ya que afina la concordancia de los programas y los métodos educativos con las que las empresas requieren de sus profesionistas, previendo las implicaciones de aquellos avances para el futuro de las empresas y las universidades, las cuales deben de idear conjuntamente modos de enfrentar oportunamente y del mejor modo los cambios previsibles. A su vez, hay que minimizar el desconcierto o la sorpresa que en los jóvenes produce el paso brusco de la escuela al trabajo.

Aunque la Universidad Panamericana cuenta con actividades que favorecen la vinculación, como son las Prácticas Profesionales y la Bolsa de Trabajo, este estudio arroja que no se está aprovechando el potencial que representan los estudiantes que laboran mientras cursan sus estudios. Ellos son el mejor ejemplo de vinculación, ya que llevan a la práctica laboral lo que están aprendiendo en la escuela y pueden ser los mejores evaluadores del currículo.

Esta es la principal aportación de este trabajo de tesis: incluir en los programas de vinculación a los estudiantes que trabajan medio tiempo, como nexos naturales entre las empresas y la Licenciatura en Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana; es decir, la propuesta esencial de este trabajo es la de sentar la bases para la creación de una coordinación de vinculación que no se limite a insertar a los estudiantes en las dos modalidades antes mencionadas,

bolsa de trabajo y prácticas profesionales, sino que realice propuestas más originales, más sólidas y estructuradas que permitan no sólo incidir en el mercado laboral, sino transformarlo a través de la investigación y participación directa en los problemas de las empresas.

Asimismo, se sostiene que esta coordinación puede generar ingresos adicionales a la universidad, por concepto de asesorías y consultorías.

Por supuesto que uno de los fines principales de llevar a cabo programas de vinculación en la que los estudiantes que trabajan medio tiempo se encuentren involucrados es el aprendizaje que el alumno adquirirá de un escenario real, en el cual se tope con problemas reales que requieran soluciones reales.

El estudio diagnóstico sobre los estudiantes de ARI arroja resultados sumamente interesantes: el porcentaje de estudiantes que trabajan de 5°, 7° y 9°, en la época en que se recabaron los datos es del 53%, lo cual quiere decir que hay una disposición y una actitud de los estudiantes hacia el trabajo; así mismo, las empresas que emplean, en mayor proporción, emplean estudiantes de Administración y Relaciones Industriales son, en primer lugar, las de Servicio, seguidas de las empresas de la rama Electrónica e Industrial, respectivamente; allí se desempeñan en puestos cuyas funciones, en su gran mayoría, son de Reclutamiento, Selección y Capacitación.

Hay que destacar es que a pesar de que los horarios de la universidad no están diseñados especialmente para que el alumno trabaje mientras cursa su carrera, es innegable que la mayoría ha logrado insertarse en el mercado laboral a pesar de las dificultades que ello acarrea. La Licenciatura de ARI debe reconsiderar si aprovecha esta fuerza que llevaría a proyectarla con más fuerza hacia el contexto laboral y apoya el trabajo de los estudiantes adaptando su programa a esta nueva perspectiva, incluyendo el diseño de horarios acordes a los del empleo.

En el capítulo 4 se tocaron temas que favorecen la vinculación para la carrera de Administración y Relaciones Industriales, como son las características de los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales que favorecen la

vinculación, así como las características de las empresas que están ya relacionadas con los egresados de Administración y Relaciones Industriales, y por último, se concretaron acciones a proponer para la carrera de Administración y Relaciones Industriales.

Una de las cosas que se intentó demostrar es que la carrera de Administración y Relaciones Industriales no cuenta con ningún tipo de estudio de egresados, así como también, ningún estudio del estado actual de la vinculación de los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales.

La "experiencia" de 6 meses de prácticas profesionales es insuficiente para cumplir con las necesidades que las organizaciones demandan de la carrera de Administración y Relaciones Industriales, una vez que sus estudiantes están por egresar.

APORTACIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO.

- Perfil de medio tiempo de trabajo para el estudiante de la carrera de Administración y Relaciones Industriales.
- La inminente necesidad de que los programas de vinculación empresa-universidad para los estudiantes de Administración y Relaciones Industriales tengan una duración mayor a los 6 meses, específicamente, 2 años.
- Tipo de empresas donde laboran los estudiantes y egresados de la carrera de Administración y Relaciones Industriales.
- Establecimiento de un contrato de vinculación empresa-universidad.
- Que la carrera cuente con un área de vinculación en donde el estudiante de Administración y Relaciones Industriales busque un proyecto de vinculación empresa-universidad que se adecue con los intereses de su desarrollo profesional,

para así poder contar con la experiencia que las empresas están demandando y que las actividades que el alumno vaya a realizar sean de utilidad en las empresas. Si los alumnos de la carrera de Administración y Relaciones Industriales egresan con una excelente formación profesional, podemos pensar que saldrían mucho mejor preparados de lo que están, estableciendo programas de vinculación empresa-universidad. Sería una ventaja competitiva para la carrera de Administración y Relaciones Industriales frente a las demás universidades que tienen una carrera similar a ésta, ya que, teniendo los conocimientos teóricos y prácticos, tendremos a personas de mayor valía, y así podremos decir que seremos la mejor carrera de Administración y Relaciones Industriales en México.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barnés, F. (1998, Abril-Junio). **Los retos de la educación en el tercer milenio.** *Revista de la Educación Superior*, no. 106, p. 47-52.

Barragán, R. (1965). Relaciones Industriales, Administración y Relaciones Laborales. México: Herrero Hermanos.

Boletín de Requisiciones, Ma. del Carmen Alarcón Solórzano, Entorno Corporativo, septiembre de 1999, Bernardo de Balbuena #736. Colonia Ladrón de Guevara.

Boletín de Requisiciones U.P., Lourdes Castro Galindo, Bolsa de Trabajo U.P., Septiembre de 1999, Prolongación Av. Calzada Circunvalación #409.

Borboa, Ernesto (1996). **Políticas de Personal**. SIDEK.

Borboa Salas, Ernesto. (1999). Entrevista, vía telefónica. 29 de septiembre.

Butler, T. (1999). **Job Sculpting, The Art of Retaining Your Best People.** *Harvard Business Review*, 5, 144-152.

Cañal, M.J. (1998). **Para su información.** *Expansión*, 752.

Carta de bienvenida a alumnos y profesores. Julio 2000. Documento oficial de la UP.

Casalet, Mónica y Casas, Rosalba (1998). Un diagnóstico sobre la vinculación Universidad – Empresa. México: CONACYT-ANUIES.

Castillo, A. (1998). **Reforma Laboral, El Dificil Consenso.** *Expansión*, 748, 89-91.

COECYTJAL (2000). Documentos oficiales.

Contreras, A. (1998, Enero-Marzo). **El servicio social en el desarrollo social, nacional y regional.** *Revista de la Educación Superior*, no. 105, p. 23, 26-27.

Creatividad, ¡un término para recursos humanos! (1993)., *Enlace ARIOAC*, 54, 7-8.

Delfino, G. (1999). *Orientación y Reubicación en el mercado laboral (Outplacement)*. COMARI, 15, 31-32.

Encuesta sobre educación en universidades (1999). *Proyección Humana*, 117, 47-48.

Ertel, D. (1999). **Turning Negotiations into a Corporate Capability.** *Harvard Business Review*, 3, 55-70.

Gente en Sabritas: Ventaja Competitiva Sostenible (1999). *Proyección Humana*, 117, 10-15.

Gobierno del Estado de Jalisco (1999). Fomento de la inversión y promoción del empleo. Jalisco Crece y se Distribuye Mejor, 15-16.

Goleman, D. (1998). **What makes a leader ?.** *Harvard Business Review*, 6, 93-102.

González Castillo, Fabio. (1999) Entrevista, vía telefónica. 28 de septiembre.

Gould, G. (1997). Vinculación universidad-sector productivo. México: Universidad Autónoma de Baja California y ANUIES.

Guzmán, V. (1988). La sociología de la empresa. México: Jus.

Heifetz R., Laure, D. (1997). **The work of leadership.** *Harvard Business Review*, 1, 124-128.

Hout, T. (1999). **Are Managers Obsolete ?.** *Harvard Business Review*, 2, 161-168.

Jóvenes empresarios, *Directivos del Futuro*. (1999). Cámara de Comercio de Guadalajara. Gaceta Mercantil, 223, 18.

Kennedy Information. (1999). **HR CONSULTING/OUTSOURCING & RESEARCH**. *Human Resource Executive*, 16, 15.

Kleiner, A. (1997). **How to Make Experience your Company's Best Teacher**. *Harvard Business Review*, 5, 172-177.

Ley Federal del Trabajo. (1997). México: Delma.

Lorsch, J., Khurana R. (1999). **Changing Leaders, The Board's Role in CEO Sucesion**. *Harvard Business Review*, 3, 96-105.

Llano, C. (s/año). **A propósito del trigésimo aniversario de la Universidad Panamericana**. ISTMO, no. 233.

Llano, C. (1999). **Un importante cambio de paradigma**. *Expansión*, 774, 147-149.

Llano Cifuentes, Carlos. *Características de la Universidad Panamericana*. Documento oficial de la UP.

Martín del Campo, A. (1993). **El punto de vista empresarial respecto al futuro del Relacionista Industrial**, *Enlace ARIOAC*, 54, 1.

Mateyaschuk, J. (1999). **Búsquedas Inteligentes: nuevas técnicas para encontrar empleo**. En *Information Week México*, 2, 46.

McLagan, B. (1996). **Creating the Futute of HRD**. *Training & Development*, 1, 61-65.

Mee, J. (1951). Personnel Handbook. N.Y.: Ronald Press Company.

Mintzberg, H., Van der Heyden, L. (1999). **Organigraphs: Drawing How Companies Really Work.** *Harvard Business Review*, 5, 87-94.

Monroy, A. (1992). **El empleo y el desempleo en México y en Jalisco.** *Enlace ARIOAC*, 13, 5-6.

Novo Bustos, Javier. (1999). Entrevista, vía telefónica. 29 de septiembre.

Oficina Internacional del Trabajo (1998). **The future of human employment.** *Revista Internacional del Trabajo*, 4, 569-570.

Pallán Figueroa, C. y Ávila García, G. (1997). Estrategias para el impulso de la vinculación Universidad-Empresa. México: ANUIES.

Pallán, C. (1998). Relevancia de la Educación Superior en el Desarrollo. México: ANUIES.

Pérez, G. (1999-2000, Diciembre-Marzo). **Funciones sustantivas en el contexto de vinculación.** *Renglones*, no. 43-44, p. 9.

Plan de Desarrollo Municipal 1998-2000. Municipio de Guadalajara.

Reséndiz, D. (1998-Abril-Junio). **La vinculación de universidades y empresas: un asunto de interés público y privado.** *Revista de la Educación Superior*, no. 106, p. 55-58.

Reyes, E. (1999). **Trabajo y ahorro.** *COPARMEX ENTORNO*, 131, 46-48.

Rico, G. (1998). **Jalisco, más nueces que ruido.** *Expansión*, 752, 130-145.

Rotación y Desempleo (1992) ARIOAC & U.P., JUNIO.

S/A (1997). **Innovación curricular en las instituciones de educación superior.** México: ANUIES.

Secretaría de Educación Pública (1987). Documentos oficiales.

Serbitje, L. (1981). La Vocación en la empresa. México: Limusa.

Tapia, S. (1999). *Panorama laboral COMARI*, COMARI, 15, 31-32.

Universidad Panamericana (1997). *AUTOESTUDIO UP' 97*. México: UP.

Ulrich, D. (1998). **A New Mandate for Human Resources**. *Harvard Business Review*, 1, 124-134.

Valdivia, G. (1999). **Establecimiento de vínculo entre empresas e instituciones educativas que permitan el apoyo práctico y real para los estudiantes**. *Encuentro*, 205, 18.

Wetlaufer, S. (1999). **Organizing for Empowerment: an interview with Aes's Roger Saint & Dennis Bakke**. *Harvard Business Review*, 1, 111-123.

3M .Una empresa enfocada a Recursos Humanos (1999). *Proyección Humana*, 117, 16-20.

ANEXO 1

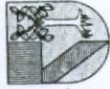
MAESTRÍAS, DIPLOMADOS Y CURSOS
IMPARTIDOS EN LA UNIVERSIDAD
PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA
CICLO 2000-1 Y 2000-2

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Programa	Inicio del programa	Area y ubicación	Personas encargadas	Teléfonos
Business English	Fecha abierta	Escuela de Idiomas	Sra. Julieta Acosta	6790768
Dirección y Administración del Capital Humano 2a Generación Dirigido al Profesional en Recursos Humanos	07-Abr-00	Posgrados Relaciones.Inds. Edif. Central piso 1	Lic. Fco. Javier Novo	6790716 ext. 3560
Especialidad en Materia Corporativa	18-Feb-00	Posgrados Contaduría Edif. Central piso 1	Ing. Ricardo Guzmán Sra. Ma. Esthela López	6790740 ext. 3840
Especialidad en Impuestos	11-Feb-00	Posgrados Contaduría Edif. Central piso 1	Ing. Ricardo Guzmán Sra. Ma. Esthela López	6790740 ext. 3840
Diplomado en Proyectos de Asociación e Inversión	Oct-00	Posgrados Finanzas Edif. Central piso 2	Ing. Armando Montejano Sra. Cecilia Espinoza	6790741 ext. 3841
Especialidad en Finanzas Corporativas	05-May-00	Posgrados Finanzas Edif. Central piso 2	Ing. Armando Montejano Sra. Cecilia Espinoza	6790741 ext. 3841
Seminario de Administración Financiera de Micro, Pequeña y Mediana Empresa	11-Abr-00	Posgrados Finanzas Edif. Central piso 2	Ing. Armando Montejano Sra. Cecilia Espinoza	6790741 ext. 3841
Especialidad en Gestión Estratégica Avanzada	2001	Posgrados Finanzas Edif. Central piso 2	Ing. Armando Montejano Sra. Cecilia Espinoza	6790741 ext. 3841
Maestría en Finanzas Internacionales	Ago-00	Posgrados Finanzas Edif. Central piso 2	Lic. Wilfrido Manzano Sevilla	6790741 ext. 3518
Diplomado en Comercio Exterior	Mzo-00	Posgrados Negs. Internac. Edif. G Aulia 21	Lic. Verónica Romero Ing. Héctor Michel Ruelas	6790713/12 6790715/14
Especialidades en Derecho: Corporativo y Económico, Contractual, Societario, Constitucional y Amparo, Procesal Civil y Mercantil, Penal. Puede obtenerse la Maestría en Derecho Público o en Derecho Comercial y de la Empresa.	Feb-00	Posgrados Derecho Edif. Central piso 1	Lic. Armando Huerta Lic. Guillermo Uribe Sra. Martha Mercado	6790744 ext. 3644
Maestría en Pedagogía 2a. Generación		Posgrados Pedagogía Edif. F piso 2	Dra. Luz Chapa Lic. Verónica Villalobos	6709746 ext. 3346
Maestría en Optimación de Sistemas Productivos 3a Generación Dirigido a Ingenieros Involucrados en procesos de manufactura	Feb-01	Posgrados Ing. Industrial Edif Central planta baja	Ing. Francisco Villanueva Ing. Francisco Ertze	6790748 ext. 0748
Maestría en Administración de la Construcción	Ene-00 May-00 Sept-00	Posgrados Ing. Civil Edif. ICA planta baja	Ing. Nissim Hasson Baltazar Ing. Germán Alvarez Alemán	6790747 ext. 3847
Curso Internacional en Geomática Básica Información para la toma de decisiones	Mzo-00	Posgrados Ing. Civil Edif. ICA planta baja	Ing. José Fco. de la Mora Gálvez Sra. Martha Julia Cárdenas	6790722 ext. 3622

ANEXO 2

REGLAMENTO DE ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA CAMPUS GUADALAJARA



REGLAMENTO DE ALUMNOS

PRINCIPIOS QUE ANIMAN LA FORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO PRIMERO. El presente reglamento norma la actividad de los alumnos de la Universidad Panamericana en todos aquellos aspectos y materias que afectan el desarrollo de las actividades docentes, académicas y administrativas de la propia Universidad.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los principios que animan la actividad docente y académica de la Universidad, que se mencionan en sus propios Estatutos así como en los artículos siguientes, constituyen los criterios de acuerdo con los cuales las autoridades universitarias interpretarán el presente Reglamento, y tomarán las decisiones oportunas en todos aquellos aspectos que no estuvieran específicamente regulados en él.

ARTÍCULO TERCERO. La formación que la Universidad Panamericana ofrece a sus alumnos tendrá como principios el respeto a la dignidad de la persona y a su libertad, así como el fomento de la responsabilidad de la persona frente a sí misma y frente a la sociedad.

La enseñanza en la Universidad Panamericana se orientará por un recto sentido universal del hombre y de la cultura; se esforzará, en consecuencia, por destacar los valores humanos dondequiera que se manifiesten sin restricciones de ninguna clase, por razón de lengua, raza, credo o nacionalidad.

La actividad docente se llevará a cabo en un ámbito de libertad, de la que gozarán profesores y alumnos, quienes simultáneamente son responsables de contribuir al logro de los fines de la Universidad, de los objetivos del plan de estudios de cada área académica y de las prioridades sugeridas por el Claustro de Profesores.

ARTÍCULO CUARTO. El Gobierno de la Universidad se ejercerá de conformidad con los principios antes expresados y, por ende, respetará el carácter, la cultura y las legítimas preocupaciones e iniciativas de cada profesor, funcionario o alumno, procurando, a la vez, que todos comprendan la necesidad de llevar a cabo una tarea solidaria, en la que el bien común de la Universidad tenga preeminencia sobre los intereses particulares de sus integrantes.

DEL INGRESO A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ARTÍCULO QUINTO. La Universidad Panamericana se reserva el derecho de admisión de los aspirantes a inscribirse en cualquiera de sus áreas académicas.

ARTÍCULO SEXTO. Para ingresar a la Universidad Panamericana se requiere:

- a) Poseer los conocimientos y aptitudes indispensables para cursar estudios superiores.
- b) Presentar dentro de los plazos que fije el Departamento de Servicios Escolares la documentación que también dicho departamento establezca
- c) Presentar solicitud de inscripción.
- d) Aprobar los exámenes de admisión.
- e) Asistir a las entrevistas y cursos propedéuticos o introductorios que cada área académica establezca.
- f) Cubrir la cuota de inscripción.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Se entiende por reinscripción el trámite que el alumno realiza ante su escuela para el efecto de seguir incorporado a ella después de su primera inscripción.

El alumno que desee reinscribirse deberá satisfacer los requisitos que marcan la Dirección de la Escuela y el Departamento de Servicios Escolares, y respetar las fechas que para tal efecto se determinen. La no reinscripción en las fechas previstas implica la pérdida del derecho a ser considerado alumno de la Universidad.

DE LAS AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO OCTAVO. En la Universidad Panamericana son autoridades, cada una en el ámbito de su competencia, las personas que ocupen los siguientes puestos:

- a) Consejo de Rectoría
- b) Rector
- c) Vicerrectores
- d) Secretario General
- e) Directores, subdirectores, coordinadores y profesores.

Las propias autoridades y los alumnos deben observar las disposiciones que se dicten legítimamente por los funcionarios de la Universidad en el ejercicio de sus atribuciones.

ARTÍCULO NOVENO. Los asuntos administrativos relacionados con los alumnos serán resueltos por el Director Administrativo, o por el Director de Asuntos Académicos, o el Departamento de Servicios Escolares, así como por los funcionarios o empleados en quienes aquéllos deleguen facultades.

ARTÍCULO DÉCIMO. Los alumnos han de observar las disposiciones y normas que dicten las autoridades universitarias antes citadas en todos aquellos aspectos que afecten la vida de la Universidad, su imagen al exterior y, en general, la consecución de sus objetivos. En especial, las autoridades tendrán competencia para determinar lo que se refiere a los puntos que a continuación de manera enunciativa se mencionan:

- a) Pago de colegiaturas
- b) Horarios de clase
- c) Calendario de exámenes
- d) Sistema de evaluación
- e) Actividades culturales
- f) Normas de disciplina
- g) Toda otra disposición relativa a actividades docentes y administrativas del alumnado.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Las autoridades de la Universidad tomarán en cuenta las proposiciones que los alumnos presenten formalmente, a

través de la Sociedad de Alumnos, juzgando previamente, con ánimo objetivo, si tales propuestas coadyuvan al bien de la Universidad.

DE LOS EXÁMENES Y CALIFICACIONES

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Para la evaluación, tanto de exámenes parciales como de finales, la escala será de 0 a 100, siendo la calificación mínima aprobatoria 60.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Se entiende que un alumno incurre en semestre insatisfactorio cuando obtiene en los exámenes ordinarios correspondientes a un semestre académico calificaciones o promedio de calificaciones inferiores a los niveles mínimos que cada área académica determine, con la aprobación del Consejo de Rectoría.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Se entiende que un alumno incurre en semestre excluyente:

- a) Si acumula semestres insatisfactorios en el número que cada área académica determine.
- b) Si obtiene en un semestre académico calificaciones o promedio de calificaciones finales inferiores a los niveles que cada área académica determine.

El Consejo de Rectoría deberá aprobar mediante disposiciones de tipo general los criterios que cada área académica establezca en los términos que se describen en los incisos a y b anteriores.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. El alumno que incurra en semestre excluyente perderá el derecho de reinscripción al siguiente curso y deberá, por tanto, abandonar la Universidad, aun cuando obtuviera resultados satisfactorios en los exámenes extraordinarios correspondientes a ese semestre.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. A partir del quinto semestre académico, los alumnos que incurran en las sanciones señaladas en el artículo décimo cuarto, incisos a y b no serán dados de baja en forma automática, aunque deberán cursar nuevamente el semestre que corresponda, si desean seguir estudiando en la Universidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Para algunos efectos de evaluación, se establecen las siguientes equivalencias:

- De 0 a menos de 60 la calificación es "NA" (no acreditado).
- De 60 a menos de 71 la calificación es "S" (suficiente).
- De 71 a menos de 90 la calificación es "B" (bien).
- De 90 a 100 la calificación es "MB" (muy bien).

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Se agrega como anexo único a este Reglamento la definición de semestre insatisfactorio y excluyente han hecho, con aprobación del Consejo de Rectoría, las diversas áreas académicas de la Universidad. La modificación de estos criterios deberá hacerse antes del inicio del semestre en que vayan a aplicarse, y se le dará amplia difusión entre los alumnos.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Para tener derecho a examen ordinario en cada asignatura, una vez cursada ésta dentro del semestre académico correspondiente, deberá acumularse un mínimo de 80% de asistencias en clase.

La asignatura no presentada en exámenes ordinarios se considerará como NA y tendrá una equivalencia de 50, a fin de determinar el promedio que, para efectos de medidas académicas, se considera en los artículos anteriores.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Las disposiciones señaladas representan las bases mínimas de exigencia académica de la Universidad Panamericana, por lo cual cada área académica podrá arropiar o introducir nuevas condiciones de exigencia como exámenes parciales, trabajos de consulta o investigación, prácticas de campo, etcétera, cuando, a juicio de la Rectoría, su inclusión se considere conveniente para las necesidades particulares de dicha área.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Se considera obligatoria la aplicación de los exámenes parciales que la Dirección del área académica determine para cada semestre, y su promedio representará 50% de la calificación final, a menos que el Consejo de Rectoría apruebe un porcentaje distinto. Las fechas fijadas para los exámenes parciales son inamovibles y solamente la Dirección autorizará, como medida excepcional, algún cambio.

El restante 50% de la calificación final será el resultado del examen final que incluirá toda la materia impartida durante el semestre, a menos que se determine otro porcentaje.

Durante el último mes del curso, la Dirección avisará a los alumnos el calendario previsto para los exámenes finales, tanto ordinarios como extraordinarios

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. El alumno no podrá acreditar una materia de semestre superior sin haber acreditado previamente el antecedente académico de materias seriadas.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. El alumno tiene derecho a pedir a los profesores la revisión de sus exámenes parciales o finales, presentando una solicitud escrita ante el Coordinador de su grupo, en la que explique con claridad las razones por las cuales considera que debe modificar su calificación.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. La Dirección no reconocerá revisión de examen alguna que no cubra el procedimiento señalado en el artículo anterior. El plazo para cualquier solicitud de revisión de examen es de un día hábil contado a partir de la fecha en que se hizo del conocimiento de los alumnos su calificación, con la posibilidad de ampliarlo hasta dos días más, a juicio del Coordinador.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. No existe la calidad de alumno exento para los efectos de quedar relevado de la obligación de presentar exámenes finales, en toda el área profesional de la Universidad Panamericana, siendo válida solamente en la Escuela Preparatoria, si los alumnos cumplen los requisitos fijados por la Dirección de esa escuela.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Los alumnos que no acrediten una materia podrán presentar el examen extraordinario correspondiente, siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Que lo autorice la Dirección de la Escuela.
- b) Que se paguen los derechos correspondientes.
- c) Que lo solicite por escrito oportunamente al Departamento de Servicios Escolares.

DE LA RECEPCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. El egresado, según haya realizado sus estudios incorporado a la Universidad Nacional Autónoma de México o a la Secretaría de Educación Pública, podrá titularse mediante tres modalidades diferentes:

- a) La defensa por parte del alumno de la tesis elaborada y debidamente aprobada.
- b) Un examen global de conocimientos de la carrera tras la revisión de éstos en un seminario de titulación.
- c) La acreditación de estudios de posgrado que las autoridades universitarias admitan como válidos para estos efectos.
- d) Cualquiera otra que ofrezcan las autoridades y sean autorizadas por el Consejo de Rectoría.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. El examen profesional es la evaluación final que la Universidad realiza a los alumnos que han terminado sus estudios, bajo la presidencia de un maestro nombrado por la Universidad Nacional Autónoma de México, o por la Dirección General de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, cuando sea el caso, y con la presencia de un mínimo de dos sinodales titulares y sus respectivos suplentes. Generalmente en el examen profesional el alumno defiende el tema central de su tesis y corrobora su conocimiento integral de la carrera cursada. Este examen deberá ser tramitado por el alumno en el Departamento de Servicios Escolares, y podrá llevarse a cabo siempre que se hayan cubierto los siguientes requisitos:

1. Haber acreditado totalmente los estudios de la carrera.
2. Tener elaborada y plenamente autorizada la tesis, o haber cubierto el procedimiento alternativo exigido por las autoridades educativas, cuando sea el caso.
3. Comprobar que se cuenta con la revisión de estudios, o cumplir con los requisitos que se determinen para el caso.
4. No tener adeudo alguno en la institución.
5. Hacer los pagos correspondientes a dichos trámites.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. En el caso de los alumnos que se encuentren cursando estudios con sistema incorporado a la Universidad

Nacional Autónoma de México, deberá entenderse por revisión de estudios un requisito que se exige por parte de ésta para cubrir integralmente los trámites de su examen profesional.

Los alumnos podrán solicitar al Departamento de Servicios Escolares el trámite de su revisión de estudios únicamente cuando tengan totalmente cubiertos los créditos de su carrera y se les haya aprobado o autorizado su tesis profesional, tanto por la Universidad Panamericana como por la Universidad Nacional Autónoma de México.

DE LOS DERECHOS DE LOS ALUMNOS

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. Los alumnos tendrán los derechos que se describen de su posición y sus funciones dentro de la Universidad, a la luz de los principios que animan la formación que en la misma se imparte y que han quedado relacionados en los primeros artículos de este Reglamento. De manera enunciativa y no limitativa, se expresan a continuación los siguientes derechos:

- a) Asistir a todas las sesiones programadas dentro del plan de estudios de cada carrera.
- b) Presentar exámenes parciales y finales, y pedir su revisión por escrito, de acuerdo con los procedimientos y plazos que cada área académica establezca.
- c) Acudir a los Coordinadores y a las demás autoridades universitarias competentes para resolver dudas y plantear problemas administrativos o académicos.
- d) Usar libros y aulas de la biblioteca de la Universidad con las modalidades que establezca el reglamento correspondiente.
- e) Formar parte de la Sociedad de Alumnos y participar en el proceso electoral para designación de su directiva.
- f) Solicitar la ayuda de un asesor académico durante el curso de los semestres en que la Dirección de cada área académica haya fijado para la impartición de este servicio.
- g) Solicitar el auxilio y la asesoría de un director de tesis para su elaboración a partir del momento que cada área académica establezca para tal caso.
- h) Participar en las actividades deportivas que la Universidad organice si se cubren los requisitos relativos para cada una.

DEL COMPORTAMIENTO PERSONAL

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. En la Universidad Panamericana el desarrollo personal es tan importante como el académico. Por ello, los alumnos deberán observar un comportamiento acorde con los fines establecidos en los primeros artículos de este Reglamento, respetando los principios de dignidad de la persona en un clima de libertad y plena responsabilidad.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. Además del comportamiento mencionado, los alumnos de la Universidad Panamericana tienen como elemento distintivo de su compromiso personal la dedicación a sus estudios, marginando cualquier otra actividad que interfiera con los fines formativos y académicos de la Universidad.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. El alumnado debe asistir al recinto de la Universidad Panamericana vestido en forma apropiada y conforme a la dignidad de la institución, con decoro y con el debido cuidado en el arreglo de su persona. Por esa causa y a modo ejemplificativo, no se permite que concurra a la Universidad en pantalones cortos, camisetas sin mangas, camisetas con leyendas o grabadas con impresos que se contrapongan a la moral o a las buenas costumbres, o sean impropios.

Cualquier estudiante que concurra a la Universidad vestido de una manera que no resulte acorde con la seriedad académica de nuestra institución, recibirá una sugerencia privada por parte de alguna de las autoridades universitarias recomendándole la modificación de su vestuario. En caso de que el alumno en cuestión no siga la advertencia, se le podrá solicitar oficialmente por la misma autoridad, que deje de asistir a la Universidad en esas condiciones.

Igualmente se excluyen los comportamientos de excesiva intimidad, y cualquier autoridad universitaria tendrá derecho y obligación de corregir esas conductas.

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. En el caso de que un alumno decida darse de baja, tendrá que cumplir con el requisito de dar el aviso respectivo, por escrito, al Departamento de Servicios Escolares. Dicho aviso deberá contar con el visto bueno de la Dirección de la Escuela, de la Biblioteca de la

Universidad y de la Caja. Surtirá efectos la misma hasta cinco días después de su presentación.

La Dirección del área académica podrá considerar al alumno que no se presente a clases sin previo aviso durante veinte días hábiles como dado de baja.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. El servicio social es un requisito académico que exigen la Universidad Nacional Autónoma de México y la Ley Federal de Educación. Podrá ser satisfecho por los alumnos si tienen cubierto 80% de los créditos de su carrera, o bien si cursan el último año de la misma, para lo cual deberán cumplir con los requisitos que impongan la Dirección de su Escuela y el Departamento de Servicios Escolares, de conformidad con las normas que dicten las autoridades competentes.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. En relación al pago de sus colegiaturas, los alumnos deberán cubrir su importe dentro de los primeros diez días del mes correspondiente.

El alumno que no está al corriente en sus pagos no podrá presentar los exámenes parciales y finales cuando así lo determine la Dirección Administrativa de la Universidad.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Toda infracción grave a lo señalado en los artículos anteriores, y especialmente a los artículos trigésimo primero, trigésimo segundo y trigésimo tercero, podrá ser causa de suspensión temporal o expulsión definitiva del alumno.

Las sanciones podrán ser impuestas por los funcionarios responsables en cada área académica, después de escuchar al interesado y a las demás personas que hayan conocido de la infracción, cuyo testimonio, a juicio del funcionario responsable, ilustre mejor la decisión final que se tome.

En el caso de suspensión por más de ocho días o de expulsión definitiva, dicha sanción deberá ser aprobada por el Director del área académica.

Los profesores en cada asignatura podrán suspender temporalmente a los alumnos que cometan infracciones graves dentro del desarrollo de su cátedra. Para expulsar definitivamente a un alumno, el profesor deberá obtener previamente la anuencia del Director del área académica correspondiente, previa anuencia de las instancias superiores que correspondan.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. Los alumnos podrán recurrir indistintamente a cualquier autoridad dentro de la Universidad para todo lo relativo a

los aspectos académicos escolares, y aun de los personales que consideren cada uno de ellos, siendo obligación de todas las autoridades prestar la debida atención a los alumnos y colaborar con ellos en la solución de los problemas que planteen.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. En el recinto de la Universidad se realizan sólo actividades de índole académica. Cuando un alumno desee organizar una actividad de esta naturaleza, con carácter general, debe solicitar permiso de la autoridad respectiva.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. Como consecuencia del artículo anterior, en la Universidad Panamericana no se organizan festejos ni se introducen conjuntos musicales con motivo de la terminación de clases o con cualquiera otra razón. Sólo podrá hacerse en aquellos casos en que la propia Universidad como tal o la Sociedad de Alumnos, con permiso expreso de la autoridad universitaria correspondiente, lo organice.

DE LA SOCIEDAD DE ALUMNOS

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Cuando se trate de algún asunto que afecte en forma exclusiva los intereses o actividades de los alumnos, la Rectoría conocerá su opinión a través de la Sociedad de Alumnos. Solo habrá una Sociedad de Alumnos para los estudiantes de licenciatura y posgrado, por cada una de las sedes de la Universidad.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. La Sociedad de Alumnos, como tal, ha de ser independiente de cualquier grupo, partido o asociación ajena a la Universidad.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. Los representantes de la Sociedad de Alumnos, en su carácter de tales, no tienen facultad para pronunciarse respecto de los principios o ideología que, con todo derecho, sostengan las personas y organismos que integran la Universidad.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO. La Sociedad de Alumnos no patrocinará actividades que sean contrarias al espíritu que anima a la Universidad Panamericana, ni a los criterios generales con los que ésta lleva a cabo todas sus tareas académicas.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. El Rector o el Vicerrector de sede foránea podrá vetar cualquier actividad que organice la Sociedad de Alumnos si considera que la misma contraría el espíritu o los fines formativos de la Universidad.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO. Para coordinar las relaciones entre las autoridades de la Universidad y la Sociedad de Alumnos, se integrará un organismo compuesto por dos funcionarios de la Universidad que designe el Rector o el Vicerrector de sede foránea, y por el Presidente y el Secretario de la Sociedad de Alumnos.
Este organismo se designará con el nombre de Comité Mixto de Actividades de Alumnos, y tendrá como funciones:

- a) Servir de conducto para las propuestas y opiniones de los alumnos de la Universidad Panamericana a las autoridades de ésta.
- b) Proponer a la Sociedad de Alumnos sugerencias de las autoridades de la Universidad.
- c) Informar al Rector o a la persona que éste designe, de las actividades que desee organizar la Sociedad de Alumnos, a efectos de lo establecido en el artículo anterior.
- d) Estudiar y proponer al Rector o la persona que éste designe, los medios idóneos con que la Universidad Panamericana pueda apoyar las iniciativas y actividades que organice la Sociedad de Alumnos.

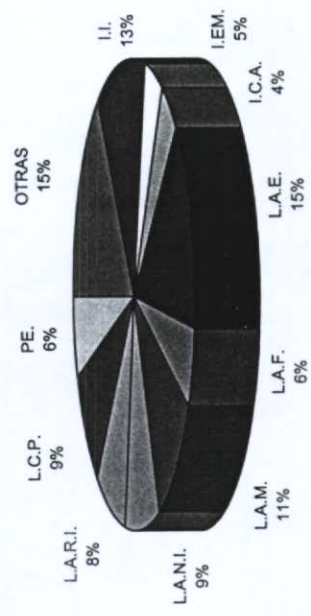
ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. Las decisiones del Comité Mixto de Actividades de Alumnos deberán tomarse por mayoría de sus miembros designados; por tanto, en sus reuniones deberán estar presentes por lo menos tres de los miembros que lo integren.

Julio de 1995

ANEXO 3

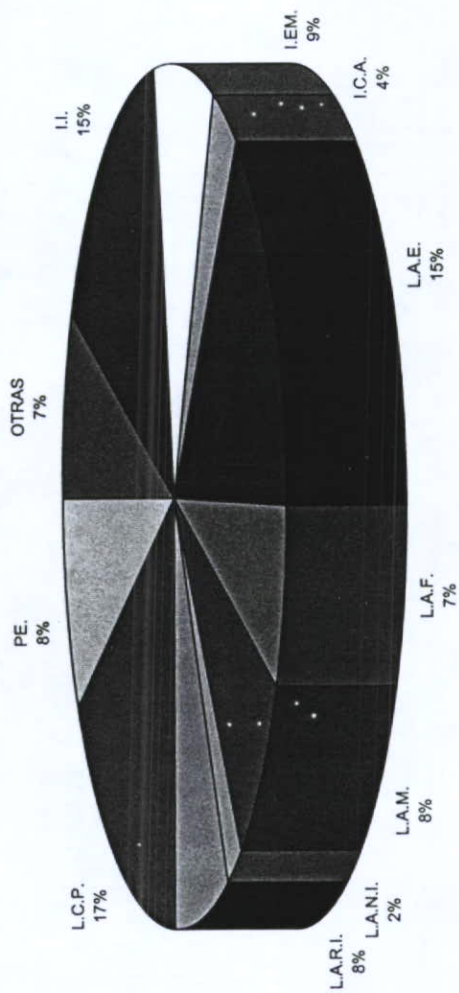
RESULTADOS BOLSA DE TRABAJO ENERO-
JULIO 2000

**REQUISICIONES DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS
PARA EGRESADOS EN EL MES DE ENERO DEL 2000**

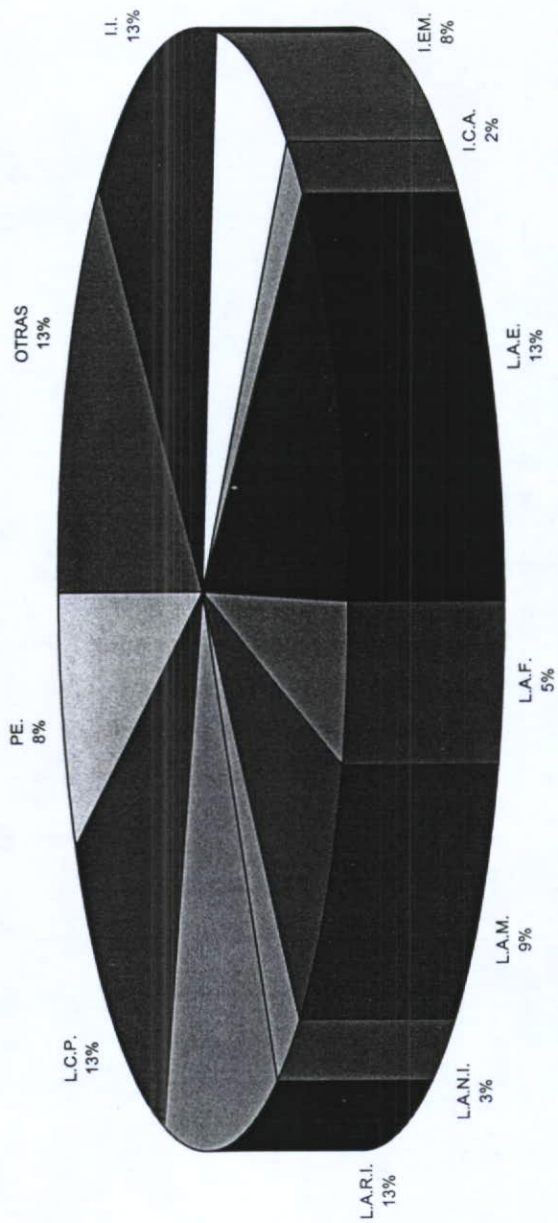


Total de requisiciones atendidas en el mes de enero del 2000

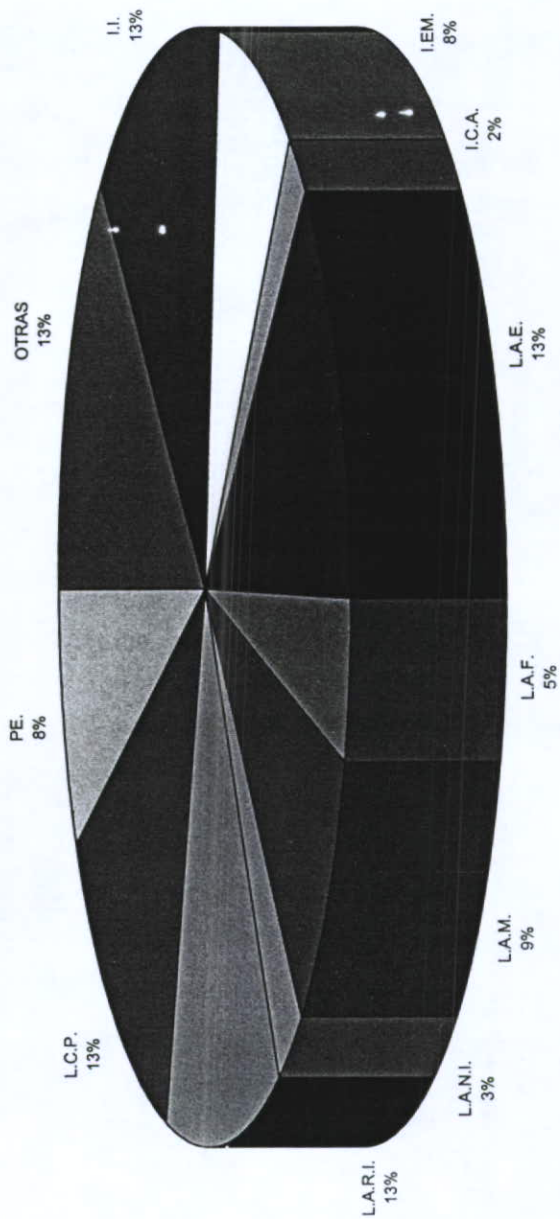
REQUISICIONES DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS PARA
EGRESADOS EN EL MES DE FEBRERO DEL 2000



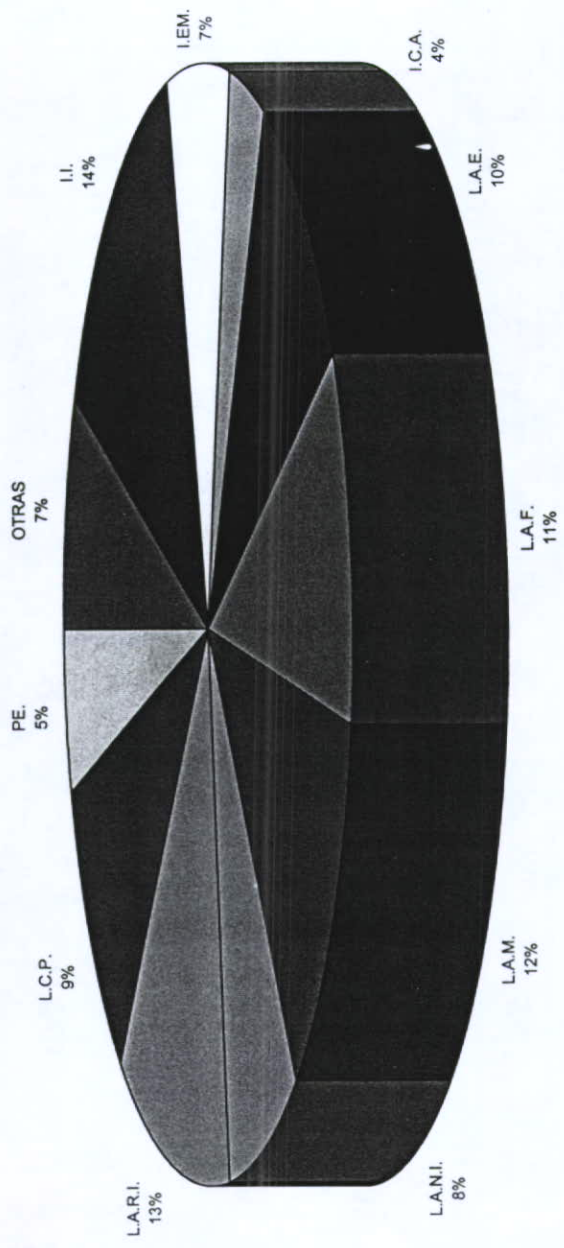
TOTAL DE REQUISICIONES POR PARTE DE LAS EMPRESAS PARA EGRESADOS EN EL MES DE
MARZO 2000



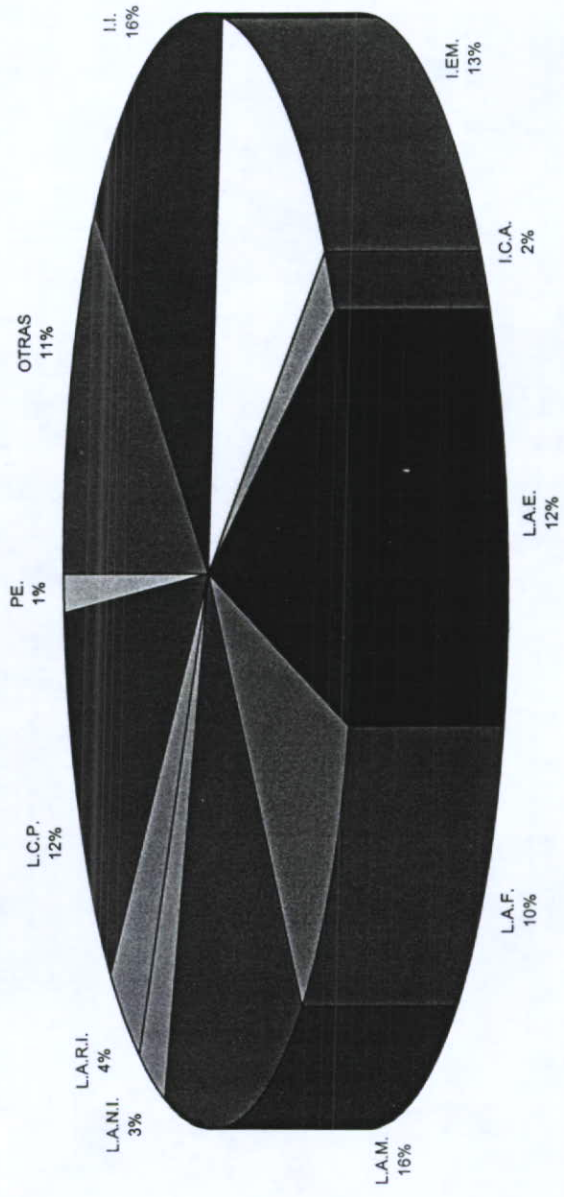
TOTAL DE REQUISICIONES POR PARTE DE LAS EMPRESAS PARA EGRESADOS EN EL MES DE
MARZO 2000



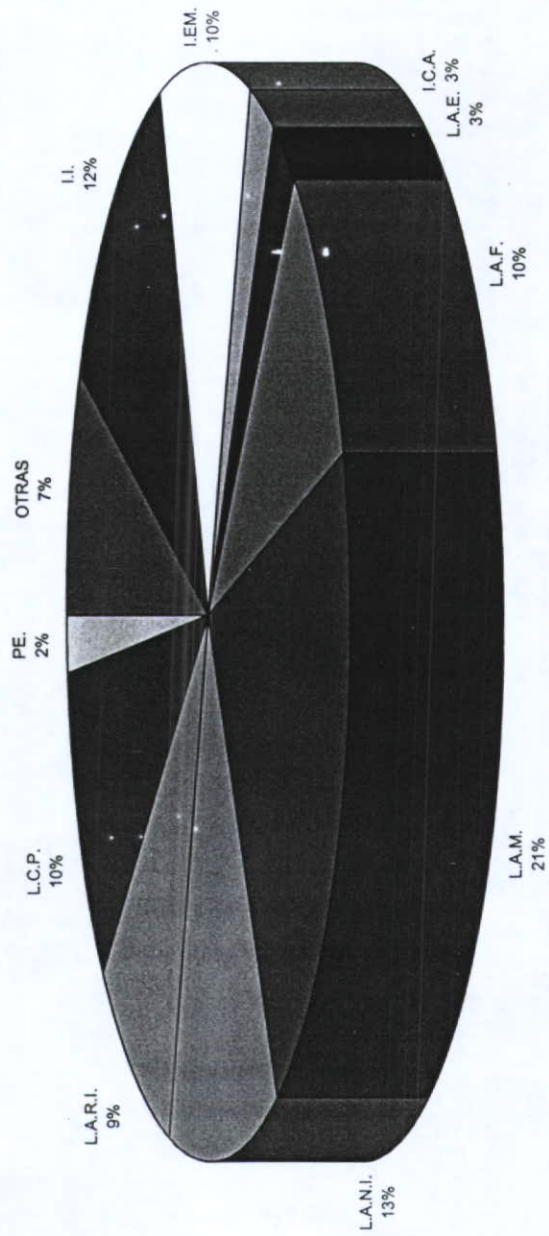
TOTAL DE REQUICIONES PARA EGRESADOS EN EL MES DE ABRIL DEL 2000



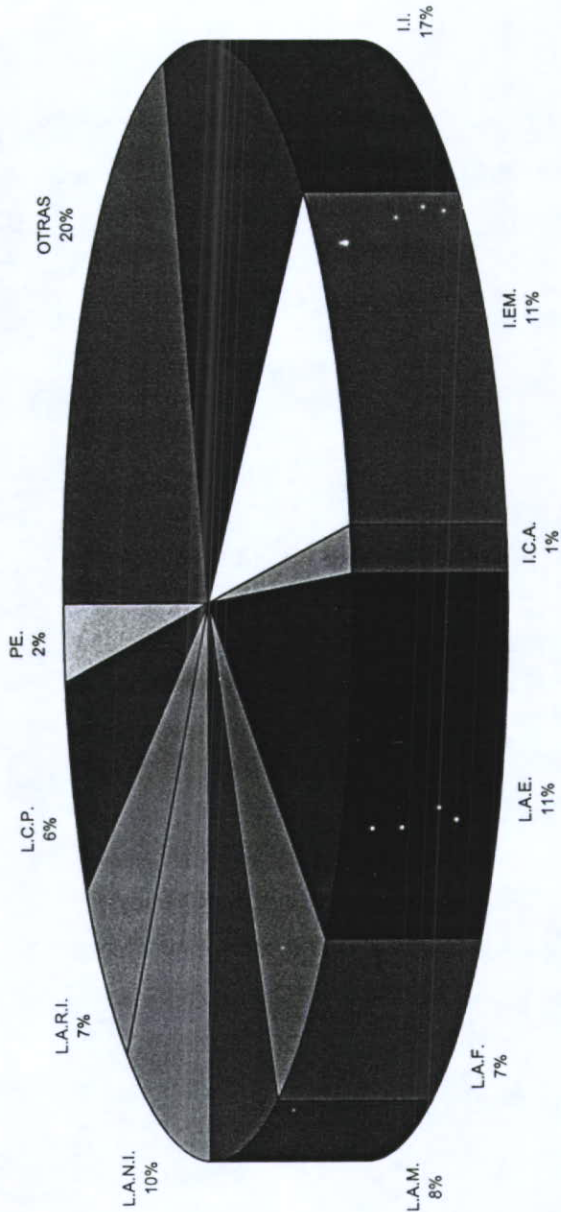
TOTAL DE REQUISISIONES POR PARTE DE LAS EMPRESAS A EGRESADOS EN EL MES DE MAYO 2000



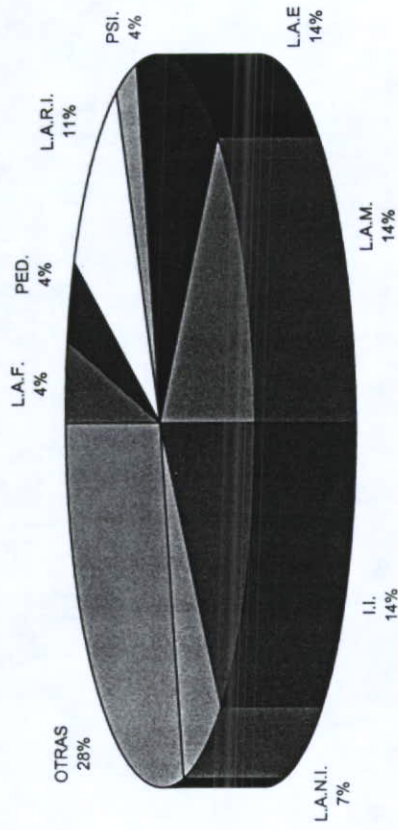
TOTAL DE REQUISISIONES POR PARTE DE LAS EMPRESAS A EGRESADOS EN JUNIO 2000



TOTAL DE REQUISICIONES ATENDIDAS PARA EGRESADOS EN EL MES DE JULIO 2000

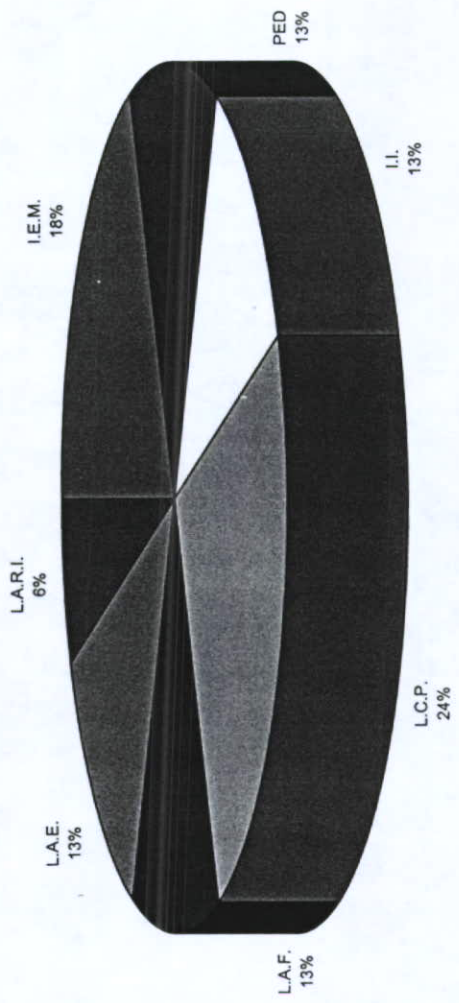


REQUISICIONES DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS
PARA ESTUDIANTES EN EL MES DE ENERO DEL 2000

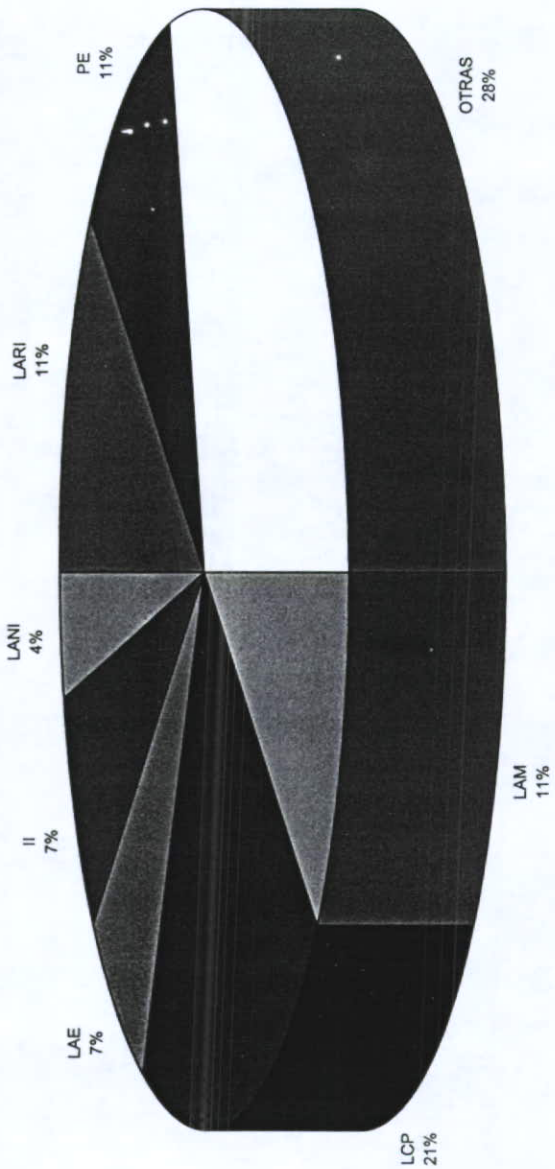


Sueldo promedio general para estudiantes: \$4,060.00

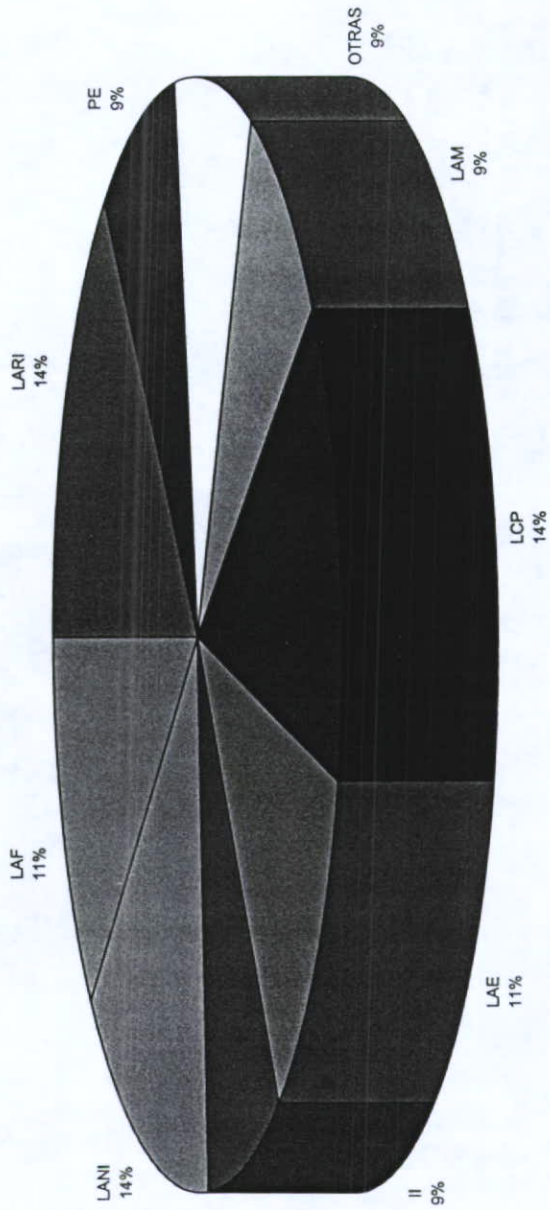
REQUISICION DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS PARA ESTUDIANTES EN EL MES DE FEBRERO DEL 2000



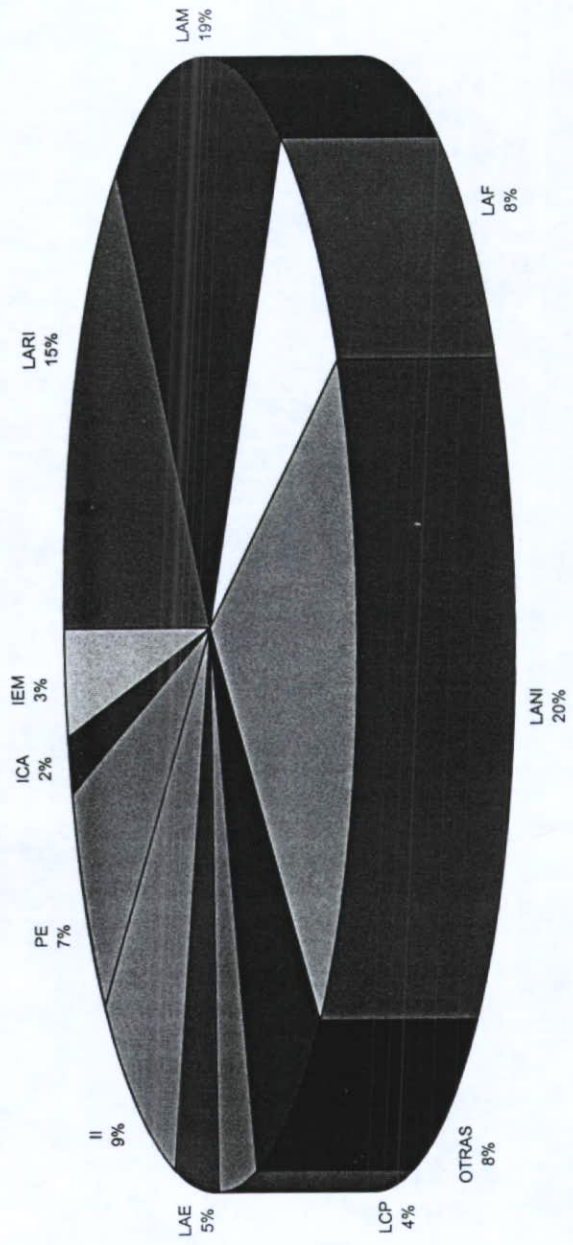
TOTAL DE REQUISICIONES POR PARTE DE LAS EMPRESAS PARA ESTUDIANTES EN EL MES DE
MARZO 2000



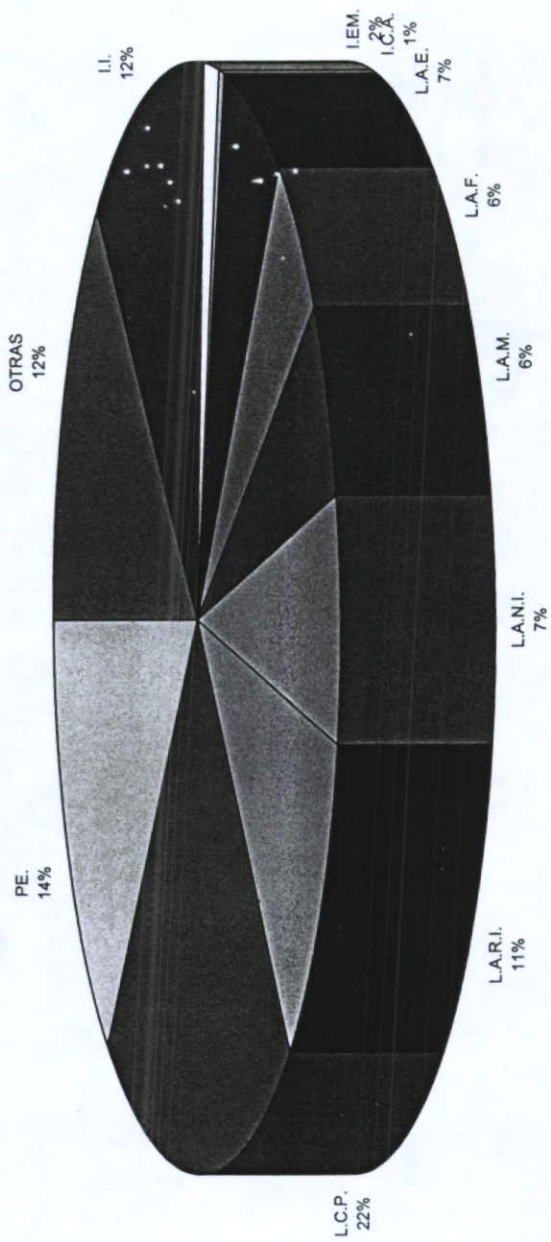
TOTAL DE REQUICISIONES PARA ALMUNOS EN EL MES ABRIL DEL 2000



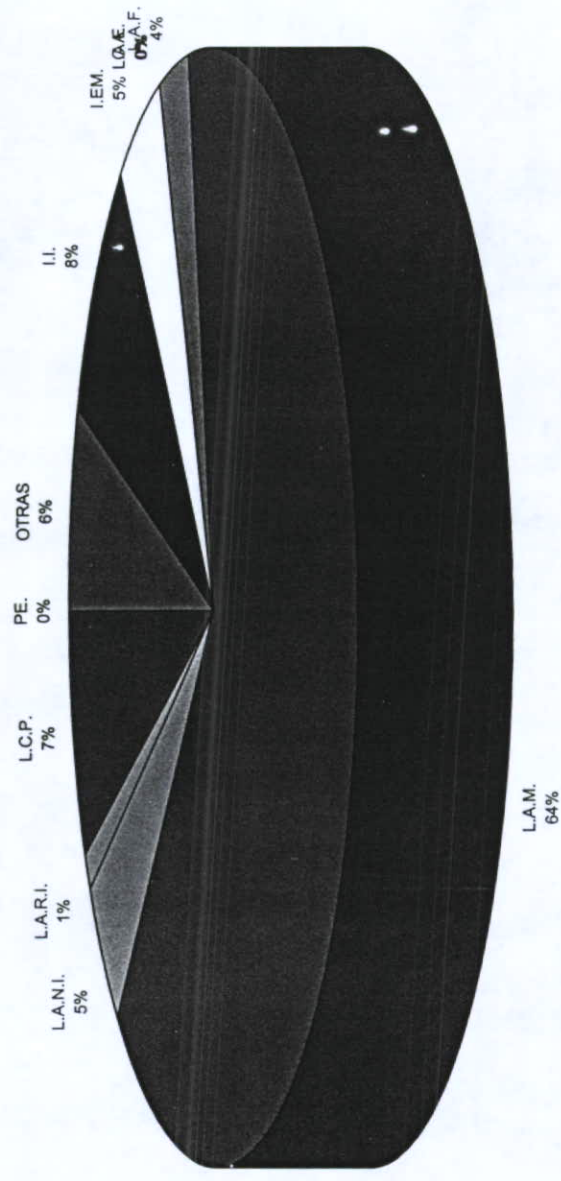
TOTAL DE REQUISISIONES PARA ESTUDIANTES EN EL MES DE MAYO 2000



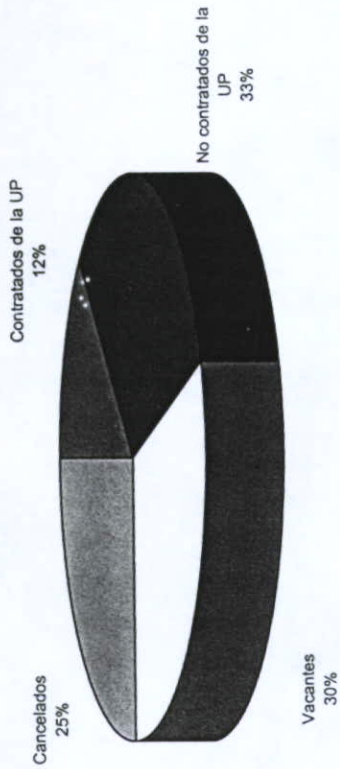
TOTAL DE REQUISISIONES PARA ESTUDIANTES EN JUNIO 2000



TOTAL DE REQUISICIONES ATENDIDAS PARA ALUMNOS EN EL MES DE JULIO 2000

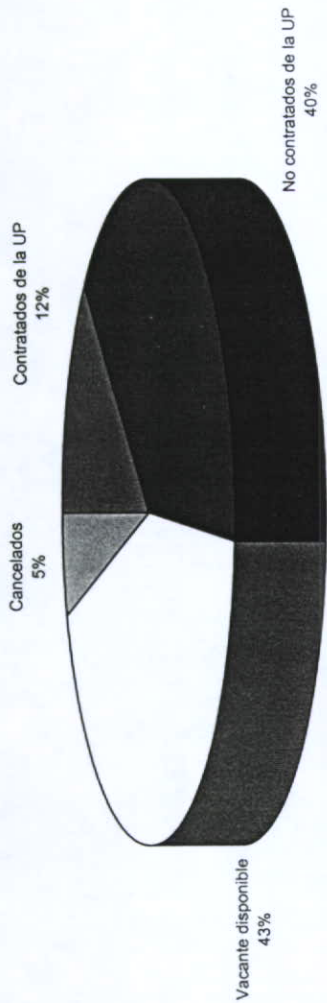


RESULTADOS OBTENIDOS EN EL MES DE ENERO DEL 2000



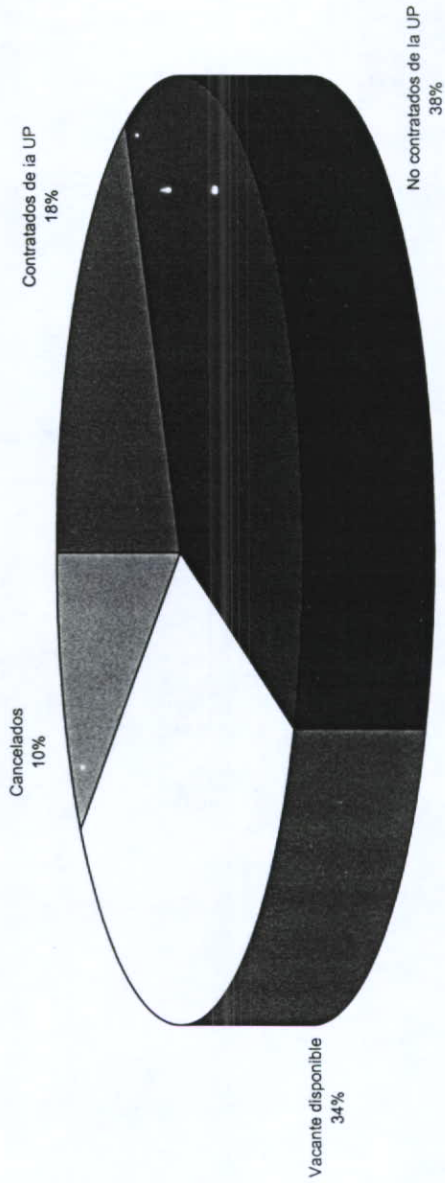
Personal colocado por la Bolsa de Trabajo de la UP
Personal colocado por otros medios / La UP no cuenta con la carrera /
Alumnos que no acuden a la entrevista / Alumnos no localizados por la empresa.
Puestos que continúan en proceso.
Puestos cerrados por parte de las empresas / Empresa no localizada
para dar seguimiento a la requisición / Empresa que no se reporta posteriormente.

RESULTADOS OBTENIDOS EN EL MES DE FEBRERO DEL 2000

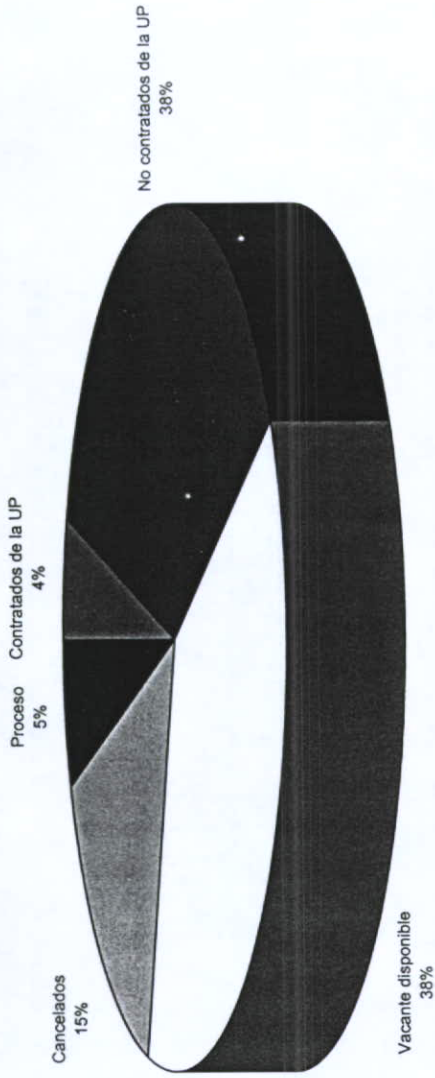


- Contratados de la U. P.
 - No contratados de la U. P.
 - Vacantes
 - Canceladas
- Personal colocado por la Bolsa de Trabajo de la UP
Personal colocado por otros medios / La UP no cuenta con la carrera /
Alumnos que no acuden a la entrevista / Alumnos no localizados por la empresa.
Puestos que continúan en proceso.
Puestos cerrados por parte de las empresas / Empresa no localizada
para dar seguimiento a la requisición / Empresa que no se reporta posteriormente.

RESULTADO OBTENIDO EN EL MES DE MARZO 2000

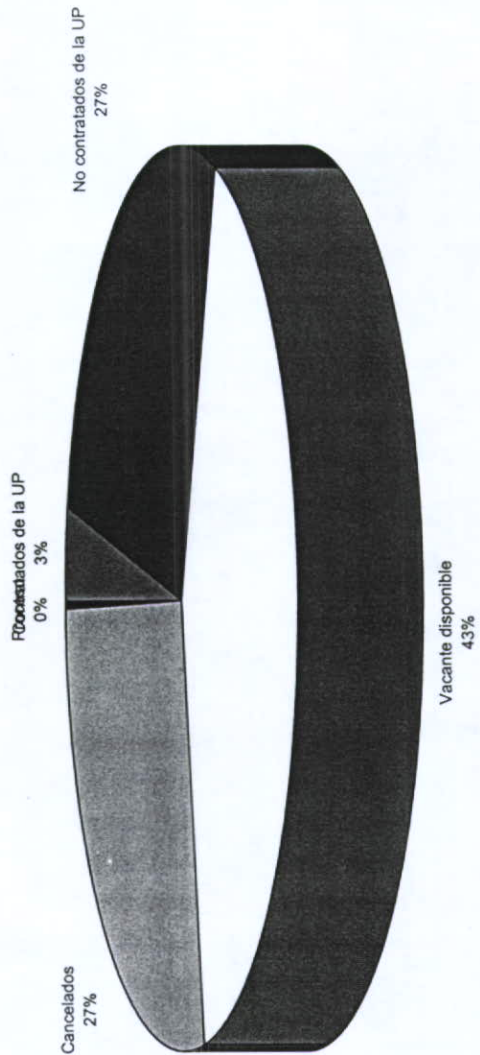


RESULTADOS OBTENIDOS EN EL MES DE ABRIL DEL 2000

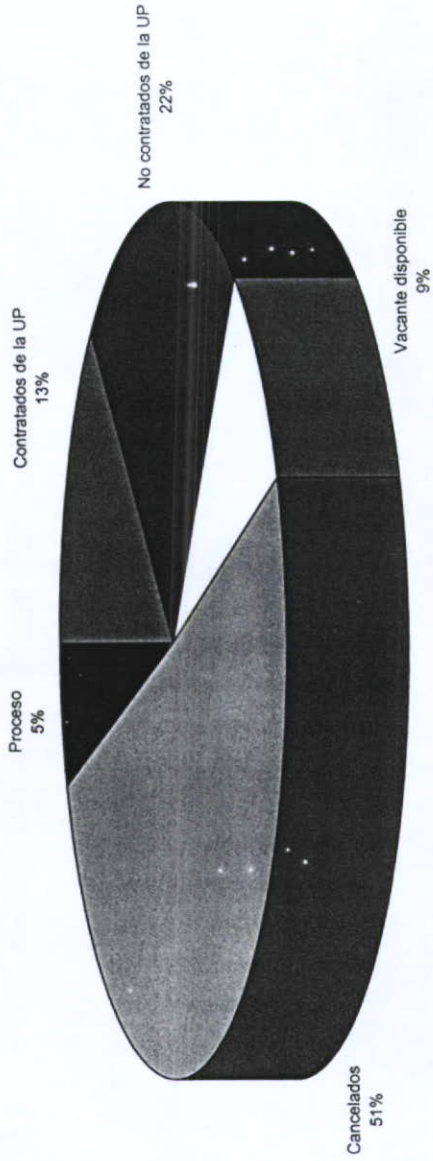


TOTAL 91

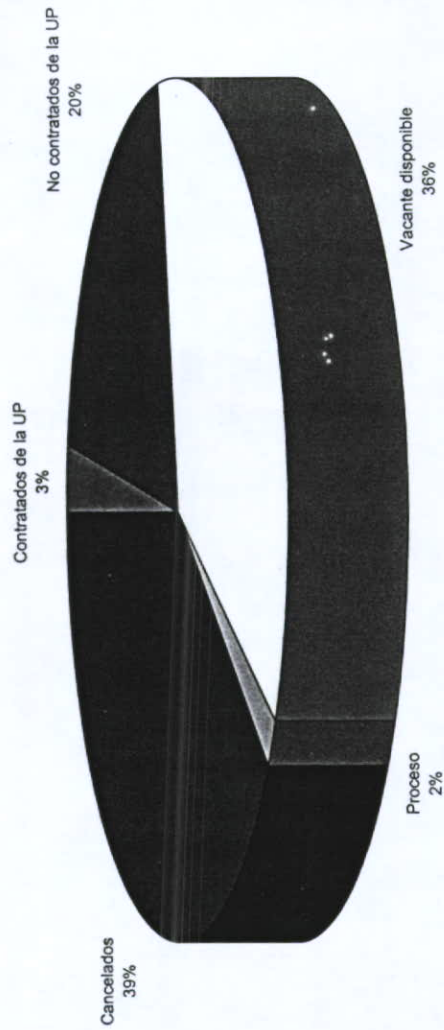
RESULTADOS DE EGRESADOS OBTENIDOS EN MAYO 2000



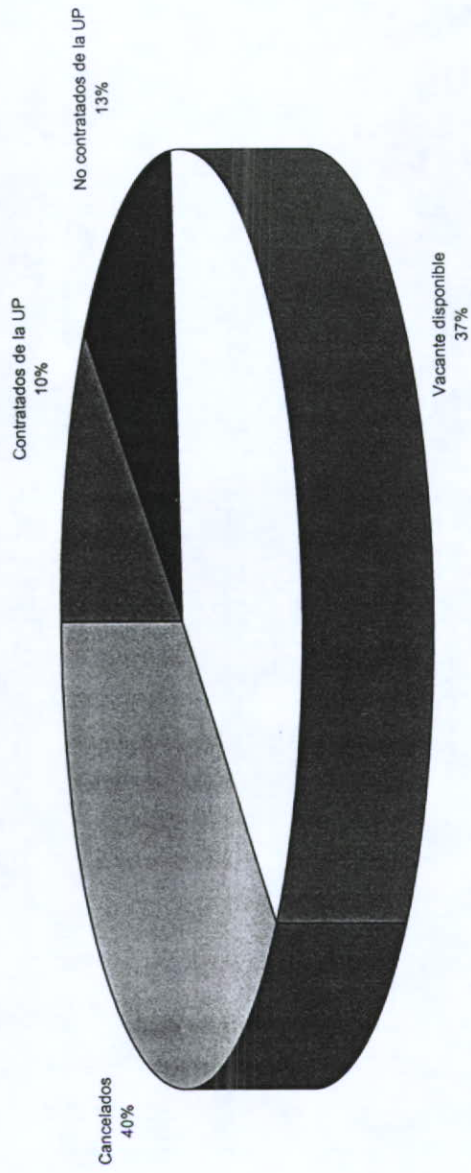
RESULTADOS OBTENIDOS DE ESTUDIANTES EN MAYO 2000



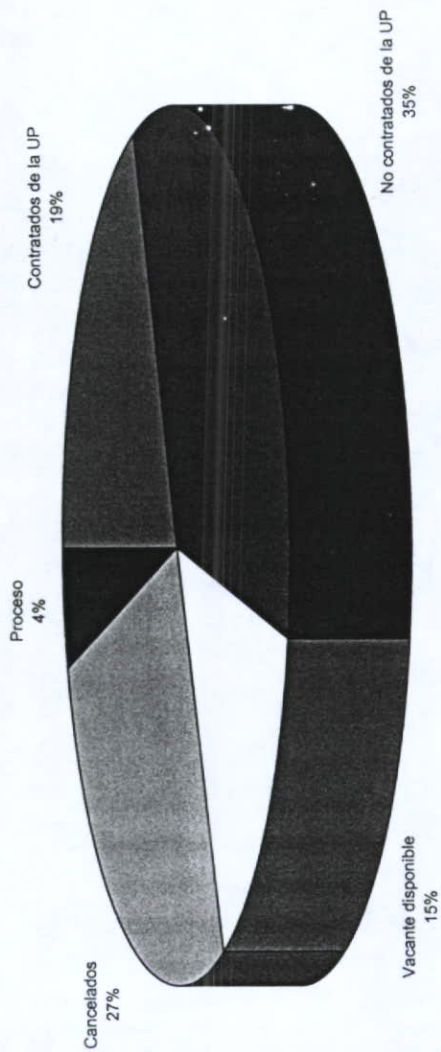
RESULTADOS DE EGRESADOS OBTENIDOS EN JUNIO 2000



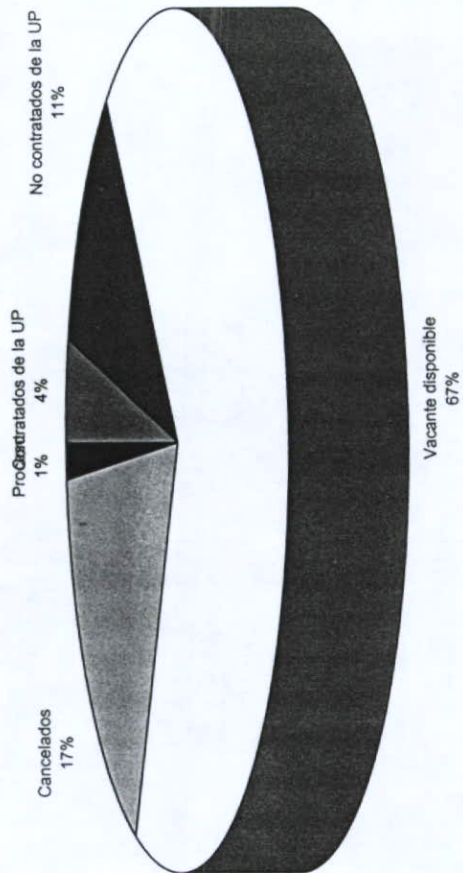
RESULTADOS OBTENIDOS DE ESTUDIANTES EN JUNIO 2000



RESULTADOS OBTENIDOS DE EGRESADOS EN JULIO 2000



RESULTADOS OBTENIDOS DE ESTUDIANTES EN EL MES DE JULIO 2000



ANEXO 4

PROGRAMA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ADMINISTRACION Y RELACIONES INDUSTRIALES
PROGRAMA DE PRACTICAS PROFESIONALES

OBJETIVOS GENERALES:

Brindar al alumno, estudiante de la licenciatura en Administración y Relaciones Industriales, la oportunidad de aplicar en los últimos semestres - de su carrera los conocimientos adquiridos a lo largo de la misma con objeto de que se relacione desde ahora con el campo de acción que como futuro profesionalista podrá desarrollar dentro de las empresas.

Solicitar de aquellas empresas interesadas en el desarrollo de jóvenes -- profesionistas, la posibilidad de que nuestros estudiantes realicen un proyecto - asignado por la propia empresa - relacionado con el área de Recursos Humanos, orientando a la obtención de un beneficio para la misma.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Lograr que el alumno se compenetre y relacione con el ambiente laboral de las empresas.
- Evaluar, tanto alumno como empresa, los beneficios y alternativas que - actualmente existen para un desempeño efectivo de los labores profesionales que competen a ambos.
- Otorgar al alumno la oportunidad de realizar un trabajo profesional en el campo práctico de las relaciones Industriales dentro de una empresa.
- Medir y analizar la brecha existente entre lo teórico y lo práctico, es decir, la aplicación de lo aprendido en aulas contra lo que se hace en la práctica empresarial, con objeto de ajustar nuestros planes de estudio con la realidad.
- Tener la posibilidad de ayudar y colaborar con los responsables de la - función que maneje las Relaciones Industriales dentro de empresas de - calidad, con objeto de buscar conjuntamente la excelencia en cuanto a - la Administración de Recursos Humanos.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

PRACTICAS PROFESIONALES "LINEAMIENTOS GENERALES"

I) EMPRESAS.-

1. Que tengan la necesidad de ejecutar un proyecto particular en el área de Relaciones Industriales que pueda ser asignado, bajo su tutela y asesoría a un alumno de Relaciones Industriales de la Universidad.
2. Que tengan un interés manifiesto y comprometido con la Universidad y con el programa de Prácticas Profesionales, teniendo la anuencia y aceptación formal del Gerente o Director General.
3. Que tengan la disponibilidad de TIEMPO para atender adecuada y suficientemente al alumno.

II) PROYECTOS.-

1. Las empresas podrán presentar uno ó dos proyectos, considerando las metas de cada alumno por proyecto.
 2. Deberá presentarse a la Coordinación de las Prácticas Profesionales amplia y detalladamente; que sea concreto, claro, sencillo y alcanzable en el tiempo estipulado del semestre universitario.
 3. La coordinación hará la revisión y propondrá las correcciones, modificaciones, adaptaciones o innovaciones que estime pertinente, por escrito y concertando nuevas entrevistas con los Directores de proyectos en las empresas.
 4. La estructura del proyecto para ser presentado a la Universidad, deberá contener como mínimo los siguientes puntos:
 - a) Antecedentes de la organización, giro, número de personal, estructura organizacional.
 - b) Objetivo general del proyecto y objetivos específicos.
 - c) Actividades a realizar estipulando tiempo estimado de ejecución en cada actividad.
 - d) Evaluación y seguimiento: cómo medir resultados y qué tipo de supervisión se pretende tener con el alumno.
- 4.1. Perfil del alumno en cuanto a:
- a) Sexo
 - b) Conocimientos en el área tratada.

4.2. Condiciones de trabajo que ofrece:

- a) Trabajo de oficina, de campo, dentro de la empresa, fuera de ella, etc.
- b) Trabajo en condiciones o situaciones desagradables: polvo, ruido - excesivo. intemperie, etc.
- c) Necesidad de desplazarse físicamente.
- d) Horario y jornada de trabajo anexando calendario de la empresa. -- (Días festivos, suspensión de labores, etc.)

4.3. Recursos que ofrece:

- a) Oficina, teléfono, máquina de escribir, papelería, equipo de seguridad, transporte, gastos, otros.
- b) Frecuencia de asesoría y tiempo de asesoramiento ofrecido al alumno por su director de proyecto.

3. Si los proyectos presentados no cumplen con las especificaciones que se mencionan anteriormente, no obstante las aclaraciones del coordinador - del programa, se descartarán por el momento considerando a la empresa - para semestres posteriores.

III) DIRECTOR DEL PROYECTO.-

1. Deberá ser una persona con experiencia profesional en el área de Relaciones Industriales que garantice una sólida asesoría al alumno, que le permita conocer a fondo lo que se busca en el proyecto y los cursos alternativos de acción.
2. Que conozca a fondo el proyecto propuesto.
3. Que tenga un nivel organizacional que le permita tomar decisiones sobre las actividades del alumno, sobre la ejecución del proyecto en sí y en suma, que permita ejecutar fluidamente el proyecto.
4. Que tenga la disponibilidad de TIEMPO para asesorar permanentemente al alumno, considerando como mínimo Una hora de asesoría efectiva a la semana y disponibilidad inmediata cuando así se requiera.

V) DURACION.-

1. Número de Horas: 192 Hrs. (12 horas por semana).
2. Fecha de inicio y terminación:
3. Horarios y calendario de actividades (empresa) 9:30 a 14:00 Hrs.
4. Calendario de actividades académicas.
A entregarse el día

V) PROMOCION INTERNA DE PROYECTO.-

1. Los proyectos estarán a disposición de los alumnos en una carpeta en la oficina de Administración y Relaciones Industriales conteniendo:
 - Nombre de la empresa, dirección teléfono.
 - Giro
 - No. de empleados
 - Nombre del Director o Gerente de Rel. Industriales
 - Nombre del proyecto
 - Director o asesor del proyecto: nombre y puesto
 - Horario de entrevistas e inducción
2. Los alumnos harán un solicitud correspondiente con el coordinador del programa y procederán a concertar de inmediato su entrevista con las empresas.

VI) INDUCCION EN EMPRESAS.-

1. Las empresas hacen la inducción del proyecto a los alumnos y satisfacen todas sus dudas en relación al proyecto y a su vinculación con la empresa. El objeto pues de esta entrevista de inducción es que el alumno conozca a fondo el proyecto, condiciones de trabajo, horarios, recursos que la empresa ofrece y lo que en suma, se espera de él.
2. Si el alumno continúa interesado se procede a la entrevista de Selección.
3. Si no continuara interesado, éste, puede solicitar inducción y admisión en otra empresa de su elección, siempre que no se hubieren asignado ya los proyectos a otros alumnos en éstas.

VII) SELECCION DE ALUMNOS.-

1. Las empresas evaluarán, y aceptarán a los alumnos a través de las entrevistas según los criterios de la empresa.
2. Las empresas que en su caso no hayan considerado aptos a los alumnos interesados, y/o no cuenten con alumnos se les considerará para semestres posteriores.

IX) RESCISION DEL CONVENIO.-

a) POR PARTE DEL ALUMNO.

El alumno podrá renunciar a la Empresa que fué asignado, si presenta a las autoridades de la Universidad razones o motivos por los cuales no pueda continuar con el proyecto, siempre y cuando estas razones sean válidas y comprobables.

En este caso tendrá un plazo máximo de 15 días para reubicarse en otra de las empresas que hubiesen enviado su proyecto, de lo contrario el alumno quedará reprobado en la materia de Seminario de Relaciones Industriales de este semestre.

b) POR PARTE DE LA EMPRESA.-

La empresa podrá solicitar a la Universidad la suspensión temporal o definitiva de algún alumno por razones de mal aprovechamiento, indisciplina o faltas de asistencia; se hará por escrito, se dirigirá al coordinador de las Prácticas y se considerará dar otra oportunidad o definitivamente se retirará al alumno del proyecto.

IX) METODOLOGIA.-

1. Las sesiones de asesoría por parte de la empresa, deberán programarse tantas veces como sea necesario, pretendiendo como mínimo, una -- hora efectiva de asesoría a la semana.
2. Se programaran sesiones de revisión y avance de programa con el -- coordinador de: las Prácticas por lo menos una vez cada quince días y visitas a la empresa con el Director del proyecto una vez cada -- treinta por lo menos.
3. El alumno elaborará los reportes correspondientes que la Universi-- dad le solicite previo calendario, asimismo deberá participar en -- las actividades académicas estipuladas en dicho calendario.
4. Las actividades académicas a que se refiere el punto anterior con-- sisten en:
 - a) Mesas panel
 - b) Conferencias
 - c) Mesas redondas
 - d) Asesoría metodológica y técnica a los alumnos que lo soliciten -- (además de su asesoría habitual en la empresa), por personal de la Universidad.
 - e) Elaboración de informes y reportes en los períodos, marcados.
 - f) Elaboración de ensayo o manual final que contenga toda la infor-- mación y resultados derivados del proyecto.
 - g) Visitas a las empresas.

X) EVALUACION Y ACREDITACION.-

1. Al alumno se le evaluará de acuerdo con el cumplimiento de lo pro-- gramado en el proyecto a través de su participación activa; elabora-- ción y entrega de reportes, manuales o ensayos, investigación docu-- mental requerida y en suma con los resultados logrados a través del semestre.
2. El alumno deberá cubrir un mínimo de 80% de asistencias para acredi-- tar la materia.
3. La calificación final del alumno se determinará bajo los siguientes criterios:

a) 50% Calificación por parte de l Director del proyecto en la empresa respecto al Cumplimiento del programa (Cuestionario de evaluación).

b) 50% Calificación por parte del coordinador de las Prácticas considerando:

30% Entrega de reportes y manuales (presentación, puntualidad, contenido).

30% Mesas panel, mesas redondas, asistencia a visitas a las em presas.

10% Participación en clase.

30% Reporte y/o manual final.

c) Habrá dos evaluaciones parciales y una final.

4. Toda la información ya sea escrita o a través de las exposiciones que hagan los alumnos de sus proyectos, deberá ser supervisada por los Di rectores de los proyectos con objeto de dar una estructura metodol^ogica adecuada y omitir información confidencial que el alumno desconozca e incluya en sus reportes.

XI) RECONOCIMIENTO.-

Se expedirá al alumno una constancia de RECONOCIMIENTO para fines de cu rriculum por parte de la empresa. Se hará por medio de una carta elabo rada bajo los criterios de la empresa y de acuerdo al desempeño logrado por el alumno a lo largo del período.

XII) CONVENIO.-

Existen dos formas de reglamentar la vinculación alumno-empresa en este programa:

1. Convenio "PLAN ESCUELA EMPRESA" (CONCAMIN).

Este Convenio supone las siguientes consideraciones:

- La empresa otorgará un donativo mínimo mensual de _____ para -- participar en este programa con derecho a tener un máximo de 10 beca- rios a "PLAN ESCUELA EMPRESA".

- Duración: 1 a 6 meses, mínimo y máximo.

La empresa debe otorgar algún tipo de remuneración al alumno, misma - que puede hacerse deducible fiscalmente.

- El practicante deberá pagar la prima de accidentes personales a " _____ ", durante el período de práctica.

2. Convenio Universidad Panamericana.

Este Convenio supone:

- Vinculación Empresa-Universidad directamente.
- La situación de alumno con relación a la empresa se manejará como extensión educativa de la Universidad.
- La Universidad cuenta con un Seguro de Riesgos para cubrir - cualquier eventualidad que le ocurra al alumno.
- No tiene costo alguno.
- La empresa está en libertad de compensar ó no al alumno.
(Aunque en este caso, la compensación se hace con base en - un recibo de honorarios).

XII) CALENDARIO DE ACTIVIDADES ACADEMICAS.-

La Coordinación del programa, hará llegar en su oportunidad el programa de actividades académicas a verificarse en las instalaciones de la Universidad.

ANEXO 5

CONVENIO DE PRÁCTICAS
PROFESIONALES

CONVENIO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA SEDE GUADALAJARA, INSTITUCIÓN DEDICADA A LA PROMOCIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, REPRESENTADA POR EL LIC. LUIS ANTONIO SÁNCHEZ IBARROLA, DIRECTOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES Y:

REPRESENTADA POR:

CELEBRAN EL SIGUIENTE CONVENIO ACADEMICO PARA EL DESARROLLO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES.

ANTECEDENTES

1.- La Escuela de Administración y Relaciones Industriales de la Universidad Panamericana Sede Guadalajara, se ha propuesto realizar prácticas profesionales con sus alumnos para complementar su educación profesional, para ello requiere la participación de Empresas e Instituciones que puedan apoyar el aprendizaje, de ellos por medio de proyectos y programas que estas mismas promuevan, en el área de Administración y/o Relaciones Industriales.

2.- Las Empresas tienen la necesidad de instrumentar y estructurar planes, proyectos y programas tendientes a satisfacer sus necesidades en los distintos campos profesionales que comprenden su quehacer y para ello involucran a los alumnos de la Universidad en la planeación, instrumentación, ejecución y evaluación del o los programas en todas estas fases, o bien en algunas de ellas, dependiendo del proyecto a realizar, con un doble propósito: que el alumno adquiera experiencia profesional a través de los proyectos y la asesoría que las empresas le proporcionen, y coadyuve en contraprestación a satisfacer las necesidades de la Empresa en las distintas áreas que la conforman.

Hechas las anteriores consideraciones, las partes coinciden en otorgar las siguientes:

CLÁUSULAS

- I. Ambas partes se sujetarán a lo dispuesto en el presente convenio.
- II. La relación establecida por este documento es de carácter estrictamente académico, por tanto, no plantea establecer ni considerar la relación Alumno-Empresa como relación de trabajo por las siguientes razones:

- a) La Universidad pretende apoyarse en las empresas y en sus dirigentes con el fin de cumplir su tarea educativa y no para buscar lucro a través de sus alumnos.
- b) La materia objeto del presente convenio obedece al plan de estudios de la carrera de Administración y Relaciones Industriales de la misma Universidad, por tanto, las actividades de aprendizaje que la materia plantea, se circunscribe estrictamente a lo académico.
- c) La relación Alumno-Empresa es sola y exclusivamente gracias y a través de la Universidad, por tanto, **no puede existir relación de trabajo alguna.**
- d) La duración mínima de los proyectos será de siete semanas.

III. La responsabilidad de la Empresa en cuanto a su relación con la Universidad, a través de los alumnos, comprende los siguientes puntos:

- a) Asignar al (los) alumno (s) a los proyectos aceptados por la Universidad.
- b) Asignar un director, del o los proyectos, con conocimiento pleno de la materia del proyecto, de tal manera que pueda y asesore al (los) alumno (s), técnica y metodológicamente, y lleve a cabo un seguimiento constante y permanente de las actividades desarrolladas por el alumno.
- c) Coordinar todas las actividades del alumno, desde la promoción del proyecto, hasta la evaluación del mismo, a través del Coordinador asignado por la Universidad.
- d) Otorgar al alumno, al finalizar el Seminario, una constancia escrita de su participación en el proyecto de la Empresa, para fines de reconocimiento y validez oficial.
- e) Evaluar al alumno de acuerdo a los lineamientos generales anexos.
- f) La Empresa se reserva el derecho de presentar la información exclusiva de la misma, en cualquier medio de información promovido a raíz de las prácticas profesionales.

IV. Responsabilidad de la Universidad:

- a) La Universidad será quien evalúe y acepte tanto el proyecto como la participación del alumno en el mismo y en la empresa citada.
- b) Apoyar a los alumnos técnica y metodológicamente en sus proyectos a través de asesorías con personal docente de la misma Universidad.

c) Programar de acuerdo a los proyectos presentados, las actividades de los alumnos, entrega de informes, asesorías, mesas redondas, pánenes y demás actividades propias de la participación de los alumnos en el Seminario.

V. **Seguro de Riesgos y Accidentes Personales.** La Universidad tiene una póliza de seguro de "Responsabilidad Civil". Este seguro se renueva cada año y cubre el riesgo de posible accidente que sufra el alumno en el ejercicio de sus actividades académicas.

VI. **Duración.** El presente convenio surte efecto en el período comprendido del de 199 , al de 199 . Si por razones de conveniencia, la Empresa requiere de la participación del alumno por más tiempo, será responsabilidad y decisión entre el alumno y la Empresa y no se considerará una relación académica como la que se plantea en el presente convenio.

VII. La Empresa podrá solicitar la **baja** de algún alumno en el proyecto: por razones de indisciplina, faltas de asistencia o incumplimiento de sus obligaciones. Esta solicitud se dirigirá por escrito al Coordinador del Seminario, quien dará el fallo definitivo, de acuerdo con el Director del proyecto en la Empresa.

VIII. Cualquiera de las partes podrá dar por terminado el presente convenio mediante escrito que dirija a la otra parte a su domicilio, por lo menos con treinta días de anticipación.

IX. Anexo al presente se encuentra la relación del (los) alumno (s) que se integrará (n) al (los) proyecto (s) mencionado (s).

X. La actividad desarrollada por el alumno conforme a este convenio, **no** implicará la prestación de un servicio social profesional.

POR LA UNIVERSIDAD

POR LA EMPRESA

Lic. Luis Antonio Sánchez Ibarrola
Director de la Escuela de
Administración y Relaciones Industriales

ANEXO 6

FORMATO DE EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES
PRÁCTICAS PROFESIONALES
CONTROL

NOMBRE DEL ALUMNO:-----

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA :-----

GIRO DE LA EMPRESA:-----

DOMICILIO:-----

TELÉFONO:-----

NOMBRE DEL PROYECTO :-----

RESPONSABLE DEL PROYECTO:-----

FECHA DE INICIACIÓN DE PRÁCTICAS:-----

HORARIO APROXIMADO EN EL QUE SE CUMPLEN:-----

OBSERVACIONES:

PRIMERA EVALUACIÓN
PRÁCTICAS PROFESIONALES

FECHA-----

NOMBRE DEL ALUMNO PRACTICANTE-----

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA-----

A) ASISTENCIA:

ASISTENCIA: Número de veces que ha faltado---

Motivos que ha dado para faltar-----

PUNTUALIDAD: Número de veces que ha llegado tarde---

Motivos que ha dado por llegar tarde-----

DISPONIBILIDAD PARA TIEMPO EXTRA: Anotar si la tiene o los motivos que ha dado para no permanecer fuera del horario asignado-----

B) COLABORACIÓN:

- REACCIÓN ANTE LA AUTORIDAD
- CONDUCTA HACIA LOS COMPAÑEROS
- COLABORACIÓN MOSTRADA EN EL TRABAJO
- DISPOSICIÓN PARA APRENDER

ESCALA DE APRECIACIÓN:

- 5- MUY BUENA
- 4- BUENA
- 3- REGULAR
- 2- DEFICIENTE
- 1- INADECUADA

C) DESEMPEÑO:

Favor de hacer comentarios al respecto de:

CALIDAD DEL TRABAJO QUE REALIZA
APORTACIONES QUE DA AL PROYECTO
SUGERENCIAS QUE PRESENTA

D) COMENTARIOS GENERALES:

Nombre y firma del responsable del proyecto.

Favor de enviar esta evaluación en sobre cerrado.
Agradecemos su colaboración

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES
PRÁCTICAS PROFESIONALES
2a. EVALUACIÓN

NOMBRE DEL ALUMNO-----

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA-----

NOMBRE DEL PROYECTO-----

RESPONSABLE DEL PROYECTO-----

A) PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PUNTOS SIGUIENTES, FAVOR DE UTILIZAR ESCALA DEL 1 AL 10, CORRESPONDIENDO LO ÓPTIMO AL 10

---- PRESENTACIÓN

--- CREATIVIDAD

---- RESPONSABILIDAD

---- DISPONIBILIDAD

---- CALIDAD EN EL TRABAJO REALIZADO

---- CAPACIDAD PARA APRENDER NUEVAS TAREAS

---- DISPONIBILIDAD DE TIEMPO EXTRA

---- CAPACIDAD DE IMPROVISACIÓN

---- APORTACIÓN DE IDEAS Y SUGERENCIAS

---- CAPACIDAD PARA TRABAJO EN EQUIPO

-- RESPETO A LA AUTOIDAD INMEDIATA

---- RESPETO A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO

---- COOPERACIÓN Y ESPÍRITU DE SERVICIO

B) ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

TOTAL DE FALTAS DE ASISTENCIA HASTA LA FECHA-----

TOTAL DE FALTAS DE PUNTUALIDAD HASTA LA FECHA-----

C) OBSERVACIONES Y COMENTARIOS:

NOMBRE Y FIRMA
DEL RESPONSABLE DEL PROYECTO

EVALUACIÓN FINAL
PRÁCTICAS PROFESIONALES

FECHA _____

NOMBRE DEL ALUMNO PRACTICANTE _____

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN _____

A) ASISTENCIA:

Número de veces que ha faltado _____

Motivos que dio para faltar _____

B) PUNTUALIDAD:

Número de veces que ha llegado tarde _____

Motivos que dio para llegar tarde _____

C) DISPONIBILIDAD PARA TIEMPO EXTRA:

No se presentó esa necesidad _____

Se le pidió y accedió _____

Se le pidió y no accedió _____

Motivos que dio para no permanecer fuera del horario asignado _____

COMENTARIOS GENERALES SOBRE SU ASISTENCIA QUE NO HAYA PODIDO
INCLUIR EN LOS RENGLONES ANTERIORES:

Agradeceremos sus comentarios sobre los siguientes puntos:

1- PRINCIPALES PUNTOS DÉBILES, O DEFICIENTES QUE DETECTÓ EN EL ALUMNO PRACTICANTE:

2- PRINCIPALES CUALIDADES Y ASPECTOS FAVORABLES DETECTADOS:

3- FALLAS ACADÉMICO-PROFESIONALES PERCIBIDAS:

4- ÁREAS O ASPECTOS EN LOS QUE DESTACA:

5- LAS APORTACIONES QUE REALIZÓ EN EL ÁREA ESPECÍFICA EN LA QUE TRABAJÓ FUERON:

- ADECUADAS
- CON ALGUNA FALLA
- POCO PRÁCTICAS
- INADECUADAS

COMENTARIOS: _____

6- EN GENERAL SU RENDIMIENTO FUE:

- EXCELENTE
- BUENO
- REGULAR
- MALO

7- ¿QUÉ SUGERENCIAS LE DARÍA UD. PARA SUPERARSE?

8- ¿CONTRATARÍA UD. AL ALUMNO EN SU EMPRESA O INSTITUCIÓN EN CASO DE QUE EXISTIERA LA POSIBILIDAD?

- DEFINITIVAMENTE SÍ
- POSIBLEMENTE
- NO ESTOY SEGURO
- DEFINITIVAMENTE NO

9- ¿ALGÚN COMENTARIO QUE DESEE UD. AGREGAR?

Agradecemos su colaboración.
Favor de enviar esta evaluación en sobre cerrado.

Lic. Guillermo Leona García
Gerente de capacitación y selección.
BanOro S.A.

ANEXO 7

PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES

MISIÓN

FORMAR PROFESIONALES CON LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS SUFICIENTES PARA LOGRAR DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, LA INTEGRACIÓN DEL FACTOR HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL MISMO, ASÍ COMO LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES, LAS DE LA EMPRESA Y POR CONSECUENCIA LAS DE LA SOCIEDAD.

PERFIL

ENTRE SUS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DESTACAN, LA FACILIDAD PARA ENTABLAR COMUNICACIÓN CON LAS PERSONAS, HABILIDAD PARA ADAPTARSE A LOS GRUPOS DE TRABAJO, CAPACIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES Y LIDERAZGO, ASÍ COMO SU INTERÉS POR EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD.

CAMPO DE TRABAJO

UN EGRESADO DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES ESTÁ CAPACITADO PARA DESEMPEÑARSE EN LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL MEDIANTE LA CREACIÓN DE MODELOS DE COMPORTAMIENTO PARA FOMENTAR LA CALIDAD EN EL SERVICIO, EN LA REALIZACIÓN DE REINGENIERÍA DE PROCESOS, Y EN EL APROVECHAMIENTO MÁXIMO DEL POTENCIAL DEL CAPITAL HUMANO, INCREMENTANDO ASÍ LA PRODUCTIVIDAD.

I. SEMESTRE

- Introducción a la Administración y Proceso Administrativo.
- Contabilidad Básica.
- Informática I.
- Matemáticas I.
- Derecho Civil.
- Sociología.
- Comunicación y Métodos de Estudio.

II. SEMESTRE

- Áreas Funcionales y Manuales de Organización.
- Sistemas de Contabilidad.
- Informática II.
- Matemáticas II.
- Derecho Constitucional y Administrativo.
- Matemáticas Financieras.
- Fundamentos de Filosofía.

III. SEMESTRE

- Matemáticas III.
- Estadística.
- Contabilidad de Costos.
- Antropología Filosófica.
- Derecho Mercantil.
- Introducción a las Relaciones Industriales.
- Corrientes Psicológicas Contemporáneas.
- Estructuras para Planear, Pensar y Actuar.

IV. SEMESTRE

- Presupuestos.
- Psicología del Mexicano.
- Sistemas de Información Administrativa.
- Derecho Laboral I.
- Microeconomía.
- Introducción a la Mercadotecnia.
- Principios Éticos de la Conducta.
- Comunicación Empresarial.

Con Per
de la
apropiada

Valles
50 km

- Psicología Grupal.
- Selección e Integración del Personal.
- Didáctica General.
- Derecho Fiscal.
- Derecho Laboral II.
- Macroeconomía.
- Dirección y Mercadotecnia.

VI. SEMESTRE

- Administración y Dirección.
- Psicología Laboral.
- Diseño de Planes y Programas de Capacitación.
- Producción.
- Administración de Sueldos y Prestaciones.
- Administración de Personal.
- Problemas y Política Económica de México.

VII. SEMESTRE

- Metodología de la Investigación.
- Sistemas Computacionales Aplicados a Recursos Humanos.
- Seminario de Seguros y Fianzas.
- Administración de Empresas Industriales y de Servicios.
- Seguridad Social y Ocupacional.
- Filosofía del Trabajo.
- Capacitación y Desarrollo.
- Juego de Negocios, Exploración para Diseñar un Negocio.

VIII. SEMESTRE

- Seguridad Industrial.
- Seminario de Calidad y Productividad.
- Sindicalismo y Contratación Colectiva.
- Desarrollo Organizacional.
- Ética de los Negocios.
- Planeación Estratégica de Recursos Humanos.

IX. SEMESTRE

- Seminario de Relaciones Laborales Internacionales.
- Seminario de Salud en el Trabajo.
- Seminario de Ecología Industrial.
- Seminario de Problemática Laboral.
- Seminario de Alta Dirección.

Materias Administrativas 43%
Materias Especializadas 33%
Materias Directivas 24%

ANEXO 8

MATERIAS EXTRACURRICULARES DE
LA LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES
INDUSTRIALES CICLO 2000-1 Y 2000-2

MATERIAS EXTRACURRICULARES

CICLO 1999-1

Dinámica Social	3er. Sem
Investigación de Operaciones	5to. Sem.
Seminario de Protocolo	9no. Sem.
Metodología de la Investigación III	9no. Sem.
Seminario de Geopolítica	9no. Sem.

CICLO 1999-2

Taller de Lectura y Redacción	2do. Sem.
Prácticas Profesionales	6to. Sem.
Dinámica Social II	4to. Sem.
Nóminas	8vo. Sem.
Teoría de las Decisiones	6to. Sem.

CICLO 2000-1

Seminario de Protocolo	9no. Sem.
Dinámica Social	3er. Sem.
Metodología d la Investigación III	9no. Sem.
Seminario de Factor Humano	9no. Sem.
Investigación de Operaciones	5to. Sem.

CICLO 2000-2

Taller de Lectura y Redacción	2do. Sem.
Prácticas Profesionales	6to. Sem.
Dinámica Social II	4to. Sem.
Seminario de Investigación II	8vo. Sem.
Nóminas	8vo. Sem.
Teoría de las Decisiones	6to. Sem.

ANEXO 9

FORMATO DE ENCUESTA PARA EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES

Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____	Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____	Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____	Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____
---	---	---	---

Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____	Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____	Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____	Genero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino Edad: _____ años. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado Tiempo de trabajo en la empresa: _____ Puesto desempeñado: _____ Nombre de la empresa: _____ Nombre y puesto del jefe directo: _____ ¿Trabajabas mientras estudiabas? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si ¿En donde? _____ ¿Cuánto tiempo? _____
---	---	---	---

ANEXO 10

FORMATO DE ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES

ENCUESTA PARA DETERMINAR EXPERIENCIAS LABORALES DE LOS
ESTUDIANTES

El siguiente cuestionario tiene como objetivo recabar información acerca de las experiencias laborales que tienen o han tenido los estudiantes de ARI. La información que nos proporcionen es confidencial y será usada como parte de una tesis. Por favor, responde claramente y en forma veraz. Gracias por tu apoyo.

1. Datos generales:

1.1. Edad: _____

1.2. Género: F M

1.3. Semestre: 1 3 5 7 9

2. Experiencia laboral:

2.1. Actualmente, ¿ estás trabajando o realizando prácticas profesionales? Si No
Si contestaste no, gracias por la información, pero ya no es necesario que contestes lo siguiente; si tu respuesta fue afirmativa, por favor, sigue:

2.2. Nombre la empresa: _____

2.3. Giro de la empresa _____

2.4. Puesto que ocupas: _____

2.5. Actividades generales
que realizas: _____

2.6. Número de horas semanales
que laboras: _____

2.7. Sueldo aproximado o compensación que recibes _____

2.8. Antigüedad _____

3. Anteriormente, ¿trabajaste en otro lugar? Si No
Si tu respuesta es afirmativa, por favor sigue adelante; si es negativa, no es necesario continuar.

3.2. Nombre la empresa: _____

3.3. Giro de la empresa _____

3.4. Puesto que ocupabas: _____

3.5. Actividades generales

que realizabas:

3.6. Número de horas semanales

que laborabas:

3.7. Sueldo aproximado o compensación que recibías

3.8. Antigüedad

Gracias, de nuevo, por tu apoyo.

Servitesis

OTRA OPCION PARA SU TESIS

615-18-61

AV. MEXICO 2210
(CASI ESQUINA CON AMERICAS)