

## RESEÑA

**Guillermo Campos Ríos**  
Facultad de Economía de la BUAP

---

*Perfiles de egresados y áreas de oportunidades de la manufactura poblana*; Patricia Meza Rojas, Ed. BUAP, Puebla, 2004.

---

En el mes de enero de 2004, la editorial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla publicó un texto que es resultado de una investigación que duró dos años y que está relacionado con las características de formación que exigen las principales empresas manufactureras poblanas a los buscadores de empleo, poniendo énfasis en el destino que están teniendo aquellos con una formación profesional. En este texto se señala que las diez profesiones más demandadas en Puebla (de un listado de 25), son:

1. Administración
  2. Contador Público
  3. Ingeniero industrial y de sistemas
  4. Mercadotecnia
  5. Administración financiera
  6. Economía
  7. Química
  8. Comercio internacional
  9. Mecánico electricista
  10. Sistemas computacionales
- De estas diez profesiones más demanda-

das en Puebla, seis de ellas están relacionadas con las ciencias económico administrativas.

La autora exploró además las áreas de oportunidad de mejora que tienen las 157 empresas manufactureras elegidas como muestra estadística para este estudio y que corresponden a los subsectores más dinámicos, a saber: Alimentos y bebidas; autopartes; metalmecánica; plásticos; productos químicos y textil de la confección.

Evidentemente son las empresas tradicionales (alimentos y bebidas y textil) las que muestran mayores áreas de mejora; sin embargo, no es poco lo que aún queda por mejorar a las empresas con mejor desempeño como son la de autopartes y la química. Las empresas vinculadas con los plásticos destacan por su bajo nivel de desempeño productivo y, por tanto, son muy amplias las oportunidades que tienen para mejorar.

En este texto se eligieron las sub-áreas con mayor cantidad de problemas (áreas de oportunidad) de las empresas encuestadas y fueron:

- a. Evaluación de la competencia
- b. Control de inventarios
- c. Seguridad y mantenimiento

- d. Procesos de fabricación
- e. Estudios de mercado
- f. Determinación de costos
- g. Alianzas productivas
- h. Métodos y procedimientos

Es de destacar que seis de las ocho áreas con mayor cantidad de problemas corresponden a actividades que caen dentro de las competencias que debían desempeñar eficientemente los profesionistas más frecuentemente contratados. Es decir, parece contradictorio el que sean administradores y contadores los más contratados, pero al mismo tiempo los problemas centrales que enfrentan corresponden a lo que se entendería es el conocimiento especializado del que disponen normalmente estos profesionistas.

Con este ejemplo (armado por el relator y no por la autora), lo que se desea es destacar que dentro de los posibles beneficiarios de este estudio no están sólo los empresarios, sino también las universidades e instituciones de educación superior de esta entidad; que por cierto, sostienen una oferta educativa centrada en las profesiones y especialidades del área de ciencias sociales y humanidades y a las que sin duda estos resultados les llevará a revisar sus contenidos curriculares, pero especialmente el nivel de dominio de sus egresados en las competencias fundamentales para el mercado de trabajo.

Otro de los espacios de formación escolar que toca la autora es la demanda existente de fuerza de trabajo con formación de posgrado y se reduce prácticamente a la industria de autopartes y en menor medida a la de alimentos, éstas son las únicas que contratan personal con posgrado y sólo para cubrir puestos directivos, esto habla de lo limitado que puede ser el número de

puestos disponibles y el altísimo nivel de competencia que se conforma para este segmento del mercado.

Son las empresas modernas (autopartes y química) las que utilizan mayormente profesionistas en diversos puestos, no sólo dirección y gerencia intermedia; sino empleados con bajo nivel de responsabilidades. Las empresas tradicionales (alimentos y bebidas, textil, metalmecánica) ocupan menos profesionistas y en caso de hacerlo, es fundamentalmente para puestos directivos y de gerencia intermedia. Hay un segmento de las empresas alimenticias que está modernizado (Bimbo, RIC, etc.) y que se comportan de manera similar —en cuanto a contratación de profesionistas y posgraduados— a las empresas de autopartes.

Nuevamente son las empresas de plásticos y metal mecánica las que menos demandan profesionistas, lo cual explica, en parte, que sean ellas precisamente las empresas que tienen más áreas con problemas de competitividad.

Las empresas encuestadas señalaron que el mayor déficit de conocimiento (entendido como herramientas), en los profesionistas contratados, son:

- Estadística
- Idiomas
- Redacción
- sistemas
- computación
- programación
- investigación

En el texto se presenta un análisis realizado con la finalidad de establecer prioridades para mejorar el desempeño de las diferentes clases de empresa (A: excelentes; B: buenas; C: medias; D: malas; E: muy malas), lo cual puede ayudar a que las mismas

empresas diseñen los programas de capacitación a la medida de sus necesidades. Este diagnóstico empresarial se resume en una tabla de prioridades que —por su importancia— se presenta de manera sintética, aún a riesgo de parecer exhaustivo.

Más allá de las conclusiones a que puedan llegar los empresarios respecto a las prioridades que deben atender para mejorar su productividad y competitividad, el relator decidió destacar con sombras aquellos conocimientos en los que hay una fuerte coincidencia para todas las clases de empresas: Determinación de costos, administración de inventarios y administración de recursos humanos, porque las Facultades de Administración, de Contaduría y de Economía deben estar muy claros sobre cual escuela es la que los está impartiendo, en que nivel los están impartiendo; y si supone que es ella u otra facultad la que lo debe impartir.

Las habilidades técnicas que los empresarios reconocieron como las que tienen

mayor impacto sobre el desempeño de las diferentes clases de empresas son:

- Desarrollo de proyectos
- Resolución de problemas
- Control del medio ambiente
- Planeación estratégica
- Evaluación de proyectos
- Control y manejo de información
- Poka-Yoke
- Mejora continua
- Benchmarking
- Reingeniería

De nueva cuenta, es válida la pregunta anterior —dirigida a las facultades involucradas con las ciencias económico-administrativas— ¿quién incluye o incluirá en sus currícula estas herramientas? y, ¿en qué nivel de dominio las impartirá?

Este libro, ya se señaló al inicio, es resultado de una minuciosa investigación sobre la manufactura poblana, pero que incluye un análisis a nivel nacional de los subsectores que definen la actividad productiva en el estado de Puebla. Es un trabajo

**CUADRO DE PRIORIDADES DE ATENCIÓN POR CLASE DE EMPRESA  
(ORDEN DE PRIORIDAD 1–12)**

Áreas de oportunidad	A	B	C	D	E
Planeación estratégica	7	4	3	3	3
Alianzas estratégicas y plan de negocios	4	3	8	9	11
Planeación y control de proceso	6	8	7	6	4
Determinación de costos	2	1	1	1	2
Mantenimiento preventivo total	--	10	9	10	7
Gestión de la calidad y mejora continua	--	11	6	7	8
Administración de inventarios	5	7	5	8	5
Flujo de efectivo	8	9	10	11	9
Administración de recursos humanos	--	2	2	2	1
Mercadotecnia	3	5	5	5	6
Calidad de los servicios	6	12	11	12	12
Benchmarking	1	6	4	4	10

Fuente: Meza, P. (2004). *Perfiles de egresados y áreas de oportunidad de la manufactura poblana*. Edit. BUAP. México

multidisciplinario e interinstitucional que fue patrocinado por SIZA-Conacyt y su usuario fue la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Puebla, una de sus virtudes adicionales es que construyó información del sector empresarial manufacturero de la cual no se dispone habitualmente en las estadísticas oficiales y esto permite abordar dimensiones de análisis no usuales del mercado de trabajo regional.

Por otra parte, hace un manejo de técni-

cas estadísticas que es un excelente ejemplo de aplicación creativa y rigurosa que podría ser recuperado tanto para la docencia como para otras investigaciones.

Sin duda que este texto se convertirá en una referencia obligada de todos aquellos que están involucrados con el análisis de mercados de trabajo regionales y de aquellos que investigan la estructura productiva industrial de las regiones.