



CARACTERIZACIÓN DEL INGENIERO INDUSTRIAL EN LA GRAN INDUSTRIA

Londoño Mohamad, Fabiola Noemi^(p). (Docente UNEXPO. Núcleo Guarenas, Venezuela,
fnlm30@gmail.com)

1. - INTRODUCCIÓN

La educación formal no lo es todo para conseguir una estabilidad laboral, una promoción dentro de la organización, o alcanzar el desarrollo profesional que se desea; se necesitan otros atributos o aptitudes: iniciativa, autoevaluación, motivación, liderazgo, capacidad para tomar decisiones, entre otras “criterios de carácter afectivo”, tal como lo plantea Gamus E (1993:91).

Lo que desea decir Gamus, es que mas allá de los conocimientos que se puedan adquirir en la universidad, las empresas requieren de individuos que mantengan una buena relación con sus compañeros de trabajo, que sean personas que sepan manejarse bajo presión, ecuánimes, entre otras aptitudes, lo que se puede resumir como aspectos que están más relacionados con las competencias genéricas que con las competencias técnicas.

Por tal razón, las Instituciones de Educación Superior (IES), deberán formar individuos con la capacidad de entender, conocer y poner en práctica todas las características personales, para poder desenvolverse en sistemas tan complejos como son las organizaciones.

Ya que las empresas, no sólo requieren profesionales con altos conocimientos técnicos, necesitan además de recursos humanos con altos valores morales, con capacidad de tomar decisiones, poseer iniciativa, entre otras habilidades y destrezas.

Es por eso que con la presente investigación se desea determinar los atributos que pueden caracterizar al Ingeniero Industrial. A su vez los resultados que se obtendrán con esta investigación, servirán para posteriormente encuestar, a los profesionales de interés, que laboren en otras organizaciones.



Y es que este trabajo es parte de una investigación que se está llevando a cabo, en la cual el objetivo final es el de determinar la pertinencia entre lo requerido por las empresas para con los Ingenieros Industriales y la formación de estos profesionales egresados de las IES.

Pero por el momento, con dicha investigación, se obtendrá información de los descriptores de comportamiento y conocimientos requeridos por los Ingenieros Industriales en una organización de alimentos, así como también de otros aspectos de interés para el desarrollo de ésta.

Palabras Claves: ingeniero industrial, gran industria, competencias

2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Caracterizar los atributos de los Ingenieros Industriales en la Gran Industria

Objetivos Específicos:

1. Conocer el número de Ingenieros Industriales que laboran en la organización y en cuáles áreas se desempeñan.
2. Conocer y explicar en cual área, departamento o línea de producción de la organización, el Ingeniero Industrial no ejerce funciones.
3. Caracterizar las actividades de producción en la organización.
4. Determinar cómo es la promoción del Ingeniero Industrial en la organización.
5. Clasificar los descriptores de comportamiento general de los Ingenieros Industriales, de acuerdo a los diferentes cargos que desempeñan en la organización.
6. Clasificar los descriptores de comportamiento profesional (conocimientos) de los Ingenieros Industriales, de acuerdo a los diferentes cargos que desempeñan en la organización.



3.- METODOLOGÍA

Se seleccionó a esta empresa, por ser una de las organizaciones que solicita más estudiantes de Ingeniería Industrial para que realicen pasantías y/o trabajos de grado, además de ser una empresa donde se producen productos de consumo masivos.

Para la investigación la muestra es de 7 Ingenieros Industriales de 12 que laboran en la organización. No se pudo aplicar el instrumento a todos los profesionales de interés, ya que durante mi permanencia en la organización 5 de ellos se encontraban de vacaciones o enfermos.

Tanto en esta investigación, como en las que se llevaran a posteriori, se aplicaran dos tipos de encuesta, una a los Ingenieros Industriales y otra al Gerente de Recursos Humanos o algún representante del Departamento de Recursos Humanos.

El instrumento profesional se le aplicará al universo o a un grupo representativo, de los profesionales de interés, en la cual se desean evaluar tres grandes aspectos, a considerar: 1) datos personales; 2) estudios realizados; 3) experiencia profesional.

En cuanto al instrumento empresarial, se preguntaran aspectos relacionados con: 1) datos de identificación de la organización; 2) organización económica y jurídica; 3) estructura productiva.

En los instrumentos hay respuestas abiertas, cerradas y otras con escala de tipo Lickert. Ésta última, se aplica para evaluar los descriptores de comportamiento más importantes para el éxito laboral del Ingeniero Industrial; el valor 4 representa que ese descriptor es indispensable para que el profesional en cuestión tenga un desempeño eficiente en su puesto de trabajo, el valor 3 significa que ese descriptor es muy importante, 2 importante, 1 poco importante y 0 sin importancia.

Para el análisis e interpretación de datos, se utilizará el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS), el cual permitirá relacionar la data suministrada por estas IES.



4.- RESULTADOS

Los resultados que se presentarán son los referentes a los descriptores y conocimientos que deberá tener y poseer el Ingeniero Industrial en dicha empresa. También se mostrarán los aspectos que se consideran para obtener características de la organización.

Encuesta profesional

Datos Personales: lo que se desea conocer y evaluar respectivamente, es el sexo, nacionalidad, lugar de nacimiento, edad, estado civil, y cargo actual en la organización.

Estudios Realizados: conocer, para posteriormente tener una tendencia, la IES donde obtuvo el título de Ingeniero Industrial; si está realizando estudios de cuarto nivel; la selección de los descriptores de comportamiento determinantes para ocupar el cargo actual, así como los conocimientos (Anexo 01).

Experiencia Laboral: conocer la experiencia profesional previa de cada uno de los profesionales; tiempo en la organización; forma como ingreso a la organización; cargos desempeñados en la organización; sus aspiraciones de promoción dentro de la organización; determinar los descriptores de comportamiento y conocimientos que los profesionales consideran determinantes para la promoción dentro de la organización (Anexo 02)

Encuesta empresarial

En cuanto a la encuesta empresarial, al igual que el instrumento profesional, se estructuró por aspectos de los cuales se obtendrá información de interés para la investigación; estos son:

Datos de Identificación de la Organización: se desea conocer aspectos de la empresa, tales como: el nombre de la organización, dirección y teléfono de la empresa, nombre de la persona contacto, estatus y origen del capital de la organización.



Organización Económica y Jurídica: aquí se desea es conocer la rama de actividad, y organización jurídica.

Estructura Productiva: tener noción plena de las líneas de producción, los productos, si se han presentado cambios de tecnología.

Demanda Personal de Recursos Humanos: La primera pregunta que se les realizó en esta etapa de la encuesta era a través de cuál medio ingresa el recurso humano a la organización. En esta parte del instrumento se le pregunta al Gerente de Recursos Humanos o al representante de la Gerencia de Recursos Humanos, que según su criterio cuáles descriptores de comportamiento son importantes (Anexo 03) para la realización profesional del Ingeniero Industrial en los cargos que actualmente están ocupando en la organización

En cuanto a los descriptores y conocimientos, el Jefe de Recursos Humanos, le da mayor valor o considera indispensable para el desarrollo del Ingeniero Industrial, en la empresa, a los descriptores de comportamiento generales, anteponiéndolos a los conocimientos que este profesional pueda dominar. Por tal razón, la capacidad de planificación y organización, los conocimientos y habilidades para el manejo de PC y la toma de decisiones, fueron los que éste consideró como indispensables.

También, en los conocimientos estimados por el Jefe de Recursos Humanos como indispensables para el Ingeniero Industrial, se encuentran los de mantenimiento y costos y finanzas y, como poco importante, señaló el de aseguramiento del control de calidad, siendo éste último seleccionado por los profesionales en cuestión como básico para ellos.

Pero para los Ingenieros Industriales, los descriptores de comportamiento indispensables, para irse desarrollando profesionalmente son los que están relacionados con el liderazgo, ya que la visión de ellos es que para obtener promociones o ascenso dentro de la organización, los conseguirán a medida que lleven a su equipo al logro de las metas para ser cada vez mas eficaces, además de tener que tengan un comportamiento ecuánime y ser planificadores, entre otros aspectos relacionados con el liderazgo.



Por otra parte, los profesionales estiman de interés para la investigación, que ellos deben manejar a cabalidad todo lo concerniente al conocimiento de producción. Los otros conocimientos con más aceptación fueron el de costo y finanzas y el de higiene y seguridad industrial

Los resultados obtenidos corroboran las áreas que caracterizan al Ingeniero Industrial, ya que la razón de ser de estos profesionales es la mejora de los procesos, evaluación y análisis de los puestos de trabajo, manejo de materiales, la mejora de las condiciones de trabajo para minorizar los accidentes de trabajo, entre otros aspectos. Para ellos, el tener un conocimiento pleno y manejo de todos lo relacionado con la producción y las áreas afines a ésta, son requisito fundamental para tener un ascenso en la organización.

En cuanto al área de conocimiento en Higiene y Seguridad Industrial, actualmente en Venezuela, el Ingeniero Industrial está teniendo cabida, debido a que toda empresa u organización que desee ser competitiva y que quiera estar certificada bajo estándares de calidad, deberá, a grandes rasgos, brindarle una alta seguridad industrial a sus trabajadores y la higiene en la empresa, deberá ser lo mas óptima posible. Por otra parte, desde la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), el Ingeniero Industrial ha sido contratado en muchas organizaciones para que ponga a éstas al día con todos los aspectos que dicha Ley establece.

Aunado a lo analizado hasta el momento al comparar los valores medios de los resultados arrojados por los Ingenieros Industriales y el valor obtenido por lo seleccionado por el Jefe de Recursos Humanos, estos dos grupos coincidieron en un 100 por ciento en que es indispensable para estos profesionales el descriptor de toma de decisiones (Anexo 04), seguido de la capacidad de planificación y organización. Una vez mas se reflejan aspectos relacionados con el liderazgo.

Sin embargo, al momento de evaluar los descriptores de comportamiento profesional, no hubo coincidencia alguna entre los dos grupos descritos anteriormente, ya que el grupo de los Ingenieros Industriales selecciona como indispensable, tal como se planteó anteriormente, el conocimiento de producción y el Jefe de Recursos Humanos destaca el de mantenimiento y costos y finanzas.

5.- CONCLUSIONES



Los descriptores de comportamiento requeridos por un Ingeniero Industrial y basándose en los resultados obtenidos por estos profesionales y por el Jefe de Recursos Humanos, se puede concluir que ellos son: capacidad de planificación y organización y toma de decisiones, aspectos involucrados tanto al momento de trabajar en equipo como individualmente. Ambas aptitudes están relacionadas con el liderazgo.

En los conocimientos hubo disparidad, ya que los Ingenieros Industriales manifestaron que aunque han realizado trabajos en diferentes áreas de la organización, éstos deberán apalancarse en todo lo relacionado a la producción para alcanzar el desarrollo como profesional y la promoción deseada en la organización; mas, sin embargo, el Jefe de Recursos Humanos plantea que se deberán concentrar en los conocimientos de mantenimiento. Ello refleja que los primeros consideran prioritaria su vocación y visión de desarrollo en la organización y, para el segundo, lo fundamental son las necesidades por parte de la empresa.

Referencias

Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI) (2003). Exámenes de calidad de la Educación Superior en Ingeniería de Sistemas. Guía de Orientación. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES): Colombia

Arriagada Moreno Eduardo (1.984). Situación actual de la Ingeniería. En Cuadernos: Consejo de Rectores Universidades Chilenas. UNESCO.

Blat Gimeno José (1981). La Educación en América Latina y el Caribe en el último tercio del siglo XX. París: UNESCO

Borrero Alfonso (1.986). Las Profesiones Hoy en el Mundo y en Colombia y sus Relaciones con el Trabajo y el Empleo. En Crisis de la Educación Superior. Colombia: Convenio Andrés Bello.

Briceño César. (1.984). Tendencias de la Educación Superior en Venezuela. En PLANIUC, Año 3, N° 5, Venezuela: Universidad de Carabobo.



Calidad Total en Educación. Disponible en: <http://www.monografias.com/Trabajos> 15/calidad-en-educación/calidad-en-educacion.shtml#CALID

Cárdenas Antonio Luis (1.985). Problemas y Tendencias de la Educación Superior en Venezuela. Venezuela: UPEL

Cartagena Rafael (1.981). Educación Superior y Trabajo: Nuevas Estructuras. En Universitas 2000, Vol. 5, N°1-2

Castellano Bohórquez Amílcar (1992). Hacia una Educación de Calidad. Venezuela: EDILUZ

Cerych Ladislav (1.985). La Educación Superior y el Empleo: Algunas consideraciones generales y el caso de nuevas tecnologías de información. En Docencia: Universidad y Cooperación Internacional. Vol. 13, N°2

Chiavenato Adalberto (1999). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill

Consejo Nacional de Acreditación (2.001). Criterios y Procedimientos para el Registro Calificado de Programas Académicos de Ingeniería. Ministerio de Educación Nacional: Colombia

Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (2003). La Calidad en la Universidad Ecuatoriana. Principios, características y estándares de calidad. UNESCO-IESALC: Ecuador

Consejo Nacional de Universidades, Oficina de Planificación del Sector Universitario (1979). Tendencias de la Educación Superior en Venezuela. Venezuela: CNU.

Fuenmayor Toro Luis, París Vanesa y Scott Tania (2001). Proyecto "ALMA MATER". Para el Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Universitaria en Venezuela. Oficina de Planificación del Sector Universitario: Venezuela



Gamus Esther (1.993). Reflexiones en Torno a las Nuevas Relaciones Educación y Mercado de Trabajo. En Cuadernos del CENDES, Año 10, Segunda Epoca.

García Guadilla Carmen (1.988). Educación en América Latina: Desafíos, Dilemas y Estrategias. Venezuela: UNESCO

Guedéz Victor (Comp.). (1999). El conocimiento y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI. Caracas: Universidad Metropolitana

Gómez Campo Victor (1.983). Pensamiento Universitario: Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional. México: Centro de Estudios Sobre la Universidad-UNAM

Harare Oren (2003). Secretos de Liderazgo de COLIN POWELL. México:Mc Graw-Hill

Informe mundial sobre la educación. (1.998). Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación. UNESCO:España.

Jablonska-Skinder Hanna (1.979). Tendencias del desarrollo de la Educación Superior en la Europa Occidental hasta el año 2.000. Revista Internacional de Países Socialistas “La Educación Superior Contemporanea”. N° 1/25/1979. Cuba

Laurent Jorge (1982). Universidad y Trabajo: Nuevas Estructuras. En Universitas 2000, Volumen 6, N° 3-4

Londoño Mohamad Fabiola (2005).Parámetros de Calidad de los Programas de Ingeniería Industrial En Las Universidades de La Gran Caracas. Trabajo Libre de Investigación. Venezuela

Oficina de Planificación del Sector Universitario (1.994). Educación y Sector Productivo en Venezuela. Universidad y Mundo Productivo.

Pallán Figueroa Carlos (1.996). Calidad y cooperación internacional en la Educación Superior de América Latina y el caribe. UNESCO-CRESALC: Venezuela

Revolución Industrial e Industrialización

(<http://www.fortunecity.es/imaginapoder/humanidades/587/industrializacion.htm>)



Rivera Zamudio Manuel (1.990). La enseñanza de la Ingeniería. En Revista de la Educación Superior. Vol. XVIII, N° 4

Rodríguez Dias Marco Antonio (1.991). Tendencias y Retos en la Educación Superior: un enfoque global. En Nuevos Contextos y Perspectivas, Volumen 1. Venezuela: UNESCO

Salas Capriles Roberto (1.978). Interacción Educación Industria. El Caso Venezolano. Venezuela: Fundación Educación Industria

Salazar Trivino G y Molano M (2000). Coaching en acci[on]. Colombia: Mc Graw-Hill

Scott Meter (1.985). Higher Education: The Next 20 Years. In International Journal of Institute Management in Higher Education. Paris: Centre for Educational Research and Innovation

Seaburg Paúl y Acero Hernán. Sociedad y Formación Ambiental de los Ingenieros. Revista del Convenio Andrés Bello. Año V, N° 11.

Siderúrgica del Orinoco, Colegio de Ingenieros de Venezuela y Asociación de Profesionales de la Planta Siderúrgica del Orinoco (1.980). La Formación del Ingeniero y la Realidad Industrial. Ponencia presentada en el III Congreso Venezolano de Enseñanza de la Ingeniería, Arquitectura y profesiones Afines.

Silié Rubén, Cuello César y Mejía Manuel (2004). Estudio Sobre la Calidad de la Educación Superior en la República Dominicana. UNESCO-IESALC: Venezuela

Sobrevila Marcelo Antonio (1.990). Sobre la enseñanza de la Ingeniería. En Revista del Instituto de Investigaciones Educativas. Año 16, N° 71, Agosto 1.990, Buenos Aires

Soria Oscar (1.981). Necesidades de la educación Post-Secundaria en la América Latina. En Universitas 2000, Vol. 5, N°1-2



Soria Oscar (1.986). Tendencias de la Educación Superior en América Latina. En Crisis de la Educación Superior. Colombia: Convenio Andrés Bello.

Tedesco Juan Carlos (1.984). Educación y Empleo: Un Vínculo en Crisis. En PLANIUC, Año 3, N° 5, Venezuela: Universidad de Carabobo.

Tedesco Juan Carlos (1.983). Tendencias y Perspectivas en el Desarrollo de la Educación Superior en la América Latina y el Caribe. En Cuadernos Sobre la Educación Superior, N° 3. Paris: UNESCO

Tovar Amneris y Negrete Dióscoro (1.985). Educación Superior y Empleo en Venezuela. Seminario Regional sobre los Problemas de la Juventud Universitaria en América Latina (Caracas, 29 al 31 de mayo de 1.985)

Tünnermann Berrnheim Carlos (1.995). Una nueva visión de la Educación Superior. En Cultura de Paz. Año 2, N° 5

Tünnermann Berrnheim Carlos (1.998). La Educación Superior en el Umbral del Siglo XXI. IESALC/UNESCO: Venezuela

Turmeau W (1.982). Engineering Degree Curricula for the Future. In Higher Education: the international journal of higher education and educational planning: Estados Unidos: Elsevier

UNESCO and the Internacional Association of Universities (1.980). New trends and new responsibilities for universities in Latin America. Paris: UNESCO

UNESCO-CRESALC (1.994). Acreditación universitaria en América Latina. CRESALC: Venezuela

UNESCO (1.998). La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción: Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. UNESCO: Paris

Unión de Universidades de América Latina. Revista Universidades. México. Enero-Julio 2005.



Villalba Jorge (1.981). 60 Años de Industria en Venezuela. Venezuela: Armi Tano

Villaruel Cesar (2003). La Evaluación y la Acreditación de la Educación Superior Venezolana. Caracas: Oficina de Planificación del Sector Universitario-Consejo Nacional de Universidades-proyecto Alma Mater



ANEXOS

Anexo 01. Descriptores de comportamiento general y profesional, que han sido determinantes para que los Ingenieros Industriales ocupen el cargo actual en la organización.

| Descriptor de comportamiento general | | Escala | | | | |
|--------------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 01 | Capacidad para generar y aceptar nuevas ideas | | | | | |
| 02 | Capacidad para controlarse bajo escenarios de condición de riesgo e incertidumbre | | | | | |
| 03 | Capacidad de llevar a su equipo a alcanzar el logro de metas y objetivos | | | | | |
| 04 | Manejo de sistemas de representación gráfica y simbólica | | | | | |
| 05 | Alineación con los objetivos de la empresa y sentido de pertenencia | | | | | |
| 06 | Capacidad para trabajar bajo presión | | | | | |
| 07 | Capacidad para negociar y lograr acuerdos | | | | | |
| 08 | Conocimiento de manejo de paquetes | | | | | |
| 09 | Conocimiento y habilidades para el manejo de PC | | | | | |
| 10 | Capacidad de planificación y organización | | | | | |
| 11 | Toma de decisiones | | | | | |
| 12 | Capacidad para planificar planes de contingencia | | | | | |
| 13 | Manejo de una segunda lengua | | | | | |
| 14 | Experiencia previa de trabajo | | | | | |
| 15 | Los conocimientos adquiridos en sus estudios | | | | | |

| Descriptor de comportamiento profesional | | Escala | | | | |
|--|---|--------|---|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 01 | Conocimientos básicos de mercadeo | | | | | |
| 02 | Conocimientos de costos y finanzas | | | | | |
| 03 | Conocimiento de producción, manejo de materiales, logística, mejora de procesos, distribución de planta, evaluación y análisis de puesto de trabajo | | | | | |
| 04 | Conocimiento y aplicación de normas de Hig. y Seg. Ind. | | | | | |
| 05 | Conocimiento y aseguramiento del control de calidad | | | | | |
| 06 | Conocimiento de mantenimiento | | | | | |
| 07 | Conocimiento de ciencias básicas (matemática, física, química, geometría analítica y espacial) | | | | | |

Anexo 02. Descriptores de comportamiento y conocimientos determinantes para la promoción



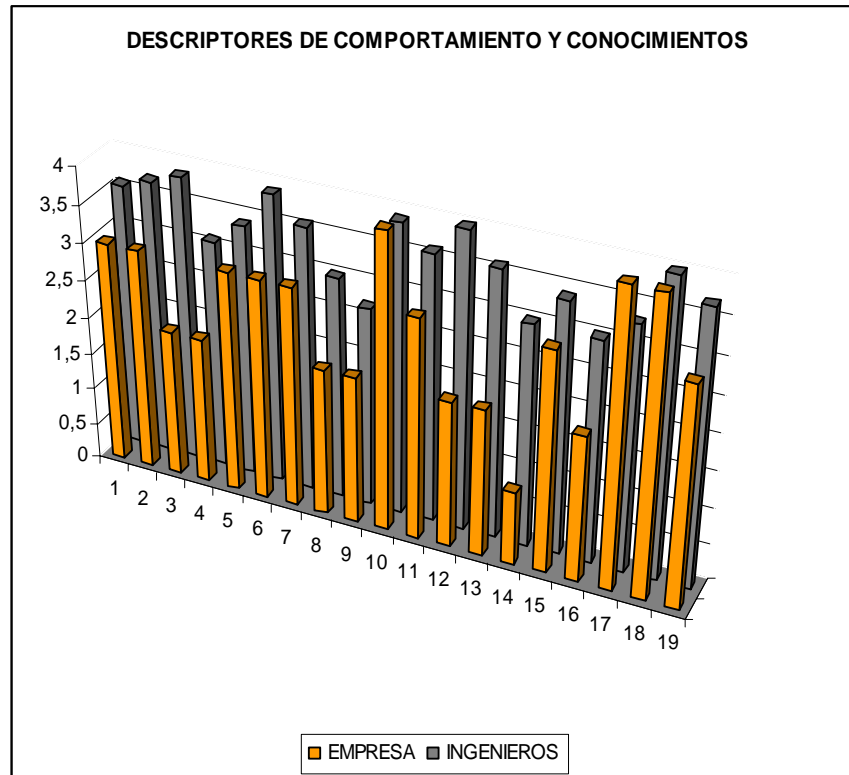
| Descriptor de comportamiento | | Escala | | | | |
|------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 01 | Capacidad para generar y aceptar nuevas ideas | | | | | |
| 02 | Capacidad para controlarse bajo escenarios de condición de riesgo e incertidumbre | | | | | |
| 03 | Capacidad de llevar a su equipo a alcanzar el logro de metas y objetivos | | | | | |
| 04 | Manejo de sistemas de representación gráfica y simbólica | | | | | |
| 05 | Alineación con los objetivos de la empresa y sentido de pertenencia | | | | | |
| 06 | Capacidad para trabajar bajo presión | | | | | |
| 07 | Capacidad para negociar y lograr acuerdos | | | | | |
| 08 | Conocimiento de manejo de paquetes | | | | | |
| 09 | Conocimiento y habilidades para el manejo de PC | | | | | |
| 10 | Capacidad de planificación y organización | | | | | |
| 11 | Toma de decisiones | | | | | |
| 12 | Capacidad para planificar planes de contingencia | | | | | |
| 13 | Manejo de una segunda lengua | | | | | |
| 14 | Experiencia previa de trabajo | | | | | |
| 15 | Los conocimientos adquiridos en sus estudios | | | | | |
| 16 | Conocimientos básicos de mercadeo | | | | | |
| 17 | Conocimientos de costos y finanzas | | | | | |
| 18 | Conocimiento de producción, manejo de materiales, logística, mejora de procesos, distribución de planta, evaluación y análisis de puesto de trabajo | | | | | |
| 19 | Conocimiento y aplicación de normas de Hig. y Seg. Ind. | | | | | |
| 20 | Conocimiento y aseguramiento del control de calidad | | | | | |
| 21 | Conocimiento de mantenimiento | | | | | |
| 22 | Conocimiento de ciencias básicas (matemática, física, química, geometría analítica y espacial) | | | | | |

Anexo 03. Descriptores de comportamiento generales y profesionales, a ser evaluados por el Gerente de Recursos Humanos



| Descriptor de comportamiento | | Escala | | | | |
|------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 01 | Capacidad para generar y aceptar nuevas ideas | | | | | |
| 02 | Capacidad para controlarse bajo escenarios de condición de riesgo e incertidumbre | | | | | |
| 03 | Capacidad de llevar a su equipo a alcanzar el logro de metas y objetivos | | | | | |
| 04 | Manejo de sistemas de representación gráfica y simbólica | | | | | |
| 05 | Alineación con los objetivos de la empresa y sentido de pertenencia | | | | | |
| 06 | Capacidad para trabajar bajo presión | | | | | |
| 07 | Capacidad para negociar y lograr acuerdos | | | | | |
| 08 | Conocimiento de manejo de paquetes | | | | | |
| 09 | Conocimiento y habilidades para el manejo de PC | | | | | |
| 10 | Capacidad de planificación y organización | | | | | |
| 11 | Toma de decisiones | | | | | |
| 12 | Capacidad para planificar planes de contingencia | | | | | |
| 13 | Manejo de una segunda lengua | | | | | |
| 14 | Experiencia previa de trabajo | | | | | |
| 15 | Los conocimientos adquiridos en sus estudios | | | | | |
| 16 | Conocimientos básicos de mercadeo | | | | | |
| 17 | Conocimientos de costos y finanzas | | | | | |
| 18 | Conocimiento de producción, manejo de materiales, logística, mejora de procesos, distribución de planta, evaluación y análisis de puesto de trabajo | | | | | |
| 19 | Conocimiento y aplicación de normas de Hig. y Seg. Ind. | | | | | |
| 20 | Conocimiento y aseguramiento del control de calidad | | | | | |
| 21 | Conocimiento de mantenimiento | | | | | |
| 22 | Conocimiento de ciencias básicas (matemática, física, química, geometría analítica y espacial) | | | | | |

Anexo 04. Comparación entre los valores medios obtenidos por los Ingenieros Industriales y los obtenidos por la Empresa



CURRICULUM VITAE

FABIOLA NOEMÍ LONDOÑO MOHAMAD

- 2007 – Profesora Agregado a Dedicación Exclusiva. UNEXPO, Caracas.
 - Becaria del proyecto Alma Mater (2003-2006).
 - Jefe (E) Departamento de Formación Básica, Núcleo Guarenas. (Julio 2002 – Octubre 2003)
 - Profesora de las cátedras: Estudio de Métodos, Gerencia Empresarial, Elementos de Producción, Análisis de Manufactura (Abril 1996 – 2003)
 - Coordinadora Encargada de la Implementación del Programa de Formación de Ingenieros Industriales previsto en el Núcleo Guarenas (Noviembre 1998 – Diciembre 1999)

- Noviembre 2006 - Características del Ingeniero Industrial en las Organizaciones. Caso: Pepsi-Cola de Venezuela
- Febrero 2006 - Parámetros de Calidad de los Programas de Ingeniería industrial en las Universidades de la Gran Caracas. Caso: Núcleo Guarenas del Vice-Rectorado "Luis Caballero Mejías" de la Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio José de Sucre"
- Noviembre 2005 - Pertinencia entre la Evolución de las Escuelas de Ingeniería Industrial y la Evolución de la Gran Industria: Basamentos Teóricos.
- Mayo 2005 – Parámetros de Calidad de los Programas de Ingeniería industrial en las Universidades de la Gran Caracas. Caso: Universidad Católica Andrés Bello.
- Agosto 2001 – Desarrollar Equipos de Trabajo para Lograr Metas y Objetivos Departamentales. Caso UNEXPO – Guarenas.