

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

EXPECTATIVAS DE LA OFERTA LABORAL DE LOS ESTUDIANTES
DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA UAM IZTAPALAPA.

TESIS QUE PRESENTA EL ALUMNO

ALEJANDRO GUIJOSA ADRIANA 96221079

PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:

MTRA. MARIA CRISTINA ESCOBAR ITURBE

M. C. Escobar

JULIO 2000

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

1.1 Creación de la Universidad Autónoma Metropolitana	1
1.2 Organización y Funcionamiento de la UAM-I	3
1.3 La Unidad Iztapalapa	6
1.4 La Licenciatura en Administración	8
1.5 La Universidad como Organización	14

CAPÍTULO II EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN

2.1 Los Paradigmas de la Administración	17
2.1.1 Primer Paradigma: Sometimiento Corporal y Máxima Prosperidad	19
2.1.2 Segundo Paradigma: Comportamiento Informal Inducido y Satisfacción en el Trabajo	20
2.1.3 Tercer Paradigma: de la Flexibilidad y la Excelencia a la Vigilancia Colectiva y el Autocontrol	21

CAPÍTULO III LA GLOBALIZACIÓN

3.1 Antecedentes de la Globalización	25
3.2 La Globalización	27
3.3 La Globalización de los Mercados	29
3.4 Comercio Internacional	31
3.5 Corporaciones Transnacionales	31
3.6 Corrientes Financieras	32
3.7 El Marco Regulatorio dentro de la Globalización	33

CAPÍTULO IV EL EMPLEO Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

4.1 El Empleo	36
4.2 Relación de Trabajo	40
4.3 Contrato de Trabajo	40
4.4 Forma de las Relaciones de Trabajo	40
4.4.1 Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado	42
4.4.2 Relación de Trabajo Eventual	42
4.4.3 Relación de Trabajo Temporal	42

CAPÍTULO V INSTANCIAS MEDIANTE LAS QUE SE TIENE ACCESO AL EMPLEO

5.1 Formas de Acceder a un Empleo	44
5.1.2 Periódicos	45
5.1.3 Internet	47
5.1.4 Ferias	47
5.1.5 Bolsa de Trabajo	49
5.1.6 Agencias Colocadoras	50
5.1.7 Emprender una Empresa Propia	51
5.2 Programa de Emprendedores SURGE UAM-I	52

CAPÍTULO VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Expectativas de Inserción Laboral	61
6.2 Formas para acceder a un empleo	66
6.3 Temporalidad de los empleos	71
6.4 Formación y conocimiento que otorga la UAM-I	72

CONCLUSIONES	74
BIBLIOGRAFÍA	82
ANEXOS	84

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La apertura que México vive con respecto a la competitividad internacional, a menudo conlleva una necesidad de reestructurar las empresas, las cuales deben enfrentarse a un mercado globalizado. Para generar empleos productivos, las empresas deben disponer de los medios necesarios para cumplir con su función principal, que no es otra sino proporcionar a los consumidores los productos y servicios que precisan a precios competitivos.

Es por ello que las pequeñas y medianas empresas constituyen un sector especialmente dinámico en la vida económica de una nación como México debido a que su potencial para la creación de empleos es muy elevado.

Actualmente las relaciones laborales ya no siguen el modelo tradicional de un empleo "de por vida" en el seno de una sola empresa. Las unidades modernas de producción de bienes y servicios, se organizan cada vez más de una manera flexible, descentralizada y con mayor movilidad. A menudo se trabaja en redes.

Es por ello que los trabajadores deben ser conscientes de los enormes cambios que han ocurrido recientemente en el mundo laboral. El desarrollo de las tecnologías

de la información y de la computación, ha cambiado por completo la manera de realizar las tareas, revolucionando por entero la organización del trabajo y su distribución. Asimismo, en las empresas están cambiando las estructuras de cooperación, son más móviles y están más especializadas. La complejidad de los equipos y de las estructuras de producción y su rápida evolución, hacen preciso que prácticamente todos los trabajadores (a todos niveles) necesiten tener un alto grado de competencia y capacidad de iniciativa.

Pero, ¿qué tan familiarizados están los alumnos de la licenciatura en Administración de la UAMI con las exigencias y ofertas de empleo en el mercado laboral? Ante esta situación surgió el interés de realizar una investigación que describa aspectos cualitativos relacionados con las expectativas que tienen los alumnos de la UAMI que están por egresar de la Licenciatura en Administración del trimestre 99-I, respecto a la oferta de empleos existente actualmente en el mercado laboral. Se considera que no ha sido estudiado este aspecto y que es importante para que los alumnos conozcan a que van a enfrentarse al momento de ser egresados. Lo anterior debido a que generalmente se estudian las expectativas de las organizaciones pero no así las de los actuales estudiantes, quienes finalmente se están preparando para ingresar en un futuro al mercado de laboral. Ayudando con la misma a saber en qué aspectos de su preparación pueden o deben poner mayor énfasis.

Para desarrollar la investigación se partió de la premisa de que existe poco conocimiento sobre de la oferta de empleos por parte de los alumnos de la licenciatura en administración de la UAM-I y ello puede deberse a que no han tenido contacto en forma práctica con aspectos como “la temporalidad de los empleos”, “la movilidad laboral”, “la legislación para efectos de ingreso o permanencia en el empleo”, “los requisitos que se requieren para tener acceso a una organización en calidad de empleado”, y en algunos casos sus expectativas parten de modelos de oferta de empleo que actualmente no tienen vigencia; entre los que encontramos “las plantas vitalicias” (principalmente en el gobierno), o el imaginar que siendo egresado de la licenciatura se encontrará y se estará capacitado para ejercer un puesto de alto nivel jerárquico, siendo que el nivel de salarios no siempre es lo que se espera y entre otras cosas existe inestabilidad provocada por el constante desarrollo tecnológico. Además la volatilidad del mercado también influye en el desconocimiento y en algunos casos en la frustración. Es por ello que esta Investigación se enfoca a la indagación de las expectativas que tienen los alumnos de la Lic. en Administración, durante el trimestre 99/I en la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, respecto al empleo.

Para la realización de la investigación se requirió un aporte de información que definió la situación de la oferta de empleo, formas de contratación, puestos ofrecidos y experiencia, que fue seleccionada a través de fuentes estadísticas,

bibliográficas, diarios, revistas, etc. También se presumió necesaria la utilización de fuentes empíricas para conocer las expectativas de los estudiantes de la Licenciatura en Administración, siendo éstas fuentes examinadas mediante un cuestionario de preguntas abiertas que posteriormente fueron analizadas tanto individualmente como bajo la concentración de varias preguntas en tópicos que tenían relación.

Análogamente fue indispensable la inclusión de información concerniente a lo que es la UAM-I analizando su estructura y su forma de organización y las distintas instancias mediante las cuales la universidad trata de fomentar vínculos entre los estudiantes y el mercado laboral, esto es la bolsa de trabajo y el programa de emprendedores. Todo ello observado dentro del ámbito de la globalización, pues debido (entre otros factores) a la llegada de capitales para la inversión y la creación de fuentes de trabajo, el mercado laboral con el que se encuentran los egresados de la UAM-I es directamente afectado.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Este primer capítulo tiene como finalidad ofrecer una visión global de la Universidad Autónoma Metropolitana, a través de las condiciones de su creación, la descripción de su estructura académico - administrativa y su organización. También se presentan aspectos de la Unidad Iztapalapa y de la licenciatura en Administración.

Se observará la función de la Universidad en cuanto a su consideración como un sistema productivo que tiene una finalidad relacionada con la formación de profesionales que satisfagan de la mejor manera posible las necesidades de las demandas del mercado laboral actual.

Creación de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Como es bien sabido a finales de los años 60's, el papel de la educación empezó a cuestionarse seriamente debido al desajuste entre la demanda y la oferta de posibilidades educativas; pues se agravaba el desempleo profesional, y aún cuando

los centros educativos crecieron aceleradamente, un gran número de estudiantes quedaba sin la posibilidad de acceder a la educación superior, por lo que el trinomio que debía existir entre universidad, sociedad y centros productivos, se desarticulaba. Fue por ello que para enfrentar la creciente demanda de educación, el entonces Presidente de la República pidió a la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES) la realización de un diagnóstico de la demanda estudiantil en los niveles medio superior y superior para el período 1973-1980. Y como resultado de ese análisis surgió la necesidad de crear una nueva universidad y reformar el modelo educativo durante el inicio de la década siguiente.

Fue así como el 13 de diciembre de 1973 se emitió el decreto de creación de la Universidad Autónoma Metropolitana "... como un organismo descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio" por lo que es posible decir que la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), es una joven universidad pública y autónoma. Se compone una Rectoría General y tres Unidades Universitarias: Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco. En cada unidad existen tres de las cuatro Divisiones Académicas en las que se encuentran organizadas las áreas de conocimiento: Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI); Ciencias Sociales y Humanidades (CSH); Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS); Ciencias y Artes para el Diseño (CAD).

Las funciones que cumplen estas instancias son: Rectoría tiene a su cargo la responsabilidad de planificar, diseñar y conducir las actividades de desarrollo y crecimiento de la Universidad. Las unidades universitarias son responsables del desarrollo de las actividades relacionadas con la impartición de los programas docentes a nivel licenciatura y posgrado, la realización y evaluación permanente de los programas y proyectos de investigación, la formación integral de los estudiantes, la generación de acciones tendientes a difundir el conocimiento, la extensión de la cultura y la vinculación con el entorno.

Organización y Funcionamiento de la UAM.

Como es ya conocida, la organización académica de la UAM está basada en un modelo educativo denominado Modelo Departamental, mismo que hace posible que las tareas de docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura se realicen en forma armónica e integral. Dicho modelo departamental hace posible que la Universidad sea una organización capaz de adaptar o incorporar innovaciones y transformaciones, sin que para ello se necesite hacer cambios en la estructura general de la Institución. Además permite de manera natural la organización de grupos multidisciplinarios de investigación para abordar problemas con un alto grado de complejidad. Dicho modelo educativo está presente en las tres unidades universitarias y los componentes que le sirven para gestionar son la División, el Departamento y el Área de Investigación. Para una

Departamento; y es allí donde se desarrollan los programas y proyectos de investigación en una especialidad o de la conjunción de especialidades con objetivos comunes.

Este modelo educativo es respaldado por la figura del profesor-investigador, quien es el responsable de realizar en forma integral tanto las tareas de docencia e investigación como las de difusión y preservación de la cultura; y gracias a él es posible la existencia de vínculos entre la Universidad y empresas u otras Universidades, pues se han promovido diversas acciones que incluyen impartición de cursos de actualización, capacitación o diplomados para el personal de las empresas, programas de asesoría y consultoría especializada a cargo del personal académico y formación de profesionales e investigadores calificados mediante los estudios de posgrado. Además de que la UAM ofrece transferencia de tecnología desarrollada por los profesores-investigadores, estudios políticos, sociales, económicos y ambientales ejecutados por la planta académica, edición y condición de material bibliográfico y realización de proyectos de investigación de interés tanto para la Universidad como para la otra parte, sea ésta una empresa u otra Universidad.

Es éste el contexto en el que funcionan las tres Unidades Universitarias, por supuesto que con sus respectivas particularidades.

La Unidad Iztapalapa

Después de esta breve explicación de la estructura de la Universidad Autónoma Metropolitana, ha llegado el momento de centrar la atención específicamente en la Unidad Iztapalapa, pues es ésta foco de atención de la presente investigación. Primeramente, es importante mencionar que la Unidad Iztapalapa, se preocupa por el desarrollo integral de los alumnos vinculando la teoría con la práctica, fomentando la impartición de asesorías y estimulando la relación profesor-alumno; todo esto con la finalidad de lograr una mejor preparación de los estudiantes dentro de un ámbito de prácticas flexibles pero rigurosamente académicas¹. Para conseguirlo cuenta con Profesores-Investigadores de tiempo completo, que trabajan en estrecha vinculación con la problemática social, económica y productiva del país. Asimismo cuenta con instalaciones, laboratorios de docencia e investigación y diversos servicios que proporcionan apoyo a la impartición de sus contenidos académicos y al desarrollo eficiente de sus programas y proyectos de investigación. Además se afirma que la Unidad Iztapalapa ofrece apoyo a las industrias, ejidos, cooperativas y empresas a través de múltiples programas de investigación, asesorías técnicas, proyectos de transferencia de tecnología, cursos de actualización, de educación continua y diversos programas de posgrado para cubrir algunas de las necesidades más importantes del país².

¹ <http://www/uam/iztapalap.com.mx>

² <http://www/uam/iztapalap.com.mx>

Dentro de ésta Unidad existen como se sabe tres divisiones CBI (Ciencias Básicas e Ingeniería), CBS (Ciencias Biológicas y de la Salud), Y CSH (Ciencias Sociales y Humanidades); y esta última, que es objeto de interés de la investigación, se encuentra conformada por cuatro Departamentos que son: Antropología, Economía, Filosofía y Sociología. Los programas de licenciatura que ofrece son: Administración, Economía, Ciencia Política, Antropología Social, Filosofía, Historia, Letras Hispánicas, Lingüística, Psicología Social y Sociología.

Aquí también se establecen los programas de Posgrado que se encuentran integrados por: Especialización Doctorado y Maestría en Antropología, Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales, Maestría en Filosofía de la Ciencia, Maestría en Historia, Maestría en Sociología del Trabajo y Doctorado en Ciencias Económicas.

Uno de los propósitos principales de la División de CSH es la formación de individuos que desarrollen cualidades de raciocinio, independencia y creatividad, elementos indispensables para la producción intelectual en las disciplinas sociales y humanísticas. Por lo que es indispensable el establecimiento de los planes de estudio cuyo fin es el desarrollo de aquellas cualidades. Es así como se estructuran los planes de estudio para cursarse en doce trimestres distribuidos en tres niveles tronco general, tronco básico profesional y tronco terminal.

La Licenciatura en Administración.

Como se mencionó anteriormente en la división de CSH está ubicada la Licenciatura en Administración y ello es debido a que actualmente, el desarrollo de las economías y mercados mundiales exige de la sociedad y sus líderes altos niveles de competitividad, productividad y sobre todo flexibilización para hacer frente a las vertiginosas transformaciones en los procesos de apertura comercial, integración y regionalización económica.

Para que México sea participe de este desarrollo, necesita contar con gente preparada en estos ámbitos y además con un amplio sentido de la calidad. Es por ello que la licenciatura en Administración se constituye como un programa docente alternativo, manteniendo vigentes los criterios académicos de fomentar los acercamientos multi e interdisciplinarios y la integración docencia-investigación. Fijando como objetivo esencial la formación de profesionales con una visión humanística y de justicia organizacional capaces de dirigir, promover e impulsar procedimientos innovadores en organizaciones de cualquier tipo desde el punto de vista administrativo, con el fin de que éstas logren colocarse en altos niveles de competitividad con la calidad, la productividad y la eficiencia suficientes, para que tiendan a incorporarse exitosamente a los procesos de globalización económica y comercial.

Para cumplir este objetivo es de suma importancia la observación de los planes de estudio que son un conjunto de objetivos y contenidos de aprendizaje organizados de tal manera que guían a los estudiantes para poder alcanzar un nivel universitario que posteriormente se reflejará en el campo profesional.

En la Licenciatura en Administración dichos planes de estudio tienen como propósito lograr una formación teórica como base para un buen desarrollo; fomentando habilidades para la investigación; creando una formación técnica referida al conocimiento y a la buena aplicación de las técnicas administrativas; e incentivando una orientación al análisis estratégico. Para la conquista de ello el Plan de Estudios está estructurado para cursarse en doce trimestres que abarcan los tres niveles, anteriormente mencionados, tronco general, tronco básico profesional y área terminal, teniendo cada uno de ellos un objetivo específico dentro de la formación de los profesionales.

El primer nivel tronco general tiene como objetivo que el alumno obtenga los conocimientos generales de carácter histórico, teórico y metodológico que les permitan entender el desarrollo de su sociedad, adquirir elementos conceptuales básicos para la elaboración del conocimiento científico y comprender las principales teorías sociales. Este nivel tiene una duración de cuatro trimestres (I, II, III y IV) que se integran por asignaturas propedéuticas indispensables para el correcto manejo de las ideas, de las relaciones humanas y elementos de juicio para

entender la profesión. El segundo nivel, tronco básico profesional tiene como objetivo que el alumno adquiriera un conjunto básico de conocimientos teóricos y prácticos de Administración y de las áreas de las Ciencias Sociales. Este segundo nivel tiene una duración de diez trimestres (I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X), y las asignaturas impartidas en este periodo proporcionan los conocimientos básicos para el óptimo uso de instrumental, metodología científica y técnicas de investigación. Finalmente el tercer nivel, área terminal tiene como objetivo que el alumno cuente con los elementos de carácter teórico, analítico e instrumental que le permitan conocer problemas reales en administración e incidir en su solución. Este tercer nivel esta conformado por tres trimestres (X, XI y XII), donde se imparten asignaturas que permiten obtener una mayor especialización de los conocimientos adquiridos, así como habilidades y aptitudes relacionadas con la práctica profesional.

Así una vez que se egresa de la Licenciatura en Administración se está capacitado para constituirse en un administrador general:

- ✓ Hábil técnicamente en conocimientos de la práctica profesional para realizar análisis estratégicos de los procesos sociales que influyen en la actuación profesional de las organizaciones públicas y privadas.

-
- ✓ Apto para rediseñar las estructuras organizacionales a modo de incrementar el aprovechamiento de los recursos existentes e incentivar la eficiencia productiva.
 - ✓ Asimismo capacitado para diagnosticar y planear soluciones a los problemas específicos de las áreas funcionales tales como las finanzas, las ventas, la mercadotecnia, la producción, los recursos humanos, etcétera.
 - ✓ Además podrá proponer alternativas de flexibilización y cambios para la reestructuración de las empresas a fin de lograr la adaptación de éstas a los cambios técnicos y tecnológicos sucedidos en el ambiente.
 - ✓ Fomentando la filosofía de la calidad total en los procesos productivos dentro de los equipos de trabajo.
 - ✓ Enfocando el desarrollo y los problemas de las organizaciones desde un punto de vista que englobe de forma complementaria el ambiente interno de la empresa con el ambiente externo de la misma.

Con lo anterior puede estimarse que el principal objetivo de la licenciatura es formar un administrador general capacitado técnicamente en los conocimientos de la práctica profesional; proporcionándole los elementos teóricos de la administración y de las

ciencias sociales que le permitan un análisis estratégico de los procesos sociales que inciden en la actuación profesional que desempeñará en las organizaciones.

Finalmente se muestra un cuadro con las cincuenta Unidades de Enseñanza Aprendizaje que deben cursar los alumnos para obtener la licenciatura en Administración desde el primero hasta el doceavo trimestre.

<u>UNIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE³</u>				
<u>Teoría Social I</u>	<u>Historia Económica,</u> <u>Política y Social de</u> <u>México I</u>	<u>Sociología del Trabajo</u>	<u>Matemáticas I</u>	
<u>Teoría Social II</u>	<u>Historia Económica,</u> <u>Política y Social de</u> <u>México II</u>	<u>Taller de Cómputo I</u>	<u>Matemáticas</u> <u>Aplicadas a la</u> <u>Administración</u>	
<u>Economía Política I</u>	<u>Lógica y Metodología</u>	<u>Derecho I</u>	<u>Estadística I</u>	
<u>Economía Política II</u>	<u>Política Económica I</u>	<u>Teoría de la</u> <u>Organización I</u>	<u>Estadística II</u>	<u>Epistemología de</u> <u>las Ciencias</u> <u>Sociales</u>

³ Planes de Estudio, Documento UAM Mimeo.

<u>Macroeconomía</u>	<u>Formación del Estado</u> <u>Moderno</u>	<u>Teoría de la</u> <u>Organización II</u>	<u>Estadística III</u>	
<u>Microeconomía</u>	<u>Información Financiera</u>	<u>Derecho II</u>	<u>Teoría de las</u> <u>Decisiones I</u>	
<u>Contabilidad</u> <u>Administrativa</u>	<u>Sistema Político Mexicano</u>	<u>Derecho III</u>	<u>Teoría de las</u> <u>Decisiones II</u>	<u>Taller de Cómputo</u> <u>II</u>
<u>Producción I</u>	<u>Política Económica II</u>	<u>Mercadotecnia I</u>	<u>Finanzas I</u>	
<u>Producción II</u>	<u>Recursos Humanos I</u>	<u>Mercadotecnia II</u>	<u>Finanzas II</u>	
<u>Seminario de</u> <u>Investigación I</u>	<u>Recursos Humanos II</u>	<u>Mercadotecnia III</u>	<u>Finanzas III</u>	
<u>Seminario de</u> <u>Investigación II</u>	<u>Seminario de Desarrollo</u> <u>Organizacional I</u>	<u>Seminario de</u> <u>Mercadotecnia</u>	<u>Control de Gestión</u>	
<u>Seminario de</u> <u>Investigación III</u>	<u>Seminario de Desarrollo</u> <u>Organizacional II</u>	<u>Seminario de Finanzas</u>	<u>Planeación</u> <u>Estratégica</u>	

Esta es una visión general de lo que representa la Universidad Autónoma Metropolitana, en la Unidad Iztapalapa. Pero a ella se debe agregar la función que tiene la Universidad como organización, pues a lo largo del tiempo ésta ha tenido que desarrollarse para seguir formando profesionales que respondan efectivamente a las demandas de cada momento histórico determinado.

La Universidad como Organización

Se podría colocar a la Universidad como una de las instituciones seculares de la sociedad. La Universidad se perfila en las primeras pláticas en las que el hombre de mayor experiencia transmitió conocimientos a los jóvenes. Pero no es sino hasta el amanecer de nuestra era que la ciencia, concebida inicialmente como meditación racional, adquiere importancia vital, ya que durante siglos, sabios, ancianos, sacerdotes y grupos aristocráticos de las poblaciones primarias, mantienen en exclusiva propiedad la posesión del saber, pues ello les garantiza la permanencia y continuidad en el poder para su usufructo personal. Así, manteniendo en la ignorancia a sus pueblos, conservaron la hegemonía del poder; privando al hombre del derecho de superarse.

Años más tarde se dice que la misión de la Universidad es cumplir con una triple función que sugiere la enseñanza, la investigación y el servicio. Es allí cuando se

aprecia otro tipo de Universidad, una Universidad como organización que estructura de manera técnica las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos con el fin de lograr su máximo beneficio dentro de sus planes y objetivos señalados. Entre estos últimos destacan la generación de modelos culturales, la participación en la producción de bienes y servicios, la legitimación social, la reproducción y el reflejo en su organización interna de formas de relaciones humanas y estructuras externas, la producción de personas de juicio autónomo, y la respuesta a los intereses del Estado.

La idea de Universidad como organización⁴, se cree que corresponde a las nuevas teorías de las organizaciones que plantean que no únicamente hay que ver los aspectos funcionales de manera independiente, sino como una estructura funcional integral. La Universidad contempla procesos, políticas, acciones, máquinas, edificios, procedimientos, convenciones, lugares y símbolos que la distribuyen y reconocen convirtiéndola así una organización compleja que labora inserta en la sociedad como un sistema abierto. Con este enfoque se intentan superar los paradigmas tradicionales con que se habían visto a las organizaciones

⁴La Universidad, Eliot Hertz C. 1972, Ginebra.

Al ser el tema de interés primordial la licenciatura en Administración, dentro del estudio, es importante definir cómo han evolucionando sus teorías, que serán abordadas mediante la definición de los paradigmas de la organización, que se han desarrollando a lo largo de los años, dependiendo de las necesidades de dirección que han aparecido a los ojos de los ejecutivos responsables, penetrando también en las Universidades, orientando sus funciones de acuerdo a la racionalidad de la Administración Científica, de las Relaciones Humanas y de las Nuevas Relaciones Humanas. Los paradigmas que han predominado sobre la organización son importantes ya que ayudarán a comprender porqué las nuevas teorías de las organizaciones están construyendo un nuevo enfoque para estudiarlas. Dichos paradigmas se abordarán en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II

EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN

En este capítulo se describirán los paradigmas de la administración y su evolución a lo largo del tiempo. Por considerarse importantes respecto a la forma en que el desarrollo de las tecnologías, descubren nuevas necesidades y como esto modifica las formas de dirección

Los Paradigmas de la Administración

Hoy en día nos encontramos ante la situación de liquidar tanto al siglo, como muchas de las “conquistas” que tuvo el mismo. Podríamos comenzar hablando de todos los avances tecnológicos que además de hacernos la vida más descansada, por decirlo de alguna forma, nos la ha hecho más larga. Nos encontramos ante un parte aguas que nos motiva para modificar los paradigmas a los que estamos acostumbrados.

Los años han pasado, y las cosas no son las mismas, actualmente nos enfrentamos a un mundo sobrepoblado, en el que la venta de la fuerza de trabajo es de dominio

tanto de hombres como de mujeres, jóvenes y adultos, inclusive en algunos casos también ancianos o niños. Pero, ¿cómo hemos llegado hasta aquí?. Hace tan solo medio siglo eso era absurdo. Resulta que después de la segunda guerra mundial, la mujer tiene una mayor aceptación y participación en áreas laborales fuera de casa. Por otro lado los adelantos tecnológicos han logrado que el promedio de vida sea más generoso. Estas son solo algunas cuestiones de las que podríamos partir para observar porqué esa importancia de cambiar nuestros paradigmas; los paradigmas con los que durante largo tiempo ha caminado la administración de las empresas. Realizando un recuento puede observarse que dentro de la administración han existido tres paradigmas que han delimitado la forma de dirigir las organizaciones mismos que se fueron adaptando con el paso del tiempo a las necesidades que surgían de un momento a otro.

Tales paradigmas han resultado en la conformación paulatina de un saber empresarial que se teoriza y se ejerce. Se teoriza al establecer esta visión del trabajo como visión universal que debe ser reconocida y aceptada por todos y se ejerce en tanto la teoría se vincula al desarrollo de dispositivos y mecanismos, de sistemas y procedimientos, que permiten instrumentar un conjunto de estrategias que obedecen a la visión particular que se tiene del trabajo, la empresa y el mercado.

Estos tres paradigmas que han orientado a lo largo del último siglo la acción gerencial frente al trabajo fabril, se derivan de los planteamientos formulados por

la Administración Científica (Taylor, et al), las Relaciones Humanas (Mayo, et al) y las Nuevas Relaciones Humanas (Peters), los cuales al generalizarse, se han constituido en paradigmas gerenciales. Para una mayor comprensión se presentan dichos paradigmas descritos con sus principales características.

Primer Paradigma: Sometimiento Corporal y Máxima Prosperidad⁵

A finales del siglo XIX, la Administración Sistemática y la Administración Científica inauguran de hecho el pensamiento organizacional. Taylor se constituye como figura central del primer paradigma, que se preocupaba por enfrentar los problemas de ineficiencia productiva. Así se implementaron los estudios de tiempos y movimientos que fueron apoyados por la incorporación de sofisticada maquinaria, y el cronómetro que era un dispositivo simbólico que sintetizó la autoridad de la dirección sobre el trabajo. El proyecto representado por la Administración Científica perseguía romper la cohesión de los trabajadores en el ámbito fabril mediante un control creciente del proceso laboral en sus dimensiones corporal, tecnológica y simbólica.

Este paradigma gerencial y su modelo de dirección estratégica, impone una nueva estructura organizativa del trabajo y una cierta norma de consumo que perfilaban una organización social más coherente basada en la expansión de los mercados.

⁵ Eduardo Ibarra Colado, Tesis de doctorado

Donde el “equilibrio social” se expresaba en una nueva efectividad política y en una cierta satisfacción económica: en lo político, al asegurar un esquema de control del trabajo que lograba mantener separados a los hombres a pesar de tenerlos reunidos, trastocando profundamente la cohesión obrera heredada de formas transicionales de organización laboral; en lo económico, al implantar una norma de rendimiento superior que, a pesar de las ineficiencias productivas que supone, aseguraba mayores niveles de ganancia, en el marco de una sociedad de consumo de la que ya se presentían sus posibilidades inmediatas.

Segundo Paradigma: Comportamiento Informal Inducido y Satisfacción en el Trabajo

Las Relaciones Humanas representan un nuevo paradigma gerencial. Su proyecto organizacional obedece a las exigencias planteadas por la producción en serie, la cual será acompañada por un sistema de gestión que asegure la operación de la empresa tomando en cuenta, así sea de manera aparente, las necesidades de los trabajadores más allá de su salario.

Elton Mayo realizó una serie de estudios en los que descubrió que el trabajador actúa de acuerdo con un código social lógico a escala grupal, pero ilógico a escala individual. Al manipular debidamente este código se logra orientar el comportamiento del individuo para que responda a las exigencias impuestas por el

orden social y el de la organización. Se aplicaron programas que perseguían establecer un vínculo paternalista entre la administración y cada uno de los trabajadores mediante el otorgamiento de un conjunto de prestaciones sociales reforzaban los vínculos afectivos con la empresa.

En esta concepción sistémica de la organización, la empresa aparece como una unidad relativamente impermeable a su entorno, constituyéndose como el espacio social específico destinado a solucionar los graves desequilibrios sociales, expresados por el fenómeno de la anomia: la ruptura del núcleo familiar como unidad social básica permitía considerar en adelante a la empresa como nuevo espacio de integración de la sociedad.

Tercer Paradigma: De la Flexibilidad y la Excelencia a la Vigilancia Colectiva y el Autocontrol.

La recomposición de las tareas, la reorganización del trabajo a partir de la conformación de grupos autónomos con iniciativa y capacidad de decisión, y otras propuestas de organización participativa, trastocaban la vieja disciplina fabril y las formas de organización hasta entonces practicadas. La flexibilidad hacía su aparición como nuevo elemento paradigmático que orientaría el rediseño del modelo industrial taylorista-fordista.

Al lado de las presiones generadas al interior de la fábrica, se presentan otras que obedecen al agotamiento del consumo masivo. Es en este marco que las grandes corporaciones, con la colaboración de los gobiernos locales, desarrollarán una estrategia de reconversión industrial basada en tecnología flexible. Dichos sistemas flexibles de fabricación exigen la aparición de un nuevo obrero social y de un modelo de dirección, estratégica basado en la reorganización de las normas laborales. Así, productividad y calidad se hacen acompañar de un esquema participativo del obrero que delinea el nuevo modelo de dirección estratégica del trabajo. Entre las técnicas utilizadas se encuentran el enriquecimiento de tareas, los grupos de resolución de problemas, los círculos de calidad, los grupos autónomos de trabajo y los programas de humanización del trabajo.

De acuerdo con este paradigma gerencial, la empresa alcanzará su éxito en la medida en la que sea capaz de construir un escenario en el que los individuos adquieran un sentido figurado de ellos mismos como sujetos realmente independientes.

Este paradigma gerencial de la Excelencia y su modelo de dirección estratégica basado en la calidad, la participación y la introyección del ideal organizacional, imponen una diferenciación drástica entre los trabajadores a partir de esquemas competitivos que refuerzan la actuación individual, introduciendo dispositivos de

vigilancia que condicionan la actuación de cada uno en la actuación del otro y que fomentan el autocontrol.

En el siguiente cuadro se resumen las principales características que describen cada uno de los paradigmas.

PARADIGMA	Sometimiento corporal y máxima prosperidad	Comportamiento informal inducido y satisfacción en el trabajo	De la flexibilidad y la excelencia a la vigilancia colectiva y el autocontrol
ASPECTOS QUE ESTUDIA	Productividad	Productividad	Productividad
TIPOS DE ESTUDIOS	Se estudiaron tiempos y movimientos, de acuerdo a lo que la maquinaria requería en un determinado momento	Se estudiaron de manera superficial las necesidades e inquietudes de los trabajadores	Se estudiaron grupos con autonomía, iniciativa y capacidad para toma de decisiones
TIPO DE LIDERAZGO	Autoritario	Paternalista	Participativo
ESTILO DE PRODUCCIÓN	Ineficiente y sin control de calidad	Eficiente a un ritmo poco constante	Eficiente y generalmente en aumento. Existe autocontrol sobre cada uno de los procesos productivos
RELACIÓN ENTRE EMPLEADOS	"Unidos en contra del supervisor o del dueño"	Relaciones más personales provocadas por el estilo de liderazgo	Grupos de trabajo que luchan por la obtención de objetivos comunes
FORMAS DE INCENTIVAR AL EMPLEADO	Las únicas eran el despido y un mayor pago por un mayor trabajo	El compadrazgo provocaba un sinnúmero de formas de incentivar al empleado	Se incentiva mediante remuneraciones, premios, bonos económicos etc.

Estos paradigmas definitivamente que han hecho evolucionar la manera de dirigir las organizaciones. Se sabe que los paradigmas gerenciales depositan la responsabilidad del éxito de la empresa en quien la dirige, ya que tiene el deber de diseñar formas de organización apropiadas a las condiciones que impone el mercado y que favorezcan el trabajo productivo de quienes la integran. En el centro

del problema se encuentra la dirección estratégica que, fundamentada en visiones paradigmáticas históricamente construidas, orienta estructuras, procedimientos y dispositivos que condicionan e inciden en la direccionalidad de las relaciones entre las empresas y de éstas con sus trabajadores. Uno de los motores de la dirección estratégica del trabajo se encuentra en las condiciones que la hacen posible o la limitan: el grado de sofisticación tecnológica, las características de la fuerza de trabajo, el papel del Estado y la propia capacidad dirigente de los grupos empresariales establecen las diferencias observadas in situ entre estrategias y formas de organización de una empresa a otra, y entre paradigmas de un momento histórico a otro.

CAPÍTULO III CAPÍTULO III

LA GLOBALIZACIÓN

En este capítulo se explicará la forma en que la globalización de los mercados, buscando la libre competencia en el ámbito mundial modifica la dirección de las organizaciones en vías de permanecer vigentes.

Antecedentes de la Globalización. ⁶

Como se sabe la expansión capitalista después de la Segunda Guerra Mundial, se hace posible a partir de grandes modificaciones de la fuerza de trabajo a escala mundial. En los centros industriales supervivientes (principalmente en EEUU), y en los que se lanzan al proceso de reconstrucción, se deja ver la fuerte presencia de dimensiones administrativas y más fuertes reglamentaciones de la mano de obra. La liberación de la fuerza de trabajo de periferias y colonias, produce una mayor presión de ejércitos industriales de reserva constituidos por la fuerza migrante. La industrialización de China, Rusia, regiones de Africa, Sudeste de Asia y América

⁶Globalización y relaciones externas de América Latina y el Caribe
Edición N° 53. Enero-Junio 1998.

Latina, implica desde los años 50's, una gran modificación en la localización de las poblaciones y en las características del consumo.

Los aspectos vinculados con el trabajo concreto, experimentan una gran variabilidad que se representa en las cadenas de producción, el sistema de racionalización de la producción y el aumento de la productividad a través de un reforzamiento de las tasas de trabajo.

Se concede importancia a la división del trabajo en las fábricas y de éstas con las regiones. Una situación que se expresa en el crecimiento de los sistemas de armaduras y maquilas que conducen a redefinir el desarrollo industrial de las antiguas zonas coloniales.

A estos factores habría que agregar la concurrencia masiva desde la Segunda Guerra de la mano de obra femenina y del trabajo infantil, el crecimiento del trabajo a destajo y del trabajo fuera de la fábrica. La rápida consolidación de este sistema, origina un crecimiento del sector obrero industrial y la "obrerización" de una gran extensión de las faenas agropecuarias y forestales, y de franjas del "trabajo intelectual", pero también a una agudización de la migración campo-ciudad. en los últimos cincuenta años. Estos fenómenos contribuyeron a cambiar de manera substantiva los modos de vida en todos los continentes, y contribuyeron también al crecimiento de una "cultura popular sui generis" que alcanza caracteres dominantes.

La retribución de esta fuerza de trabajo vino a definirse por el carácter del sistema empresarial que se hizo cargo, fundamentalmente el sistema oligopólico transnacional, con su desesperado afán de acumulación, ajustado a tasas de crecimiento muy elevadas. La influencia de las transnacionales sobre los gobiernos, y sobre los sectores sindicales apatronados, fue empujando el lento e irreversible colapso del ingreso de las clases trabajadoras en el ámbito mundial, sobre todo en los últimos veinte años. Esto condujo a un reencuentro entre el trabajo y la pobreza. Se generó así, un mundo del trabajo que ensambla oficinas y fábricas. plantaciones y escuelas, sistemas de comunicación y de transportes, operaciones burocráticas y reguladoras, etc. Situación ésta que lleva a redefiniciones de los anteriores paradigmas, para dar paso a algo nuevo que es la globalización de los mercados.

La Globalización.⁷

El planteamiento de la "Globalización" como una fase expansiva del desarrollo del capital, lleva a definir su relación con el trabajo, es decir con la fuente del valor. La crisis de esta etapa globalizante, a su vez contiene un fuerte efecto sobre el trabajo.

⁷ Globalización y relaciones externas de América Latina y el Caribe, ibid.

Las Fases anteriores del desarrollo del capital habían aceptado (con resistencias, por supuesto) la organización obrera y el conflicto de clases llegó a definir el establecimiento de regulaciones en donde se clavaron puntos esenciales de los reclamos laborales: limitación de la jornada de trabajo, derecho a la huelga, a la organización sindical, a la propaganda política, derechos vacacionales, derechos de la madre obrera, derechos a subvenciones al desempleo, seguros de enfermedad, retiros, etc. Por su parte la última fase de la globalización ha presenciado una revancha del sector patronal, que ha buscado destruir estas regulaciones en su afán de extorsionar plusvalía. En los países de América Latina se reduda en la busca de derogaciones de las leyes sociales, mientras en la práctica se suben las jornadas de trabajo o se torna corriente la "doble chamba" (o jornadas dobles) para algunos estratos de la clase trabajadora, que envuelve frecuentemente participación en el sector informal.

Estas situaciones se han visto agravadas por las condiciones de los "paquetes de rescate" del FMI, que han reclamado limitaciones fiscales, desregulaciones y manos libres para las empresas transnacionales.

En México, en Perú, en Chile como en el resto de América Latina se hace reinar, por los pretextos que estén a mano, simplemente el recorte fiscal y la limitación divina a cualquier demanda de aumento salarial, con lo que se viene a expresar el

*más antiguo planteamiento conservador: de que para remontar la crisis, el capital debe redoblar la explotación.*⁸

El hundimiento de la fase expansiva del capitalismo a escala mundial, que va trayendo aparejado un "colapso de la prosperidad" y una multiplicación de los afanes empresariales para sostener la difícil tasa de ganancias, ha afectado directamente al sector laboral.

Es esta la forma en que al paso del tiempo han ido cambiando las relaciones de trabajo. Y por ende la forma de dirigir a las organizaciones. Actualmente como se sabe estamos ante un sinnúmero de organizaciones que pelean hombro con hombro por seguir al día. Es evidente que la globalización de los mercados ha traído consigo una nueva visión en lo que se refiere a la dirección de las organizaciones. Pero en sí ¿qué es la globalización de los mercados?

La Globalización de los Mercados.

Desde que existe un orden económico inclusivo de todo el planeta, los vínculos con el contexto mundial han girado siempre en torno al desarrollo de los países. La formación de capital, el cambio técnico, la asignación de recursos, el empleo, la distribución del ingreso y los equilibrios macroeconómicos son, en efecto, fuertemente influidos por las relaciones con el sistema internacional.

⁸ La Globalización y el Trabajo. Federico García Morales

De este modo, el diseño de las conexiones entre una economía nacional y su entorno plantea interrogantes fundamentales cuya resolución determina el crecimiento o el atraso. Ese dilema refleja, en primer lugar, la existencia de diversos niveles relativos de desarrollo de las economías que conforman el orden global y, por lo tanto, relaciones asimétricas de poder. Para no quedar atrapados en un sistema de vínculos internacionales articulados por quienes ejercen, en cada momento, las posiciones dominantes, los países rezagados deben cerrar la brecha que los separa de los líderes.

En definitiva, el debate actual sobre la naturaleza y alcances de la globalización no es nada nuevo. Se refiere al mismo problema histórico; cómo resuelve cada país el dilema de su desarrollo en un mundo global para no quedar atrapado en el sistema de relaciones articulado, en su beneficio, por los intereses y potencias dominantes.

Se trata de determinar, nada menos, si dentro del orden global contemporáneo, los países rezagados cuentan o no con suficiente libertad de maniobra para la elección del propio destino. Es decir, para diseñar y ejecutar proyectos viables de desarrollo que los convierta en participantes activos no subordinados de la globalización.

La globalización de la economía mundial se manifiesta actualmente en cuatro terrenos principales: el comercio internacional, las corporaciones transnacionales, las corrientes financieras y los marcos regulatorios.

Comercio Internacional.

Desde 1945 hasta la actualidad, el comercio ha crecido más rápidamente que la producción. Con fuertes oscilaciones en todo el período, en promedio, entre 1945 y 1996, el producto mundial aumentó la tasa anual del 4 por ciento y el comercio internacional el 6 por ciento. Consecuentemente, en la segunda mitad del siglo XX, el peso relativo de las exportaciones respecto del producto mundial aumentó de menos del 10 por ciento al 20 por ciento.

Este incremento ocurrió prácticamente en todos los países. Entre 1950 y principios de la década de 1990, en los Estados Unidos aumentó del 3,6 por ciento a más del 7 por ciento, en Alemania del 8,5 por ciento al 24 por ciento y en Japón del 4,7 por ciento a más del 9 por ciento. En el conjunto de países en desarrollo, en el mismo período, la relación pasó del 16,5 por ciento al 20 por ciento.

225490

Corporaciones Transnacionales.

Las inversiones privadas directas aumentaron rápidamente en las últimas décadas. En la actualidad operan en la economía mundial 39 mil corporaciones transnacionales que cuentan con 270 mil filiales distribuidas prácticamente en todo el planeta. El stock de las inversiones en estas filiales alcanza a casi tres billones de dólares que generan un producto superior a los 2 billones de dólares anuales. En

las 100 mayores corporaciones del mundo, sus operaciones transnacionales representan alrededor del 50 por ciento del total de sus actividades.⁹

La internacionalización de la producción al interior de las corporaciones transnacionales se refleja en un intenso comercio de materiales, productos finales, tecnología y servicios entre las matrices y sus filiales. El proceso es de tal importancia que se considera que alrededor de $\frac{1}{4}$ del comercio mundial consiste en relaciones intrafirma. La revolución electrónica y los consecuentes avances en el procesamiento de datos y transmisión de información han facilitado este proceso de toma de decisiones y organización de la producción de las firmas a escala mundial.

Corrientes Financieras.

La expansión del comercio internacional y de las inversiones privadas directas empalidece frente al vertiginoso crecimiento de los mercados financieros globales. Desde fines de la Segunda Guerra Mundial, las operaciones financieras internacionales han crecido de tres a cuatro veces más rápido que las inversiones en activos reales y la producción mundiales. El incremento ha sido particularmente intenso a partir de la década de 1960.

Las corrientes financieras consisten principalmente en operaciones de capitales de corto plazo desvinculadas de la actividad real de producción, comercio e inversión.

⁹ Unctad, World investment report, 1996, Nueva York y Ginebra, 1996.

La variedad de instrumentos financieros se ha sofisticado y multiplicado de manera vertiginosa. El objetivo dominante de la mayor parte de las transacciones financieras internacionales es realizar ganancias especulativas.

Los mercados financieros son protagonistas decisivos del proceso de globalización. Quienes operan en el comercio internacional y conducen las corporaciones transnacionales tienen una limitada libertad de acción para producir cambios inmediatos en la distribución internacional de recursos. En cambio, los operadores financieros cuentan con una libertad absoluta para el desplazamiento de fondos y montar, en horas, ataques especulativos contra cualquier moneda; con la probable excepción del dólar, el yen y el marco alemán.

El Marco Regulatorio dentro de la globalización

Las transacciones económicas y financieras internacionales se fueron liberalizando desde fines de la Segunda Guerra Mundial. En el terreno comercial, la reducción de aranceles se concentró en los productos manufactureros, principalmente aquellos de mayor contenido tecnológico y crecimiento. El marco regulatorio ha experimentado nuevos cambios como resultado de las negociaciones de la Ronda Uruguay del GATT, que culminó con la formación de la Organización Mundial de Comercio. En este ámbito, por primera vez en la historia, se han adoptado normas

comunes y más liberales para el tratamiento de las inversiones privadas directas y los servicios; y más rigurosas para la protección de la propiedad intelectual.

La tecnología informática facilitó la comunicación de los mercados financieros. Pero el elemento decisivo de su crecimiento fue la desregulación que ha sido generalizada y, prácticamente, total para las transacciones en cuenta corriente, como, así también, en las de capital.

Pero aun cuando exista una inmensa cantidad de recursos, la gigantesca masa de recursos financieros que circula en las plazas globales es una burbuja de transacciones en papeles, opciones, derivados y otros instrumentos que constituyen operaciones desvinculadas en su mayor parte de la actividad real de producción, inversión y comercio. Alrededor del 95 por ciento de la acumulación de capital en el mundo se financia con el ahorro interno de los países. Las inversiones de las filiales de corporaciones transnacionales representan actualmente el 4 por ciento de la formación de capital fijo mundial.¹⁰

¹⁰ Unctad, 1996, ob cit.

En varios países, como México y otros de América Latina, una parte significativa de las inversiones privadas directas de las corporaciones transnacionales consiste en compras de activos existentes. Por lo tanto, la contribución efectiva a la ampliación de la capacidad productiva no es muy alta.

En este razonamiento el caso de México, un país “en vías de desarrollo” que de ninguna forma escapa a la globalización, surge necesaria la observación de cómo se define y regula el empleo, y las distintas instancias mediante las que es posible acceder a un empleo.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV

EL EMPLEO Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

En este capítulo se describe la manera en que se desarrolla el mercado de laboral en México; Así mismo se muestran las distintas maneras en las que es posible desarrollar relaciones de trabajo, y algunos de los aspectos que con mayor frecuencia se consideran al momento de que las organizaciones ofrecen un empleo en el área administrativa.

El Empleo.

Primeramente es imprescindible definir que se entenderá por empleo en este contexto. Empleo es utilización de un individuo por personas o instituciones para obtener su trabajo a cambio de un salario u otro tipo de pago El empleo suele excluir a aquellos trabajadores que no cobran, como las amas de casa o los voluntarios. El autoempleo representa una parte importante del empleo total, entre la cuarta y la mitad de la fuerza laboral de los países en desarrollo, donde cada individuo trabaja y se paga a sí mismo. También hay que destacar a los trabajadores independientes y el trabajo temporal, casos en los que un empleado

individual realiza un contrato para ofrecer sus servicios sin por ello pasar a ser un asalariado a tiempo completo. Otras formas de empleo incluyen el migratorio, el trabajo a tiempo parcial y los contratos por obra.

Se suele distinguir entre el empleo en el sector agrícola, en el industrial y en el de servicios. El desarrollo económico mundial ha mostrado un desplazamiento de la actividad laboral desde los dos primeros sectores hacia el de servicios, a medida que la economía se va desarrollando. Las predicciones sobre el futuro desarrollo del empleo parecen sugerir un crecimiento del autoempleo y de los contratos laborales irregulares en las economías desarrolladas, donde los trabajadores venderán sus capacidades a las diversas instituciones. Esto implica un modelo de empleo cada vez más inestable y flexible, debido a la enorme competencia global por el trabajo. Sin embargo, es probable que el subdesarrollo de amplios sectores del Tercer Mundo limite las oportunidades laborales de gran parte de la población mundial, confinándola a una agricultura de subsistencia.

Los términos y condiciones del empleo han sido, a lo largo de la historia, uno de los aspectos más controvertidos de esta problemática, dado sus efectos sobre el nivel de vida de los trabajadores y el bienestar de la sociedad. La explotación infantil y otros abusos del sistema industrial son una parte inherente en la evolución del empleo moderno. Los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo proponen normas generales sobre

condiciones de empleo. El número de horas laborales, el seguro de enfermedad, las vacaciones y otros beneficios de los trabajadores se han logrado tan sólo después de una ardua lucha entre los sindicatos o asociaciones de profesionales y los empresarios, siempre reacios a reducir su margen de beneficios debido al aumento de los costes. Estos costes son uno de los principales factores que han provocado el actual cambio en los modelos laborales, alejándose del empleo a tiempo completo. De forma análoga, la negociación colectiva es uno de los aspectos de las relaciones laborales que reflejan la estructura tradicional del empleo en la que los empresarios y los trabajadores se encuentran enfrentados.

La problemática del empleo ha estado sujeta a numerosas intervenciones estatales, y la mayoría de los países aspiran (al menos en teoría) a conseguir el pleno empleo, es decir, a que todos quienes quieran trabajar puedan hacerlo. La educación de adultos y las prácticas son temas esenciales en el momento de erradicar el desempleo, y poder lograr así una sociedad estable y próspera. La igualdad de oportunidades y la legislación que pretende lograr igual salario a igual trabajo son también esfuerzos habituales desarrollados por los gobiernos para aumentar al máximo las oportunidades de empleo. El empleo, como conflicto económico, no puede desvincularse del contexto social, cultural y político de los distintos países.¹¹

¹¹"Empleo", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99*. © 1993-1998 Microsoft Corporation.

Relación de trabajo

De la firma del contrato de trabajo surge una relación de trabajo, que es una prestación de un servicio subordinado a una persona, mediante el pago de un salario¹².

Contrato de trabajo

Es aquel documento en virtud del cual un sujeto se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea su forma de denominación, mediante el pago de un salario¹³.

Forma de las relaciones de trabajo

La forma en que se prestará un trabajo puede ser por tiempo indeterminado o determinado; esta última modalidad, eventual o temporal; esta a su vez puede ser por obra determinada o a precio alzado.

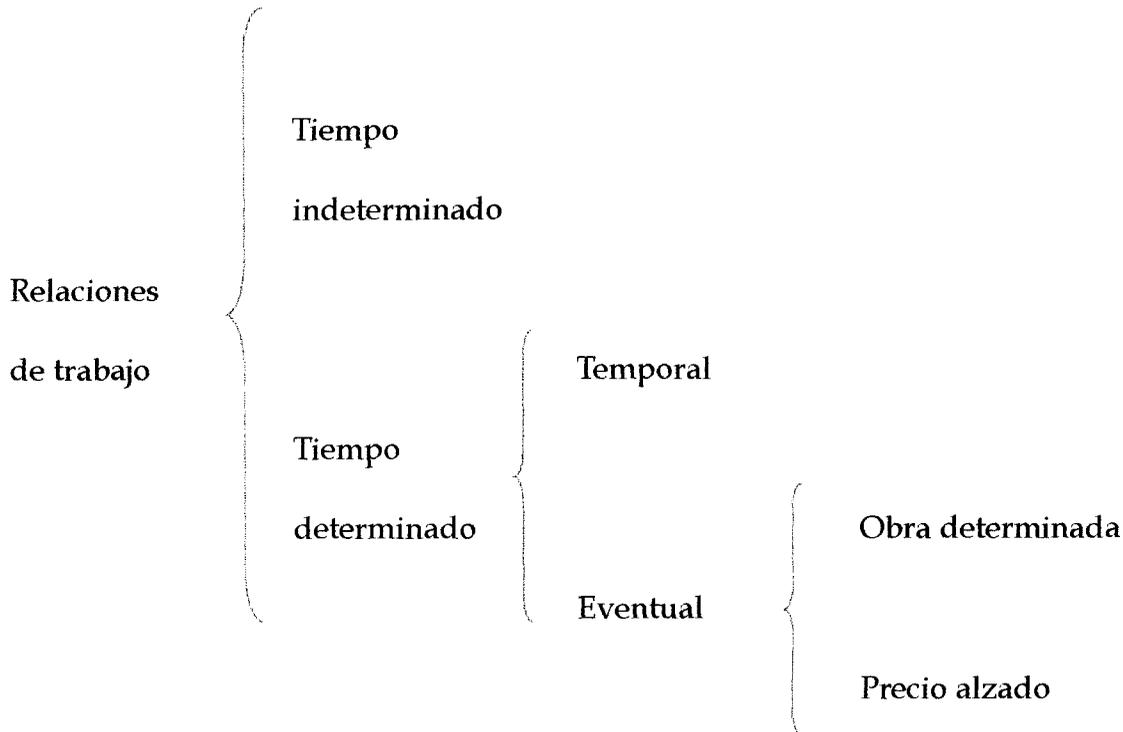
¹² Ley federal del trabajo. 1999

¹³ Ley federal del trabajo. 1999

En México la condición de empleado esta regulada por la Ley Federal del Trabajo, en ésta se definen aspectos indispensables para que legalmente una persona preste a otra un trabajo subordinado. La ley presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo cual, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues la ley imputa al patrón la falta de ésta formalidad.

Por otro lado, si no se determina el servicio o servicios que deba prestar el trabajador, este quedará obligado únicamente a desempeñar el trabajo que sea del mismo género obligado únicamente a desempeñar el trabajo que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento; sin embargo, si las condiciones de trabajo ya constan en los contratos colectivos aplicables, por disposición de la ley, no será necesario el contrato individual de trabajo. También por disposición expresa de la ley, los empleados de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos, siempre y en todo caso deberá firmarse con estos empleados un contrato individual de trabajo.

Para una mejor comprensión se ofrece el siguiente esquema¹⁴:



La relación de trabajo por tiempo indeterminado constituye la regla general, siendo la excepción a ésta regla la relación por tiempo determinado el cual, únicamente puede estipularse en los siguientes casos:

225490

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se vaya a prestar
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
3. En otros casos previstos por la ley.

¹⁴ Arias Galicia F. Administración de Recursos Humanos México, 1994.

Relación de trabajo por tiempo indeterminado

Se puede decir que una relación de trabajo por tiempo indeterminado, es aquella por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado y continuo que constituya para esta última una necesidad permanente, mediante el pago de un salario. Si los servicios del trabajador o empleado son prestados en forma continua y constituyen para la empresa, una necesidad permanente¹⁵.

La relación de trabajo por tiempo determinado puede ser eventual o temporal.

Relación de trabajo Eventual

Es aquella por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya, para la última una actividad extraordinaria y accidental, mediante el pago de un salario.

Relación de trabajo Temporal

Es aquella por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado que constituya para ésta una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo, mediante el pago de salario.

¹⁵ Arias Galicia, ob cit.

Puede adoptar las siguientes formas:

1. Contrato por obra determinada: es el documento individual de trabajo por tiempo determinado cuya duración se sujeta a la terminación de la obra que estipula el mismo.
2. Contrato a precio alzado: documento individual de trabajo por tiempo determinado, en el cual la remuneración es global, por la obra material del mismo.

A grandes rasgos estas son algunos de los aspectos legales que deben considerarse para ser empleado.

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V

INSTANCIAS MEDIANTE LAS QUE SE TIENE ACCESO AL EMPLEO

En este capítulo se describirá el funcionamiento de algunas de las instancias mediante las que un egresado puede acceder a un empleo, de entre las que destacan la bolsa de trabajo, las ferias, Internet, periódicos y el emprender una empresa propia cuya finalidad es autoemplearse.

Las Formas de Acceder a un Empleo.

Como se observó anteriormente, son distintas las maneras en las que alguien es empleado. Las formas más comunes mediante las que alguna persona accede a un empleo son la bolsa de trabajo, las ferias, Internet, periódicos y dejando el curriculum en un sinnúmero de organizaciones, en otros casos muchas personas deciden autoemplearse desarrollando su propia empresa.

Se describirá a continuación la forma en que éstas funcionan y el grado de eficacia que representan.

Periódicos

Los Periódicos son publicaciones editadas normalmente con una periodicidad diaria o semanal, cuya principal función consiste en presentar noticias. Los periódicos también contienen comentarios sobre éstas, defienden diferentes posturas públicas, proporcionan informaciones y consejos a sus lectores y a veces incluyen tiras cómicas, chistes, artículos literarios y por supuesto anuncios clasificados.¹⁶

En dichos anuncios se presenta una gama de ofertas de empleo. Es por ello que significan una fuente de fácil acceso para conocer las tendencias de la economía y las ofertas de empleo, debe considerarse que con respecto a los periódicos, existe la posibilidad de abarca distintos países, lo que amplía aún más el acervo. A continuación se presenta una muestra de algunas de las estadísticas que presenta un diario de la Ciudad de México con respecto a los empleos ofrecidos a los administradores.

¹⁶ Adip Sabag. "Perspectiva Laboral" El financiero, p. 64.

Ofertas de trabajo.¹⁷

Licenciatura	Fecha	No de ofertas
Administración	27 marzo 2000	83
Administración	3 abril 2000	86
Administración	15 mayo 2000	64
Administración	22 mayo 2000	76

Los requisitos que generalmente se piden en estas ofertas son determinado nivel de inglés (no menor al 50%), experiencia en el área administrativa, en las áreas de compras, cobranza, ventas, contabilidad y mercadotecnia (2 años en promedio es lo que más se solicita), sexo (en este sentido hay empleos para hombres o mujeres específicamente dependiendo del área, por ejemplo es muy común el observar ofertas para mujeres en áreas de personal y análogamente ofertas para hombres en áreas como las finanzas), conocimiento de paquetería de cómputo (hojas de cálculo, procesadores de texto, algún paquete de presentaciones y paquetes específicos de negocios)¹⁸.

En el periódico se describen en general éstos requisitos, se ofrece el teléfono y la dirección a la que es necesario asistir para entrevistarse.

¹⁷ El Financiero, ibid

¹⁸ El Financiero, ibid

Internet

Como se sabe Internet es una interconexión de redes informáticas que permite a las computadoras conectadas comunicarse directamente. La tecnología de Internet es una precursora de la llamada 'superautopista de la información', un objetivo teórico de las comunicaciones informáticas que permitiría proporcionar a colegios, bibliotecas, empresas y hogares acceso universal a una información de calidad que eduque, informe y entretenga.¹⁹ Con esa gran cantidad de información es posible acceder a páginas como laborum.com, empleosya.com.mx, entre otras muchas en las que se puede dejar el curriculum permitiéndole a la organización hacer uso del mismo boletinándolo en distintas industrias, además de que en dichas páginas es posible encontrar una lista de vacantes no solo de México, sino del mundo entero, lo que equivale a una mayor oportunidad, si se aprovecha adecuadamente.

Ferias

En comercio se definen como encuentros periódicos o esporádicos entre compradores y vendedores para mostrar las más diversas mercancías.²⁰ Siguiendo esa línea, las ferias de trabajo son los lugares en donde asisten compradores y vendedores de ofertas de empleo. Es decir es aquel sitio al que asiste un

¹⁹"Internet", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99*. © 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos

²⁰"Feria", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99*. © 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

determinado número de empresas que tienen vacantes y al mismo tiempo aquellas personas que están en busca de un empleo. Actualmente las delegaciones del Distrito Federal promueven estas ferias aproximadamente cada cuatrimestre. Los requisitos para asistir a estas ferias son llenar una solicitud de empleo y presentar constancias de estudios con lo que se obtiene un número de registro y el derecho de ingresar a la feria cuya duración es de un día. Una de las mayores ventajas que se observa en estos eventos es que inmediatamente se contrata a las personas.

La UAM-I, cuenta también con la organización de una feria de trabajo entre los meses de febrero y marzo. El único requisito para asistir es elaborar un curriculum vitae y llevar suficientes ejemplares, para distribuirlos entre las empresas participantes. En promedio a las ferias de la UAM-I asisten alrededor de 40 empresas, con el compromiso de que tienen al menos una vacante. Al finalizar la feria, el departamento de servicio social y bolsa de trabajo, tiene la tarea de realizar un sondeo entre las empresas participantes y observar si realmente han contratado a alguien²¹.

²¹ Departamento de Servicio Social y Bolsa de trabajo. UAM-I.

Se sabe por fuentes informales que de la última feria de trabajo realizada en la Universidad el 14 de marzo de 2000 fueron contratadas tres personas en puestos administrativos. Esto dice algo de la poca o nula ayuda que representa la feria de trabajo que realiza la UAM-I. Por otro lado realizando una indagación informal fue posible constatar que las vacantes que se presentan en dicha feria no son publicadas rápidamente y eso hace perder oportunidades.

Bolsa de Trabajo

Existen en el mercado una infinidad de bolsas de trabajo. Que son aquellas fuentes en las que es posible encontrar una gama ilimitada de empleos, acordes a las necesidades de cada cual. Podemos encontrar bolsas de trabajo en las Delegaciones del Distrito Federal, en SECOFI, en el Servicio Nacional de Empleo, y desde luego en la UAM-I. El inconveniente de esta última instancia mencionada es que no siempre se actualiza la gama de ofertas y se han encontrado datos extremadamente rezagados en la bolsa, por lo que no es una forma muy efectiva de acceder al empleo.

Algunas de las ofertas que se encontraron en las bolsas de trabajo²² durante el período de marzo a junio del 2000 fueron:

Sector o rama	Licenciatura solicitada	Area donde se solicita	Puesto a desempeñar	Experiencia solicitada	Nivel de inglés
Transportes	Administración	Ventas	Promotor de ventas	3 a 5 años en ventas	No se menciona
Industrial	Administración	Compras	Gerente de compras y almacén	4 años mínimo en compras de materia prima	60% inglés técnico
Comercio	Administración	Ventas	Supervisor de ventas	2 años mínimo en ventas	No se menciona
Servicios	Administración	Planeación	Gerente de mercadotecnia	6 años en planeación de ventas	85% ingles
Servicios	Administración	Contabilidad	Auxiliar contable	No necesaria	No necesario
Servicios	Administración	Recursos humanos	Gerente de Capacitación y adiestramiento	5 años mínimo	85% inglés

Estas son solo algunas de las ofertas que podemos encontrar en las bolsas de trabajo existentes, mencionadas anteriormente. Se decidió mencionar la de Secofi por ser una instancia en la cual las empresas generalmente registran sus vacantes para que de esta forma sean enviadas a otras bolsas de trabajo.

Agencias Colocadoras.

En México existe un sinnúmero de agencias colocadoras. Su funcionamiento constituye una importante fuente mediante la que puede conocerse la gama de empleos existente. Su funcionamiento consiste en la recepción del curriculum. Con esta información se alimenta una base de datos, que esta a disposición de las

²² [http:// WWW.secofi.org.mx](http://WWW.secofi.org.mx)

empresas que así lo soliciten, para que ellas elijan el candidato que más se aproxime a sus necesidades. Para enviar el curriculum y esperar que éste sea boletinado a distintas organizaciones, el aspirante debe efectuar un pago.

Del tipo de empleo del que se espere recibir propuesta dependerá la cantidad que deberá pagarse. Asimismo las empresas que deseen tener acceso a la base de datos anteriormente mencionada deberán pagar una cuota.

Emprender una empresa propia

Otra de las instancias mediante las que puede accederse a un empleo es el autoempleo. Los programas de emprendedores se originan en los años 60's en la unión americana y tienen por objetivo enfrentar a los estudiantes a una experiencia empresarial, en la cual crean su empresa, empiezan por la venta de acciones, desarrollan su producto, diseñan su estrategia de ventas, administran la empresa y finalmente hacen el ejercicio de cierre de la misma.

225490

En México desde hace 20 años se llevan a cabo este tipo de proyectos y lo más común, es que los realicen las escuelas llamadas de negocios (Contabilidad y Administración). En la actualidad el programa se encuentra instrumentado en prácticamente todas las universidades del país. En lo que respecta a la Universidad Autónoma Metropolitana, ésta desarrolla un programa de emprendedores (Surge

UAMI). Lo novedoso de éste proyecto consiste en que está pensado realizarse interdisciplinariamente con todas las carreras de la UAMI.

Programa de Emprendedores SURGE UAM-I.

El programa de emprendedores de la Universidad Autónoma Metropolitana surge porque según los responsables del proyecto²³, en términos generales, los planes de estudio de la UAM-I están orientados a formar profesionales con habilidad para diseñar, adaptar, transformar y evaluar tecnología adecuada a su carrera y promover el desarrollo científico y tecnológico de las áreas de Ciencias Biológicas y de la Salud, Ingeniería y Ciencias Sociales, pero quizá hace falta complementar la formación con el desarrollo de actitudes y aptitudes que les den mejores herramientas para triunfar.

Para contribuir a la solución de esta problemática se ha pensó en la realización de un proyecto de desarrollo que permitió crear un programa de emprendedores con el propósito de orientar a los alumnos en un ambiente global adquiriendo habilidades y criterios técnicos, administrativos y creativos que les permita enfrentarse a la vida en la perspectiva global de una empresa, con lo cual, estarán mejor preparados para desenvolverse en ella o para crearla cuando sea necesario, ya que tendrán una idea clara de cómo lograrla y la motivación suficiente para hacerlo.

²³ Prof. Epifanio García Mata, et al

Este proyecto permitió de paso, el acercamiento entre profesores e industriales a través de conferencias, premios y asesorías que son necesarias para la consolidación de las empresas juveniles que se formen y logren ver la necesidad que tienen los alumnos de su apoyo y la necesidad de ellos mismos de apoyarlos para crear mejores profesionistas.

Los participantes de éste proyecto son:

Grupo promotor. Para llevar a cabo este programa se requiere de la participación de varios equipos de trabajo, el primero y eje del mismo, es el grupo promotor, el cual esta formado por profesores de las tres divisiones, todos ellos comprometidos con la actividad docente y con la firme intención de facilitar la salida al éxito de los estudiantes de la Universidad.

Autoridades Universitarias. Otro de los actores importantes en el programa son las autoridades de la propia Universidad, de quienes se espera su interés y participación para la formación de estudiantes con una visión diferente de la vida y de su carrera profesional, además del apoyo institucional y presupuestal que permita el arranque y crecimiento del programa, con la intención de que una vez que el proyecto se haya puesto en marcha, se vuelva autofinanciable.

SEDEUM (Sinergia Emprendedora de Universidades de México) Las instituciones de apoyo son otros de los actores clave para el buen funcionamiento del programa pues a través de su experiencia colaborarán para que el programa funcione con menos problemas que con los que ellos empezaron. En la actualidad se tiene contacto con cinco de ellas (ITESM, FCA-UNAM, FES CUAUTITLAN, UPIICSA-IPN, UNIV. PEDREGAL) y todas se han mostrado en la mejor disposición de colaborar con experiencia, pláticas, conferencias y contactos.

Profesores de la UAM. Los profesores son también piezas importantes en el desarrollo del proyecto ya que ellos participarán asesorando a las empresas, dando cursos específicos y necesarios para el desarrollo del programa, prestando instalaciones y un sin fin de actividades.

Conferencistas. En cuanto a los conferencistas, una vez definido el costo de honorarios y los temas que manejan sería cosa de contactarse con ellos, para ajustar agendas, establecer compromisos.

Asesores empresariales. Los asesores empresariales son personajes importantes, pues su participación es la que genera los criterios y enriquece con experiencias reales a los alumnos.

Proveedores. Como en todo proyecto los proveedores son parte esencial del éxito. Estos se seleccionarán de acuerdo con su producto, el costo y el servicio ofrecido. En cuanto a su papel como empresas patrocinadoras es el de dar fondos para la realización de los eventos a cambio de la mención de ellas en la publicidad, de proporcionarles algunos stands para vender o promocionar sus productos, o alguna otra forma de hacer propaganda.

Alumnos del programa. Los alumnos del programa son los grandes actores del proyecto, en ellos ha recaído la gran tarea de hacer encuestas, de buscar datos, de conseguir proveedores y serán siempre el principal actor porque es imprescindible su presencia en la direccionalidad del proyecto y en el apoyo necesario para llevarlo a buen fin. Como beneficiarios, los alumnos son también parte importante, y lo que se espera es que al final del programa hayan logrado ganar experiencia, conocimientos y motivación para llevar a buen fin esa tarea.

Sin embargo los alumnos no son los únicos beneficiarios, lo son también los profesores que desarrollan tecnología o están preparados para transferir conocimientos, porque al entrar en contacto con las empresas juveniles y por ende con los industriales las relaciones los enriquecerán ya que podrán llevar sus investigaciones y sus servicios a una aplicación industrial.

El objetivo del programa de emprendedores:

Fomentar una mentalidad emprendedora en los participantes, a través de enfrentarlos a un ejercicio de diseño operación y liquidación de una empresa juvenil. A través de esta mentalidad se espera que los egresados se conviertan en agentes de cambio, responsables y socialmente comprometidos contribuyendo con esto a cumplir la misión de la UAM de formar los profesionales que los retos actuales del país exigen. Para poder llevar a cabo este programa, es necesario realizarlo por etapas a fin de ir induciendo las actitudes y las aptitudes que se requieren al reto de ser profesionales emprendedores, de manera que las etapas son: inducción, fortalecimiento, talleres y expo ferias.

La Inducción. Es la primera etapa del proceso y en ella se pretende dar confianza al individuo mediante pláticas y cursos que le ayuden a reforzar sus valores, a tener confianza en sí mismos y a desarrollar actitudes positivas individuales que lo vayan preparando para tener una mentalidad emprendedora. Los cursos que se pretenden realizar son del tipo: asertividad, proactividad, autoeficacia, manejo de estrés, autoestima, desarrollo humano, etc., que de alguna manera ya se dan en la universidad pero que al integrarse un gran programa de emprendedores, estos cursos requieren simplemente cambiar de enfoque.

El Fortalecimiento. Esta etapa pretende desarrollar aptitudes que les permitan trabajar en equipo y relacionarse entre ellos por medio de cursos y pláticas. Los

cursos de los que consta esta etapa de fortalecimiento son del tipo: creatividad, liderazgo, relaciones humanas, negociación, valores.

El Taller. Al final de esta preparación los alumnos podrán aplicar las experiencias y los conocimientos adquiridos a lo largo de la licenciatura, al diseño(plan de negocios), operación(producción), pago de impuestos (aportación a la sociedad) y liquidación(cierre) de una empresa juvenil.

Con esto se persigue que los alumnos adquieran conocimientos sobre el trabajo global que realiza una empresa, les de conocimientos sobre la importancia de trabajo integrado y además les refuerce valores como son honestidad, responsabilidad, voluntad, respeto, actitud de servicio, esperanza, es decir, actitud emprendedora.

En el taller además de la parte práctica también se llevarán a cabo cursos de ventas, contabilidad básica, administración de la producción trámites legales etcétera, todos ellos enfocados a dar herramientas básicas para la operación de una empresa juvenil.

Las Expo Ferias. Esta es la última etapa del programa, en ella los alumnos que van a iniciar el taller, deben haber definido su producto, muestran sus propuestas

de productos y sus estudios de factibilidad o planes de negocios (mediante conferencias), mientras que los que están terminando su taller, muestran sus productos (en módulos de exhibición). En este aspecto se premiarán las mejores empresas fomentando con esto la competitividad pero también el compañerismo. En este evento que durará sólo unos días, y que será abierto para toda la comunidad universitaria, se aprovechará para dictar conferencias (motivacionales), así como mesas redondas sobre temas específicos de interés para los emprendedores.

Como se sabe, el programa está planteado como una alternativa opcional para todos los alumnos de la universidad, en la que podrán participar en los diversos niveles del desarrollo del mismo a lo largo de toda su licenciatura.

El proyecto de emprendedores de la UAM-I ha tenido una gran acogida en la comunidad de emprendedores y las relaciones y apoyos con los que se cuenta se concentran en la organización que agrupa a las universidades que cuentan con Programas Emprendedores, el SEDEUM, con quien se colabora directamente en la coordinación académica y se asiste normalmente a las reuniones de trabajo que se realizan, junto con UPIICSA, FES-CUAUTITLAN, UNAM, USB, UDP y otras universidades han brindado todo su apoyo y participan proporcionando a las empresas juveniles, conferencistas, relaciones e infraestructura para la realización de los eventos del programa de la UAM-I.

Así es la manera en que es difundida información concerniente al programa SURGE UAM-I. Dicha información puede ser utilizada por cualquier alumno de la universidad y sin lugar a dudas éste puede ser un buen medio por el cual algún estudiante puede acceder a un empleo. Además también cuenta con un departamento de servicio social y bolsa de trabajo que constantemente realiza ferias, mismas que se mencionarán en el siguiente capítulo.

Hasta aquí se han descrito las instancias mediante las que una persona puede acceder al empleo. Como se observa no son nada limitadas, pero ante una apertura comercial como la que esta viviendo el país, es necesario observar si en realidad se puede considerar que efectivamente esa apertura significa una mayor oportunidad de empleo, o si quizá sea al contrario, dado que la apertura no solo es comercial, sino en todos los ámbitos.

Hasta aquí se ha abordado la parte documental de esta investigación y lo que ahora sigue es contrastarla con los datos obtenidos mediante los cuestionarios. La descripción de éstos se realizará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO VI

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se desarrollará el análisis de los datos obtenidos del Cuestionario Sobre Expectativas de Trabajo²⁴ Esta fue una investigación de corte descriptivo que se realizó mediante un estudio transversal a una muestra de 34 elementos de doceavo trimestre de la Licenciatura en Administración, durante el trimestre 99/I. La fórmula que se utilizó para la obtención de la muestra fue la siguiente.

Muestra de una población finita²⁵

$$m = \frac{\sigma^2 N p q}{e^2 (N-1) + \sigma^2 p q}$$

²⁴ Ver cuestionario en el anexo 1

²⁵ Mendenhall Reinmuth, Estadística Para Administración Y Economía

Donde:

m= tamaño de la muestra (34)

σ = nivel de confianza (1.96)

p= probabilidad a favor (.5)

q= probabilidad en contra (.5)

e= error máximo permitido (1%)

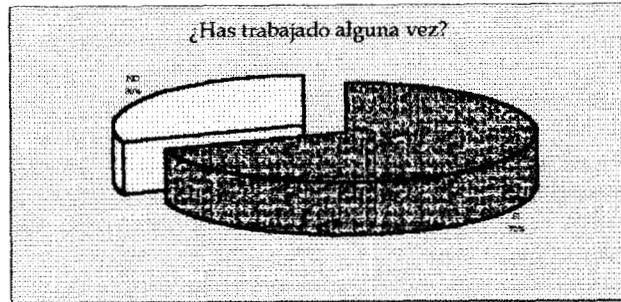
N= valor del universo (51)

Dicho cuestionario ofrece información sobre el conocimiento a cerca de los aspectos laborales que tienen los estudiantes de la UAMI que están por egresar de la Licenciatura en Administración. Para facilitar el análisis de los mismos se presentan algunas gráficas.

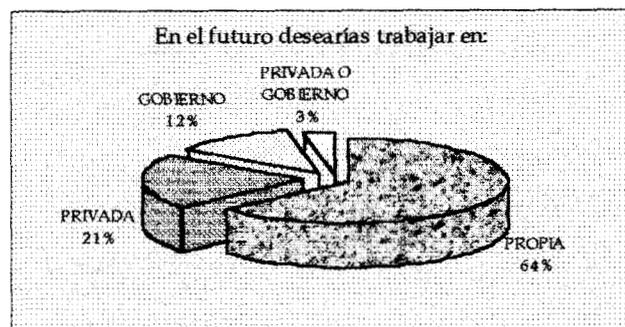
Expectativas de Inserción Laboral

225490

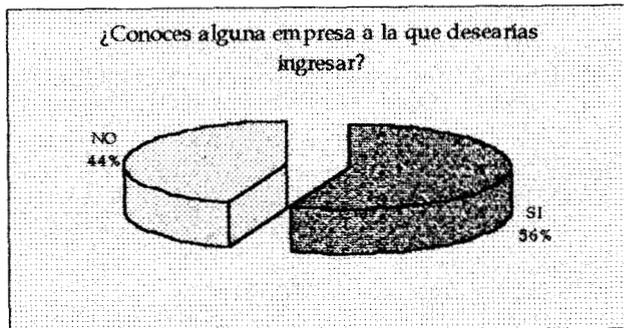
Es evidente que son variados los factores que le vienen a la mente a los estudiantes cuando piensan en la tarea de conseguir un empleo. Desde luego que dichos factores son fuertemente influidos por el hecho de haber o no trabajado. Es por ello que se observó que más de la mitad de la muestra seleccionada ha trabajado por lo menos una vez, ello nos indica que por lo menos en una ocasión han tenido contacto con las estructuras laborales y el ambiente de las mismas.



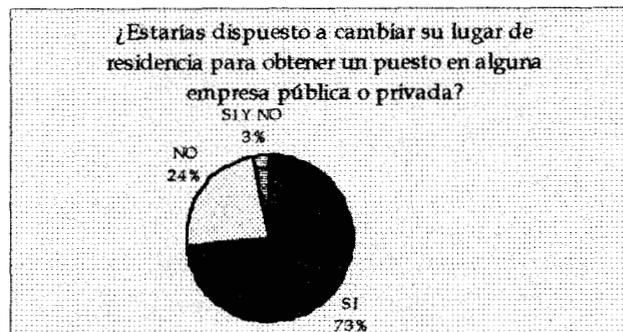
Aún cuando se desconoce el tipo de organización a la que pertenecieron o pertenecen y las labores que se desempeñaron o desempeñan, esto influye en el tipo de organización a la que en el futuro desean pertenecer. Probablemente por esa circunstancia es que la mayoría desea en el futuro trabajar en una empresa propia. En caso contrario, trabajando como empleado, se desearía trabajar en una empresa del sector privado y no del gobierno.



Desgraciadamente, aún cuando la mayoría ha trabajado por lo menos en una ocasión no todos conocen una empresa a la que desearían ingresar. Por lo que puede pensarse que estarían dispuestos a trabajar en cualquier empresa.

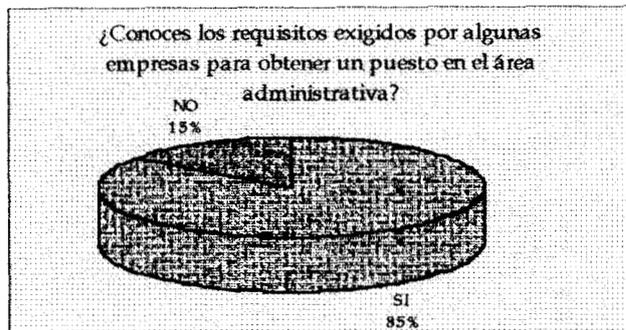


El problema que pudiera representar el lugar de residencia de los encuestados evidentemente es inexistente, dado que la mayoría de ellos con tal de obtener un empleo no consideran que el cambio de aquella sea una limitante. Esto se debe probablemente a que en el país cada día se descentralizan del Distrito Federal las vacantes y es posible encontrar buenas ofertas en el interior de la república.

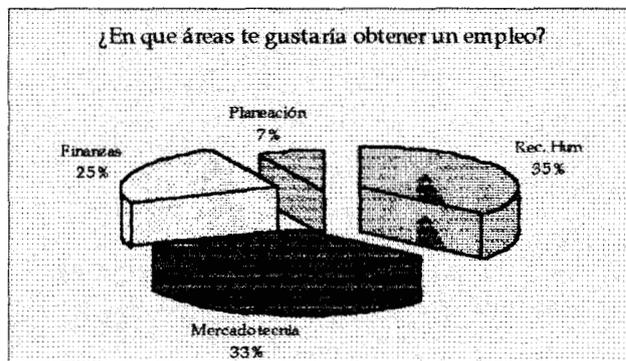


Para obtener un empleo dentro de las áreas que comprende la Administración es imprescindible conocer las exigencias que existen actualmente en el mercado. Ante

esta situación la mayoría de los encuestados manifestó conocer los requisitos que se exigen para obtener un puesto en la mencionada área.



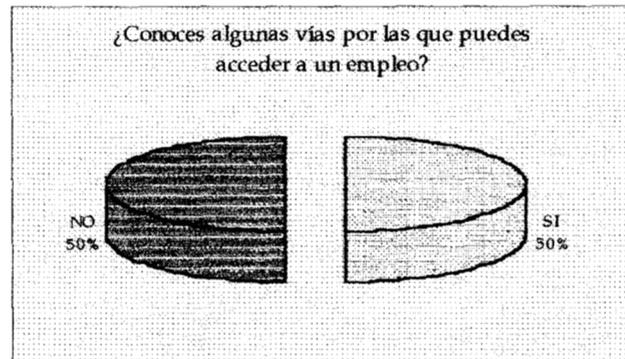
En las áreas en las que la muestra manifestó un especial interés para lograr su desarrollo encontramos Recursos Humanos, Mercadotecnia, Finanzas y Planeación.



Pero como no es de extrañarse, el aspecto de la globalización es algo a lo que debe ponerse énfasis, ya que en un determinado momento esta circunstancia podría representar una mayor oferta en el mercado labora. Es en este contexto en el que

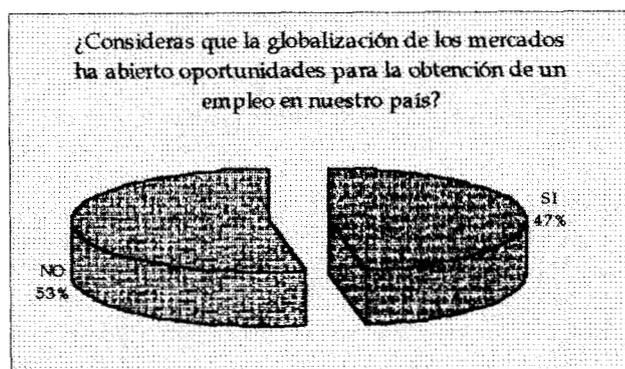
Formas para Acceder a un Empleo

La mitad de los encuestados manifestaron que efectivamente conocen algunas de las vías que existen para acceder a un empleo, entre las que destacan las recomendaciones, periódicos, medios masivos de comunicación, bolsa de trabajo, Internet y las ferias. Otra posibilidad de encontrar empleo es únicamente si se cambia el lugar de residencia y como se mencionó anteriormente más de la mitad está dispuesto a hacerlo si con ello pueden emplearse.



De entre las instancias que los encuestados citaron conocer, se encuentran las ferias de trabajo. Con respecto a dicha instancia se considera que existe una probabilidad mayor de acceder a un empleo, dado que las empresas que asisten son sólo aquellas que en realidad necesitan gente, además es una buena oportunidad de formar parte de esas organizaciones que salen y buscan a sus futuros empleados. Contando también con la idea de que las ferias muestran oportunidades que a

más del cincuenta por ciento de los encuestados señalan que esta condición de los mercados no significa oportunidad para la obtención de un empleo.

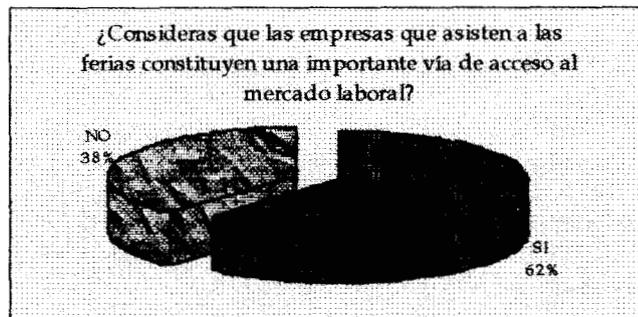


Consideran que el mercado es cada vez más competitivo, lo que reduce las posibilidades, sin contar con que las empresas generalmente tienen su propia planta de empleados, además no sienten que cuentan con la suficiente experiencia y requerimientos que los mercados solicitan y que siguen aumentando vertiginosamente. Por lo tanto los encuestados sugieren que siguen existiendo las mismas oportunidades que antes de la globalización o tal vez menos.

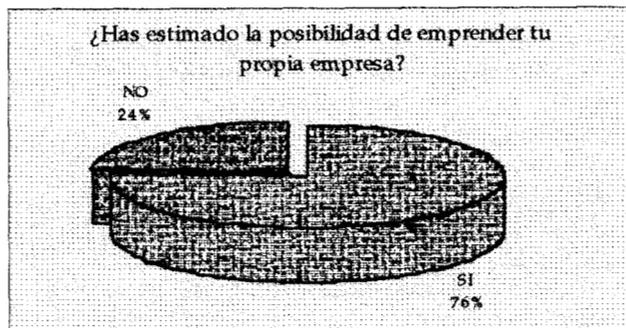
Por otro lado, quienes defienden la posición opuesta, es decir, que la globalización efectivamente significa nuevas oportunidades de acceder a un empleo, opinan que si pues al llegar más empresas a nuestro país se abren más empleos porque se hace necesaria la mano de obra, existen por ello oportunidades para la gente más especializada y preparada, y existe más competitividad dado que la forma de pensar ha cambiado y existen nuevas opciones.

veces no se contemplan porque no se conocen, ayudando con ello a la búsqueda de empleo.

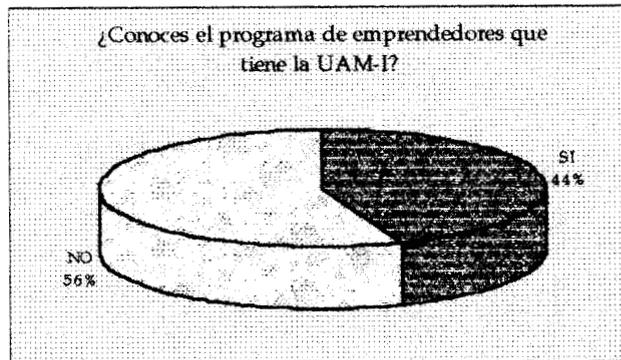
En contraparte otros opinan que las ferias no sirven, pues hay empresas que sólo asisten por cumplir un requisito y no ofrecen alternativas por no tener vacantes o por ser éstas muy limitadas.



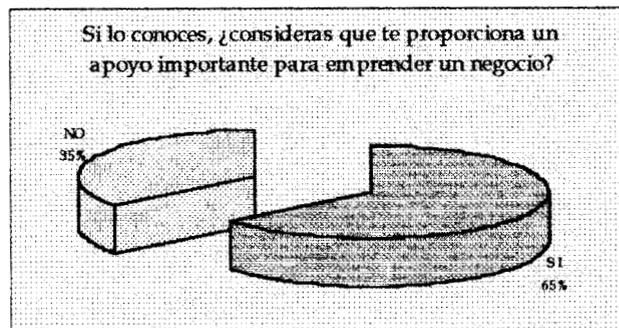
Respecto a la posibilidad de emprender una empresa propia la mayoría dijo era una muy buena opción para tener acceso al mercado laboral, principalmente por las consideraciones de ser su “propio jefe”, porque eran responsables de su propio éxito, el resto dijeron que no le veían ventaja alguna.



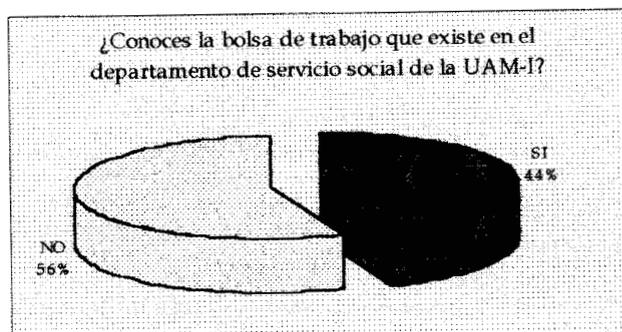
Hablando de la posibilidad de emprender una empresa propia, se les cuestionó sobre el conocimiento que tenían sobre el programa SURGE UAM-I, que como se manejó anteriormente en esta investigación, que es un programa de emprendedores con que cuenta la Universidad, menos de la mitad dijeron conocerlo y advirtieron que es un apoyo importante para emprender un negocio pues es mejor ser “mi propio jefe”, “los beneficios son propios totalmente”, “el éxito depende de uno mismo”, “existe iniciativa, liderazgo y desarrollo personal cuando las decisiones se toman por cuenta propia asumiendo riesgos y oportunidades, además es útil pues ofrece bases e ideas para iniciar un negocio ayudando a aterrizar los conocimientos teóricos, dando una visión clara de lo que debe considerarse para emprender un negocio”.



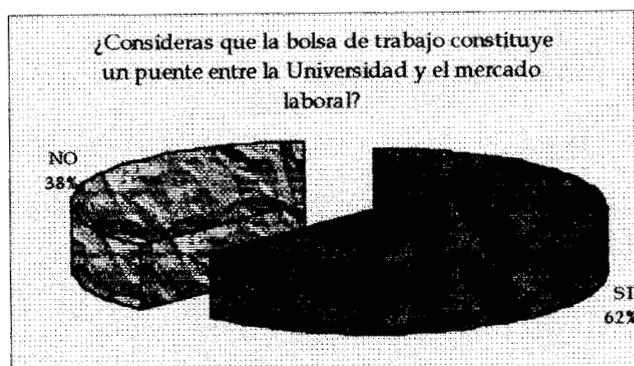
Desgraciadamente más de la mitad no lo conoce.



Una de las formas que existen para la obtención del empleo, como anteriormente se mencionó es la bolsa de trabajo y sobre la que maneja el Departamento de Servicio Social y Bolsa de trabajo de la UAM-I, una minoría aceptó conocerla y las opiniones que se tiene al respecto son distintas por un lado algunos opinan que no funciona, pues no existe una integración real de aquella con la iniciativa privada y que además el campo de alternativas es reducido.



En contraparte los que opinan que si funciona advierten que es útil pues ayuda al egresado o próximo a egresar, a relacionarse en el mercado laboral, existiendo la posibilidad de encontrar un empleo al contar con varias opciones.

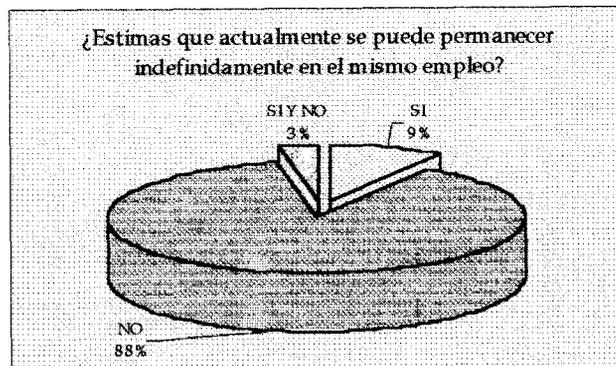


Además los encuestados piensan que la labor que realiza la bolsa de trabajo es significativa, pues las empresas que mandan sus vacantes requieren gente que sea de la UAM-I, pues han visto su formación académica y les parece pertinente. Por otro lado representa una fuente más con la cual es posible la obtención de un

empleo, sirviendo de intermediario para poder conseguirlo de acuerdo a un determinado perfil.

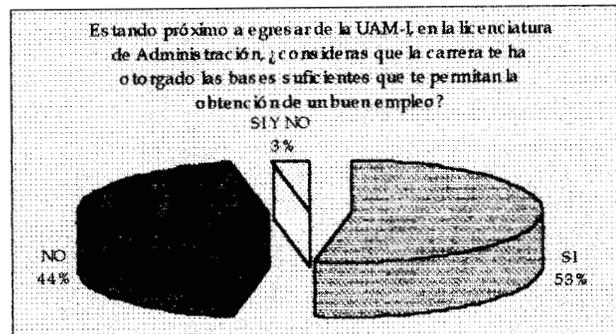
Temporalidad de los Empleos

Respecto a la temporalidad de los empleos, la mayoría de encuestados manifestó que es imposible mantenerse en un mismo empleo por un tiempo indefinido, las razones que dieron son que a las empresas no les conviene, que cada vez exigen gente nueva para cada puesto pues cuando se tiene mucha antigüedad comienzan los vicios, que la competencia profesional es mucha y aquel que no sabe desempeñarse adecuadamente no logra mantenerse en un puesto, sin contar que el tiempo de vida laboral es más reducido, las condiciones de oferta tan abiertas reducen la permanencia indefinida, las condiciones ya no lo permiten, las necesidades de las empresas son cada vez más amplias y diversos sus requerimientos, el ambiente es cada vez más cambiante y competitivo por la misma dinámica del país. Por otro lado siempre es bueno buscar nuevas opciones para la superación y crecimiento personal y profesional. De aquellos que creen que aún es posible mantener un empleo durante un indefinido tiempo defienden que depende de cada cual y del desenvolvimiento que se tiene en el trabajo.



Formación y Conocimiento que Otorga la UAM-I.

Con respecto a los conocimientos que otorga la Licenciatura en Administración y que en gran medida influyen en el desempeño personal y profesional, poco más de la mitad opina que son bases suficientes que permiten el acceso al empleo pues a través del tiempo en cada una de las asignaturas se va complementando una base de datos que abarca distintos ámbitos, siendo ésta una carrera que ofrece la posibilidad de desarrollarse en áreas muy diversas, por otro lado el nivel de la UAM-I es bueno y goza de un buen reconocimiento en el ámbito laboral, dado que el plan de estudios posibilita al alumno mentalmente para desarrollar cualquier cargo que se relacione con la carrera. Aquellos que opinan que no, argumentan que “hace falta mucha práctica” dado que el conocimiento es muy teórico, los contenidos de las unidades de enseñanza aprendizaje son deficientes y obsoletos y los maestros no cubren los objetivos de cada materia.



A través de la aplicación del cuestionario sobre expectativas laborales,²⁶ fue posible observar que en resumen los estudiantes conocen de manera general aquellos aspectos que en un momento determinado definirán su inserción en el mercado laboral. Saben que el factor de la globalización influye en el ambiente laboral pero, análogamente reconocen otros factores vinculados al empleo tales como la temporalidad, a la preparación que obtuvieron durante la carrera, etc.

Es evidente que los estudiantes de la UAMI tienen una idea de lo que les espera en la transición del aula al mercado laboral y, aún cuando esta idea no es muy precisa, resulta interesante observar la manera en que se van perfilando en vías de llegar a ser profesionales exitosos.

²⁶ cuestionario en anexo 1

CONCLUSIONES

Como se sabe el desarrollo de las tecnologías de la información y de la computación han cambiado por completo la manera de realizar las tareas y la forma de organizar las estructuras de cooperación. Por ende las complejas estructuras de producción evolucionarán cada día con mayor rapidez y es preciso que los trabajadores en cualquier nivel tengan un alto grado de competencia. Es por ello que resulta necesario que las universidades formen profesionistas cada día mejor preparados y con una visión amplia para poder desarrollarse efectivamente en un área específica.

225490

En esta investigación que partió de la premisa de que los estudiantes tenían poco conocimiento a cerca de la oferta de empleo, por distintos motivos, fue posible observar que en general los estudiantes tienen conocimiento sobre aquellos, pero que desgraciadamente no es muy exacto. Los porqués de esta situación son variados y se desglosarán en adelante.

Primeramente debemos observar la institución que está formando a los profesionistas. La UAMI resulta en parte responsable de la visión que tienen los

estudiantes²⁷. La formación que ofrece esta institución como se menciona formalmente en los capítulos anteriores trata de desarrollar integralmente a sus estudiantes tanto en el ámbito teórico como en el práctico. Situación que en la realidad no siempre sucede, pues aún cuando se tengan contemplados planes y programas de estudios objetivamente formulados, la formación de un profesional es resultado de un conjunto de variables de orden subjetivo, dado que en aquella intervienen aspectos como las relaciones entre distintos grupos de sujetos, entre los que destacan los compañeros de la licenciatura, los profesores, la institución y los ambientes interno y externo que rodean la Universidad.

Es por ello que la organización conocida como Universidad no tiene el mismo significado para uno o para otro estudiante. Y la formación que se obtiene de los egresados varía de una persona a otra, principalmente por la afectación que surge del contacto con los profesores, que de alguna forma llegan a influir en el punto de vista de los estudiantes.

Otro aspecto relevante en la formación de los profesionistas es la manera en que ha evolucionado la forma de dirigir las organizaciones. Cada día esta labor se contempla más difícil, por la sencilla razón de que la competencia cada vez es mayor, por lo tanto se debe estar preparado para enfrentarla.

²⁷ Se menciona que en parte, pues la formación de cualquier persona no sólo depende de una institución, en este sentido cualquier profesionalista está formado también por aspectos culturales, sociales, influencias de sus grupos de contacto, etc.

Resulta entonces necesario que las Universidades alcancen altos niveles de productividad y sean capaces de responder con celeridad a las demandas en un mercado globalizado cada vez más aleatorio y volátil. Para lograrlo es indispensable que continuamente haya revisiones en lo concerniente a los planes de estudio, con la finalidad de que la enseñanza avance paralelamente con la realidad.

La nueva forma de dirigir las organizaciones indiscutiblemente es influenciada por la actual globalización de los mercados, en donde ya se comienza a pensar no en países, sino en regiones económicas con capacidad de producir determinados tipos de bienes. Es decir, regiones especializadas que abastecen el globo terráqueo con sus productos. Se contempla entonces una faceta distinta en la que cada cual tendrá que ser especialista y buscar una ventaja competitiva para que al mismo tiempo tenga oportunidad de seguir vigente.

En este marco de globalización los países, desarrollados o no, deben vender aquello en lo que son ventajosamente competentes, y efectivamente los profesionistas como cualquier otra mercancía deben insertarse en este ámbito para poder venderse.

Es necesario entonces que en nuestro país se contemple el mercado de trabajo como lo que es un tipo de mercado con características particulares, que debe

funcionar como tal. Las distorsiones en su funcionamiento, provocadas por ejemplo, por una intervención de los poderes públicos, pueden tener un efecto perjudicial en el empleo. Al igual que cualquier otro mercado, el laboral, debe tener como meta la orientación eficaz de los recursos humanos, permitiendo que las partes reaccionen con rapidez y eficacia a los cambios provocados por la evolución de la economía mundial.

Es por ello que debe aceptarse cualquier forma de trabajo entre los que destacan el trabajo a media jornada, el trabajo a domicilio, el trabajo autónomo, la subcontratación y los contratos de duración determinada. Todos estos casos responden a las necesidades de las empresas, pero también a las de algunos trabajadores, entre los que encontramos a jóvenes profesionistas. Esto no significa que los posibles abusos no deban ser identificados y castigados, pero sin calificar *a priori* estas formas de trabajo como "nocivas" o considerarlas aceptables solamente como "parches" a una situación dada.

Por otro lado el funcionamiento de los servicios de colocación también debe mejorar. Todas las agencias dedicadas a esto de manera pública o privada, han de cooperar para mejorar su eficacia. Los demandantes de empleo tienen el derecho a estar bien aconsejados y disponer de información suficiente respecto a las ofertas de empleo de que se tiene conocimiento en aquellas instancias a cada momento. Análogamente las anteriormente mencionadas bolsas de trabajo, pues no del todo

son eficaces en su funcionamiento. Sobre todo aquellas que se desempeñan dentro de las universidades. Es inconcebible que algunas de ellas tengan datos tan atrasados, que por trámites meramente burocráticos retrasen excesivamente la salida de información con las ofertas aún vigentes, como el caso de la UAM-I²⁸. Es por ello que una política de obtención de recursos humanos en cualquiera de las distintas instancias que ya se han mencionado debe ir más allá de una mera administración del personal: debe asegurar el más alto grado de competencia técnica y organizacional de la empresa y ello se logrará solo con información certera.

Por otro lado, ¿qué sucede con el aspecto de la movilidad geográfica? Es conocido que a menudo es una consecuencia inevitable de la movilidad profesional. Entre los alumnos entrevistados parece ser que no existe ningún problema, en cuanto a esta consideración, pero dada la situación económica que aún guarda el desarrollo de las industrias en México, las únicas plazas donde existe la posibilidad real para cambiar de residencia en vías de tener un buen empleo dentro del país se limitan a las ciudades de Monterrey, y Guadalajara. Desgraciadamente aún se concentran en estas ciudades y obviamente en la Ciudad de México, la mayoría de las grandes corporaciones. Lo que a mi juicio es una verdadera lástima, pues el país cuenta con muchos recursos que se desperdician o que no se utilizan adecuadamente.

²⁸ Determiné esta consideración después de realizadas varias visitas a la oficina de servicio social y bolsa de trabajo, en la que después de una feria realizada durante el mes de marzo, no tenían la información de manera ordenada, por lo que no se podía tener acceso a la misma durante el mes de abril y mayo.

Tal vez en el momento en que se descentralicen esos centros de buenas ofertas valga la pena el tener acceso a tecnología, como Internet para la búsqueda de un empleo.

Por otro lado existen empleos fuera del país pero siendo realistas no siempre se esta preparado para ellos, no porque no se tenga capacidad, sino porque en primera instancia el idioma no lo permite. No es un secreto que muy pocos de los estudiantes no dominan el idioma inglés que en muchas ocasiones sirve como puerta de entrada a excelentes empleos. Tal vez convendría realizar una revisión también al hecho de que un examen de comprensión de textos del idioma no es suficiente (en el caso de la UAM).

Ahora bien, ¿qué sucede con aquel personaje que no sale a buscar un empleo sino que por el contrario quiere ser emprendedor? Esta resulta una muy eficaz forma de iniciar una vida como profesional. En nuestra universidad se ha desarrollado un programa de emprendedores que da la pauta para “convertirse en un empresario exitoso”, y aunque es considerada como una opción de allegarse de un empleo se ha podido observar que en el plano práctico no siempre se ha desarrollado. Aún cuando la mayoría de los alumnos entrevistados hayan mencionado el deseo de trabajar en una empresa propia en el futuro, pareciera que ese futuro es muy lejano, porque al mismo tiempo mencionan una serie de empresas ya establecidas en donde ellos desearían trabajar y en una determinada área. Siendo que teniendo

una empresa propia se debe suponer capacidad para moverse en cualquier área de la empresa.

Como juicio personal desarrollado a lo largo de pláticas informales he podido observar que desgraciadamente, el emprender una empresa propia es una de las últimas opciones que muchos alumnos de la licenciatura de Administración de la UAM-I consideran realmente para autoemplearse, y según mi visión es porque desgraciadamente no se educa a los profesionistas para ofrecer empleo sino para pedirlo. Se forma a los profesionistas para ir y colocarse en una empresa en la que ellos serán los responsables de ofrecer soluciones a determinadas situaciones. Pero no se les proporciona una formación en la cual ellos desarrollen un proyecto de vida a futuro en el que tengan la responsabilidad de emplear a otras personas estando ellos al frente, es decir, no se les ofrece una formación de líderes de una organización propia. Según mi parecer en la UAM-I existen muy pocos profesores que motiven a los estudiantes a desarrollar aquel tipo de proyecto de vida, y tal vez, salvo una mejor opinión debiera ser distinto.

Con este trabajo, fue posible observar la forma en que está cambiando el entorno económico mundial y como estos cambios transforman las expectativas que se tienen o tuvieron sobre determinados factores que han a su vez influido en esa tan vieja dinámica que algunos conocen desde muy temprana edad y otros la conocemos hasta el momento de egresar de una universidad, efectivamente me

refiero a la búsqueda de un empleo. Nuevamente desde mi punto de vista, he podido notar que es preferible tener un empleo antes de egresar de la universidad. Siendo tan apapachados en casa por nuestros padres es difícil tener una idea real de ese "mercado laboral". Resultaría mejor, al menos en lo personal, el ser estudiante y dedicar algunas horas del día a la realización de una actividad remunerada. Para allegarse de vivencias y conocimientos que definitivamente la escuela y la vida de estudiante no proporcionan. Es importante el no solo preocuparse por llegar puntual y aprenderse todo aquello que se vio en el salón de clases. Es importante también el ser una persona con un sinnúmero de capacidades que se desarrollan a lo largo de la vida. Es importante el trabajo, porque el trabajo engrandece el espíritu.

BIBLIOCRATÍA

BIBLIOGRAFÍA

Adip Sabag. "Perspectiva Laboral" El financiero, México D.F. 12 de junio 2000, p. 64.

Adip Sabag. "Perspectiva Laboral" El financiero, México D.F. 12 de junio 2000, p. 80.

Adip Sabag. "Perspectiva Laboral" El financiero, México D.F. 22 de mayo 2000, p. 74.

Adip Sabag. "Perspectiva Laboral" El financiero, México D.F. 29 de mayo 2000, p. 76.

Anuario UAM

ANUIES, "Las Universidades más Conocidas de México". Diciembre de 1999.

Arias Galicia F.(1994) Administración de Recursos Humanos México, Edit. Iberoamericana

Departamento de Servicio Social y Bolsa de trabajo. UAM-I.

Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. © 1993-1998 Microsoft Corporation.

Globalización y relaciones externas de América Latina y el Caribe
Edición N° 53. Enero-Junio 1998.

Gómez Salgado Arturo, "Golpean al Empleo los Programas de Ajuste Económico en AL:OTI". El Financiero, México D.F. 1° de junio 2000. P. 10

Gómez Salgado Arturo. "Los avances del país no frenan la tasa de desempleo", México D.F. 6 de abril 2000, p.13.

Gutiérrez Elvia "Creció 5% el empleo formal durante el primer trimestre de 2000", El Financiero, México D.F. 14 mayo 2000. P. 41

Hertz C Eliot. (1972), "La Universidad", Ginebra.

Ibarra Colado Eduardo, (1999) "Universidad y Modernización. Formas de Gobierno, Relaciones de Poder y Subjetividad. Ponencia.

La Globalización y el Trabajo Federico García Morales. México, Edit. Gedisa

Ley federal del trabajo. 1999, México, Porrúa Editores

López Alma. "Parque industrial de Jalisco generará 25 mil empleos", El Financiero, México D.F. 6 abril 2000, p. 27.

Mendenhall Reinmuth,(1990) Estadística Para Administración Y Economía, Edit. Iberoamericana.

Moguel Y., et al, "Merman las crisis el empleo y los salarios", El Financiero, México D.F. 12 de abril 2000. P. 44

Planes de Estudio, Documento UAM Mimeo.

Programa de Emprendedores presentado por Prof. Epifanio García Mata, et al. Docto. UAM, mimeo.

Programa SURGE UAM-I, Emprendedores, UAM-I, Docto. UAM.

Sabag Adip. "Perspectiva Laboral" El Financiero, México D.F. 10 de abril 2000, p. 64.

Sabag Adip. "Perspectiva Laboral" El Financiero, México D.F. 3 de abril 2000, p. 64.

Unctad, World investment report, 1996, Nueva York y Ginebra.

[http:// WWW.secofi.org.mx](http://WWW.secofi.org.mx)

<http://www/uam.mx>

<http://www/uam/iztapalap.com.mx>

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE EXPECTATIVAS DE TRABAJO

INSTRUCCIONES: Por favor contesta las siguientes preguntas encerrando la respuesta que consideras corresponde con tu experiencia, y responde en la línea lo que se pide. Gracias.

1. ¿Has trabajado alguna vez?

Si

No

2. En el futuro desearías trabajar en:

- a) Una empresa privada
- b) Una empresa del gobierno
- c) Una empresa propia

3. ¿Conoces alguna empresa a la que desearías ingresar?

4. ¿Consideras que la globalización de los mercados ha abierto oportunidades para la obtención de un empleo en nuestro país?

No

Si

¿Por qué?

5. ¿Estarías dispuesto a cambiar su lugar de residencia para obtener un puesto en alguna empresa pública o privada?

Si

No

6. ¿Conoces los requisitos exigidos por algunas empresas para obtener un puesto en el área administrativa?

Si

No

7. ¿En que áreas te gustaría obtener un empleo?

8. ¿Conoces algunas vías por las que puedes acceder a un empleo?

Si No

¿Cuáles son?

9. ¿Consideras que las empresas que asisten a las ferias constituyen una importante vía de acceso al mercado laboral?

Si No

¿Por que?

10. ¿Has estimado la posibilidad de emprender tu propia empresa?

Si No

11. ¿Qué ventajas adviertes en esta opción laboral?

12. ¿Conoces el programa de emprendedores que tiene la UAM-I?

Si No

13. Si lo conoces, ¿consideras que te proporciona un apoyo importante para emprender un negocio?

Si No

¿Por qué?

14. ¿Conoces la bolsa de trabajo que existe en el departamento de servicio social de la UAM-I?

Si

No

15. ¿Consideras que la bolsa de trabajo constituye un puente entre la Universidad y el mercado laboral?

Si

No

¿Por qué?

16. ¿Estimas que actualmente se puede permanecer indefinidamente en el mismo empleo?

Si

No

¿Por qué?

17. Estando próximo a egresar de la UAM-I, en la licenciatura de Administración, ¿consideras que la carrera te ha otorgado las bases suficientes que te permitan la obtención de un buen empleo?

Si

No

¿Por qué?
