



COORDINACIÓN DE SERVICIOS  
DOCUMENTALES - BIBLIOTECA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA**

227382

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA**



***“VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN EL MERCADO  
LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE  
ADMINISTRACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y  
PRIVADAS”***

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:**

***ALONSO RODRÍGUEZ MÓNICA PATRICIA***

**ASESORA:**

***MARÍA CRISTINA ESCOBAR ITURBE***

*M. C. Escobar I.*

**México D.F. diciembre de 2000**

171013/02 LA1

Ventajas y desventajas en el mercado laboral de los egresados  
de la carrera de administración de universidades públicas y privadas

---

## ÍNDICE

*Página*

### **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO I**

#### **UNIVERSIDAD PÚBLICA & UNIVERSIDAD PRIVADA**

<i>Características de las Universidades públicas y privadas</i>	4
<i>Población escolar de nivel licenciatura</i>	
<i>Las carreras de nivel licenciatura</i>	
<i>Nivel de egreso y contratación</i>	

### **LOS EGRESADOS EN EL MERCADO LABORAL**


<i>Contratación de los egresados</i>	20
<i>El proceso de selección</i>	
<i>Elementos del proceso de selección</i>	
<i>-Las referencias</i>	
<i>-El curriculum vital</i>	
<i>-La entrevista</i>	

### **CAPÍTULO III**

#### **VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN**

<i>Planteamiento del problema</i>	30
<i>Objetivos</i>	
<i>Hipótesis</i>	
<i>Instrumento de investigación</i>	
<i>Resultados</i>	

COORDINACIÓN DE SERVICIOS  
DOCUMENTALES - BIBLIOTECA



**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE  
UNIVERSIDAD ANÁHUAC Y LA UAM-I**

<i>Universidad Anáhuac</i>	47
<i>-Análisis de los fundamentos</i>	
<i>-Planteamiento del perfil del egresado</i>	
<i>-Objetivo de la carrera</i>	
<i>-Líneas de formación</i>	
<i>-Plan de estudios</i>	
<i>-Sugerencias pedagógicas didácticas</i>	
<i>Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa</i>	52
<i>-Análisis de los fundamentos</i>	
<i>-Planteamiento del perfil del egresado</i>	
<i>-Objetivo de la carrera</i>	
<i>-Objetivos específicos</i>	
<i>-Líneas de formación</i>	
<i>-Plan de estudios</i>	
<i>-Sugerencias pedagógicas didácticas</i>	
<b>CONCLUSIONES</b>	57
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	60
<b>ANEXOS</b>	61



## **INTRODUCCIÓN**

*Ante los constantes cambios que se presentan en el entorno económico, político y social de nuestro país es indispensable contar con una preparación sólida que pueda hacer frente a los retos que se generan en el ambiente globalizado. La sociedad mundial y nacional está inmersa en un proceso de cambio acelerado en todas las esferas de la vida humana, por lo que la educación superior forma hoy en día una de las partes fundamentales del desarrollo y crecimiento del país.*

*El crecimiento en todo momento deberá estar acompañado de los criterios de calidad, donde la educación toma un papel de suma importancia en este contexto y donde la competencia será quien garantice a la sociedad opciones confiables de desafío de calidad, pues en este caso, todo programa educativo deberá aspirar a la formación de profesionistas con el más alto nivel de calidad.*

*En nuestro país cada vez se hace más evidente que para poder acceder al mundo laboral y obtener un buen empleo se requiere más que una carrera universitaria, se hace necesario contar con una serie de conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades que no siempre se adquieren en la escuela, incluso puede hablarse de que mucho de lo que se aprende en el aula tiene poco valor en el mercado laboral.*

*El reporte de investigación que a continuación se presenta muestra los diversos factores de tipo institucional que se convierten en ventajas y/o desventajas para los egresados de universidades públicas y privadas de la licenciatura en Administración, desde el punto de vista de los empleadores quienes finalmente considerarán dichos factores para la selección del candidato a un puesto.*

*Por lo general, las universidades privadas disfrutan de un calificativo que las muestra como aquellas que producen “mejores graduados”, descalificando de este modo a las universidades públicas y por consiguiente a sus egresados. En muchas ocasiones*



*hablando del tema de la educación, tiende a relacionarse lo privado con lo eficiente y lo público con lo deficiente, sin embargo, esta relación no es válida en la realidad; lo cierto es que de todo el conjunto de estudiantes que asisten a ambos tipos de universidades, salen graduados muy buenos o muy deficientes, existiendo toda una gama de grados intermedios entre éstos dos extremos por lo que las empresas cada vez requieren profesionistas aptos para desempeñar adecuadamente un trabajo y que cumpla con una amplia capacidad de colaboración en el ambiente laboral.*

*Es bien sabido por todos que es aguda la competencia a la que se enfrentan los egresados de las instituciones públicas, dado que las empresas prefieren contratar gente egresada de instituciones privadas.*

*La importancia de las investigación radica en que no estén muchos datos sobre este tema en particular, y que los datos que arroje serán de suma importancia para todos los futuros profesionales de la carrera de administración, ya que con ello, podrán darse cuenta de cuales son las principales debilidades y que es lo que requieren en realidad las empresas y con todo esto tomar medidas correctivas necesarias para así poder aspirar a algo más.*

*Este reporte de investigación se divide en cuatro capítulos. El capítulo uno hace referencia a las diferencias que existen entre universidades públicas y universidades privadas, la población escolar a nivel licenciatura que existe en nuestro país, las instituciones que imparten la licenciatura en Administración en México, así como el nivel de egreso y contratación de la población escolar a nivel licenciatura en nuestro país.*

*En el capítulo dos se abordan los lineamientos generales que se llevan a cabo en cualquier tipo de organización en general para seleccionar un nuevo candidato, delineando cada paso, se explica el proceso de contratación que se sigue en la gran mayoría de las organizaciones y se define cada uno de los elementos de este proceso.*

*Las ventajas y las desventajas de los egresados de la licenciatura en Administración de ambos tipos de universidades, son planteados en el capítulo tres, el cual da a conocer el problema por el cual se realizó esta investigación, este capítulo está organizado de la siguiente manera:*

- 1. Se define el objetivo de la investigación, la hipótesis y el instrumento de investigación.*
- 2. Se analizan los resultados que arroja el trabajo empírico.*

*Para el análisis de los factores de tipo institucional que influyen en la aceptación o no de un egresado se realizó una comparación del plan de estudios de la licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa y el plan de estudios de la Universidad Anáhuac, el cual se muestra en el capítulo cuatro, con el fin de determinar el grado de diferencia entre unas materias y otras, y por lo tanto evidenciar la diferencia de los conocimientos adquiridos en ambas universidades.*

*Finalmente, se presentan las conclusiones a las que se llegó después de haber realizado tanto el trabajo teórico como el empírico.*

# ***CAPÍTULO I***

***UNIVERSIDAD***

***PÚBLICA***

***&***

***UNIVERSIDAD***

***PRIVADA***

## **CARACTERÍSTICAS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

*La educación superior en México está dominada por instituciones públicas y privadas, las universidades públicas son creadas por medio de un decreto que emite el gobierno federal o estatal, dependiendo de la entidad, en conformidad con las facultades que son consignadas en la Constitución.*

*La Constitución señala, dentro del concepto de la educación laica, que sólo las universidades pueden conferir grados o títulos, que autorizan así a las personas a ejercer una determinada profesión en México.*

*Las universidades públicas pueden ser autónomas, es decir, que eligen a su propio Rector y su Consejo Directivo el cual está formado exclusivamente por profesores de la misma universidad y estudiantes.*

*Las universidades particulares en México dependen considerablemente en cuanto a sus ingresos de las colegiaturas y las cuotas de inscripción. Las universidades públicas viven casi totalmente de los fondos del gobierno, ya sea estatal o federal, el cual tiene la responsabilidad de financiar íntegramente a las universidades, con excepción de los cargos mínimos por colegiaturas y de los donativos, una parte importante de las colegiaturas de éstas universidades está constituida por una especie de subsidio unilateral que otorga el gobierno a los estudiantes, sin embargo, son éstas universidades quienes establecen las reglas, debido a que las universidades particulares a pesar de que no perciben ayuda gubernamental y que son totalmente independientes en el aspecto financiero, deben ajustarse a los planes de estudios que han sido establecidos por las universidades públicas<sup>[1]</sup>. Ambos sectores de educación superior en México son notoriamente distintos; una de las cosas significativas son las diferencias de tamaño entre las universidades públicas y privadas, pues las públicas son en promedio cuatro*

---

<sup>[1]</sup> C. Levy-Leboyer (1992) *Evaluación del Personal*,



*veces más grandes que las privadas, pero cabe señalar que no hay alguna relación entre tamaño de la institución y los costos por estudiante, sino también en términos de su estructura y disponibilidad de fondos.*

## **POBLACIÓN ESCOLAR DE NIVEL LICENCIATURA**

*Uno de los aspectos claros en esta investigación es que las Instituciones de Educación Superior continúan girando en torno hacia las grandes ciudades y ciertos polos de desarrollo, es decir, la concentración de alumnos y universidades está implicada a la diversidad socioeconómica del país por lo que entidades como el Distrito Federal, Puebla, Veracruz y el Estado de México, seguidos por Guanajuato, Nuevo León y Jalisco, tienen una concentración significativa en tales aspectos como puede observarse en la siguiente tabla:*

### **ALUMNOS, PERSONAL DOCENTE Y ESCUELAS AL INICIO DE CURSOS EN NIVEL LICENCIATURA SEGUN ENTIDAD FEDERATIVA, 1998/99**

Entidad federativa	Alumnos			Personal docente	Escuelas
	Total	Hombres	Mujeres		
<b>Total</b>	<b>1 516 093</b>	<b>811 455</b>	<b>704 638</b>	<b>158 539</b>	<b>2 044</b>
Aguascalientes	15 839	8 271	7 568	2 017	17
Baja California	38 120	19 937	18 183	4 619	52
Baja California Sur	6 057	3 160	2 897	515	9
Campeche	9 273	5 205	4 068	860	28
Coahuila	48 696	27 425	21 271	4 769	81
Colima	11 603	5 773	5 830	987	32

Chiapas	30 233	17 154	13 079	2 717	56
Chihuahua	43 996	23 053	20 943	3 788	46
<b>Distrito Federal</b>	<b>325 214</b>	<b>171 777</b>	<b>153 437</b>	<b>45 364</b>	<b>255</b>
Durango	16 891	9 081	7 810	2 102	39
Guanajuato	33 961	18 092	15 869	4 314	95
Guerrero	35 491	19 663	15 828	1 817	43
Hidalgo	19 179	9 940	9 239	1 910	36
Jalisco	92 798	49 779	43 019	9 316	91
<b>México</b>	<b>135 973</b>	<b>73 488</b>	<b>62 485</b>	<b>15 393</b>	<b>135</b>
Michoacán	41 796	22 274	19 522	3 304	42
Morelos	18 829	9 779	9 050	1 994	40
Nayarit	11 973	5 879	6 094	975	17
Nuevo León	90 638	49 795	40 843	6 994	94
Oaxaca	38 391	20 687	17 704	2 091	35
<b>Puebla</b>	<b>73 398</b>	<b>39 047</b>	<b>34 351</b>	<b>7 593</b>	<b>215</b>
Querétaro	19 773	10 460	9 313	2 088	26
Quintana Roo	6 476	3 644	2 832	613	11
San Luis Potosí	26 609	14 321	12 288	3 694	36
Sinaloa	58 144	30 821	27 323	4 268	68
Sonora	50 794	26 677	24 117	4 122	66
Tabasco	33 534	18 127	15 407	2 075	28
Tamaulipas	57 358	30 380	26 978	5 728	90
Tlaxcala	13 793	6 834	6 959	1 236	25
<b>Veracruz</b>	<b>77 080</b>	<b>42 041</b>	<b>35 039</b>	<b>7 680</b>	<b>154</b>

---

Yucatán	20 206	11 607	8 599	2 325	58
Zacatecas	13 977	7 284	6 693	1 271	24

FUENTE: SEP. ESTADÍSTICA BÁSICA DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL.  
INICIO DE CURSOS, 1998/99.

*La educación superior, en sí como toda la sociedad, corre el riesgo de una excesiva regulación por el mercado que fomente la segmentación social y deje en desventaja a las instituciones y a los grupos sociales menos favorecidos que no pueden competir en las mismas condiciones con las instituciones consolidadas y los grupos de la población de mayores ingresos.*

*Esta dicotomía entre la educación es pronunciada y bien definida, la bolsa del sector público no ayuda a la educación particular y viceversa, el sector privado no contribuye a las universidades públicas.*

*Las Instituciones de Educación Superior públicas viven en la amenaza constante de no contar con un presupuesto suficiente año con año y las particulares resienten la disminución de los ingresos de los sectores sociales que conforman su clientela.*

## **LAS CARRERAS DE NIVEL LICENCIATURA**

*La población estudiantil a nivel licenciatura se encuentra en instituciones de educación superior públicas o privadas. A continuación se muestra la tabla que indica la población escolar a nivel licenciatura en instituciones privadas y públicas:*

**POBLACION ESCOLAR DE NIVEL LICENCIATURA  
POR REGIMEN, 1980-1999**

AÑOS	INSTITUCIONES				TOTAL	
	PUBLICO		PRIVADO		ABS.	REL.
	ABS.	REL.	ABS.	REL.		
1980	618 223	87.8	91 245	11.4	712 149	100.0
1981	632 307	86.5	98 840*	13.5	731 147	100.0
1982	666 420	84.8	118 999	15.2	785 419	100.0
1983	710 883	84.6	129 485	15.4	840 368	100.0
1984	742 939	84.5	136 301	15.5	879 240	100.0
1985	795 459	84.7	144 054	15.3	939 513	100.0
1986	810 391	84.3	151 077	15.7	961 468	100.0
1987	833 216	84.3	154 862	15.7	988 078	100.0
1988	834 950	84.4	154 464	15.6	989 414	100.0
1989	871 234	84.3	161 973	15.7	1 033 207	100.0
1990	898 420	84.0	171 145	16.0	1 069 565	100.0
1991	890 372	82.6	187 819	17.4	1 078 191	100.0
1992	891 524	81.7	199 800	18.3	1 091 324	100.0
1993	910 257	80.8	216 548	19.2	1 126 805	100.0
1994	908 480	79.6	233 088	20.4	1 141 568	100.0
1995	936 646	79.2	246 505	20.8	1 183 151	100.0
1996	943 245	77.5	274 186	22.5	1 217 431	100.0
1997	989 448	76.9	297 185	23.1	1 286 633	100.0
1998	990 729	75.6	319 500	24.4	1 310 229	100.0
1999	1 036 935	74.5	355 113	25.5	1 392 048	100.0

\* Cifras revisadas

FUENTE: ANUARIOS ESTADISTICOS DE LA ANUIES, 1980-1998

*En nuestro país existe sólo una universidad con una mezcla de los sectores público y privado, esta es El colegio de México★, el cual esta establecido en la capital de la*

★El Colegio de México es una institución pública, de carácter universitario, dedicada a la investigación y a la enseñanza superior, fundada el 8 de octubre de 1940 por el Gobierno Federal, el Banco de México, la Universidad Nacional Autónoma de México y el Fondo de Cultura Económica, con los fines de organizar y realizar investigaciones en algunos campos de las ciencias sociales y humanidades; impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores y profesores universitarios; editar libros y revistas sobre materias relacionadas con sus actividades y colaborar con otras instituciones nacionales y extranjeras para la realización de objetivos comunes.

*República. En nuestro país existe una población estudiantil de aproximadamente 1'500,000 alumnos. ☆*

*Del total de la población escolar a nivel licenciatura, la distribución está dada por diferentes carreras dentro de las cuales la carrera de administración se encuentra en el tercer lugar del total de quince, consideradas como las más solicitadas.*

*En el Distrito Federal se encuentran 46 instituciones que imparten la licenciatura en Administración , estas a su vez forman un total de 80 planteles, los cuales son de régimen publico y/o privado. A continuación se muestra la lista:*

**1. CENTRO CULTURAL UNIVERSITARIO JUSTO SIERRA, A.C.  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**2. CENTRO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL, S.C.  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**3. CENTRO UNIVERSITARIO GRUPO SOL, S.C. EPCA  
PLANTEL CENTRO  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PLANTEL CUAUHTÉMOC  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE COMPUTACIÓN  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**PLANTEL SANTO TOMAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS**

**PLANTEL SUR  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**4. CENTRO UNIVERSITARIO MÉXICO, A.C.  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA**

---

☆ Anuario Estadístico de la ANUIES, 1999.

**5. CENTRO UNIVERSITARIO NARVARTE**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**6. CENTRO UNIVERSITARIO PATRIA**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**7. EL COLEGIO DE MÉXICO, A.C.**  
*CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES*  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**8. ESCUELA COMERCIAL CÁMARA DE COMERCIO**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**9. ESCUELA PANAMERICANA DE HOTELERÍA**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN HOTELERA**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN RESTAURANTERA**

**10. ESCUELA SUPERIOR DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**  
*VILLANUEVA MONTAÑO*  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**11. INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES, ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**12. INSTITUTO DE ENSEÑANZA SUPERIOR EN CONTADURÍA Y**  
**ADMINISTRACIÓN**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**13. INSTITUTO DE ESTUDIOS PROFESIONALES PARA LA**  
**ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE**

**14. INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL COLEGIO HOLANDÉS**  
*PLANTEL LUCERNA*  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

*PLANTEL POLANCO*  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**15. INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES LAGRANGE**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**16. INSTITUTO ESPECIALIZADO EN COMPUTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
GAUSS JORDAN, A.C.  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**17. INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
UNIDAD IZTACALCO  
UNIDAD PROFNAL. INTERDISC. DE ING. Y CS. SOCIALES Y ADM TVAS. (UPIICSA)  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL**

**18. INSTITUTO IBEROAMERICANO DE INFORMATICA, S.C.  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**19. INSTITUTO TECNOLÓGICO AUTÓNOMO DE MÉXICO  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**20. INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA CONSTRUCCIÓN, A.C.  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**21. INSTITUTO TECNOLÓGICO MEXICANO  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**22. INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE  
MONTERREY  
CAMPUS CIUDAD DE MÉXICO  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

**23. TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO DE MÉXICO  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**24. UNIVERSIDAD AMERICANA, S.C.  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**25. UNIVERSIDAD ANÁHUAC DEL SUR, A.C.  
DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN INTERNACIONAL DE LENGUAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA**

**26. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD AZCAPOTZALCO  
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**UNIDAD IZTAPALAPA**  
**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**UNIDAD XOCHIMILCO**  
**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**27. UNIVERSIDAD CHAPULTEPEC, A.C.**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS**

**28. UNIVERSIDAD DE LA COMUNICACIÓN, S.C.**  
**CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA COMUNICACIÓN**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**29. UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS, S.C.**  
**DIVISIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**30. UNIVERSIDAD DEL DISTRITO FEDERAL**  
**(CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DEL DISTRITO FEDERAL)**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**31. UNIVERSIDAD DEL PEDREGAL**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**

**32. UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC, A.C.**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA PÚBLICA**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**33. UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO**  
**(OFICINAS CENTRALES)**  
**CAMPUS CHAPULTEPEC**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS**

**CAMPUS GUADALUPE-INSURGENTES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN**  
**LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS**



CAMPUS SAN ANGEL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

CAMPUS SAN RAFAEL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS

CAMPUS TLALPAN  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS

**34. UNIVERSIDAD HISPANOMEXICANA**  
UNIDAD CENTRAL  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

**35. UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA**  
PLANTEL SANTA FE  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN HOTELERA

**36. UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL**  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN HOTELERA  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN HOTELERA

**37. UNIVERSIDAD LA SALLE, A.C.**  
PLANTEL BENJAMÍN HILL  
CAMPUS CENTRAL  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

**38. UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA, S.C.**  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA E INFORMÁTICA  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**39. UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A.C.**  
PLANTEL DEL VALLE  
ESCUELA DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**40. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE México (UNAM)**  
CIUDAD UNIVERSITARIA  
*FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN*  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**41. UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
AZCAPOTZALCO  
*ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN*  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

**42. UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**  
UNIDAD AJUSCO  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

**43. UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR**  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**44. UNIVERSIDAD ST. JOHNS, S.C.**  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

**45. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA AMERICANA**  
*ANTES TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS CONTABLES Y ADMONISTRATIVOS*  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

**46. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO**  
*(OFICINAS CENTRALES)*  
CAMPUS MARINA  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA

CAMPUS SUR  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA

**LAS CARRERAS DE NIVEL LICENCIATURA MÁS DEMANDADAS 98\***

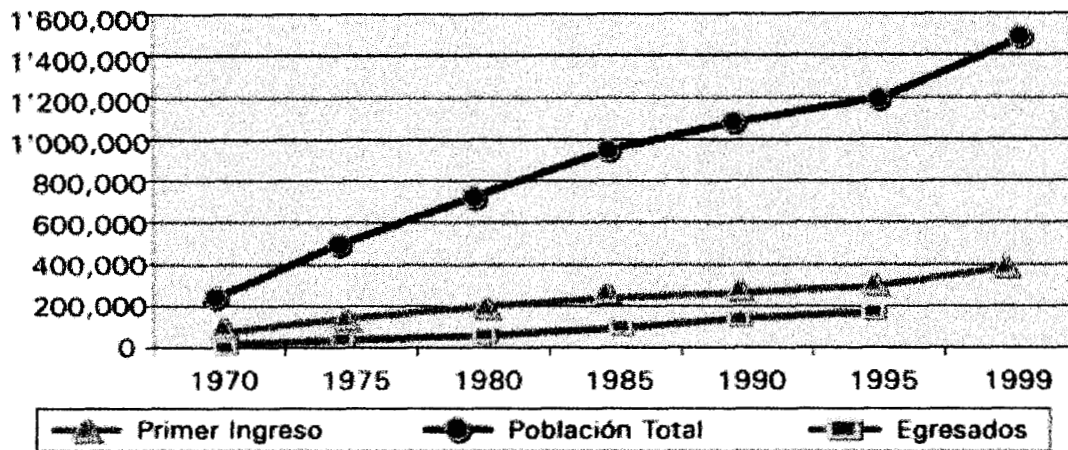
CARRERAS	PRIMER INGRESO			PRIMER INGRESO Y REINGRESO			EGRESADOS 1997			TITULADOS 1997		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Lic. en Derecho	20 646	17 757	38 403	90 181	80 123	170 304	11 793	9 805	21 598	7 442	4 891	12 333
Contador Público *	11 986	15 003	26 989	67 921	86 534	154 455	14 359	19 143	33 502	10 591	12 229	22 820
Lic. en Administración *	14 455	17 845	32 300	64 792	77 245	142 037	8 792	10 951	19 743	5 095	6 518	11 613
Médico Cirujano *	7 456	7 064	14 520	31 484	30 579	62 063	3 939	3 763	7 702	2 816	2 371	5 187
Ing. Industrial	10 089	3 775	13 864	42 120	15 014	57 134	5 377	1 657	7 034	3 433	949	4 382
Lic. en Informática	7 881	6 912	14 793	28 926	26 520	55 446	2 867	3 225	6 092	1 294	1 415	2 709
Arquitecto	6 549	3 158	9 707	32 172	16 250	48 422	3 766	2 054	5 820	1 802	1 071	2 873
Ing. Electrónico	8 321	1 088	9 409	35 777	4 117	39 894	3 958	432	4 390	2 233	262	2 495
Ing. en Sistemas Computacionales	7 038	2 960	9 998	24 295	10 968	35 263	2 101	1 121	3 222	963	576	1 539
Ing. Civil	6 300	1 147	7 447	30 829	3 764	34 593	3 371	499	3 870	2 825	362	3 187
Lic. en Psicología *	2 135	7 056	9 191	7 932	26 374	34 306	1 176	4 035	5 211	558	2 337	2 895
Lic. en Ciencias de la Comunicación	2 546	4 116	6 662	10 132	17 158	27 290	1 579	3 045	4 624	588	1 232	1 820
Cirujano Dentista *	2 353	3 968	6 321	9 497	17 150	26 647	1 248	2 521	3 769	958	1 621	2 579
Lic. en Diseño *	2 675	3 179	5 854	10 720	13 215	23 935	1 448	2 260	3 708	621	1 132	1 753
Ing. Mecánico	5 313	280	5 593	21 399	1 121	22 520	2 405	129	2 534	1 339	55	1 394
<b>SUBTOTAL</b>	<b>115 743</b>	<b>95 308</b>	<b>211 051</b>	<b>508 177</b>	<b>426 132</b>	<b>934 309</b>	<b>68 179</b>	<b>64 640</b>	<b>132 819</b>	<b>42 558</b>	<b>37 021</b>	<b>79 579</b>
<b>OTRAS</b>	<b>73 684</b>	<b>67 935</b>	<b>141 619</b>	<b>241 035</b>	<b>216 704</b>	<b>457 739</b>	<b>25 567</b>	<b>25 031</b>	<b>50 598</b>	<b>15 882</b>	<b>15 441</b>	<b>31 323</b>
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>189 427</b>	<b>163 243</b>	<b>352 670</b>	<b>749 212</b>	<b>642 836</b>	<b>1 392 048</b>	<b>93 746</b>	<b>89 671</b>	<b>183 417</b>	<b>58 440</b>	<b>52 462</b>	<b>110 902</b>

\* Incluye todas las especialidades FUENTE: ANUARIO ESTADÍSTICO DE LA ANUIES, 1998.

## NIVEL DE EGRESO Y CONTRATACIÓN

La población escolar a nivel licenciatura se ha incrementado ocho veces más en los últimos treinta años. A continuación se muestra la gráfica que indica el total de la población estudiantil a nivel licenciatura hasta el año de 1999:

**POBLACIÓN ESCOLAR DE NIVEL LICENCIATURA, 1970-1999**



Las universidades públicas del Distrito Federal han tenido la tendencia a crecer más rápidamente que las universidades de los estados, debido a que la concentración de la población se vuelve cada vez más un factor importante, dando cabida a la concentración de las universidades más importantes del país.

Las universidades privadas en México gozan de un prestigio mucho mayor del que indicaría por su número y su tamaño, porque se cree que éstas producen los mejores graduados de toda la República, y esto principalmente es atribuido a las instituciones privadas más grandes, pero en la realidad esta atribución se da tal vez de manera equivocada, lo cierto es que de todo el conjunto de estudiantes que asisten a universidades públicas o privadas, salen graduados muy buenos o deficientes, dando cabida a que exista una gama de grados intermedios entre ambos extremos.

*Un factor que es mencionado con frecuencia en cuanto a la producción de una educación de calidad de las universidades públicas esta frecuentemente relacionado con los trastornos políticos que atañen a estas instituciones y por ende haciendo de éstas una característica más desfavorable, la cual no tienen las instituciones privadas aunándoles un punto más a favor de ellas; por ello parece ser que las universidades particulares de México disfrutan de una posición de importancia en la educación superior mexicana en términos de la calidad de dicho sistema.*

*Es posible trasladar la diferencia de calidad a un marco económico, lo cual se da en la mayoría de los casos, ya que se tiende a relacionar directamente la calidad con lo económico, sin dejar a un lado esta relación es inevitable reconocer que la gran mayoría de las universidades particulares publican folletos y materiales de información, que de alguna manera hacen más atractivo al sistema, lo cual las universidades públicas hacen con menos frecuencia. Las erogaciones destinadas a becas, conferencias, representaciones teatrales, etc., se utilizarían como representativo y si se calcularan las cantidades totales erogadas por las instituciones públicas y privadas, resultaría que las universidades privadas, gastarían el doble por estudiante en comparación con las públicas.*

*Lo cierto es que las universidades particulares tienen un mayor control sobre sus estudiantes y sobre sus cuerpos docentes, y pueden exigir un elemento de disciplina que para las universidades públicas pudiera no ser una consideración decisiva.*

*A partir del año de 1994 se constituye el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior A. C. (CENEVAL). Esta Asociación Civil se constituye a instancias de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para coadyuvar con las acciones de evaluación de las Instituciones de Educación Superior, de cualquier licenciatura en un Examen General de Evaluación (EGEL), de manera independiente a las funciones que en esta materia realizan las*

*propias autoridades educativas, esto representa una presión para que el sistema de educación superior del país posibilite y fomente esta movilidad, por medio del reconocimiento de los estudios sustentado en mecanismos de acreditación de programas y certificación de conocimientos.*

*Esta institución tiene como finalidad la medición, evaluación, análisis y difusión de resultados académicos de los estudiantes y profesionales, especialmente en cuanto a su aptitud académica y aprendizaje. Con ello se lleva a cabo la certificación de conocimientos para el ejercicio profesional, de esta manera las instituciones se ven en la necesidad de revisar sus programas con estándares referentes y generales, por lo que éstas deberán concentrarse más en la buena formación de sus alumnos. Este examen (EGEL) es una prueba de cobertura nacional que evalúa el nivel de conocimientos y habilidades académicas de los recién egresados de la licenciatura en Administración. El EGEL-A es desarrollado por el CENEVAL y revisado, actualizado y aprobado por un Consejo Técnico integrado por expertos que representan a instituciones de educación superior. Además cuenta con la asesoría de representantes de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), el Colegio Nacional de Licenciados en Administración (CONLA), el Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas (IMEF) y el Instituto Mexicano de Auditores Internos (IMAI)\*. Es un examen voluntario y está dirigido a los egresados de la licenciatura en administración que hayan concluido totalmente sus estudios, teniendo como máximo para presentar este examen hasta tres años después de haber concluido sus estudios a nivel licenciatura, estén o no titulados. Es una prueba válida estadísticamente para evaluar la posición relativa del egresado respecto a los demás sustentantes del examen, así como el estado que guardan sus conocimientos y algunas habilidades acotadas en los perfiles general y específico aprobados por el Consejo Técnico. Está integrado con preguntas de opción múltiple y evalúa resultados de aprendizaje. Hoy en día evaluar por medio del examen*

---

\* Documento oficial del CENEVAL. [www.ceneval.edu.mx/admón/admin.zip](http://www.ceneval.edu.mx/admón/admin.zip)

*aplicado por el CENEVAL a los estudiantes de las diferentes universidades del país así como a los egresados de nivel licenciatura, resulta una manera de deshacer esta polaridad que ha prevalecido por muchos años privilegiando a solo unos cuantos del total de la población de los egresados y la cual tiene la finalidad de certificar solamente a los más aptos y con mayores conocimientos sin importar de que universidades resulten egresados, sin embargo, cabe señalar que este examen no condiciona la expedición del título ni de la cédula profesional. Para efectos de titulación, en su caso, cada centro educativo establece el nivel requerido para ello.*

*Una vez que los egresados. hayan cumplido con los requisitos de titulación requeridos en la institución de la cual han sido graduados, entonces estarán listos para incorporarse al mundo laboral y en el cual tendrán que filtrarse por todo un proceso para finalmente llegar a la contratación.*

# ***CAPÍTULO II***

## ***LOS EGRESADOS EN EL MERCADO LABORAL***



## **CONTRATACIÓN DE LOS EGRESADOS**

*El proceso de determinar cuales son los solicitantes más adecuados a las necesidades del trabajo o los trabajos para los cuales están siendo considerados, se conoce con el nombre de selección de personal.*

*En alguno de los casos los solicitantes son evaluados únicamente para un trabajo específico. En otros, debido a las continuas necesidades de nuevo personal, las organizaciones evalúan a los solicitantes de acuerdo a los requisitos de ciertos trabajos que están vacantes o que probablemente lo estarán en el futuro.*

*Hoy en día se da mayor atención que antes al proceso de selección de personal. A través de la experiencia, los empleadores han comprendido inmediatamente de acuerdo a especificaciones de trabajo bien desarrolladas sus tareas, además de ser productivos y ajustarse a su trabajo con un mínimo de dificultad. De esta manera la selección cuidadosa beneficia al individuo, a la organización y a la sociedad en general.*

*Cuando existen leyes, sindicatos, o reglas propias de las empresas que protegen a los empleados, hay un incentivo adicional para que la dirección elabore políticas y procedimientos sólidos de selección. Si los solicitantes que se emplean no producen los resultados esperados se tiene que enfrentar a la difícil tarea de despedirlos.*

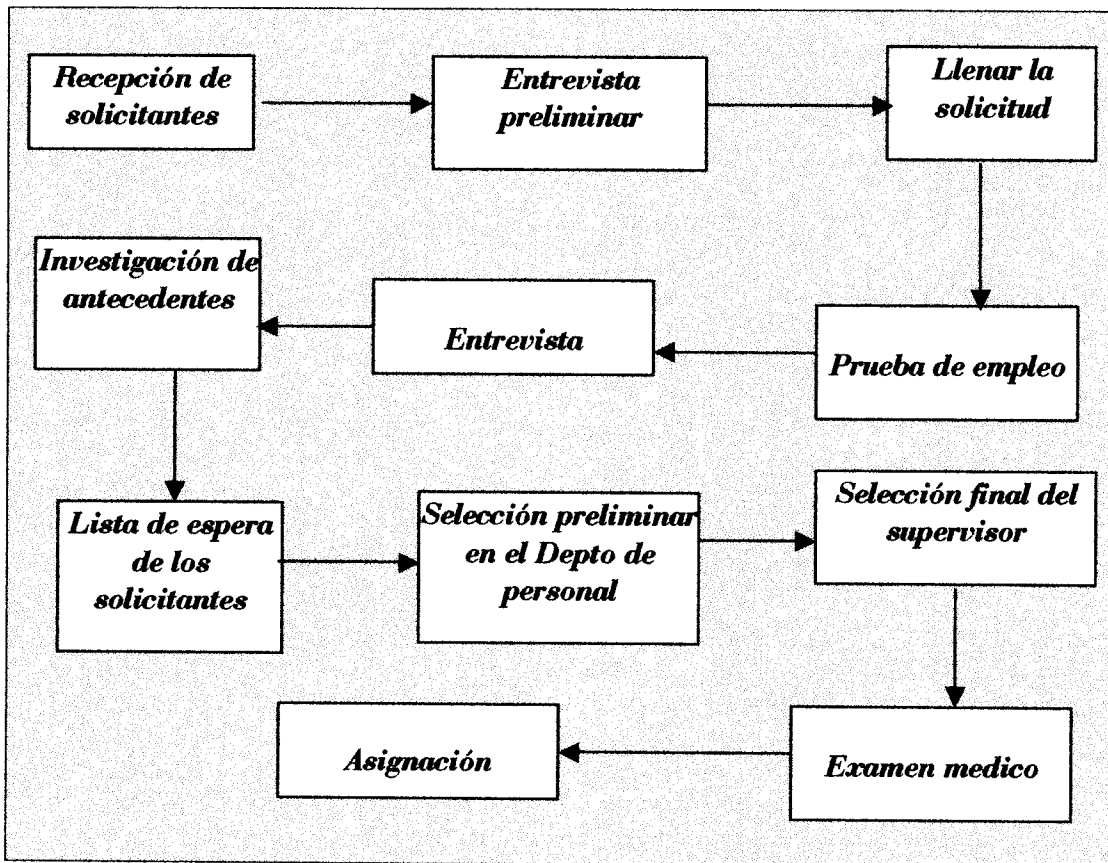
## **EL PROCESO DE SELECCIÓN**

*Se inicia cuando se presentan las vacantes en una organización, como resultado de actos del departamento de personal tales como transferencias, promociones y separaciones o por un aumento autorizado de personal.*

Las vacantes pueden ser ocupadas por empleados de la organización a través de transferencias o promociones, por quienes se encuentran en la lista de espera o por nuevos solicitantes.

En el siguiente cuadro se muestran los pasos a seguir en el proceso de selección llevado a cabo por las organizaciones:

### PASOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN



## **ELEMENTOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

*El número de pasos en el proceso de selección y su secuencia, varía no solo con la organización sino con el tipo y nivel de puesto que debe ocuparse, con el costo de administrar la función particular en cada paso y con la efectividad del paso al eliminar a los candidatos no calificados. Para algunos puestos, la selección de empleados puede hacerse con éxito con sólo una entrevista y un examen médico, en tanto que pueden ser necesarias varias entrevistas, una batería de test<sup>¶</sup> e investigaciones elaboradas para otros puestos.*

- ¶ *Entrevistas: Sirve para muchos propósitos por lo que se emplea en distintas etapas del proceso de selección. La entrevista se usa para aclarar y verificar los datos de la forma de solicitud, para obtener mayor información sobre los puestos disponibles y lo valioso de estar afiliado a la organización.*
  
- ¶ *Llenado de las formas de solicitud: Proporcionan una variedad de información como: antecedentes de educación, historia de trabajo y referencias.*
  
- ¶ *Test de empleo: Una de las principales ventajas de los test es su objetividad, especialmente si se comparan con la entrevista.*
  
- ¶ *Investigación de antecedentes: Si el entrevistador queda satisfecho de que el solicitante es potencialmente apto, pueden investigarse su empleo anterior y su historia educacional, en la manera en que haya descrito en la forma de solicitud y en la entrevista.*

---

¶ Se refiere a un conjunto de Test de diferentes tipos que son utilizados ya sea para saber el tipo de personalidad, el grado de conocimientos de un tema específico, etc..

- 9 *Selección preliminar y final: Una vez que haya sido obtenida la información sobre los solicitantes de las varias fuentes que han sido mencionadas, el departamento de empleo hace la selección preliminar de los candidatos que parezcan ser más prometedores. A continuación se envían uno o más de estos solicitantes al departamento en donde existe la vacante para la entrevista de selección final.*
- 9 *Examen médico: Es uno de los pasos finales en el proceso de selección debido a que puede ser costoso y porque debe hacerse inmediatamente antes de la contratación.*

*Existe una diferencia muy marcada entre las organizaciones, ya que cada organización realiza su proceso de selección como mejor le convenga, sin embargo, son tres las fuentes de información que por lo general son utilizadas en todas partes: las referencias, los curriculum vitae o cuestionarios biográficos y los informes elaborados mediante entrevistas individuales.*

*Para la mayoría de los candidatos a empleo se les hace mejor la idea de tener un futuro patrón que esté bien informado de lo que han llevado a cabo y se entreviste con ellos para formarse una opinión directa y sin intermediarios, tanto para los candidatos como para el patrón resulta ser una excelente ocasión para intercambiar información, es por ello que la clásica entrevista debe considerarse como un diálogo y no como un interrogatorio, en el que las informaciones circulan en un solo sentido.*

*El o los encargados de tomar decisiones en la organización, desean y con toda razón, disponer de datos concretos y no tener que fundar sus decisiones en resultados de exámenes o incluso en puntuaciones numéricas.*

*Las convocatorias de candidatos suelen comportar un elevado número de respuestas que necesitan una primera criba la cual se realiza casi siempre mediante informaciones escritas (dossiers) que acompañan al candidato al nuevo puesto, una vez que hayan*

*sobrevivido a esta primera criba son convocados a una entrevista, que suele suponer una segunda barrera.*

*Esta evaluación denominada como el “Trío clásico” formado por las referencias, las informaciones biográficas y las entrevistas adquieren especial importancia por la misma etiqueta que esconden en realidad estas informaciones obtenidas de manera diversa.*

*Las referencias biográficas y entrevistas deben considerarse como todas las demás técnicas utilizadas para evaluar y predecir el éxito profesional, desde el punto de vista de su validez, de su viabilidad y de su significación; cada una de estas fuentes de información se apoya en una base teórica.*

## **LAS REFERENCIAS**

*La referencia, es el resultado de una impresión elaborada por un individuo sobre otro. Las referencias, se emplean al menos en un 90% de las decisiones que afectan al personal. Consiste en recoger indicaciones entre las personas que conocen bien al candidato al nuevo puesto, como pueden ser profesores, colegas, antiguo patrón, etc. Esta información se persigue con los siguientes objetivos:*

- I. Verificar las informaciones facilitadas por el propio candidato en cuanto a sus diplomas, actividad anterior, etc.*
- II. Conseguir la opinión de alguien que le conozca bien respecto a sus posibilidades de triunfar en el puesto.*

*Las encuestas ya añejas mencionan la necesidad de recoger opiniones sobre la personalidad y en especial, sobre la honradez, sobre las cualidades sociales y la*

*capacidad para trabajar en equipo. Se espera que las referencias aporten indicaciones sobre el comportamiento diario del candidato, mientras que durante la entrevista y durante los test se observa un comportamiento excepcional, en una situación estresante, y durante la cual es posible que el candidato esté realizando un esfuerzo desusado.*

*Son cinco los factores diferentes que se califican: cooperación, rapidez mental, urbanidad, energía y fiabilidad. El factor que distingue a los buenos de los menos buenos, es la rapidez mental y los dos factores que menos discriminan, la cooperación y la urbanidad.*

*Las referencias pueden solicitarse por carta o por teléfono. Evidentemente estas dos maneras de abordar la cuestión proporcionan informaciones diferentes. El teléfono permite llegar más lejos, ya que se puede mantener el diálogo hasta conseguir la información pertinente. Por otro lado una vinculación a la hora de contestar puede ser muy elocuente y puede servir como punto de partida para una relación profesional más personal.*

## **EL CURRICULUM VITAE**

*El Curriculum vitae o informaciones biográficas, son por lo tanto, aquellas informaciones referidas al pasado del individuo, para adoptar una decisión relativa a su futuro, lo cual implica suponer la existencia de una coherencia interna del comportamiento. En otras palabras, se acepta que las conductas pasadas constituyen una buena base para la predicción de las conductas futuras.*

*Es fácil de conseguir y aparentemente fácil de interpretar. Aporta información sobre la biografía del candidato y sobre sus realizaciones en el pasado. En realidad en la mayoría de los casos las personas encargadas de leer los curriculum vitae y evaluar las*

*candidaturas no disponen de ninguna regla ni principio que les permita decidir sobre el valor de pronóstico de tal o cual información. Cada cual desarrolla entonces unas ideas a priori o fundadas en su propia experiencia, lo que entraña un doble inconveniente: Por un lado el mismo curriculum vitae leído por dos personas distintas será evaluado de manera diferente, y por otro lado, la falta de un análisis sistemático de la validez predictiva de las informaciones biográficas, es imposible decir quien de los dos tiene más razón.*

*Un esfuerzo por lograr una mayor objetividad consiste en comprobar las informaciones biográficas, comparándolas con el rendimiento y con el posterior comportamiento profesional. Dicha comparación permite desarrollar unos inventarios biográficos cuyas respuestas se ponderarán luego de forma que se llegue a asignar una puntuación biográfica correspondiente a la predicción de un determinado nivel de éxito profesional. El inventario biográfico ponderado es sin duda un procedimiento mejor que el de evaluar sin consigna precisa alguna los curriculum vitae, se puede mejorar más elaborando unas fichas biográficas en las que cada pregunta, considerada (cerrada) vaya seguida de una serie de respuestas a elegir, la cual exige una preparación minuciosa en seis etapas:*

- I. Elección del criterio de predicción con relación al cual se van a ponderar las respuestas.*
- II. Identificación de los grupos diferenciados según el criterio escogido.*
- III. Elección razonada de los ítems del inventario biográfico más susceptibles de estar relacionadas con el criterio.*
- IV. Elección de respuestas que se ofrecerán a los individuos.*
- V. Análisis de respuesta de los diferentes grupos formados según el criterio y ponderación de las respuestas en función de las diferencias observadas entre los grupos.*

*VI. Contravalidación en forma de aplicación experimental a un nuevo grupo de individuos, calculando la puntuación global para cada individuo.*

*Las fichas biográficas constituyen un avance con relación a los inventarios, pero carecen de base teórica. Se trata de procedimientos empíricos, fundados en el mejor de los casos en un somero análisis del trabajo, sin una verdadera hipótesis sobre aquello que pueda explicar el nexo entre los elementos aislados de la biografía y el comportamiento profesional futuro. La mejor manera de predecir como se va a comportar el individuo en su nuevo empleo es saber como se ha comportado antes; pues existe una coherencia comportamental en la que cada persona va a seguir comportándose como siempre lo ha hecho.*

*Las fichas biográficas no solo son una colección de datos aislados, sino que representan un banco de datos organizados que permite definir al individuo a través de los acontecimientos de su vida pasada, utilizando posteriormente esa definición para predecir su conducta futura. Y que esas muestra de*

*comportamiento, si están bien elegidas y son correctamente evaluadas, serán a la vez más predictivas y mejor aceptadas como base de predicción del éxito profesional posterior que los signos reveladores de aptitudes y de la personalidad, como son los test y otras pruebas puntuales.*

*La utilización de informaciones biográficas, cuando se interpretan de manera objetiva y tras un estudio de validez, aporta elementos serios para la predicción del éxito profesional y la toma de decisiones en materia de gestión de personal.*



## **LA ENTREVISTA**

*La entrevista es una situación social en la que dos protagonistas aportan sus prejuicios personales y su representación de las cualidades necesarias para triunfar, por lo que casi siempre se dan dos funciones; por un lado, recoger informaciones específicas sobre el candidato, por otro, formarse sobre el una opinión global.*

*Se trata sin duda del más utilizado de todos los métodos de evaluación. Los procedimientos para llevar a cabo una entrevista son muy variados. Algunas solo duran cinco minutos, otras, una o dos horas. Algunas son individuales; en otras el candidato tiene que enfrentarse a dos o más personas. A veces la persona que pregunta se muestra amable y trata que su interlocutor se sienta a gusto; en otros casos, se muestra deliberadamente indiferente y agresiva para poner en tensión a su interlocutor. Ocurre a veces que el entrevistador recibe de su organización una lista de preguntas a formular o bien una lista de puntos*

*sobre los que tiene que juzgar al candidato. También puede ocurrir que solo se le pida su opinión sobre la contratación del candidato.*

*Lo que se espera de la entrevista es igualmente una impresión general o una descripción más detallada. Incluso hay casos en los que varios entrevistadores se reparten las tareas y cada uno se ocupa de un tema concreto.*

*La entrevista tiene dos funciones distintas: por un lado, obtener informaciones precisas sobre el candidato ( y en tal caso, sirve para completar el cuestionario biográfico o curriculum vitae), por otro lado, llegar a una impresión sobre el mismo para adoptar una decisión. Sin embargo, la entrevista es realmente válida, pero en sólo ciertos aspectos concretos de la evaluación y, sobre todo en aquéllos aspectos que los test clásicos no delimitan adecuadamente. La entrevista no es realmente válida, porque cumple otras funciones diferentes a la predicción. Concretamente sirve para matizar*

*los datos biográficos, para permitir a los candidatos plantear preguntas sobre la empresa y el empleo, para establecer con el candidato una relación personal, y, eventualmente para venderle el puesto a cubrir. No hay que olvidar, en efecto, que habrá casos en los que será el candidato quien seleccione un empleo, lo mismo que la empresa busca a alguien que le convenga.*

*El objetivo de la entrevista es realizar una evaluación, la cual constituye una interacción social que implica roles muy precisos y en el que cada uno interpreta el comportamiento del otro, atribuyéndole unas causas específicas, vinculadas al carácter individual o a la situación.*

*Este trío clásico (referencias, curriculum vitae y entrevistas), a pesar de que en la gran mayoría de las organizaciones es utilizado para la selección de su personal, debe ser empleado de manera adecuada, no cabe duda de que es y seguirá siendo por mucho tiempo un factor central en los procedimientos de evaluación en materia de gestión de personal.*



# ***CAPÍTULO III***

## ***VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN***

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

*Nuestra sociedad se encuentra en un proceso de transición en todos los órdenes: económico, político, social y cultural, por ello se ha dado un aumento en la competitividad de la planta productiva. De las formas de organización del trabajo y las bases técnicas de la producción surgen nuevas necesidades y exigencias relativas a las competencias y conocimientos de quienes quieren insertarse activamente en el mundo laboral. La educación superior en nuestro país opera en un escenario de competencia que se lleva a cabo por las instituciones de educación superior, quienes se enfrentan ante la gran tarea de crear profesionistas aptos y de gran calidad que el mundo laboral demanda constantemente. Gran cantidad de egresados terminan en empleos considerados como inapropiados por lo que atañe al nivel socioeconómico esta disparidad de subempleo, como producto de una oferta excesiva de egresados de la educación superior. Hoy en día no es raro encontrar un anuncio en el periódico donde se solicite un licenciado en Administración al que se le pida se presente sólo si cumple con los requisitos que se señalan incluyendo el que dice “egresados excepto UNAM, UAM, IPN o simplemente se mencione “sólo egresados de Universidad Anáhuac, ITESM, etc.”*

*A simple vista pareciera ser algo tan común que ya no se cuestiona porque se sabe que la respuesta es sencilla, sin embargo, pareciera que en todos los casos la razón es la misma, para lo cual es conveniente preguntar lo siguiente:*

*¿Cuales son las causas por las que los empleadores de las empresas dan prioridad a los egresados de universidades privadas?*

*¿Las universidades públicas y privadas forman por igual egresados de la más alta calidad?*

*Debido a los cambios que se viven en el mundo actual y el proyecto neoliberal que se vive en nuestro país, se busca la modernización en todos los ámbitos productivos. Estos cambios se ven reflejados dentro de las organizaciones y las empresas quienes se ven en la necesidad de contar con gente dotada de un profundo dominio de bases teóricas y prácticas, así como amplia capacidad y grandes habilidades requeridas por tales transformaciones que contribuyan en el adecuado desempeño de la empresa tanto en sus funciones actuales como futuras.*

*Nuestro país requiere de profesionistas con requerimientos de alta calidad en su desempeño, por lo cual la competencia se vuelve cada vez más grande para los egresados de las universidades del país, sin embargo, hay una tendencia muy marcada que muestra su inclinación dando preferencia a egresados de universidades privadas, todo ello, tiene implicaciones que trascienden a una amplia gama de problemas de orden cultural que día con día afecta a la imagen del nuevo egresado de la universidad pública.*

*La investigación planteada ayudará a conocer los motivos principales por los cuales el campo de trabajo está más abierto para los egresados de universidades privadas, desfavoreciendo a los de universidades públicas.*

*Por otra parte la investigación, contribuirá a darle un seguimiento a tales problemas que ocasionan este marcado desfavorecimiento y darle una solución tal vez a corto plazo.*

## **OBJETIVOS**

- *Determinar si las habilidades, las aptitudes o el nivel de preparación tiene una influencia importante en la contratación de los egresados de la carrera de administración.*

- *Determinar si el prestigio de una universidad tiene peso importante para la contratación del egresado.*
- *Evaluar cuales de los factores mencionados tienen mayor importancia en la contratación del egresado.*

## **HIPÓTESIS**

**H<sub>1</sub>** *Los empleadores se basan principalmente en la apariencia y presentación del solicitante del empleo.*

**H<sub>2</sub>** *Los empleadores toman como elemento principal las capacidades y las habilidades del egresado.*

**H<sub>3</sub>** *El prestigio de una universidad son de gran peso para la contratación.*

*Son políticas de la empresa el no contratar a egresados de universidades públicas.*

## **INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

*El instrumento que se aplicó en esta investigación fue por medio de cuestionario (encuestas) que se aplicaron al personal de recursos humanos, principalmente al responsable del departamento de reclutamiento y selección de personal para mantener controlada la calidad de la información. Este estudio se realizó con información que fue proporcionada por diferentes organizaciones ubicadas en la Ciudad de México y Área Metropolitana, dividiendo la muestra en dos partes: para empresas y agencias de colocación. Se visito de manera aleatoria a empresas y agencias de empleo de las delegaciones Iztapalapa, Iztacalco, Venustiano Carranza, Benito Juárez y Cuauhtémoc. En el diseño del cuestionario se evitaron preguntas que sugirieran o insinuaran las respuestas, además de no hacer preguntas ambiguas.*

*El cuestionario constó de preguntas diseñadas para obtener respuestas de tipo cerradas y dicotómicas\*.*

*Una vez hecho lo anterior se realizó la aplicación del cuestionario definitivo del cual se aplicaron 50 de éstos a 30 diferentes empresas y 20 a agencias de empleo, de los cuales del total se eliminaron 10 pues se consideró que estaban influenciados y tenían ciertas predisposiciones.*

*Dentro de las empresas y agencias de empleo que fueron visitas se encuentran las siguientes, por mencionar solo algunas:*

***Agencias de empleo:***

- *ENLACE Reclutamiento y Selección de Personal.*
- *Selección de Personal MARVAL*
- *GRUPO PANAMERICANO DE CONSULTORES, S.C.*
- *BEST Recursos Humanos S.A. de C.V.*
- *FLASH-PER S.A. de C.V.*
- *Grupo Industrial ASEPTA S.A. de C.V.*
- *JUÁREZVELAZQUEZ MARICELA*
- *INTEGRACIÓN Y SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS S.A. de C.V.*
- *MANPOWER S.A. de C.V.*
- *MATEOS MARTÍNEZ VILLEGAS Y CÍA.*
- *SHORE ASOCIADOS*
- *AGENCIA PROMOTORA DE PERSONAL, S.A. de C.V.*
- *STAFE Corporation S.A. de C.V.*

---

\* Preguntas cerradas son aquellas en las que se marca los tipos de respuesta sin opción a hacer comentario, las dicotómicas son las respuestas que tienen como opción solo dos frases o palabras.....

***Empresas:***

- *Camas Lamas, S.A. de C.V.*
- *Oficinas Centrales de Banco Internacional (BITAL)*
- *Oficinas Centrales de BANCOMER*
- *PROINAC DE MÉXICO*
- *COMPAQ*
- *FRUCO Frutas Concentradas S.A. de C.V.*
- *CREDENCIALES DE México, S.A. de C.V.*
- *GRUPO VITRO*
- *JOHNSON & JOHNSON DE MEXICO*
- *Embutidos ALPINO*
- *DOROTHY GAYNOR, S.A. de C.V.*
- *TAQUETES ALPHA*
- *FAST TRACK BUSINESS Comercializadora y Servicios*
- *Plásticos IMPLAX*
- *GRUPO PROYECTA ILUMINACIÓN S.A. de C.V.*
- *CATALUÑA S.A. de C.V.*
- *ALPURA Ganaderos Productores de Leche Pura*
- *AZTECA Lonas Industriales S.A. de C.V.*
- *LEON WEILL, S.A*
- *GRUPO COLLADO, S.A. de C.V.*

*Como ya ha sido mencionado el planteamiento de la investigación, es realizar un estudio con el propósito de determinar cuáles son los aspectos o lineamientos que utilizan las empresas (públicas y privadas) para seleccionar a su personal, por ello se consideraron estos factores fundamentales, que son:*

- *Prestigio de la Institución educativa*
- *Actitudes y aptitudes de los egresados*



- *Nivel académico profesional*

*Para poder determinar si alguno o todos de estos factores son fundamentales para la selección, se recurrió a la bibliografía relacionada con el tema, posteriormente se realizó una investigación que se compuso de:*

- *Aplicación de cuestionarios a una muestra determinada*
- *Análisis estadístico*
- *Interpretación del los datos*
- *Conclusiones*

*Para la realización de esta investigación primeramente se realizó el diseño del cuestionario a aplicar, se decidió a cerca del tamaño de la muestra y se aplicó a los responsables del departamento de reclutamiento y selección de personal de las organizaciones y agencias de colocación; cabe mencionar, que hubo algunos problemas que en un principio obstaculizaron su realización como fueron el trato ofrecido, pues en algunos casos los encargados del departamento de recursos humanos se manifestaron reacios ante las interrogantes planteadas, aunado a esto su manera un tanto inflexible con la que contestaron, claro que esto no sucedió en todos los lugares visitados, se puede decir que en la mayoría de las organizaciones y agencias de empleo su respuesta fue de colaboración absoluta y secuaz. Una vez que fueron respondidos los cuestionarios, se procedió a hacer el vaciado de datos y codificación de estoas mismos, para que de esta manera pudiera continuarse con la realización del análisis.*

*Los resultados obtenidos dieron un amplio panorama de las posibilidades reales que tiene un recién egresado de la carrera de administración para poder formar parte de cualquier organización y así desempeñar en ella funciones administrativas, aplicando los conocimientos adquiridos durante su preparación profesional.*

*Es claro que la misión de las empresas y la de las instituciones de educación superior son muy diferentes. Sin embargo, hay aspectos en los que ambas coinciden de manera natural. Tales aspectos se vuelven por ello cuestiones de interés tanto privado como público.*

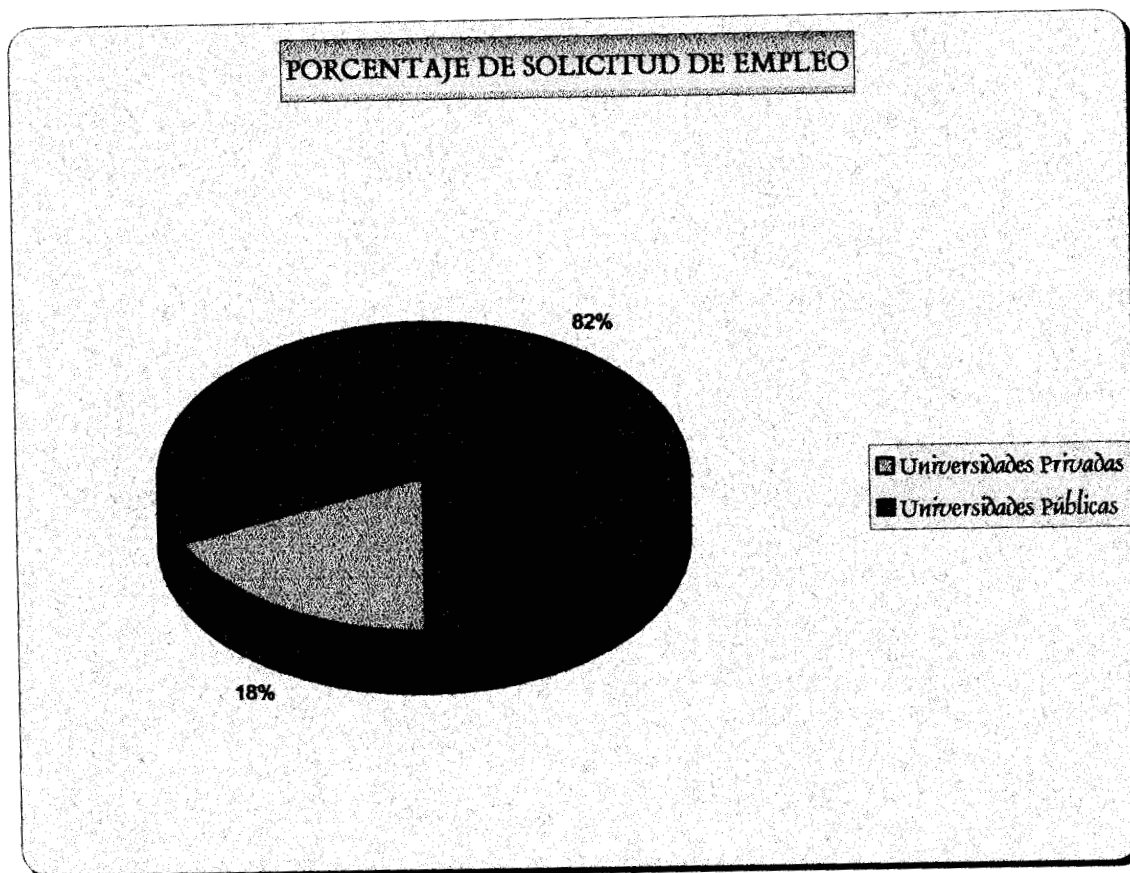
## **RESULTADOS**

*Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios a las empresas y agencias de colocación, fueron los siguientes:*

*Primeramente, existe una tendencia muy marcada por parte de los aspirantes a solicitar empleo en las empresas, ya que la gran mayoría de los egresados que acuden a solicitar empleo son de universidades públicas, dejando ser una minoría los de universidades privadas, es decir, por cada diez candidatos a un puesto administrativo solo dos provienen de universidades particulares (Ver gráfica 1).*

*Esto radica principalmente se debe a que la mayoría de los egresados de universidades particulares se emplean por lo regular en empresas y/o negocios propios o de tipo familiar. Lo que conlleva a que las empresas se enfrenten ante la situación de un mayor grado de solicitantes que son egresados de universidades públicas.*

GRÁFICA 1

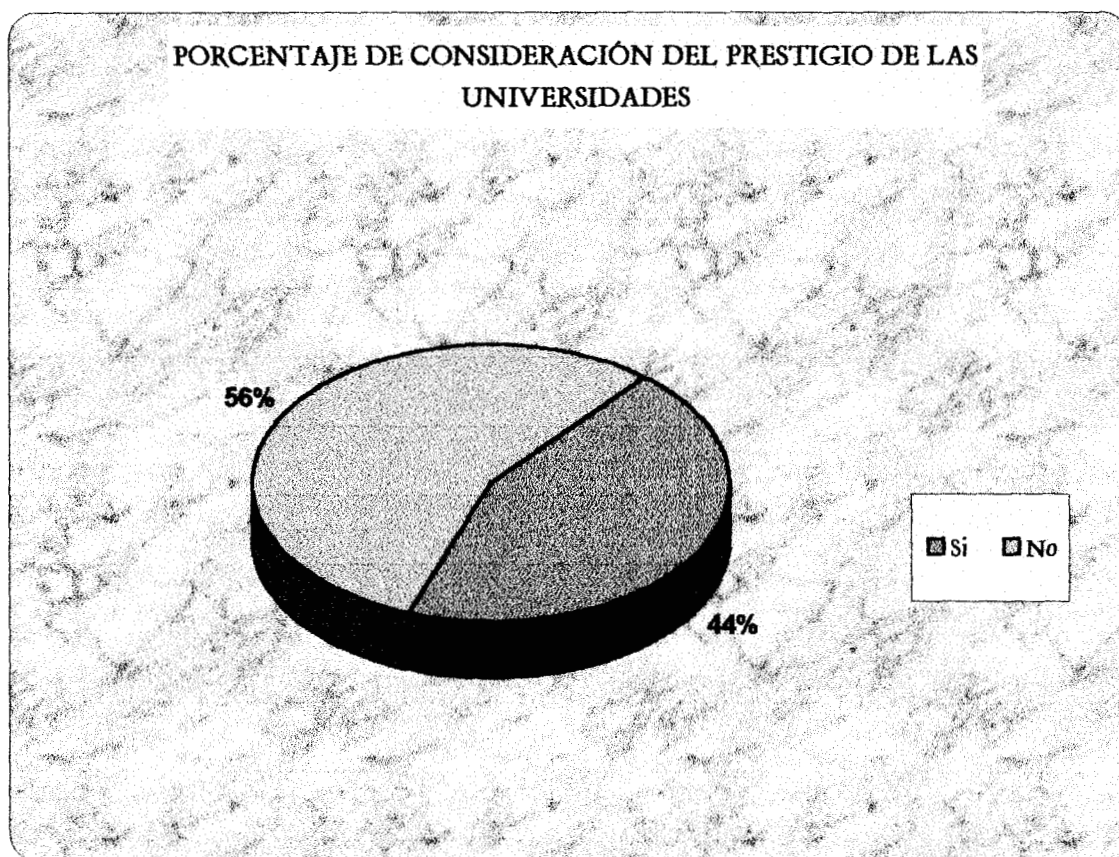


*Para la gran mayoría de las empresas, resulta de gran importancia el prestigio que tenga la institución de la cual provenga el candidato al puesto administrativo.*

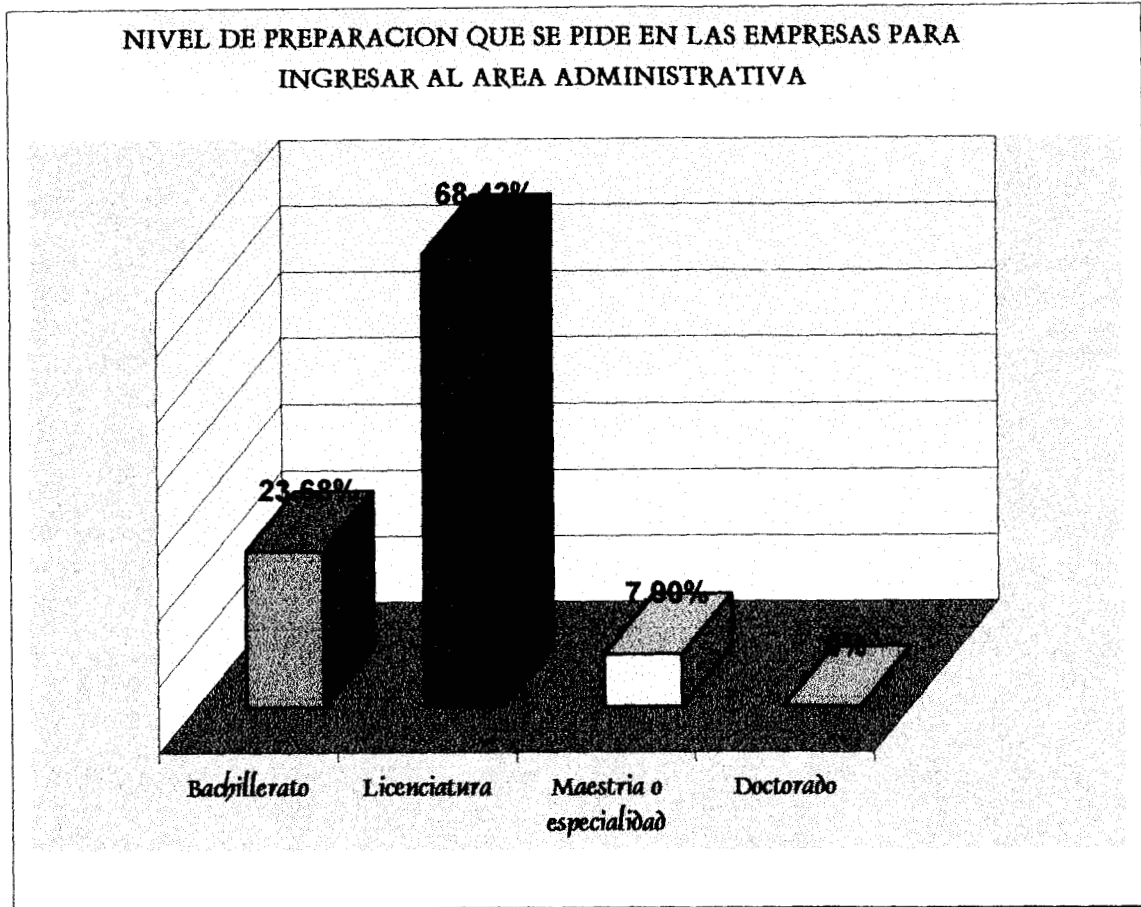
*Con respecto a la consideración del prestigio de las universidades, la mayoría de las personas encuestadas consideran que no es de suma importancia el prestigio de la universidad de la cual provenga el egresado, sus razones fueron diversas, para algunos, el prestigio no hace al alumno y para otros es más importante los conocimientos que demuestre el egresado. Para el 44% de las personas encuestadas consideran el prestigio de la institución educativa como un factor importante. La justificación de ello se relaciona a que si el egresado proviene de una institución que ha tenido diversos*

*conflictos o disturbios político-sociales, entonces ello dejará secuelas en los egresados lo que traerá como consecuencia que tal vez en un futuro se vea afectada la organización por esta clase de conflictos, lo cual perjudicará de manera notable a dicha organización, resultando en una caída en sus clientes (Ver gráfica 2)*

GRÁFICA 2



GRÁFICA 3



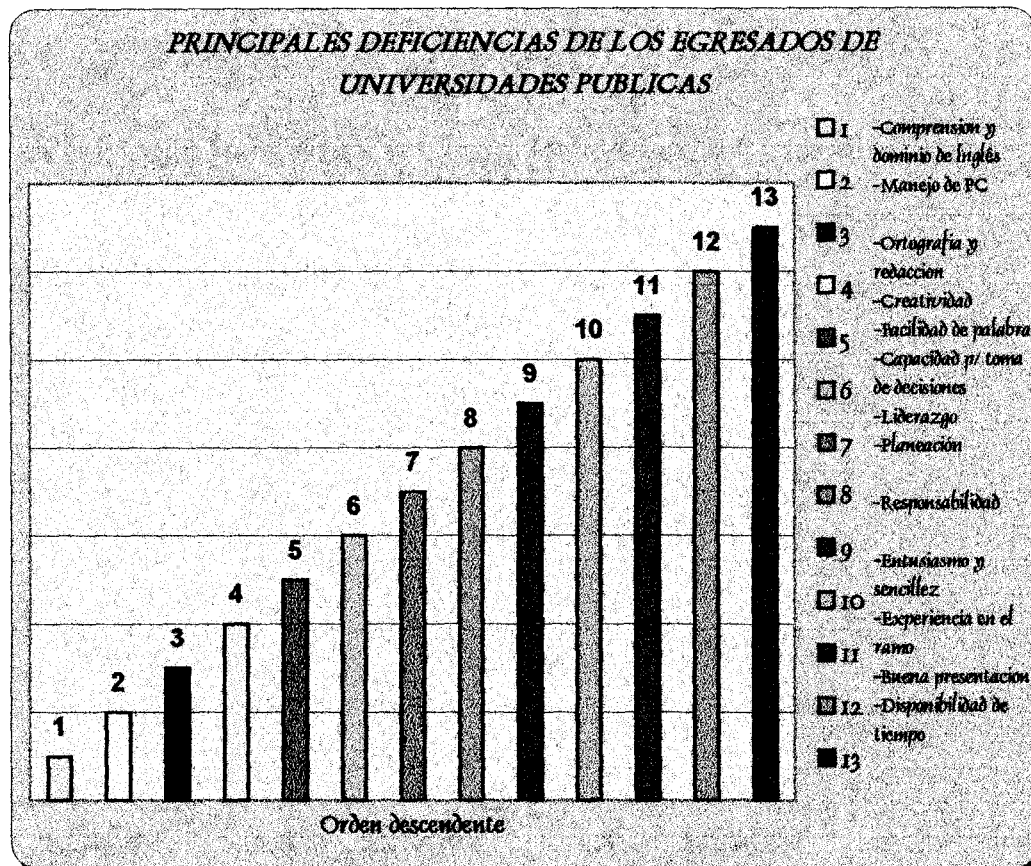
En la gráfica anterior ( Gráfica 3) puede apreciarse que para la gran mayoría de las empresas a las que se les aplicó el cuestionario, es importante que los candidatos a ingresar a un puesto administrativo cuenten con la licenciatura, lo cual en la mayoría de los casos es requisito importante, sin embargo, hay empresas que inclusive también aceptan a su personal, aún teniendo solamente el bachillerato. La razón que las empresas nos dieron al respecto es que ellas prefieren que los candidatos tengan una mejor y mayor experiencia para que así puedan desempeñar mejor su papel en el área. Según estas empresas el hecho de que el egresado tenga una licenciatura no significa que desempeñen adecuadamente el puesto, sino al contrario, en muchos casos los que

*son egresados de bachillerato pueden tener en el mejor de los casos una experiencia más amplia que los que se dedicaron a estudiar solamente.*

*Por otra parte en la investigación realizada, se pudo detectar que los egresados de universidades públicas tienen ciertas desventajas en comparación con los egresados de universidades privadas. De un listado de 13 categorías a calificar por las empresas a las que se les aplicó el cuestionario, éstas calificaron en orden descendente de acuerdo a la experiencia que tienen como empleadores, resultando como principales desventajas o deficiencias de los egresados de universidades públicas: su insuficiente capacidad de comprensión del idioma inglés, su falta de conocimiento del manejo de PC, su poca experiencia en el ramo y su poca capacidad para la toma de decisiones. Si vemos desde otro punto de vista nos damos cuenta de que en realidad los egresados de éstas universidades también tienen ciertas ventajas para la obtención de un empleo en comparación con los egresados de universidades privadas como son en este caso el entusiasmo y la sencillez (en el trato) del egresado, la disponibilidad de tiempo, la responsabilidad que en este caso se puede señalar como una de las grandes cualidades o ventajas de los egresados de éstas universidades por lo que a ello corresponde, así como una buena presentación la cual se vuelve indispensable en tales términos de exigencia de las empresas. A continuación se presentan las graficas que muestran las tendencias de los egresados de universidades públicas y privadas. (Ver gráfica 4 y 5)*



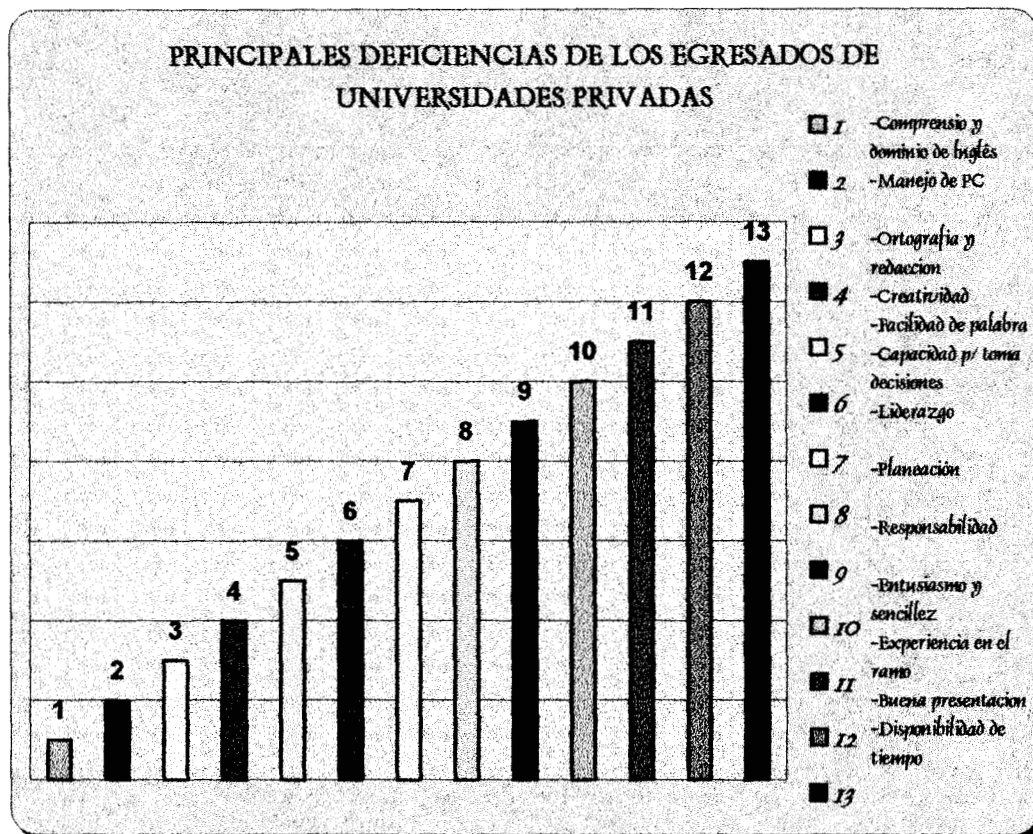
GRÁFICA 4



Como se puede apreciar a través de las graficas, existe una gran diferencia en cuanto a las ventajas y las desventajas de los egresados de los dos tipos de instituciones educativas de nivel superior, es decir, los egresados de universidades privadas carecen de las cualidades o habilidades que a su vez tienen los egresados de universidades públicas como son la disponibilidad de tiempo, la aplicación de una buena ortografía y redacción y sobre todo el entusiasmo y la sencillez de lo cual carecen constantemente. Algunas de las empresas a las que se les preguntó acerca del porque a esta situación, ellas nos contestaron que en muchos de los casos los que son egresados de universidades públicas muestran un mayor interés debido a que tienen una mayor necesidad del

trabajo, lo cual hace que estén más entusiastas y a la vez sean más responsables en cuanto a sus labores, lo que a los egresados de universidades privadas les toma un poco más de trabajo hacerse a la idea de que estarán bajo el mandamiento de un jefe, pues estos se sienten autosuficientes

GRÁFICA 5



.Hay que destacar que los resultados que arrojaron los cuestionarios que fueron aplicados señalan también que ambos egresados tienen casi por igual la misma experiencia en el ramo, así como una creatividad casi por igual.

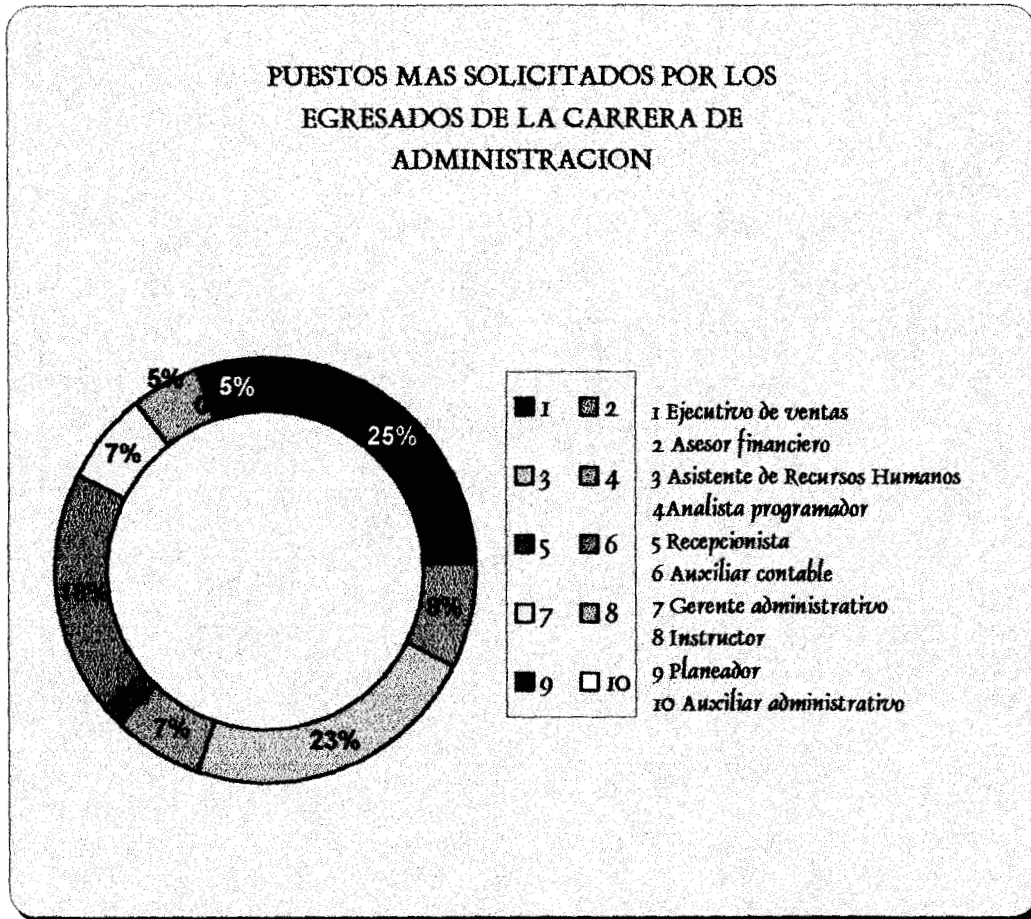


*Los egresados de universidades privadas tiene un alto índice en cuanto a desarrollo de habilidades para el manejo de PC, así como para la comprensión y el dominio del idioma inglés lo cual les caracteriza por su alto índice de desempeño.*

*La diferencia entre un egresado de universidad privada y uno de universidad publica no radica principalmente en su formación profesional; esta diferencia se trae consigo, es más bien de cultura, porque cada uno vive y crece en ambientes diferentes. El egresado de universidad privada está familiarizado ya con el idioma inglés porque desde pequeño tal vez tuvo la posibilidad de estar inscrito en curso o tal vez el idioma le era impartido en la misma escuela de educación básica ya que esto suele ocurrir en las escuelas primarias y secundarias particulares; cosa que no ocurre en el otro caso, pues en la educación básica impartida por escuelas públicas esto no sucede, lo mismo pasa con el manejo de PC, mientras el egresado de universidad privada desde pequeño pudo tener y manejar una de ellas en su propia casa, en el caso contrario no sucedió. Todo esto es un aspecto importante que de alguna manera debe ser tomado en cuenta ya que influye de manera colosal en los egresados.*

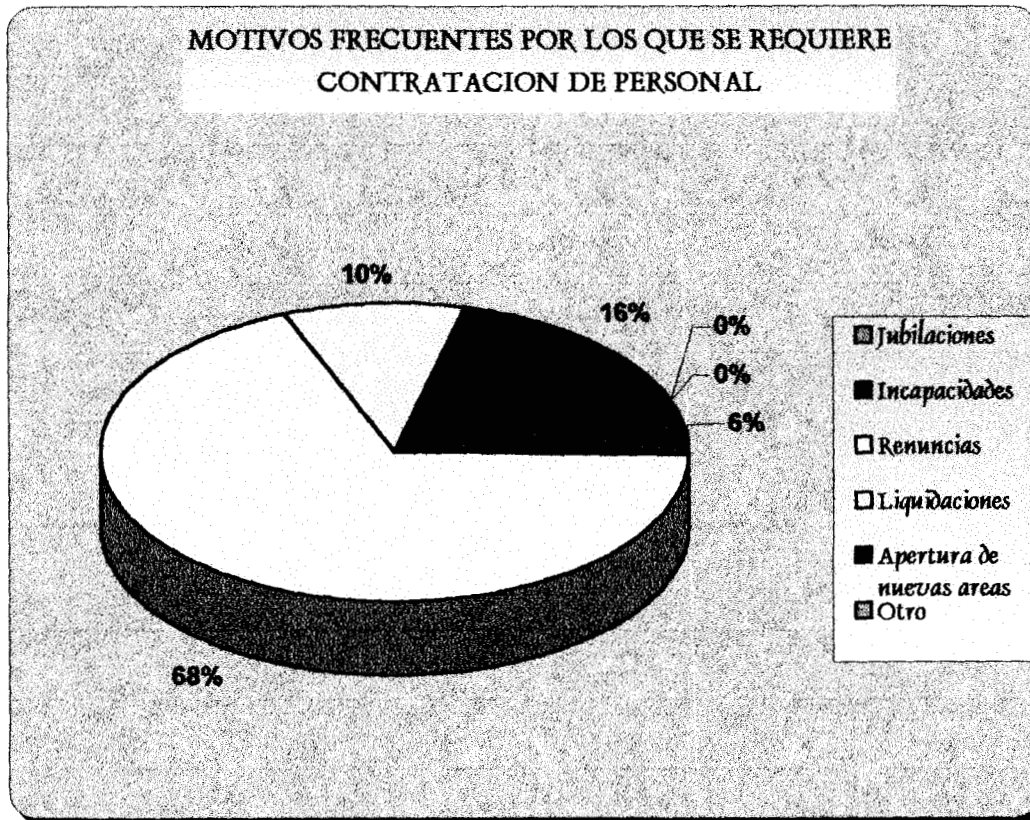
*Dentro de los puestos más solicitados por las empresas a las que se les aplico el cuestionario, reflejó que una cuarta parte esta dominado por el puesto de Ejecutivo de ventas, seguido por Asistente de Recursos Humanos, Auxiliar contable y en cantidades menores se encontraron los puestos Analista programador, Gerente administrativo, instructor, planeador; de esta manera resulta que los puestos más solicitados, fueron los menos afines con respecto a la carrera de Administración, un ejemplo claro lo es el de Ejecutivo de ventas o también el de auxiliar contable. Esto llama mucho la atención, la razón radica en que el egresado por lo regular accede a estos puestos en vísperas de conocer a detalle y poco a poco el correcto manejo en dichos aspectos y así poder ascender en poco tiempo a un puesto de mayor jerarquía, teniendo las suficientes bases para poder desempeñarlo eficaz y eficientemente y lograr con ello el éxito.(Ver gráfica 6).*

GRÁFICA 6



*Lo anterior esta ligado con la amplia capacidad de la persona, en la mayoría de las empresas en las que se aplicó el cuestionario fue señalado por parte de los encargados del departamento de recursos humanos que el puesto al que ingresa un licenciado en administración es por lo regular de bajo nivel y que con el paso del tiempo éste puede ir en ascenso dependiendo de la calidad de su desempeño y el cual será reflejado en aproximadamente un año y medio.*

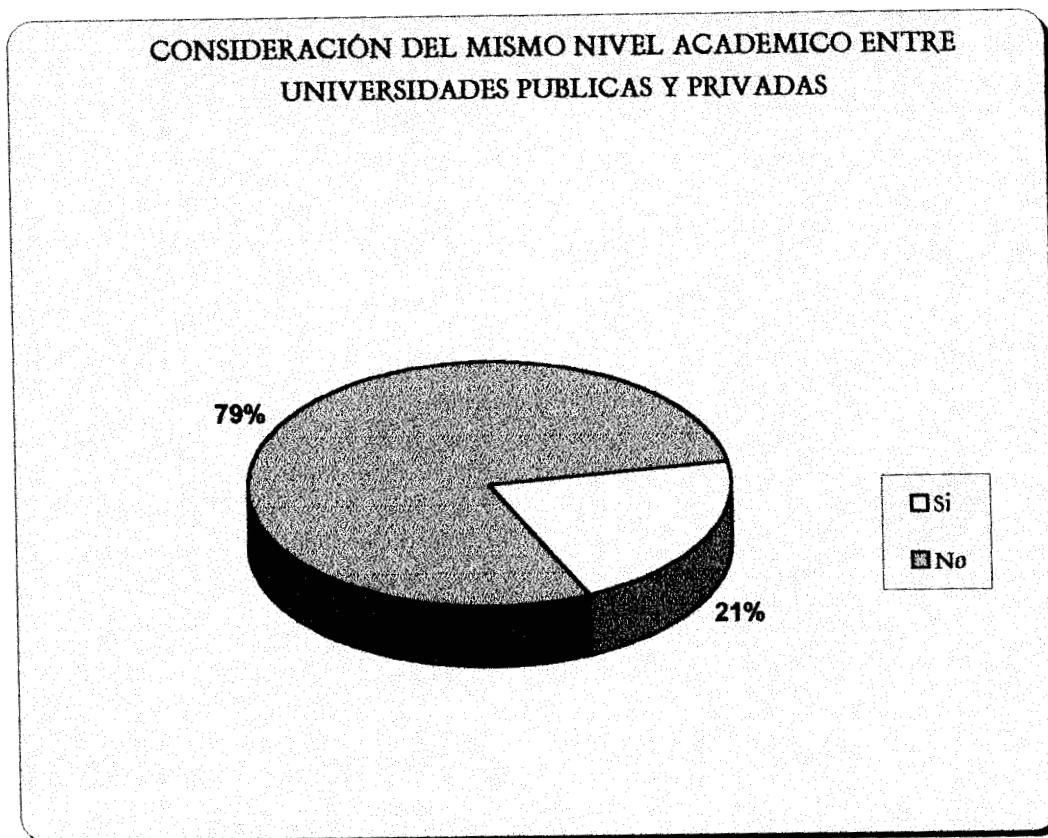
GRÁFICA 7



En la gráfica 7 puede observarse que el motivo más frecuente por el que las organizaciones solicitan contratación de personal en el área administrativa es causado por las renunciadas de miembros suscitadas en estas organizaciones y que por lo tanto se ven en la necesidad de contratar a nuevo personal, esto es en un 68% de las organizaciones encuestadas, en menor grado están las causadas por la apertura de nuevas áreas, esto es en un 16%, en menor grado están las causadas por liquidaciones e incapacidades del personal.

Los encargados del proceso de reclutamiento y selección de personal contestaron a la pregunta de que si consideraban que las universidades públicas y privadas estaban al mismo nivel académico en un 79% respondió que no y un 21% respondió que si. Ellos consideran que en mayor grado los egresados de universidades privadas se encuentran mejor preparados para actuar en el corto plazo, pero la mayoría indicó que por medio de su experiencia han notado que muchas veces los egresados de universidades públicas son más analistas y pueden actuar no solo en el corto plazo sino también en el largo plazo. Con ello se puede decir que esta es una ventaja para los egresados de universidades públicas, poniendo en desventaja a los egresados de universidades privadas. (Ver gráfica 8)

GRÁFICA 8



# ***CAPÍTULO IV***

## ***ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE LA UNIVERSIDAD ANÁHUAC Y LA UAM-I***

## **UNIVERSIDAD ANÁHUAC**

### **ANÁLISIS DE LOS FUNDAMENTOS**

*Licenciatura en Administración de Empresas. Este programa proporciona los suficientes elementos técnicos y científicos para desenvolverse con éxito en mercados cada vez más complejos y de alta incertidumbre, propiciados por la globalización.*

*Así mismo reconoce como elemento fundamental de la formación el desarrollo humano y la ética, además de una arraigada integridad moral para asegurar su óptimo desarrollo y reconocimiento social.*

### **PLANTEAMIENTO DEL PERFIL DEL EGRESADO**

*El egresado tendrá las siguientes características:*

- *Comprender el entorno global en el que se desenvuelve la empresa moderna.*
- *Conocer con profundidad la estructura y el funcionamiento de cada una de las áreas de la empresa y su interrelación.*
- *Enfrentar la solución de problemas de manera rigurosa y creativa.*
- *Tomar decisiones en función del conocimiento y práctica adquirida.*
- *Plantear y enfrentar retos ambiciosos de manera organizada, cumpliendo rigurosamente los plazos.*

## **OBJETIVOS DE LA CARRERA**

*Contribuir en la formación de empresarios y el seguimiento de su desempeño profesional para que en breve tiempo se encuentre el egresado en destinos de alta dirección en el seno de empresas industriales o de servicios.*

*Asimismo una proporción creciente de egresados, de esta escuela, al poco tiempo de terminar sus estudios, o incluso antes, funden su propia empresa.*

*Resulta importante resaltar que existen:*

### ***Campos de acción:***

*Pequeñas y medianas empresas.*

*Grandes corporaciones.*

*Empresas financieras.*

*Entidades públicas.*

*Empresas de consultoría.*

*Universidades y centros de investigación.*

### ***Áreas de aplicación:***

*Desarrollo empresarial.*

*Alta dirección y planeación estratégica.*

*Negociación.*

*Administración financiera e inversiones.*

*Mercadotecnia.*

*Producción y administración de operaciones.*

## **LÍNEAS DE FORMACIÓN**

*Este programa académico está organizado de materias por semestres; la carrera está programada para cursarse en ocho semestres. Las materias se encuentran divididas en tres bloques:*

- Bloque Fundamental el cual consta de 13 materias*
- Bloque Profesional el cual consta de 34 materias, y*
- Bloque Electivo el cual consta de 3 materias.*

*En los primeros dos semestres, se cursa un tronco común, el, cual permitirá confirmar la elección de la carrera o seleccionar otra opción como: Economía, Negocios Internacionales, mercadotecnia o Contaduría Pública.*

*A partir del sexto semestre el programa le aportará al alumno un campo de especialización, para una mejor y mayor integración en el ámbito profesional.*

## **PLAN DE ESTUDIOS**

BLOQUE FUNDAMENTAL	Horas teoría
Fundamentos de empresa	6
Fundamentos de contabilidad	3
Fundamentos de microeconomía	4.5
Matemáticas aplicadas para el análisis cuantitativo	3
Estrategias de Empresa	3
Métodos contables	4.5
Fundamentos de Macroeconomía	3
Calculo Dif. e Integral Aplicado a los Negocios	6
Matemáticas financieras	4.5
Microeconomía	3
Macroeconomía	3
Estadística para la toma de decisiones	4.5
Estadística para los procesos de Inferencia	4.5



BLOQUE PROFESIONAL	Horas teoría
Taller de Negocios I	3
Taller de Negocios II	3
Estructura Organizacional	3
Trabajo en equipo y Liderazgo	3
Administración de Operaciones	3
Administración de Producción	3
Administración del cambio Comportamiento	3
Organizacional Adm. De Recursos Humanos	3
Administración de Personal	3
Planeación Estratégica Seminario de Empresa	3
Sists. De Info. Para Toma de decisiones	3
Análisis de Estados financieros	3
Principios de Derecho Mercantil	3
Derecho y Empresa	3
Principios de Derecho Fiscal	3
Principios de Derecho Laboral	3
Adm. Financiera de Corto Plazo	3
Administración del Capital	3
Evaluación de Proy. de Inversión	3
Planeación Financiera	3
Historia General	3
Historia de México	3
Ser humano	3
Seminario de Valores Humanos	3
Ética de Administrador	3
Fé y Mundo Contemporáneo	3
Estad. Para Análisis, Control y Optim.	3
Investigación de operaciones	3
Modelos de Simulación	4.5
Mercadotecnia Fundamental	3
Mercadotecnia Estratégica	3
Marco Internacional	3
<b>BLOQUE ELECTIVO</b>	
Administración de la Pequeña Empresa	3
Comercio Electrónico	3
Control Estadístico de la Calidad	3



**Estructura de contenido:**

*La Universidad Anáhuac en esta licenciatura el plan de estudios consta de 50 materias de las cuales son 10 materias de orden administrativo, 15 de orden práctico y 25 de orden teórico.*

**SUGERENCIAS PEDAGÓGICAS-DIDÁCTICAS**

*La escuela cuenta con un programa de tutoría personalizada que permite a cada estudiante obtener el apoyo permanente de un profesor para que, de esta manera, su integración a la universidad y a la carrera sea rápida y eficaz.*

*La Universidad Anáhuac diagnostica con precisión el nivel de conocimiento de los candidatos, en áreas básicas, tales como métodos cuantitativos, para así, ubicarlos en cursos de nivelación cuando lo requieran, para su buen desarrollo y aprovechamiento.*

*Esta universidad brinda la oportunidad de realizar periodos intersemestrales (invierno y verano) para adelantar materias y así poder el alumno administrar la carga académica.*

*Una de las ventajas del programa académico es que es compatible con los planes de estudio de las principales universidades de Estados Unidos y Canadá.*

## **UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA- IZTAPALAPA**

### **ANÁLISIS DE LOS FUNDAMENTOS**

*Los constantes cambios que el mercado mundial ha impuesto para alcanzar altos estándares de calidad, productividad y eficiencia requieren que la sociedad se transforme a ritmos cada vez más acelerados. México, si requiere enfrentar con éxito el reto de la libre competencia, tendrá que contar con profesionales que incidan de manera novedosa y creativa en la eficiencia productiva de las empresas e instituciones públicas. Por ello la UAM forma licenciados en administración con capacidad de innovar en las alternativas de cambio que requieren las empresas modernas.*

### **PLANTEAMIENTO DEL PERFIL DEL EGRESADO**

*La UAM-I formará sus egresados con las siguientes características:*

- *Comprender la ciencia de la Administración en el, marco de las Ciencias Sociales y considerarla como un fenómeno social históricamente determinado, que da lugar al establecimiento de las relaciones y practicas sociales específicas.*
- *Diagnosticar problemas específicos en las áreas funcionales como las finanzas, las ventas, la mercadotecnia y las relaciones humanas.*
- *Realizar análisis estratégico de las organizaciones, con elementos teóricos que busquen explicar su desarrollo y crecimiento.*

**Desarrollo profesional:**

*En todo tipo de organizaciones, tanto públicas como privadas en las áreas de recursos humanos, finanzas, ventas, mercadotecnia, producción, comerciales y servicios. También de manera independiente proporcionando asesorías a empresas.*

**OBJETIVOS DE LA CARRERA**

Formar un administrador general capacitado técnicamente en conocimientos de la práctica profesional; proporcionándole los 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.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.- Ubicar el estudio de la Administración en el campo de las Ciencias Sociales, al considerarla como un fenómeno social históricamente determinado, que da lugar al establecimiento de relaciones y prácticas sociales específicas.*
- 2.- Estudiar las organizaciones públicas, privadas y del sector social en los contenidos temáticos del Plan de Estudios.*
- 3.- Fomentar el análisis estratégico de las organizaciones, realizando el estudio de los elementos teóricos que buscan explicar su desarrollo y crecimiento.*

**LÍNEAS DE FORMACIÓN**

*Este programa académico se encuentra organizado en materias por trimestres, la carrera esta programada para cursarse en 12 trimestres. El plan de estudios se encuentra dividido en tres niveles:*

*-Primer nivel. Tronco general, el cual cuenta con 6 materias. El objetivo es que el alumno obtenga los conocimientos de carácter histórico, teórico y metodológico indispensables a todos los alumnos de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, 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.*

*-Segundo nivel: Tronco Básico Profesional, el cual se cuenta con 35 materias. El objetivo es que el alumno adquiera un conjunto básico de conocimientos teóricos y prácticos de Administración y de las áreas de las Ciencias Sociales.*

*-Tercer nivel: Área terminal, el cual consta de 9 materias. El objetivo aquí es 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.*

### **PLAN DE ESTUDIOS**

TRONCO GENERAL	Horas teoría	Horas practica
Teoría Social I	4	0
Historia Económica, Política y Social de México	4	0
Teoría Social II	4	0
Historia Económica, Política y Social de México II	4	0
Lógica y Metodología	4	0
Epistemología de las Ciencias Sociales	4	0
TRONCO BASICO PROFESIONAL		
Sociología del Trabajo	4	0
Matemáticas I	3	3
Matemáticas Aplicadas a la Administración	3	3
Taller de Computo I	2	4
Economía Política I	4	0
Derecho I	4	0
Estadística I	3	3
Estadística II	3	3
Economía Política II	4	0

	Horas teoría	Horas práctica
Política Económica I	4	0
Teoría de la Organización I	4	2
Estadística III	3	3
Teoría de la Organización II	4	2
Macroeconomía	4	0
Formación del Estado Moderno	4	0
Microeconomía	4	0
Derecho II	4	0
Información Financiera	4	0
Teoría de las Decisiones I	4	2
Taller de Computo II	2	4
Sistema Político Mexicano	4	0
Derecho III	4	0
Contabilidad Administrativa	4	2
Teoría de las Decisiones II	4	2
Política Económica II	4	0
Producción I	4	0
Finanzas I	4	2
Mercadotecnia I	4	2
Recursos Humanos I	4	0
Producción II	4	0
Finanzas II	4	2
Mercadotecnia II	4	2
Recursos Humanos II	4	0
Finanzas III	4	2
Mercadotecnia III	4	2
<b>AREA TERMINAL</b>		
Seminario de Investigación I	4	12
Seminario de Desarrollo Organizacional I	2	4
Seminario de Investigación II	4	12
Control de Gestión	4	2
Seminario de Mercadotecnia	2	4
Seminario de Desarrollo Organizacional II	2	4
Seminario de Investigación III	4	12
Planeación Estratégica	4	2
Seminario de Finanzas	2	4

*Estructura de contenido:*

*La UAM-I en esta licenciatura consta de 50 materias, de las cuales 21 son de orden teórico, 16 de orden administrativo y 13 materias de orden práctico.*

**SUGERENCIAS PEDAGÓGICAS-DIDÁCTICAS**

*Esta institución fomenta a la creatividad, capacidad analítica, disciplina de estudio y entusiasmo, así como la capacidad para trabajar en equipo y habilidad para establecer relaciones humanas debido a su sistema trimestral el cual permite entablar relación con diferentes compañeros a lo largo de la carrera. Los profesores principalmente ayudan a la fomentación de la capacidad analítica por medio de trabajos y exposiciones sin dejar de lado los exámenes que son símbolo de evaluación.\**

*El programa de plan de estudios permite a la vez poder adelantar materias si el alumno así lo requiere pues se da opción a poder hacer inscripción de materias con un determinado número de créditos mínimos y máximos de manera que el alumno pueda administrar de mejor manera su carga académica; además de que este programa puede tomarse solo con materias cursando medio tiempo o tiempo completo, dependiendo de las necesidades del alumno. Los profesores brindan asesorías personalizadas si el alumno así lo requiere.*

---

\* Debido a que esta información no es proporcionada en el plan de estudios, se hace referencia a ello por medio de la experiencia estudiantil.

## **CONCLUSIONES**

*Después de realizado el análisis se determinó que los principales obstáculos que un egresado de cualquier tipo de universidad tienen que salvar para poderse incorporar al mercado de trabajo son: el prestigio de la universidad, las actitudes/aptitudes propias del egresado y el nivel de preparación, tomando en cuenta que el egresado de cualquier universidad sea pública o privada debe de tener: la iniciativa, el liderazgo y las actitudes y habilidades re queridas por el mercado laboral.*

*La importancia de la investigación radica en que no existen mucha información sobre este tema en particular, y que los datos que han sido arrojados son de suma importancia para todos los futuros profesionales de la carrera de administración, ya que con ello, podrán darse cuenta de cuales son sus principales debilidades y que es lo que se requiere en realidad en el mercado laboral, con todo esto resulta necesario tomar medidas correctivas necesarias tanto de aptitud como de actitud para así poder aspirar a algo más en este tan competido mercado laboral.*

*Es claro que la misión de las empresas y la de las instituciones de educación superior son muy diferentes. Sin embargo, hay aspectos en los que ambas coinciden de manera natural, como son el formar profesionistas de alto nivel, bien preparados y dispuestos a competir ante las exigencias que el mercado laboral demande. Tales aspectos se vuelven por ello cuestiones de interés tanto privado como público.*

*Las universidades y empresas se deberían de comunicar y colaborar para lograr una satisfacción de mutua conveniencia, por un lado las universidades preparando profesionistas capacitados para responder eficientemente los requerimientos del mundo laboral, y por otro lado las organizaciones manifestando sus necesidades a cubrir. Esto no implica costos, ni esfuerzos excesivos y darían mejores frutos, cuando esa*



*comunicación busca satisfacer necesidades ordinarias de ambas partes. Los objetivos ambiciosos, en su caso, los grandes logros, sólo pueden esperarse como consecuencia de una relación cotidiana prolongada, y esta relación siempre será provechosa, aun si no tiene resultados espectaculares.*

*Las universidades son organizaciones especializadas que la sociedad requiere principalmente para dotar de ciertas capacidades intelectuales y actitudes socialmente destacables a una fracción más o menos amplia de sus jóvenes, antes de que éstos asuman responsabilidades en la vida social y en el trabajo; esto sin importar si son públicas o privadas, la prueba de ello es que puede observarse que el plan de estudios de la Universidad Anáhuac y la Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa están orientados fundamentalmente al plano teórico ya que se desea que el alumno posea conocimientos más conceptuales. Lo anterior indica que el tipo de educación recibida tanto en una como en otra universidad es de alta calidad, por lo que no existe una diferencia importante debido al prestigio de la institución, es más bien en el alumno donde radica esta diferencia.*

*En todas las economías modernas los empleos posibles están en el sector empresarial; lo mismo ocurre en nuestro país, aunque no sea del todo moderna. En consecuencia, las instituciones de educación superior sólo pueden cumplir bien su misión si no la realizan aisladas del ambiente en el que la mayoría de sus egresados va a trabajar.*

*Las empresas, por su parte, incurren en costos excesivos, y por lo tanto reducen su competitividad, cuando los profesionales que contratan carecen de las habilidades específicas que se requieren en los puestos que van a ocupar en ellas. De manera cada vez más generalizada se reconoce que la adquisición de tales habilidades y/o aptitudes depende poco del conocimiento, es decir, del contenido peculiar de los planes y programas de estudio y mucho del ambiente y el modo en que se aprende.*

*Lo dicho en los dos párrafos anteriores expresa los motivos más obvios por los que universidades y empresas deben mantener entre sí una intercomunicación continua por conveniencia mutua. En México todavía no se ha logrado que tal relación sea suficientemente natural y cotidiana. Lo han impedido no sólo la aún débil conciencia de la cuestión en los dos lados de ella, sino la polarización ideológica, la exageración retórica de expectativas o dificultades y la impaciencia.*

*Ahora bien, con todo lo importante que es el acceso al empleo, éste no es el único objeto de las personas que buscan educarse ni de las instituciones que las educan: para unas y otras la buena educación tiene también valor por el hecho de contribuir al desarrollo personal, esto es, al crecimiento espiritual y a la integración social de los individuos. Pero este otro atributo de la educación superior no sólo es compatible con el acceso a la ocupación productiva, sino que, en rigor, es la otra cara de un mismo objetivo, pues el trabajo es, a su vez, medio por excelencia para el desarrollo personal pleno y la integración social. Así pues, el desafío de la cooperación entre empresas e instituciones educativas consiste en que las primeras dejen de ser vistas por las segundas, y por sí mismas, como simples reclutadoras de personal entrenado por alguien más. En una sociedad cada vez más compleja, y que aspira a ser moderna, las empresas son, igual que las universidades, poseedoras y transmisoras de grandes porciones del conocimiento y la tecnología en uso; por tanto deben ser consideradas por ellas mismas y por la sociedad como participes de pleno derecho en la formación de los jóvenes. Inversamente: la necesidad de que educación se extienda a toda la vida no podrá satisfacerse si las universidades monopolizan esta tarea y no se asocian con las empresas y otras organizaciones para hacerla viable.*

## **BIBLIOGRAFÍA**

*Ibarra Colado, Eduardo*  
“*La universidad ante el espejo de la excelencia*”  
*Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa, división de Ciencias Sociales*  
*y Humanidades,*  
*México, 1993.*

*Ornelas, Carlos*  
“*El sistema educativo mexicano. La transición de fin de siglo*”  
*Editorial Fondo de Cultura Económica,*  
*México, 1996.*

*Hernández Sampieri, Roberto*  
“*Metodología de la Investigación*”  
*Editorial McGraw-Hill,*  
*México, 1991.*

*Osborn II, Thomas N*  
“*La educación superior en México*”  
*Editorial Fondo de Cultura Económica,*  
*México, 1997*

“*Los rasgos de la diversidad, un estudio sobre los académicos mexicanos*”  
*Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco,*  
*México, 1993.*

*Pozas H, Ricardo*  
“*Universidad Nacional y Sociedad*”  
*Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa.*

*Chiavenato, Idalberto*  
“*Administración de Recursos Humanos*”  
*México, 1991.*

*C. Levy-Levoyer*  
“*Evaluación del Personal*”  
*México, 1992.*

[www.anuies.com.mx](http://www.anuies.com.mx)

[www.sep/estadisticas/sistemaeducativonacional.mx](http://www.sep/estadisticas/sistemaeducativonacional.mx)

[www.ceneral.com.mx](http://www.ceneral.com.mx)

227382

***ANEXOS***



Este cuestionario tiene como fin determinar los criterios en que se basan las empresas para seleccionar a su personal. Le rogamos contestar las siguientes preguntas marcando con una cruz (X) la respuesta que considere apropiada. La información que proporcione será confidencial, y se utilizara exclusivamente para fines académicos.

1. ¿De que universidades vienen mas a solicitar empleo (solo en el área administrativa)?

- Universidades Privadas
- Universidades Públicas
- Otras \_\_\_\_\_

2. ¿Considera que influye en gran parte el prestigio de la Universidad en la asignación de un empleo?

- Sí
- No
- No sé

Justifique

---

---

---

3. ¿Qué conocimientos, habilidades y aptitudes tienen los egresados de Universidades Públicas? (Enumere del 1 al 13 en orden descendente)

- ( ) Comprensión y dominio del idioma inglés
- ( ) Manejo de PC
- ( ) Ortografía y redacción
- ( ) Creatividad
- ( ) Facilidad de palabra
- ( ) Capacidad para la toma de decisiones
- ( ) Habilidad para manejar grupos (Liderazgo)
- ( ) Planeación
- ( ) Responsabilidad
- ( ) Entusiasmo y sencillez
- ( ) Experiencia en el ramo
- ( ) Buena presentación
- ( ) Disponibilidad de tiempo

¿Qué conocimientos, habilidades y aptitudes tienen los egresados de Universidades Privadas? (Enumere del 1 al 13 en orden descendente)

- ( ) Comprensión y dominio del idioma inglés
- ( ) Manejo de PC
- ( ) Ortografía y redacción
- ( ) Creatividad
- ( ) Facilidad de palabra
- ( ) Capacidad para la toma de decisiones
- ( ) Habilidad para manejar grupos (Liderazgo)
- ( ) Planeación
- ( ) Responsabilidad
- ( ) Entusiasmo y sencillez
- ( ) Experiencia en el ramo
- ( ) Buena presentación
- ( ) Disponibilidad de tiempo

4. Basándose en su experiencia como empleador considera que los egresados de las Universidades Públicas y Privadas están al mismo nivel académico

- Sí
- No
- No sé

Justifique \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Indique el nivel de preparación que se necesita o se pide en esta empresa para ingresar a un área administrativa.

- Bachillerato
- Licenciatura
- Maestría o Especialidad
- Doctorado

6. ¿Cual es el proceso de selección de personal?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Cuáles son los motivos mas frecuentes por los que se requiere contratación de personal en esta empresa?

- Jubilaciones

- Incapacidades
- Renuncias
- Liquidaciones
- Apertura de nuevas áreas
- Otro \_\_\_\_\_

8. ¿Qué puesto o puestos es mas común que soliciten los egresados de la Licenciatura en Administración?

- Ejecutivo de Ventas
- Asesor Financiero
- Asistente de Recursos Humanos
- Analista programador
- Recepcionista
- Auxiliar Contable
- Gerente Administrativo
- Instructor
- Planeador
- Otro \_\_\_\_\_

9. ¿Qué área o especialidad requieren en esta empresa con mayor frecuencia (en el área administrativa)?

- Mercadotecnia
- Recursos Humanos
- Finanzas
- Economía
- Producción
- Otro \_\_\_\_\_

10. ¿Cuál es el tiempo de experiencia que se pide en esta empresa para poder ingresar al área administrativa?

- 1 año
- 2 años
- 3 años en adelante
- No es necesaria

11. Generalizando, en la actualidad la contratación de egresados de la Licenciatura en Administración se basa en:

- Los conocimientos de los egresados
- Por el prestigio de la Institución
- Las recomendaciones

227382

- La influencia que ejercen los medios publicitarios de comunicación sobre la Institución de la que provenga
- Otros \_\_\_\_\_

12. En base a su experiencia como empleador ¿Cuál es el porcentaje de contratación de hombre y mujeres?

Hombres \_\_\_\_\_

Mujeres \_\_\_\_\_

....GRACIAS POR SU COLABORACION

México, D.F., a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2000

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA**  
**CASA ABIERTA AL TIEMPO**