



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA**

UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

**“ POSICIONAMIENTO PROFESIONAL EN
EL MERCADO LABORAL A TRAVÉS
DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN ”**

**PROYECTO DE SEMINARIO DE
I N V E S T I G A C I O N**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
P R E S E N T A N:
IGLESIAS TAVERNIER LUIS FELIPE
PAYAN FLORES LUIS REY

ASESORA: MTRA. ALMA PATRICIA ADUNA MONDRAGÓN

MEXICO, D.F.

MARZO DEL 2003

71403



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

“ POSICIONAMIENTO PROFESIONAL EN EL MERCADO LABORAL A TRAVES DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN”

PROYECTO DE SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
PRESENTAN:
IGLESIAS TAVERNIER LUIS FELIPE
PAYAN FLORES LUIS REY

ASESORA: MTRA. ALMA PARTICIA ADUNA MONDRAGON

MEXICO, D.F.

MARZO DEL 2003

AGRADECIMIENTOS.

LUIS FELIPE IGLESIAS TAVERNIER:

GRACIAS

“A DIOS POR SU AMOR, POR SER MI MOTIVADOR, MI PAZ, MI FUERZA Y MI ALEGRIA DE VIVIR PARA EL LOGRO DE MIS PROYECTOS E ILUSIONES.”

“A MI MADRE POR SU AMOR, ESTIMULO, EL APOYO QUE ME DIO AL DARME LA OPORTUNIDAD DE RECIBIR UNA FORMACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL, PERO SOBRETUDO POR SU PACIENCIA EN EL ALCANCE DE CADA UNA DE MIS METAS.”

“A MIS HERMANOS Y SERES QUERIDOS POR SU MOTIVACIÓN Y APOYO INCONDICIONAL, BASE PARA LA REALIZACIÓN DE ESTA ETAPA DE MI VIDA.”

“A CADA UNO DE LOS RESPONSABLES DE MI FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL, A MIS MAESTROS, Y ESPECIALMENTE A LA MATRA. ALMA PATRICIA ADUNA MONDRAGÓN , POR SU PACIENCIA, TIEMPO, CONFIANZA Y MOTIVACIÓN PARA LOGRAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.”

“A CADA UNO DE MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE CLASE Y CARRERA, POR SUS CONSEJOS Y ESTIMULOS PARA SEGUIR ADELANTE Y FRUCTIFICAR ESTE SUEÑO.”

“A MONICA OLGUIN ESCAMILLA POR SU AMOR, AMISTAD Y CONFIANZA, QUE LE HA DADO FUERZA A MI VIDA PARA LA REALIZACIÓN DE CADA UNO DE MIS ANHELOS”

AGRADECIMIENTOS.

LUIS REY PAYAN FLORES:

GRACIAS

“A DIOS POR SER MI CREADOR Y MI SOSTÉN PARA SEGUIR ADELANTE, EN EL CAMINO DE MI VIDA.”

“A MIS PADRES Y HERMANOS POR SU GRAN AMOR Y APOYO PARA EL LOGRO DE CADA UNA DE MIS METAS.”

“EN ESPECIAL A JULISSA CHAVEZ CABRERA POR SU AMOR, POR SU PACIENCIA Y PRINCIPALMENTE POR HABER CREIDO EN MI”

“ A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS QUE CONFIARON Y FUERON GRAN PARTE DEL MOTIVANTE PARA SEGUIR ADELANTE”

“A LA MTRA. ALMA PATRICIA ADUNA M., POR SU PACIENCIA Y ALIENTO EN EL LOGRO DE ESTE PROYECTO.”

“A LA VIDA POR DARME LA OPORTUNIDAD DE DISFRUTAR EL COMIENZO DE UN NUEVO EXISTIR Y LA REALIZACIÓN DE UN FRUTO MAS DE MIS SUEÑOS”

INDICE.

PROLOGO.....	I
INTRODUCCIÓN.....	IV
JUSTIFICACIÓN.....	IX
CAPITULO 1. TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN.	PAG.
1. Motivación y Conducta-----	2
1.1 Teoría de Maslow-----	6
1.1.1 Las necesidades según Maslow-----	8
1.1.1.1 Necesidades Fisiológicas-----	8
1.1.1.2 Necesidades de Seguridad-----	9
1.1.1.3 Necesidades Sociales-----	9
1.1.1.4 Necesidades de Reconocimiento-----	9
1.1.1.5 Necesidades de Autosuperación-----	9
1.1.2 Las Necesidades Fisiológicas-----	9
1.1.3 Las Necesidades Psicológicas-----	10
1.1.4 Las Necesidades de Autorrealización-----	10
1.1.4.1 El ciclo Motivacional-----	11
1.1.5 La Frustración y La Compensación-----	11
1.2 Teoría de Macgregor-----	12
1.3 Teoría de McClelland-----	12
1.4 Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg-----	14
1.5 Teoría de Alderfer (Teoría ERC)-----	16
1.6 Teoría de Taylor-----	17
1.7 Teoría de la Valencia-Expectativa de Vroom-----	18
1.8 Teoría del Hombre Complejo de Shein-----	18
1.9 Teoría Motivacional de Hull-----	18
1.10 Teoría de Lashley-----	19

1.11 Teoría Atribucional de la Motivación de Weiner-----	19
1.12 Teoría de Fijación de Metas-----	20
1.13 Teoría de la Equidad-----	21
1.14 Modelo generalizado del Proceso de Motivación Básico-----	23
1.15 Conclusión Final-----	23

CAPITULO 2. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y DESARROLLO LABORAL POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UAMI (LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN)

2.1 Factor Económico-----	31
2.2 Factor Estatus Social-----	36
2.3 Factor Autorrealización-----	37
2.3.1 Capacidades-----	39
2.3.2 Aptitudes Centrales-----	39
2.3.3 Plan de Carrera-----	40
2.4 Factor Experiencia Laboral-----	41
2.4.1 Los profesores necesitan estar bien preparados-----	44
2.4.2 Graduados: las siete reglas de oro-----	44
2.5 Factor Tiempo (Edad)-----	49
2.6 Conclusión Final-----	50

CAPITULO 3 LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN, SU IMPORTANCIA Y DESARROLLO EN MEXICO.

3. Agencia de Colocación-----	52
3.1 Las Agencias de Colocación-----	53
3.1.1 Creación de una Agencia de Colocación-----	53
3.1.2 Control Financiero de las Agencias de Colocación-----	53
3.2 Un enfoque realista de las Agencias de Contratación-----	54
3.3 Los cuestionamientos lógicos que a diario deben reflexionar las personas contratadas por las Agencias de Contratación-----	54
3.4 Agencias de Colocación con fines de Lucro-----	55

3.5 Las Agencias Privadas de Colocación-----	55
3.6 Reglamento de las Agencias de Colocación en México-----	56
3.7 Agencia Publica de Colocación-----	64
3.8 Demanda Efectiva-----	64
3.9 Demanda Temporaria-----	64
3.10 Colocaciones Efectivas y Temporarias-----	64
3.11 Como funciona una Agencia de Contratación-----	64
3.12 Bolsas de Trabajo en Internet-----	64
3.13 Modalidades Atípicas de Contratación laboral: La Subcontratación laboral y las Empresas Suministradoras de Mano de Obra Temporal-----	65
3.13.1 La subcontratación temporal-----	66
3.13.2 Concepto de SC-----	66
3.14 Las Empresas Suministradoras de Mano de Obra Temporal-----	66
3.14.1 Concepto y Caracteres-----	66
3.14.2 Empresas de Suministro de Mano de Obra Temporal-----	66
3.14.3 Responsabilidad laboral de las Empresas involucradas en el suministro de Mano de Obra Temporaria-----	67
3.14.4 Diferencia con las Agencias de Colocación y las ESMOT-----	68
3.15 Estrato de la Encuesta Nacional de la Juventud 2000 (sobre el Trabajo)-----	68
3.15.1 Valoración del Trabajo-----	69
3.15.2 Buscadores de Trabajo-----	72
3.16 Conclusión Final-----	75
 CAPITULO 4. CALIDAD ACADEMICA EN LA UAMI	
4.1 El Modelo de la UAM-----	77
4.2 Componentes del Modelo Educativo Departamental-----	78
4.2.1 La división-----	78
4.2.2 El departamento-----	78
4.2.3 El área de Investigación-----	79
4.2.4 La población estudiantil-----	80
4.2.5 Egreso y Titulación-----	80

4.3 Modelo de Universidad Publica-----	83
4.4 Modelo Original de la UAM y su lugar dentro de la Educación Pública-----	83
4.5 Situación General de la Educación en el País, en particular en el nivel Medio Superior-----	83
4.6 Situación Socioeconómica del País y su repercusión en el desempeño de los Alumnos-----	84
4.7 Desarrollo del Modelo Original de la UAM y su estado actual, con énfasis en sus elementos distintivos-----	84
4.8 Fortalecimiento de los programas de Seguimiento de Egresados---	90
4.9 Diseño y Desarrollo de la Bolsa Institucional de Trabajo-----	90
4.10 Estudio de las Modalidades e Instrumentación de Programas para la Movilidad de estudiantes dentro de la UAM y con otras Instituciones-----	91
4.11 Apoyo y fomento de cursos para profesores de educación Medio Superior-----	91
4.12 Apoyo en la Formación Integral de los Estudiantes-----	91
4.12.1 Apoyo al Servicio Social-----	91
4.12.2 Comisión de Diseño de Estrategias para ampliar y fortalecer la enseñanza de Lenguas Extranjeras-----	92
4.12.3 Formación de Estudiantes-----	92
4.13 Conclusión Final-----	100
 CAPITULO 5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	
5.1 Titulo -----	103
5.2 Planteamiento del Problema-----	103
5.3 Objetivos de la Investigación-----	103
5.4 Preguntas de Investigación-----	104
5.5 Tipo de Estudio-----	104

5.6 Definición de Variable Dependiente-----	104
5.7 Definición de Variables Independientes-----	105
5.8 Hipótesis-----	106

CAPITULO 6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

6.1 Estudio Correlativo-----	108
6.1.1 Factor Buena Remuneración-----	108
6.1.2 Factor Estatus Social-----	111
6.1.3 Factor Autorrealización-----	112
6.1.4 Factor Experiencia Laboral-----	113
6.1.5 Factor Tiempo (edad de egreso)-----	114
6.1.6 Factor Calidad Académica-----	116
6.1.7 Factor Alta Autoestima-----	118
6.2 Estudio Descriptivo-----	122
6.2.1 Variable Autoestima-----	123
6.2.2 Variable Desarrollo Laboral-----	126
6.2.3 Variable Experiencia Laboral-----	129
6.2.4 Variable Agencias de Colocación-----	132
6.2.5 Variable Calidad Académica-----	142

CAPITULO 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1 Agencias de Colocación-----	151
7.2 Autoestima-----	155
7.3 Experiencia Laboral y Desarrollo Laboral-----	158
7.4 Calidad Académica-----	164

BIBLIOGRAFÍA -----	173
---------------------------	-----

ANEXO 1 -----	176
----------------------	-----

ANEXO 2 -----	181
----------------------	-----

PRÓLOGO.

El presente proyecto de investigación tiene como objeto, abordar el tema relacionado al posicionamiento profesional en el Mercado Laboral por parte de los estudiantes de la carrera de administración de la UAMI; así como la observación que se hace dentro de la misma, de un mecanismo de búsqueda de empleo, que tiene gran desarrollo en Europa, refiriéndonos específicamente a las Agencias de Colocación.

A su vez, a través de este estudio, se pueden señalar, cuales son los factores que mas inciden para que el estudiante de administración se posicione o se coloque en el Mercado Laboral; en combinación con la investigación y análisis de la calidad académica de la UAMI, con respecto a la misma carrera, así como la incidencia que tiene la experiencia laboral y la autoestima para tener un óptimo desarrollo laboral.

Por ello, la presente tesis tiene como objetivo principal, examinar si las agencias de colocación son en México un instrumento de posicionamiento óptimo para cubrir las expectativas de desarrollo laboral de los estudiantes de Administración de la UAMI, así como saber si la experiencia laboral y la calidad académica son factores que influyen sobre su mismo desarrollo. Con esto se deja entrever que la tesis contempla aspectos de carácter cualitativo, ya que las variables tomadas para ésta son todas de esta índole; en donde a nuestro parecer la investigación retoma una importancia, por el hecho de que en ella se contemplan diversos aspectos que deben ser tomados en cuenta para que el estudiante de administración, egresado de universidades publicas, en este caso de la UAM plantel Iztapalapa, este mas preparado para enfrentar los retos que le impone no solo el Mercado Laboral, sino todo el entorno económico, social, político, etc., que encubre a nuestra nación hoy en día.

El proceso de investigación se inicia con el planteamiento del problema, quedándonos claro que es un caso que aparentemente no ha sido atacado, por ello es quizás que el estudio se encaminó más por el lado exploratorio, y descriptivo, que correlacional, sin embargo hemos podido llevar a cabo un análisis de este tipo con el fin de ir más allá, para que este trabajo obtenga un sustento mas sólido y resalte lo concluido en él. Sucesivamente se introdujeron los objetivos que perseguimos con el estudio, así como darle respuesta a aquellas preguntas que nos incitaron al hecho de llevar a cabo el presente trabajo. De ahí es pues, de donde nacen tanto nuestras hipótesis, así como las variables tomadas, permitiéndonos obtener un marco conceptual y operacional de cada una de ellas y así poder entrar de lleno al marco teórico de nuestro propósito.

Conforme a todo esto, se fundamenta nuestro instrumento de investigación, en el que se aportan datos bastante sobresalientes, que pudieron ser cuantificados y analizados por medio de un estudio estadístico, trabajando con un solo campo de trabajo, reducidamente los estudiantes de Administración de la UAMI, a pesar de

que tomamos en cuenta a las Agencias de colocación, como otro de nuestros campos de exploración, en donde queda resaltado que lo que más nos interesa es la opinión, que contempla a nuestros sujetos de importancia en este caso estos estudiantes, limitándonos a aquellos que cursaban los últimos trimestres de la carrera. Queda claro que a través del análisis de nuestro instrumento pudimos darle respuesta a casi todas nuestras preguntas de investigación, así como cumplir con los objetivos que persiguió la misma y poder generar conclusiones y recomendaciones respecto a lo observado y analizado.

Como resultado final obtuvimos información bastante trascendente, que nos condujo aceptar y confirmar nuestras hipótesis alternativas, rechazando tanto nuestra hipótesis de trabajo como a la nula respectivamente; quedando confirmado que existe entre la gran mayoría de los estudiantes de administración desconocimiento con respecto a las agencias de colocación, evidenciando el poco crecimiento y desarrollo, así como la poca popularidad con que cuentan éstas en México. Así también quedo muy claro que para los estudiantes de Administración de la UAMI, es más importante la experiencia laboral que la calidad académica, sin embargo se revelo que existen muchas carencias que deben ser atacadas, para que la calidad del programa de la carrera sea excelso, y nosotros como futuros administradores egresemos mejor preparados. Así pues con respecto a la experiencia laboral, es importante entender que el Mercado Laboral, ofrece muy pocas oportunidades de trabajo y sobretodo de conocimiento para los estudiantes de administración de las universidades públicas, por el hecho mismo de que la mayoría de los empleos que ofrece este mercado requisitan tiempo completo para poder ingresar a tales empleos; considerando que aquellos que ofrecen la oportunidad de poder trabajar con menor tiempo de inversión, no ofrecen experiencia en la rama para la que se preparan los administradores. Es por ello que queda manifestada la necesidad de que existan o se creen en la UAMI, programas de becarios, así como la propuesta por parte de nuestra investigación de que se inserten talleres al programa de estudios de la carrera, en donde el estudiante, ponga de alguna manera en práctica parte de los conocimientos teóricos que ofrecen aquellas materias que lo necesitan. Como vemos la experiencia laboral hoy por hoy es uno de los factores que aunado a una altísima calidad académica, inciden más para que los futuros administradores se posicionen óptimamente en el Mercado Laboral, pudiendo a su vez cumplir con las expectativas de desarrollo laboral que tengan presentes.

Por otro lado se manifestó, que la autoestima con la que egresa el estudiante, en su momento es un punto que debe ser tomado en cuenta, ya que ésta muchas veces llega a incidir, en forma indirecta como un factor de posicionamiento laboral; aquí nosotros recomendamos que se creen talleres psicomotivacionales, y cursos en donde el estudiante aprenda a como realizar adecuadamente un currículum, enfrentar una entrevista de trabajo, así como donde se le ofrezcan conocimientos sobre los requerimientos que exige el Mercado Laboral de sus concursantes. Estas así, como otras recomendaciones son aportadas al estudio a través del análisis previo que se hace de las variables tomadas en el estudio y de los resultados arrojados por medio del instrumento de investigación, con la finalidad

de que todo ello, si se llegase a tomar en cuenta no solo beneficiará a los intereses de los estudiantes en administración de la UAMI, sino a toda su comunidad en general, así como desde nuestra perspectiva a la población en general

INTRODUCCIÓN.

Hoy en día, como sabemos el problema del desempleo, es uno de los más grandes obstáculos a los que se enfrenta y que afectan a la población en general, es por lo tanto, este caso parte de nuestro interés para llevar a cabo la presente tesina; ya que ahora ello afecta a los profesionistas, en este caso a los estudiantes de la licenciatura de Administración, que cada vez más ven reducidas sus opciones de posicionamiento laboral. Por lo tanto nuestra preocupación como Administradores de universidad pública, es el hecho de que como individuos buscamos satisfacer nuestras necesidades más simples, hasta las más complejas, y que por lo tanto tenemos expectativas, que buscamos lograr, pero que ya no, por la simple acción de contar con una preparación profesional, es del todo posible, es por esto y más, que mencionamos como, el problema de la falta de empleo, ya no solo perturba a estratos específicos de nuestra sociedad, sino que ahora hasta los más preparados se topan con la problemática que causa la falta de oportunidades que ofrece el Mercado Laboral.

Al ir, introduciéndonos a la problemática de la falta de empleo, nos topamos con la idea de que en México se deben desarrollar más instrumentos de búsqueda de empleo, causa por la que nos propusimos a investigar la importancia de las agencias de colocación en nuestro país, llegando a la conclusión de que estas no son tan populares y que todas ellas trabajan con el sector privado, aunado a que existe poco control y organización con respecto a éstas por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; pero eso no es todo, al comparar lo que pasa con éstas en México con respecto a España, nos percatamos que en esa nación, existen Agencias de carácter no lucrativo, y que la organización es muy compleja y completa, es decir existe un instituto específico que las controla y organiza, dedicándose de lleno a la búsqueda de empleo como intermediarias entre el buscados y el empleador, haciendo más óptimo su funcionamiento, y que por ende coparticipan como ayuda para atacar el desempleo. Así pues el presente trabajo trata de enfatizar la importancia que deben tener éstas como una opción más para que los cientos o miles de estudiantes que buscan en un momento dado obtener un empleo lo hagan a través de la utilización de este tipo de mecanismo, que no solo tenga esta función directa, sino que a través de una organización más plena y eficiente, indirectamente ayuden también atacar el desempleo en nuestro país.

Cabe también resaltar la trascendencia de la labor que debe ofrecer la iniciativa privada principalmente como un actor, que favoreciendo a través de un trabajo conjunto con este tipo de mecanismos, ayude a que los estudiantes de nuestras universidades públicas puedan adjudicarse de un empleo en el que puedan poner en práctica sus conocimientos, promoviendo tanto al trabajo y acción que lleven a cabo las Agencias de Colocación, así como a la educación, que más que una necesidad por parte de la población, se considere un valor, para que el día de mañana sea por ello nuestro país una nación profesionista, capaz de afrontar los problemas que surgen en esta época de cambios tan repentinos y radicales; a

sabiendas de que México cada vez más necesita de líderes que no solo actúen por intereses propios, sino que busquen beneficios generales para una población como la nuestra con carencias y necesidades de logro. Sin embargo tenemos que tomar en cuenta que la investigación mas allá de todo busca el beneficio de un sector que esta fraguándose por la falta de oportunidades, que busca obtener experiencia laboral, así como la inquietud de que la calidad académica de sus estudios profesionales se incremente, para que al egresar de la carrera de Administración lo haga mas preparado en forma integral, es decir buscando una combinación optima entre teoría y practica, cuestión que pondrá a la vanguardia no solo a los profesionales administrativos, sino a una institución como la UAM; es por esto que nuestra inquietud, es atender y conocer cuales son las carencias, factores y demás necesidades, que tiene la relación entre el estudiante de administración y la problemática del desempleo, por el hecho mismo de que nuestro estudio sea tomado como un margen de lo que debe considerarse como pormenores que de ser atacados por todos los actores que influyen dentro de la problemática, permitirán darle mayor oportunidad a que este tipo de estudiante salga más y mejor capacitado para alcanzar sus expectativas de desarrollo laboral y que por ende sea un competitivo profesionista completo, que ayude con su contribución a la sociedad mexicana.

Así pues mediante el desarrollo de tal investigación, en donde las respuestas a las diálogos y cuestionarios nos podrán ofrecer una mayor certeza y solidez para afirmar o refutar tanto los objetivos que persigue la misma, como las hipótesis planteadas para el mismo estudio.

El panorama general de nuestra tesina se resume de la siguiente manera:

En el Capítulo uno, llevamos a cabo un desarrollo general de las mas importantes teorías de la motivación, ya que tratamos de enfatizar la importancia que tiene la autoestima, una de las variables independientes que tomamos para el estudio. Para nosotros la motivación, es un parámetro muy substancial que permite entender y saber que tan preparado psicológicamente se encuentra un estudiante y que actitud muestra para afrontar los retos que implica la búsqueda de un empleo, aunado a que hoy en día, en muchas de las ocasiones el estudiante o egresado de universidad publica llega a tener contrastes psicológicos con respecto a aquellos de universidades particulares, por situaciones que llegamos a describir durante la investigación y el capítulo mismo. A su vez es importante señalar que como profesionales de la administración uno de los aspectos mas significativos de nuestra preparación es la alta motivación ya que debemos entender que este tipo de individuos deben ser líderes que, aprendan a trabajar en equipo, que tengan un panorama mas abierto; contemplando todas las problemáticas organizacionales de una empresa. Así pues aquel que se sepa seguro por la relación preparación y motivación, brindará como resultado no solo un sujeto con un alta autoestima, sino a un profesional, que sea capaz de afrontar los retos con la seguridad y confianza que le han sido otorgadas a través de este tipo de gestación. Por esto y mas destacamos varias teorías sobre la motivación que nos conducen a entender que se deben satisfacer las mas altas necesidades, como son las de autorrealización,

buscando ofrecer al Mercado Laboral a estudiantes y profesionales con expectativas claras, con un desarrollo individual concreto y metas concisas de crecimiento; que lo favorecerán no solo a él, sino también a las organizaciones en las que trabajen a buscando soluciones creativas y beneficios a los distintos problemas que aquejen a éstas; no solo por su preparación académica, sino por la alta autoestima, reflejada en buenas bases psicológicas y motivacionales.

En el Capítulo dos, abordamos tanto la importancia de la experiencia laboral, otra de nuestras variables independientes, así como los factores de mayor influencia en la búsqueda de empleo y que en un momento dado serán obstáculos o motivadores para obtener un óptimo Desarrollo Laboral, nuestra variable dependiente de la investigación. En el mismo, podemos darnos cuenta que a través de un análisis descriptivo a nuestro juicio, detectamos cinco factores importantes tanto en la búsqueda de empleo, así como para la obtención de un buen desarrollo laboral, en ello, se realiza un detallado desglose de lo que significa cada uno de estos agentes y la trascendencia que tienen para el mismo progreso laboral. Cabe resaltar que subrayamos mucho la relevancia que tiene hoy por hoy la falta de experiencia laboral en el estudiante de administración, factor que desde nuestro punto de vista y reflejado en los resultados posteriores, llega a ser en nuestros días un obstáculo bastante importante para adjudicarse de un buen empleo y así poder cumplir con las expectativas de desarrollo individual y profesional de los mismos.

El Capítulo tres, se lleva a cabo una investigación de la existencia de un desarrollo y crecimiento de las Agencias de Colocación en México, otra de nuestras variables independientes. Aquí se presenta pues, claramente un cuadro conceptual, de lo que son las distintas definiciones existentes de lo que es una Agencia de colocación, en sus diversos modelos; así como también el análisis de las diferencias entre una agencia de colocación y contratación, como la comparación con otro tipo de organismos que cumplen con las mismas funciones de este tipo de mecanismos que nosotros estudiamos y proponemos para la búsqueda de empleo, basándonos concretamente en el ejemplo de lo que representan en España y Europa en general. Así también, se muestra dentro del mismo capítulo el reglamento que las sustenta en México, y que parece que hoy ya no tiene funcionamiento; consideración que debe ser tomada en cuenta para su control y organización, así como para el nacimiento de éstas como organismos no lucrativos, inexistentes en nuestro país. Para finalizar y dar mayor énfasis a la importancia que deben tener estas como mecanismos de búsqueda de empleo, mostramos algunas de las respuestas, obtenidas de una de las encuestas que se le hicieron a los jóvenes en el año 2000 con respecto al tema del trabajo, concluyendo, que fue evidente observar, la falta de conocimiento que se tiene de las Agencias de Colocación en México por parte de esto; también resaltamos aquellas características que se consideran importantes de un empleo, entre otras consideraciones laborales, que nos permiten ir más allá sobre la problemática de desempleo y la falta de oportunidades entre el estudiantado tanto a nivel medio superior, como superior.

El Capítulo cuatro, atiende a la última de nuestras variables independientes, en este caso a la Calidad Académica de la UAMI, específicamente relacionada a la carrera de Administración del plantel Iztapalapa; aquí hacemos un recorrido sobre lo que concierne a la educación pública en nuestro país, así como a la importancia que tiene ésta en el mismo. Por otro lado damos énfasis y análisis al modelo que sustenta a la UAM, para sus diversas disciplinas, así como la descripción de todos los actores o características que sustentan a este tipo de Modelo. Para hacer más sustentable nuestra información, cabe resaltar que gran parte de la información se apoya en algunos recorridos que hicimos por la página web original de la UAM; de la cual sacamos varios estratos significativos con respecto a temas importantes que intervienen en la calidad académica del área de CSH (Ciencias Sociales y Humanidades) del plantel Iztapalapa, en la que se encuentra la carrera de Administración. Así pues, dentro del mismo capítulo se exponen necesidades y carencias que tiene la calidad académica dentro de este plantel; que deben ser atendidas para buscar la manera de que los diversos profesionistas, en nuestro caso los estudiantes de Administración egresen mejor preparados en todos los aspectos. Así también se resalta la importancia de los programas de seguimiento a egresados, y la trascendencia que tiene el ingreso de alumnos a la UAM, con la finalidad de observar a través de este capítulo, que cuestionamientos son relevantes, para incremento de la calidad académica en general, tratándola en un marco de seriedad y objetividad que requiere.

El Capítulo cinco, presenta la metodología aplicada al proyecto de investigación, encabezándola por orden de importancia, el título aproximado para la presente tesina, el planteamiento del problema, los objetivos que persigue el estudio y las preguntas de investigación. Así también, en el mismo capítulo exponemos las definiciones tanto conceptual como operacional de las variables que tomamos para desarrollar nuestra tesina, así como la descripción del tipo de estudio que abarca tal investigación. Por último mostramos las diferentes hipótesis tanto alternativas, nulas y de trabajo, que nos permitieron llevar a cabo el estudio.

El capítulo seis, muestra los diferentes resultados obtenidos al término de la labor de investigación; para ello, llevamos a cabo un análisis correlacional en primera instancia basado en la aplicación del programa Estadístico NCSS2000, tratando de demostrar, que tanto inciden las variables independientes con relación a la dependiente, mostrando en el mismo la matriz de correlación, así como el factor de correlación entre las variables tomadas con la finalidad de que sea más sólido nuestra investigación. Así pues con relación a este estudio, éste revela con respecto a la aplicación de nuestro instrumento de investigación, varios cuestionamientos que son de gran importancia, para el planteamiento del problema, que conduce a la realización de nuestra tesina. Para reafirmar aun más nuestra investigación, se llevo a cabo también un estudio descriptivo, basándolo principalmente en gráficas, que nos permitieron observar los porcentajes proyectados por el análisis hecho a cada una de las preguntas y variable por variable que integran a la investigación; ellos nos ayudaron para la interpretación lógica de los datos, cuestión que arrojó aun más evidencia de lo que persigue nuestro estudio, aclarando y reafirmando lo que se descubrió con respecto al

estudio correlativo. El análisis e interpretación de los datos se hizo sobre la base de las distintas técnicas observadas sobre la metodología de la investigación vistas en el seminario.

El capítulo siete, presenta las conclusiones y recomendaciones, que son aportadas por los dos integrantes del equipo de trabajo para la realización de la presente tesina. En este capítulo, ya a través del análisis que se hace en el capítulo anterior, pudimos tener la posibilidad de aceptación o rechazo de nuestras hipótesis expuestas, llegando a ofrecer de alguna manera conclusiones a las distintas preguntas de investigación, así como el cumplimiento de los objetivos perseguidos en la tesina, haciendo más sólida a ésta.

Como última parte de nuestra investigación, presentamos la Bibliografía utilizada, parte muy importante para llevar a cabo el estudio. Se listan los libros, artículos, así como las páginas de Internet empleadas para el trabajo de la tesina.

Con respecto a la sección de Anexos, este contiene en el anexo 1, un modelo del instrumento de investigación utilizado para la recolección de datos. En el anexo 2 exponemos todas las gráficas empleadas para el estudio correlativo y descriptivo, aquí se visualiza más claramente todo lo expuesto en el capítulo seis. Por último el Anexo tres, presenta la tabulación y codificación de los datos, con la finalidad de hacer ver la objetividad de nuestro estudio.

JUSTIFICACIÓN.

En primer lugar, es de suma importancia para la investigación, el esclarecer si las agencias de colocación son un medio que facilite el posicionamiento laboral de los estudiantes de la UAMI, específicamente de aquellos que se encuentran cursando la carrera de Administración. A su vez tomar en cuenta que factores influyen para que este tipo de estudiante pueda desenvolverse en el mercado laboral de forma competitiva, ello a través de la ventaja que pueden tener al acudir a éstas (AGENCIAS DE COLOCACIÓN).

Así pues, lo anterior pretende de alguna manera, conocer cuales son las expectativas de desarrollo laboral del estudiante de la UAMI, y la influencia que tiene su calidad académica y experiencia laboral así como la autoestima para poder enfrentarse a un mercado laboral altamente competitivo, como lo es hoy en día.

En primer instancia, la investigación nos parece importante, dada la problemática actual que existe en la disparidad, entre la alta demanda de empleo y la poca oferta para el área de Administración. Así mismo en la medida en que podamos conocer cuales son los factores de mayor influencia, para la búsqueda de empleo, la investigación pretenderá proporcionar el planteamiento de estrategias que ayuden a mejorar el posicionamiento laboral en esta área profesional y la concordancia con las exigencias del mercado laboral a través de las Agencias de Colocación.

Para la realización de la investigación se manejaran las percepciones de los Estudiantes de la Licenciatura en Administración de la UAM; en el plantel Iztapalapa; sin embargo no se procura de lleno, llegar a una explicación total de la influencia que pueda tener en concreto la calidad académica como formación escolar, si no mas bien observar si esta preparado lo suficiente el estudiante para poder desarrollarse con respecto a las ventajas que le otorgue la universidad en lo debido a su preparación académica; y la influencia tal que se manifiesta en el tener o no experiencia laboral.

Así pues, nuestra contribución principal será el poder describir como se manifiestan las variables a investigar, a través de los resultados que nos arrojen, y que estos puedan servir en un futuro cercano en la estructuración de nuevos programas que fomenten profesionales en Administración con mayor competitividad, en conjunto con las Agencias de Colocación.

Desde nuestro punto de vista, la investigación es viable, ya que las fases de estudio son de un acceso de recomendable facilidad, y el instrumento de estudio, representa un bajo costo económico, así como de fácil accesibilidad a nuestro objeto, que en este caso serian los Estudiantes de la Licenciatura en Administración de la UAMI.

PRIMER CAPITULO

TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN.

Hoy en día las personas que tienen dudas importantes acerca de su capacidad de pensar, comprender, aprender o enfrentarse a los desafíos normales de la vida están en gran detrimento, en cualquier lugar o momento de la historia, especialmente cuando tienen que desafiar lo nuevo o lo desconocido. La persona que tiene importantes dudas acerca de su valor como ser humano, que cree que no es digna o merecedora de amistad, respeto, amor, logros, éxitos, satisfacción o, en una palabra, felicidad, esta, de nuevo, en franca desventaja, especialmente cuando llega el momento de satisfacer necesidades básicas y proteger intereses legítimos. Y aun así, la necesidad de autoestima ha adquirido una nueva urgencia en la economía de la información ¿Por qué?

Para entender la respuesta, debemos comprender algunos aspectos importantes que han cambiado en el mundo.¹

Hoy en día, en la época en que nos hallamos, la motivación de los individuos, se esta convirtiendo en un arma de gran trascendencia para enfrentar los retos que sostiene, el sobrevivir a la alta globalización que se experimenta día con día. A su vez uno de los mas grandes obstáculos de la humanidad y en particular de los egresados de las Universidades Publicas, en especifico los estudiantes de la Licenciatura en Administración de la UAMI, es la de superar, los medios que significa el desafiar los certámenes de un posicionamiento dentro del Mercado Laboral.

En la era de la información en la que nos hallamos inmersos, el trabajo mental ha sustituido al trabajo físico, como la actividad laboral exigente. Ahora vivimos en una economía global dominante caracterizada por los cambios rápidos, la aceleración de los descubrimientos científicos y tecnológicos y un nivel de competitividad sin precedentes.

Todo el mundo reconoce que este desarrollo crea una demanda de una educación y preparación de mayor nivel, que la necesitaban las generaciones anteriores. Lo que no se suele considerar generalmente es que este desarrollo también crea una nueva demanda de nuestros recursos psicológicos. Específicamente, este desarrollo nos pide que tengamos una mayor capacidad de innovación como autocontrol, y responsabilidad personal, un nivel mas elevado de conciencia, en nuestras actividades cotidianas.

¹ Pág. 23, "LA AUTOESTIMA EN EL TRABAJO"
Nathaniel Branden

Hoy en día pues, los individuos, requieren no solo un mayor nivel de conocimiento y técnica, sino también un mayor nivel de independencia, autosuficiencia, auto confianza y capacidad para ejercer la iniciativa propia. En una palabra **AUTOESTIMA.**

Consideramos que la autoestima tiene un peso específico muy importante en la era de la información. Los cambios en la economía nacional y mundial que representan el mayor desafío a nuestra capacidad de recursos y que han tenido mayor importancia para nuestra autoestima (BRANDEN) lo resume del siguiente modo:

- *El paso de una economía industrial a una economía de la información, la decreciente necesidad de trabajadores manuales, y la creciente necesidad de trabajadores con conocimientos y capacidades verbales, matemáticas y sociales avanzadas.*
- *La aparición continua y creciente de nuevos conocimientos, nuevas tecnologías y nuevos productos y servicios que mantienen en continuo crecimiento los requisitos para la adaptación económica.*
- *El surgimiento de una economía global con un nivel de competencia sin precedentes lo que constituye un nuevo desafío a nuestra ingenuidad y nuestra confianza en nosotros mismos.*
- *Las demandas crecientes de los individuos en todos los niveles sociales, no solo en los más altos sino en todo el sistema, para la autogestión, la responsabilidad personal, la auto dirección, un alto nivel de conciencia y un compromiso de innovación y contribución como prioridades básicas.*
- *El modelo y mentalidad empresarial, se convierten en algo fundamental para nuestro concepto de adaptación económica.*
- *El surgimiento de la mente como factor central y dominante de toda la actividad económica.*

Por ello es de significativa jerarquía, dar a comprender lo que implica incentivar a individuos con alta capacidad motivacional, al egresar o transitar dentro de la Universidad Publica al realizar su carrera profesional, hablando sobretodo de los estudiantes de la Licenciatura en Administración de la UAMI, por lo tanto:

1. MOTIVACIÓN Y CONDUCTA

Con el objeto de explicar la relación motivación conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas. Según Chiavenato, existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- a. **El comportamiento es causado.** Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- b. **El comportamiento es motivado.** Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- c. **El comportamiento está orientado hacia objetivos.** Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Motivación Primaria. Esta en si está ligada con las necesidades biológicas que interactúan muy poco con la conducta, pueden ser motivadas originalmente por estas, pero concluidos por procesos complejos de condicionamiento y aprendizaje

Motivación Secundaria. Darle a un estímulo neutro la capacidad de provocar comportamientos (condicionamiento clásico).

Autonomía funcional de la motivación. Los estímulos neutros acaban por no tener reacción a los reforzadores; los reforzadores secundarios no siempre están unidos con los primarios con lo cual, los teóricos de la motivación opinan que los motivos adquiridos pueden tener vida propia (ser autónomos).

Principales Motivos Humanos.

El hombre tiene necesidades innatas, las cuales le ayudan a centrar atención e interactuar con estímulos inesperados. El hombre constantemente recoge información del medio a través de los sentidos, esta información es comprendida y canalizada para actuar eficazmente. Según la teoría del "nivel óptimo de estimulación" de Hunt (1965); presentamos más interés a los estímulos que se aparten de nuestras normas de comprensión. Pero conforme nos adaptamos a estos estímulos es menos nuestro interés hacia estos.

Indudablemente, las diferentes teorías sobre motivación no siempre son enteramente aplicables a todas las realidades y en todos los países. Dependerá de la cultura, las costumbres, los valores, las situaciones sociales, económicas y otros factores, que condicionarán el modo de pensar y actuar de los trabajadores, situaciones que inciden en los estudios que se efectúan en relación con la motivación.

Por ejemplo, en diversos estudios transculturales, la teoría de Maslow no se puede aplicar de manera general a las organizaciones y sus trabajadores. Los trabajadores japoneses tal vez concedan más valor a la seguridad que a la realización personal. Los trabajadores de los países escandinavos destacan la calidad de la vida laboral y sus necesidades sociales como la influencia central para la motivación. David McClelland atribuyó el éxito de los Estados Unidos y de otros países industrializados a que entre sus administradores predomina la *necesidad de logro*

Por otro lado, considerando la individualidad de las personas, cada uno valora o conceptualiza a su manera las circunstancias que le rodean, así como emprende acciones sobre la base de sus intereses particulares. Las personas tienen mucho en común, pero cada persona es individualmente distinta. Además, estas diferencias son casi siempre sustanciales más que superficiales. Sucede que lo que una persona considera recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil. Pues las personas difieren enormemente en el concepto y la forma de percibir las oportunidades de tener éxito en el trabajo.

En lo que atañe a la motivación, es obvio pensar que las personas son diferentes: como las necesidades varían de individuo a individuo, producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades en el individuo varían con el tiempo

La motivación se basa en detonadores fundamentales: **LAS NECESIDADES**. Así pues, la teoría de las relaciones humanas identificó la existencia de ciertas necesidades humanas esenciales o básicas que muchas veces escapan al propio entendimiento y control humanos. Se trata de «causas» del comportamiento, llamadas en la psicología necesidades o motivos. **Las necesidades o motivos son “fuerzas conscientes o inconscientes que llevan al individuo a un determinado comportamiento”.** La motivación se refiere al "comportamiento que es causado por necesidades dentro del individuo y que es orientado en función de los objetivos que pueden satisfacer esas necesidades".

Los autores contemporáneos estudian las variables motivacionales que conducen al logro de las metas propuestas. Últimamente, las hipótesis de las motivaciones de logro tienen mucha aplicación en la satisfacción, en el trabajo y el estudio. Las características básicas de estas investigaciones consisten en que todo organismo busca satisfacer sus necesidades, las cuales están acompañadas de un efecto agradable o desagradable; por consiguiente, el motivo lo forma la parte afectiva del comportamiento, que conduce a la satisfacción de sus necesidades básicas o aprendidas en el proceso de adaptación. Para la psicología precientífica la motivación humana se reducía a la actividad voluntaria, en cambio para la científica existen, por un lado las tendencias, los impulsos y los instintos que dan fuerza al comportamiento llamado motivado y, por otro, las actividades cognoscitivas (asociación de vivencias) que dirigen el comportamiento hacia determinadas metas, por lo que existe un gran número de variables que intervienen en el comportamiento motivado.

J. S. Brown, propuso cuatro criterios para caracterizar un hecho como motivacional; así, una variable se considera como factor motivacional si:

1. proporciona energía a muy variadas reacciones y las refuerza.
2. el aprendizaje de nuevas reacciones frente a nuevas situaciones depende de ella (por ejemplo: recompensa y castigo).

3. las variaciones de ella conducen al aumento o disminución de ciertas reacciones.
4. Aparece sola y no existen otras a las cuales se pudiera atribuir la reacción del organismo.

Por consiguiente, la motivación es un concepto genérico (constructo teórico-hipotético) que designa a las variables que no pueden ser inferidas directamente de los estímulos externos, pero que influyen en la dirección, intensidad y coordinación de los modos de comportamiento aislados tendientes a alcanzar determinadas metas; es el conjunto de factores innatos (biológicos) y aprendidos (cognoscitivos, afectivos y sociales) que inician, sostienen o detienen la conducta. En la motivación existen distintos términos para denominar a una misma variable, por ejemplo, instintos, pulsiones, refuerzos, necesidades, emociones, intereses, etc. *La motivación es un verdadero constructo para explicar los modos de conexión entre las variables observadas; la motivación es la sucesión de fases continuas de la actividad (comportamiento) del organismo.*

Dentro de las características del proceso motivacional, podemos decir que:

- 1) los motivos mueven a los organismos a obrar (de aquí también el término motivación, que proviene del latín moveré);
- 2) La activación forma parte esencial del organismo, de igual manera que la direccionalidad del comportamiento hacia determinadas metas e intereses.

Para recalcar lo enunciado en oraciones preliminares, los estudios bibliográficos recientes, hechos por K. B. Madsen, evidencian una gran cantidad de necesidades que las clasifican en dos categorías: motivos primarios y secundarios. Al respecto dice los motivos primarios (innatos y biogénicos) son motivaciones centrales que desde el nacimiento (o quizá después de un proceso de maduración) están funcionalmente relacionados con impulsos o estímulos motivacionales periféricos. Los motivos secundarios (adquiridos, psicogénicos) son motivaciones centrales que, después de un proceso de aprendizaje, son terminados por estímulos motivacionales periféricos. Los primeros son innatos y ayudan a satisfacer las necesidades individuales y las de especie, y los segundos son adquiridos durante el proceso de socialización y mediante el de enseñanza-aprendizaje.

El estudio más exhaustivo de las teorías de la motivación lo hizo K. B. Madsen al analizar y sistematizar las teorías propuestas entre 1930 y 1971. El estudio comparativo y sistemático lo hizo con diferentes criterios de clasificación, pero lo más práctico, esta formado de la naturaleza de la variable interviniente, es decir, según el constructo motivación. Con base en este principio, las teorías de la motivación se clasifican de la siguiente manera:

- **Teorías neurofisiológicas:** instintos, necesidades, pulsiones y todo lo de naturaleza fisiológica.

- **Teorías conductuales:** enfatizan la presencia del constructo motivación llamado refuerzo, espacio vital, expresión del comportamiento, etc.
- **Teorías fenomenológicas o mentalistas:** Se considera como la estructura mental del sujeto, una estructura diferencial influenciada por factores socioculturales, o las estructuras conscientes e inconscientes de la personalidad del sujeto motivado.

Las necesidades humanas se han clasificado tradicionalmente en primarias o fisiológicas y secundarias o aprendidas. A estas últimas se les llama también necesidades sociales.

Bexton, Herm y Scott (1954) después de una serie de experimentos de privación sensorial en estudiantes, mostraron que estos tenían menor capacidad para hacer o llevar a cabo tareas visuales, destreza y razonamiento abstracto. Rogers y Jones también demostraron que entre mayor sea la privación sensorial, mayor es la búsqueda de información nueva.

Competencia.

Exceptuando los períodos de sueño, el hombre siempre esta haciendo algo, se pasa casi todo el tiempo comportándose. Muchos psicólogos afirman que el individuo necesita tener algún comportamiento. El hombre necesita ejercitar sus habilidades para comportarse. La hipótesis de Woodworth (1958) de que las conductas incidentales y no relacionadas a necesidades primarias no se pueden explicar eficazmente con las teorías de Motivación. Su hipótesis dice que la necesidad de enfrentarse al medio es una pulsión primaria. White (1959) propone la teoría de la auto eficiencia que se basa en las expectativas más que en la sensación de eficiencia, esta depende en cuestión al éxito, en que la persona crea o no que la tendrá. Las expectativas de eficiencia tienen cuatro orígenes: logros del pasado, experiencia en cabeza ajena, persuasión verbal y excitación emocional. Muchos psicólogos dicen que la pérdida de competencia trae consigo depresión o pasividad. Con ello los logros, se manifiestan en el hambre de éste (el hombre) y que implica la necesidad de competencia que tiene el deseo de destacar, hacer las cosas mejor que otros.

A continuación exponemos las principales y mas importantes teorías de la motivación, que contemplamos para nuestro estudio:

1.1 TEORIA DE MASLOW

Muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

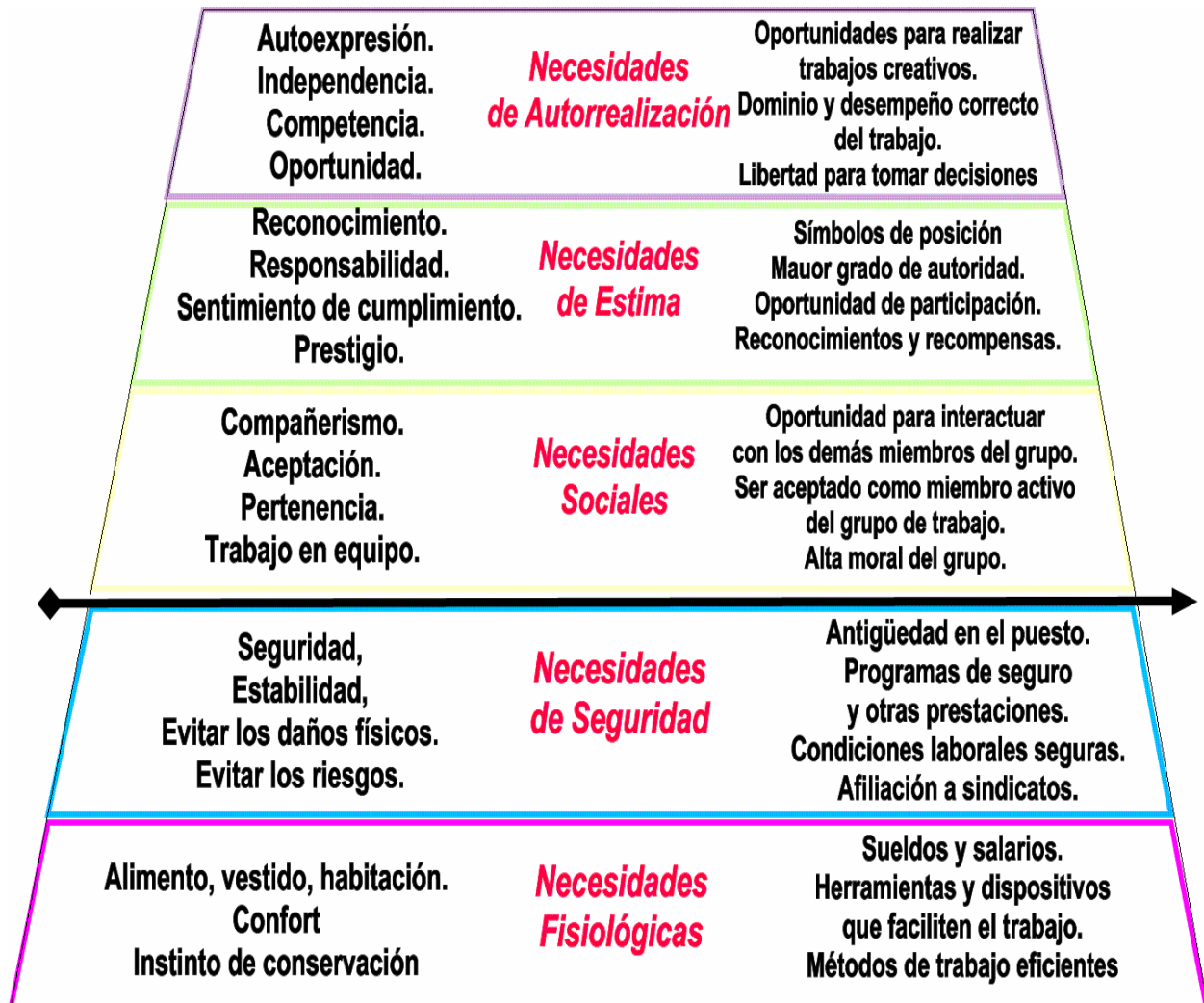
Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc., etc.

El punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta "autorrealizado" pero esto es muy raro, se podría decir que menos del 1% de las personas llegan a la plena realización.



Maslow dijo "Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando tiene la tripa llena crónicamente?"

JERARQUÍA DE NECESIDADES HUMANAS Y ALGUNOS DE SUS SATISFACTORES RELACIONADOS CON EL PUESTO



1.1.1 LAS NECESIDADES SEGÚN MASLOW:

De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes aquí mostradas

1.1.1.1 NECESIDADES FISIOLÓGICAS: estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

1.1.1.2 NECESIDADES DE SEGURIDAD: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

1.1.1.3 NECESIDADES SOCIALES: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

1.1.1.4 NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

1.1.1.5 NECESIDADES DE AUTO-SUPERACIÓN: también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

1.1.2 LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS

También denominadas vitales o vegetativas y están relacionadas con la supervivencia del hombre. Son innatas e instintivas; están situadas en el nivel más bajo y no son propias del ser humano, pues también se causa en el comportamiento de los animales. Exigen satisfacción periódica y cíclica. Ejemplos de ellas son: el hambre, la sed, el sueño, el abrigo y protección, la seguridad física contra los peligros, el anhelo de satisfacción sexual, entre otras. Las necesidades fisiológicas tienen la característica de poderse satisfacer por anticipado, aún sin actuar sobre el comportamiento humano. Por esa razón, intentar en la administración usarlas para "motivar" a las personas, además de inhumano y cruel, resulta inútil, salvo en situaciones extremas. No obstante, si el individuo deja de satisfacerlas eventualmente, seguramente observará conductas de alta intensidad.

Elton Mayo, con su experimento de Hawthorne, obtuvo suficiente evidencia empírica para demostrar que, en ambientes de trabajo dentro de la organización, cuando la empresa desarrolla políticas de atención al personal que atienden sus necesidades más elementales, éstas no influyen en el comportamiento de los mismos. Supo también Elton Mayo que, en ese momento, las necesidades

psicológicas pasaban a ocupar un papel preponderante en la motivación hacia la eficiencia y la productividad laborales.

1.1.3 LAS NECESIDADES PSICOLÓGICAS

Son exclusivas del hombre; son adquiridas por aprendizaje durante el transcurso de la vida y representan el nivel más complejo de la estructura de las necesidades humanas. Asimismo, rara vez son satisfechas a plenitud y las personas nos hallamos perpetuamente en búsqueda de satisfactores más y más sofisticados.

Las principales necesidades psicológicas son las siguientes:

a) **Necesidad de seguridad íntima.** Es la que conduce al individuo a su autodefensa y hacia la búsqueda permanente de ajuste y tranquilidad personal. Es el anhelo de seguridad, de protección contra los riesgos y el peligro, las amenazas físicas o laborales o de privación potencial de satisfactores.

b) **Necesidad de participación.** Es lo que hace que las personas anhelan sentirse "parte de algo", de relacionarse humanamente con los demás, de participar conjuntamente con otras personas en alguna tarea o iniciativa. El comportamiento en grupo de los individuos y este es el caso del comportamiento del personal en las empresas, se explica por la presencia de estas necesidades de participación. Por ejemplo, la «aprobación social», el «reconocimiento de los demás», la apetencia de «calor humano», de «dar y recibir afecto y amistad», son todas necesidades que explican los impulsos de socialización. En todo grupo social existe la simpatía (que provoca la cohesión social) y la antipatía (que produce la desintegración social).

c) **Necesidad de auto confianza.** Resulta de la auto evaluación de cada sujeto y se refiere a la manera en cómo cada persona se ve «a sí misma», es la autoestima o el autorespeto. Se tiene probado que las personas se comportan según la forma en cómo así mismas se valoran. La seguridad en uno mismo nos hace proactivos, optimistas, con iniciativa. La falta de confianza personal conduce a la inseguridad, a la timidez, al alejamiento. Los líderes a menudo son gente con alto auto valor, con elevada autoestima. Ésta constituye una garantía para superar los problemas personales que la vida nos presenta; nos permite afrontar las situaciones negativas y adversas; y nos ayuda a superar los estados de frustración.

1.1.4 LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN

Se trata de necesidades que se expresan como impulsos que cada individuo expresa para realizar su propio potencial humano; las necesidades de autorrealización son las que nos hacen buscar nuestro permanente auto desarrollo. Por su propia naturaleza, son el resultado de la educación y la cultura y

raramente son, como las psicológicas, de plena satisfacción, pues las personas se fijan metas y retos cada vez más ambiciosos.

Lewin considera que las necesidades de autorrealización son la síntesis de los demás tipos de necesidades.

1.1.4.1 EL CICLO MOTIVACIONAL

Puesto que todo comportamiento humano es motivado, y dado que la motivación es una tensión persistente que lleva al sujeto a comportarse en búsqueda de un satisfactor, resulta interesante entonces explorar cuál es el proceso o "ciclo de la motivación", en palabras de Lewin. Este ciclo puede explicarse en los siguientes términos:

- 1) Normalmente, el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de "fuerzas", según Lewin).***
- 2) Este equilibrio se rompe cuando aparece un estímulo capaz de crear una necesidad. Esta necesidad, cuando emerge, rompe el equilibrio.***
- 3) Tal necesidad emergente genera un estado de tensión que sustituye al previo estado de equilibrio.***
- 4) Dicha tensión conduce a un comportamiento o conducta dirigida a lograr alguna forma de satisfacción de la necesidad emergente.***
- 5) Si la necesidad desaparece, al ser satisfecha, entonces el organismo retorna a su inicial estado de equilibrio, hasta que sobrevenga otro estímulo.***
- 6) Por lo que toda satisfacción es, al final de cuentas, una liberación de tensión, una suerte de descarga tensional que permite el retorno del organismo al equilibrio original.***

1.1.5 LA FRUSTRACIÓN Y LA COMPENSACIÓN

Es obvio que la satisfacción de las necesidades no es siempre lograda. Las condiciones de contexto (físicas, psicológicas, emocionales) presentan barreras del mismo tipo que impiden (frustran) que la conducta alcance los satisfactores buscados, o sea, impiden la satisfacción. Por lo tanto la frustración es el estado psicológico y emocional que se configura cada vez que un sujeto no puede obtener satisfacción de sus necesidades, debido a la emergencia de alguna barrera.

La frustración impide que la tensión sea liberada y esta tensión, cuando se acumula, mantiene al organismo en permanente desequilibrio, provocando otras conductas de diversa índole.

Por lo pronto, conviene indicar que el «ciclo motivacional» puede desatarse o solucionarse de tres modos:

- 1. El que ya hemos señalado y que es el ideal: la satisfacción.**
- 2. La frustración, que aún cuando indeseada, casi siempre es inevitable.**
- 3. Por último, el mecanismo de la compensación o transferencia, es decir, el intento de cubrir una necesidad "imposible" de ser satisfecha, por medio de la satisfacción de "otra necesidad" substitutiva o complementaria. De este modo, la satisfacción de esa "otra necesidad" aplaca o alivia la necesidad más importante y ayuda a eliminar el sentimiento de frustración.**

Claramente, observamos que toda necesidad humana puede ser:

- 1) satisfecha,
- 2) frustrada o
- 3) compensada.

Cada una de estas soluciones o desates implica una gama infinita de matices y expresiones, puesto que el comportamiento humano no puede explicarse bajo el paradigma de la simplicidad, sino apenas entenderse bajo el paradigma de la complejidad.

1.2 TEORIA DE MACGREGOR.

Macgregor agrupa las necesidades en tres grupos:

- ✓ Fisiológicas y de seguridad
- ✓ Sociales
- ✓ Auto desarrollo

Defiende la jerarquía de importancia de las necesidades, igual que hizo Maslow, pero su aportación es más de tipo empresarial. Según Macgregor, las empresas han de proporcionar empleo estable y seguridad laboral, facilitando a su vez la aparición de grupos para satisfacer las necesidades sociales y organizar cursos de formación o delegando responsabilidades para satisfacer las necesidades de auto desarrollo.

1.3 TEORIA DE McCLELLAND.

Según él las necesidades se aprenden en la niñez, es decir, depende de lo que se vive en la niñez en la edad adulta se proyectaran unas necesidades u otras es lógico, ya que a una edad muy temprana el ambiente social, cultural, etc. influye

mucho. Esta Teoría que data del año de 1989 distribuye las necesidades en tres grupos:

- Û Afiliación.
- Û Poder
- Û Autorrealización o Logro

Necesidad de **logro o autorrealización**: es el impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

Necesidad de **poder**: la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.

Necesidad de **afiliación**: el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

McClelland investigó ampliamente sobre todo la necesidad de logro, sustentando que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, de realizar bien las propias tareas y llegar a ser el mejor en todo lo que se hace, no por el interés en las recompensas, sino por la satisfacción de logro, de realización.

Según los resultados de sus investigaciones, a los individuos eficientes les gustan las condiciones laborales en las cuales puedan asumir gran responsabilidad, correr riesgos calculados y fijarse metas de mediana dificultad; los individuos eficientes poseen una necesidad de logro mucho mayor que los ineficientes, ya que estos últimos muchas veces desarrollan más fuerte su necesidad de afiliación que la necesidad de logro; por ello les interesa más sociabilizar que realizar bien sus tareas.

Ahora bien, de acuerdo a lo anterior según esta teoría de McClelland, los altos realizadores se sentirán más motivados en puestos donde prevalecen las siguientes características laborales: responsabilidad, oportunidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño y riesgos moderados. La evidencia muestra que los altos realizadores tienen éxito en actividades empresariales, como cuando manejan sus propios negocios.

Una gran necesidad de logro o realización no garantiza ser un buen administrador dentro de una gran empresa, porque la persona estará más interesada en lucirse a través de realizaciones personales que en influir en otros para que se desempeñen bien en sus puestos. De ahí que un individuo es exitoso en su propio puesto porque tiene una alta necesidad de logro, si se le asciende puede resultar no ser un buen gerente. De la misma manera que un eficiente administrador general o gerente de una organización, no suele tener una gran necesidad de logro.

Las necesidades de afiliación y de poder tienden a estar relacionadas estrechamente con el éxito administrativo. Los mejores administradores son aquellos con grandes necesidades de poder y bajas necesidades de

afiliación. Incluso se puede afirmar que se requiere una alta motivación por el poder, como requisito para la eficacia administrativa.

McClelland trató de desarrollar el impulso de realización en las personas sugiriendo cuatro etapas específicas:

1. El individuo se debe esforzar por recibir la retroalimentación necesaria. Al hacer esto la persona se asegura de obtener el reforzamiento de los éxitos, vigorizando con ello el deseo de alcanzar logros más elevados.
2. El individuo debe buscar modelos de realización, escogiendo personas que desarrollen un buen trabajo y tratando de emularlos.
3. El individuo debe tratar de modificar su imagen personal, imaginándose a sí mismo como alguien que necesita el éxito y los desafíos.
4. El individuo debe controlar las fantasías pensando y hablándose a sí mismo en términos positivos.

Las empresas han experimentado en la capacitación de los empleados para que logren estimular su necesidad de realización, enseñando a los individuos a pensar en términos de logros, triunfos y éxitos; con el propósito de tener disponibles grandes realizadores para los puestos que lo demanden. Sin embargo, también es necesario formar más y mejores líderes, con una adecuada motivación, estimulando y desarrollando en estos casos sus necesidades de poder y de afiliación.

1.4 TEORIA DE MOTIVACION- HIGIENE DE HERZBERG

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría motivación-higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, "¿Qué desea la gente de sus puestos?" Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. Luego se tabularon y categorizaron estas respuestas.

Por el análisis de las contestaciones, Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que la gente daba cuando se sentía mal. Factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidad, se relacionaron con la satisfacción con el puesto.

Herzberg dijo que los datos sugieran que lo opuesto de la satisfacción no es insatisfacción, como se creía en la forma tradicional. La eliminación de las características insatisfactorias de un puesto no necesariamente hace que el puesto sea satisfactorio.

De acuerdo con Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción con el puesto se les separa y son diferentes a los que conducen a la insatisfacción con el puesto. Por tanto, los administradores que procuran eliminar los factores creadores de la insatisfacción con el puesto puede traer paz, pero no es necesario

que sea la motivación, y bajo esta condición sólo aplacan a su fuerza laboral en lugar de motivarla. Herzberg caracterizó a los factores que crean la insatisfacción con el puesto como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Para motivar a las personas en sus puestos, Herzberg sugirió la enfatización de motivadores, aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto.

La teoría motivación-higiene no carece de detractores. Las críticas de la teoría incluyen las siguientes:

- Cuando las cosas van bien, la gente tiende a tomar el crédito para sí mismos. Culpan a los factores externos de los fracasos.
- Es dudosa la confianza que pueda tener la metodología de Herzberg, puesto que los calificadores tenían que hacer interpretaciones podría ser que contaminaran sus hallazgos al interpretar una respuesta en una forma y otra similar en forma muy distinta
- No se utilizó una medida global de satisfacción. Una persona puede estar incómoda con parte de su puesto, y, sin embargo, pensar que es aceptable.
- La teoría es inconsistente con investigaciones anteriores. La teoría motivación-higiene pasa por alto las variables situacionales.

Teoría de la Motivación de Herzberg

Factores de Higiene:

- Factores económicos: sueldos, salarios, prestaciones.*
- Condiciones laborales: iluminación y temperatura adecuados, entorno físico seguro.*
- Seguridad: privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la compañía.*
- Factores sociales: oportunidades para interactuar con los demás trabajadores y para convivir con los compañeros de trabajo.*
- Categoría: títulos de los puestos, oficinas propias y con ventanas, acceso al baño de los directivos.*

Factores de Motivación:

- Trabajo estimulante: posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.*
- Sentimiento de autorrealización: la certeza de contribuir en la realización de algo de valor.*
- Reconocimiento de una labor bien hecha: la confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.*
- Logro o cumplimiento: la oportunidad de llevar a cabo cosas interesantes.*
- Responsabilidad mayor: la consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden al individuo mayor control del mismo.*

Herzberg supuso que hay una relación entre satisfacción y productividad, pero la metodología de investigación que utilizó sólo se enfocaba a la satisfacción, no a la productividad. Para hacer relevante dicha investigación, se debe suponer una relación estrecha entre la satisfacción y la productividad.

1.5 TEORIA DE ALDERFER. (Teoría ERC)

Esta teoría postulada por Clayton Alderfer de la Universidad de Yale, tiene una relación estrecha con la teoría de necesidades de Maslow.

Alderfer propone tres grupos de necesidades primarias: Existencia, Relaciones y Crecimiento, de ahí que se le conozca como Teoría ERC.

Corresponden a las necesidades de Maslow y se pueden satisfacer con algún aspecto del puesto o con el ambiente laboral.

Las necesidades de EXISTENCIA son las del nivel más bajo y cumplen objetivos de supervivencia física. Corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad de la Jerarquía de Necesidades Humanas de Abraham Maslow.

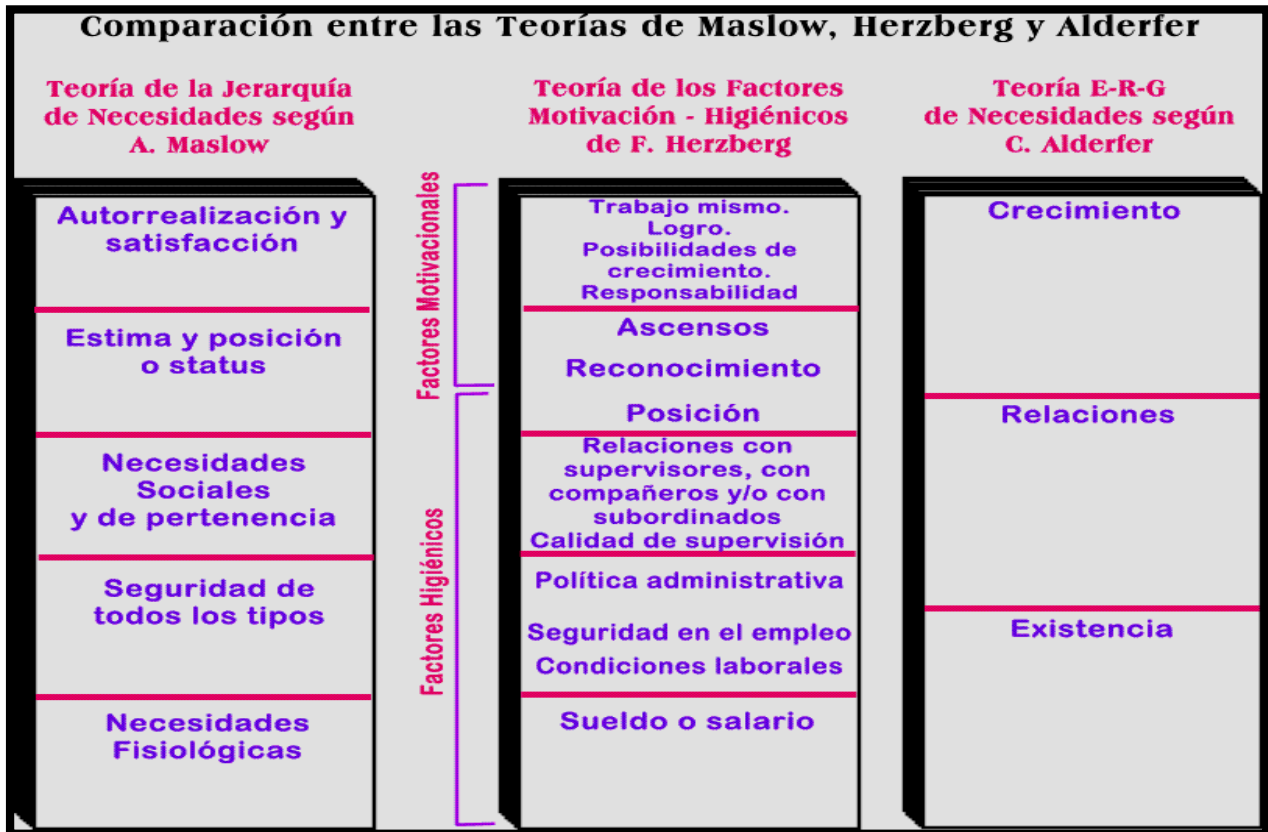
Las necesidades de RELACIÓN se refieren a las interacciones sociales con otros y la satisfacción que se produce a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido de pertenencia al grupo. Equivalen a las necesidades sociales de Maslow y al componente externo de la estima.

Las necesidades de CRECIMIENTO se centran en el yo e incluyen el deseo y la oportunidad de desarrollo y progreso personal. A esta categoría corresponden la Autoestima y Autorrealización de Maslow.

Contrariamente a los anteriores, este autor no cree en la jerarquización, o sea, no cree que una necesidad sea más importante que otra y dijo las siguientes premisas:

- ü Mientras menos se satisface una necesidad mas se desea.
- ü Cuanto más se satisface una necesidad mas se desea satisfacer otro tipo de necesidad.
- ü Mientras menos se satisface una necesidad de orden superior, mas se desea satisfacer necesidades de orden inferior

Comparación entre las Teorías de Maslow, Herzberg y Alderfer



Las interpretaciones de las teorías de Maslow y de Herzberg, sugieren que en las sociedades modernas muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados principalmente por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo esto sucederá en países altamente desarrollados, pero en países como el nuestro aún existe mucha gente que trabaja para satisfacer necesidades primarias.

Alderfer sugiere también que la incapacidad de satisfacer las necesidades de relación o de crecimiento, provocan un renovado interés en las necesidades de existencia.

1.6 TEORÍA DE TAYLOR

Fue uno de los más destacados promotores de la dirección científica del trabajo, fijando las reglas que permitían aumentar el rendimiento de las máquinas y herramientas. Se trata del primer autor que propone una organización del trabajo y que habla sobre la motivación.

Taylor propone una serie de acciones para incrementar la productividad:

- - Crear recompensas económicas
- - Contratación de trabajadores hábiles y diestros.
- - Realización de un análisis científico; estudiar las tareas detalladamente, su tiempo de ejecución, etc.

1.7 TEORÍA DE LA VALENCIA EXPECTATIVA DE VROOM

Vroom propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

1.8 TEORÍA DEL HOMBRE COMPLEJO DE SHEIN

La teoría de Shein se fundamenta en los siguientes puntos:

- por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior
- las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas
- las necesidades varían, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias
- los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal.

1.9 TEORIA MOTIVACIONAL DE HULL

La teoría motivacional de Hull, presenta en el contexto general de su teoría de la conducta, de gran importancia a factores fisiológicos. Según Hull, los organismos buscan mantener ciertas condiciones ópticas en relación con el ambiente, y del mantenimiento de tales condiciones depende la supervivencia del individuo. Los organismos actúan para reducir los impulsos, que se basan en necesidades.

La motivación energiza la conducta, como puede demostrarse experimentalmente; las necesidades dan origen a impulsos. Además de estos impulsos, basados en necesidades biológicas, existen impulsos “secundarias o aprendidos”, que se fundamentan en los impulsos primarios.

La teoría motivacional de Hull también da importancia a las conexiones de estímulo-respuesta no aprendidas que el organismo posee en el momento de nacer.

Esta teoría motivacional se encuentra a nivel molar, no a nivel molecular, pero da gran importancia a factores fisiológicos, como los trazos de memoria que supuestamente serían la base de los circuitos reverberantes y del aprendizaje. La teoría de Hull, en sus aspectos motivacionales, debe mucho a Cannon, quien trató siempre de localizar cada una de las afirmaciones de Cannon sobre el hambre, la sed, las emociones, etcétera, que no siempre pudieron comprobarse en el laboratorio.

Las dos objeciones principales contra la teoría motivacional de Hull son su insistencia en la reducción de impulsos como mecanismos motivacional básico, y su énfasis en aspectos locales.

Por todo esto la teoría localista de Hull es incapaz de explicar completamente la psicofisiología de la motivación, tanto a nivel humano como subhumano.

1.10 TEORIA DE LASHLEY

Es una de las teorías más modernas, o sea más acorde con la teoría local de Hull. Según Lashley, la motivación no representa una reacción a estímulos sensoriales simples que procedan de los impulsos periféricos, sino que es el producto final de una integración compleja de factores neuronales y humanos, que contribuyen a la actividad de los mecanismos reguladores centrales.

Esta teoría multifactorial da importancia, ante todo, a la regulación central de la motivación. Las fuerzas motivacionales no siempre se relacionan con actos específicos o con mecanismos específicos de respuesta.

1.11 TEORIA ATRIBUCIONAL DE LA MOTIVACION DE WEINER

Según la teoría atribucional de la Motivación (Weiner, 1986), los resultados inesperados, negativos o importantes instigan la búsqueda de la causalidad. Una secuencia motivacional se inicia con un resultado previo, que da lugar a: ***un efecto general positivo (felicidad) o a un afecto negativo (tristeza o frustración), dependiendo de la interpretación del evento como un éxito o fracaso. Entonces, si el resultado fue negativo, inesperado y/ o importante, se inicia una búsqueda causal para determinar por qué ocurrió el resultado***²

Esta teoría se pone en práctica en un estudio que propone dos modelos causales entre variables cognitivas (atribucionales y expectativas) y el rendimiento académico. Proponiendo diversos modelos causales, con el fin de analizar, por medio de análisis de vías (Path análisis), las interinfluencias entre diversas variables cognitivas atribuciones y expectativas entre sí; y sus efectos,

² (Weiner, 1988, Pág. 100).

directos e indirectos, sobre el rendimiento académico, tomando como marco de referencia la reciente formulación de la Teoría atribucional de la Motivación y de la Emoción. **El primer modelo se basa en la Teoría Atribucional de la Motivación y la Emoción de Weiner.** El segundo se propone desde la línea tradicional de investigación alrededor de los efectos de las expectativas del profesor. Se analizan los dos modelos y se evalúan los efectos directos e indirectos entre las variables empleando técnicas multivariadas. El resultado de los tres análisis de vías diferentes muestran que en todos los casos un alto porcentaje de la varianza del rendimiento académico puede explicarse por las variables incluidas en el modelo. Los análisis también confirman unas interrelaciones complejas entre esos factores.

1.12 TEORIA DE FIJACION DE METAS

A finales de los años sesenta, Edwin Locke presentó su Teoría del Establecimiento (Fijación) de Metas, afirmando que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación en el trabajo.

Esta teoría es una de las más acordes con el sentido común ya que no puede negarse que a partir del deseo de lograr una meta determinada, el individuo se motiva para trabajar y alcanzarla, representando lo que tiene que hacer en el futuro.

Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Todos los estudios relativos al Comportamiento Organizacional demuestran que las metas influyen en la motivación.

Por ejemplo si un empleado se fija como objetivo batir la marca de ventas de la empresa y ganarse un viaje, o conseguir un aumento salarial para comprar una casa nueva, se comprometerá consigo mismo para lograrlo, sin preocuparse por el esfuerzo que ello implique.

Ahora bien, las metas específicas motivan más que las de índole general, así mismo, aquellas cuya consecución sea más difícil, motivarán más que las de logro fácil. Pero cuidado, las metas demasiado difíciles e inalcanzables cuya obtención parezca imposible, no favorecen en nada a la motivación, sino que hasta la merman y muy probablemente llevan más pronto a una frustración.

La Teoría de Fijación de Metas cuenta con el apoyo de estudios empíricos que la prueban y es de amplia aceptación en la Psicología Organizacional contemporánea. Aunque encuentra su oposición en otra Teoría, la del Reforzamiento, ya que la del Establecimiento de Metas es de un enfoque cognoscitivo, mientras que la del reforzamiento es de un enfoque conductista.

1.13 TEORIA DE LA EQUIDAD

La Teoría de la Equidad propuesta por J. Stacey Adams, en donde sostiene que los individuos comparan sus insumos (ganancias, recompensas, prestaciones) y el producto de su trabajo con los de los demás, y evalúan si son justos; reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia o inequidad.

Stacey Adams propuso la hipótesis de que la percepción de la equidad (justicia) con que se nos trata, influye en nuestra motivación.

En toda situación laboral, ya sea en el aula, la fábrica o la oficina, evaluamos el esfuerzo que ponemos en nuestras labores y los resultados o recompensas que recibimos a cambio. Así que calculamos (tal vez sin darnos cuenta) la razón existente entre resultado y trabajo, comparando al mismo tiempo esa razón con la de otros compañeros o condiscípulos.

- **¿Estamos obteniendo iguales resultados y recompensas o estamos obteniendo menos que los demás?**
- **¿Están obteniendo los demás iguales resultados o recompensas que yo, aunque su desempeño es inferior al mío o nuestro desempeño es igual?**

Cuando existe un estado de inequidad que juzgamos injusto, buscamos esa justicia o equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados a seguir adelante, de lo contrario, nos desmotivamos, o en algunos casos se incrementará el esfuerzo esperando alcanzar lo mismo que los demás.

Las investigaciones revelan que la gente hace esta clase de comparaciones aún sin proponérselo. Aunque se han efectuado pocos trabajos de investigación con respecto a esta Teoría, por sentido común aceptamos que el hecho de sentirse tratado injustamente en comparación con otros elementos del grupo, influye definitivamente en la motivación, pues la aumenta o la disminuye.

Basados en esta teoría, se puede predecir que cuando los individuos perciben una desigualdad, tienden a reaccionar tomando una de las siguientes alternativas de conducta:

- ü Cambian sus insumos (por ejemplo, no invierten tanto esfuerzo).
- ü Cambian sus resultados (por ejemplo, los individuos a los que se les paga a destajo produjeran mayor cantidad de unidades, pero de una calidad inferior).
- ü Distorsionan su percepción de sí mismos (por ejemplo, consideran que aunque solían pensar que trabajaban moderadamente, ahora se dan cuenta que trabajan más arduamente que los demás).

- Û Distorsionan su percepción de los demás (por ejemplo, piensan que en los otros puestos no se hace nada, o que por el contrario no desean estar en el lugar de otros).
 - Û Escogen un punto diferente de referencia (por ejemplo, piensan que si no ganan lo mismo que los demás si están ganando más que su padre a su misma edad).
 - Û Se salen del campo de comparación (por ejemplo, renuncian al puesto).
- Û Esta teoría resulta compleja y tiene muchos puntos que requieren de un mayor estudio para aclararlos; sin embargo, suele combinarse con la Teoría de las Expectativas en el modelo correspondiente, donde adquiere una mayor congruencia y tiene más aceptación.

Después de haber analizado de forma sencilla y práctica las teorías anteriormente presentadas, se concluye de alguna manera que:

Las necesidades motivan la conducta. En cada etapa de nuestra vida, y a medida que evolucionamos y vamos alcanzando metas, las necesidades pueden ir cambiando, pero siempre producirán en nosotros el impulso de generar un comportamiento, un esfuerzo, para satisfacer esas necesidades. Por lo tanto **"La motivación se considera un proceso satisfactor de necesidades"**. Es decir una necesidad es un estado interno de tensión que hace que determinadas manifestaciones parezcan atractivas.

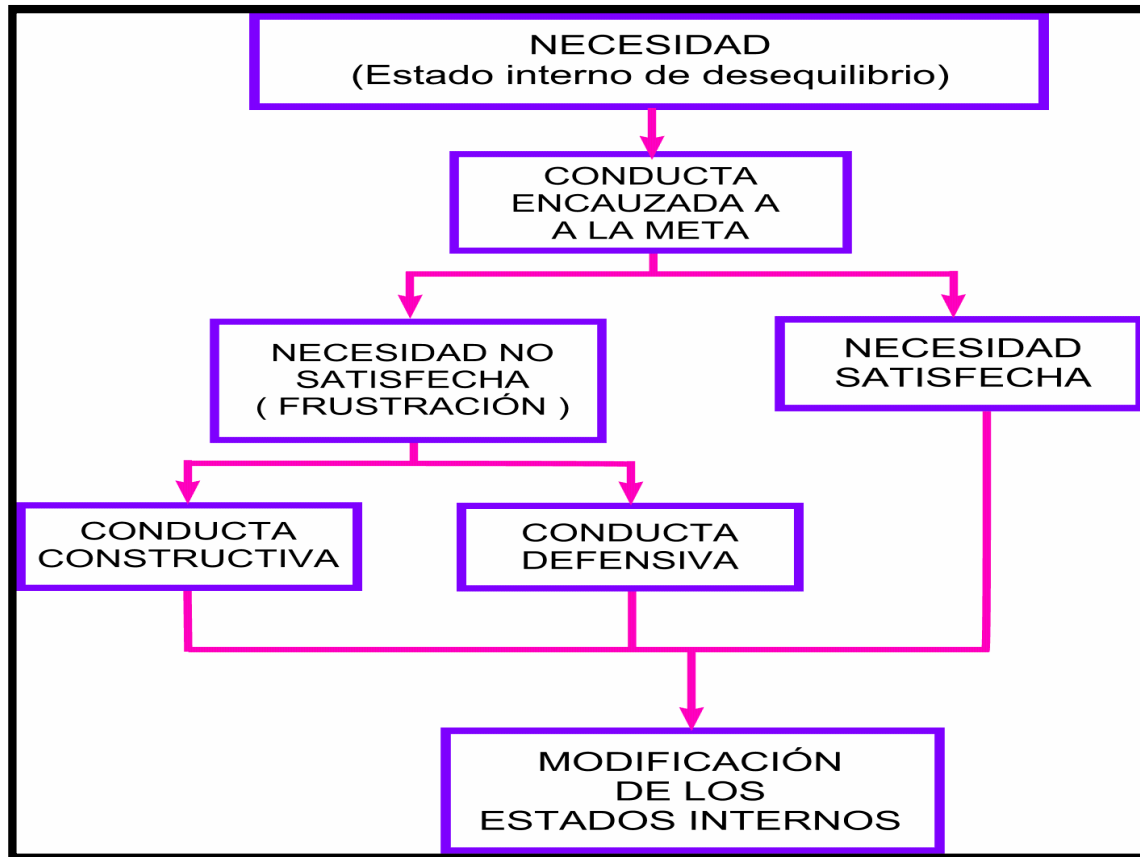
La necesidad crea una tensión que hace que se presenten estímulos dentro del individuo que incentivan su conducta. Dichos estímulos internos generan un comportamiento de búsqueda de metas específicas, que de lograrse producirán una satisfacción de la necesidad y llevarán a la reducción de la tensión.

Ahora bien, para dar una respuesta a la pregunta: **¿DEL POR QUÉ TRABAJA LA GENTE?** la consulta ha tal cuestionamiento, ha sido fundamentalmente la Teoría de las Necesidades.

Así de acuerdo a la explicación previa, un trabajador motivado, será un trabajador en estado de tensión. Para aliviar esa tensión desarrolla un esfuerzo que se traducirá en comportamientos. A mayor motivación, mayor tensión, y consecuentemente mayor esfuerzo. Si ese esfuerzo lleva a la satisfacción de la necesidad, por lo tanto se reducirá la tensión. Sin embargo no todas las motivaciones parten de necesidades congruentes.

Con tal de esquematizar lo arriba citado es importante describir el modelo básico de la motivación que nos lleva a representar, en que forma los individuos buscan estabilizar su equilibrio al satisfacer sus necesidades, que lo conducen a conseguir las metas que se fijan constantemente, a través de la capacidad de motivación que contiene, siempre en la búsqueda de realizarlas al cien por ciento. Sin embargo se volverá a repetir el proceso y la consecución se hará constante a través de su vida, en donde tal cuestionamiento nos puede llevar a la toma de reflexión por parte de todos, con lo cual habría que preguntarnos **¿es realidad que estamos en constante búsqueda de metas y realización de ellas?**

1.14 MODELO GENERALIZADO DEL PROCESO DE MOTIVACIÓN BÁSICO



1.15 Conclusión final.

Se concluye que las teorías presentadas en el presente capítulo, de cierta manera breve, coinciden en ver al individuo como estudiante y/o egresado, como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades. Así, por tanto al satisfacer sus objetivos en gran parte, la motivación que contendrá su actitud al desafiar el mundo laboral, al emigrar de la Universidad; ésta se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización en donde se coloque a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Por ello es primordial advertir desde un principio, que tal personaje al enfrentarse a la competencia laboral, se convertirá en su instrumento básico, para el logro de sus expectativas y metas fijadas, no solo su preparación, sino por demás la capacidad de estimulación, tomada de la mano de una actitud preponderante de autorrealización. Con tal hipótesis se llega a sobrentender la importancia de la motivación como influencia en el ámbito laboral.

La vida es fundamentalmente ebullición, actividad y desarrollo. Todos estamos en continua actividad y hasta las personas más perezosas hacen una serie constante de actividades. ¿Por qué nos movemos, actuamos, nos interesamos por las cosas

y nos inquietamos sin cesar? El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral: ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuales son los determinantes que incitan? Cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso. Frecuentemente intentamos explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en la bolsa escucharíamos el típico comentario que cita el dinero como motivación para dicho individuo. Se trata de estudiar los impulsos, tendencias y estímulos que acosan constantemente nuestra vida y nuestro organismo y que nos llevan, queramos o no, a la acción. Basándonos en esta afirmación se puede decir que cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación. Los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental. Algunos psicólogos tratan de explicar la motivación desde los mecanismos fisiológicos. Por eso son importantes los descubrimientos relativos al control de la acción por partes del cerebro como el hipotálamo, el sistema activador reticular y el sistema límbico. Otros en cambio buscan los determinantes de la acción en términos de conducta y comportamientos.

Otro punto a destacar es que cuando hablamos de conducta motivada la estamos diferenciando claramente de conducta instintiva. Mientras una conducta instintiva no requiere "voluntad" por parte del sujeto, la conducta motivada sí que la requiere. Así pues no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes. Como su propio nombre indica la conducta motivada en el ambiente laboral requiere un motivo por el cual ponerse en marcha a desempeñar. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta ya sea de trabajo o personal. El motivo es algo que nos impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago. El motivo se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad como se menciono al principio del presente capítulo.

No todos los motivos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad, ni tienden hacia las mismas cosas. Pero, sin embargo, se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y superarse en el trabajo. Así podemos señalar móviles que van desde los impulsos más elementales, como el hambre, el sueño, la necesidad de trabajo, hasta los más complicados y complejos como puede ser el impulso o deseo de cierta persona a ser ingeniero de telecomunicaciones, periodista, maestro, profesionista en la rama de la Administración, etc. Así pues vemos que toda actividad está motivada por algo, y ese algo es lo que hemos llamado motivo. Motivo es, pues, lo que nos impulsa a la acción, a la actividad. Esta actividad motivada es como un circuito cerrado en el que se pueden distinguir

tres momentos principales: motivo, conducta motivada por el ambiente laboral y disminución o satisfacción de la necesidad.

Resultado de la reacción individual al ambiente, se llegó a las siguientes conclusiones acerca de la motivación³:

(a) la motivación depende la percepción individual subjetiva sobre la relación con su ambiente.

(b) el comportamiento se determina por medio de la interacción de variables, es decir, la tensión en el individuo la validez de una meta y la distancia psicológica de una meta.

(c) los seres humanos operan en un campo de fuerzas que influyen en la conducta, como las fuerzas de un campo magnético, por lo que la gente tiene diferentes impulsos motivadores en distintos momentos, en el contexto del trabajo algunas fuerzas inhiben mientras otras motivan.

Es pues, trascendente recalcar, que los estudiantes de las Universidades Publicas, en particular los futuros Licenciados en Administración de la UAMI, es imprescindible atenderles, en especifico el factor psicológico que contempla el saber si se sienten lo suficientemente motivados al egresar de la carrera, para poder afrontarse al altamente competitivo Mercado Laboral mexicano y en general al Mundial por la consecuente globalización en distintos áreas.

A nuestro parecer, se es sabido que hoy en día con base en observaciones que se divulgan a través del caminar dentro de la carrera, se llega a deducir que una gran parte de los estudiantes de las universidades publicas, se saben menos que aquellos que estudian en universidades privadas, al ir en busca de la solicitud de un empleo; una idea un tanto ilógica, ya que la capacidad no se mide por el lugar donde se formo, sino por el contrario en la integral representación de la realización de las capacidades para las que son preparados dentro de tales instituciones.

Es por tanto, una realidad que las instituciones publicas carecen de programas de formación psicológica profesional, en donde al estudiante se le prepare, para saberse capacitado, con base en criterios, que lo ayuden a tener una alta autoestima y que se genere en él la idea de orgullo de la institución en la que se encuentra preparando para ser un profesional altamente competente no solo en el aspecto teórico y practico dependiendo de la carrera en que se encuentre; sino en lo psicológico, donde proyecte seguridad y confianza al enfrentarse al mundo laboral al graduarse de la universidad o al encontrarse aprendiendo en ésta. A su vez es importante mencionar que no solo, como se cito con anterioridad, hacen falta este tipo de programas que fomente estudiantes con auto aprecio alto, concientes de que en el instituto en el que se prepararon no solo fue el instrumento para poder alcanzar parte de las perspectivas que tenían en mente, ejemplo de ello solo acabar una carrera profesional para poder tener un lugar dentro de la sociedad, una idea además de prehistórica, ya pasada de moda.

³ Lewin (citado por Dessler, 1993)

Es pues valioso que ya se tenga en mente que las instituciones publicas que son las que tienen el 90% de la investigación en nuestro país, no solo preparen profesionales, con capacidades teóricas, que habría que dejar en tela de juicio, para poder atender más profundamente en subsecuentes investigaciones, es pues por lo tanto, importante saber si la preparación de tales instituciones se encuentra al día o se están rezagando; por ello creemos que además de atender este tipo de preocupaciones que se tiene en los estudiantes de tales universidades, se deben estructurar esquemas que hablen y traten lo relacionado al aspecto motivacional, al estar dentro de la carrera y al salir de ella.

Como una aportación de nuestra evidente preocupación al presente problema proponemos que tales programas puedan ser preparados desde de la perspectiva de los propios estudiantes o de la participación de algunos egresados, en lo que se refiere a su experiencia, ya fuera de la universidad; así como también, el modo en que se han enfrentado al mercado laboral, y cuales han sido sus obstáculos mas comunes, ya que sus experiencias son ricas en sustancia; con lo que se pretendería que se anticipara al estudiante y/o egresado, en particular el de Administración, a lo que va enfrentar ya estando fuera de ésta, o las recomendaciones al llevar a cabo su vida dentro de la universidad, y poder adquirir mediante otros aspectos esa experiencia laboral, la cual es exigida en muchas de las ocasiones por los cientos de empleos que se encuentran en el Mercado Laboral.

Si bien es cierto, es pretenciosa tal conclusión, se sustenta ya que en este apartado hemos citado brevemente algunas de las más importantes teorías formuladas en torno a la motivación tanto laborales como psicológicas, dado el amplio numero de teorías existentes; que ayudaran a tener un extenso, marco de referencia de lo que se carece frecuentemente al estar dentro de las tales instituciones o al salir de ellas, y emprender la búsqueda de un empleo que satisfaga sus necesidades de autorrealización.

SEGUNDO CAPITULO.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y DESARROLLO LABORAL POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UAMI (LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN).

La alegría de haber terminado la carrera dura poco, luego de los festejos, las vacaciones merecidas y algún que otro regalo de los padres, subsecuentemente por tanto se llega al momento de enfrentarse a la realidad: y **BUSCAR TRABAJO**.

La carrera tal como la conocimos en el pasado una serie de movimientos verticales que acompañaban estructuras centralizadas y piramidales a lo largo de los años y donde cada escalón agregaba más status, poder, e ingresos parecería haber desaparecido tal como lo están haciendo las formas organizacionales que les dieron lugar.

Hoy en día, pues, la búsqueda de empleo por parte de los profesionales egresados de las Universidades Publicas enfrentan un reto cada vez mayor; ya que el mercado laboral se encuentra saturado en diferentes áreas y más en lo referente a la rama de la Licenciatura en Administración.

Por tal moción, el principal inconveniente que enfrentan los universitarios a la hora de buscar un empleo, se demuestra, es la falta de experiencia, y es recomendable que desde que están en la formación profesional busquen insertarse de alguna manera al mercado laboral. También cabe mencionar, que en ocasiones, los estudiantes no están muy decididos a querer trabajar, no saben si casarse, estudiar una maestría en el país o en el extranjero, hacer su tesis o simplemente descansar del esfuerzo que implicó cursar la Licenciatura. Entonces se menciona que se recomienda de antemano, se deba tener la seguridad de lo que se quiere, establecer los intereses y necesidades.

Por lo tanto en mercados cambiantes se requieren carreras flexibles, con ello, se debe uno formular algunos cuestionamientos importantes ya que el desarrollo de carrera ha dejado de ser una responsabilidad exclusiva de las organizaciones, y requiere un trabajo de introspección de cada uno de sus integrantes que permita tomar el control de su vida profesional:

- Ü ¿Quién soy yo?
- Ü ¿Qué logros he tenido?

- Ü **¿En qué competencias me he destacado?**
- Ü **¿Dónde estoy ahora?**
- Ü **¿Qué me gusta?**
- Ü **¿Qué me falta?**
- Ü **¿Qué quiero para el futuro: alternativas de crecimiento, enriquecimiento del trabajo actual, cambio de puesto, un puesto de menor responsabilidad?**
- Ü **¿Qué nuevas actitudes, conocimientos, habilidades y experiencias demandaría?**
- Ü **¿Cómo las voy a conseguir?**
- Ü **¿Cuál es el grado de compatibilidad entre mi proyecto y mis valores profesionales y familiares?**

Así por otro lado poco sirve, se descubre, que el estudiante opte por un trabajo donde no aplique los conocimientos que ha adquirido durante los semestres o trimestres anteriores, por eso es importante que el campo laboral sea afín con la carrera y corresponda a los intereses profesionales del alumno.

Cabe recalcar, que en esa etapa, el sueldo se convierte en un factor secundario porque lo que realmente les interesa es primordialmente vincularse a su profesión en el campo laboral y estar en contacto con profesionistas que ya tienen experiencia y aprender de ellos.

Y si de dinero se trata, lo mejor es pensar a mediano plazo, ya que si bien en tal momento de su vida profesional es poco probable que reciban un salario alto, sí les puede facilitar en un futuro el ingreso a un puesto mucho mejor pagado.

No olvidemos que el nivel de satisfacción va en función del nivel de expectativa. A modo de ejemplo, sabemos que muchos ejecutivos exitosos no están conformes con su calidad de vida, y por otro lado, hay personas cuya experiencia no les ha facilitado el desarrollo de las actitudes o las habilidades que este nuevo entorno demanda, y prefieren con buen criterio de realidad acotar sus expectativas para evitar ser llevados a su nivel de incompetencia.

A ello diversas instituciones, tales como el TEC de Monterrey, el ITAM, la UAM, la UNAM, etc; han establecido una serie de recomendaciones con respecto a la importancia que tiene la necesidad de la búsqueda de empleo por parte de los estudiantes universitarios. A su vez, esta experiencia tiene singular importancia cuando se enfrentan a la búsqueda formal de un empleo porque ofrecen una parte de experiencia profesional muy valiosa como recién egresados.

Sin embargo nos parece interesante que el conjugar ambas actividades no es fácil, es decir trabajar y estudiar al mismo tiempo; pero todo es cuestión de aprender a organizarse, administrar el tiempo y perder el miedo a aceptar una responsabilidad y un compromiso como tal.

“Al egresar de la carrera, los estudiantes están preparados en términos de conocimientos y ciertas habilidades, pero no en aptitudes, coinciden investigadores de la UAM”

Por otra parte un problema real en los actuales planes de estudio es la desvinculación entre la educación y el campo laboral, en tanto que estos, están diseñados en función de conocimientos disciplinarios y no de necesidades reales de trabajo. El alumno así pues, está preparado en términos de conocimientos y ciertas habilidades, pero no de aptitudes, por ello se tienen que orientar los planes de estudio hacia el aprendizaje de competencias laborales ocupacionales, más que disciplinarias.

Con esto cabe señalar, que al salir de la universidad, el estudiante se da cuenta de que no es capaz de desempeñar el trabajo para el que se preparó y que este desfase entre la vida académica y el campo laboral pudiera ser una causa del creciente desempleo, principalmente lo relacionado a las Universidades Públicas, en algunas de sus carreras, específicamente hablando de la Licenciatura en Administración.

Tal es el caso de que, llamémoslo "calidad total", "mejora continua", "reingeniería de procesos" o cualquier otro nombre que asigne los diferentes abordajes metodológicos, si no se respetan los principios básicos implícitos en dichas bases, enfrentaremos un fracaso. Así algunas técnicas pueden volverse obsoletas y ser reemplazadas por otras. El arsenal metodológico disponible debe ser ampliado y mejorado en forma permanente, independientemente de los nombres que se asignen a las herramientas. La mejora continua también se aplica al instrumental para alcanzar la calidad, es decir que la mejora de renovación dentro de los programas de estudio tienen que estar siendo constantemente evaluados y supervisados, para poder estar al día y mantener en una consecuente competitividad a los estudiantes y egresados de tales universidades con el fin de que gran parte de sus expectativas se cumplan en forma individual desde el punto de vista de cada ser humano perteneciente a dichas escuelas; es decir el fin último es que los factores de mayor influencia en la búsqueda de empleo se vayan reduciendo en consecuencia a la alta capacitación de los profesionales egresados, siendo con ello más competentes en el campo laboral, por encima de las universidades privadas que estigman a las públicas por la forma de verlas, por los mismos empresarios, principalmente dándoles a éstos pocas oportunidades de colocarse y posicionarse dentro del Mercado Laboral.

A su vez si el estudiante no tiene una necesidad económica apremiante, el sueldo puede pasar a un segundo plano, como se menciono con anterioridad, pues el objetivo principal de esta experiencia es vincularse con el mundo laboral antes de egresar de la universidad, lo que a su vez le permitirá conocer el abanico de posibilidades laborales y profesionales de su área, con el fin de satisfacer en gran parte de su totalidad las expectativas que tienen sobre su crecimiento tanto en lo profesional, como lo es su misma vida.

Sin embargo, es importante considerar que:

La oferta de trabajos en México es un problema crítico que enfrenta la actual administración. El débil crecimiento de 0.2 % real en el Producto Interno Bruto que fue estimado para el cierre del 2001 provoco la pérdida de alrededor de 240 mil plazas formales.

El 40% de mexicanos, conforma la Población Económicamente Activa (39 millones 634 mil personas) de la cual 98% se considera que está ocupada en una actividad económica.

Por tipo de actividad, 29% de los trabajadores están en la industria; 35.9 dentro del sector servicios, mientras que 20.7% labora en el comercio; y el restante 14.4% trabaja en el gobierno y comunicaciones

De la población que cuenta con un empleo, 84.7% tiene experiencia laboral, es decir, muestra alguna especialización.

Mientras tanto en la economía informal se encuentran trabajando 16 millones 395 mil 838 personas, mientras que aquellas que revelaron mantener un vínculo laboral formal contabilizaron 22 millones 210 mil 562 mexicanos.

Las actividades informales con mayor tendencia a albergar población desempleada son: comercio ambulante, industria de la construcción, sector textil y servicios.

Así pues la duración del desempleo en el país se mantiene en un rango de una a cuatro semanas, aunque su incorporación no sea inmediatamente dentro de la economía informal.

Por tipo de ingreso, el 3.3% de la población ocupada no recibe remuneración, mientras que 7.7% obtiene menos de un salario mínimo; 27.7 gana de uno a dos, y 42.8% percibe de dos a cinco mini salarios.¹

Por lo tanto, si bien es cierto, el estudiante se enfrenta cada vez a mayores coyunturas en la búsqueda de empleo, por esto mismo nos es de suma importancia conocer y considerar cuales son los principales motivos que impulsan al egresado y/o estudiante en general y en específico de Administración a encontrar un empleo en el que desarrollen todos sus conocimientos adquiridos dentro del estudio de la carrera.

¹ Fuente periódico El financiero.

Suponiendo, que más que motivos, será importante llamarlos factores que influyen en su búsqueda de empleo, tomaremos como base sobre un criterio inductivo, los siguientes:

- γ **ECONÓMICO.**
- γ **ESTATUS SOCIAL.**
- γ **AUTORREALIZACIÓN (DESARROLLO PROFESIONAL)**
- γ **EXPERIENCIA LABORAL.**
- γ **TIEMPO (EDAD)**

2.1 FACTOR ECONOMICO.

Para comenzar dicho factor, es importante considerar que de acuerdo con el perfil del estudiante universitario promedio de la UAM, el nivel socioeconómico del cual proviene tiene gran influencia, dado que éste, normalmente se encuentra dentro de un estrato social perteneciente al de la clase media baja, por lo que esto, hace que la búsqueda de empleo tome un valor fundamental en el deseo de tener un ingreso económico aceptable que le permita tener cierto grado de autosuficiencia y que al mismo tiempo, este le ayude a costear sus estudios en su caso, tomando también en cuenta al estudiante que trabaja y estudia al mismo tiempo.

Por otro lado, el egresado con cierta experiencia laboral, enfoca más su búsqueda de empleo a encontrar alguno que le permita realizar su deseo de acceder a un ingreso superior, con el cual desarrolle sus actividades aprendidas.

Esto es una generalidad bastante lógica, que se sustenta principalmente, por que el egresado con experiencia laboral ha trabajado para el sostenimiento de ciertas necesidades, en las cuales el vínculo familiar ya no puede costearle.

Por esto y más creemos, que de algún modo es imprescindible que dentro de las expectativas del estudiante y/o egresado se separe la idea de la influencia del factor económico en su búsqueda de empleo.

Por lo cual en la época actual en la que como estudiantes o egresados de las universidades publicas nos desenvolvemos, consideramos que de alguna manera, una de las tantas influencias en la búsqueda de empleo es la de asegurarse un buen sueldo.

Estadísticamente hablando se especifica que dentro de la PEA (población económicamente activa) existe un alto porcentaje de desempleo por parte del sector profesional, algo que hasta cierto punto es un tanto ilógico, ya que el estudiante egresado de una Universidad Publica no tiene hoy en día asegurado su futuro al enfrentarse al Mercado Laboral, es mas termina laborando en actividades, muy fuera de a lo que pensaba dedicarse en primera instancia, esto

por tanto es un problema actual interno de la Economía Mexicana, llevando a cabo un total desaprovechamiento de personal altamente capacitado para laborar en alguna empresa en el País.

La siguiente tabla muestra, lo que nos importa demostrar:

Empleo y desempleo²

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DESOCUPADA ABIERTA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN (47 áreas urbanas)						
Periodo	Total	Sin instrucción	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta y completa	Medio superior y superior
2001						
Enero	100.0	1.8	5.9	13.8	32.9	45.6
Febrero	100.0	1.0	3.8	12.4	34.2	48.6
Marzo	100.0	0.8	3.7	17.1	35.1	43.3
Abril	100.0	1.3	4.3	17.4	32.0	45.0
Mayo	100.0	0.8	3.6	11.9	38.1	45.6
Junio	100.0	1.1	4.1	16.1	37.6	41.1
Julio	100.0	1.3	5.6	14.1	27.9	51.1
Agosto	100.0	0.8	4.1	13.5	37.6	44.0
Septiembre	100.0	1.1	3.9	12.1	35.1	47.8
Octubre	100.0	0.8	3.7	12.6	39.9	43.0
Noviembre	100.0	0.8	3.9	10.4	36.7	48.2
Diciembre	100.0	1.4	6.1	11.8	36.0	44.7
2002						
Enero	100.0	2.2	3.5	14.5	38.1	41.7
Febrero	100.0	1.4	4.7	13.9	36.9	43.1
Marzo	100.0	1.3	2.7	10.4	38.6	47.0
Abril	100.0	1.4	3.6	14.9	35.9	44.2
Mayo	100.0	0.8	4.2	11.7	38.0	45.3
Junio	100.0	0.4	5.4	17.0	31.9	45.3
Julio P/	100.0	1.1	4.2	12.3	35.5	46.9
Agosto	100.0	1.1	2.8	10.8	37.3	48.0
Septiembre	100.0	0.6	3.6	11.8	36.3	47.7

UENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

² Fuente Proporcionada INEGI.

Fecha de actualización: 17 de octubre de 2002

Es claro observar, que las cifras demuestran que el estudiante y/o egresado de las Universidades Publicas, se enfrenta a situaciones adversas, que hacen pensar en primera instancia, que algo que busca como primer factor de su búsqueda ansiosa de empleo no es completamente el de asegurarse un ingreso aparentemente aceptable, sino la de afianzarse un empleo, podríamos decir, sea cual sea. Ya que como se ve dentro de la misma tabla ésta nos lleva a inferir que las tasas de desempleo en el sector profesional son cada vez más altas, es decir casi del 100% de la población Universitaria egresada, el 50% no cuenta con un empleo asegurado, por este y otros factores que más adelante se desarrollaran.

Por otro lado, nos parece importante hacer notar, en base a la información anterior, que a mayor preparación académica las tendencias al desempleo aumentan de forma alarmante, lo que nos hace pensar que se esta experimentando una alta deserción a continuar los estudios medios y superiores, donde por un lado, el factor económico puede ser una causal importante, pero por otro, el mercado laboral, dado que se encuentra saturado, reduce las expectativas, por parte de los estudiantes, a continuar con su preparación académica.

Habrá que tomar en cuenta también, que la mayoría de las empresas privadas, tienen un acuerdo mutuo con las Universidades Privadas, para ofrecerles un trabajo casi seguro a su egreso de tales instituciones educativas, por lo cual aunque el estudiante y/o egresado de las universidades publicas y más específicamente hablando de la Licenciatura de Administración, no solo se enfrenta a una competencia en el Mercado Laboral, sino a una desventaja en la que sus oportunidades de trabajo se reducen aun mas con este tipo de situaciones, en las que el mismo, no tiene una circunstancia de demostrar de lo que esta concientemente capacitado para llevar a cabo las actividades para las que fue preparado.

A su vez, es significativo recalcar una y otra vez mediante el análisis de la información presentada, que el factor económico en un momento dado pasa, hasta cierto grado a un segundo termino, ya que en primer lugar cabe explicar, que lo que les urge antes o después de salir de la Universidad, creemos, es la de posicionarse dentro del Mercado Laboral teniendo asegurado un empleo.

Otro condicionante que hay que tomar en cuenta, es el establecimiento que hay de los márgenes de desempleo en la población estudiantil, que hoy en día es bastante alto, ya que las empresas exigen de estos no solo una alta capacitación, sino además una total disposición para llevar a cabo las actividades para las que fue contratado, es decir tener un alto tiempo disponible, por lo cual el estudiante se ve envuelto en una disyuntiva dentro de su pensar y su toma de decisión, donde ésta se ve influenciada a seguir estudiando o la de tener un empleo que le ayude si le es posible a continuar con sus estudios o de plano a renunciar a ellos. Esto se agrava a un mas, ya que la mayoría de los estudiantes de las Universidades Publicas se desenvuelven en entornos socioeconómicos desventajosos en cuanto a sus expectativas de desarrollo profesional e individual.

Todo lo antes mencionado, se puede describir en la siguiente tabla:

Empleo y desempleo

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA POR CONDICIÓN DE INACTIVIDAD (47 áreas urbanas)					
Periodo	Total Estudiantes	Quehaceres Domésticos ^{a/}	Pensionados y Jubilados ^{a/}	Otros Inactivos ^{a/ b/}	
2001					
Enero	100.0	37.9	49.2	5.9	7.0
Febrero	100.0	38.3	48.6	5.8	7.3
Marzo	100.0	38.5	48.8	5.6	7.1
Abril	100.0	37.9	48.9	5.9	7.3
Mayo	100.0	38.3	48.6	5.7	7.4
Junio	100.0	38.8	48.4	5.7	7.1
Julio	100.0	37.2	49.2	5.8	7.8
Agosto	100.0	37.9	48.5	5.9	7.7
Septiembre	100.0	38.1	48.8	5.8	7.3
Octubre	100.0	38.1	48.1	5.7	8.1
Noviembre	100.0	38.9	47.6	6.0	7.5
Diciembre	100.0	38.3	48.3	5.9	7.5
2002					
Enero	100.0	38.1	47.7	5.8	8.4
Febrero	100.0	38.4	47.7	5.9	8.0
Marzo	100.0	38.7	48.1	5.7	7.5
Abril	100.0	39.3	47.5	5.4	7.8
Mayo	100.0	39.0	47.5	6.1	7.4
Junio	100.0	38.5	48.1	6.1	7.3
Julio P/	100.0	38.0	48.8	5.2	8.0
Agosto	100.0	38.1	48.2	6.2	7.5
Septiembre	100.0	37.6	48.1	6.3	8.0

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACION DESOCUPADA ABIERTA POR NIVEL DE INSTRUCCION PARA LA CIUDAD DE MEXICO, DF.³

Periodo	Total	Sin instrucción	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta y completa	Medio superior y superior
1999 ^P						
Enero	100.0	0.0	7.3	14.6	36.6	41.5
Febrero	100.0	0.0	4.3	14.9	40.4	40.4
Marzo	100.0	0.0	2.2	13.0	39.1	45.7
Abril	100.0	0.0	5.1	12.1	40.4	42.4
Mayo	100.0	0.0	7.4	11.3	40.0	41.3
Junio	100.0	2.8	5.7	14.3	30.5	46.7
Julio	100.0	1.1	2.4	15.7	47.0	33.8
Agosto	100.0	1.0	2.0	10.1	42.4	44.5
Septiembre	100.0	1.4	0.0	10.0	34.3	54.3
Octubre	100.0	0.0	3.9	9.6	31.7	54.8
Noviembre	100.0	0.0	2.5	10.3	42.3	44.9
Diciembre	100.0	3.7	2.4	14.6	40.2	39.1
2000						
Enero	100.0	0.0	5.0	13.0	36.0	46.0
Febrero	100.0	1.0	1.1	19.8	35.2	42.9
Marzo	100.0	3.8	2.7	11.3	32.4	49.8
Abril	100.0	1.1	4.3	9.1	45.5	40.0
Mayo	100.0	0.0	1.4	12.1	47.4	39.1
Junio	100.0	0.0	0.0	20.9	35.9	43.2
Julio	100.0	0.0	7.4	15.0	29.7	47.9
Agosto	100.0	0.9	1.9	10.3	37.1	49.8
Septiembre	100.0	3.2	1.0	9.0	33.7	53.1
Octubre	100.0	2.8	6.1	12.2	39.0	39.9
Noviembre	100.0	2.9	2.0	6.2	31.9	57.0
Diciembre	100.0	2.7	4.0	14.3	37.9	41.1
2001						
Enero	100.0	1.5	5.3	13.8	30.2	49.2
Febrero	100.0	1.0	3.0	10.6	35.2	50.2
Marzo	100.0	0.0	1.4	19.5	36.6	42.5
Abril	100.0	0.0	3.3	23.2	28.3	45.2
Mayo	100.0	0.0	1.0	9.5	39.5	50.0
Junio	100.0	1.4	1.3	18.2	35.9	43.2
Julio	100.0	0.7	6.1	16.2	16.0	61.0

Fecha de actualización: 21 de agosto de 2001

Por lo tanto, nos damos cuenta que una gran parte de la juventud y más al hablar del sector profesional, tendera a reducirse conforme pase el tiempo, algo que a nuestro juzgar es muy delicado, ya que la mayoría de los estudiantes, al no poder seguir adelante con sus estudios tienden a incorporarse a la Economía Informal.

Sin embargo, el que sigue estudiando, dentro de las universidades públicas, dentro de este factor seguirá teniendo dos expectativas substanciales en su desarrollo profesional, que son: Posicionamiento en el mercado laboral, como principal prioridad y subsecuentemente, acceder a un ingreso económicamente aceptable.

2.2 FACTOR ESTATUS SOCIAL.

En primer lugar, a lo que se refiere el estatus social, normalmente es lo relativo a la posición social a la que se pertenece, dependiendo del nivel socioeconómico en el que se desenvuelve la mayoría de los estudiantes de las Instituciones Publicas en particular los que pertenecen a la UAMI, por esto y más, normalmente como todo ser humano, los estudiantes profesionales, tratan de asegurarse una mejor posición adentro de la sociedad de hoy en día.

Así pues, en un principio, el estudiar una carrera universitaria proveía de asegurarse de una posición social holgada en términos económicos; hoy en día esta ya es una idea rebasada por las circunstancias económicas en las que se encuentra inmerso el país. Por lo tanto, hablar de una expectativa de estatus social se esta convirtiendo en un termino muy relativo.

Hoy por hoy, esta pasado de moda el cuestionamiento **¿Quiero estudiar una carrera para pertenecer a otro estrato social?**, esto ya no es posible por que tal termino, queda rezagado al de asegurar, en primer lugar, y en correlación al factor económico un empleo que permita seguir “un desarrollo profesional”.

Creemos por lo tanto, que este factor no aplica mas dentro de las expectativas de los estudiantes de las universidades publicas. Sin embargo, cabe recalcar que esta expectativa si manifiesta un interés, al querer desenvolverse o acceder a un entorno socioeconómico distinto en el que se encuentra interactuando por condicionantes tanto psicosociales como morales.

En términos reales, el factor “estatus social”, queda descartado por que el convertirse en “licenciado en administración” ya no asegura este nivel social dado que la demanda laboral en este ramo se esta contrayendo en tanto que la oferta se expande cada vez más.

A su vez, es necesario dejar a tras los estereotipos a los que se somete a las Universidades Publicas en comparación con las Privadas, ya que en términos reales si bien es cierto que una gran parte de la población estudiantil que ingresa a la educación superior publica no pertenece a estratos sociales altos, no se le debe negar la posibilidad de acceder a ellos, y más cuando su preparación es una

manifestación a nuestro parecer de una relevante competitividad en su actuar. Sin embargo hay que mencionar la importancia que tiene el tener un campo de aplicación de los conocimientos que se van adquiriendo para poder sobresalir en el Mercado Laboral y a su vez posicionarse en términos de igualdad, a los de las Universidades Privadas.

Pretendemos por ello, quedando en claro de alguna manera que el estatus social, no tiene una gran relevancia dentro de sus expectativas, pero si se convierte en un momento dado en parte de una realización, que se quiere alcanzar dentro de los intereses particulares de cada estudiante y/o egresado de las Universidades Publicas. Ahora bien, es preciso mencionar que la mayoría de los estudiantes que se encuentran dentro de las Ciencias Sociales, se les ha inculcado de alguna forma que no hay más allá para ellos, y que debe existir cierto conformismo a lograr tales intereses, esto cabe mencionarse es parte correlacionada a nuestro primer capitulo, en donde la autorrealización y su auto motivación se ven afectadas dejándoles marchita su autoestima, situación que debe ser atendida constantemente por las mismas instituciones mediante programas psicológicos que los animen a pretender alcanzar todo lo que ellos mismos se propongan, en donde ello puede ser el insertarse en otro estrato social.

2.3 FACTOR AUTORREALIZACION.

*“La autorrealización consiste en el desarrollo integral de las posibilidades personales. La psicoterapia humanística, normalmente empleada como terapia de grupo, se aplica para ayudar al individuo a progresar a través de las etapas que van de las necesidades básicas elementales a las superiores”.*⁴

Todos los seres humanos, tenemos dentro de sí mismos ciertas características distintas, unos de otros, pero si es posible cotejar la idea, no existe alguno que no quiera realizarse como ser humano, y más hablando de los estudiantes de las universidades, en donde cada uno dentro de su conciencia sabe perfectamente, que el tener una carrera, te conlleva a tener un sentimiento de realización.

¿Pero que hay mas allá?

Es posible, asegurar que cada uno tiene intereses propios a realizar, pero es una verdad que dentro de tales intereses, no se encuentra fuera, la idea de tener un buen puesto, recibir reconocimiento por sus logros, etc.; en el que se apliquen todas sus capacidades, y desarrollarse como todo un profesional, y más al dirigirnos a los Licenciados en Administración. Sin embargo hay que señalar, que pocos son los que tienen planeada dentro de su vida profesional el llevar a cabo un plan de carrera bien diseñado.

⁴ Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

A su vez muchos son los factores que intervienen en ello, pero quizá el más importante es la falta de motivación por parte de los estudiantes y/o egresados de las Universidades Publicas.

En cada etapa de nuestra vida, y a medida que evolucionamos y vamos alcanzando metas, las necesidades pueden ir cambiando, pero siempre producirán en nosotros el impulso de generar un comportamiento, un esfuerzo, para satisfacer esas necesidades. Esta es una premisa con la que la mayoría de los investigadores coinciden. "La motivación se considera un proceso satisfactor de necesidades". Una necesidad es un estado interno de tensión que hace que determinadas manifestaciones parezcan atractivas. La necesidad crea una tensión que hace que se presenten estímulos dentro del individuo que incentivan su conducta. Dichos estímulos internos generan un comportamiento de búsqueda de metas específicas, que de lograrse producirán una satisfacción de la necesidad y llevarán a la reducción de la tensión. El Comportamiento Organizacional ha estudiado la motivación con la finalidad de dar una respuesta a la pregunta: ¿Por qué trabaja la gente? Y para responderla una de las teorías fundamentales ha sido la Teoría de las Necesidades.

De acuerdo a la explicación previa, un ser motivado, será un ser en estado de tensión. Para aliviar esa tensión desarrolla un esfuerzo que se traducirá en comportamientos. A mayor motivación, mayor tensión, y consecuentemente mayor esfuerzo. Si ese esfuerzo lleva a la satisfacción de la necesidad, se reducirá la tensión. Schein (1980) a su vez identifica tres enfoques principales para la motivación del trabajo, estas son: Racional-económico, en la que afirma que la motivación esta encaminada al incentivo económico, el satisfacer las necesidades básicas. Social, busca satisfacer sus necesidades sociales, afiliación, interacción y adaptación. **Autorrealización**, en este interactúan la curiosidad, competencia y logro, en enriquecer la motivación y satisfacción de un individuo.

Asimismo como ya percibimos, la motivación esta íntimamente relacionada con la emoción, donde las pulsiones y las necesidades también pueden producir agitación.

Buck (1985) sugiere que las emociones pueden tomarse como indicadores del potencial de la motivación.

En este análisis, la emoción se caracteriza por otros 3 tipos de comportamiento:

- 1.- **Postura.** Una persona alegre camina y se para derecha, una triste va agachada y la que siente miedo adopta una posición tensa.
- 2.- **Respuesta motriz automática rápida.** En un sobresalto la cabeza se desplaza hacia adelante sobresalen los músculos del cuello y brincan los brazos y piernas.
- 3.- **Son acciones voluntarias.** Expresan sus sentimientos aplaudiendo, gritando de gusto o corriendo si le temen a algo.

Por tal motivo conocemos las emociones que experimentamos, podemos pensar y hablar sobre ellas, así la forma de enterarse de estas emociones de otras personas es preguntándoselo y en donde lo más probable es que nos den una

descripción de un estado interno que no podríamos determinar. Una de las formas de expresar los aspectos internos es poner etiquetas a nuestras emociones. El hombre al igual que los animales tienen emociones innatas, algunos psicólogos optan por las emociones innatas. Con ello es claro pensar que las emociones tienen un alto grado de correlación con los sentimientos de expresión que puede tener un estudiante y/o egresado al salir en la búsqueda de un empleo y enfrentarse al mercado laboral, y que por lo tanto todo esto lo conlleva a determinar, con que grado es posible satisfacer su necesidad de autorrealización.

Por otra parte también, las capacidades desarrolladas, ayudan mucho a que el estudiante y/o egresado, sienta un alta autoestima de lo que representa.

2.3.1 CAPACIDADES

Representan la habilidad de un individuo para aprovechar los recursos que se han integrado en forma intencional para lograr una condición deseada

Las capacidades base de un individuo, están dadas por las habilidades y conocimientos de sí mismos, por ello no se debe subestimar el valor del Capital humano en el desarrollo y aplicación de las capacidades y obviamente en la creación de las aptitudes centrales. Algunos destacan que una de las ventajas competitivas más poderosas es el conocimiento absoluto. Algunos incluso consideran que el conocimiento es "la suma de lo que se sabe y que le da a uno un margen competitivo en el mercado".

2.3.2 APTITUDES CENTRALES

Como fuente de ventaja competitiva, las aptitudes centrales distinguen a un individuo en el nivel competitivo y reflejan su personalidad. Dichas aptitudes surgen con el tiempo a través de un proceso de organización que consiste en acumular y aprender a aprovechar sus diversos recursos y capacidades. Como una habilidad para tomar acciones, las aptitudes centrales constituyen la esencia de lo que hace que una persona sea única por sus habilidades para ofrecer un valor determinado.

Por lo tanto, las capacidades desarrolladas y las aptitudes centrales, crean un entorno dentro de los individuos, en este caso los estudiantes, que consideran en un momento dado elementales para llevar a cabo sus expectativas de autorrealización o desarrollo profesional. Cabe mencionar de nueva cuenta, que el plan de carrera, es un instrumento quizás reflexivo de lo que queremos al estudiar, una licenciatura, o al egresar de ella, por lo tanto:

2.3.3 PLAN DE CARRERA.

Es el proceso mediante el cual los individuos identifican y ponen en marcha las acciones para alcanzar sus metas de carrera. Comprender que cada aspiración e intereses de cada individuo cambiarán y diferirán de acuerdo con ciertos patrones y las etapas de su carrera, esto a su vez puede ayudar a los individuos y directores a comprender que tipo de oportunidades y asistencia serán más efectivos para apoyar la planificación de carrera del individuo.

Con todo lo dicho anteriormente y sustentando teóricamente, la importancia de la autorrealización, según MASLOW:

Las necesidades de autorrealización; considera se tratan de necesidades que se expresan como impulsos, que cada individuo expresa para realizar su propio potencial humano; en donde las necesidades de autorrealización son las que nos hacen buscar nuestro permanente auto desarrollo. Por su propia naturaleza son el resultado de la educación y la cultura y raramente son, como las psicológicas, de plena satisfacción, pues las personas se fijan metas y retos cada vez más ambiciosos. A su vez Lewin: considera que las necesidades de autorrealización son las síntesis de los demás tipos de necesidades.

Las necesidades de autorrealización se atienden fomentando las destrezas muy particulares del empleado o del que quiere tener un empleo, dándole la oportunidad de ser creativo, permitiendo que se autorealice, ascendiéndolo y fortaleciendo su capacidad para ejercer un completo control de su trabajo.

Según el viejo paradigma, el dinero se consideraba el mejor motivador. De acuerdo con el nuevo paradigma del liderazgo, el salario es importante pero no es el mejor motivador.

Frederick Herzberg, creador de una importante teoría de motivación, concibió el concepto del enriquecimiento del trabajo, que es el proceso de construir motivadores en el trabajo mismo, haciendo que resulte más interesante y con mayores desafíos.

En muchas organizaciones, entre ellas AT&T, General Motors, IBM, Motorola y Polaroid, se ha empleado con éxito el enriquecimiento del trabajo para motivar a los empleados a fin de que alcancen niveles de desempeño más elevados.

Por último, según McClelland, cuestiona ¿cómo motivar a empleados con una elevada necesidad de logro? A ello responde lo siguiente: confíeles tareas no rutinarias y que representen un desafío con objetivos claros y alcanzables. Deles retroalimentación rápida y frecuente sobre su desempeño. Concédales cada vez mayores responsabilidades para que hagan cosas nuevas. No obstaculice su camino. En otro cuestionamiento, ¿Cómo motivar a empleados con una marcada necesidad de poder? Revela: déjelos planear y controlar su trabajo tanto como sea posible. Trate de incluirlo en la toma de decisiones, en especial cuando éstas le atañen. Suelen desempeñarse mejor solo que como miembros de grupo. Trate de asignarles una tarea completa y no parte de ella. Y siguiendo con mas preguntas se llega a la subsecuente, ¿Cómo motivar a los empleados con una necesidad de

afiliación acentuada? Asegúrese que trabajen en equipo. Ellos obtienen satisfacción de la gente con la que laboran más que de la tarea en sí. Elógielos y reconózcalos. Delégueles responsabilidades para que orienten y formen a sus nuevos empleados. Son buenos para crear grupos y como mentores.

Todas estas recomendaciones no son fáciles de aplicar. Sin embargo, con sólo pensar en las necesidades de cada individuo y las posibles actividades que pudieran servir para que crezcan, es suficiente para comenzar un fascinante camino hacia nuestra propia autorrealización. En el proceso de valorar el crecimiento de los demás, crecemos nosotros también. Cuando estamos pendientes del bienestar de los demás, creamos más bienestar en nuestras vidas.

Entendemos, pues que la autorrealización mas que una expectativa, en el estudiante y/o egresado se convierte, en una necesidad que habrá que satisfacerse, es decir quien no quiere autorealizarse y más en su progreso laboral, por lo tanto los Licenciados en Administración de la UAMI, deben buscar en este factor tanto psicológico como sociológico, entablar gran parte de sus expectativas.

Por tanto la autorrealización se torna hoy en día en un gran motivador para la búsqueda de empleo, es decir si el estudiante y/o egresado se siente altamente capacitado y suficientemente motivado, al enfrentarse al mercado laboral, su alta autoestima lo pondrá por encima de otros, ya que su nivel de competitividad se sustentara en su debida y concreta proyección de los logros de autorrealización, que quiere para si mismo.

2.4 FACTOR EXPERIENCIA LABORAL.

No consigo trabajo porque todos me piden experiencia laboral ¿Pero cómo la puedo tener si nunca trabajé?, se preguntan miles de jóvenes con los clasificados bajo el brazo, mientras hacen fila para obtener una entrevista laboral.

Llegando a este factor se traduce su real potencial para la indagación de empleo en donde la Experiencia Laboral se refiere principalmente al tiempo en que el estudiante y/o egresado de la UAMI (Administración) ha atendido a un conjunto de tareas, ambientes, roles y procesos de trabajo, relacionados con la administración. Evidentemente se debe tratar de una experiencia que tenga un componente social y no solo personal.

Lo primero que tiene que hacer un chico que se recibe, pero que nunca trabajó, es tocar la puerta de las empresas que tienen programas de formación, ya sea como trainees, como juniors o como jóvenes profesionales. En ese tipo de puestos no se hace hincapié en la experiencia, sino que se valora la potencialidad de la persona en cuanto a sus posibilidades de crecimiento, gran opción que se debe tomar en cuenta para adquirir la experiencia que se necesita al salir de la Universidad.

Caso particular es el de aquellos que nunca trabajaron, que sufrirán una tensión mayor por tratarse del primer empleo y es seguro que la familia depositará en ellos muchas expectativas. Por tal motivo, una vez recibidos, es conveniente, aunque sea trabajar de cualquier cosa, comenzando en actividades poco ligadas a la rama, por mencionarlo, para así conocer la realidad laboral.

Sin embargo con tantos obstáculos para obtener un buen trabajo, en estos tiempos la falta de experiencia laboral se convierte en un factor determinante en la búsqueda y el aseguramiento de un empleo por parte de cualquier profesionista y más de los Licenciados en Administración de cualquier Universidad Pública. Se dice pues que:

“La falta de experiencia es el principal inconveniente que enfrentan los universitarios a la hora de buscar un empleo, por lo que es recomendable trabajar desde los últimos semestres o trimestres de la carrera”

Ahora bien para los recién egresados o los estudiantes universitarios la búsqueda de empleo se transforma en un trabajo, en el que se deben de dedicar a lo menos seis horas al día. Los estudiantes creen que al graduarse, las empresas ya los esperan para que se integren a sus plantas laborales, por lo que pierden visión de la realidad nacional. Se dice objetivamente que si “hay trabajo para un egresado” bien preparado, sin embargo no se tiene en cuenta, muchas veces, que hay que competir con otros en las mismas condiciones.

Cabe aclarar, que las prácticas profesionales o un trabajo de medio tiempo durante la carrera universitaria puede ser una solución para tener un mayor conocimiento del mercado de trabajo y vincularse en él, así como tener una mayor conciencia de los retos que se deben sortear para conseguir un empleo. Eso infiere muchas contradicciones en que se cree que el estudiante no está expuesto a este sopesar, en donde normalmente no se toma en cuenta que el sector privado no da ninguna ventaja para estudiar y trabajar al mismo tiempo. Aunado a que la mayoría de los trabajos de medio tiempo no ofrecen experiencia laboral en la rama a la que se esta uno dedicando. Aunque el gran pero es que empezar a trabajar, muchos señalan, ya no debe ser una opción, sino una obligación. Por tanto, el que trabajó durante su carrera de cualquier cosa, porque se tuvo que mantener, lo ideal una vez recibido es poner todas las energías en buscar algo relacionado con su carrera.

Con lo dicho anteriormente, es conjeturable que, poco sirve, que el estudiante opte por un trabajo donde no aplique los conocimientos que ha adquirido durante los semestres o trimestres anteriores, por eso es importante que el campo laboral sea afín con la carrera y corresponda a los intereses profesionales del alumno principalmente.

Tambien es primordial que, saber un idioma extra al 100 por ciento y tener los conocimientos necesarios sobre la paquetería básica de una computadora son principales requisitos que los empleadores solicitan. Por otra parte, el tener una

deficiente capacidad analítica y el no saber trabajar bajo presión y el estrés son también obstáculos que los jóvenes deben superar para conseguir un empleo, y de los cuales tienen que estar conscientes desde que estudian la universidad.

Para tener una idea de lo que se trata en el mercado laboral durante la universidad, es recomendable que los estudiantes recurran a toda la información que proporcionan sus escuelas, grandes deficiencias que tienen en gran parte las Universidades Publicas.

Es elemental que sepan desde el principio cómo se hace un currículum, cómo es una entrevista de trabajo, cuáles son las expectativas del mercado en cuanto a sueldos y promociones, y qué es lo que buscan las empresas para que se pongan al día de inmediato y no nada más se queden con los puros conocimientos académicos.

En este sentido, es forzoso que las universidades se preocupen más por el futuro laboral de sus egresados. Por tanto se encomienda a que las universidades busquen las sugerencias de las empresas para conocer más de cerca las necesidades de las mismas. Porque no tiene ningún sentido que las universidades preparen a los jóvenes en algo que no les sirve para encontrar trabajo. Sin embargo es, recalable detenernos, en reflexionar que la experiencia laboral, no solo se limita a trabajar en el área o rama para la cual nos estamos preparando, sino que además debe de existir una estrategia por parte de las universidades publicas en las que se determinen, que los conocimientos teóricos no son del todo lo más importante para enfrentarte al mercado laboral en esta era. Sino que por el contrario el aplicar dichos conocimientos, en programas preestablecidos por parte de tales instituciones, ayuden acercar a los estudiantes a la simulación de lo que será en un momento dado el posicionarse dentro del Mercado Laboral en el área para la cual se están preparando, es decir capacitación practica, determinante en la actualización de los programas de estudio.

Así pues un problema real en los actuales planes de estudio es la desvinculación entre la educación y el campo laboral, en tanto que están diseñados en función de conocimientos disciplinarios y no de necesidades reales de trabajo.⁵

El alumno está preparado en términos de conocimientos y ciertas habilidades, pero no de aptitudes, por ello se tiene que orientar los planes de estudio hacia el aprendizaje de competencias laborales ocupacionales, más que disciplinarias. Se dice que, al salir de la universidad, el estudiante se da cuenta de que no es capaz de desempeñar el trabajo para el que se preparó. Así mismo se sugiere cambiar la estructura de los planes de estudio y organizarlos en función de conocimientos y habilidades ocupacionales, lograr el vínculo entre la educación y el trabajo donde se analicen los métodos utilizados para el diseño de perfiles profesionales con base en normas y competencias.

⁵ Opinión de Jorge Salvador León Dousset, investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Se manifiesta también, que actualmente la tendencia es adoptar programas por competencia, lo cual consiste en romper con la construcción de materia, disciplina y temario e incorporarlos al concepto de área ocupacional. Sin embargo, se resalta, en el caso de los planes tradicionales todo se hace en función del contenido, y cuando se ejerce la práctica incorporando aspectos ocupacionales, ésta se encuentra desligada del contexto o campo de trabajo.

2.4.1 LOS PROFESORES NO ESTÁN BIEN PREPARADOS

A su vez, se ha manifestado que es responsabilidad de las universidades capacitar a los docentes e incluso al personal administrativo en el análisis de planes y programas de estudio con metodologías actuales. Donde se ha concluido en que la mayoría de los profesores universitarios desconoce la metodología de competencias laborales y cómo realizar un proceso de análisis de obtención de un plan y programa de estudio.⁶

2.4.2 GRADUADOS: LAS SIETE REGLAS DE ORO ⁷

- 1. La formación profesional es necesaria, pero no suficiente, para asegurar una pronta inserción laboral.**
- 2. Las especializaciones, el dominio de PC y los Idiomas pueden ayudar a diferenciarse.**
- 3. Las actitudes arrogantes no ayudan a posicionarse en una situación de entrevista, aun suponiendo que los antecedentes académicos sean realmente sobresalientes.**
- 4. Clarificar las propias fortalezas.**
- 5. En algún punto puede aparecer la necesidad de elegir entre remuneración y desarrollo profesional.**
- 6. Las empresas "escuela" y las consultoras en cada actividad no siempre son las que ofrecen los mejores salarios de Ingreso en el corto plazo.**
- 7. Contar con la posibilidad de trabajar mientras se estudia una carrera universitaria es un gran avance. Brinda conocimientos sobre cómo relacionarse en un ámbito laboral, algo que no se enseña en la Universidad.**

⁶ Adelfa del Carmen García, presidenta de la Asociación de Escuelas y Facultades de Medicina Veterinaria y Zootecnia

⁷ Maica Palacios brinda algunos secretos para que los graduados sin experiencia obtengan su primer empleo.

Otra opción que analizándola y reflexionándola, parece inexistente en México es la de resaltar si es propicio que **¿Convenga trabajar ad honorem?** *A la hora de adquirir experiencia, una alternativa es trabajar para "aprender". El secreto está en elegir bien dónde hacerlo.*

Se exhorta a trabajar ad honorem como una forma de adquirir experiencia en el ámbito laboral. Así empiezan muchos estudiantes de Derecho, por cuanto el trabajo en Tribunales al principio no es rentado. Cuanto más temprano sea la inserción laboral, más rápido se podrá tener un sueldo.⁸

Trabajar ad honorem solo se justifica cuando se realiza por una causa o fin benéfico, o para colaborar con instituciones de bien público. También puede ser por convicciones políticas, religiosas o de solidaridad. En cualquier otra circunstancia, todo trabajo a desarrollar en una empresa con fines comerciales debe ser remunerado. De esta forma, las reglas y relaciones entre las partes serán siempre claras.⁹ En caso contrario, el empleador parte de la base de que el tiempo del empleado o estudiante no tiene valor, y el empleado o estudiante acepta una situación de desprotección y no reconocimiento, sólo por conveniencia o necesidad, y quizá pierde la oportunidad de alcanzar un mejor puesto en otra parte.

Todo trabajo se debe de suponer remunerado. Por lo tanto, el trabajo ad honorem es una contradicción en sí misma. En algunas universidades se estila tener prácticas académicas, pero no con un objeto laboral sino de aprendizaje, por lo cual es comprensible que no sea remunerado.¹⁰

Este tipo de trabajos suelen ser interesantes para jóvenes estudiantes que buscan la otra cara de su profesión, aquello que complementa los conocimientos académicos. Se considera que no es lo mismo recibirse y salir al mercado laboral sin experiencia que haber trabajado, aun ad honorem, pero en algún puesto relacionado con la profesión elegida. Además, no hay como la experiencia laboral para que el estudiante defina cuál es el perfil que quiere darle a su profesión, y en que ámbito específico le interesa especializarse.¹¹

En cuanto a las contras de una pasantía no rentada, se hace hincapié en que el mismo empleado asume los gastos de los viáticos, con lo cual debe, de alguna manera, "pagar" por la educación que recibe en el ámbito laboral, que más adelante se fructificara al acceder a un buen puesto donde desarrolle todas sus habilidades previamente ensayadas y afinadas en su trayectoria.

Un ejemplo que es resaltante mencionar es lo que se vive en SGI donde no se tienen puestos ad honorem, sino pasantías rentadas. La idea es que los pasantes

⁸ Gustavo Giachello, analista de Recursos Humanos de BGH

⁹ Jorge Teszkiewicz, vicepresidente de Buenos Aires Software

¹⁰ María Rita Blanco, gerente de Recursos Humanos de ING Insurance

¹¹ Carlos Alfonsín, gerente general de SGI, la ex Silicón Graphics.

no vayan sólo a mirar cómo trabaja la compañía, sino incorporarlos al ambiente laboral donde, progresivamente, van asumiendo responsabilidades de pasar a ser empleados efectivos. Todo esto depende de su desempeño y de la disponibilidad del puesto. De hecho, ya existen varios empleados en SGI que ingresaron como pasantes.¹²

Así pues es provechoso resaltar que hay ciertas circunstancias en las que conviene trabajar ad honorem. Muestra de ello, cuando no se cuenta con experiencia y el trabajo está alineado con la carrera de estudio. De este modo, se permite poner en práctica lo que se estudia y fijarlo de otra manera, siempre y cuando no haya una urgente necesidad económica.¹³ El tiempo mínimo para realizar estas tareas es de dos meses, de modo que el joven pueda adquirir cierta autonomía en un proyecto simple, y el máximo de seis, pues luego de este tiempo el postulante tal vez comience a tener necesidad de un reconocimiento económico.

¹⁴A continuación describimos brevemente los pros y los contras de lo que sugiere trabajar Ad Honorem:

PROS:

- Ü **Tomarlo como una forma para "entrar" en una organización.**
- Ü **"Mostrarse" facilita la búsqueda de trabajo.**
- Ü **Aprender y adquirir experiencia.**
- Ü **Redefinir el perfil.**
- Ü **Conocer el mercado laboral.**

CONTRAS:

- Ü **No es una modalidad que las organizaciones utilicen asiduamente.**
- Ü **El marco legal no favorece este tipo de contratación.**
- Ü **Falta de remuneración.**
- Ü **El tiempo y los recursos que debe invertir el postulante.**
- Ü **Engancharse, dejar el estudio.**

Para describir las cifras a las que se enfrentan los estudiantes hoy en día en lo referente, es importante hacer saber lo que nos indica el INEGI.

¹² Carlos Alfonsín, gerente general de SGI, la ex Silicón Graphics.

¹³ Maica Palacios, titular de consultaría.

¹⁴ Maica Palacios, titular de consultaría.

POBLACIÓN DESOCUPADA ABIERTA (47 áreas urbanas)

Periodo	Con experiencia laboral	Sin experiencia laboral
2001		
Enero	89.5	10.5
Febrero	85.3	14.7
Marzo	89.5	10.5
Abril	84.7	15.3
Mayo	87.3	12.7
Junio	90.2	9.8
Julio	86.0	14.0
Agosto	86.5	13.5
Septiembre	88.4	11.6
Octubre	85.1	14.9
Noviembre	89.1	10.9
Diciembre	83.8	16.2
2002		
Enero	87.0	13.0
Febrero	87.8	12.2
Marzo	87.9	12.1
Abril	90.4	9.6
Mayo	89.9	10.1
Junio	90.8	9.2
Julio P/	84.6	15.4
Agosto	89.4	10.6
Septiembre	84.9	15.1

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

POBLACIÓN DESOCUPADA ABIERTA PARA LA CIUDAD DE MEXICO, DF.¹⁵

Periodo	Con experiencia laboral	Sin experiencia laboral
1999 ^P		
Enero	81.7	18.3
Febrero	89.5	10.5
Marzo	87.0	13.0
Abril	87.9	12.1
Mayo	81.3	18.7
Junio	84.8	15.2
Julio	88.0	12.0
Agosto	83.8	16.2
Septiembre	84.3	15.7
Octubre	85.6	14.4
Noviembre	78.2	21.8
Diciembre	85.4	14.6
2000		
Enero	87.0	13.0
Febrero	79.1	20.9
Marzo	87.7	12.3
Abril	90.4	9.6
Mayo	90.0	10.0
Junio	89.4	10.6
Julio	84.9	15.1
Agosto	83.5	16.5
Septiembre	83.6	16.4
Octubre	92.8	7.2
Noviembre	81.6	18.4
Diciembre	85.5	14.5
2001		
Enero	91.8	8.2
Febrero	85.3	14.7
Marzo	93.7	6.3
Abril	82.1	17.9
Mayo	84.8	15.2
Junio	91.6	8.4
Julio	85.2	14.8
^P Cifras preliminares.		
FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).		

Fecha de actualización: 21 de agosto de 2001

En conclusión el factor de la falta o el tener experiencia laboral, se origina de la importancia que tiene para la búsqueda y el aseguramiento de un empleo por parte de los estudiantes de la UAMI (Licenciatura en Administración), es decir que debe haber en correspondencia un acercamiento anterior, por parte de los estudiantes, de lo que es en realidad el Mercado Laboral, a través de programas bien diseñados por las instituciones publicas, en donde no solo se les estimule la idea de trabajar y estudiar por medio de las recomendaciones de los maestros dentro de las aulas, sino que se convierta este tema en una preocupación por parte de todos los integrantes que forman a la universidad, es decir tanto académicos y estudiantes en su conjunto, así como egresados de tales carreras, para poder aplicar dichas experiencias en la realización de eventos en los cuales se le pueda preparar al estudiante para que al egresar de la universidad tenga un campo mas abierto de lo que es la realidad que va afrontar ante la búsqueda de empleo, y por consiguiente como se menciono en el primer capitulo, sea un factor de relevante importancia en su motivación, para enfrentar dicho escenario con una motivación y autoestima lo suficientemente alta y así poder cumplir sus expectativas de Desarrollo en éste.

2.5 FACTOR TIEMPO (EDAD).

Este factor, al igual que el anterior, se transforma en momentos de la etapa de la vida de los estudiantes en un motivo de angustia y de necesidad para acceder al mercado de trabajo, ya que cada vez se reducen mas los campos de desarrollo de los individuos que quieren asegurarse de un empleo, en el que puedan desenvolverse, conforme a lo aprendido durante la carrera. Esto a su vez se torna aun más delicado cuando el estudiante, en primer lugar ya no cuenta con la edad apropiada para acceder a un empleo y esto aunado al saber que no tiene una debida experiencia laboral.

Se apunta pues que, de los 20 a los 24 años es la mejor edad para que los alumnos de alguna carrera universitaria o los recién egresados busquen su primer empleo.

Claro, esta que durante el proceso de inicio y término de la carrera universitaria, normalmente se tienen diversos percances, que harán que el estudiante especialmente, se vea sometido a retardar el tiempo de término de la misma. Entre ellos tenemos, la falta de financiamiento de la carrera, lo cual lo desvía de su fin al querer buscar un empleo para lograr continuar con sus estudios, por lo tanto esto le impide en varios momentos del desarrollo de la misma al cumplir de lleno con los requerimientos de la carrera, lo cual lo acarrea a demorar en terminarla y por esto no estar al tanto de que el tiempo es lo menos que espera durante la vida de cualquier individuo y mas cuando la gran mayoría de las empresas, solicitan empleados jóvenes y con gran experiencia. Pero aquí, principalmente la edad se convierte en un obstáculo difícil de conquistar.

Lo anteriormente expuesto, nos hace inferir que es necesario buscar caminos institucionales que vinculen el desarrollo laboral de los estudiantes con el mercado

laboral mediante programas propuestos, en primera instancia, por nuestra institución, considerando la magnitud de que esto se haga en tiempo y forma, de tal manera que lo estudiantes de administración puedan iniciarse en la experiencia laboral desde, por lo menos, la mitad de la carrera, seguramente, con programas de empleo de medio tiempo.

En conclusión la edad hoy en día se convierte ya en un factor que no solo afecta a los estudiantes sino también a una gran parte de la población de las grandes ciudades, que quieren trabajar para sostenerse y poder subsistir en estos tiempos, tal es el caso del Distrito Federal, donde cada minuto es parte imprescindible del tiempo de cada ser humano que la habita, y más en lo concerniente a los estudiantes, ya que el tema a convertir sus metas en realidad, como lo es desarrollar una carrera profesional se ven frenados; esto sumado a que un gran inconveniente será por el momento la poca capacidad de sostenimiento económico por parte de estos en una gran masa, y en donde tienen que hacerse de un trabajo para el sostenimiento de los mismos, por lo cual una gran porción, tiende a desertar de la carrera e incorporarse en un número amplio a la economía informal u otro tipo de empleos en donde sus realizaciones se ven divididas. A su vez, por lo tanto el tiempo recobraría importancia cuando aquellos, después de haber trabajado, quieran de nuevo incorporarse al término de sus estudios profesionales, dejando a un lado la envergadura que tendrá la edad al egresar de la universidad y querer agregarse y posicionarse dentro del Mercado Laboral, en el que una mayoría de egresados se verán detenidos por que su edad se convertirá en un impedimento para poder colocarse en un buen trabajo, con las características del área para la cual se prepararon.

2.6 Conclusión Final.

Así bien, como nos hemos podido dar cuenta, la importancia del presente capítulo indica la gran preocupación que existe por todos los factores señalados, que hoy son parte de los motivos que ayudan a lograr o no, todas las expectativas de los estudiantes de Administración principalmente; es decir si nos damos una idea uno a uno estos factores se van entrelazando y direccionando a que los conocimientos adquiridos no son del todo un arma para asegurarse de un buen empleo, en donde estos además, deben estar enriquecidos por prácticas o ensayos laborales, mediante la aplicación de talleres, que ayuden a simular todos los componentes que se tienen que sortear al salir al mundo laboral.

Por esto y más nuestro análisis, enfatiza la iniciación de estrategias bien diseñadas, mediante planes de desarrollo, con la total participación de todos los componentes de nuestra institución (UAMI), para ayudar a que la incorporación de los egresados de esta licenciatura al mercado laboral, sea en un principio un motivo de orgullo que ayudara a darle un mayor prestigio a nuestra Universidad, como un organismo público, que educa profesionales altamente capacitados en todos los aspectos.

Mediante este pequeño análisis, en el siguiente capítulo exponemos una alternativa de búsqueda de empleo, que si bien es cierto es conocida, en nuestra realidad parece no tener gran importancia, ya que al buscar empleo uno de los instrumentos mas utilizados es el periódico y hoy en día el Internet, por tanto, recobramos la importancia que pueden tener las Agencias de Colocación, para poder posicionarse en el Mercado Laboral, sustentado con bases bien establecidas que permitan hacer saber a nuestro país que cuenta con profesionales bien preparados tanto en lo teórico como en lo practico en el estudio de la carrera de Administración de las Universidades Publicas, específicamente la UAM.

Como vemos, el fin de todo ello no es la de aprovecharse de situaciones precarias, sino por el contrario, dejar en claro que como estudiantes de Administración queremos trascender por encima de todos los tabus, que se les da a los egresados de Universidades Publicas, y que si es cierto éstas no cuentan con presupuestos muy altos para la realización de todas sus actividades, con esto y más, debe existir una conciencia social por parte de toda la comunidad universitaria que integra a la misma para exigir derechos y realizar las obligaciones que como estudiantes tenemos.

Sin embargo, se entiende y se sabe que existen intereses particulares que siempre se dirigen a las ganancias económicas, por tal motivo es urgente hacer creer que esto no es todo en la vida, es por demás entender que al realizar con calidad todas nuestras actividades, los resultados tendrán frutos de diversa índole, que si es cierto en un futuro, mediante mecanismos de financiamiento escolar como una opción de ayuda al estudiantado, cree compromisos y lazos mas fuertes entre estos y la institución, y que como consecuencia conseguirán hacer crecer la importancia de la preparación Publica por encima de otras.

Queda claro pues, que la investigación solo en un principio es de carácter exploratorio, pero que ayudara a desarrollar aun mas en subsecuentes estudios o investigaciones a correlacionar todos estos factores en el desarrollo de profesionales capaces de enfrentarse a situaciones que exige nuestra economía día con día, y finalizar en explicaciones bien detalladas de cuales son los asuntos que hay que atender para la ayuda de toda nuestra comunidad y en especial de los Licenciados de Administración egresados de la UAM Iztapalapa.

TERCER CAPITULO

LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN, SU IMPORTANCIA Y DESARROLLO EN MÉXICO.

El presente capitulo pretende explicar que son las agencias de contratación y colocación y así distinguir los ámbitos de actuación de cada una de éstas ya que aparentemente denotan conceptos que en determinado momento se pueden confundir. Sin embargo esta investigación nos permitirá reconocer que existen amplias diferencias en cuanto a sus características y que por lo tanto es necesario identificar previamente, para de esta forma saber en que contexto específico ubicaremos nuestra investigación para vincularlo con las pretensiones de los estudiantes de la carrera de administración.

Es importante pues citar que en México no existe un trabajo serio a cerca del análisis de esta figura dentro del ámbito laboral ya que si lo comparamos con otras áreas geográficas, como Chile y Argentina, (en América latina) y España, (en Europa), estos países nos llevan un trecho muy grande, en términos de investigación al respecto; ya que esto a permitido identificar que esta modalidad presenta peculiaridades no muy alentadoras, sobre todo para quienes buscan un empleo, en términos de seguridad laboral, aumento salarial y condiciones de trabajo.

Para poder entender esta modalidad de búsqueda de empleo, es necesario tener presente el redimensionamiento del contexto geopolítico, económico mundial que a provocado el paradigma neo liberal y por consiguiente la apertura comercial de las economías nacionales, que sin duda a impactado de forma dramática al factor trabajo, en términos de sus condiciones de trabajo y que a llevado a éstos estados nacionales a implementar políticas desregulatorias.

Nos parece importante tocar este tema ya que si se analiza el comportamiento del entorno desde el punto de vista sistémico, visto como un suprasistema, nos daremos cuenta que este trabajo puede servir de base para futuras investigaciones que puedan aportar visiones pragmáticas que permitan dar una solución de fondo para los problemas que plantea el redimensionamiento del factor trabajo en el ámbito empresarial.

3. AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Las Agencias Privadas de Colocación desempeñan un importante papel en la intermediación entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Si bien el sub-mercado que manejan las Agencias tiene características particulares que lo diferencian del mercado de trabajo general, su composición y su evolución dan cuenta en parte del funcionamiento del mercado global.

Aunque las vinculaciones personales, las redes informales de “amigos y conocidos”, siguen siendo los mecanismos principales para acceder a un empleo, el recurrir a las agencias de colocación no es menor como lo indica el volumen total de postulantes.

El mercado de Agencias presenta la peculiaridad de tener mayor apertura en cuanto a la información disponible, lo cual reduce los tiempos de ajuste entre la oferta de mano de obra y la demanda de los empresarios.

3.1 LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

Son Entidades que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo, en la intermediación en el mercado de trabajo, con el fin de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades.¹

3.1.1 Creación De Una Agencia De Colocación

Podrán crear una Agencia de Colocación las personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, que actúe sin fines lucrativos.

Condiciones:

- Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, en su ámbito de actuación.
- Circunscribir su ámbito de actuación a lo que se determina en el correspondiente convenio.
- No subcontratar con terceros los servicios objeto de la autorización concedida. Llevar una contabilidad separada y tener cuenta bancaria independiente y exclusiva para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.
- Las Agencias de Colocación pueden recibir remuneración del empresario y/o del trabajador por los servicios que ésta les preste.
- Se considerarán servicios prestados la oferta o presentación a los empleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que dichos trabajadores se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir, existentes en las empresas.

3.1.2 Control financiero de las Agencias de Colocación

La Agencia de Colocación deberá llevar una contabilidad separada y tendrá cuenta bancaria independiente y exclusiva para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

¹ Definición obtenida de la fuente del INEM (Instituto Nacional del Empleo) España

3.2 Un Enfoque Realista de Las Agencias de Contratación.

Las agencias de empleos son instituciones comerciales que se caracterizan por conseguir mano de obra calificada o no, y se las ofrecen a las compañías que necesitan el personal buscado; de esta forma, las compañías captadas en el mercado empleador evitan tener compromisos directos con el trabajador, sólo buscan reducir sus costos de producción y administrativos, no son responsables en lo que se refiere al pago por hora, descuentos federales y estatales, seguros, plan de retiro, etc.

Las agencias de empleos (intermediarias) establecen acuerdos por escritos o verbal con un potencial empleador para conseguir la fuerza de trabajo deseada y a un pago por hora establecido. Estos acuerdos en la mayoría de los casos tienen límites de tiempo.

Es evidente que con el surgimiento de las agencias de empleos: los empleadores han reducido sus costos operacionales, lograron romper en gran medida la unidad de los trabajadores, eliminando las uniones o sindicatos. Con esto se otorga al patrón el poder de expulsar al trabajador cuando guste y sin ningún problema legal.

- 1- *Se acabó la lucha por aumento salarial*
- 2- *buen seguro médico y plan de retiro*
- 3- *mejores condiciones de trabajo / etc.*

En esta actividad comercial lo más importantes es la fuerza de trabajo y el empleador. Las agencias son simples intermediarias que deberían estar reguladas por leyes federales y estatales y evitar de esa forma que estafen, maltraten y discriminen a miles y miles de personas que conforman la fuerza laboral.

3.3 Los Cuestionamientos Lógicos que a Diario deben Reflexionar las Personas Contratadas por Las Agencias de Contratación.

¿Existen leyes federales y estatales que regularicen y limiten las actividades de las Agencias de empleos?

¿Existen leyes que regulen las ganancias a veces excesivas de las llamadas agencias de empleos, que al mismo tiempo establezcan normas administrativas para la elección y contratación de los trabajadores?

¿Quién vigila que se realice el pago correcto y sin abusos por horas y semanales a los trabajadores con los descuentos federales y estatales correspondientes?

¿Qué ley autoriza a las agencias para realizar descuentos por un servicio a veces no brindado como el transporte y otros no especificados?

Es indudable que se cometen innumerables abusos contra las personas que acuden a estas agencias para incorporarse a la fuerza laboral de este país.

Este es un grave problema que amerita la intervención de las autoridades correspondientes, senadores, gobernadores estatales, políticos, líderes comunitarios e instituciones sin fines de lucros para salir en auxilio de miles y miles de personas que son estafadas, engañadas, burladas y discriminadas por estas agencias que se creen dueños y señores del mercado laboral.

3.4 Agencia de Colocación con fines de lucro.

Se define como, a toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de *intermediario* para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto”.

3.5 Las Agencias Privadas de Colocación

Estas juegan un rol importante en la intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo, por lo cual el estudio de su comportamiento se hace necesario para mejorar las condiciones de transparencia del Mercado Laboral.

La expresión “Agencia de Empleo Privada” designa a *“toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:*

- Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; (agencias de trabajo efectivo)
- Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante “empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución. (agencias de trabajo temporáneo)
- También se incluye a otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específica.

A continuación citamos el reglamento de agencias de colocación vigente que rige esta figura de contratación en la republica mexicana.

3.6 REGLAMENTO DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN EN MÉXICO.²

11-23-82 Reglamento de agencias de colocación de trabajadores.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-
Presidencia de la República.

JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 538, 539, fracción II, 539-D, 539-E, y 539-F de la Ley Federal del Trabajo, y 13, 27, 28, 33, 34 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, establecen las bases para la prestación del servicio de colocación de trabajadores.

SEGUNDO.- Que es necesario contar con un ordenamiento acorde con las necesidades y circunstancias actuales, que permita regular con precisión y en forma integral el funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores, he tenido a bien expedir el siguiente

REGLAMENTO DE AGENCIAS DE COLOCACION DE TRABAJADORES

CAPITULO I

Disposición Generales

ARTICULO 1o.-Las disposiciones de este Reglamento son de orden público y regirán en todo el territorio nacional con el objeto de regular la prestación del servicio de colocación de trabajadores a cargo de:

- a) Agencias particulares de colocación de trabajadores con fines lucrativos, y
- b) Agencias oficiales y particulares de colocación de trabajadores sin fines lucrativos.

ARTICULO 2o.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos en todos los casos, por lo que no se les podrá cobrar cuota alguna de

² Fuente: Diario oficial de la federación, reglamento publicado el 23 de noviembre de 1982.

inscripción o exigiérseles retribución por cualquier concepto. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones deberá preferirse a quienes representen la única fuente de ingresos de su familia; lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 32 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO 3o.- Además de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o de este Reglamento, serán aplicables los convenios internacionales celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, en lo conducente, los criterios que al efecto fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

ARTICULO 4o.- Para el funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores con fines lucrativos, deberá obtenerse la autorización correspondiente, la que sólo se otorgará en forma excepcional y a juicio de la autoridad competente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales, cuando a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se justifique la prestación del servicio por particulares, y una vez satisfechos los requisitos que se precisan en este Reglamento.

Las correspondientes tarifas deberán ser fijadas y difundidas por la citada Dependencia, a través de la Dirección del Empleo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

ARTICULO 5o.- El reclutamiento de personal hecho por los patrones en forma directa, haciendo uso de anuncios a través de cualquier medio de comunicación, no se considerará como prestación de servicios de colocación para los efectos de este Reglamento.

CAPITULO II

De las Autoridades y de la Competencia

ARTICULO 6o.- La aplicación del presente Reglamento corresponde en sus respectivas jurisdicciones, a:

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y
- II. Las autoridades competentes de las Entidades Federativas.

ARTICULO 7o.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de lograr la uniformidad en la aplicación de este Reglamento, fijara y en su caso publicará en el Diario Oficial de la Federación, los criterios o instructivos que sean necesarios para su exacto cumplimiento.

ARTICULO 8o.- Las autoridades del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, deberán proporcionar la información y orientación técnica a las agencias de colocación de trabajadores en general, sobre la forma más efectiva de cumplir las disposiciones legales en materia de colocación de personal.

ARTICULO 9o.- La inspección del trabajo deberá efectuar la programación que corresponda respecto de las visitas a las agencias de colocación de trabajadores, para vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en la materia, las cuales se deberán efectuar por lo menos cada 6 meses, coordinándose en el caso de las autoridades federales del trabajo, con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, quién proporcionará los datos relacionados con los domicilios de las agencias de colocación de trabajadores que tenga registradas.

Por lo que toca a la inspección de las Entidades Federativas, la coordinación deberá llevarse a cabo con la autoridad que tenga atribuciones en la materia.

ARTICULO 10.- La inspección del trabajo, deberá proporcionar a la autoridad competente informes sobre aquellas agencias de colocación de trabajadores que no cuenten con la autorización de funcionamiento y el correspondiente registro, o que infrinjan cualquier otra disposición legal en la materia.

CAPITULO III

De las Agencias Particulares de Colocación de Trabajadores con Fines Lucrativos

ARTICULO 11.- Para los efectos de este Reglamento se considera agencia de colocación de trabajadores con fines lucrativos, toda persona física o moral, de carácter particular, que de manera directa o indirecta, encauce a los demandantes de trabajo hacia quienes requieran sus servicios, con el objeto de obtener alguna contraprestación por ello.

ARTICULO 12.- La solicitud de autorización de funcionamiento y registro, para las agencias particulares de colocación de trabajadores con fines lucrativos, deberá presentarse ante las autoridades del trabajo, conteniendo los datos y anexando la documentación que a continuación se precisan:

I. Nombre, denominación o razón social y domicilio del solicitante. Si se trata de una persona moral, deberá acompañar copia certificada de la correspondiente acta constitutiva y, en su caso, de las reformas efectuadas a la misma, así como del testimonio notarial mediante el cual se acredite la personalidad jurídica de su representante;

II. Copia de su inscripción en el Registro Federal de Causantes;

III. Plantilla del personal técnico y administrativo con que funcionará la agencia;

IV. Constancia de que el responsable de la agencia que se pretende establecer, carece de antecedentes penales;

V. Documentación que demuestre que la agencia contará con el personal idóneo para la selección de los solicitantes de empleo;

Asimismo, la empresa podrá presentar las constancias que estime pertinentes, con el objeto de acreditar que cuenta con experiencia suficiente en el ramo;

VI. Documentación que acredite que se cuenta con las instalaciones adecuadas para el registro, examen y selección de los solicitantes de empleo, y

VII. La manifestación fehaciente de que son de su conocimiento, obran en su poder y, consecuentemente, respetarán las tarifas fijadas al respecto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 13.- Previa la revisión del contenido de la solicitud y satisfechos los requisitos por este Reglamento, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección del Empleo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y la autoridad competente de la entidad federativa de que se trate, procederá a expedir la correspondiente autorización de funcionamiento, y a efectuar el respectivo registro; en caso contrario, se hará por escrito del conocimiento del solicitante la resolución que niegue la autorización y registro.

ARTICULO 14.- En todos los casos se deberá solicitar la autorización para el funcionamiento de las agencias particulares de colocación de trabajadores con fines lucrativos, y el respectivo registro ante las autoridades federales y locales, dado que no estarán limitadas para prestar el servicio de colocación a empresas que por su actividad queden sujetas a la jurisdicción de una u otra autoridad.

CAPITULO IV

De las Obligaciones y Prohibiciones

ARTICULO 15.- Las agencias particulares de colocación de trabajadores con fines lucrativos, estarán obligadas a:

I.- Prestar sus servicios en forma regular, continúa y uniforme:

II.- Colocar en lugares visibles, dentro de las instalaciones de la agencia, la leyenda de que sus servicios son gratuitos para los trabajadores:

III.- Utilizar las formas de registro estadístico que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección del Empleo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de informar mensualmente a las autoridades competentes en la materia, respecto de:

- a).- El número y las características de las vacantes captadas:
- b).- El número y las características de los solicitantes atendidos, y:
- c).- El número y las características de las colocaciones de trabajadores efectuadas:

IV.- Informar ampliamente a los solicitantes respecto de las vacantes que ofrecen, especificando duración, horario, salario y el grado de riesgo del trabajo de que se trate:

V.- Ser veraces en su publicidad:

VI.- Comunicar al público y a las autoridades competentes en la materia, con 15 días hábiles de anticipación, el cambio de su domicilio, dejando, de ser posible, avisos que permitan su localización:

VII.- Informar a la Dirección del Empleo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en cuanto tengan conocimiento de alguna solicitud para la contratación de mexicanos para trabajar en el extranjero, así como de extranjeros que pretendan trabajar en México:

VIII.- Informar previamente a las autoridades competentes en la materia, sobre la suspensión temporal de actividades, o bien la decisión del cierre definitivo de la agencia:

IX.- Conservar y mantener sus instalaciones en condiciones adecuadas, de tal forma que garanticen la óptima prestación del servicio, y

X.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en sus instalaciones, con el objeto de cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en la materia, proporcionando los informes que a ese efecto les sean solicitados:

Por su parte, el responsable de la agencia podrá exigir a los inspectores o comisionados que le exhiban sus credenciales y la orden de inspección correspondiente.

ARTICULO 16.- Queda expresamente prohibido a las agencias particulares de colocación de trabajadores, con fines lucrativos:

I.- Intervenir en la contratación del personal extranjero, destinado para prestar sus servicios en México, o de mexicanos para prestar sus servicios en el extranjero:

II.- Efectuar cobro alguno a los solicitantes de empleo, sea en dinero, servicios o especie:

III.- Convenir directa o indirectamente con los patrones, a los cuales prestan sus servicios, que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario del trabajador colocado por su conducto:

IV.- Ofrecer condiciones de empleo falsas que constituyan en cualquier medida un engaño para el solicitante:

V.- Negar la prestación del servicio por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión o nivel socio-económico:

VI.- Realizar cualquier tipo de reclutamiento de solicitantes de empleo en lugares distintos del domicilio establecido:

VII.- Enviar solicitantes a empresas que se encuentren emplazadas a huelga, o mientras ésta dure, y

VIII.- Proponer a un mismo trabajador antes de que hubieren transcurrido por lo menos 6 meses, contados a partir de su anterior colocación, por parte de la agencia de que se trate:

CAPITULO V

De las Agencias Oficiales y Particulares de Colocación de Trabajadores, sin Fines Lucrativos

ARTICULO 17.- Para los efectos del presente Reglamento, se consideran agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, las dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y asociaciones civiles, que presten el correspondiente servicio sin el propósito de obtener alguna contraprestación por ello.

ARTICULO 18.- Para funcionar como agencia oficial de colocación de trabajadores, se deberá solicitar el correspondiente registro ante las autoridades competentes en la materia, para efectos de control y coordinación.

En el caso de las agencias particulares de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, se deberá obtener la correspondiente autorización de funcionamiento y el respectivo registro.

La solicitud de autorización y registro deberá satisfacer los requisitos a que se refieren las Fracciones I, III, IV, y VI del Artículo 12 de este Reglamento.

ARTICULO 19.- A las agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, les serán aplicables, en lo conducente, las disposiciones contenidas en este Reglamento.

En los casos en que pretendan transformarse en agencias de colocación de trabajadores con fines lucrativos, deberán previamente solicitar la correspondiente autorización de funcionamiento y, consecuentemente, nuevo registro ante las autoridades competentes en la materia, conforme a lo establecido por este Reglamento.

CAPITULO VI

Sanciones

ARTICULO 20.- Las infracciones a las disposiciones consignadas en este Reglamento se sancionarán con:

I.- Suspensión temporal de la autorización de funcionamiento de la agencia, hasta por 30 días:

II.- Revocación de la autorización y, consecuentemente, la cancelación del registro, y

III.- Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general que corresponda a la zona económica de que se trate, tomando en consideración la gravedad de la falta y la circunstancia del caso, por cada solicitante de empleo al que se le afecten sus derechos.

ARTICULO 21.- La Suspensión de la autorización de funcionamiento de agencias de colocación de trabajadores se aplicará cuando se viole lo dispuesto en el Artículo 15 Fracciones I y IX de este Reglamento.

ARTICULO 22.- La revocación de la autorización de funcionamiento y, consecuentemente, la cancelación del correspondiente registro, se aplicará en caso de reincidencia, pero habrá lugar a aplicar dicha sanción, a juicio de la autoridad competente, en los casos en que, atendiendo a la gravedad de la infracción, se deje de cumplir con alguna de las obligaciones o se incurra en alguna de las prohibiciones a que se refieren los Artículos 2o., 15 y 16 del presente ordenamiento.

ARTICULO 23.- Se aplicará la sanción a que se refiere la Fracción III, del Artículo 20 de este Reglamento, cuando se infrinja lo dispuesto en los Artículos 2o., 4o., 14 y 15, Fracciones II, III, IV, V, VI, VII, VIII y X, 16 y 18 del propio ordenamiento.

ARTICULO 24.- A las agencias particulares de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, que perciban retribución por sus servicios, se les aplicará la sanción a que se refiere la Fracción I del Artículo 20 del presente Reglamento: en caso de reincidencia, a juicio de la autoridad competente, se les aplicará la sanción que consignan las Fracciones II y III del propio precepto, según sea el caso.

En el caso de las agencias oficiales de colocación de trabajadores, se procederá a la cancelación del correspondiente registro.

ARTICULO 25.- Las autoridades del trabajo impondrán las sanciones a que se refiere el presente capítulo, previa la citación del responsable de la agencia de que se trate, para que concurra a manifestar lo que a su derecho convenga, dentro del procedimiento administrativo sancionador que se instaure en su contra, con motivo de las violaciones en que haya incurrido, y que se hayan hecho constar por el inspector del trabajo en el acta correspondiente.

La agencia infractora contará con 15 días hábiles, computados a partir del día siguiente a aquel en que se le haya hecho la correspondiente notificación, para concurrir por conducto de su representante a la audiencia que al efecto se celebre.

Si dentro del término establecido al efecto no concurre el responsable de la agencia de colocación de trabajadores ante la autoridad respectiva, se resolverá lo procedente, imponiendo la sanción que corresponda.

ARTICULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- Las agencias de colocación de trabajadores que se encuentran funcionando a la fecha en que entre en vigor este Reglamento, dispondrán de 90 días, contados a partir de la iniciación de vigencia del presente ordenamiento, para ajustarse a lo dispuesto por el mismo.

TERCERO.- Se abroga el Reglamento de Agencias de Colocaciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 14 de abril de 1934.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los dieciocho días del mes de noviembre de mil novecientos ochenta y dos.- José López Portillo.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Enrique Olivares Santana.- Rúbrica.- El Secretario de Relaciones Exteriores, Jorge Castañeda.- Rubrica.- El Secretario de Patrimonio y Fomento Industrial, José Andrés Oteyza.- Rúbrica.- El Secretario de Comercio, Jorge de la Vega Domínguez.- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Sergio García Ramírez.- Rúbrica.

3.7 Agencia Pública de Colocación: (la cual no existe en México)

Estas agencias, enlazan a los solicitantes desempleados con las vacantes, las agencias públicas de empleo, pueden ayudar a los patrones con la prueba de selección, el análisis de puestos, los programas de valoración y las encuestas de niveles de ingresos en la comunidad.

3.8 Demanda efectiva.

Se entiende por “Demanda efectiva” la solicitud de personal de la empresa cliente a la Agencia para el desempeño de un cargo. El personal que la Agencia provee a la empresa cliente mantiene la relación laboral dependiente con ésta, es decir, pasa a integrar la planilla de trabajo de la empresa a la cual se lo deriva. En éste caso la Agencia actúa únicamente como intermediaria.

3.9 Demanda temporaria.

Se entiende por “Demanda temporaria” la solicitud de personal de la empresa cliente a la agencia para el desempeño de tareas por períodos breves. El personal que la Agencia provee a las empresas usuarias del servicio temporáneo mantiene una relación laboral dependiente con la Agencia, es decir, pasa a integrar la planilla de trabajo de la Agencia y ésta es responsable del salario, gastos etc.

3.10 Colocaciones efectivas y temporarias.

Se entiende por “colocación” la culminación exitosa del proceso de selección, es decir, cuando la persona seleccionada comienza a desempeñarse en el cargo en la empresa cliente. De este modo, la agencia concreta la intermediación entre el trabajador y la empresa contratante.

3.11 Cómo funciona una agencia de contratación.

Las agencias reciben los currículos de los trabajadores, comprueban su veracidad y crean un archivo. Luego las empresas acuden a estas agencias con las ofertas de trabajo y empiezan las gestiones para buscar al candidato ideal para cubrir el puesto que se ofrece. Si se trata de agencias especializadas en alguna actividad concreta, se rechazan las peticiones de las personas ajenas a ese sector.

3.12. Bolsa de trabajo en Internet

Internet, como plataforma comercial, está revolucionando el mercado laboral. Las Agencias de Colocación de Personal, privadas y públicas de los países más desarrollados se han visto forzadas a ofrecer sus servicios a través de la Red debido, principalmente, a la aparición de Agencias Virtuales de Colocación. Estas

agencias presentan servicios de alto valor añadido y combinan potentes sistemas de preselección electrónica con acciones de marketing directo vía e-mail. La palabra de moda es "Electronic Resume", el Curriculum Vitae electrónico, la herramienta clave para acceder al mercado laboral en los próximos años.

En países como los Estados Unidos, Bélgica, Alemania e Inglaterra existen, desde hace algunos años, un alto número de Bolsas de Trabajo en Internet; ejemplos de ello son América Job Bank (www.ajb.dni.us) o Top jobs on the Net (www.jobsonthenet.com). En los Estados Unidos se prevé³, que en el año 2.000, el 80% de las medianas y grandes empresas utilizarán sistemas informáticos para guardar y seleccionar los curriculum vitae. Grandes y pequeñas compañías tenderán a contratar los servicios de Agencias de Colocación Virtuales. La potencia y el uso de estos nuevos agentes laborales queda reflejado en una de las agencias virtuales más importantes de América.⁴

Efectivamente, Internet se configura como un rápido y eficaz medio para encontrar trabajo. La característica principal de estos servicios es la alta sofisticación en el proceso de codificación de la oferta y la demanda. De ahora en adelante, los candidatos que no indiquen con precisión las "Key Words" o "Palabras Clave" perderán, inexorablemente, oportunidades dentro del mercado laboral. Sin duda, el nuevo medio nos arrastra a un mundo global, un mundo digital donde no existe cabida para aquellos que no dominen las técnicas de codificación electrónica. En cuestión de optimización de servicio, se inclina, día con día, a ser una de las armas más importantes en la penetración en el mercado laboral, sin embargo, no es un sistema completamente extendido; Si bien es cierto, exige de un conocimiento previo para poder utilizarlo, en nuestro país todavía se encuentra en desarrollo, dado el desconocimiento de su utilización, por parte de la mayoría de los sectores de la población.

3.13 Modalidades Atípicas de Contratación Laboral: La Subcontratación Laboral y Las Empresas Suministradoras de Mano de Obra Temporal

El mundo empresarial recurre cada vez más a mecanismos que le faciliten el acceso a mano de obra especializada o bien le permitan satisfacer las necesidades transitorias que las aquejan. En tal sentido prácticas tales como el trabajo bajo régimen de subcontratación o la contratación a través de empresas suministradoras de mano de obra temporal cobran gran actualidad.

³ afirma James Lemke de UCLA

⁴ Home Page de Job Bank, una de las mayores Agencias Virtuales de Trabajo americanas, donde se reflejan los más de 253 millones de accesos en los últimos seis meses.

3.13.1 La subcontratación laboral

Uno de los mecanismos a los que recurren las empresas para focalizar sus energías en aspectos centrales de su giro y flexibilizar sus relaciones de trabajo es la *subcontratación (SC)*.

3.13.2 Concepto de SC

La SC es un fenómeno jurídico a través del cual una empresa se obliga a realizar una actividad en beneficio de otra por un precio determinado, asumiendo los riesgos, con autonomía técnica y económica.

Nos encontramos, como señala la OIT, ante una empresa que confía a otra el suministro de bienes o servicios, comprometiéndose a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. Es decir que no se limitará a suministrar mano de obra a la empresa principal sino que realizará la actividad por sí, siendo responsable del pago de salarios y demás obligaciones a cargo del empleador.

Dichas obras o servicios serán efectuados o prestados en áreas generalmente diferenciables del giro principal de la empresa usuaria.

3.14 Las empresas suministradoras de mano de obra temporal.

Otro de los mecanismos atípicos a los que frecuentemente recurre el mercado empresarial a los efectos de conformar su personal es la contratación a través de empresas suministradoras de mano de obra temporal (ESMOT).

3.14.1 Concepto y caracteres

Por ESMOT se entiende a aquella empresa que es contratada por otra empresa cliente a fin de que reclute trabajadores para que desempeñen sus funciones en la segunda, por un período limitado, satisfaciendo necesidades transitorias de la empresa, relacionadas con su giro habitual.

De lo expuesto se desprenden tres caracteres principales:

- el tiempo acotado de la prestación
- la transitoriedad de las necesidades de la empresa
- que los servicios prestados se desarrollen en el giro principal de la empresa cliente

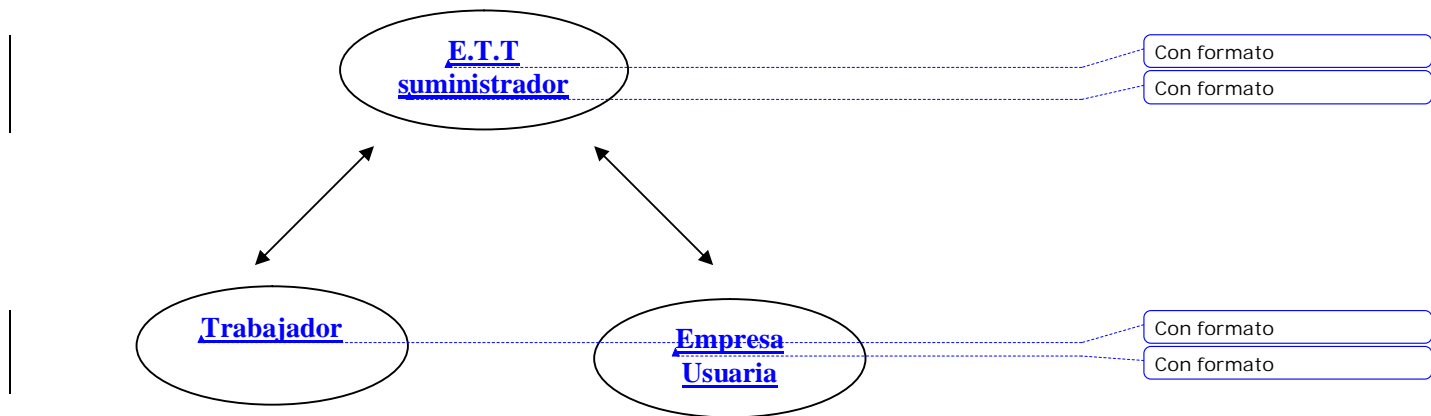
3.14.2 EMPRESAS DE SUMINISTRO DE MANO DE OBRA TEMPORAL

La OIT define las Empresas de trabajo temporario (ETT) como “la persona física o moral que, conforme a la legislación nacional, está facultada para contratar a trabajadores, *que jurídicamente se convierten en asalariados de ésta*, para

ponerlos a disposición de un tercero, la empresa usuaria, que dirige el trabajo de éstos y con el cual la agencia tiene un contrato de misión”.

A partir de ello se define entonces el contrato del trabajo temporal como aquel “en que un trabajador se obliga ante su empleador a prestar servicios para un tercero, por un período transitorio, en las condiciones y por el tiempo que éste le señale”

En este sentido se establece una relación triangular donde se concretan dos tipos de contratos, uno entre la agencia y el trabajador y otro entre la agencia y la empresa usuaria. Desde el punto de vista jurídico la ETT es el empleador.



Se plantea que las ETT permiten a las empresas administrar en forma más flexible los recursos humanos, brindan la posibilidad a muchas personas de optar por trabajos eventuales sin las exigencias que implican los trabajos estables y muchas veces resultan una forma de inserción laboral de los trabajadores que buscan por primera vez un empleo, cuando es difícil conseguir la colocación definitiva. En muchas ocasiones funcionan como agencia de colocación en el sentido de que luego de un período de trabajo temporal, la empresa usuaria realice la contratación directa al trabajador desapareciendo entonces la relación con la empresa suministradora.

3.14.3 Responsabilidad laboral de las empresas involucradas en el suministro de mano de obra temporaria

El vínculo entre la ESMOT y la empresa cliente (EC) es de tipo comercial: la ganancia de la ESMOT radica en la diferencia del salario pago al trabajador y lo abonado por la empresa cliente.

Las relaciones establecidas entre el trabajador y la EC por una parte y con la ESMOT por la otra, resultan más complejas, sobre todo en lo referente a la determinación de quien es responsable de las obligaciones emergentes de los regímenes laborales y provisionales.

Al respecto la doctrina ha expresado que la ESMOT es el primer responsable de las obligaciones que todo empleador asume frente a un trabajador. Sin embargo, al no ser extraña a dicha relación laboral, la EC debería responder

subsidiariamente, salvo que la misma recurra fraudulentamente al empleo temporal, tornándose en este caso en solidaria.

3.14.4 Diferencia con las agencias de colocación y las ESMOT.

Las agencias de colocación se diferencian de las ESMOT, en el hecho de que aquellas concluyen su intervención una vez que vinculan al trabajador y a la empresa, manteniéndose por fuera del vínculo laboral. De esta forma el trabajador contratará directamente con la EC (*Empresa cliente*), cesando en ese momento la actividad de la agencia, la cual no asumirá obligación laboral alguna.

También se diferencian respecto al tiempo por el cual es contratado el trabajador, ya que la contratación a través de agencias de colocación tiende a ser por un lapso prolongado e incluso indefinido de tiempo, no temporáneo como en el caso de las ESMOT.

Como hemos observado, aparentemente existe un desarrollo en México, de algunas de las figuras desarrolladas en él capítulo, mas sin embargo, es cuestionable que dentro de la población exista cierto desconocimiento de ellas, es decir, que su participación para la inserción para el mercado laboral es de carácter óptimo tanto para las empresas que recurren a sus servicios, como para los trabajadores que solicitan de ellas una forma mas de encontrar un empleo.

Creemos pues, que en un cierto grado, los jóvenes y hablando en específico de los egresados y/o estudiantes, tengan presentes a estos instrumentos como una opción mas de búsqueda de empleo, aunado a esto, y refiriéndonos a la preocupación de estas en nuestro país y de que se conviertan en un futuro en un arma de combate para la disminución del desempleo, nos es interesante referirnos que es lo que piensa la población joven de nuestro país a cerca del trabajo en México.

3.15 Estrato de la Encuesta Nacional de la Juventud 2000 (sobre el Trabajo)

A continuación incluimos una sección de la encuesta nacional de la juventud, realizada por el "Instituto Mexicano de la Juventud" a través del "centro de investigación y estudios de juventud" realizada en el año 2000, en el rubro de trabajo y que arroja datos relevantes a cerca de la opinión de los jóvenes en ésta área.

Mecanismo por medio del cual los jóvenes obtuvieron su trabajo actual o su último trabajo México, 2000

Mecanismo de obtención	Hombre	Mujer	Total
Por los periódicos	7.9	10.8	9.2
En una bolsa de trabajo	3.7	5.8	4.7
Por un amigo	35.7	33.2	34.6
Me contrató un familiar	27.7	21.0	24.6
Por la escuela	1.3	2.4	1.8
Por recomendación	11.0	13.7	12.3
Otra	10.5	10.3	10.4
No contestó	2.2	2.7	2.4
Total	100	100	100

Así como en el primer trabajo las redes sociales eran la fuente para encontrar ocupación, al preguntarles sobre su actividad económica actual o del último empleo si en el momento de la entrevista no laboraban, el amigo, el familiar o la recomendación siguen absorbiendo todo el peso de la empleabilidad.

3.15.1 Valoración del trabajo

La valoración que los jóvenes realizan sobre el mundo laboral es un aspecto de vital importancia para sus futuras trayectorias, por lo que se les preguntó desde diferentes enfoques sobre el tema, empezando por indagar la vinculación con sus estudios, siendo mínimo el afortunado grupos de jóvenes que se están desarrollando ocupacionalmente en el campo en el que fueron formados.

Vinculación del trabajo de los jóvenes con sus estudios
México, 2000

Grupos de Edad y Sexo	Total	Sí	No	No contestó
TOTAL				
12 a 14 años	100	5.0	90.9	4.2
15 a 19 años	100	9.7	87.5	2.8
20 a 24 años	100	21.2	76.4	2.5
25 a 29 años	100	25.6	72.2	2.3
Total	100	17.7	79.6	2.6
HOMBRES				
12 a 14 años	100	5.5	90.4	4.1
15 a 19 años	100	8.5	89.3	2.1
20 a 24 años	100	18.7	78.9	2.5
25 a 29 años	100	24.1	74.5	1.4
Total	100	15.7	82.1	2.2
MUJERES				
12 a 14 años	100	4.0	91.7	4.3
15 a 19 años	100	11.4	85.0	3.6
20 a 24 años	100	23.8	73.7	2.5
25 a 29 años	100	27.1	69.7	3.2
Total	100	20.2	76.6	3.1

Así también fue importante que se les preguntara adicionalmente, si se sentían a gusto o satisfechos por el trabajo que realizaban, contestando afirmativamente 81.4%, para lo cual tomaban en consideración elementos como el aprendizaje, el buen ambiente o que les permite adquirir experiencia. Mientras, los que respondieron negativamente sobre la satisfacción que les brindaba su ocupación (16.2%), aducían como elemento básico: el salario o sueldo

**Satisfacción de los jóvenes con su trabajo actual o último
México, 2000**

Satisfacción	Hombre	Mujer	Total
Sí	82.8	79.7	81.4
No	15.4	17.3	16.2
No contestó	1.8	3.0	2.4
Total	100	100	100

**Aspectos que más les gustan a los
jóvenes sobre su trabajo actual o último
México, 2000**

Lo que más te gusta	Hombre	Mujer	Total
El salario o sueldo	13.2	12.6	12.9
Que aprendas o aprendieras	23.9	21.4	22.8
Que adquieras experiencia	17.5	14.1	16.0
Que hay buen ambiente	16.0	19.6	17.6
Que puedes ascender	3.6	2.4	3.1
Que tienes tiempo para estudiar	4.3	3.8	4.1
Que tienes tiempo para estar con tu familia	6.8	10.3	8.3
Que haces lo que te gusta	9.5	9.5	9.5
Que estás aplicando lo que estudiaste	1.3	2.0	1.6
Otra	3.6	4.0	3.8
No contestó	0.3	0.4	0.4
Total	100	100	100

**Aspectos que menos les gustan a los jóvenes sobre su trabajo actual o último
México, 2000**

Lo que menos te gusta	Hombre	Mujer	Total
El salario o sueldo	32.2	34.0	33.0
Que aprendas o aprendieras	3.2	3.5	3.3
Que adquieras experiencia	1.9	1.9	1.9
Que hay buen ambiente	6.0	7.2	6.6
Que puedes ascender	7.7	6.2	7.0
Que tienes tiempo para estudiar	5.4	4.4	4.9
Que tienes tiempo para estar con tu familia	8.0	8.8	8.4
Que haces lo que te gusta	4.6	3.9	4.3
Que estás aplicando lo que estudiaste	4.5	3.4	4.0
Otra	18.9	18.2	18.6
No contestó	7.6	8.3	7.9
Total	100	100	100

Los jóvenes le asignan un papel primordial a la educación como elemento básico para conseguir trabajo, y colocan en segundo lugar la experiencia laboral; en contrapartida, el aspecto más relevante que debe tener una actividad económica es un buen salario o sueldo

**Aspectos que los jóvenes consideran más importante para conseguir trabajo
México, 2000**

Aspectos más importantes	Hombre	Mujer	Total
No contestó	1.0	1.5	1.2
La educación	44.6	42.2	43.5
La experiencia laboral	24.4	24.9	24.6
La capacitación	12.7	13.0	12.9
El esfuerzo y la actitud de servicio	4.9	5.4	5.1
La buena apariencia	1.3	1.7	1.5
Una actitud emprendedora y creativa	4.0	4.2	4.1
Contactos personales	2.6	2.1	2.4
Suerte	2.6	3.0	2.8
Otro	1.8	2.2	2.0
Total	100	100	100

**Características que los jóvenes consideran más importante de un trabajo
México, 2000**

Características más importantes	Hombre	Mujer	Total
Que pague bien	70.8	67.0	69.0
Que sea interesante	4.4	4.6	4.5
Que ofrezca servicio médico y prestaciones	5.8	7.1	6.4
Que permita estudiar	4.1	4.8	4.4
que permita tener tiempo libre	1.6	2.3	1.9
Que sea amable	3.5	3.4	3.5
Que permita atender la casa	0.8	1.2	1.0
Que permita aprender	1.5	1.4	1.5
Que permita ascensos y desarrollo personal	3.0	2.5	2.8
Que permita servir a las personas	1.4	1.5	1.4
Otro	0.3	0.3	0.3
No contestó	2.9	3.9	3.3
Total	100	100	100

70.8% 67.0%

3.15.2 Buscadores de trabajo

Para concluir, se realizaron varias preguntas para los jóvenes que están buscando trabajo, resultando que 23.7% se encuentra en esta condición requiriendo sobre todo ocupaciones de medio tiempo o tiempo parcial, aunque hay quienes estarían dispuestos “a lo que salga”.

Condición de búsqueda de trabajo de los jóvenes México, 2000

Grupos de Edad y Sexo	Total	Sí	No	No contestó
TOTAL				
12 a 14 años	100	16.5	83.5	0.0
15 a 19 años	100	28.3	70.6	1.1
20 a 24 años	100	27.2	72.0	0.9
25 a 29 años	100	17.4	81.7	0.9
Total	100	23.7	75.4	0.8
HOMBRE				
12 a 14 años	100	15.8	84.2	0.0
15 a 19 años	100	33.0	65.7	1.3
20 a 24 años	100	42.9	55.4	1.6
25 a 29 años	100	34.0	64.3	1.7
Total	100	31.9	66.9	1.1
MUJERES				
12 a 14 años	100	17.7	82.3	0.1
15 a 19 años	100	24.2	74.7	1.0
20 a 24 años	100	20.6	78.9	0.5
25 a 29 años	100	13.0	86.4	0.6
Total	100	19.0	80.3	0.7

Tipo de trabajo buscado por los jóvenes México, 2000

Grupos de Edad y Sexo	Total	De tiempo completo	De tiempo parcial o medio tiempo	De lo que sea o de lo que salga	No contestó
TOTAL					
12 a 14 años	100	15.2	48.4	35.3	1.1
15 a 19 años	100	19.1	49.3	26.2	5.4
20 a 24 años	100	26.8	51.5	17.9	3.8
25 a 29 años	100	31.5	40.3	23.2	5.1
Total	100	23.7	48.3	23.6	4.4
HOMBRES					
12 a 14 años	100	13.3	44.1	41.1	1.5
15 a 19 años	100	22.5	47.1	25.0	5.3
20 a 24 años	100	30.0	48.2	17.4	4.3
25 a 29 años	100	38.6	23.9	32.7	4.8
Total	100	26.5	43.5	25.4	4.5
MUJERES					
12 a 14 años	100	18.0	54.8	26.6	0.6
15 a 19 años	100	15.2	51.7	27.6	5.6
20 a 24 años	100	23.9	54.4	18.4	3.3
25 a 29 años	100	26.4	51.9	16.5	5.2
Total	100	20.9	52.9	21.8	4.4

El periodo que les ha implicado la búsqueda, llega hasta los 3 meses, y si bien un porcentaje sigue el camino tradicional de acercarse a los amigos, otro sector juvenil importante ya utiliza métodos más institucionales como la lectura del periódico o la recurrencia a bolsas de trabajo o agencias de colocación.

**Tiempo de búsqueda de trabajo por los jóvenes
México, 2000**

Periodo	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 3 meses	74.2	73.5	73.8
De 4 a 6 meses	8.1	11.0	9.6
7 meses y más	3.7	4.8	4.3
No contestó	14.0	10.7	12.3
Total	100	100	100

**Lugares donde los jóvenes han buscado trabajo
México, 2000**

Lugar donde han buscado trabajo	Porcentaje
En el periódico	32.3
En bolsas de trabajo o agencias de empleo	9.7
Con mis amigos o conocidos	31.4
Con algún familiar	7.1
En mi escuela	0.5
Con el dueño de un negocio	10.3
En algún sindicato o agrupación política	1.5
Otra	2.6
No contestó	4.6
Total	100

Finalmente, atribuyen a infinidad de causas su desocupación, pero las más mencionadas son la carencia de empleos, la insuficiente preparación y la inexperiencia.

**Razones que los jóvenes atribuyen para estar sin trabajo
México, 2000**

Razón de desempleo	Hombre	Mujer	Total
Insuficiente preparación	15.0	19.5	17.3
Inexperiencia	15.2	13.0	14.1
Situación económica del país	7.9	9.9	8.9
Discapacitados	0.4	0.2	0.3
Problemas de alcohol	0.1	0.4	0.2
Enfermedades	4.0	2.5	3.3
Carencia de relaciones	4.7	5.4	5.1
Problemas de adicciones	0.1	0.2	0.1
No hay empleo	21.2	21.7	21.5
A mi edad	12.8	10.9	11.8
Por mi forma de vestir	0.3	0.3	0.3
Otra	13.2	10.6	11.9
No contestó	5.1	5.5	5.3
Total	100	100	100

3.16 Conclusión Final

En conclusión, no existe un trabajo serio de investigación con respecto a las Agencias de Colocación en México, dado que se acercó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde no se tiene completamente la información concreta acerca de esta figura, por que no la han desarrollado, cuestionamiento un tanto deductorio.

Esto nos da a entender, que el acercamiento a las mismas es nulo, y aunque existe una reglamentación, no hay una área específica dentro de la STPS, que se encargue de dar un seguimiento específico sobre la figura de la Agencia de Colocación.

Lo anterior, se respalda, por los resultados obtenidos en la encuesta antes citada, desarrollada por el Instituto Mexicano de la Juventud, donde ésta arroja que existe gran desconocimiento por parte de la población juvenil, que intenta acceder al Mercado Laboral, a través de este instrumento (Agencias de colocación) y en donde el gran peso de los mecanismos de búsqueda de empleo, básicamente siguen siendo por medio de la vía familiar o las relaciones interpersonales como lo son las amistades, sin embargo creemos, que esto sustenta nuestra idea de la necesidad de una propuesta de desarrollo en el campo de las Agencias de colocación Públicas con la vinculación a las Universidades en general, y específicamente a las Públicas.

Por otro lado, un punto de vital grado, es el hecho de que, según esta encuesta y el estudio del desarrollo del capítulo, asevera, la gran necesidad de que estas tengan una línea de acercamiento entre las empresas y los estudiantes para el posicionamiento en el Mercado Laboral.

Finalmente cabe considerar, que también es importante la percepción que tienen los jóvenes acerca del grado de preparación como factor determinante en el ingreso y posicionamiento en el Mercado Laboral, de ahí la necesidad, según lo que arroja esta encuesta, de que los jóvenes tienden a buscar empleos de medio tiempo y contradictoriamente, el Mercado Laboral, no ofrece las condiciones, requeridas por la juventud Mexicana, y específicamente los estudiantes de la Licenciatura en Administración.

CUARTO CAPITULO.

CALIDAD ACADEMICA EN LA UAMI.

Para iniciar, el debido capitulo, es importante señalar el valor que tiene la Universidad Publica, para nuestra sociedad, por tal motivo y en general las universidades se caracterizan por ser:

“Instituciones de enseñanza superior con potestad reconocida para otorgar grados académicos. En la acepción original del término, una facultad la componía un grupo de estudiantes que se reunían para compartir instalaciones académicas y alojamiento. Cada facultad es parte integrante de una corporación llamada universidad, palabra que constituía una abreviatura de la expresión latina universitas magistrorum et scholarium (gremio o unión de maestros y estudiantes), organizada para el beneficio mutuo y la protección legal de este colectivo. En la actualidad, una facultad puede ser independiente o estar asociada a una universidad”.¹

Caso particular, y relevante de mencionar por su importancia, es la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que es la principal institución de enseñanza superior del país; además de que representa todo un símbolo del interés por la promoción de la cultura en el conjunto del Estado mexicano.

Tal es el caso de que, la universidad pública, sobre todo en países como el nuestro, tiene un papel y un compromiso ineludible con la sociedad que le da sustento y razón de ser. Este compromiso es, fundamentalmente, el de formar de manera cabal, y sin simulaciones, profesionistas adecuadamente preparados para contribuir a la superación y desarrollo de la misma; y por esto es que resulta imprescindible prestar especial atención tanto a la relación de los problemas de importancia social con los programas universitarios, como al papel que debe jugar la universidad pública en la movilidad social.

En los últimos 10 años (al menos), la educación en general se ha venido deteriorando; menguando que con el transcurso del tiempo se incrementa aceleradamente. Esta merma en la calidad de la educación se refleja de diversas formas en las universidades públicas, las cuales, por ser el último eslabón de nuestro sistema educativo, sufren por un lado las deficiencias heredadas de los niveles previos y por el otro padecen sus propias debilidades; sin embargo, siguen siendo la tierra prometida para la población joven del país, tierra a la que muy pocos tienen acceso, y aun dentro de los pocos con acceso a ella, el porcentaje de los que no pueden concluir con éxito su tránsito por la misma resulta exageradamente oneroso.

¹ Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation.

Por todo lo anterior hay que considerar que los miembros de la UAM deben atender a las iniciativas que se plantean por la Rectoría General para reflexionar sobre la docencia, considerando a las iniciativas como un reto y una oportunidad, que no se pueden desaprovechar. Es conocido que como una consecuencia del desgaste (natural) que a sus más de 25 años de vida han generado en esta Institución, existen reticencias y temores acerca de las "verdaderas razones" de llevar a cabo iniciativas; pero aun en el peor de los escenarios posibles, se debe tener la responsabilidad de reconocer que ésta es una tarea que se debe acometer; así como la responsabilidad, que con la participación, habrá de contribuir a encontrar respuestas y alternativas para el mejoramiento del papel que la UAM debe tener en nuestro país.

La responsabilidad arriba anotada debe de atañer a todos los integrantes de la comunidad: **estudiantes, personal académico, personal administrativo y órganos unipersonales; sin dejar de tener presente el papel trascendente que pueden, y deben, jugar nuestros órganos colegiados.** El nivel de competencia, y de responsabilidad, que cada uno de los actores mencionados tiene, debe quedar claramente definido, y el de ninguno de ellos puede considerarse ni de nivel secundario, ni menos aun fuera de la posibilidad de análisis y de escrutinio por la comunidad en su conjunto.

4.1 EL MODELO DE LA UAM

La UAM surge en 1973, en el mes de diciembre donde se aprueba, en la Cámara de Diputados, la Ley Orgánica y el Decreto de formación de la Universidad Autónoma Metropolitana; y es así como a partir de ese momento se inician todas las acciones para que entre en operación, en el transcurso de 1974. La Universidad Autónoma Metropolitana establece un modelo diferente aún en la actualidad al de la mayor parte de las instituciones de educación superior del país.

Se indican, dos características muy importantes de este modelo relacionadas con la función docente:

- 1. El sistema departamental, que tiene como objetivo el que las unidades de enseñanza-aprendizaje sean impartidas por profesores expertos en las disciplinas de cada una de las carreras;**
- 2. Y su planta académica, fundamentalmente de tiempo completo, que desarrolla al mismo tiempo actividades de docencia, de investigación y de extensión y difusión de la cultura.**

El resto de las universidades tienen un modelo estructurado en torno a institutos y facultades, donde los primeros desarrollan las actividades de investigación y las facultades, las actividades de enseñanza.

En el modelo de la UAM se busca que la investigación tenga una incidencia muy fuerte sobre la docencia, en la formación y educación de nuestros estudiantes. Es decir, al ser el profesor un investigador, no sólo podrá impartir conocimientos actualizados, sino transmitir a los estudiantes los valores propios de quien desarrolla investigación.

El Modelo Departamental hace posible que las tareas de docencia, investigación y difusión y preservación de la cultura se realicen en forma armónica e integral. También permite de manera natural la organización de grupos multidisciplinarios de investigación para abordar problemas con un alto grado de complejidad.

Esta organización académica favorece el trabajo en colaboración del personal académico para desarrollar las tareas fundamentales de la Universidad, enriquecer la formación profesional de los educandos, abrir mayores posibilidades para diversificar los planes y programas de estudio de licenciatura y postgrado existentes y crear otros nuevos que respondan de manera permanente a las cambiantes necesidades del país.

En este sentido, dichas tareas se desarrollan dentro de 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.

4.2 COMPONENTES DEL MODELO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL

En cada una de las Unidades Universitarias: Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, están presentes los tres componentes del Modelo Educativo Departamental.

- La División
- El Departamento
- El Área de Investigación

4.2.1 LA DIVISIÓN.

La División está integrada por Departamentos y Áreas de Investigación y tiene el propósito de impartir y desarrollar los planes y programas académicos de los estudios de educación superior, así como los programas y proyectos específicos de investigación.

4.2.2 EL DEPARTAMENTO.

El Departamento es la organización académica básica de la Universidad constituida por diversas áreas de investigación. Su labor es apoyar la impartición de los programas docentes a nivel licenciatura y postgrado que imparte la División e impulsar el desarrollo de los programas y proyectos específicos de investigación de las áreas.

4.2.3 EL ÁREA DE INVESTIGACIÓN.

En ella se desarrollan los programas y proyectos de investigación en una especialidad o bien mediante la conjunción de especialidades con objetivos comunes.

Así el proyecto educativo de la UAM está 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. Mediante el trabajo del profesor-investigador que vincula los programas docentes con los de investigación, se busca proporcionar a los alumnos una sólida formación profesional, el dominio de un amplio conjunto de habilidades y técnicas que les permitan incorporarse con éxito al mercado laboral.

Por ello, la Universidad ha mantenido desde su fundación una política orientada a contar con una sólida planta académica que combine la impartición de la docencia de alto nivel con el desarrollo de proyectos de investigación de vanguardia.

Para lograr el buen funcionamiento del proyecto educativo, la UAM tiene organizado un dinámico programa de formación y actualización de sus profesores-investigadores a través de un atractivo sistema de becas para que realicen estudios de postgrado en la propia Universidad o en otras instituciones de educación superior del país o del extranjero. También mediante el intercambio académico que se ha establecido con instituciones nacionales e internacionales.

La planta académica está formada por 2,315 profesores-investigadores con dedicación de tiempo completo, por 477 de medio tiempo y por 301 de tiempo parcial. Esto significa que cerca del 75% del personal académico de la Universidad dedica tiempo completo a sus labores de docencia e investigación de los porcentajes más altos en instituciones de educación superior, y con ello se garantiza el buen funcionamiento del modelo académico de la UAM. Esta capacidad académica permite a cada profesor de tiempo completo atender alrededor de 20 alumnos, lo cual da como resultado uno de los mejores promedios de relación profesor-alumno de todo el país.

Debido a la constante formación y a la calidad académica de los profesores-investigadores de tiempo completo, el número de los que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores se ha incrementado significativamente durante los últimos 12 años. Mientras que en 1984 era de sólo 45, para 1997 el número de ellos era de 410, lo cual representa un importante reconocimiento a su trayectoria académica y a sus labores de investigación.

4.2.4 POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Desde el inicio la UAM definió la política de mantener en cada una de sus Unidades Universitarias a un máximo de 15,000 estudiantes.

Esta decisión respondió a la necesidad de garantizar a los alumnos una adecuada atención en la impartición de los programas docentes y la seguridad de ofrecerles una infraestructura de calidad y en número suficiente: laboratorios, talleres, centros de cómputo, bibliotecas y demás servicios universitarios indispensables para el desarrollo de la formación profesional.

La UAM, al trimestre de otoño 96², atendía a cerca de 45,000 estudiantes en el nivel de licenciatura y de postgrado.

Azcapotzalco: 37.8%

Iztapalapa: 31.0%

Xochimilco: 31.2%

Total 46. 200 alumnos

4.2.5 EGRESO Y TITULACIÓN

La población de egresados representa para la UAM la culminación del esfuerzo conjunto de la institución, puesto que la formación académica y el dominio de técnicas y metodología de vanguardia adquiridas durante el curso de los estudios, la convierten en la carta de presentación más importante ante la sociedad, esto como parte física e importante del signo de lo que es la calidad académica en la UAM.

Un estudio de seguimiento de egresados, realizado en 1987 y 1988, entre las generaciones de ingreso, de 1974 a 1982, dio como resultado que el 90% de ellos tenía empleo en la profesión que cursó, mientras que el resto se desempeña en otra ocupación profesional. El estudio reveló también que los egresados de la UAM prestaban sus servicios, en un 48%, en empresas o instituciones privadas y, en un 47%, en el sector público. El porcentaje restante estaba repartido entre ambos sectores. De aquellos que laboraban en el sector privado, alrededor de un 13% había establecido su propia empresa.

Para conocer información más puntual sobre la aceptación y la movilidad laboral de sus egresados, entre otros aspectos, la UAM ha diseñado de manera integral, un Estudio de Seguimiento de sus Egresados, constituido por tres etapas: la

² Cifras extraídas de la pagina oficial de la UAM (www.uam.mx)

primera realizada entre septiembre de 1994 y febrero de 1995; la segunda efectuada durante 1997 y, la tercera que está por desarrollarse.

Los resultados de la primera etapa del Estudio de Seguimiento Egresados, desarrollado con muestras representativas (2,862 casos) de las generaciones que egresaron de 1989 a 1991, confirman el resultado de aquel estudio realizado varios años atrás, en el sentido de que el 88.1 % de los egresados tenían empleo, en tanto que el resto no laboraba porque aprendía otros estudios u otra ocupación personal (7.4%) o bien porque estaban desempleados (4.5%).

Sin embargo, una diferencia significativa entre el primer estudio y los resultados de la primera etapa, de las tres que conforman el último, es que en ésta el 37.7% trabaja en el sector público y el 62.3% en el privado, y de quienes trabajan en este último sector, el 23% ha creado su propia empresa.

Al comparar los resultados de la primera etapa (1994-1995), con la segunda (1997), del Estudio de Seguimiento de los Egresados, se encontró que en las tasas de ocupación y de desempleo abierto existen diferencias mínimas, pero que sí reflejan una ligera mejoría en la situación laboral de los egresados, sobre todo porque disminuye el desempleo; esto es, que mientras en la primera etapa, la tasa de ocupación era de 88.1 %, en la segunda etapa es de 89.9%, y en lo relacionado con el desempleo, éste bajó de 4.5% a 2.9%.

Ahora bien, con respecto a lo dicho en el párrafo anterior, habría que cuestionar si sería y netamente se ha preocupado la institución por los egresados, en realidad. Por esto, más allá de encuestarlos; ¿en realidad se ha desarrollado una oferta de educación continua para que sigan en la Universidad como el espacio en donde pueden continuar con su formación, con la actualización de sus conocimientos y que la Universidad siempre les dé el sustento para lograr un mejor desempeño en el mercado laboral?

Este es pues, un conjunto de planteamientos que reflejan las preocupaciones que se tienen en torno a la docencia, fundamentalmente en varias licenciaturas de la Universidad. Pero realmente lo que se quiere es que en reuniones se convoque a cada una de las nueve divisiones, que se lleven a cabo reflexiones y discusiones sobre los puntos que tienen que ver con la docencia. Así la reflexión, formara y debe formar parte de un proceso integral, en donde deben de participar todas las instancias de la Universidad, desde los órganos colegiados, Divisional, Académico y Colegio, hasta los órganos personales, coordinadores de Estudio, jefes de Departamento, directores de División, rectores de Unidad y Rector General. De manera que cuando se lleve a cabo la reflexión y la discusión, no se deben limitar, por el hecho de pensar que determinado asunto es importante, a su vez esto implica una modificación reglamentaria.

Es muy importante pues señalar que no se trata de realizar un giro de 180 grados; por el contrario, esto forma parte del desarrollo de la Universidad. Justamente esta es la generación de una idea o ideas, de una institución en donde la investigación

debe tener un efecto en la formación de los estudiantes y donde ahora se requiere lograr que efectivamente ese modelo funcione constantemente preparando profesionales capacitados para competir en el Mercado laboral de forma trascendental, implicado en la excelencia de su calidad académica. Con ello, también es necesario enfatizar que no se trata de maquillar cifras y simular mejoras en los índices de desempeño. Ya que esto se debe de hacer por y para los mismos integrantes de la UAM, donde son necesarias las normas y acciones para que este modelo cumpla con los objetivos que expuso desde un inicio. En contraparte es importante hacer la señalación de que el modelo de la UAM nunca se planteó como el de un instituto de investigación; sino mas bien un modelo de una Universidad que imparte docencia, y que hace investigación (la combinación de estas dos disciplinas, con el fin de obtener y crear nuevos profesionales). Se tiene entonces que trabajar en esa dirección, mostrar la viabilidad del modelo que permite una buena formación de los estudiantes, con un desarrollo pleno, tanto en lo personal como en lo profesional y que efectivamente se realicen aportes importantes para el desarrollo de nuestro país. Esto es una autocrítica institucional que se plantea y que se quiere construir en el programa inicial, con toda una dinámica de mejoramiento de la docencia a partir de las propuestas que los mismos estudiantes hagan mediante las discusiones que se lleven a cabo en las divisiones.

Con lo anterior se entiende que hay que emprender una reflexión sobre la docencia en la UAM, en donde en ella intervienen varios elementos: **el modelo de universidad pública que se concretó; el modelo original de la UAM y su relación con el antes mencionado; la situación general de la educación en el país, y en particular en el nivel medio superior; la situación socioeconómica por la que atraviesa nuestra sociedad y su repercusión en el desempeño de los estudiantes; el desarrollo del modelo original de la UAM y su estado actual, con énfasis en sus elementos distintivos (profesor investigador de carrera, organización departamental, órganos colegiados, sistema trimestral, etc.)** Sin embargo es preciso indicar, que el presente capítulo, se concentra completamente en la relación de la calidad académica de los estudiantes y en particular de los de la licenciatura en Administración, donde si es cierto que la problemática de nuestra institución es fuerte, no se pueden abarcar de lleno todos los requerimientos de este concepto, quedando en claro que nuestro propósito es enfatizar como egresa académicamente el estudiante de la UAMI, haciendo un análisis de lo que es el modelo de la UAM, con respecto a la misma calidad. A su vez se debe tener en cuenta que la consideración de los elementos antes mencionados no puede pretender la justificación de las deficiencias que pudieran diagnosticarse en cualquiera de los sectores que conforman a esta comunidad, sino que se tiene por objeto reconocer los diferentes elementos que inciden en esta tarea, para así poder plantear las medidas que se consideren, y coadyuven al mejor desarrollo de la UAM.

Cabe por otra parte, resaltar que una premisa básica para el éxito de tareas, sobre lo que la docencia necesita emprender, es el conveniente involucramiento de la comunidad, sintiéndose parte activa en ellas (premisas); en razón de lo cual se

confía en que de las diferentes manifestaciones con que la comunidad responda a las iniciativas de la Rectoría, sean rescatadas líneas de discusión que puedan entonces ser analizadas al interior de la UAM, buscando la participación idónea de los diferentes sectores, aprovechando para ello todos los elementos de que nuestra Institución dispone.

Bien, continuando con la línea de la consecución que conlleva el tratar el presente tema en la UAM y específicamente en la UAMI, cabe distinguir lo siguiente:

4.3 MODELO DE UNIVERSIDAD PÚBLICA.

Respecto de este elemento, hay que considerar esencial tener presente la importancia social de la educación pública y su papel de sustento de la movilidad social, para el cual actualmente es imprescindible contar con: *programas de estudios actualizados, políticas de gestión y seguimiento de la docencia que verifiquen su calidad, estrategias de seguimiento de los egresados, una estrecha vinculación con la sociedad y un adecuado y decidido apoyo financiero por parte del Estado.*

4.4 MODELO ORIGINAL DE LA UAM Y SU LUGAR DENTRO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA.

La UAM es concebida como una institución de excelencia, generada, entre otros objetivos, para preparar cuadros calificados para el sector público, sin dejar de atender por esto las necesidades del sector privado. Hoy, ante el "adelgazamiento" del primero de ellos, es indispensable recuperar la responsabilidad social que ese sector debe jugar, insistiendo en que para conseguir tales objetivos se necesita explotar las ventajas de este modelo, así como corregir las deficiencias que actualmente padece. A su vez nos parece que es cuestionable lo que se refiere a la repercusión de atender las exigencias del sector privado, ya que este es uno de los aspectos que hoy se manifiestan como desventajas de varias carreras dentro de la Universidad y especialmente en la Licenciatura en Administración, donde la calidad académica y de su programa hacen evidente su estancamiento y falta de incorporación a las necesidades del sector privado esencialmente.

4.5 SITUACIÓN GENERAL DE LA EDUCACIÓN EN EL PAÍS, EN PARTICULAR EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR.

Actualmente, dentro de los problemas que padece la educación en el país (pública y privada), podemos destacar la caída de la calidad en todos los niveles; basta para acentuar esto que hace 20 años todavía era una distinción ser un bachiller, y en cambio hoy no es difícil escuchar una expresión semejante a: "Lo doctor no da patente de corso"; en atención a lo anterior, es necesario diseñar proyectos que vinculen a la UAM con la educación media superior para: *participar en la renovación de sus programas de estudio; se tiene que contribuir en la actualización de su planta docente; dar a conocer a los alumnos de este nivel*

tanto las oportunidades que ofrece la UAM, como el perfil necesario del alumno para cada uno de los planes de estudio. Esto permitirá apoyar a alumnos que, teniendo capacidad académica para cursar con éxito una carrera universitaria, tengan problemas económicos. Por otro lado es de suma clase reflexionar acerca de los procesos de selección, y los mecanismos para incorporar con mayores posibilidades de éxito a los alumnos de nuevo ingreso; para la implantación de estos mecanismos se debe aprovechar la planta de docentes de tiempo completo, pues en cualquier modalidad que se defina será fundamental la atención personalizada a los alumnos que se vayan incorporando.

4.6 SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DEL PAÍS Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS ALUMNOS.

Los problemas socioeconómicos por los que atraviesa el país son insoslayables y afectan necesariamente el desempeño de los alumnos y a los egresados; frente a esto no se puede plantear la disminución en el nivel de la docencia; sin embargo, sí puede, y se debe, aprovechar todos los elementos que se tienen a disposición en la Universidad, entre estos, se numeran a profesores de carrera; posibilidad de habilitación de apoyos en el ámbito de excelencia en: *servicios bibliotecarios, audiovisuales, centros de cómputo, acceso a la red; todos los cuales deben ser ofrecidos de la manera más amplia posible a la comunidad estudiantil*, con el fin de elevar la calidad académica en todas sus áreas de repercusión. Por otro lado, y considerando tanto los problemas mencionados como la vocación de universidad pública que se tiene, se deben buscar mecanismos de apoyos económicos extraordinarios, para aquellos alumnos, que teniendo méritos académicos, lo requieran, ampliando aun más la posibilidad de expandir al auge de la Universidad no solo como creadora de investigadores, sino de profesionistas capaces de afrontar todas las exigencias del Mercado Laboral, en estos tiempos de franca amenaza a la Universidad Pública por parte de las Universidades Privadas que a nuestro parecer ven a la Educación como un negocio, quizás premeditando un juicio, pero sustentado en la realidad capitalista que vivimos no solo en el País sino a nivel mundial.

4.7 DESARROLLO DEL MODELO ORIGINAL DE LA UAM Y SU ESTADO ACTUAL, CON ÉNFASIS EN SUS ELEMENTOS DISTINTIVOS.

Hoy por hoy después 25 años de existencia es necesario ya evaluar el desarrollo del modelo original de la UAM, así como identificar su estado actual, poniendo énfasis en sus elementos distintivos, para poder medir tanto el nivel de consecución de los propósitos originales como las adecuaciones necesarias para que se pueda cumplir de la mejor manera posible el papel que juega ésta dentro de la sociedad.

En busca de esta evaluación sobre la calidad académica en la UAM, se propone la siguiente lista de consideraciones:

Ü **Profesor-investigador (de carrera):** Figura que es actualmente, en el mejor de los casos, un paradigma por alcanzar, la cual pudo tener su mejor época durante los primeros años de la UAM, cayendo después en un bache, para sólo a partir de los últimos cinco años iniciar una tendencia de recuperación (parcial e influida por las becas) Es necesario que los profesores de tiempo completo realicen un trabajo que reditúe en la superación de la docencia y en la integración de ésta con la investigación; no se puede aceptar (ni mucho menos fomentar) el desinterés que subsiste hacia el trabajo universitario. A pesar de que este fenómeno ha venido disminuyendo, es imprescindible desterrarlo de la UAM, y para ello se deben diagnosticar sus diferentes causas, siendo una de las mas graves el intercambio de "apoyos", ya sea entre "académicos" y "alumnos" o entre "académicos" y "autoridades". Es importante anotar aquí que si bien en el modelo original se considera al profesor, profesor-investigador, y que al vincular usualmente el concepto de Investigación con el de Ciencia, uno puede pensar en el Ideal de lo que debe ser la Práctica de la Ciencia, por ejemplo, en los términos que plantea J. Bronowski en Los Orígenes de conocimiento y la imaginación, y en consecuencia considerar las diferentes bondades con que ésta, la Investigación, puede y debe contribuir a la formación de los alumnos universitarios; por otro lado, se ha abusado de tal modo del concepto de Ciencia, a tal grado que en no pocas situaciones ha devenido de un paradigma en un mito, resultando que se ha pasado también de la "Ciencia" como un elemento de liberación del hombre a uno de opresión; a esto debemos agregar la falta de vocación o de capacidad para la investigación por parte de diferentes sectores dentro del personal académico, lo cual propicia la simulación como medio para usufructuar recursos a través de la institución.

Ahondando mas sobre la figura del profesor-investigador, es criticable que en algunos aspectos esta pierde contacto con lo que se refiere y se manifiesta en el Mercado laboral, siendo este un factor importante tanto en la realización como en la vinculación de los conocimientos que imparte en sus clases, expresando la falta de actualización no solo del programa, sino observándose la falta de interés del personal académico en la ética de enseñanza para la preparación de profesionistas excelsos, que puedan competir en un mercado saturado, claro ejemplo es la Licenciatura en Administración, donde si es cierto que sale con conocimientos teóricos importantes, no lo hace en aspectos prácticos, donde las instituciones privadas nos han aventajado y aunque se han ubicado en la idea de que se deben preparar profesionistas de horno de microondas con la meta de tener contentos a los capitalistas, que gobiernan, sin importarles los beneficios, parece que con ello nos quitan de alguna manera las oportunidades a los estudiantes de recursos socioeconómicos precarios, tener la posibilidad de acceder a un buen empleo, sin la restricción del sector privado a conceder oportunidades a los egresados de Universidades publicas, y mas con respecto a la carrera de Administración, parte pues de esta problemática es que la figura del profesor-investigador se convierta tambien en una solución

para la expansión y el incremento de la calidad académica con un programa actualizado a tanto a las necesidades del mercado como de los mismos profesionistas que prepara, otorgándoles ventajas y no un preparación mediocre y solo de nombre.

Ü **Organización departamental:** Este tipo de organización resulta óptima combinada con la figura de profesor de carrera; ya que con ella se concentran en los departamentos los expertos (profesionales) de áreas de conocimientos afines, consiguiendo así una estrecha interacción entre ellos que permite la integración de diferentes grupos académicos, a la vez que se ofrece atención a los diferentes programas docentes dentro de la Universidad. Sin dejar de considerar que con esta organización los diferentes colectivos integrados se encuentran en posibilidad de conocer con precisión a donde dirigirse, dentro de la Universidad, para obtener u ofrecer apoyo específico, intercambiar información y proponer proyectos interdisciplinarios. Para aprovechar al máximo este tipo de organización dentro de las actividades docentes resultan indispensables tanto el papel de los coordinadores de docencia, como el de los Comités de Estudios; por lo anterior es fundamental que esos agentes tengan el mayor consenso posible, así como la mayor credibilidad y capacidad de convocatoria al interior de la comunidad; para conseguirlo se necesita regresarle a ésta la confianza en los procesos de auscultación que en su caso prevé la legislación de la Universidad. Finalmente, es importante anotar que existen departamentos con "vocación de facultades", los cuales durante diferentes periodos han buscado contratar personal académico, que por su perfil debería incorporarse a la UAM, no sólo en un departamento diferente, sino aun en una División diferente; mermando con esto las oportunidades de aprovechar las ventajas anotadas al principio de este párrafo, cuando no seleccionando a ese personal con criterios por debajo de los que para este efecto, serían considerados entre pares.

Ü **Órganos colegiados:** Se considera que los órganos colegiados representan, formalmente, una de las organizaciones mejor capacitadas para conducir a una institución de educación superior, esto se debe tanto al nivel de representación que los diferentes sectores de la universidad tienen en ellos, como al derecho, de que toda la comunidad goza, para participar en las sesiones de esos órganos, con lo cual éstas se convierten en un lugar privilegiado para que se discuta y analice sobre el estado, el desarrollo y el futuro de la UAM. En particular sobre docencia, se debe tener presente el papel que los órganos colegiados juegan respecto de: *adecuaciones, modificaciones y aprobación de planes y programas de estudios; nombramiento de diferentes órganos unipersonales, coordinadores de estudios, e integrantes de diferentes comisiones*

académicas. Por ello es de esencial importancia que esos órganos sean foros permanentes en los cuales, mediante la participación cotidiana de los universitarios, se forje una cultura de discusión académica y democrática (en el mejor sentido del término), que propicie y aliente la participación de la comunidad, dando a su vez confianza a la misma en el funcionamiento de estos órganos, para el apoyo a la actualización de los programas de estudio, llevando como consecuencia la optimización en la calidad académica de la UAM, que repercutirá en profesionales altamente capacitados.

- Ü **Sistema trimestral:** Trabajar e impartir cursos dentro de un plan trimestral significa en un momento dado, disminuir el material de los mismos a niveles que los inhabilitan como cursos universitarios; esto debe ser evitado como el peor cáncer al que se encuentra expuesta ésta modalidad, ya que por otro lado, e insistiendo en las posibilidades que da la planta docente, se necesitan implantar medidas como las siguientes: *revisión y discusión sobre los programas de las uu.ee.aa. para que sin disminuirlas ni en la cantidad de material a cubrir, ni en su calidad y profundidad, se adecuen a las exigencias del ritmo trimestral; elaboración de materiales de apoyo docente en concordancia con este tipo de programas; organización de colectivos docentes de apoyo a los alumnos, que les faciliten sus tareas de aprendizaje y les permitan aprovechar la disciplina que esta modalidad exige.*

Como se puede percibir hoy en día la participación de todos los integrantes de la comunidad universitaria, conforman en un momento dado lo mucho o poco que representa la calidad académica en la institución, donde a su vez es importante acentuar, no solo algunos o debidos programas que hacen que la calidad en ésta sea optimizada por si sola, sino que debe ser un compromiso mutuo por el total de la entidad.

Queda en claro pues que si existen ventajas y desventajas en la calidad académica de la universidad, es preciso decir que ésta, padece los inconvenientes que esta viviendo la universidad publica en general en el país. Ahora bien, es elemental subrayar, la trascendencia, de la calidad en la Unidad Iztapalapa y más refiriéndonos a la división de Ciencias Sociales y Humanidades, retomando lo siguiente:

La reflexión es importante en la comunidad y en ello existen una serie de preguntas, inquietudes, expectativas, incertidumbres y hasta temores, por esto cabe subrayar que:

³**El Ingreso:** se ha observado como una parte importante de los alumnos que se unen a la UAMI, en el que algunos presentan deficiencias imputables al sistema educativo.

Ante esta situación, se presentan cuatro propuestas:

1) Incidir Por Medio De Diversas Medidas En La Educación Universitaria De Nuestros Futuros Alumnos:

- a) Ofrecer pláticas en las escuelas de donde provienen;
- b) Impartir cursos de extensión universitaria, diplomados y charlas a los profesores de las escuelas pertinentes, y
- c) Ofrecer a largo plazo una opción de formación como docentes a los alumnos de nuestra Universidad que consideren al magisterio como su actividad profesional después del egreso.

2) Impartir Cursos Propedéuticos Para Alumnos De Nuevo Ingreso.

3) Incidir En El Examen De Admisión.

4) Promover A La Universidad Para Atraer Mayor Variedad De Alumnos.

También en la estancia formativa, los factores identificados como importantes en el desarrollo del alumno son variados. Se pueden identificar categorías amplias, como la incidencia de los planes y programas de estudio.

- **Profesorado:** participación de los docentes en la evaluación y desarrollo de los planes y programas de estudio, combatir el ausentismo, fomentar asesorías.
- **Infraestructura:** diseñar espacios para el estudio y el esparcimiento; cómputo, biblioteca, acervo, librería, limpieza.
- **Programas de orientación vocacional y de apoyo personal.**
- **El papel de la oficina de Servicios Escolares.**
- **Se requiere de un estudio acerca del trimestre.** La discusión deberá incluir las modalidades de trabajo, desarrollo y adquisición del conocimiento, así como el diseño de los contenidos curriculares.
- **Las lenguas:** la habilidad para enfrentar una segunda lengua, principalmente el inglés, es necesaria para el egresado, pero sería importante que el alumno pudiera acceder durante su estancia en la Universidad a textos en otros idiomas.

³ El doctor José Lema, director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, expuso un balance de la discusión en la División.

- **Talleres obligatorios de redacción y computación paralelos a la formación académica para corregir debilidades.**
- **El papel del servicio social:** sistema de becas para alumnos.
- **Nosotros aunamos, la inserción real de practicas de campo, en todas las carreras, que vinculen mas a los profesionales con los sectores, especialmente el privado.**

Por lo tanto hay que emprender una discusión seria y comprometida acerca de las medidas encaminadas a defender la universidad pública y en particular a la UAM; revitalizar las tutorías, que permitan brindar atención al alumno fuera de las horas de clase; organizar instancias para ocuparse particularmente de la docencia; crear cursos propedéuticos de un trimestre y contar con salones acondicionados para utilizar la tecnología disponible. Revisar cada cinco años los planes y programas de estudio y los mecanismos de admisión, de acuerdo con el perfil de los estudiantes que se desean tener, esto atendiendo a la preocupación por la mejora de la calidad en la institución.

Por eso y más, la formación integral de los estudiantes es una de las tareas centrales de la Universidad, lograrla, implica generar ámbitos de prácticas flexibles, creativas e incluyentes, acordes con las metas que la UAM se ha trazado. Por ello, se deben recibir con atención y entusiasmo las diversas opiniones y sugerencias expresadas por la comunidad universitaria.

Por otro lado, lo que corresponde al **Egreso**, se reconoce la necesidad de obtener mejores resultados. Y aunque el índice de egresos e ingresos varíe año con año se puede hacer un cálculo sobre el flujo general, tomando en cuenta la cantidad promedio de 1,300 alumnos que ingresan en la División anualmente y 450 que egresan, esto daría sobre el flujo un egreso o titulación de 35% en los alumnos, que a nuestra consideración es bajo, tomando en cuenta que de estos que egresan ¿cuántos de ellos consiguen un empleo optimo en los primeros meses de su egreso?, esta cuestión que deduciblemente es muy variable, pero que se puede cuantificar, con mayor precisión a través del incremento en la preparación de los profesionales.

Por lo tanto los estudiantes y egresados deben ser uno de los centros de atención de esta Casa abierta al tiempo. Su formación académica, su preparación como profesionistas capaces de responder a las necesidades actuales y futuras, además de su permanente actualización, exige sumar esfuerzos, fortalecer y apoyar las estructuras existentes en las unidades académicas y generar nuevos mecanismos de atención.

Sin embargo las propuestas son variadas, aunque algunas son fríos puntos de discusión, como el egreso automático después de los cursos, sin una tesis profesional, diversas opciones según los intereses del alumno, investigación versus docencia y establecimiento de un taller de apoyo a los alumnos para concluir sus trabajos terminales, todas estas participaciones deben ser de alguna

manera tomadas a la reflexión, con el fin de lograr una comunicación y confianza por parte de los estudiantes, en donde se determine, la mayor vinculación de estos con la entidad.

En tanto la calidad académica en la institución, ésta debe tomar varios requerimientos, para elevarse y tener una competitividad excelsa en los profesionistas que egresan de ella, teniendo en cuenta el estudio de las modalidades e instrumentación de programas para la movilidad de estudiantes dentro de la UAM así como con otras instituciones, donde esta área contribuirá como herramienta para los programas y mecanismos que fomenten la movilidad de estudiantes. Asimismo, esta trabajará como un espacio que proporcione información, orientación y difusión sobre los programas internos y externos de movilidad estudiantil.

Por otro lado; el soporte en la formación integral de los estudiantes tiene que brindar el apoyo necesario para fomentar la oferta de cursos, seminarios, conferencias y encuentros académicos, que contribuyan a la formación integral de los estudiantes, donde éstas deben de ser una de las tareas centrales de la Universidad. Que se ocupará de colaborar en la formación de estrategias que favorezcan las habilidades de estudio de los alumnos colaborando en la difusión de programas culturales, científicos y humanísticos.

Aunado a todo lo anterior cabe resaltar que esta investigación trata de ofrecer aportes que se piensan instaurar a la universidad, con tal de que la calidad aumente, en beneficio de toda la comunidad estudiantil y egresada. Para lograr lo anteriormente mencionado, se describen algunos puntos estratégicos.

4.8 FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Esta área debe apoyar los diversos estudios especializados de seguimiento de egresados que se realizan en nuestra Institución, para que funcionen como un instrumento académico de diagnóstico y planeación permanente.

De igual forma, debe colaborar en la promoción y el fomento de cursos, talleres, seminarios, conferencias, presentaciones, foros y otros actos que den respuesta a las demandas académicas formuladas por los egresados, que se convierten por encima de todo en la imagen de la institución a través de la aplicación de sus conocimientos al momento de su inserción en el mercado laboral.

4.9 DISEÑO Y DESARROLLO DE LA BOLSA INSTITUCIONAL DE TRABAJO

Esta área se debe encargar del diseño de un sistema de información que integre las bases de datos de cada Unidad académica, con el fin de fortalecer la oferta laboral para todos los alumnos. Además, de que se compromete apoyar

programas o acciones que favorezcan la vinculación de los estudiantes con diversos sectores sociales y productivos, ampliando las posibilidades de adquirir éstos experiencia laboral en puestos donde en verdad se apliquen los conocimientos adquiridos durante el proceso de la carrera. Creemos pues, que es importantísima la actividad que realiza la bolsa de trabajo dentro de los planteles que conforman a la Universidad, ya que son el puente entre las oportunidades de trabajo en un futuro mas allá de lo que representa el Servicio social como tal, por tal motivo es necesario que esta área deba ser supervisada con frecuencia, para actualizar no solo a la bolsa de trabajo, sino en la inspección de que de verdad cumpla no solo con su cometido, sino que además incorpore estrategias tanto para los estudiantes de cada división, así como para los egresados, coordinándose con los programas de seguimiento de egresados formando una puerta que amplíe las posibilidades de los egresados.

4.10 ESTUDIO DE LAS MODALIDADES E INSTRUMENTACIÓN DE PROGRAMAS PARA LA MOVILIDAD DE ESTUDIANTES DENTRO DE LA UAM Y CON OTRAS INSTITUCIONES

Esta área debe ayudar en la instrumentación de programas y mecanismos que fomenten la movilidad de estudiantes. Asimismo, esta debe funcionar como un espacio que proporcione información, orientación y difusión sobre los programas internos y externos de movilidad estudiantil.

4.11 APOYO Y FOMENTO DE CURSOS PARA PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Esta área debe coadyuvar en los esfuerzos que cada una de las unidades académicas realizan en materia de vinculación con la educación media superior. Debe también impulsar la generación de cursos para profesores de educación media superior, impartidos por profesores de la UAM. encargarse además, del fomento de la oferta educativa de nuestra Universidad en el nivel de educación media superior y colaborar en el diseño de nuevas estrategias de atención a los aspirantes.

4.12 APOYO EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES

Esta área debe brindar el apoyo necesario para fomentar la oferta de cursos, seminarios, conferencias y encuentros académicos, que contribuyan a la formación integral de los estudiantes, que es una de las tareas centrales de la Universidad. También ocuparse de colaborar en la realización de estrategias que favorezcan las habilidades de estudio de los alumnos y colaborar en la difusión de programas culturales, científicos y humanísticos.

4.12.1 APOYO AL SERVICIO SOCIAL

Esta área debe promover los proyectos que se realizan en la UAM, con el objeto de diversificar los convenios para la realización de programas de servicio social,

intensificándose como una de las oportunidades estratégicas con los diversos sectores que integran a la economía, con el fin de ir insertando poco a poco a los estudiantes en el Mercado Laboral, de forma seria y precisa, para que al egresar éste (servicio social) en verdad sea una experiencia gratificante no solo por lo aprendido, sino por la oportunidad de un futuro dentro de algunas de estas instituciones u organizaciones. Así pues es importante no solo vincularse al sector público sino también al privado, claro con la premisa de que la Universidad es un punto esencial del progreso del Sector público y la sociedad, en nuestra nación.

4.12.2 COMISIÓN DE DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA AMPLIAR Y FORTALECER LA ENSEÑANZA DE LENGUAS EXTRANJERAS⁴

Aquí, los estudiantes deben tener la posibilidad de aprender una o varias lenguas extranjeras durante su periodo formativo en nuestra Casa de estudios. Esto no sólo por la necesidad de poder acceder a la bibliografía de sus disciplinas, que se encuentra en otras lenguas, sino como parte fundamental del proceso de formación integral que la UAM debe propiciar. El estudio de otras lenguas, de otras culturas, de otras formas de concebir el mundo, favorece, sin duda alguna, los procesos de formación integral que contribuirán a preparar mujeres y hombres cultos, a sabiendas que hoy el Idioma Inglés es un arma importante en la aceptación de un buen empleo, demostrando así parte de la gran calidad académica que es parte y debe surgir y renovarse continuamente en la UAM.

4.12.3 FORMACIÓN DE ESTUDIANTES

En cuanto a la formación, un primer planteamiento es concentrar la docencia en tres periodos trimestrales al año. La UAM inició y ha operado durante sus primeros 25 años con un sistema de tipo trimestral, distinto a la mayoría de las instituciones en este país; el sistema trimestral existe en otras universidades en el extranjero y parece operar con éxito; sin embargo, un punto de reflexión importante es si este sistema trimestral es el más adecuado. Aquí desde luego, surge otra pregunta: ¿están diseñados los programas de estudio para ser cubiertos en no más de 11 semanas, que es el ritmo impuesto por el sistema trimestral? También se pregunta si se cuenta con la organización y los mecanismos más apropiados y ágiles para mejorar y actualizar los planes y programas de estudio. Esto alude a la falta de organización para la discusión colectiva de la docencia. La verdad es que en estos primeros 25 años, cuando se han hecho modificaciones a los planes y programas de estudio es porque ya estos estaban totalmente obsoletos y aun así siguen siéndolos, pasando a ser una de las preocupaciones más importantes que debe atender la universidad, ya que su reflejo serán los profesionales que egresen o se inserten en el Mercado Laboral.

Según estos, ellas son acciones que se llevan a cabo cada 10 o 15 años, cuando deberían de ser una actividad permanente para poder establecer mecanismos que

⁴ El doctor Gázquez comentó que la enseñanza de las lenguas extranjeras en nuestra Universidad es, hoy en día, una prioridad institucional.

mejoren la formación de los estudiantes y actualizar los planes y programas de estudio. La pregunta es si se tienen estructuras para apoyar y fortalecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje, así como, si existen, y si son adecuadas. Por ejemplo, ¿se tiene algún sistema de tutorías y asesorías que permita apoyar a los estudiantes? ¿Se tiene un programa que permita generar permanentemente material de apoyo didáctico, para facilitar el aprendizaje de los alumnos o para apoyar la docencia que realizan los profesores?, ¿Cómo se puede fortalecer la planeación académica anual de la docencia? Existe una planeación académica anual, pero ¿se podría mejorar, no se podría establecer en enero cuáles son las materias que se van a impartir en los tres trimestres del año, cuántos grupos se van a abrir de cada una de ellas y quiénes son los profesores que las van a impartir, de manera que el estudiante pueda conocer anticipadamente toda esta información para poder planear sus actividades a lo largo del año?

Otra cuestión es si son adecuadas y suficientes las acciones que se llevan a cabo a fin de informar a los estudiantes sobre los programas de estudio que se ofrecen.

Ahora bien, es propicio en el proceso educativo la adquisición de habilidades que fortalezcan el desempeño profesional de los estudiantes. Como vemos este es un tema muy importante en el que el alumno, además de que adquiera los conocimientos propios de la disciplina en la que se está formando, también obtenga un conjunto de habilidades que le permitan fortalecer su desempeño como profesional, parte esencial hoy día en la trascendencia de la calidad académica de las Universidades Públicas y más en lo referente a la UAM particularizado a la Licenciatura en Administración; así pues también es cuestionable analizar si son adecuados los procesos de evaluación de conocimientos de los estudiantes.

Continuando, es substancial recalcar si para llevar a cabo la calidad en la institución, ¿Son adecuados y suficientes los procesos que se tienen de evaluación del desempeño docente? Esto con el ánimo de tener buenos diagnósticos de qué es lo que está fallando, individual y colectivamente y entonces tomar medidas para corregir esas deficiencias que pudieran estar presentes.

Por otro parte hay que plantearse, si se tienen los mecanismos eficientes de apoyo para la incorporación de los egresados al mercado laboral. A ello existen aparentemente esfuerzos de las divisiones, pero son esfuerzos aislados de cada una de las nueve divisiones y tal vez si se articulan mejor se podría contar con una oferta para todo el conjunto de la Universidad, algo que desde la particularidad del estudio es una instancia, que ayudara no solo a los egresados, sino también a todos los estudiantes, en donde se les incorpore un sentimiento de confianza, al tener en cuenta que se les apoyara en cierta manera a poder colocarse dentro del mercado laboral, gran punto dentro de lo que es la calidad académica de la Universidad, una de las prioridades que se debe tener tanto en los programas de seguimiento de egresados y la bolsa de trabajo, como se menciono anteriormente.

A su vez la docencia es parte esencial en el crecimiento de la calidad en la UAM, por lo tanto hay que expresar ¿qué es lo que cada uno de los profesores lleva al salón de clases? La respuesta es simple: a sí mismos. Es decir que en el aula se aporta la madurez científica e intelectual que han alcanzado, en donde también los debe acompañar la valoración de lo que hace y es su trabajo, la importancia que se concede a la disciplina, el orgullo de los logros; pero también, cuando existen, las dudas, el desaliento y, a veces, los problemas personales.

Por ello la docencia es una transmisión de conocimientos, en donde la mayoría de las veces frente a frente, el profesor hace una exhibición de su saber, pero también de sus convicciones, y de su propia autovaloración que es una gran parte significativa del mensaje que transmite. Haciendo visible el compromiso intelectual, académico y afectivo que tiene con su disciplina; y es ahí cuando el docente transmite confianza o desilusión, aliento o confusión a aquellos que a su lado se inician en la carrera científica. Debe ser excepcional un profesor que se valore a sí mismo y que sin embargo, acepte fracasar ante sus alumnos. La docencia es una cuestión que involucra enteramente a toda la comunidad. Así pues una real mejoría en la calidad de la docencia tiene como premisa una reafirmación constante de ese vínculo del profesor con sus obras, en la investigación y en la enseñanza, pero sobretodo en la práctica de lo que realiza, exigiéndole llevarlo a cabo al enfrentarse a la realidad que vive constantemente la sociedad mexicana, enriqueciendo aun más sus aportaciones a las clases y en general a las carreras desarrolladas dentro de la institución..

Aquí los más relevantes son aquellos objetivos que conducen a fortalecer la profesionalización del docente: *nos referimos al contacto regular con comunidades similares o más fuertes, al acceso a resultados de investigación del mejor nivel, a la transmisión de los resultados en ámbitos reconocidos y apreciados y también a hacer patente el valor científico de su propio trabajo, así como su constante vinculación y aprendizaje de lo que exige el Mercado Laboral para enriquecer aun mas sus aportaciones en su practica docente, con el orgullo de saberse portador de un conocimiento completo y totalmente enriquecedor por su actualización y trascendencia en la preparación de sus clases, transmitiendo renovación continua.*

Las medidas a tomar de ningún modo nos resultan desconocidas: **hacer que las publicaciones sean reconocidas por su madurez y profesionalismo; hacer que las conferencias y seminarios expresen el mayor compromiso con la vida intelectual; hacer que los alumnos sean más exigentes y más exigidos a lo largo de su trabajo diario. Desde luego, muchas cosas conspiran en el entorno contra la valoración de la vida científica e intelectual.**

En contrapartida, se debe dar un proyecto de vida elegido y comprometido por parte de la docencia que descansa en valores como el saber y el conocimiento. Por lo cual sigue estando en sus manos convertirlos en actividad cotidiana. Formar parte, pues, de aquellos que creen que una mayor profesionalización, es decir una mayor certeza de sí mismos, una afirmación de la estima y el significado de la

obra personal, una convicción entre lo que se deben proponer y lo que se esta logrando, ahí pues deben traducirse en un mayor valor de ejemplo en las aulas.

En efecto, la docencia es una empresa colectiva. En la formación de los alumnos confluye el trabajo de todos. Lo que el alumno no reciba de sí mismos se convertirá en un obstáculo para el profesor que continúa. Pero entre la comunidad docente esa dimensión colectiva no siempre es reconocida y mucho menos valorada.

Desde luego, entre los profesores hay diferentes grados de desarrollo, existentes en cualquier universidad, acentuados por las dimensiones de esta institución. Pero aun así, se posee una concentración notable de saber, conocimiento y talento.

Aquí pues se debe de dar la valoración más precisa de lo que poseen los profesores en el plano científico e intelectual (y cómo mejorarlo), que clarifique las razones por las cuales es un orgullo participar, con muchos otros, en la formación de aquellos que les confían su desarrollo profesional.

A medida que esta valoración se fortalezca, la responsabilidad individual ante una comunidad que se respeta debe producir, una docencia más robusta, consecuencia de esa valoración y respeto hacia la institución y sus estudiantes, haciendo de ellos un orgullo como profesionales, y no viéndolos como sus propios competidores.

Quizás a fin de cuentas no se ha dicho nada nuevo con relación a la calidad de la docencia que se vincula al crecimiento académico Pero es importante insistir una y muchas mas en el papel que la madurez académica individual y la valoración del colectivo tienen en la creación de una comunidad más fuerte, y en consecuencia en un mejor logro de la transmisión del saber y, por qué no, de la sabiduría acumulada, siendo la mas fiel prueba de egresados con profesionalismo y valores bien fundamentados, que atenderán de manera precisa las necesidades de nuestro país a nivel particular y colectivo, haciendo de este un lugar de individuos altamente competitivos, en la era de la globalización en varios de los rubros.

Como vemos, es relevante la preocupación de la calidad docente, que es un punto esencial en el alza de la calidad en la UAM, en la que se manifiestan varias cuestiones que interfieren en el proceso de crecimiento de la calidad, cuestión que se suma al contenido del presente capítulo:

Se dice, y se ha comprobado que los estudiantes ingresan con deficiencias en cuanto a conocimientos, información y capacidades para el aprendizaje. La extracción social del estudiante que ingresa es, en un porcentaje importante de clase baja. Ello influye en alguna medida en su posibilidad de formación profesional. En cuanto al primer aspecto, las deficiencias de diverso orden, las propuestas que se han dado plantean:

- Establecer un programa de vinculación con las escuelas de nivel Bachillerato para dar a conocer el proyecto educativo de la UAM así como los planes y programas de estudio de sus licenciaturas.
- Ofrecer un curso propedéutico para mejorar la selección de los alumnos de nuevo ingreso (como se menciona anteriormente)
- Revisar los reactivos del examen de admisión para que estén mas orientados por las exigencias de cada una de las licenciaturas de las divisiones de la UAM.

En relación al segundo tipo de observaciones, la extracción socio-económica, las propuestas han sido:

- Ofrecer a los estudiantes Becas-crédito para apoyarlos en sus estudios universitarios de licenciatura.
- Reconocer por parte de la institución esa condición de sus estudiantes y generar propuestas de desarrollo académico consecuentes.

Asi pues se han analizado varias observaciones y propuestas a partir del momento de desarrollo académico del estudiante que se presentan relacionadas con varios aspectos, tales como:

Planes y programas de estudio.

- Los planes y programas de estudio no permiten siempre resolver las necesidades de información y conocimiento que en las distintas disciplinas se plantean en forma periódica.

El trabajo docente, en donde:

- Los profesores no atienden bien al desarrollo del estudiante durante su paso por las licenciaturas.
- El desarrollo de la docencia no avanza al mismo ritmo que la investigación.
- Se adolece de una cultura del trabajo docente.
- La evaluación sobre el trabajo docente casi nulo. El cuestionario a los estudiantes no cubre satisfactoriamente.

La calidad del estudiante.

- No hay una cultura del aprendizaje bien arraigada entre los estudiantes.
- Su deficiencia estructural, con la que ingresan, no logra revertirse de un modo sustantivo durante el desarrollo trimestral.
- La condición de estudiante y trabajador a la vez, reduce la posibilidad de un buen desempeño.

La calidad de los servicios.

- La infraestructura básica de servicios para el trabajo docente y el buen desempeño estudiantil es, además de limitada, inoperante.

- Los últimos cambios de horarios en biblioteca no parecen ir en un sentido diferente.
- No existen infraestructuras de servicios que permitan que el estudiante encuentre condiciones para el estudio, así como para su desenvolvimiento cultural y social, durante su estancia cotidiana en las instalaciones de la universidad.
- Lo anterior también esta presente en lo que concierne al profesorado, si bien es en menor grado.

Con todo lo anterior, las preocupaciones, son substanciales, y queda en claro, que si la calidad académica es en general y como llegamos a ver en la primera parte de este capítulo, es parte de nuestra inquietud, analizar a lo que se refiere a lo anteriormente señalado y mas a lo referente a la división de CSH, donde citamos en específico a la Licenciatura en Administración, a la que se le proponen varias situaciones, para el mejoramiento en la calidad de la misma, información que es relevante insertar en la investigación de la calidad académica de los Licenciados en Administración por lo que se refiere al estudio de este Rubro y su incidencia en la inserción al Mercado Laboral⁵:

1. En lo relativo a Planes y programas de estudio, hay que concebir a la enseñanza, y los conocimientos que ella entraña, como un proceso dinámico imposible de ser resuelto de una vez y para siempre. Ello, es válido en el caso de los planes y programas que, en ese sentido, deben manejarse de un modo dinámico y con mecanismos institucionales flexibles que lo permitan. El mecanismo idóneo para que de él salgan los planteamientos de continua actualización y adecuación de los planes y programas son los colegios de profesores que hoy deben ser reforzados con esa orientación.

2. En cuanto al trabajo del docente, dado el reconocimiento de carencias se plantea como medidas iniciales el establecimiento o reforzamiento de cursos didácticos que impliquen ofrecer nuevas técnicas educativas, así como el uso de nuevos instrumentos para el trabajo docente. En igual sentido el trabajo docente requiere de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan reconocer límites y problemas y ayuden así en la resolución de los mismos.

3. Las actitudes del docente con respecto a su actividad y en relación con el estudiante no son variables limitadas al tipo y la forma de la remuneración, si bien en mucho tiene que ver con ello, por eso estimular para la generación o el fortalecimiento de una cultura de la docencia va más allá de buscar solamente equilibrios entre docencia e investigación. Sin embargo, una parte de la comunidad académica de la División de CSH si cree conveniente revisar esa posibilidad.

4. Para mejorar el tiempo que los profesores dedican a los estudiantes, se plantea establecer mecanismos tutoriales, de asesoría así como un programa, que

⁵ informe del dialogo y discusión académica sobre la docencia en la división de CSH, UAM-I

proceda desde las licenciaturas, sobre diversos apoyos académicos a los estudiantes por parte de los docentes. Establecer seminarios por área de conocimiento para que los profesores propongan estructura de cursos mínimos, así como contenidos de exámenes departamentales.

5. Con respecto a la calidad del estudiante, reconociendo que esto depende de varias condiciones que tienen que ver tanto con el modelo educativo, como con la calidad docente así como de los servicios de apoyo, se han hecho sugerencias, correlacionadas con la idea de la beca-crédito, para mejorar la calidad del estudiante. Una primera idea es la de realizar un cuestionario entre el alumnado para saber sus inquietudes y comprender sus deficiencias.

Así mismo al proponerse un cambio en los exámenes y demás condiciones para el ingreso de los estudiantes a la universidad, se considera que ello tendrá consecuencias positivas ulteriores.

Para la comunidad de la división de CSH en su conjunto, es un hecho el rezago de los servicios entendidos estos como base de infraestructuras que repercuten en la docencia.

Por ello se establece como condicionante que el conjunto de los servicios existentes deben tender a solucionar sus deficiencias y elevar su calidad, cambiando lo necesario en cuanto a vicios existentes de orden laboral y burocrático, así como generando un programa integral de mejoras.

6. Además, el campus universitario, entendido en un sentido integral y dinámico, debe ofrecer las condiciones mínimas para que tanto docentes como estudiantes, así como del resto del personal que labora en las instalaciones, incrementen no solo su presencia en la universidad sino que el aprovechamiento de las infraestructuras nuevas de servicios, por ejemplo culturales y de relación social, se conviertan en un medio de apoyo sustantivo en la reflexión y conciencia universitaria.

7. La conclusión de los estudios y la titulación es sin duda un tema importante en la cuestión de la docencia, la percepción más o menos general entre los académicos, es que no podrían darse cambios en cuanto a índices de aprobación, de cambio en la deserción o no conclusión de las uueeaa, así como de titulación, sino se abordan antes las cuestiones y problemas planteados hasta este punto. Por otro lado, si se considera importante establecer mecanismos de apoyo a los egresados, y se tiene en mente que ello debe implicar apoyos que orienten, promuevan y difundan a los alumnos como profesionistas.

También cabe recalcar, que los programas de estudio en lo referente a la Licenciatura en la UAM, deben ofrecer innovaciones constantes, que los hagan

competitivos y atractivos, para todos aquellos que quieran cursar la carrera, mediante aplicaciones en campos como lo teórico y lo práctico, y más en lo referente a la parte psicológica, que aunque suene repetitivo alrededor de la investigación, es un mecanismo y una dimensión que provocara cambios radicales en la actitud de la comunidad, con respecto hacia si mismos proyectando un mayor énfasis en el aprendizaje y participación estudiantil.

Por todo lo anterior, nos parece esencial, hacer ver los resultados⁶ que se tienen de lo que se quiere, para el alza de la calidad académica:

Opiniones y propuestas de los académicos de CSH.		
TEMA	OPINION	PROPUESTA
La convocatoria del Rector General	<ul style="list-style-type: none"> Se busca reestructurar a la UAM y no solo a la docencia. La organización para la discusión es mala. Es buena la propuesta de revisar la docencia. Es necesario readecuar el modelo UAM de hace 25 años. Incluir en la discusión a los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> La propuesta debe ir a una discusión desde los Colegios de Profesores Hay que crear una Comisión para discutir. Formar mesas de discusión. Representantes de colegio de profesores que lleven las ideas discutidas y las opiniones generadas a un Foro y que su resultado sea presentado ante las instancias de la universidad.
La docencia.	<ul style="list-style-type: none"> Revisar la calidad de la misma. No hay evaluaciones a fondo. No hay permanencia de los docentes en las instalaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Espacios dignos para el trabajo docente. Exámenes departamentales. Seminarios de profesores para estructura de cursos mínimos.
Los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> Deficiencia estructural de los alumnos de nuevo ingreso. Los estudiantes trabajan, por eso no pueden y menos con la seriación de las materias. Es necesario mejorar la calidad del estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de becas. Buscar la titulación automática. Los exámenes extraordinarios, solo a los alumnos que han cursado la UEA. Espacios dignos para el desarrollo de los estudiantes. Reelaborar el examen de admisión en función de cada licenciatura. Apoyar a los estudiantes entre el 10 y 12 trimestres. Asesorarlos y proponerles soluciones.

⁶ (Reunión del 21 de mayo) de la División de CSH

4.13 Conclusión Final

Resumiendo, cabe señalar, que la calidad académica de la UAM, en general no es tan proterva, sin embargo es real, que los atrasos en los programas de estudio como principal preocupación, son hoy en este tiempo un asunto que se debe de atender constantemente, para que la calidad, en la institución, vaya creciendo, y ésta no se vea más como una de las ultimas opciones de ingreso a nivel publico, por falta de que en las otras instituciones, ya no se fue aceptado, sino por el contrario, ponerla en un lugar importante que sirva de referencia en el plano profesional como una entidad que en cada momento se convierte en sinónimo de competitividad, profesionalismo, compromiso, respeto, pero sobretodo en un valor excelso de la enseñanza publica dentro del país, que si bien es cierto propondrá y no seguirá a otras por su falta de aportación, quedándose a la espera de lo que suceda en ellas.

Es más, si transportamos, a nuestra institución al cuestionamiento de verla como un organismo, diseñado de tal manera, en la que se asimile la actividad que desarrolla una empresa, tendremos el compromiso en general de crear una cultura organizacional en la que todos participemos conjuntamente en la consecución de los objetivos de la misma, este caso en particular la excelencia en la calidad académica de los Licenciados en Administración, así como de la división de las CSH, y por que no de toda la institución en general.

Por lo tanto es imprescindible, hacer mención, que no pretendemos mover la balanza hacia el lado del estudiantado, o al lado de la docencia, sino equilibrar los esfuerzos que ayuden a que los intereses primordiales sean no los económicos, por el contrario el orgullo de una Institución, que lleva en sus manos, gran parte de la Investigación en México, trascendiendo a cada momento por encima de otras.

Es por esto y más que se debe actuar en forma grupal, organizada, y con objetivos claros, con propuestas, como las mencionadas durante el desarrollo del capítulo, y que si se han manifestado desventajas, es también claro que existen ventajas que hacen de esta Universidad un lugar de crecimiento profesional optimo; aunque con carencias, que se deben atender, por prioridades, diseñando programas de trabajo, bien estructurados en conjunto y con la participación de toda la comunidad en general, cuestionamiento ya repetido una y otra vez en el avance de la investigación.

Así pues, todos los estudiantes de ésta y los egresados, nos debemos ver en un momento dado como un servicio / producto, que sea capaz de satisfacer las necesidades de nuestros clientes, que en general, es un mercado laboral altamente saturado de profesionales, si se puede mencionar de cierta forma, en la que las diferenciaciones que tengamos al momento de salir a ofrecer nuestros servicios serán la mejor arma (calidad académica excelsa) para acceder a mejores empleos y remuneraciones convenientes, que otorgaran a la Universidad de uno en uno de un peculiar prestigio, que la demandara, por ser un organismo de excelente cualidad profesional.

En particular, es apreciable, hacer creer a todo el estudiantado que se sienta a la Universidad como una Institución, de primer nivel, no solo en fantasías, sino en realidades que se cumplan y se lleven a cabo, en beneficio de nuestro porvenir y sobre todo de las expectativas que tengamos para desarrollarnos como expertos en cada rama que escogimos para prepararnos. Aunando a ello que la calidad académica será la mejor representación de la generación de estrategias y acciones, que vengan de la solución a la diversidad de problemáticas que tiene la Universidad hasta el día de hoy, es decir que exista la real y objetiva preocupación por parte de las autoridades de la Institución por atender todas las demandas que tiene la misma tanto a nivel del alumnado como del académico, convirtiendo ello en la conformación de un equipo de trabajo, y no de intereses individuales, que lo único que provocan garrafales errores y fraudes en el aspecto académico, que desembocan en mediocridad y frustración en los egresados al enfrentarse al Mercado Laboral, formándose una imagen de desilusión de la institución donde se prepararon.

Además que no se nos trate como individuos mediocres, que escogimos a ésta institución por ser la ultima en nuestras opciones de ingreso al estudio de una carrera, con sueños de poder estar en otra. Con ello queremos dejar en claro, que la calidad debe ser y seguirá siendo un puente importante en la carta de presentación de cada uno de nosotros como profesionales ante cualquier organización, por esto y más es imprescindible que nos esmeremos en las exigencias de cursos de alto nivel tanto en lo teórico, como en lo practico, es decir no escoger a los profesores, por que algunos te dan mas oportunidad que otros de hacer mas accesible el aprobar ciertas materias, donde también éstos deben de tener en mente que la calidad de sus enseñanzas, deben contar con experiencias tanto en lo laboral, como en el área de la investigación conjugando aspectos psicosociales, que conformen una preparación como buenos negociadores para el buen posicionamiento en el Mercado Laboral, esto específicamente hablando de los Licenciados en Administración.

Claro esta que nos podemos olvidar, que a cada momento la situación económica en el país se vuelve mas critica, y que hoy por hoy, es una verdad irrefutable que la preparación entre más relevante sea, mas probabilidades habrá de encontrar oportunidades de empleo, reflexionando sobre una preparación completa, tanto en la teórica como en la práctica (aspecto importante que se toma en cuenta las universidades particulares, cuestión que nos deja desventajados con respecto a éstas últimas), dejando atrás a otros con menores capacidades o menor actitud de crecimiento, por lo tanto a nuestro parecer las Ciencias Sociales, siempre tendrán un papel importante en el desarrollo de estrategias, que ayuden a preparar lideres en cualquier situación, por difícil, que parezca, donde la Administración, no se sujete a la incertidumbre de las pretensiones, en las que se le estígeme a ser una carrera que tienda a desaparecer a través del tiempo, sino por el contrario, mediante el incremento en la calidad de los programas de estudio, se tenga una obtención de alza en lo académico y tenga como consecuencia, competitividad en la imagen del egresado de la UAM y en especial de los Licenciados en Administración.

Cabe también mencionar, que es relevante, tener en cuenta que la calidad académica de la Universidad tendrá que concentrarse en formar un esfuerzo conjunto de los tres planteles existentes, donde los programas de estudio en carreras, que se contemplan en todos los planteles, como lo es el caso de la Administración, converjan como uno solo desapareciendo con ello la práctica continua sobre las generaciones conforme a que en cada plantel se lleva a cabo una forma de estudio distinta o completamente distinta de la otra. Es pues importante unirse específicamente, en el ámbito de las ciencias sociales, con el fin de promover cambios en carreras que la integran y deben ser portadoras de diferenciaciones en relación con otras universidades, que ayuden a que representemos a la universidad como una de las excelsas en profesiones como la Economía, Psicología, Sociología, etc., pero sobretodo en la Administración carrera que en la era que vivimos debe estar constantemente a la vanguardia, por los requerimientos estratégicos que exigen los mercados tan competitivos en los que coexistimos y nos desarrollamos. Así pues la calidad Académica, no es tema de poca seriedad, por el contrario ésta es el sustento principal que da vida y crecimiento a la Universidad, en este caso a la UAMI.

QUINTO CAPITULO

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

5.1 TITULO:

“ POSICIONAMIENTO PROFESIONAL EN EL MERCADO LABORAL A TRAVES DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN”

5.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿SON LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN UN VINCULO QUE FACILITE CUBRIR LAS EXPECTATIVAS DE DESARROLLO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UAMI, Y COMO INFLUYE LA EXPERIENCIA LABORAL Y LA CALIDAD ACADEMICA SOBRE ÉSTE (DESARROLLO LABORAL)?

5.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Los objetivos que persigue la investigación con respecto al proyecto de tesina son los siguientes:

- 1. Conocer cuales son las expectativas de desarrollo laboral de los estudiantes de la Licenciatura en Administración con relación a las Agencias de Colocación.***
- 2. Conocer si los estudiantes de la UAMI cubren las expectativas en cuanto a calidad académica requerida por las Agencias de Colocación.***
- 3. Determinar si la Experiencia Laboral es un factor de influencia en el desarrollo laboral con respecto a las agencias de colocación.***
- 4. Determinar que tanto influye la autoestima (como factor de motivación) para poder posicionarse en el Mercado Laboral, por parte de los Estudiantes de la Licenciatura en Administración.***

5.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

1. ***¿Qué piensan los estudiantes de la UAMI acerca de que las agencias de colocación sean un instrumento de posicionamiento en el mercado laboral?***
2. ***¿Qué tanto recurren los estudiantes de Administración de la UAMI a las agencias de colocación como una alternativa en la búsqueda de empleo?***
3. ***¿Con que propósitos específicos los estudiantes recurren a este medio en la búsqueda de empleo?***
4. ***¿Qué factores ejercen mayor influencia en la búsqueda de empleo?***
5. ***¿Son la experiencia laboral y la calidad académica elementos determinantes en el desarrollo laboral?***
6. ***¿La autoestima para el estudiante de la Licenciatura en Administración es un factor de influencia en el momento de intentar acceder al Mercado Laboral?***

5.5 TIPO DE ESTUDIO.

La investigación pretende ser en primera fase exploratoria y descriptiva en la segunda, intimando tocar lo correlacional, en cuanto a las variables a investigar.

Con ello, la investigación esta sujeta al estudio de las siguientes variables:

5.6 VARIABLE DEPENDIENTE:

5.6.1 DESARROLLO LABORAL: Este no es mas que el proceso que conlleva cada estudiante, a la inserción dentro del Mercado Laboral, es decir su progreso y desempeño dentro del mismo Mercado, a través de su accionar en el que intervienen diversos factores que conjuntos estructuran a tal concepto.

Definición operacional: este tipo de variable completamente cualitativa se medirá a través de la aplicación de un cuestionario que contemple los diversos factores que desde el punto de vista actual afectan o ayudan a que el estudiante se inserte en el Mercado laboral y consiga obtener un optimo desarrollo en el mismo

5.7 VARIABLES INDEPENDIENTES:

5.7.1 AGENCIAS DE COLOCACIÓN: son Entidades que colaboran en la intermediación en el mercado de trabajo, con el fin de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades.

Definición operacional: Esta variable puede ser medida a través de un instrumento (cuestionario) donde se utilicen preguntas directas, relacionadas con la variable a investigar.

5.7.2 EXPERIENCIA LABORAL: se refiere principalmente al tiempo en que el estudiante y/o egresado de la UAMI (Administración) ha atendido a un conjunto de tareas, ambientes, roles y procesos de trabajo, relacionados con la administración. Evidentemente se debe tratar de una experiencia que tenga un componente social y no solo personal.

Definición operacional: Esta variable puede medirse mediante la ayuda de un instrumento (cuestionario que contenga principalmente preguntas directas); y donde este instrumento nos permita segmentar, si existe experiencia laboral tanto en el área como en otras actividades no relacionadas a la Licenciatura de Administración. Con base en los resultados, determinar cual es el tiempo promedio de experiencia laboral de los estudiantes y en conjunto con las agencias de colocación establecer ciertos criterios que ayuden al estudiante y/o egresado de la UAMI (Administración) a colocarse en el mercado laboral vía la influencia de esta variable.

5.7.3 CALIDAD ACADEMICA: Es la totalidad de los rasgos y características de los estudiantes y/o egresados de la UAMI (Administración) que se sustentan en su habilidad, para satisfacer las necesidades implícitamente establecidas.

Definición operacional: Esta variable puede ser medida, a través de la apreciación subjetiva que tiene el estudiante y/o egresado de la UAMI (Administración), es decir como se siente a si mismo, en cuanto a su calidad académica, para enfrentar la búsqueda de empleo en el Mercado laboral.

5.7.4 AUTOESTIMA: se define principalmente como la valoración total de uno mismo como individuo.

Definición operacional: Esta variable en su conceptualización operacional, se medirá a través de la aplicación de un cuestionario, mediante preguntas que pretendan conocer la percepción que tienen los estudiantes de si mismos de si poseen o no este atributo y su influencia en el posicionamiento laboral, es decir abordándola desde el punto de vista de que tipo de actitud muestran para enfrentar el Mercado Laboral.

5.8 HIPÓTESIS.

Hipótesis de trabajo:

Hi *Las agencias de colocación no cubren las expectativas de desarrollo laboral de los estudiantes de Administración de la UAM-I, como un medio de posicionamiento en el mercado laboral.*

Ho *Las agencias de colocación si cubren las expectativas de desarrollo laboral de los estudiantes de Administración de la UAM-I, como un medio de posicionamiento en el mercado laboral.*

Ha *Existe desconocimiento, (por parte de los estudiantes de Administración de la UAM-I) de las agencias de colocación como un instrumento, para cubrir sus expectativas de desarrollo laboral y medio de posicionamiento en el Mercado Laboral*

Hi *La percepción de los estudiantes de la carrera de Administración de la UAM-I, es que los factores determinantes en el desarrollo laboral, son la experiencia laboral y la calidad académica.*

Ho *La percepción de los estudiantes de la carrera de Administración de la UAM-I, es que, la experiencia laboral y la calidad académica no son factores determinantes en el desarrollo laboral*

Ha *Tiene mas importancia la experiencia laboral que la calidad académica, para los estudiantes de administración de la UAM-I, en el desarrollo laboral.*

SEXTO CAPITULO

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para comenzar el presente capítulo, es de relevante importancia, el mencionar que en orden de categoría, este pudiera ser uno de los más significativos, ya que éste nos permite entender o asegurar, lo que se ha mencionado a través del estudio; así como lo que se propone aplicar en dado caso de llevarlo a cabo; ejemplo de ello, lo son algunas de las propuestas que se consideran dentro de la investigación, sin caer dentro de las conclusiones finales.

Así pues el análisis estadístico, sienta las bases de lo que en números representan las consideraciones o los resultados arrojados con respecto a los cuestionamientos aplicados dentro del instrumento de investigación; para tomar al estudio como base para otros escudriñamientos, que consideren la problemática que nos interesó investigar.

En principio, el instrumento de investigación (ver anexo 1), se aplicó a una muestra de 50 estudiantes, de la Licenciatura de Administración de la cual esta contaba con un total de 184 alumnos colocados en los últimos trimestres de la carrera, de acuerdo a sus créditos acumulados; individuos que nos interesaban más ya que son los que casi o están a punto de egresar y han cursado en gran parte la totalidad de la carrera, teniendo bases sólidas para contestar las interrogantes, con respecto al estudio que se está investigando.

Como se ha observado en el transcurso de la investigación es importante subrayar que todas las variables tomadas son de carácter cualitativo (**experiencia laboral, calidad académica, autoestima, agencias de colocación y desarrollo laboral**).

Así pues, ya habiendo utilizado el instrumento de investigación, nos introduciremos de lleno en la aplicación de un análisis simple y sencillo de correlación de las variables estudiadas, para observar que tanto inciden las variables independientes con la variable dependiente con respecto al planteamiento del problema aplicado, así como para aceptar o rechazar las hipótesis propuestas, que se encuentran presentadas en el capítulo anterior, cuestión que expondremos en el capítulo final del proyecto

En primer lugar, hay que tomar en cuenta, que LA VARIABLE DEPENDIENTE (DESARROLLO LABORAL) se mide a través de la aplicación de un cuestionamiento que está dividido en 7 factores, que desde nuestro punto de vista inciden o se toman en cuenta para que se posicione dentro del mercado laboral; donde las variables independientes y que son parte del estudio como incidencia hacia la variable dependiente son las siguientes: **CALIDAD ACADEMICA,**

EXPERIENCIA LABORAL, AUTOESTIMA y AGENCIAS DE COLOCACIÓN; así pues los factores tomados para analizar y medir la variable dependiente son los siguientes:

1. **BUENA REMUNERACIÓN.**
2. **ESTATUS SOCIAL.**
3. **AUTORREALIZACIÓN.**
4. **EXPERIENCIA LABORAL.**
5. **TIEMPO (EDAD)**
6. **CALIDAD ACADÉMICA.**
7. **AUTOESTIMA.**

6.1 ESTUDIO CORRELATIVO

Ahora bien, se buscara tener una optima y eficiente correlación aglutinando cada factor uno por uno, con todas las demás variables independientes que se estudian en la investigación.

De antemano solo se tomaran las correlaciones mas significativas para la investigación, es decir aquellas que con respecto al coeficiente y la matriz de correlación se acerquen lo mas posible a 1 (coeficiente de Person)

6.1.1 FACTOR BUENA REMUNERACIÓN.

Iniciaremos con el análisis del factor Buena Remuneración:

C4	C1	
C4	1.000000	0.283141
C1	0.283141	1.000000
R-Squared	0.080169	

En la correlación de este factor (C1) con autoestima (C2) (**ésta como parte de la preparación dentro de la carrera de Administración, a través de talleres psicológicos y motivacionales, donde estos pueden ayudar a optimizar su inserción en el Mercado Laboral**), se observa una correlación mínima, pero que se puede considerar, ya que a través de la ayuda de este tipo de mecanismos, podemos prever que de alguna manera favorecerán al estudiante y egresado a que enfrente con mayor seguridad psicológica su inserción, así como facilitándola, ya que estos le permitirán desenvolverse eficientemente durante el proceso de una entrevista de trabajo al afrontar el Mercado Laboral tratando de adquirir una mejor remuneración, es decir negociando no solo por su preparación sino por la seguridad al enfrentarse a ello, parte de una preparación psicológica, que le motivara por el alza de su autoestima, como egresado o estudiante de la UAMI.

Correlation Matrix Section

	C5	B_REMUN
C5	1.000000	0.243971
B_REMUN	0.243971	1.000000
R-Squared	0.059522	

En la siguiente correlación, podemos darnos cuenta que la buena remuneración, es considerada minimamente, con respecto a la variable agencias de colocación e intrínsecamente con la experiencia laboral, relacionado a la pregunta **(búsqueda de trabajo durante los últimos seis meses)**, es decir que aunque la relación entre estas variables es muy poca, si es importante mencionar que se toma en cuenta entre los estudiantes que buscan emplearse por diversas necesidades que quieren satisfacerlas al casi terminar sus estudios, o haberlos terminado, tratando de obtener una buena remuneración.

Esto fue preguntado a aquellos estudiantes, que no estaban trabajando, por el momento.

Correlation Matrix Section

	C6	B_REMUN
C6	1.000000	0.215591
B_REMUN	0.215591	1.000000
R-Squared	0.046480	

En los siguientes resultados arrojados, de estos estudiantes que no estaban trabajando, se les indago sobre **¿cual era el medio por el que habían buscado empleo?** arrojando gráficamente, que el periódico es el medio mas utilizado, hasta el momento, por lo tanto la buena remuneración, se considera minimamente en la utilización de este medio por su variabilidad de empleos a considerar para la búsqueda de trabajo.

Se observa pues, que las agencias de colocación no se encuentran entre los medios a los que se recurre, aparentemente, demostrando la falta de conocimiento de este medio entre los estudiantes o en su posición, ya que algunas de ellas son relativamente difíciles de encontrar o piden una cierto pago para que presten sus servicios por un tiempo determinado.

Correlation Matrix Section

	C7	B_REMUN
C7	1.000000	0.450850
B_REMUN	0.450850	1.000000
R-Squared	0.203266	

En la siguiente matriz, la buena remuneración, existe una mejor correlación con la variable independiente (agencias de colocación), en la que aquellos estudiantes, que no se encuentran trabajando, y que no han buscado trabajo, se les pregunto,

la causa por la que no lo habían hecho, tomando en cuenta las siguientes consideraciones(no me interesa trabajar, dependo económicamente de mi familia, tengo un negocio propio), donde a la mayoría, no les interesaba trabajar, quizá no teniendo la suficiente incidencia con respecto a la buena remuneración, pero si poseyendo en mente, que el estudiante trata de terminar sus estudios en tiempo y forma, para así poder adquirir una mejor remuneración, por la ventaja que les ofrece el tener una mejor y completa preparación. Con lo que nos damos cuenta que no domina éste (buena remuneración) supuestamente, entre estos como meta inmediata, sino más bien al término de sus estudios, basándola en su gestación académica

Correlation Matrix Section

	C2	B_REMUN
C2	1.000000	0.406881
B_REMUN	0.406881	1.000000
R-Squared	0.165553	

Analizando la variable de Agencias de colocación, con respecto a la variable dependiente desarrollo laboral (buena remuneración), otra de las preguntas fue, “¿que características consideran mas importantes en un empleo?”; entre las que indicamos las siguientes: bien remunerado, interesante, servicio medico y prestaciones, permita estudiar al mismo tiempo, adquirir experiencia en la rama en que estudias, desarrollo profesional, otro.

Donde la primera característica fue la que mostró la correlación mas significativa, es decir si es una realidad que el factor de buena remuneración, como parte del desarrollo laboral, es importante en la búsqueda de un trabajo, en donde este debe ser bien remunerado valga la redundancia, aunque gráficamente, esta presente en las mentes de los estudiantes como una característica de media jerarquía, ocupando el cuarto lugar (36%), en orden de importancia, haciendo énfasis, en que aunque la situación económica actual que vivimos en el país es critica, hay otros factores mas importantes que este a considerar en un empleo.

Correlation Matrix Section

	C6	B_REMUN
C6	1.000000	-0.838158
B_REMUN	-0.838158	1.000000
R-Squared	0.702509	

Como vemos en esta matriz de correlación, la buena remuneración, si depende en gran parte, de que se de mas importancia a la experiencia laboral que a la calidad académica en el posicionamiento laboral vía las agencias de colocación, por lo tanto, es relevante que al ofrecer nuestros servicios a una agencia de colocación con el fin de obtener un empleo si es importante que curricularmente se tenga una buena experiencia laboral en la rama para la cual se preparo, pauta que nos

permite obtener un mejor empleo y de mayor o mejor remuneración, obteniendo así un mejor desarrollo laboral.

Sin embargo, no solo hoy en día la experiencia laboral es más importante que la calidad académica en primera instancia, para adquirir un empleo en el Mercado laboral a través de éste servicio, sino de todos los instrumentos a los que recurrimos para trabajar, clara idea de que el país pasa por una etapa de decadencia educacional, con la propuesta de que este país se convierta más en una nación obrera que preparada académicamente. También para no dejar suelto un cabo, es pues importante observar que la misma situación económica orilla al estudiante a buscar trabajo por experiencia más, que por otro factor, dejando a un lado sus estudios, acrecentando la masa juvenil que trabaja en el sector informal, que trae como consecuencia una mayor ignorancia y desperdicio de talentos en todas las áreas; poniendo énfasis de que la educación solo será en un futuro para los estratos económicos desahogados.

6.1. 2 FACTOR ESTATUS SOCIAL.

A continuación pasamos a analizar el siguiente factor del desarrollo laboral: Estatus Social.

Correlation Matrix Section

		EST_SOC
	1.000000	0.567257
EST_SOC	0.567257	1.000000
R-Squared	0.321780	

Para comenzar, el estatus social, inicia con una correlación óptima solo hasta el apartado de la variable independiente Agencias de Colocación, en la pregunta **causa por la que no han buscado trabajo, aquellos estudiantes que no se encuentran trabajando y que no han buscado trabajo.**

Como se observa en un grado medio, el estatus sí incide en parte para aquellos que no trabajan y que en gran parte prefieren terminar sus estudios para obtener un empleo e incrementar su estrato social. A su vez queda también claro que muchos de ellos cuentan con un negocio propio, que les permite tener un mejor desarrollo laboral como propietarios o empresarios y que la preparación académica les permitirá tener mayores conocimientos sobre su negocio o campo en el que se desenvuelven. A su vez aquellos que no trabajan por que no les interesa trabajar o dependen económicamente de su familia, es posible que tengan una situación económica favorable medianamente o mejor, que les permite no tomar en cuenta el emplearse de forma inmediata, aun terminando la carrera, esto no quiere decir que pierdan de vista sus expectativas, sino que el estrato social incide en su forma de vivir, por el estrato en el que han vivido, siendo para ellos un factor de mediana importancia para desarrollarse en el Mercado laboral.

Al concluir el análisis de este factor con las demás variables, solo en una se pudo obtener una significancia medianamente relevante, es decir que a pesar de todo

este factor no tiene incidencia relativa con ninguna de las variables investigadas, es por ello que cabe recalcar que la idea de que al estudiar una carrera, el factor del estrato o estatus social ya no está presente, por muchas cuestiones que en nuestra época la rebasan entre el estudiantado, de la Licenciatura en Administración y posiblemente de la gran mayoría de las carreras. Así pues éste ya no se considera como un fin por alcanzar al estudiar una carrera, sin embargo cabe dentro de las posibilidades, de esfuerzo individual y continuo de cada estudiante y egresado profesional al desarrollarse óptimamente dentro del Mercado Laboral

6.1. 3 FACTOR AUTORREALIZACIÓN.

Correlation Matrix Section

		AUTORR
	1.000000	0.397505
AUTORR	0.397505	1.000000
R-Squared	0.158010	

Conforme a lo relacionado con el apartado de la variable agencias de colocación si influye el hecho de ser egresado de la UAM con respecto a otras instituciones de educación superior, para posicionarse en el mercado laboral al recurrir a las agencias de colocación de manera mínima, con respecto al factor autorrealización, ya que la educación impartida dentro de esta institución es de forma integral, es decir no solo se nos prepara para operar técnicamente, sino para aportar cambios integrales a problemas sociales, que en un momento dado le proporcionan al Licenciado en Administración del poder de realización como un líder dentro de cualquier organización, esto a través del valor que se le da por medio de éste mecanismo de posicionamiento laboral. Con esto no queremos decir que esto sea una gran ventaja en correspondencia a otras instituciones, pero si es parte de la preparación que se recibe, en donde el estudiante ve más allá de lo que simplemente es el ser un activo Administrador. Este es capaz de analizar, percibir, reflexionar y prever circunstancias y acontecimientos, que en un momento dado le permitirán crecer y autorrealizarse dentro de la organización a la que quiera pertenecer, es decir, hablamos de un profesionalista completo sociológicamente y que como desventaja, esto no es hoy en día valorado por el Mercado Laboral, ni por los sistemas que gobiernan actualmente a nuestra nación.

Como se observa gráficamente (anexo 2) la autorrealización, está en el primer lugar, como uno de los factores de influencia para posicionarse en el Mercado Laboral, al nivel del análisis correlativo no incide en gran importancia con respecto a las demás variables, pero si es preciso considerar, que el estudiantado lo retoma como una carencia que se tiene, parte de la falta de talleres motivacionales, donde se les adiestra y se les prepara para tener mayores expectativas con respecto a su preparación; y en donde surja un sentimiento de conexión y aprehensión de representar a la institución a la que pertenecen, con ello es vasto mencionar, que aquí se incurre en una realidad plasmada en el capítulo cuarto, con respecto a que

la UAM es tomada como una de las últimas opciones entre los egresados del nivel medio superior.

Por lo tanto, deben existir mecanismos que la promuevan y que permitan integrar en el estudiantado, que tal institución proyecta presencia y reputación en cualquiera de las carreras que imparte, y aun más en las que en el mercado educativo está saturado, específicamente la Administración; en la cual las consecuencias serán desde nuestro punto de vista profesionales con niveles altos de autoestima, fundadas en bases tanto académicas como psicológicas, que los proyecten como representantes eficientes y les permitan a su vez generar mayores sentimientos de autorrealización para afrontar el Mercado Laboral de manera eficaz.

6.1. 4 FACTOR EXPERIENCIA LABORAL.

Correlation Matrix Section

	C3	EXP_LAB
C3	1.000000	0.366579
EXP_LAB	0.366579	1.000000
R-Squared	0.134380	

En relación al factor experiencia laboral tanto como factor, así como una variable independiente, incide de alguna manera, ya que los estudiantes que se encontraban trabajando, en el momento de aplicar el instrumento de investigación, se les preguntó **por medio de que mecanismo encontraron su empleo actual**, a lo que la correlación arroja, que el medio por el que han adquirido su empleo, en su gran mayoría sigue siendo un familiar, con lo que la experiencia laboral en gran medida se ha adquirido a través de este mecanismo, traduciendo la necesidad de ampliar aquellos, que todavía no lo toman en importancia, aunado a que el periódico sigue una constante en el medio de búsqueda de empleo. A su vez es necesario mencionar, que hoy en día el Internet, está creciendo y tomando relevancia como una de las posibilidades de poder acceder al Mercado Laboral, al cual los estudiantes y egresados recurren, por su amplitud y versatilidad de servicios, que ofrece, a través de páginas web, que permiten llegar a diversas empresas que están vinculadas al servicio de Internet, como bolsa de Trabajo. Como vemos si existen diversos medios, entre los cuales como ya se mencionó anteriormente, las Agencias de colocación no son en un momento dado una opción de primera prioridad, traducido en la falta de conocimiento o de eficacia para la búsqueda de empleo. Por lo tanto en gran parte la experiencia laboral se adquiere en la elección de trabajar a través de un empleo que fue buscado al ofrecer servicios a algún familiar o conseguido por medio de amigos, compañeros, etc., ya que la realidad nos permite asegurar que las relaciones sociales son hasta hoy el medio más eficaz para encontrar un trabajo y adquirir experiencia laboral.

Correlation Matrix Section

	C15	EXP_LAB
C15	1.000000	0.577350
EXP_LAB	0.577350	1.000000
R-Squared	0.333333	

Aquí cabe mencionar que la experiencia laboral es mas importante que la calidad académica (aunque es mínima la correlación), en el posicionamiento laboral vía las agencias de colocación, pero no solo a través de este tipo de mecanismos, sino que hoy en día el egresado se tiene que enfrentar al Mercado laboral en donde la gran desventaja es que sino a trabajado durante la carrera o lo ha hecho en actividades fuera de la rama a la que se va dedicar, se ve limitado, ya que en muchas ocasiones los empleadores le dan mas importancia a la experiencia adquirida de otros concursantes que a la misma calidad académica, que desde nuestro punto de vista se cae en un grave error, ya que las inversiones son de largo plazo y no solamente de corto plazo. Cabe mencionar que si es una verdad que los requerimientos de la economía en la que vivimos les exige a los capitalistas tener resultados en tiempos cortos, sacrificando a profesionales de capacidad solo por el hecho de que no cuentan con la experiencia requerida. Aquí es pues importante recalcar la falacia de que como adquieres experiencia si en la mayoría de los empleos piden en promedio de dos a cinco años de experiencia en la gran totalidad de los trabajos que contemplan actividades administrativas. Por tanto debe darse un cambio cultural, así como cambios dentro de las mismas universidades publicas, que permita abrir programas de becarios aliadas al sector privado, en donde el estudiante pueda obtener tal experiencia y egresar de la carrera no tan desaventajado, en éste sentido. Es claro pues, que la experiencia hoy en día aparentemente esta por encima de la calidad académica para acceder a un empleo de la rama a la que se dedican los Administradores.

6.1. 5 FACTOR TIEMPO (EDAD DE EGRESO)

Correlation Matrix Section

	MAS_IMPORT_EL_QUE_CA	TIEMPO
MAS_IMPORT_EL_QUE_CA	1.000000	0.632456
TIEMPO	0.632456	1.000000
R-Squared	0.400000	

En este caso hay una buena correlación, donde conforme pasa el tiempo, en correspondencia a la edad del egresado, se torna mas importante la experiencia laboral que la calidad académica, ya que como se observa hoy en día, los intervalos de edad para obtener un buen empleo conforme a la edad se están reduciendo. En la actualidad los empleadores exigen gente mas joven y a la más adulta le piden mayores niveles de experiencia, a lo cual parece haber una distorsión, ya que muchos de ellos (*los que tienen experiencia*) en el caso de los egresados, se ven desaventajados, ya que muchas veces su edad se convierte en

el primer inconveniente que tienen que sortear, aun teniendo experiencia. A su vez muchos de los estudiantes o egresados que se encuentran entre los 30 a 35 años o mas, que ya se hallan trabajando, lo único que esperan es obtener su titulo para poder subir de puesto o cubrir otros aspectos, dependiendo de sus necesidades.

Sin embargo que hay de aquellos que no se encuentran trabajando y mas si su experiencia laboral es poca o nula, aunado a que su edad ya les pone trabas para emplearse, ahí es donde muchas veces se manifiestan las consecuencias que tienen que ver con el sistema escolar de la universidad, donde si es cierto que la exigencias son amplias, muchos de los estudiantes vienen de sectores de estratos bajos, y que aunque están estudiando, muchas ocasiones tienen que trabajar para solventar los gastos que se tienen al prepararse durante el transcurso de la carrera. Asi pues, es ahí donde la universidad, mediante proyectos conjuntos, debe proveer de becas u otro tipo de mecanismos que coadyuven al estudiante o aun al egresado para que se solvete y pueda terminar sus estudios en el caso de los estudiantes; y en el caso de los egresados hacer mas profesionalizado el programa de egresados, es decir que no solo sirva de nombre sino que en verdad amplíe su gama de servicios, como el caso de una bolsa de trabajo especifica para este tipo de egresados donde les permita tener ciertas oportunidades de anexarse al mercado laboral.

Asi pues es claro una y otra vez que la falta de experiencia laboral se convierte en uno de los principales puntos aunado a los factores que hasta el momento han sido analizados, como la carencia y la desventaja que sujeta al estudiantado, asi como a los egresados a estar desaventajados. Por lo pronto no basta publicar en periódicos o revistas especializadas, recomendaciones de que los estudiantes deben buscar anexarse al mercado laboral a la mitad del transcurso de la carrera; esto debe ir mas allá, organizando y conjuntando un compromiso total por parte de las autoridades de la Universidad, sino caeremos en el cuestionamiento de que la Universidad y hablando específicamente de la Carrera de Administración, prepara profesionales desempleados y con carencias graves para afrontar el Mercado Laboral actual.

Aunque cabe reiterar que el promedio de edad del egresado de la UAMI no es tan alto; mas o menos entre los 24 y los 26 años principalmente, queda entredicho que este factor es importante medianamente, ya que aparentemente en la universidad el promedio de egresados que es del 35%, los ingresa al mercado laboral en una edad optima para anexarse a algún empleo, sin embargo con otras carencias que son de mayor importancia que éste.

6.1. 6 FACTOR CALIDAD ACADEMICA

Correlation Matrix Section

	C11	CAL_ACAD
C11	1.000000	0.296733
CAL_ACAD	0.296733	1.000000
R-Squared	0.088051	

Con respecto a ésta correlación, su interpretación nos permite observar que la calidad académica en un pequeño porcentaje, si necesita de que la institución les proporcione a los estudiantes como parte de su preparación de alguna manera los conocimientos de cómo realizar eficientemente, un currículo, una entrevista de trabajo y conocimientos acerca de lo que buscan las empresas de los candidatos para acceder a sus plazas de trabajo. Es pues importante recalcar que si es necesario una y otra vez que como parte de la preparación de los estudiantes estos puntos sean necesarios incluirlos a través de talleres o prácticos cursos de no mas de 10 horas, con el fin de que la misma institución se comprometa con la competitividad en el ramo laboral, es decir ofrecer egresados altamente capacitados, no solo por su preparación integral sino en el aspecto practico para poder enfrentar al Mercado Laboral que hoy por hoy se convierte en un campo de batalla donde solo los mejor preparados en todos los aspectos triunfan, sobre las necesidades tanto propias como las exigidas en una época de globalización económica.

Correlation Matrix Section

	C31	CAL_ACAD
C31	1.000000	0.479632
CAL_ACAD	0.479632	1.000000
R-Squared	0.230047	

En ésta correlación, es importante analizar que las agencias de colocación si cubren las expectativas de desarrollo laboral para posicionarse en el Mercado Laboral, con respecto a la calidad académica de la UAMI; aunque en una proporción media, si es recalable reflexionar sobre este hecho, ya que los encuestados con relación a este punto, subrayan que la calidad académica como factor, si obedece al respecto de que las agencias si cubren las expectativas de desarrollo laboral para posicionarse.

Es pues importante que este instrumento de posicionamiento laboral crezca y se desarrolle en México, a través de apoyos gubernamentales y del sector privado. Asi tambien es substancial, que en la educación laboral de los estudiantes y de los egresados, éstas se conviertan en una opción importante, a través de su crecimiento y progreso, en el país, como mecanismo de búsqueda y colocación en los empleos.

Hoy, como se reconoce, que las paginas Web que actúan como mecanismo de colocación laboral, están creciendo significativamente, convirtiéndose en uno de los principales mecanismos de búsqueda de empleo, así pues grandes agencias como ManPower, utilizan este tipo de tecnología, para concertar y colocar a distintos individuos en empleos en la totalidad de la república. Por ello es trascendental que las agencias de colocación se difundan, como lo realizado en España, en donde ellas no solo actúan hacia el interior del país sino haciéndolo de manera externa; haciendo de éstas organismos bien estructurados, con poder, que apoyan la colocación de su masa trabajadora, a través del gobierno o del sector privado. Por ello y más se necesita que se analicen programas tanto en el gobierno como en el sector privado, para que crezcan las agencias de colocación y estas se conviertan en todo el país como uno de los principales instrumentos de búsqueda y colocación laboral.

Correlation Matrix Section

	C48	CAL_ACAD
C48	1.000000	0.249289
CAL_ACAD	0.249289	1.000000
R-Squared	0.062145	

Aquí cabe resaltar que aunque, en una pequeña parte si es importante para la calidad académica de la UAMI, que se rigoricen los estándares de calificación por materia para que la misma refleje en gran parte que el compromiso por parte de los académicos y los estudiantes, sea mas consistente y que traiga como consecuencia mayor preparación en los egresados, esto es preciso que se considere no solo a largo plazo, sino a corto plazo. Este apartado es significativo que se reflexione y que se aplique, ya que a muchos este tipo de medidas no las considerarán del todo apropiadas como parte de una solución total, pero que se deben de dar, ya que la cultura mediocre debe de ser cambiada para que el país incremente su competitividad no solo nacionalmente, en el hecho de egresar estudiantes exitosos de ésta institución, sino internacionalmente al exportar investigadores de nivel reconocido, así como profesionales capacitados para resolver problemas de diferentes ámbitos.

Correlation Matrix Section

	C52	CAL_ACAD
C52	1.000000	0.279645
CAL_ACAD	0.279645	1.000000
R-Squared	0.078202	

Otro aspecto importante del cual depende la calidad académica de la UAMI, y no solo ella, es la alza de ésta en el aspecto de la enseñanza de otro idioma, a través de su optimización como un servicio y la manera de que se aumenten el número de plazas para que se pueda ingresar a este tipo de preparación. Por lo tanto se sabe que hoy por hoy se vive con mayor frecuencia, que el saber manejar en su

totalidad otro idioma, y principalmente el Inglés, es una franca ventaja para situarse en el Mercado Laboral. Así pues se debe poner gran énfasis en que la preparación de enseñanza de otro idioma, es un aspecto que debe de incrementarse día con día, con el fin de hacer aun mas integral la preparación de los Administradores de la UAMI; sabiendo que estos profesionista en su aspecto practico, son preparados para saber negociar distintos aspectos que se llevan a cabo en una organización, ya sea del gobierno como del sector privado, todo esto aunado a que el idioma se ha convertido un arma tan eficaz en la creación y culminación de negociaciones, en varios aspectos que inciden en la totalidad de las empresas. Así pues, al encontrarnos en un mundo globalizado, es muy importante que este servicio sea una obligación mas que una necesidad, observando que entre mas ventajas se tengan como egresado, habrán de haber mayores posibilidades para posicionarse en el Mercado Laboral.

6.1. 7 FACTOR ALTA AUTOESTIMA.

Correlation Matrix Section

	C13	ALT_AUT
C13	1.000000	0.233738
ALT_AUT	0.233738	1.000000
R-Squared	0.054633	

Aparentemente lo arrojado en los resultados de ésta correlación, nos indica, que la autoestima de los estudiantes de administración de alguna manera depende un tanto con respecto a la Universidad, ya que conforme a su modelo, ésta te permite trabajar y estudiar al mismo tiempo de manera optima, para facilitarte el acceso al Mercado Laboral; es decir a través de este proceso se observa, que en el transcurso de la carrera la facilidad que se otorga a los estudiantes para poder realizar estas dos actividades, le ceden indirectamente que el se prepare no solo dentro de la universidad, sino que ella misma le permita hacerlo afuera al tratar de poner en practica lo aprendido, dependiendo de las posibilidades que pueda ofrecer el Mercado Laboral. Con ello, la autoestima se ve remunerada por la incidencia de la seguridad que adquiere el estudiante, que al salir se siente menos indefenso para enfrentarse a la búsqueda de trabajo, por la experiencia adquirida, sin descuidar sus estudios, parte de una cultura que debe sin mas ni mas procrearse dentro del estudiantado universitario.

Aunque es mínima la correlación nos parece importante mencionarla por lo que incide la Universidad, para que el estudiante y egresado aumente su autoestima, a través de la ventaja que le pueda otorgar el modelo de la misma institución. Así pues, el Modelo debe de adaptarse tanto a las necesidades de lo exigido hoy por hoy, en lo laboral como a las de los estudiantes para prepararse íntegramente.

Correlation Matrix Section

	C25	ALT_AUT
C25	1.000000	0.351911
ALT_AUT	0.351911	1.000000
R-Squared	0.123841	

Como se observa en ésta correlación, es relativamente importante para el autoestima de los estudiantes o egresados, que los empleos que consigan, les permitan aprender, es decir adquirir experiencia en la rama para la que se preparan. Con esto cabe recalcar, que la universidad si debe proponerse establecer estrategias de trabajo con el sector privado para que estos ofrezcan empleos o puestos donde los estudiantes de la carrera de Administración pongan en practica lo aprendido; con ello al salir de la carrera lo harán mas seguros de si mismos, ya que la confianza que les otorga el haber practicado en forma real sus conocimientos, les permitirá darse cuenta de las ventajas y desventajas que se tengan y los habilitará para ser mas concientes de lo que enfrentaran y lo que se tiene que superar. Por tal motivo hasta el momento nos damos cuenta que la autoestima del estudiante se ve afectada por la falta de experiencia que se llegue a tener al egresar de la carrera, que incide en su seguridad para afrontar al Mercado Laboral hoy en día.

Correlation Matrix Section

	C26	ALT_AUT
C26	1.000000	0.308510
ALT_AUT	0.308510	1.000000
R-Squared	0.095178	

Tambien es importante para la autoestima, que el trabajo que obtengan o en el que se encuentren les permita tener ascensos y desarrollo profesional, en una palabra el poder autorrealizarse. Ya que esto, si es bien sabido nos motiva y nos permite adquirir seguridad, en el aspecto de creer que creceremos y que obtendremos metas, para ser mas competitivos.

Es pues importante que el Mercado Laboral a través del sector publico y privado, ofrezca a los egresados o estudiantes de Administración empleos con crecimiento profesional, ya que ésta es una característica que incide en el alza de la autoestima y por tanto en el logro de la motivación en un trabajador, es decir creándole expectativas de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa u organización a la que pertenezca. Por lo tanto, es importante no solo para este estudio, sino para otros que se realicen tomar en cuenta este apartado, por que el trabajador tanto profesional o no, siempre espera crecer y autorrealizarse al emplearse en cualquier trabajo.

Correlation Matrix Section

	C30	ALT_AUT
C30	1.000000	0.320454
ALT_AUT	0.320454	1.000000
R-Squared	0.102691	

Aquí se manifiesta, que la autoestima de aquellos estudiantes que han recurrido a las Agencias de Colocación, recibe cargas positivas, ya que si se piensa que éstas son un instrumento eficaz en el posicionamiento laboral. Por tal motivo esto genera en aquellos que buscan empleo mayor seguridad en este tipo de servicios para encontrar un trabajo que se acerque en mayor medida a sus expectativas. Sin embargo, aunque es relativamente baja la correlación, esta nos permite observar la importancia que deben tener las agencias de colocación como instrumentos de posicionamiento en el Mercado Laboral mexicano, para la gran mayoría de los estudiantes y egresados de las distintas instituciones en el País; por esto y mas hay que establecer estrategias tanto a nivel estatal como nacional, para que estos organismos por una parte den servicio como parte del gobierno asi como lo hagan como parte del sector privado; con el fin principal de que la tasa de desempleo disminuya y esto permita obtener una nación productiva, observando los resultados reflejados en los distintos indicadores económicos operados en el País.

Correlation Matrix Section

	C31	ALT_AUT
C31	1.000000	0.762973
ALT_AUT	0.762973	1.000000
R-Squared	0.582129	

Esta correlación es altamente significativa, ya que nos manifiesta que aquellos estudiantes que recurrieron a los servicios de las agencias de colocación; en gran medida, éstas si han cubierto de manera significativa sus expectativas de desarrollo laboral, al posicionarse en empleos obtenidos al acudir a los servicios que ofrecen. Asi pues su autoestima se ve reflejada en la confianza y seguridad para obtener un empleo se vio recompensada, por tal motivo es insistente la idea de que estas crezcan en parte por la efectividad de sus servicios que brindan, donde indirectamente coadyuvan a la realización del poder obtener un empleo que en grandes posibilidades cubra con las expectativas de aquellos que asisten a éstas para la búsqueda y el posicionamiento laboral. Sin embargo, es relevante señalar, que otros factores tambien se ven aunados al proceso de poder quedarse con el empleo, entre ellos, factores que hemos visto a lo largo de toda la investigación. Pero tambien, es sustancial mencionar que de alguna manera éstas reflejan gran confianza por su uso en aquellos que las han manejado para la búsqueda de un empleo.

Correlation Matrix Section

	C46	ALT_AUT
C46	1.000000	0.221810
ALT_AUT	0.221810	1.000000
R-Squared	0.049200	

Aquí, aunque es mínima la correlación, si podemos entender, que la autoestima del estudiante se ve recompensada, por la aplicación de talleres prácticos a la carrera, donde la gran verdad analizada es que en un gran porcentaje los estudiantes, así como los egresados salen más seguros de sí mismos por que lo visto teóricamente, es ejercitado en forma paralela, teniendo como consecuencia una mayor seguridad para enfrentar al Mercado Laboral. Así pues es importante que dentro del plan de estudios se incorporen talleres prácticos, en materias que para la carrera de Administración son claves por su aplicación práctica, que si no son del todo prácticas de campo, deben simular de alguna forma, los procesos o prácticas generales que se llevan a cabo en las empresas reales.

Correlation Matrix Section

	C49	ALT_AUT
C49	1.000000	0.161091
ALT_AUT	0.161091	1.000000
R-Squared	0.025950	

Aunque en esta sección es muy poca la correlación, es verdad que también la autoestima del estudiante se puede manifestar de forma positiva, al saber que la universidad debe proponerse el lograr ofrecer, a parte del servicio social; programas de becarios, que ayuden a obtener experiencia laboral en la rama, para la que se preparan, en nuestro caso hacia la licenciatura en Administración. En ello vemos que es una verdad, que la experiencia práctica de lo que se aprende dentro de la Universidad, provee de seguridad en sí mismos para poder enfrentar al Mercado Laboral con mayor conocimiento, gracias a la ejercitación de sus conocimientos, en campos reales.

Es por esto y más que la universidad debe plantearse, la realización de proyectos con el sector público o privado, para que ofrezcan este tipo de programas, que en su máximo fin, logran la obtención de reconocimiento hacia la UAM, no solo por su calidad académica, sino por los logros prácticos de sus profesionistas o estudiantes, que si bien es sabido cederán la seguridad de poder obtener un empleo al salir de la universidad; por que muchos de ellos se podrán colocar en aquellas empresas u organizaciones donde realizaron sus actividades como parte del programa de becarios, claro es dependiendo de su óptimo desempeño.

Correlation Matrix Section

	C55	ALT_AUT
C55	1.000000	0.169735
ALT_AUT	0.169735	1.000000
R-Squared	0.028810	

Por ultimo, esta correlación mínima, nos hace entender que si depende la Autoestima del estudiantado sobre la opinión que se tiene de la calidad académica de la UAMI, así pues es importante que ésta no decaiga y mucho menos se retrasen los programas de estudios o se vuelvan arcaicos; sino por el contrario estos deben ser renovados constantemente para estar a la vanguardia y adaptados a las necesidades del Mercado Laboral, claro esta sin perder el principal fin que persigue la universidad, ser una institución de investigación. Por ello no se debe perder de vista que si se pueden conjuntar estas dos practicas, por lo tanto tendremos investigadores de nivel así como profesionales prácticos, basado todo en la excelencia de su calidad académica y todo lo que la conjunta.

Hasta aquí hemos podido observar que varias de las correlaciones nos arrojan datos bastante interesantes, pero desde nuestro punto de vista es necesario complementar este estudio correlativo con uno descriptivo, sobre lo observado en cada pregunta que fue aplicada en el instrumento de investigación. Todo ello dará un redondeo total a lo descrito en el estudio anterior.

Como se menciona al principio, el estudio se aplico a una muestra de 50 estudiantes que se encontraban en los últimos trimestres de la carrera y donde algunos estaban a punto de egresar de la carrera. Esta muestra fue tomada de una población de 184 alumnos colocados en estos trimestres. El error muestral tomado es de $\alpha=0.050\%$.

6.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO.

El presente estudio descriptivo esta basado en lo mostrado en las graficas, que son la muestra visual de lo arrojado por cada pregunta hecha para analizar las 5 variables a estudiar (ver anexo 2).

Las primeras preguntas son relacionadas a datos generales, estas nos proyectaron lo siguiente:

Del 100%:

El 60% estaban colocados en el 12vo trimestre de la carrera, el 22% colocado en el 10mo trimestre y el restante 18% colocado en el 11vo trimestre, así pues nos damos cuenta que esto nos da un parámetro mas real de las exigencias del estudio.

Con respecto a la edad la gran mayoría (40%) se encontraban en edades de egreso de entre los 24 a 26 años de edad, una edad bastante aceptable para poder graduarse e integrarse al Mercado Laboral como profesionistas, con ello es fácil entender que existe en la UAMI, una comunidad universitaria a lo que se refiere a Administradores, bastante joven, aunado a que los intervalos de edad exigidos para poder trabajar se están reduciendo cada vez mas. El resto se describe de la siguiente manera:

- γ 32% entre los 21 a 23 años de edad.
- γ 18% entre los 27 a 29 años de edad.
- γ 6% entre los 36 a 38 años de edad.
- γ 4% entre los 30 a los 32 años de edad.

Conforme al sexo:

- γ El 67% lo conforma el sexo masculino.
- γ Y el 33% el sexo femenino.

Como podemos ver parece ser que la carrera de Administración sigue siendo en su mayor parte masculina, habría que tomar en cuenta que existen generaciones de egresados en los cuales pueda existir probablemente una mayoría de mujeres Administradoras, por el momento estos son los porcentajes arrojados por el instrumento de Investigación.

6.2.1 VARIABLE AUTOESTIMA

Para poder medir esta variable se aplico una Escala de Likert, tomando los siguientes parámetros para poder responder:

- γ Muy de acuerdo (MA)
- γ De acuerdo (DA)
- γ Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NADA)
- γ En desacuerdo (ED)
- γ Muy en desacuerdo (MD)

Conforme a esta escala se aplicaron seis preguntas, que proyectan lo siguiente:

1era P: Consideras que el hecho de pertenecer, a la UAMI, como institución en la que te preparas refuerza tu autoestima, para enfrentar el Mercado Laboral

Esta nos permite observar que el 58% esta de acuerdo, así pues tenemos que entender que aparentemente la UAMI esta bien colocada entre la comunidad universitaria de estudiantes de Administración, es pues considerable hacer ver que la carrera debe incrementar mas su calidad, para que la autoestima de los estudiantes para si mismos, permita una mayor seguridad de que se preparan en

una muy buena institución reconocida en el Mercado Laboral, por egresar profesionistas administradores bien preparados. Esto se confirma ya que el 22% contestó que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo, es decir, parece ser que no tiene nada que ver.

2da P: Consideras que pertenecer a un estrato económico determinado influye indirectamente en tu autoestima.

Aquí se arrojan diversas respuestas, que no manifiestan en su gran mayoría una razón de peso máximo, por ejemplo, el 38% está de acuerdo que sí influye en la autoestima pertenecer a un estrato económico determinado, por lo tanto es un principio difícil determinar con gran exactitud por que lo consideran así, claro está que pueden ser muchas causas, pero si es posible asegurar, que a veces se piensa que se estudia una profesión para poder acceder a un estrato económico más alto al que se pertenece en la actualidad. Así también se puede percibir que el 24% contestó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 28% está en desacuerdo, así pues los estudiantes de administración, buscan aparentemente más una preparación como individuos y profesionales, donde el respaldo económico será una cuestión que vendrá aunada. Ahora bien, es cierto también que normalmente la preparación profesional te permite tener una mejor autoestima por la seguridad de que como individuo, estás logrando una meta que en esta época económica que vivimos es complicada de lograrla, por diversos factores o circunstancias. Como conclusión creemos que el estudiante de Administración, está de alguna conciencia que existen por el momento otros factores que inciden más en su autoestima que el estrato económico al que pertenecen.

3ra P: Consideras que el grado o nivel de autoestima que cada individuo posee, influye en la capacidad para posicionarse exitosamente en el Mercado Laboral.

Aquí tanto el 46% que estuvo muy de acuerdo, como el 44% que estuvo de acuerdo, manifiestan la real certeza que si es importante tener una buena autoestima, plasmado en la seguridad y confianza para poder posicionarse exitosamente en el Mercado Laboral. Esto puede venir reflejado por la institución en donde se preparan, por su calidad académica, por su seguridad personal, etc.; donde a fin de cuentas este alza en su autoestima les permitirá afrontar con mayor temple una entrevista de trabajo, por la seguridad con que cuentan. Así pues es preciso que la UAMI, incluya talleres psicomotivacionales, que promuevan el alza del autoestima no solo del estudiante de administración sino de las demás carreras en general; donde esto les permitirá no solo egresar preparados teórica y prácticamente, sino como individuos profesionales seguros de sí mismos, teniendo una preparación más integral.

4ta P: Consideras que como parte de tu preparación dentro de la carrera de Administración, el programa de estudios debe complementarse con talleres psicológicos y motivacionales, como mecanismo que ayude a incrementar la autoestima en los estudiantes para afrontar el Mercado Laboral.

Las respuestas arrojadas a esta pregunta confirman en gran medida lo dicho con anterioridad, donde el 48% esta muy de acuerdo y el 42% esta de acuerdo, por tal motivo se necesita pues que la universidad integre en el corto plazo talleres psicomotivacionales al programa de estudio de la carrera de Administración, donde se tomen en cuenta otros aspectos que tambien ayudan a la preparación profesional de los estudiantes de Administración.

5ta P: Consideras que el grado de autoestima, como integrante de la UAMI, te pone en desventaja con respecto a estudiantes de otras instituciones de educación superior para acceder al Mercado Laboral.

Aquí el 38% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, aparentemente no influye mucho el hecho de ser integrante de la UAMI, para adaptar una postura de desventaja conforme a la autoestima con respecto a otros estudiantes de otras instituciones universitarias, hablando específicamente de la carrera de Administración; es aquí mas valido que cada individuo posee diversos grados de autoestima y por lo tanto cada uno sabrá si con respecto a esto se siente en desventaja o no. A su vez un 22% están en desacuerdo conforme a lo mencionado en la pregunta aunando mas en lo dicho anteriormente. Por tal motivo es claro entrever que de alguna manera un 18% esta muy en desacuerdo y es necesario reconfirmar que la autoestima es en gran medida individual, no necesariamente la institución por ser lo que es determina la autoestima y necesariamente es un factor de desventaja con respecto a otros estudiantes de otras Universidades.

6ta P: Consideras que la educación que se nos proporciona en la UAMI a los estudiantes de Administración, cumple con las expectativas de preparación a nivel de liderazgo.

Aquí un 36% esta en desacuerdo, por lo tanto hay que poner mayor énfasis en la preparación académica, con respecto a la creación y fomento de lideres administradores. Sin embargo un 30% esta de acuerdo y 24% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, esto contrapone algunas cuestiones principales y posiblemente lógicas, ya que los lideres nacen se dice por una parte y otra discrepa con la idea de que se crean y que en su mayoría todos tenemos la capacidad de serlo. Es pues interesante meditar y reflexionar que de ser posible, nosotros habremos de quedarnos con la segunda idea, es decir la preparación académica de la carrera de Administración debe constituirse en gran medida por la creación de lideres profesionales.

La última pregunta hecha para medir esta variable, a nuestro criterio fue abierta con el fin, que desde la perspectiva de los encuestados **¿qué es lo que le falta al programa de estudios de la Licenciatura en Administración, con relación a la Autoestima, para enfrentar exitosamente el Mercado Laboral?**

Aquí un 46%, propone que hacen falta UEA's de motivación y liderazgo, un 34% dijo que faltan visitas a empresas o prácticas de campo, un 12% dijo que no le hace falta nada, un 4% que falta apoyo psicológico, a través de talleres motivacionales y el restante 2% que falta capacitación pedagógica a los profesores.

Como se puede observar al analizar la variable de autoestima, en general es preciso incorporar tanto talleres psicomotivacionales o en su defecto UEA's que abarquen este tipo de temas con el fin de complementar el programa de estudios de los estudiantes de Administración, con el fin de que indirectamente estos incidan de alguna manera en el crecimiento de su autoestima como profesionales, para que a través de ello puedan enfrentar con mayor seguridad no solo por su preparación académica, sino por un complemento psicológico al Mercado Laboral, que les traerá diversos beneficios; de tal manera que ello reforzara más su reputación como una Institución de nivel en todos los ámbitos.

6.2.2 VARIABLE DESARROLLO LABORAL.

Para medir esta variable se determinó analizarla por medio de 7 factores que inciden más en la búsqueda de empleo y poder obtener un buen desarrollo laboral.

El cuestionamiento fue el siguiente:

De los siguientes factores ¿cuáles de ellos inciden más en la búsqueda de empleo para obtener un buen desarrollo laboral? Colocarlos en orden de importancia del 1 al 7

A continuación exponemos los factores, que determinamos importantes por su incidencia:

- γ Buena Remuneración.
- γ Estatus Social. (ingresar o acceder a otro estrato social)
- γ Autorrealización. (plan de un buen desarrollo profesional, actitud emprendedora y creativa)
- γ Experiencia Laboral. (en la rama en que te preparas)
- γ Tiempo. (edad para ingresar al Mercado Laboral)
- γ La calidad académica de la institución en donde te preparas.
- γ Una alta autoestima.

Para la **buena remuneración** como factor de influencia, este aparece en segundo lugar de importancia con un 24% como su porcentaje mas alto; posiblemente se podría decir que este es uno de los factores que aparecería en primer lugar, previendo que la situación en que vivimos nos conduce a buscar un empleo por la obtención de un buen sueldo y por tal motivo a través de esto lograr un buen desarrollo laboral, sin embargo no fue así, pero si representa un punto importante para los estudiantes de Administración de la UAMI.

Con respecto al **estatus social**, este ocupó el séptimo lugar, con un 22% con respecto a su importancia. Conforme a esto, parece que se puede asegurar que de alguna manera aparentemente ya no se estudia una carrera por acceder a otro estrato social, posición que ya esta pasada de moda por muchas circunstancias que nos han llevado a entender que las cosas a través del tiempo se transforman y dejan de ser trascendentes, quizás por las circunstancias económicas en la que se encuentra el país actualmente. Sin embargo es claro que muchas veces, se prepara uno profesionalmente con la idea inconsciente de que se podrá adquirir una mejor posición económica, aunque son varias las circunstancias que se combinan para que esto suceda en forma positiva o negativa, sea cual fuese el caso. Aquí es pues, una realidad descrita por la investigación, que este factor no es uno de los principales motores o dificultades que promueven el óptimo desarrollo laboral, o posicionamiento.

El siguiente factor fue considerado como uno de los mas importantes; nos referimos a la **Autorrealización** que obtuvo el primer lugar con un 42%, como su mas alto porcentaje. Con ello inferimos que muchas veces se busca desarrollarse laboralmente así como posicionarse, por autorrealizarse individualmente como profesionales, es decir buscar una independencia tanto individual, como económica, pero principalmente encaminada a la superación y el crecimiento personal, que al llevarse a cabo ésta y por tanto estar empleado, se orientara a la creación y sostenimiento de un buen desarrollo laboral.

Así pues, nos encontramos ante individuos que por ser profesionales y tener una conciencia mas alta de lo que sucede a su alrededor, así como para lo que fueron preparados, hablando específicamente de los Administradores de la UAMI, ven mas allá de las necesidades normales, que graduado en la escala de Maslow estas necesidades están consideradas en el ápice de la pirámide. Es aquí donde el profesional desarrolla la necesidad de tener la oportunidad de realizar trabajos creativos, llegar al dominio y desempeño del trabajo que realiza, así como tomar decisiones. En resumen busca la autoexpresión, la independencia, la competencia consigo mismo, y el aprovechamiento constante de las oportunidades; es decir desarrollar su talento máximo.

En un contexto mas claro, la autorrealización, para muchos o la gran mayoría es uno de los factores que mas inciden hacia la búsqueda de un empleo por parte de los estudiantes o egresados de la Licenciatura de Administración, así como para la obtención de un excelso desarrollo laboral.

Con respecto a la **experiencia laboral**, esta se quedó también en primer sitio de importancia con un 24% como su más alto porcentaje; quedando en claro como se ha venido mencionando que este es uno de los factores que más inciden y por tanto que más se buscan para emplearse, es por ello que los profesionales Administradores, saben de antemano que cuando uno busca un trabajo lo primordial que piden las empresas para los puestos solicitados es EXPERIENCIA, que muchas veces no se tiene, o si se tiene no está relacionada con las actividades para las cuales se prepararon, así pues hoy por hoy una buena experiencia laboral en la para la que se preparan es una de las circunstancias que más faltan, para posicionarse en el Mercado Laboral y por tanto obtener un buen desarrollo laboral.

En cuanto al factor **edad**, este se quedó en séptimo lugar de importancia con un 20%, como su más alto porcentaje. Si analizamos claramente las cosas, hemos podido observar que más o menos la edad promedio para egresar de la licenciatura en Administración está entre los 24 y los 26 años de edad, que a nuestro parecer es un buen rango de edad para ingresar al Mercado Laboral, es por tal motivo, que aparentemente no tenga importancia de incidencia para la búsqueda de un empleo. Sin embargo para aquellos que rebasan los 30 años de edad, si sea un obstáculo que superar, quedando claro que no es la mayoría. A esto podemos agregar que parte de la comunidad universitaria que integra a los estudiantes de Administración, con una edad de egreso que gira alrededor de los 30 a los 38 años de edad, se encuentra en el turno vespertino, tomando en cuenta que muchos de ellos o quizá la mayoría cuentan con un empleo y en parte se preparan para obtener su título y acceder a un puesto más alto dentro de la organización en la que laboran, en contraste habrá algunos, pero una minoría que no se encuentren trabajando y que por ende esto si sea un inconveniente difícil de sortear. Aun así se oyen casos en los que la edad no ha sido uno de los impedimentos para obtener un empleo, sino que son otros factores como los antes mencionados los que inciden para poder obtener un empleo y por ende desarrollarse laboralmente.

En conclusión si queda claro que son pocos a los cuales la edad les parece un obstáculo para encontrar empleo, pero es trascendental que se piense que cada vez se reducen más los intervalos de rango de edad para acreditarse de un buen empleo relacionado con la Administración o en su caso tener la experiencia laboral que piden estos puestos, que muchas veces no baja de 3 años de experiencia mínima. Agregamos lo anterior dentro de este factor ya que muchas veces éste (tiempo-edad) y la experiencia laboral van juntos o asidos en muchas de las ocasiones, cuando se busca un empleo como profesionista.

La **calidad académica**, ocupó el tercer lugar en orden de importancia obteniendo un 26%, como su porcentaje más alto. Aunque se encuentra entre los tres primeros lugares, si es justo mencionar que a veces el profesionista Administrador, egresado de universidades públicas es discriminado para algunos trabajos o empleos, donde hoy en día existe una tendencia clara hacia las instituciones privadas para tales puestos; sin embargo es importante mencionar que las tres grandes Universidades Públicas del País (la UNAM, el Politécnico

Nacional y la UAM) ofrecen calidad académica de nivel, como mención a ello, en estas instituciones es donde se sustenta el 95% de la investigación nacional y solo un 2% se hace en instituciones privadas. Con esto es claro que no pasamos por alto que sí existen deficiencias en su calidad, que deben tener un seguimiento para acrecentar en muchos aspectos, retrasos que pueden tener los programas de estudio, pero no deben ser un impedimento para sortearse entre los muchos solicitantes y poder acreditarse de un trabajo.

Queda visto pues, que muchos de los empleadores ya no observan o le dan muy poca importancia al promedio obtenido en tu carrera, es decir no se esmeran por saber que están frente a un profesional bastante capaz; y es aquí donde la experiencia laboral reina y reinara por encima de la importancia que pueda tener la calidad académica de la institución en donde se prepararon, específicamente razonando sobre los egresados de Instituciones publicas. Parece ser que de entre los encuestados es poca la importancia que le dan a la calidad académica de la institución en la que se preparan, teniendo en mente otros factores que son de mayor importancia para el Mercado laboral en el momento de la búsqueda de un empleo.

Mas adelante se analizaran algunos de los cuestionamientos relacionados con la calidad académica de la UAMI, con respecto a la Licenciatura en Administración, que se deben integrar o hacerlos mas consistentes para que la calidad de la institución se incremente con el fin de egresar profesionales de nivel en la rama de la Administración.

Con respecto a la **autoestima**, esta ocupo entre el sexto y séptimo lugar de importancia, con un 20% como su porcentaje más alto; es decir aunque es relevante tener una buena autoestima al buscar un empleo por parte de los Administradores de la UAMI, podríamos decir que esta es en su mas claro caso algo único de cada individuo posee, y que a veces es determinada por diferentes causas.

6.2.3 VARIABLE EXPERIENCIA LABORAL.

Para medir esta variables se realizaron 6 cuestionamientos dicotómicos (si/no) que arrojaron lo siguiente:

1er P: Realmente has adquirido experiencia laboral, con respecto a tu preparación en el transcurso de la carrera.

Aquí el 78% de los encuestados nos respondieron que no, con ello se determina que gran parte de la comunidad universitaria que estudia y se encuentra ubicada en los tres últimos trimestres de la carrera de administración no ha tenido experiencia laboral sobre las actividades que desarrolla su carrera; este es un punto importante de analizar ya que se ha visto que este es uno de los factores que mas inciden en la búsqueda de un empleo. Recordando lo que se menciona en el segundo capítulo de la investigación de Tesis, cabe señalar que es

recomendable que los estudiantes busquen insertarse en el mercado laboral, acreditándose un empleo en el que de alguna manera se practiquen las actividades que desarrolla un Administrador. Es un punto de crítica, que muchos de los empleos que ofrece el Mercado laboral carecen en muchas ocasiones, de oportunidades en los que desenvuelvan estas actividades.

Esto suele darse por muchas circunstancias, por mencionar alguna, tenemos: el tiempo de labor, pocos son los empleos que ofrecen trabajo de medio tiempo y los que lo hacen, están completamente desvinculados de agregarse experiencia en la rama Administrativa o si lo hacen necesitan al personal de tiempo llevando muchas veces a los estudiantes a estar en una disyuntiva entre seguir estudiando o trabajar, ya que una minoría, logra realizar las dos actividades en forma óptima, descuidando una u otra, quizás más a sus labores académicas, que le retrasarán para terminar sus estudios.

2da P: Consideras que el plan de Carrera “proceso mediante el cual los individuos, identifican y ponen en marcha las acciones para alcanzar sus metas de carrera...” ¿es parte de la formación profesional como mecanismo de autorrealización, para alcanzar un buen desarrollo laboral?

La tendencia aquí quedó muy clara, el 72% contestó que sí, así que es preciso que todo estudiante de Administración tenga en mente el desarrollo de un plan de carrera que le permitirá concientemente saber que es lo que quiere al ingresar al Mercado Laboral y obtener un buen empleo. Además de que el plan de carrera le proveerá de la manifestación de cómo autorrealizarse en el medio laboral y así obtener un buen desarrollo laboral.

3era P: Indica si como parte de tu preparación académica, la institución te ha proporcionado, los conocimientos de cómo realizar eficientemente, un currículum, una entrevista de trabajo, y conocimientos acerca de lo que buscan las empresas de los candidatos para acceder a sus plazas de trabajo.

El 68% indicó que no y solo un 32% que sí, aparentemente la universidad no proporciona como parte de la preparación profesional a los Administradores de cómo realizar un currículum, como afrontar una entrevista de trabajo y mucho menos de lo que buscan las empresas de los candidatos para acceder a sus plazas de trabajo. A nuestro parecer estos son puntos clave para obtener un buen empleo al buscarlo, ya que muchas de las ocasiones, estas son la carta de presentación del profesional. Normalmente todo esto se aprende empíricamente y sobre la marcha; aunque sí es trascendente que lo mínimo que se aclare es lo que buscan las empresas, conjunto a la actualización de los conocimientos teóricos que mantendrán al día los programas de estudios, basados de alguna forma sobre las necesidades que tiene el Mercado Laboral en lo referente a la administración. Básicamente se propone que se abran talleres optativos donde se impartan algunas de estas cuestiones, que muchas de las veces sí le hacen falta al profesional egresado o al mismo estudiante en su caso.

4ta P: Piensas que como parte de tu preparación, los servicios de computo con relación a paquetería computacional administrativa deben ser integrados al programa de estudios de la carrera, con el propósito de saber lo que demanda el Mercado laboral al respecto y así obtener un buen desarrollo laboral.

La mayoría (92%) contestó que si, es entonces relevante que este tipo de paquetería sea a muy corto plazo ya integrada como formación dentro del programa de estudios de la carrera de Administración. A veces no es posible concebir la idea, de que en la actualidad se sabe de antemano que la era de la computación es nuestro modus vivendis y aun así no se imparten por lo menos dos materias que abarquen algunos de los paquetes administrativos que más se utilizan en el Medio Laboral. Esto conduce pues, a que el profesional busque trabajo, teniendo desconocimiento de paquetería básica administrativa, trayendo consigo deshacerse de una oportunidad por la ignorancia o la total inexperiencia con este tipo de herramientas.

5ta P: La universidad te proporciona, conforme a su modelo la oportunidad de trabajar y estudiar al mismo tiempo de forma óptima, para facilitarte el acceso al Mercado Laboral.

La tendencia para tal cuestionamiento fue positiva, con un 62%, aquí no hay mucho que decir, ya que a pesar de que el ritmo de trabajo trimestral es bastante alto, parte de la comunidad universitaria trabaja. Aunado a que los tiempos de enseñanza diarios no son muy largos, acertando afirmativamente la institución al respecto. Por el otro lado este 38% también es básico mencionarlo, ya que a veces los horarios de impartición de las materias no están completamente acopladas a las exigencias del Mercado Laboral; en este caso nos hemos percatado que por ejemplo, el horario vespertino que cursa más o menos de las 16 horas a las 20 horas PM, podría alargarse para la impartición de clases de las 20 a las 22 horas, que convendría a muchos que salen de sus actividades laborales entre las 17 horas y las 18 horas.

6ta P: Desde tu punto de vista piensas que es necesario que la institución, establezca estrategias de trabajo con el sector privado para que estos ofrezcan empleos o puestos donde los estudiantes de la carrera pongan en práctica lo aprendido, como mecanismo de adquisición de experiencia laboral.

Este cuestionamiento tuvo, un problema grave, se sesgo. Sin embargo es claro entender, que hacen falta programas de becarios, talleres prácticos o en su caso prácticas de campo para los estudiantes de la carrera de Administración, por que la falta de experiencia práctica en la rama dificulta grandemente el posicionamiento laboral.

6.2.4 VARIABLE AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

Para medir esta variable, se aplicaron diversos tipos de cuestionamientos, entre estos una escala de Likert, así como preguntas con opciones, instrucción programada, etc.; estas nos proyectaron lo siguiente:

1era P: **¿Actualmente te encuentras trabajando?**

Del 100% de los encuestados solo un 30% contestó que sí, tendencia clara a que la gran mayoría del estudiantado no trabaja por diversas causas.

2da P: **Señala cual es el medio por el que encontraste el empleo en el que te encuentras. (de ese 30% que sí trabaja)**

Las opciones fueron:

- γ **Periódicos.**
- γ **Agencia de colocación.**
- γ **Amigos.**
- γ **Familiar.**
- γ **Escuela.**
- γ **Otro.**

En su gran mayoría (40%) indicó que lo encontraron a través de amigos, quedando claro que las relaciones interpersonales, nos proveen de una ventaja gracias a la amistad y por ende de que de ahí se recomiende o nos recomienden y a través de esto podamos obtener un empleo. En lo referente a un familiar, un 20% lo encontraron por este medio, confirmando más lo dicho anteriormente. El periódico ocupó el cuarto lugar con un 13%, medio que se rezaga por que hoy en día el Internet incrementa cada vez más su uso, en la búsqueda de un empleo, no solo por su facilidad de acceso, sino por la capacidad de proyección que tiene.

Importante es mencionar, que las Agencias de Colocación, por este porcentaje de estudiantes que trabajan no fue utilizado como el medio por el cual encontraron su trabajo actual; así que es relevante acrecentar el uso de un servicio que en México no está muy difundido, y que a nuestro parecer, recordando lo proyectado en el estudio correlacional, tienen una gran presencia y deben ser extendidas, pero no confundidas con bolsas de trabajo.

3era P: **Tu empleo está vinculado con tu preparación académica (30% que trabaja)**

Aquí el 16% dijo que no y el restante 14% contestó que sí, como vemos si de por sí es poco el porcentaje que trabaja, de este que labora menos de la mitad contestan que su trabajo está vinculado con su preparación académica, así que la

situación se vuelve crítica cuando observamos que de esa mayoría que trabaja, su empleo no se vincula con su preparación, es pues relevante mencionar que algunos estudiantes la carrera de Administración egresan, con experiencia en el Mercado Laboral, pero con desconocimiento de lo que realmente van a realizar en un puesto administrativo, teniendo como reto, el adquirirla a través de diversas formas de convencimiento o en el último caso seguir trabajando en un puesto que no concentrara en ningún momento actividades administrativas, con la consecuencia de que el tiempo seguirá pasando y más adelante su edad se convertirá en un obstáculo que habrá de sortearse. Con esto queda claro que una y otra vez se necesitan programas de becarios que ayuden a que los estudiantes de Administración de la UAMI, se vinculen en forma práctica con las actividades que realiza un administrador, en el campo laboral.

4ta P: ¿Has estado buscando trabajo durante los últimos seis meses? (el 70% que no trabaja)

La respuesta para este cuestionamiento, puede ser desalentadora por una parte, ya que el 52% contestó que no y solo el 18% lo hizo afirmativamente; de alguna manera esto sorprende, ya que aunque la situación por la búsqueda de experiencia laboral en el estudiante es necesaria, muchos la sacrifican, para terminar sus estudios lo más pronto posible, a sabiendas que la poca o nula experiencia laboral será algunas veces, un impedimento para colocarse. Por otra parte, algunas de las ocasiones, muchos de ellos buscan realizar su servicio social, en organizaciones del gobierno donde de alguna manera se realizan actividades relacionadas con la carrera, donde más que nada se busca la oportunidad que a través de ello, se puedan colocar en algunas de estas organizaciones, para poder asegurar un trabajo a la salida de la carrera.

Quizás es una buena opción, sin embargo esto depende de muchas circunstancias, que en ocasiones pueden ser problemáticas, además de que no todos corren con la suerte de que esto suceda. Así que la cultura que debe correr por la Universidad es, que a partir de la realización de la mitad de los estudios se trate de buscar un empleo, que en lo más posible este vinculado con la carrera, así como que también la institución se comprometa a que los programas de becarios se realicen en un corto plazo, no por beneficio propio, sino por la de su comunidad que es la razón más importante de existencia.

5ta P: Señala cual es el medio por el cual has buscado trabajo (el 18% que si lo ha hecho durante los últimos seis meses).

Los dos medios más utilizados han sido el periódico con un 8% y las agencias de colocación con un 4%, esto desde nuestro punto de vista es satisfactorio, ya que nuestro estudio ha sido enfocado a la utilización de las agencias de colocación como medios de posicionamiento laboral, para los estudiantes o egresados de la carrera de Administración de la UAMI, donde es pues relevante aunque sea en un pequeño porcentaje que estas se ostenten como un medio para la búsqueda de un empleo. Para acentuar más esto, muchas de las agencias de colocación son entidades que actúan como intermediarios entre la empresa y la mano de obra; y

en ocasiones también se han caracterizado por ofrecer o realizar actividades de outsourcing, ampliando sus actividades en cuestión de Recursos Humanos, pero especializándose más como organizaciones, que hoy empiezan a trabajar conjuntamente con infinidad de empresas, facilitando el trabajo de selección, reclutamiento y contratación de personal. Así pues es preciso que esta figura en México crezca y se desarrolle, así como su popularidad ascienda para convertirse en una buena opción para la búsqueda y posicionamiento laboral, teniendo como meta individual de aquel que solicite sus servicios, el obtener un buen desarrollo laboral al asegurarse de un empleo, obtenido por este tipo de medio.

6ta P: Señala la causa por la que nos has buscado trabajo. (del 52% que no ha buscado trabajo)

En esta respuesta, se confirma lo mencionado anteriormente en la cuarta pregunta de este apartado, a la mayoría no le interesa trabajar 22%, por diversas causas, coligiendo que la principal es la dedicación total a sus estudios para egresar de la carrera lo antes posible. A su vez, un 12% contestó que depende económicamente de su familia, induciendo que quizás pertenecen a una situación más o menos acomodada o que simplemente no los estimulan por el momento a trabajar y solo dedicarse a sus estudios de tiempo completo. Por otra parte un 4%, menciona que no busca trabajo porque cuenta con un negocio propio, es decir se autoemplearon; constatando que se integran como verdaderos emprendedores, que hoy en la actualidad este tipo actividades se han llegado a considerar como una opción más para disminuir la tasa de desempleo, sin embargo desde nuestro punto de vista no es una solución en su totalidad recomendable para la mayoría, aunando a esto, ya que se observa que la curva de demanda de consumo, se reduce por la situación económica que vive nuestro país en la actualidad.

Infiriendo; se necesita que en su mayoría el estudiantado de la carrera de Administración, se concientice de que el trabajo, nos conduce a poner en práctica lo aprendido, permitiéndonos más ventajas a la salida de la carrera, que las desventajas que se puedan tener.

7ma P: ¿Qué características consideras más importante de un empleo? (el 100% de la muestra).

Opciones:

- γ **Que sea bien remunerado.**
- γ **Que sea interesante.**
- γ **Que ofrezca servicio médico y prestaciones.**
- γ **Que me permita estudiar al mismo tiempo.**
- γ **Que me permita aprender (adquirir experiencia en la rama para la que me preparo)**
- γ **Que me permita ascensos y desarrollo profesional (autorrealización)**
- γ **Otro.**

Para la primera característica ésta alcanzo un 36% (**que sea bien remunerado**), como su más alto porcentaje quedando en un cuarto lugar de preferencia, es decir

para la mayoría de los estudiantes, si existe una necesidad material, pero no es la principal característica poniendo en tela de juicio y de un análisis más profundo, que a pesar de la situación económica que vive el país, lo más importante es hoy por hoy encontrar un empleo y de ahí lo subsecuente, determinado por otros factores. Así pues, se puede observar que a través del estudio la parte económica si es causa o factor de influencia, pero no es la determinante para crecer dentro de un empleo o trabajo, dependiendo de las características o giro de la empresa a donde se inserte laboralmente. Es pues trascendente creer en que el estudiante y el egresado de la carrera de Administración de la UAMI, no solo busca en gran medida el crecimiento económico, sino que por el contrario existen otras características de mayor importancia para su búsqueda e inserción al Mercado Laboral.

El que sea interesante, tuvo un 22%, empatando en tres lugares como su preferencia, es decir estuvo entre el tercero y quinto lugar, arrojando desde nuestro punto de vista varias explicaciones, por un lado el que sea interesante no necesariamente nos limita a que éste sea aquel en el que desarrollen en su totalidad las actividades que debe realizar un Administrador; por otra parte puede ser interesante por realizar las actividades y que al mismo tiempo nos permita crecer dentro de la organización a la que ingresemos, así pues esta característica puede incluir una gran variedad de esclarecimientos, que tienen que ser determinados con un estudio de mayor escudriñamiento para lograr determinar que tipo de características hacen interesante un empleo para un administrador.

Que ofrezca servicio médico y prestaciones, obtuvo un 46%, y quedó en un quinto lugar como su preferencia más alta, es decir todos necesitamos de alguna manera que a través de nuestro trabajo, la organización nos provea como una obligación de un servicio médico de calidad y que las prestaciones sean tanto equitativas como razones de Ley que debe tener cualquier empleo, esto nos permite también a su vez entender que aquí se refleja ni más ni menos la seguridad que se busca al ingresar a un empleo, es decir esas necesidades que se determinan en la escala de Necesidades de Maslow, refiriéndonos al capítulo uno de nuestro estudio. Con ello, se sabe pues que esta no es en su totalidad una característica de gran importancia al buscar un empleo para los encuestados, pero si es una razón que obligatoriedad que se pide ya al encontrarse dentro de la empresa y por lo tanto estar empleado, es decir como las contribuciones que se generan por nuestro trabajo.

El que me permita estudiar al mismo tiempo, logró un 32%, quedando en sexto lugar con este porcentaje como el más alto; aparentemente esto determina, que para muchos de los encuestados no es tan importante esta razón o característica, creando en nosotros contradicciones que empiezan a revelarse dentro del estudio; es decir si hoy en día la necesidad de adquirir experiencia laboral, es una razón de primera prioridad para el estudiante de Administración, ¿por qué de alguna manera esta característica aparece en este lugar de preferencia?, estos datos arrojados invariablemente pueden tener muchas razones pero si queda claro, que debe existir un mayor compromiso de conciencia, ya que la experiencia laboral, es

uno de los puntos de partida esenciales, ya que al egresar de la universidad, lo primero que se nos pide es que tanta experiencia tenemos no solo laboralmente, sino también sobre las actividades que debe desarrollar un Administrador. Por esto y más, se deben buscar alianzas estratégicas en conjunto no solo con el sector público, sino con el privado para crear programas en el que los estudiantes, puedan trabajar y estudiar al mismo tiempo, no solo con el fin de conseguirse un empleo, sino con la prioridad de que se podrán de alguna manera aplicar los conocimientos adquiridos en un escenario real, con las magnitudes que se desarrollan en un trabajo formal y profesional, tomando en cuenta cuáles son las responsabilidades que se adquieren como administrador. Con este tipo de objetivos se podrán entrenar en gran medida a profesionistas administrativos de calidad, con preparación tanto teórica como práctica, con expectativas más altas de crecimiento y de aporte a muchos de los problemas que se reflejan en las empresas hoy en día por falta de una aplicación profesional de la Administración. Así pues es necesario que se empiecen a desarrollar puestos no solo para prácticas profesionales o para hacer el Servicio Social, sino que se ofrezcan empleos necesariamente que permitan estudiar y trabajar al mismo tiempo, no solo como un servicio, es más como una estrategia de desarrollo profesional del país.

Complementando en gran medida el punto anterior, **el que me permita aprender, es decir adquirir experiencia laboral en la rama**, esta característica logro un 38% y quedo en segundo lugar en su categoría por su preferencia; con esto nos podemos dar cuenta, que la contradicción parece aun ser más extraña, ya que a pesar de que no se tome en gran medida en cuenta que una de las características de un empleo es que nos permita estudiar al mismo tiempo, si es necesario que aquel que se encuentre nos permita aprender, es decir cabe resaltar que en las mentes de los estudiantes de administración, si es necesaria esta cualidad ya que el empleo al que se ingrese debe de alguna manera permitir obtener experiencia laboral en las actividades que lleva a cabo un Administrador en la realidad. Sabemos pues que la Administración ha sido uno de los grandes problemas de nuestro país a través de la historia, por tanto es necesario que la administración se profesionalice desde el momento mismo del estudio de la carrera, en todos los aspectos, no viendo a la educación universitaria como un negocio que produce y produce, donde es más importante hacer entender a nuestra sociedad que la cultura de nuestro país debe tomar en cuenta muchos aspectos relevantes y uno de ellos es el total compromiso organizativo y de planeación en la administración del Estado, donde la administración debe mejorar tanto a nivel público como al privado, por esto y más el deber del país y de los empresarios es lograr que la administración como una carrera esencial en el logro de una organización crezca en importancia, teniendo en cuenta la creación de programas que conduzcan a que los estudiantes de administración no solo de la UAMI, sino de las demás instituciones puedan obtener experiencia en la rama, con el fin de egresar a profesionales que más que líderes, sean seres humanos creativos, y en su objetivos más alto un total compromiso con su profesión para la solución y resolución de problemas tanto a nivel microeconómico, como macroeconómico,

que ayuden a que en su momento como una acción conjunta con otros profesionales el crecimiento de la nación.

El **que me permita ascensos y desarrollo profesional**, aparece con un 24%, ocupando el segundo lugar en su categoría dentro de la preferencia de la muestra que se tomo. Como vemos las dos características mas importantes que se tienen en cuenta de un empleo, es que éste permita aprender y que consienta tener ascensos y desarrollo profesional, por lo tanto se busca de alguna forma el cubrir la necesidad de autorrealizarse, con esto es claro observar que los estudiantes de Administración de la UAMI, buscan un crecimiento en aspectos mas profundos y no solo el vano y simple cubrimiento de las necesidades primarias. Es por esto y mas que la preparación profesional, en aspectos psicológicos y motivacionales dentro del programa de estudios de la UAMI, para los estudiantes de administración debe ser una prioridad y una obligación para toda la comunidad universitaria que posee la UAM.

8va P: ¿has recurrido a una agencia de contratación para conseguir un empleo?

En este caso solo el 16% de los encuestados contestaron en forma afirmativa, el restante 84% dijo que no, queda claro pues que para la gran mayoría de los estudiantes este tipo de mecanismos no son tan populares, habría pues que hacer este tipo de cuestionamientos en todas las instituciones del país que imparten la carrera de Administración, para llegar a una explicación consistente que permita entender si es en verdad que las agencias de colocación gozan o no en gran medida de popularidad por la afluencia de buscadores de empleo; por lo pronto para la comunidad de la UAMI, que estudian la carrera de Administración no lo es asi, tomando en cuenta que muy pocos han recurrido a sus servicios, es aquí en donde mas que acercarse ellos a ellas, éstas deben proponer un sinfín de maneras de lograr establecer contacto con los mismos, para que formen parte de una opción mas en la búsqueda de empleo en la época actual en la que vive el país. A su vez, sabemos bien que el Internet cada día mas, recobra importancia entre el estudiantado como una opción de búsqueda de empleo, pero desde nuestro punto de vista ofrece muchas distracciones al objetivo principal, es ahí donde las agencias de colocación pueden ofrecer estrategias y mecanismos que permitan a los demandantes de sus servicios opciones de mayor eficacia para la obtención de un empleo que en gran medida permita cubrir las necesidades de los que recurren a ellas.

De acuerdo a lo anterior, nos pareció relevante el saber la causa de porque no habían recurrido a este medio de búsqueda de empleo y las respuestas quedaron de la siguiente manera:

- γ **Un 6%, contesto que no es un medio confiable, ni efectivo.**
- γ **Un 10% no las conoce.**
- γ **Un 2% dijo que son corruptas.**

- γ Otro 2% que exigen el título, obligatoriamente.
- γ Un 16%, no contesto nada.
- γ Y un 48%, no tenía necesidad de trabajar.

En mayor medida parece claro observar que éstas no cuentan con la fama o la popularidad suficiente, ya que un 10% como el mas alto porcentaje, simplemente no las conoce, de los otros porcentajes cabe resaltar que su manifestación como un medio poco confiable es la falta de crecimiento y desarrollo dentro del país, ya que es ahora cuando esta deben realmente crecer y pertenecer como una salida mas a la búsqueda de empleo. Por otra parte el saber que son corruptas conforme a lo investigado, nos parece prudente hacer mención que esto en la realidad debe darse ya que la Subsecretaria de Trabajo y Previsión Social, ni siquiera cuenta con un control de la totalidad de las agencias que se encuentran ni a nivel de la ciudad de México y creemos que menos a nivel nacional. Asi pues falta un mayor compromiso con el tema del empleo, actuar conjuntamente con los estados para proyectarlas como agencias de colocación tanto de inversión publica como privadas.

Para poder ahondar aun mas en lo que se refiere a esta variable de la investigación se les hizo responder a aquellos que recurrieron a este tipo de medio, algunos cuestionamientos mediante la aplicación de una escala de Likert, y esto fue lo que se arrojó (*solo el 16% de la totalidad de la muestra*).

9na P: Las agencias de colocación son un instrumento eficaz de posicionamiento en el Mercado Laboral.

Aquí se manifestó lo siguiente: un 37% estuvo de acuerdo y otro 37% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo. Cabe señalar que en ellas deben existir estrategias y programas de aplicación para la búsqueda de empleo mas eficaces, con acciones conjuntas principalmente con el sector privado, buscando permanentemente la manera de que la búsqueda de empleo sea cada vez mas optima en el tiempo de inversión y en las posibilidades de encontrar aquel que en un buen porcentaje quizá pueda nuestras expectativas como Administradores. Esto como vemos podría ser una utopía, pero la realidad necesita de ideas mas creativas para la solución de problemas, entre estos el desempleo y la búsqueda de empleos. A su vez es importante que la figura de la Agencia de colocación en México crezca y se popularice como un instrumento eficaz para la búsqueda de un trabajo, empleo o servicio, que solicite el mercado laboral, con el propósito tambien de simplificar este tipo de tareas, que en un momento dado no solo necesitan de una alta inversión de tiempo, sino de dinero. Aquí tambien debe ser recalculable la participación del Gobierno tanto federal, como estatal, municipal, etc.; que actuando conjuntamente podrán emprender no solo proyectos para las demandas de los profesionales egresados de las Universidades del país, sino a un sinnúmero de Mexicanos que necesitan trabajar y no cuentan en su gran mayoría con los recursos económicos necesarios que se piden en las pocas Agencias que existen en nuestro país. Tambien cabe recalcar que una y otra vez esta figura

debe ser controlada para saber con certeza con cuantas de éstas contamos en el país, y que tipo de servicios ofrecen. Es importante saber pues que muchos pobladores de nuestro país, no conocen muchos de los adelantos en comunicación, esto pues con respecto al Internet llega a ser un impedimento para aquellos que solicitan empleo y que no saben manejar este tipo de mecanismos, una opción mas para que las agencias crezcan y se desarrollen en México. Asi la situación que nos aqueja no solo necesita soluciones económicas, sino el emprendimiento de programas que apoyen a los miles de desempleados que viven y que cada vez crecen mas. Como vemos este tipo de problemáticas son necesarias para distintos estudios; aquí lo importante es recalcar la trascendencia que pueden tener las Agencias de colocación para optimizar la canalización para aquellos que buscan empleo, hablando específicamente de los administradores de la UAMI.

10ma P: Las agencias de colocación cubren mis expectativas de desarrollo laboral, para posicionarme en el mercado de trabajo.

Aquí un 37% estuvo de acuerdo; y aunque es algo bajo el porcentaje, si se puede recalcar lo siguiente: en muchos de los casos éstas organizaciones, entran en contacto directo con empresas que tienen tanto prestigio, como el ofrecimiento de un trabajo mas seguro y en donde posiblemente tendremos un crecimiento con respecto tanto a nuestro desempeño como a las capacidades aprendidas a través de nuestro paso por la o las mismas. Con esto se puede deducir, que tal figura debe crecer no solo como un servicio que solicitan las grandes o prestigiadas empresas, sino para la totalidad que existen en el país, a través del nacimiento de agencias publicas de colocación en México y el surgimiento de mas agencias privadas de colocación o con fines de lucro, buscando la satisfacción de todos los distintos solicitantes de empleo. Sin embargo hay que empezar a lograr que las agencias de colocación tambien puedan ser en un momento dado coparticipes en y para las universidades como bolsas de trabajo especializadas con ese fin, proporcionando un servicio mas profesional, con la finalidad de poder atender en su mayoría las demandas de los estudiantes, actuando de manera conjunta con las instituciones superiores publicas principalmente.

11va P: La experiencia laboral es un factor determinante para encontrar trabajo, por medio de las agencias de colocación.

En este caso, el 62%, dijo que si, por lo tanto es mas que obvio que la experiencia laboral una y otra vez es importante tanto para conseguir un empleo, asi como un requisito que exigen aquellas empresas que solicitan los servicios de las agencias de colocación; y que en su momento tiendan tambien a ser un filtro que asegure la contratación, que en parte cubra la totalidad del perfil del puesto solicitado. Por lo tanto aunque es repetitivo, hay que señalar, que se deben ofrecer programas de becarios para las universidades publicas, asi como a nivel nacional se busque el compromiso de nuestros gobernantes para la creación en conjunto con el sector privado de puestos que permitan estudiar y trabajar al mismo tiempo, buscando cumplir la meta, que en este caso seria el ofrecer egresados mas preparados

tanto teóricamente como prácticamente, que hagan a su vez, mas integral su desarrollo como profesionistas, al egresar de tales instituciones. Es pues preciso que se le da un apoyo mas amplio a las universidades publicas, que si bien es cierto no cuentan como en algunas instituciones privadas tanto con bolsas de trabajo bien actualizadas, con alianzas con el sector privado; asi como programas de becarios, que les ofrecen una ventaja sobre tales instituciones. Es asi como se concluye que la experiencia laboral, es decir la practica de los conocimientos de la carrera u profesión que escogimos, es relevante por el hecho que esto, no solo a los administradores de la UAMI, hace crecer nuestro panorama, tanto por las posibilidades, asi como por el engrandecimiento de nuestro conocimientos prácticos, que a su tiempo podrán ser una ventaja definitiva para la adquisición de un empleo, que satisfaga en gran medida sus expectativas.

12va P: La calidad académica es un factor determinante en el posicionamiento laboral por medio de las agencias de colocación.

Aquí se determinaron dos vertientes, por un lado un 38% estuvo de acuerdo y un 37% estuvo en desacuerdo. En tanto, para el primer porcentaje, creemos no es en gran parte responsabilidad de las agencias de colocación, si no por el contrario esto es una actitud de las mismas empresas, que se han convertido hacia un malinchismo con respecto a las universidades públicas, donde muchas de ellas, piden exclusivamente a egresados o estudiantes de instituciones privadas, en resumidas cuentas una imparcialidad totalmente injusta, ya que si lo consideramos a esto como algo realmente objetivo ni uno es más, ni el otro es menos; sin embargo podríamos deducir que muchas de estas limitaciones son compromisos, de mala reputación con el gobierno, en donde siempre los intereses tanto políticos como económicos que han reinado durante muchos años en nuestro país, quedando entrevisto, la idea de que el mexicano siempre trata de amolar al mismo mexicano, donde el extranjero aun mas se aprovecha de tal circunstancia. Es aquí donde sociológicamente y hasta psicológicamente somos débiles como país y como sociedad. Por lo tanto no debemos permitir que tales circunstancias se den, es como este claro ejemplo permite ver que la calidad académica no se resume solo al hecho de pertenecer o egresar de tal o cual institución y más si es publica; todos de manera equitativa tenemos el derecho de demostrar nuestras capacidades. Es cuestión de educar de alguna forma a la iniciativa privada que los egresados de las universidades publicas gozan de un nivel bastante optimo a pesar de que no cuentan con los recursos y el apoyo económico con las que cuentan las instituciones privadas. Quizá la educación sea en un tiempo un lujo que solo pagaran los pudientes o las clases altas, pero hoy por hoy debemos encontrar las posibilidades para que el pueblo mexicano sea culto y ofrezca no solo al país, sino a otros profesionales de nivel; mejor ejemplo de esto es la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), nuestra mas grande casa de estudios y que a sus mas de 100 años sigue siendo en muchas de sus profesiones líder por los conocimientos que imparte. Es pues preciso hacer engrandecer cada día a nuestras universidades publicas que sin mas ni mas atienden a mas del 50% de la población estudiantil que puede cursar una carrera profesional, por lo tanto dentro de ellas tambien se cosechan grandes

profesionistas que necesitan también se les ofrezcan oportunidades. Con respecto al otro porcentaje, es más sencillo contemplar que la UAM, goza de un lugar óptimo para las empresas del Mercado Laboral en algunas de sus carreras, en el caso de la carrera de Administración, en la UAMI se debe poner más empeño, tanto a los programas de estudio y la actualización de ellos con el fin de ofrecer a profesionales mejor preparados y conscientes de lo que pide el Mercado Laboral hoy en día, es decir la educación debe aún ser más integral y al mismo tiempo más especializada con respecto a tal carrera.

13va P: Es más importante la experiencia laboral que la calidad académica en el posicionamiento laboral, vía las agencias de colocación.

Para este caso se reafirma lo visto en la 11va pregunta de este apartado, ya que un 37% estuvo de acuerdo y otro 37% estuvo muy de acuerdo, por lo tanto queda más claro que la experiencia laboral hoy en día tiene más peso, que la calidad académica, es decir ya no es tan importante que se tome en cuenta si obtuviste un buen promedio o fuiste un excelente alumno por tu desempeño, dentro de la carrera para la que te preparaste, con ello habrá personas que no cuenten con los estudios profesionales, pero que quizá en experiencia laboral tengan de alguna manera parte de los conocimientos y con ello hacer lo que se pide en la realidad; por esto y más, es una obligación que la UAMI, tome conciencia de que se necesitan programas de becarios trabajando en conjunto con el sector privado o el público, que permita obtener la experiencia laboral que se necesita, aunado a que se practiquen los conocimientos obtenidos en el proceso de cursar la carrera. Así pues como parte de una estrategia, es importante el aplicar talleres prácticos para algunas de las materias de las cuales se conforma al programa de estudios de la carrera de Administración, con el objetivo de que también a través de este tipo de mecanismos se puedan ejercitar los conocimientos teóricos.

Sin embargo, también es importante resaltar que las características del mercado laboral en nuestra era son bastante confusas; por un lado las empresas solicitan personal altamente capacitado y con preparación académica, y por el otro le dan más peso a la experiencia laboral. Por ello es una realidad que muchas veces la deserción en nuestros estudiantes sea alta ya que desde los estudios medios superiores se denota este fenómeno, así pues, se necesita que los profesionales desde el momento en que se preparan tengan el suficiente apoyo por parte de las instituciones, refiriéndonos específicamente a las instituciones públicas. A su vez se puede indicar que la gran mayoría de los empleos, ofrecen horarios que sobrepasan el tiempo de estudio, aunado a la situación económica que vive el país, exigiendo en muchas de las ocasiones que los mismos estudiantes tengan que dejar la escuela por trabajar o por las distintas circunstancias que los obligan a llegar a ello, reafirmando más el fenómeno de alta deserción en los estudiantes tanto a nivel superior como a nivel universitario. Entonces como se observa ya no solo hablamos de un problema que afecte a los intereses de los estudiantes de la licenciatura en Administración, de la UAMI, sino a un sinnúmero de población estudiantil que al ser desaprovechada por la falta de apoyo limita a un país en el que se pierden constantemente individuos con grandes capacidades. Es pues importante, que se cambie a esa cultura que sustenta al mercado laboral, que si bien es cierto la experiencia laboral siempre tendrá una importancia relevante, la

calidad académica y la preparación no deben ser ni mas, pero tampoco menos importante, con el objetivo de estimular a nuestro país para que sea mas una nación de profesionales, dónde el gobierno este mas conciente de tal necesidad, ya que la educación siempre será una prioridad para toda nación. Aunque estamos de acuerdo que como estudiantes de Administración la experiencia laboral abrirá mas nuestro panorama, siempre los conocimientos teóricos nos proveerán de una alza conforme a técnicas y métodos administrativos, que se pueden utilizar para resolver un sinfín de necesidades que suceden en una organización; por ello su importancia, sino no valdría la pena aprende tales conocimientos si todo nos lo diera la experiencia laboral, hablando específicamente a lo relacionado a la Administración.

14va P: Influye el hecho de ser egresado de la UAM, con respecto a otras instituciones de educación superior, para posicionarse en el mercado de trabajo al recurrir a las agencias de colocación.

Aquí contrastan dos porcentajes contra un tercero, los dos primeros circundan en que un 25% estuvo muy de acuerdo y el otro 25% estuvo de acuerdo, y el tercer obtuvo un 24% que se mantuvo en desacuerdo. En principio hablamos que aparentemente aquellos que solicitaron los servicios de una Agencia de colocación, tuvieron alguna circunstancia en la que el pertenecer o ser egresados de la UAM, les genero alguna situación negativa, ya que habría que ahondar mas, para poder sustentar un juicio sólido, y entender que es lo que precisamente sucede conforme a tal circunstancia. Por el otro lado ese 24% contesto que no estaba de acuerdo y por lo tanto no hay ninguna circunstancia que influya o no, si se pertenece o se es egresado de la UAM, quizá por el hecho de que se le pueda dar mas importancia a la experiencia laboral, dicho esto solo como un ejemplo. Así que como vemos si es posible que influya el hecho de pertenecer a la UAM, para posicionarse en el Mercado de trabajo, pero esto debe ser de manera positiva, es decir por el hecho de ofrecer a éste, profesionales altamente capacitados y no por causas en las que el sector privado ofrezca solo ventajas a aquellos que egresan de instituciones privadas, que si bien es cierto deben tener sus meritos, tambien las oportunidades deben ofrecerse de manera equitativa y justa, refiriéndonos a lo que sucede con respecto a los universidades publicas.

6.2.5 VARIABLE CALIDAD ACADEMICA.

Para analizar esta variable se aplicaron varios cuestionamientos, utilizando una escala de Likert, y dos preguntas con varias opciones, para determinar que es lo que necesita el programa de estudios de la carrera de Administración de la UAMI, para acrecentar la calidad académica de la misma y poder posicionarse mas eficazmente en el Mercado Laboral.

1er P: Si es optima la calidad académica del programa de estudios de la carrera para posicionarse en el Mercado Laboral.

El 60% contesto que estaba de acuerdo, con ello hacemos ver que la calidad académica del programa de estudios es optima para poder posicionarnos en el Mercado Laboral, a pesar de que padece de algunas carencias, que suprimiéndolas, harán de su programa de estudios uno de los mejores.

2da P: El sistema trimestral si es un factor de influencia en la calidad académica del programa de estudios de la carrera.

Un 46% contesto que estaba de acuerdo y un 30% estaba muy de acuerdo, aparentemente el sistema trimestral podría ser un mecanismo tanto positivo o negativo, dependiendo de las circunstancias, ejemplo de ello es que el sistema puede ser un obstáculo para trabajar y estudiar si se quiere terminar los estudios en el tiempo establecido, ya que el poco tiempo de enseñanza que netamente se limita a un poco mas de dos meses, tiende en muchas de las ocasiones a perjudicar a aquellos que al querer ingresar mas materias para poder terminar en plazo mas corto no lo podrán hacer por las exigencias que tiene este tipo de sistema. A su vez el poco tiempo de aprendizaje, tiende a afectar la calidad académica del programa, ya que muchos de los temas que se ven en el programa de estudios de la carrera de Administración necesitan de un mayor período, para poder ser asimilados óptimamente, que se reflejara en la calidad de profesionales egresados.

Sin embargo, aun asi la calidad académica de la carrera de Administración no solo se ve afectada por este tipo de puntos, sino por otro tipo de circunstancias que decrementan su nivel. Aunque esta explicación es una de muchas, posiblemente el estar de acuerdo o muy de acuerdo, puede tener, aun mas respuestas, tanto positivas como negativas dependiendo de lo que refleje el sistema trimestral para los estudiantes de Administración de la UAMI. Lo importante aquí es entender que el sistema en primera instancia es aceptado por la gran mayoría de la comunidad universitaria de la UAMI, que estudia la carrera de Administración y que por lo tanto influye en la calidad académica de la misma.

3ra P: El programa de estudios de la carrera, si debe combinarse con talleres o materias practicas , que ayuden a tu preparación teórica.

Mas de la mitad, el 68% estuvo muy de acuerdo y un 26% estuvo de acuerdo, es decir hablamos que un 94%, estuvo a favor de que en el programa de estudios de la carrera de Administración existe la necesidad de que en algunas de las materias se combinen los conocimientos teóricos con prácticos a través de la integración de talleres, en donde se apliquen los conocimientos en casos reales, y no solo como ejercicios o tareas grupales para casa. Es aquí donde el estudiante aplicara gran parte de su criterio y pondrá mayor énfasis en entender lo teórico para aprovecharlo en forma eficaz, con el fin de hacer mas integral su preparación, y que su incursión en el mercado laboral, le permita adquirir en

menor tiempo un empleo por el simple hecho de que sabe y ha practicado lo que se le exige para obtener el empleo. Es pues una necesidad que se integren lo mas pronto posible este tipo de mecanismos que ayuden al estudiante de administración de la UAMI, ha practicar lo teórico.

4ta P: El programa de estudios debe ser actualizado constantemente, para que se encuentre a la vanguardia de lo que exige el Mercado Laboral en la rama.

El 70% estuvo muy de acuerdo y 22% de acuerdo; por lo tanto aunque es sabido que se nos prepara mas para ser investigadores, el programa debe de adaptarse tambien en gran medida a lo exigido en el Mercado Laboral, ya que muchos de nosotros queremos ser profesionales que trabajen, no como investigadores, sino en otros aspectos, donde el mercado laboral, exige mayor compromiso en los avances tanto tecnológicos como prácticos, que mantienen a la vanguardia lo referente a la administración. Es pues una realidad que nos rebasa, ya que como se menciona en el capítulo cuatro de nuestra investigación, la calidad de la educación en México en al menos los últimos 10 años se ha venido deteriorando, ejemplo de esto son los programas de estudios universitarios de algunas carrera, tal es el caso de la Administración, que constantemente deben ser actualizados, no solo por egresar mejores investigadores, sino por ofrecer mejores profesionales, preparados para poder satisfacer las necesidades del Mercado laboral y ofrecer a los mismos estudiantes y egresados una garantía de que su preparación les permitirá obtener en menor tiempo un empleo que de alguna forma satisfaga sus necesidades. Es aquí donde no solo se verán beneficios para el estudiantado, sino para la sociedad y el país en general. Con ello queda claro que los administradores de la UAMI, exigimos que constantemente sea revisado y actualizado el programa de estudios.

5ta P: La representación estudiantil, para la toma de decisiones como intervención en la elaboración del programa de estudios de la carrera de Administración, debe ser un factor necesario.

Un 46% estuvo muy de acuerdo y un 40% estuvo de acuerdo; mas que una necesidad, es una obligación que el estudiantado a través de su experiencia sea poca o mucha, tenga influencia en la elaboración del programa de estudios, ya que nosotros mismos somos tanto los afectados, como los beneficiados, con tales decisiones y que mejor sean mas beneficios, que nos proveerán de un programa que contemple tanto las necesidades del mercado laboral como las actualizaciones que constantemente debe obtener el programa de estudios.

6ta P: Es importante que los horarios se reduzcan a una hora por clase para anexar mayores materias que complementen a la carrera.

Aquí la mayoría estuvo en desacuerdo o se mostró neutral, ya que entre estos dos consiguieron obtener un 52%, y solo un 28% estuvo muy de acuerdo. Quizá sea esta una medida que afecte los intereses de algunos y a otros ni les aqueje; especulando podemos mencionar que el ingresar mas materias implicara un mayor trabajo, en donde no se ven los beneficios, sino solo los sacrificios, un obstáculo que aqueja a nuestra cultura desde hace muchísimos años.

Desde nuestro punto de vista el que tengamos mas materias no es hacer un revoltijo mayor del que se tiene, sino por el contrario complementar a un mas las que se tienen dentro del programa con el objetivo de hacerlo mas integral, donde nuestros conocimientos como administradores al final de nuestra carrera sean mas especializados, en muchas de las áreas en las que trabaja un administrador.

Por otra parte, habría que modificar el sistema trimestral, ya que las materias que presenta el programa de estudios, se les asigna un periodo de cátedra de 2 horas como mínimo, y aun asi no se dan abasto para poder instruirlos al 100% por la falta de tiempo. Quizás estas medidas en un momento dado sean extremas, pero siempre hay que ver los beneficios y no los contras que en primera instancia son a los que mas les prestamos atención.

7ma P: Los maestros deben tener un mayor compromiso, con la impartición de sus clases, es decir reducir el ausentismo.

Un 64% estuvo muy de acuerdo y un 28% estuvo de acuerdo, por lo tanto si se exige que los maestros se apliquen tanto en las cátedras de sus materias, como en la reducción de su ausentismo, ya que si de por si el tiempo de enseñanza es poco con el ausentismo sea muy limitado, causando afectaciones a los conocimientos otorgados para tal o cual materia; que a la larga crearan deficiencias notables en los conocimientos de los alumnos, esto por un lado, es decir hablando específicamente de cuanto perturba que los maestros falten o no pongan énfasis y actualizaciones a las materias que imparten. Como vemos el programa de estudio de la carrera de administración se complementa de varios aspectos, entre estos los maestros; asi pues la calidad académica es mas parecida a una balanza en donde todos sus componentes deben estar perfectamente templados, permitiendo asi una educación mas completa e integral entre los estudiantes de Administración de la UAMI.

8va P: El servicio social dentro de la Universidad realmente ofrece aprendizaje, como experiencia practica para la Carrera, en cuestión a la Carrera de Administración.

El 48% de la población estuvo entre muy en desacuerdo y en desacuerdo. Como vemos esto implica una desventaja con respecto a la realización del servicio social dentro del plantel, en este caso la UAMI, ya que si bien es cierto una de las grandes ventajas, es que posiblemente no se gaste en pasaje, queda claro que las actividades a realizar como servicio social, no implican experiencia en acciones que tengan que ver con la rama de la Administración.

Cabe resaltar pues, la idea de que existe una necesidad de que se impartan talleres prácticos, la inserción de programas de becarios y la implantación de alianzas con el sector privado y publico para que se abran mas programas para

ocupar puestos para aquellos estudiantes que quieran realizar su servicio social, donde en verdad este sea un servicio que ayude tanto a una como a las dos partes; es decir no solo verlo como un trámite que se exige para terminar los estudios universitarios.

Con respecto a llevarlo a cabo en la universidad, es preciso que se abran programas en los que de verdad si se efectúen actividades prácticas de lo asimilado en la carrera de Administración. Como vemos la importancia del servicio social, no solo es un trámite, sino una práctica en escenarios reales y en actividades reales, que integran más nuestra educación profesional.

9na P: Los maestros si deben aplicar más didácticas de trabajo en equipo, mayor claridad en la explicación de los temas que imparten y que con esto se ayude al aumento de la preparación en los estudiantes.

Un 94% estuvo entre muy de acuerdo, como de acuerdo a lo cuestionado en esta pregunta; es por ello que los maestros deben hacer más explícitos los temas que imparten, es pues una necesidad que si tienen que tomar cursos de didácticas grupales lo hagan, no por el hecho de tener maestría u doctorado, ya saben también impartir sus conocimientos en forma eficiente; muchos de nuestros maestros son excelentes, pero no saben como transmitirlos, y las dudas quedan muy pocas de las veces esclarecidas, no por que no sepan responderlas, sino por el hecho de que les cuesta transmitirlos en forma clara. A su vez la aplicación de didácticas grupales, son más que una consideración, es una exigencia, ya si bien es cierto, a través de lo observado y analizado, nuestra cultura esta muy acostumbrada a trabajar muy poco en equipo, cayendo en vicios, de un egoísmo sobresaltado que no ve más allá de los intereses propios, sin saber que los afecta más, teniendo esta forma de trabajar como prioridad. Queda claro que la integración de trabajos en equipo es una forma y una actitud, que deben tener los administradores egresados de la UAMI. Este tipo de recomendaciones son sencillas de realizar, claro que exigen un gran compromiso, pero en un corto plazo darán resultados altamente óptimos, reflejados no solo en las calificaciones sino en la forma de asimilación de los conocimientos y en la actitud para poder trabajar y acrecentar más los mismos.

Para poder reafirmar más lo que le hace falta al programa, se les aplico el siguiente cuestionamiento, en el que se les pidió que ordenaran del 1 al 10 las siguientes consideraciones que ayudarían al mejoramiento de la calidad académica de la carrera de Administración de la UAMI:

Consideraciones.

- γ **Mejoramiento del programa de estudios.**
- γ **Aplicación de talleres prácticos a la Carrera.**
- γ **Mejoramiento de los servicios de Biblioteca y Computo.**
- γ **Rigorizar los estándares de calificación por materia.**
- γ **Aplicación de programas de becarios que ayuden a obtener experiencia laboral en la rama.**

- γ **Programas de seguimiento de egresados, que ayuden al constante aporte al programas de estudio.**
- γ **Reducir el ausentismo en los Maestros.**
- γ **Optimización en los servicios de Idioma, mayor capacidad de ingreso a ellos.**
- γ **Estructuración del examen de admisión a la UAM, que coadyuve a la inserción de estudiantes de calidad optima.**
- γ **Incorporación de talleres psicomotivacionales a los programas de estudio.**

Un 40% de la muestra la coloco en primer lugar, es pues una necesidad que constantemente exista **un mejoramiento del programa de estudios** de la carrera de administración de la UAM. Asi tambien un 28% la coloco en segundo lugar, reafirmando lo anteriormente mencionado, siempre el programa de estudios será parte de la columna vertebral para el aprendizaje de los futuros administradores.

Con respecto a **la aplicación de talleres prácticos a la carrera**, un 32% lo situó en primer lugar, otorgándole mucho énfasis a que lo aprendido teóricamente debe tambien ser ejercitado, claro ejemplo de ello son las materias de contabilidad, recursos humanos, finanzas, mercadotecnia, producción, derecho, principalmente. Por lo tanto es una necesidad que este tipo de medidas sean lo mas pronto posible incorporadas al programa de estudios.

En lo relacionado al **mejoramiento de los servicios de biblioteca y de computo**, los porcentajes fueron muy diversos y solo un 24% lo coloco en un tercer lugar como su mas alto porcentaje dentro de su rango. Consideramos que si es importante que este tipo de servicios se mejoren, claro están que no son el centro del aprendizaje si ayudan en gran medida a optimizar las tareas a realizar dentro de la carrera y hacer mas eficientes los conocimientos. Es por esto que aun que fue un muy bajo porcentaje, si es importante que estos servicios constantemente sean actualizados y mejorados buscando el beneficio de toda la comunidad universitaria de la UAMI, y quizás sus alrededores.

A **rigorizar los estándares de calificación por materia**, parece que muchos lo consideran una medida extrema y por ello se coloco en décimo lugar con un 20%, que si bien es cierto ayudan al mejoramiento de la calidad académica, muchas de las ocasiones existen varias circunstancias que impiden en un momento dado alcanzar aquel que requerimos o queremos obtener. Claro esta que esta puede ser una medida que a largo plazo brindará muy buenos resultados.

Conforme a **la aplicación de programas de becarios**, esta apareció como una necesidad de cuarto lugar con un 24%, como su mas alto porcentaje; aunque es una necesidad obtener experiencia laboral, se cree que la universidad por lo pronto no hará nada con respecto a esta consideración, que desde nuestro punto

de vista ayudara mas de lo que se imagina, no solo a corto, sino a largo plazo, ya que la practica de los conocimientos en escenarios reales, puede tambien ser una oportunidad para acreditarse de un empleo, y si no es asi la obtención de una experiencia en actividades que tienen que ver con la rama, a sabiendas que la paga será mínima, pero que lo adquirido tendrá mas ganancias que perdidas, esto es pues una necesidad que debe ser meditada considerablemente.

El **programa de seguimiento de egresados**, obtuvo solo un 18% como su mas alto porcentaje, y aunque es muy bajo si debe ser considerado en gran medida la instauración de este tipo de programas, ya que como se menciona en el segundo capitulo, la intervención de los egresados es muy fructífera, además de que ellos mismos pueden obtener tambien beneficios de lo integrado a la universidad; como la actualización constante de la bolsa de trabajo o en un momento dado el poder permitir que las agencias de colocación ofrezcan servicios conjuntos a la universidad para poder satisfacer las necesidades de los demandantes de empleo. Es por esto y mas que los programas de egresados deben ser incorporados, ya que aunque se termino una carrera, se sigue perteneciendo de alguna manera a la institución que nos ofreció tales conocimientos, es pues importante tener en mente que los egresados tambien son parte de la comunidad universitaria en un momento dado. Otro de los casos posibles, son las sugerencias que pueden ofrecer, como lo que exige el Mercado de trabajo, asi como que tipo de especializaciones o maestrías se pueden ofrecer a los Licenciados en Administración, asi la contribución de los egresados a través de estos programas, no solo los favorecen a ellos, sino tambien lográndolo en forma reciproca.

Con respecto a **reducir el ausentismo de los maestros**, un 18% como su mas alto porcentaje, y aunque repartido en distintos porcentajes y lugares; éste numero se coloco en quinto lugar, haciendo ver que si se manifiesta el ausentismo en la demeritacion de la calidad académica, aunque no es lo mas importante. Por otra parte si es preciso hacer constar que es significativo reducir el ausentismo, y como se mencionaba anteriormente exigirles mayor compromiso con sus cátedras, ya que de ellas depende en gran medida nuestra buena o mala preparación. Es por esto que reduciendo el ausentismo tendremos mas horas de aprendizaje optimo y completo.

En relación a la **optimización del servicio de idioma**, este obtuvo un 27% como su mas alto porcentaje, resultando estar en un séptimo lugar, tomando en cuenta lo siguiente, sabemos que hoy por hoy el estar preparados con respecto a otro idioma, es una opción mas para hacer mas completo nuestra preparación, ya que es sabido que muchas de los requisitos que se exigen en los empleos es saber por lo menos entender un segundo idioma, es esta caso específico el Ingles, por lo tanto es preciso que la optimización del servicio, de alguna manera se amplíe tanto en calidad como en capacidad, en donde una gran mayoría de alumnos que conforman a la comunidad de la UAMI, tengan acceso a este, obteniendo una mayor ventaja al egresar de la carrera y ser mas competitivos.

Un 32% lo colocó en noveno lugar, a la consideración, **de la estructuración del examen de admisión para el alza de la calidad de los alumnos**, lo cual demuestra que no representa gran importancia para los encuestados. Sin embargo, es preciso mencionar que la preparación de un buen profesionista debe tener bases sólidas, por lo tanto creemos que este filtro es fundamental para la selección óptima de nuevas generaciones de administradores en la UAM.

En cuanto a la **incorporación de talleres psicomotivacionales**, la información arroja que para los encuestados esta cuestión no tiene una relevante importancia, dado que un 44% lo coloca en décimo lugar, demostrando la baja categoría que este aspecto tiene con relación a la calidad académica. Es decir, aparentemente no es significativa la incidencia que pueda tener esto con respecto al incremento en la calidad académica, pero cabe señalar que es cierto que la motivación en un estudiante puede ser determinante para lograr más de lo que él mismo cree. Es una realidad que la psicología toma relevancia en nuestra era y es preciso que esta se tome con mayor seriedad ya que todos necesitamos en un momento dado de ella, por lo tanto programas como PICABI, que asesoran y ayudan psicológicamente a los alumnos de cualquier carrera, sean ampliados no solo por su ayuda médica, sino por los muchos beneficios que puede traer a toda la comunidad académica. Ahora bien si no es trascendente este punto a la calidad académica indirectamente incide en el progreso de un buen profesionista y más hablando de un Administrador, que más que ello será un mejor líder.

Para finalizar el análisis de esta variable, se les pregunto a los estudiantes de la muestra tomada, como consideraban a la calidad académica de la UAMI, con respecto a la carrera de Administración.

Las opciones consideradas, para determinar la calidad académica fueron las siguientes:

- γ Excelente
- γ Muy buena
- γ Buena
- γ Regular
- γ No satisfactoria

Los resultados arrojaron los siguientes datos:

Un 62% de la población la considero BUENA, y un 30% la considero MUY BUENA, desde este punto de vista; la percepción de los estudiantes colocan a nuestra carrera aparentemente en un buen nivel académico. Sin embargo hay que estar concientes de que la calidad académica de ésta tiene carencias que deben ser corregidas y ser consideradas más que llamadas de atención una necesidad que obligadamente conviene ser atendidas lo más pronto posible, para superar aquellos detalles que, como se ve a través del presente estudio, son carencias que afectan no solo en el corto plazo, sino en el largo plazo también. A pesar de

que la percepción de la muestra nos permite observar un aspecto positivo de la calidad académica desde su punto de vista, la investigación tiene un carácter de diagnóstico por lo obtenido a través del análisis estadístico.

Desde nuestro punto de vista, lo que se refiere a la motivación, haciendo énfasis a lo atendido en el primer capítulo, es considerable que como profesionistas exijamos armas psicológicas, que cada quien absorberá y reflexionará a su parecer, llevando a cabo un análisis de lo positivo o negativo que tengan. Es pues, que este tipo de mecanismos de ayuda no solo pueden proporcionar una preparación más integral desde el punto de vista humano, sino por la salud emocional que proveerá de una mayor seguridad a aquellos administradores que egresen o que se encuentren estudiando con el objetivo de crear mejores líderes y negociadores, que aprendan a trabajar bajo presión en forma eficaz, responsabilizándolos tanto por los compromisos que exige la misma carrera, así como seres humanos.

Es decir la UAMI, más que administradores preparados tanto teóricamente, como prácticamente, debe impulsar el hecho de lograr profesionistas más concientes tanto con su sociedad como de sí mismos, una integración que como seres humanos es necesaria para enfrentar un mundo en el cual los cambios sobrepasan por momentos los límites de adaptación de nuestra sociedad en general.

Como hemos observado, la calidad académica es importante y aun más la necesidad de adquirir experiencia laboral, es pues considerable que lo más pronto posible la universidad proponga la creación de programas en los cuales se trabaje en conjunto con las diversas partes que sean esenciales, para la ayuda de su propia comunidad, en este caso los administradores de la UAMI. Como vemos, la etapa que vive la misma carrera, es una época de cambios por diversos aspectos, ya que la era de la informática en la cual las computadoras y todo su ambiente ayudan a simplificar tareas de distinta índole, como las administrativas, hace más relevante la obligación de que el programa de estudios sea actualizado constantemente a las necesidades de nuestra era y las del Mercado Laboral, con el fin de que ellos como profesionales adquieran más y mejores conocimientos, que les permitan obtener un mejor desarrollo laboral.

En conclusión, todo lo visto en el capítulo se toman como consideraciones importantes que se retomaran en las conclusiones generales, ya sustentadas con un debido y sólido análisis estadístico correlativo y descriptivo; con lo que podremos refutar o aceptar las hipótesis expuestas en el quinto capítulo referido a la Metodología de Investigación; es así pues, como consumaremos el estudio de tesis en el cual podremos observar aquellos detalles que abrirán nuestro panorama para solucionar en este caso el planteamiento del estudio y sus diversos cuestionamientos.

SÉPTIMO CAPÍTULO

CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES

Para finalizar el proyecto de investigación, en el presente capítulo ya podemos mostrarlos resultados totales, y la descripción final de lo desarrollado en la averiguación del estudio; pudiendo refutar o aceptar las hipótesis¹, que se tomaron en cuenta para el estudio, así como apreciar si se han cumplido los objetivos de la investigación, y darle respuesta a las preguntas que nos hicimos en la Metodología de la Tesina. Para precisar aun más los resultados finales, se describen los mismos variable por variable; quizá el orden no sea el asignado en un inicio, tomando en cuenta que lo importante aquí es observar, así como entender a que conclusiones llego nuestro trabajo.

7.1 AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

Para comenzar, queda comprobado, que las agencias de colocación son instrumentos de búsqueda de empleo que no gozan de popularidad en la comunidad universitaria de estudiantes de administración de la UAMI, ya que solo un 16% de la muestra tomada acudido a ellas para utilizar sus servicios, siendo una realidad que un muy bajo porcentaje las usa; tomando en cuenta, que la mayoría de la población de estudiantes de administración, se sirve de otros medios para la búsqueda de un empleo; tal es el caso del uso del periódico, el tener una relación con un amigo o familiar que te permita obtener un empleo, o el uso al día de hoy del Internet.

Es así como nuestra investigación nos conlleva constatar el poco desarrollo que tienen éstas en México, comparado con lo que sucede en España u otros sitios en Europa, donde ellas poseen una gran popularidad y el nivel de organización que asumen es muy completo y complejo. Aunado a ello, es importante subrayar que existen tanto en el sector privado como en el público, inexistentes en el país, ya que las pocas que se hallan pertenecen al sector privado.

Y aunque en el gobierno existen diversos programas que tratan de atacar el desempleo, ejemplos de ellos muchos; aquí lo importante es que de ser posible éstas (Agencias de Colocación) traten de atender a una comunidad que hoy cada vez más solicita empleo, como lo son los profesionistas, ya que como observamos existe una gran demanda de buscadores de empleo, entre ellos, los egresados de las universidades públicas, a los que en general se les deben ofrecer servicios como éste; no solo por el hecho de que la población universitaria perteneciente a

¹ QUINTO CAPÍTULO "METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN"

estas instituciones es muy alta tanto a nivel distrital, como nacional, sino por la simple razón de que cada vez es mas difícil llegar a ser profesionalista en nuestra época, por diversos factores que no se desarrollan dentro de la investigación.

Es pues primordial que las agencias de colocación sean tomadas en cuenta como mecanismos que ayuden tanto en lo particular como en lo publico a resolver en gran medida las necesidades en un primer momento de los profesionales y hacerse de una mayor popularidad a través de su crecimiento y desarrollo en el país. Por lo tanto es necesario que éstas se acerquen a las universidades publicas, a través de programas estratégicos de trabajo, que se desarrollen tanto en las universidades, como en las mismas agencias de colocación existentes, asi como en el gobierno a través de la creación de agencias de colocación de carácter publico sin fines lucrativos, buscando ayudar aquellos que no tiene los recursos necesarios para pagar los servicios de una agencia privada; permitiendo atender la demanda de empleo que solicitan tanto los estudiantes asi como los egresados de las distintas carreras, en nuestro caso atacar las demandas de los administradores de la UAMI.

Por ello es que a sabiendas, que las universidades publicas, cuentan con bolsas de trabajo, que en muchos de los casos no están actualizadas, por que ésta no es una actividad primordial dentro de tales instituciones, queda claro el motivo de recomendar por parte del estudio que este tipo de organizaciones se acerquen a esta comunidad, que si bien es cierto el Mercado Laboral se contrae a gran velocidad en nuestro país, ya que la falta de empleo hoy en día es uno de los mas grandes problemas que se viven, si es evidente que a través de lo examinado en la investigación, una de las necesidades mas importantes que tienen los estudiantes de la carrera de Administración de la UAMI, es la obtención de Experiencia Laboral, uno de los factores que mas afectan al egresado al enfrentarse al Mercado Laboral hoy por hoy. Quedando en evidencia; que en muchas de las ocasiones se llega ha adquirir experiencia laboral, por que se encontró un trabajo u empleo a través de un familiar o un amigo, traduciendo la necesidad de ampliar aquellos servicios o mecanismos, que todavía no tienen tanta importancia, resaltando, la importancia que el periódico sigue teniendo como una constante de medio de búsqueda de empleo. Por otra parte tambien es notable mencionar, que hoy en día el Internet, esta creciendo y tomando preeminencia como una de las posibilidades para poder acceder al Mercado Laboral, al cual los estudiantes y egresados recurren, por su amplitud y versatilidad de servicios, que ofrece, a través de páginas web especializadas en la búsqueda de empleo, permitiéndoles llegar a diversas empresas que están vinculadas al servicio, como bolsa de Trabajo.

Como vemos, las Agencias de colocación no son en un momento dado una opción de primera prioridad, traducido por su falta de conocimiento o de eficacia para la búsqueda de empleo. Donde es innegable, que las relaciones sociales son hasta hoy el medio mas eficaz para encontrar un trabajo y adquirir experiencia laboral, quizás en varios de los casos no en la rama, pero si de obtener un empleo. Es pues claro que existen muchas circunstancias que exigen que las Agencias de

colocación crezcan, se desarrollen y se multipliquen en el país, tanto para ayudar al estudiantado, como a la diversidad de desempleados, que existen en el país, estando concientes que no serán la solución total al desempleo, pero si pueden ser un mecanismo eficiente que ayude hacerlo, tanto por su independencia como organismos especializados en ello, así como por su contacto más directo con las empresas.

A su vez, fue muy interesante saber que solo un muy mínimo porcentaje de la muestra recurrió a sus servicios por varias causas, entre las que se consideraron las siguientes: muchos dijeron que no las conocían; que eran medios no confiables, ni efectivos; que son corruptas, y que exigen el título necesariamente. Por lo tanto no solo es una necesidad que se desarrollen, sino que su reputación cambie, ya que estas consideraciones en su mayoría son de aspecto negativo; a su vez es forzoso que se especialicen en la contratación de estudiantes o que en su caso se acerquen de una u otra forma a las universidades públicas, a través del apoyo gubernamental, que como lo dijimos anteriormente nazcan en el sector público, para que ofrezcan sus servicios a una gran parte de la población. A su vez éstas dentro de las universidades públicas, pueden fungir en el mayor de los casos como bolsas de trabajo que actúen en conjunto con tales instituciones, para fraguar las necesidades que llega a tener el estudiantado, con respecto al empleo.

Por otro lado, de aquellos que recurrieron a una Agencia de Colocación, para la búsqueda de un empleo solo una tercera parte mantuvo una postura positiva conforme al cuestionamiento de que éstas si son un medio eficaz para encontrar un empleo; similar fue el porcentaje para aquellos que estuvieron simplemente de acuerdo, de que estas cubren las expectativas de desarrollo laboral, para posicionarse en el Mercado Laboral, queda claro que falta mucho para que las agencias de colocación sean un medio eficaz en su totalidad, quizá por la falta de conocimiento acerca de ellas; o por que existentes en el país son de carácter lucrativo y no todos tenemos los recursos económicos suficientes para pagar la cuota, así como por el simple hecho de que existen otros mecanismos que tienen mayor aceptación por parte de la población estudiantil universitaria para encontrar un empleo; recalando la trascendencia que llegan a asumir las relaciones interpersonales, como un mecanismo eficaz para adjudicarse de un trabajo.

De los encuestados que acudieron a solicitar los servicios de una agencia de colocación, más de la mitad contestaron que la experiencia laboral es un factor determinante, para obtener un empleo por medio de éstas; siendo una realidad, que muchos de los empleos que se ven como posibilidades para trabajar necesariamente exigen entre dos y cinco años de experiencia mínima, en las distintas áreas en las que puede trabajar un administrador. Sin embargo, el porcentaje fue bajo si lo comparamos con el de la experiencia laboral, cuando se les cuestiono si la calidad académica era un factor determinante al buscar un empleo por medio de las Agencias de Colocación, ya que solo un poquito más de la tercera parte contestó que si estuvo de acuerdo, tomando en cuenta que muchas veces no son las agencias las que generan este tipo de impedimentos, sino que las empresas contratadoras ponen requisitos tan demenciales, como que

el solicitante del puesto sea solo egresado de universidad privada. Aun así otra tercera parte estuvo en desacuerdo; ya que creemos que la UAM, esta considerada como una escuela de buen nivel académico, claro está que cada profesional individualmente habrá de mostrar sus capacidades dependiendo de lo óptimo que asimile sus conocimientos, sin dejar de lado que existen factores que en la calidad académica del programa de estudios de la carrera de Administración de la UAMI, deben ser corregidos, actualizados o quizás cambiados, para que nos consideremos profesionales de excelsa calidad.

Así al cuestionarlos sobre el hecho de que si la experiencia laboral era más importante que la calidad académica para encontrar un empleo por medio de las agencias de colocación, se reafirmó aun más que la primera es un factor necesario para ello.

La respuesta al último cuestionamiento, que permitió analizar la variable agencias de colocación, contrasta con lo mencionado a lo referente a la calidad académica, como factor de influencia para colocarse a través de las Agencias de Colocación, ya que al preguntarles si ésta influía por el hecho de ser egresado de la UAM, con respecto a otras instituciones de educación superior, para posicionarse laboralmente por medio de las agencias de colocación, más de un 50% estuvieron de acuerdo, difícil cuestionamiento de responder por parte del estudio, con respecto a cuáles son las causas específicas, por que sería necesario un estudio más profundo, para poder aclarar tales razones conforme a ello; aunado a que pueden ser muchas las respuestas, que por un lado pueden tener carácter positivo y por otra parte no. Desde nuestro punto de vista determinamos a juicio algunas respuestas, entre ellas, puede ser que en algunas de las ocasiones la calidad académica de los Administradores de la UAM, no haya sido posiblemente en su totalidad satisfactoria, atendiendo a las exigencias de los empleadores que solicitan los servicios de éste tipo de organismos con respecto a su preparación; aun así es muy impreciso tal cuestionamiento. Así también, por otra parte puede que gran parte de la población de la UAMI que ha acudido a este tipo de servicios no cuente con la experiencia laboral suficiente en comparación con aquellos estudiantes o egresados de universidades particulares que si cuentan en alguna proporción con ella, para poder satisfacer los requisitos mínimos de los empleadores, razón por la cual se piense de esa forma al responder tal cuestionamiento. Es pues muy impreciso llegar a una explicación, ya que pueden existir distintas razones que permitan esclarecer la respuesta a tal cuestionamiento; sin embargo es preciso hacer constar que existen necesidades por parte del estudiantado que deben ser atendidas por la Universidad, con respecto a su calidad académica, así como a esos factores que conllevan a que el estudiante de administración y en su caso el egresado salga con desventajas, que en un momento sean impedimentos u obstáculos que sortee no solo al buscar un empleo, sino al hacerlo a través del uso de una Agencia de Colocación.

Hasta aquí podemos concluir, en que es una realidad que las Agencias de Colocación como mecanismos de búsqueda de empleo tanto para los estudiantes de Administración de la UAMI, como en México en términos generales, no cuentan con la popularidad suficiente, quedando claro que queda relativamente aceptada

la hipótesis alternativa de nuestro estudio, en la que se contempla, la existencia de desconocimiento por parte de los estudiantes de Administración de la UAMI, sobre éstas como instrumentos para cubrir sus expectativas de desarrollo laboral y medio de posicionamiento laboral, ya que como se pudo observar una muy mínima parte (menos del 20%), han acudido a ellas. Sin embargo, aquellos estudiantes que recurrieron a los servicios de éstas, vieron estimulada de alguna forma su confianza, ya que estos pocos las calificaron como un instrumento eficaz para el posicionamiento laboral, ya que posiblemente, obtuvieron su actual empleo a través de la utilización de este tipo de servicios, cubriendo de manera significativa sus expectativas de desarrollo laboral. Confianza y seguridad que se vio reflejada en su autoestima, para obtener un empleo, insistiendo en la recomendación de que estas crezcan por que pueden ser muy efectivas en cuanto los servicios que brindan, ayudando a la obtención de un empleo que en grandes posibilidades cubra las expectativas de aquellos que asisten a éstas para la búsqueda y el posicionamiento laboral.

7.2 AUTOESTIMA.

Como sabemos, las universidades publicas acogen a la mayoría de las masas de nuestro país, de estratos económicos bajos y medios principalmente, a pesar de que la etapa por la que pasa nuestro país, ha arrojado a muchos de los jóvenes a emplearse en la economía informal, por el simple hecho de que la educación aparentemente a pasado a ser parte de aquellos pudientes, perdiendo de vista, que la educación debe ser primordial para que el país surja mas como una nación profesional que como una obrera. Aun con esto el estudiante de la carrera de administración de la UAMI no sustenta su autoestima por pertenecer a tal o cual estrato económico; aunque sabemos que muchas de las ocasiones se estudia para poder tener un ingreso mas alto y asi poder tener mayores recursos que con los que se contaron durante su crecimiento y desarrollo y poder ingresar a un mejor estrato económico, es decir satisfacer aquellas necesidades básicas cómodamente, sin embargo quedo resaltado que mas que eso el estudiante va mas allá, ya que se basa mas en satisfacer su necesidad de autorrealizarse, por el mismo hecho de que la educación que recibimos nos permite obtener un panorama mas amplio y preocuparnos no solo individualmente, sino socialmente, valores que desde nuestro punto de vista son netamente aprendidos en escuelas publicas como la UAMI. Ciertamente es, que normalmente la preparación profesional te permite tener una mejor autoestima por la seguridad de que como individuo, estas logrando una meta que en esta época económica que vivimos es complicada de lograrla, por diversos factores o circunstancias.

A su vez, para posicionarse laboralmente, en muchas de las ocasiones, la autoestima de cada individuo se señala, si llega a ser un preponderante para adjudicarse de un empleo en el Mercado Laboral; con esto no queremos decir que sea lo mas importante, pero si un 90% de nuestros encuestados la consideraron importante, legando a contestar en forma afirmativa al cuestionamiento de que ella de alguna forma influye para posicionarse en el Mercado Laboral; por lo tanto, es una necesidad que dentro de esa educación integral, que se nos provee como

administradores de la UAMI, se tome en cuenta a este factor, ya que muchas veces se egresa con miedo y faltos de motivación, es decir se observa que no solo el hecho de obtener el título es una garantía de éxito, existen factores tanto psicológicos como motivacionales, que se deben de considerar, para integrar por completo a un profesionista en su totalidad.

Es por ello que nos cuestionamos, lo siguiente: - ¿y por qué no? – atender estas necesidades, de manera practica a través de talleres en los que el estudiante se provea de armas psicológicas para enfrentar una entrevista o negociarse como un buen profesional, tanto por el hecho de estar bien preparado, así como el plus que les puedan dar a través de este tipo de conocimientos que a muchos de los administradores nos hacen falta para redondear nuestra preparación y enfrentar con mayor eficacia al Mercado Laboral. Reafirmando aun mas lo anterior la gran mayoría, si reflejo la necesidad de que existan talleres psicomotivacionales, que ayuden a incrementar o reafirmar la autoestima. Como recomendación propia, pueden estos ser optativos, no necesariamente obligatorios, ya que cada individuo podrá tomar la decisión de ingresar o no a ellos dependiendo de cómo se sienta emocionalmente. Es pues conveniente que en gran medida, las universidades publicas se sustenten de programas o talleres de carácter motivacional o psicológico en donde el estudiante a través de distintos mecanismos adquiera seguridad o tácticas para poder enfrentar tanto una entrevista de trabajo como la motivación para poder afrontar el Mercado Laboral y de mas que no solo beneficiaran como profesional, sino en su vida personal. En conclusión, queda manifiesto, que el programa de estudios debe complementarse con talleres psicomotivacionales, o UEA's opcionales que abarquen este tipo de medidas o temas que ayuden a integrar mas la preparación del Licenciado en Administración de la UAMI, reafirmando el egreso de verdaderos lideres, que indirectamente ayudara tambien a la autoestima del Administrador como profesional. Como vemos es una recomendación o mecanismo poco complejo de incorporar, ya que el objetivo será traducido en egresados completos no solo teóricamente, sino psicológicamente mas motivados, con un alta autoestima, y seguros de si mismos para poder afrontar al Mercado Laboral.

Relevante fue saber que la autoestima del estudiante, por pertenecer a la UAMI con respecto a estudiantes de otras instituciones no se ve afectada, ya que cada individuo se sabe que tan seguro de si mismo se siente, es por ello que al afrontar el estudiante de administración de la UAMI, al Mercado Laboral no debe sentirse menos por egresar de una universidad publica, mas si ésta nos provee de una educación que desde su punto de vista es Buena. Mas allá de todo ello, todo lo que se ha sugerido a través de lo analizado por medio de la herramienta de investigación, son consideraciones que tanto directa e indirectamente harán que crezca la autoestima del estudiante dependiendo de cómo el mismo se perciba. Así pues, quedo claro que no necesariamente la institución por ser lo que es, determina la autoestima y necesariamente es un factor de desventaja con respecto a otros estudiantes de otras Universidades. Tambien, en lo relacionado a la autoestima en el estudiante y el egresado, se observó que muchos de los estudiantes se sienten motivados con la forma en que trabaja la universidad, es

decir con el hecho de que el Modelo trimestral aparentemente les permita trabajar y estudiar al mismo tiempo, por que a largo plazo dependiendo del empleo que se consiga, puede esto en un momento dado ofrece mayor seguridad, ya que el mismo hecho de haber trabajado dará mayor confianza, al enfrentar al Mercado Laboral, y por lo tanto la autoestima del estudiante indirectamente se vera estimulada. Sin embargo es importante que no se debe perder de vista que esto no resuelve en su totalidad la necesidad de ofrecer programas de becarios u otros mecanismos que tambien ayuden al incremento indirecto de la autoestima del estudiante, ya que la institución si debe seguir preocupándose por las necesidades del estudiantado.

Por otro lado, fue muy interesante observar que existe la necesidad de autorrealizarse como seres humanos profesionales alcanzando metas propias que ensalzan en forma positiva la autoestima como profesionistas bien preparados, donde los conocimientos no solo se queden en la realización de una licenciatura, sino miran mas allá, buscando la preponderancia en el alza de la capacidad de un pueblo como el nuestro, lleno de vaivenes que lo han sujetado por mucho tiempo a carencias que necesariamente hoy por hoy deben ser fraguadas, para ir creciendo como una nación conjunta, que supere muchos de los obstáculos, que la Administración bien aplicada podría solucionar, bajo planteamientos bien estructurados.

Por ello tanto en el estudio correlacional y descriptivo se manifestó que la autorrealización debe ser un valor que debe integrar en gran parte a la preparación académica de los administradores de la UAMI, por lo tanto queda mas que claro que aunque en esta institución se ostente que el programa de estudios persigue el fin de una preparación integral, dentro de ello se deben proponer la inserción de materias o talleres que promuevan tambien la autorrealización; que permita la obtención de mejores administradores y mejores líderes, con una optima autoestima, motivados, y seguros de que la universidad en la que se preparan les ofrece un plus no solo en materias que forman parte del programa de estudios, sino en otros campos que los ayudaran a crecer tambien como seres humanos.

Otro aspecto que se refleja en la autoestima del estudiante, es que indirectamente ésta se incrementa con el hecho de que el empleo en donde llegue a trabajar o trabaje, él obtenga aprendizaje practico de lo que ha aprendido en el transcurso de la carrera; ya que como hemos visto, el modelo de la universidad en su momento les permite trabajar al mismo tiempo, aunado a que el empleo en el que se trabaje les permita aprender, reforzara aun mas su confianza reflejado en un aumento de la autoestima. Por tal motivo, la universidad debe proponerse establecer estrategias de trabajo con el sector privado para que estos ofrezcan empleos o puestos donde los estudiantes de la carrera de Administración pongan en practica lo aprendido, mas allá de lo que es el Servicio Social; ya que con ello al salir de la carrera lo harán mas seguros de si mismos, con la confianza suficiente que les otorgo el haber practicado en forma real sus conocimientos, permitiéndoles darse cuenta de las ventajas y desventajas que se tengan, además de que los habilitará para ser mas concientes de lo que enfrentaran y lo que se

tiene que superar al egresar de la carrera y afrontar al Mercado Laboral. Así también, les parece importante, que el empleo que consigan, tenga entre sus proyectos, ascensos y plan de carrera; buscando la satisfacción de sus necesidades de autorrealización, motivante que al otorgarlo en las organizaciones a las que ingresen, incrementara su autoestima por el simple hecho de que eso será un reto y una opción de crecimiento y desarrollo.

Así también se observo que la autoestima del estudiante se estimula con la simple idea de que se integren de talleres prácticos, donde se ejerciten los conocimientos teóricos de algunas de las materias que sustentan al programa de estudios de la carrera de Administración de la UAMI, ya que como vemos ello proveerá al estudiante de mayor seguridad y confianza para enfrentarse al mundo laboral, entonces no queda mas que reestructurar al programa de estudios con el objetivo de impartir talleres de tal carácter, por que en muchos de los casos no solo un trabajo en equipo es suficiente para acercarse lo mayormente posible a lo que acontece en el mundo real, así que muy a parte de las prácticas de campo estos instrumentos de aprendizaje fomentaran mayor compromiso y seguridad a los futuros administradores, por el solo hecho de que han experimentado con problemas reales, quizás en circunstancias reales. Así que desde nuestro punto de vista, esto, permitirá observar y analizar con mayor detenimiento aquellos estudiantes de administración que se desenvuelvan mejor como Líderes, escasos hoy en nuestro país, y que en su momento también esto ayude al estímulo de su autoestima en forma positiva. Es real que la autoestima de los estudiantes de administración depende en una proporción media, tanto del apoyo de la universidad que se refleja en la calidad académica de la misma universidad, con respecto a la actualización constante de los programas de estudio, la inserción de talleres prácticos, la preocupación de las necesidades laborales de los estudiantes, así como la obligación de ofrecer talleres psicomotivacionales, etc., en un conjunto el ver en su totalidad por los principales sustentores de la institución que son la misma comunidad que favorecerá no solo directamente a los mismos estudiantes, sino también a los egresados y a la comunidad en general; sin perder de vista el objetivo que persiguen las universidades públicas: “LA INVESTIGACIÓN”, en todas sus áreas de desarrollo y preparación.

7.3 EXPERIENCIA LABORAL y DESARROLLO LABORAL (análisis de los factores de incidencia al buscar un empleo, analizados en la investigación)

Para comenzar con los resultados de estas variables, es preciso mencionar, que la mayoría de la población estudiantil de la carrera de administración de la UAMI, se encuentra en una edad promedio bastante aceptable, para poder egresar de la carrera, y así poder incorporarse al Mercado Laboral, es decir un 72%, se situó entre los 21 y los 26 años para poder recibirse de la carrera.

Sin embargo, al analizar la variable Experiencia Laboral, se denoto claramente que en su mayoría carecen de ella, ya que mas de tres cuartas partes, dijeron que no contaban con experiencia, a sabiendas de que la mayoría de los encuestados estaban a punto de egresar de la carrera o por lo menos les quedaba muy poco

tiempo para hacerlo. Con esto nos damos cuenta que el Licenciado en Administración egresa con una gran desventaja; y que no solo a través de consejos se puede solucionar, sino a través de proyectos y programas bien estructurados, que ayuden considerablemente al estudiante a atacarla y verse mas aventajado en su labor.

De la totalidad de la muestra menos de una tercera parte, se encontraba trabajando, empleo que en mayor medida se adjudicaron a través de la relación con amigo y sucesivamente a través de un familiar, quedando claro que las relaciones interpersonales son un método bastante eficaz para encontrar un empleo hoy. En menor medida lo lograron a través del Periódico; y nulamente por medio de las Agencias de colocación, a pesar que anteriormente su pudo manifestar que pueden ser eficaces, a su vez es repetitivo pero esencial recalcar que éstas no cuentan con la popularidad entre los estudiantes de Administración de la UAMI, por tanto es una realidad que se deben acercar tanto unos y otros a los servicios que ofrecen para la búsqueda de un empleo, aunada a la proyección que deben tener tanto a nivel distrital y nacional, para aparecer más como un mecanismo de ayuda a éste tipo de necesidad. A su vez fue interesante evidenciar que de aquellos que se encontraban trabajando menos de la mitad, contestaron que en su trabajo si realizaban actividades que estaban vinculadas con su preparación académica; es decir que un muy mínimo porcentaje egresa con cierta experiencia laboral en la rama.

Queda claro, que para la gran mayoría de los estudiantes es muy importante terminar sus estudios, y asi poder adquirir una buena remuneración, ya que si bien es cierto que durante el transcurso para poder finalizar sus estudios muchos de ellos necesitan trabajar, no lo hacen por acreditarse de un ingreso alto, sino en su mayoría el poder adjudicarse de experiencia laboral tanto en la rama, o en el simple hecho de que estos recursos le permitan sustentar sus estudios. Por tal motivo para que al finalizar se acrediten de un buen empleo y por consiguiente de una buena remuneración, muchos de ellos le dan importancia mas a la adquisición de experiencia laboral en un empleo al estar estudiando la carrera, ya que es sabido que hoy en día la mayoría de las empresas asi como los servicios que ayudan a la búsqueda de un empleo, aparentemente le dan mas importancia a la experiencia laboral que a la calidad académica. Sin embargo queda precisado mencionar que muchas de las empresas hoy en día prefieren a aquellos estudiantes o egresados de universidades privadas, sobre los de universidades publicas, y que aunque esto es muy exclusivista, tenemos que mencionar que en áreas administrativas las universidades publicas son una muy importante fuente de calidad, por lo tanto es necesario que se reviertan este tipo de ideas, para darle la importancia equitativa y justa a las oportunidades de ofrecer sus servicios tanto a unas como a las otras.

Fue sorprendente descubrir que, aparentemente la experiencia laboral es mas importante que la calidad académica, tanto para posicionarse por medio de las agencias de colocación como a través de otros medios; por lo tanto hoy en día el egresado se tiene que enfrentar al Mercado laboral, cargando en la espalda la

gran desventaja de que sino a trabajado durante la carrera o lo ha hecho en actividades fuera de la rama a la que se va dedicar, esto lo limitará, ya que en muchas ocasiones los empleadores le dan mas importancia a la experiencia adquirida de otros concursantes que a la misma calidad académica. Aunado esto, esta la influencia que tiene la edad para poder colocarse en el Mercado laboral, asi es que conforme pasa el tiempo la edad del egresado o estudiante se convierte en un impedimento que debe sortear, teniendo que ver con mayor grado al valor que se le da a la experiencia laboral que a la misma calidad académica, ya que los intervalos de edad para obtener un buen empleo en nuestra época se ven reducidos cada vez más; y es que la mayoría de los empleadores solicitan gente joven con experiencia y la gente de mayor edad; estamos hablando de aquella que se encuentra en un promedio de edad de egreso entre los 30 y los 35 años de edad o mas, que a sabiendas que si no se encuentran trabajando, los factores edad y experiencia laboral se volverán determinantes para poder colocarse en forma eficaz en algun empleo en el que puedan realizar las actividades para las que se prepararon, es por ello que la experiencia laboral se convierte cada vez mas importante a través del paso del tiempo que la misma preparación, ya que las exigencias serán experiencia obligada a la rama.

La experiencia laboral se vuelve cada vez mas importante en nuestra era, es por ello, que en muchas de las ocasiones tanto los jóvenes estudiantes o egresados, asi como los mas longevos, se topan constantemente con el gran obstáculo que representa éste factor. Sin embargo como lo mencionamos en el capítulo anterior hay que cambiar ese tipo de ideas en la cultura del empresario, ya que muchos administradores cuentan con capacidades extraordinarias y no se les toma en cuenta por el simple hecho de poseer experiencia en la rama, ya que muchas de las veces, sacrifican el trabajar, por terminar sus estudios lo mas pronto posible e integrarse al Mercado Laboral, asi es que es importante que el empresario ofrezca oportunidades de empleo aquellos que no cuentan con la experiencia o tienen muy poca, para no perder profesionales capaces solo por el hecho de que no cuentan con este tipo de requisitos.

La UAMI como institución, debe ayudar a tratar de resolver este tipo de necesidades en el estudiantado, ya que muchas de las universidades particulares cuentan con programas de becarios o becas que ayudan a aquellos que necesitan terminar en tiempo y forma o no cuentan con los recursos necesarios para solventar en su totalidad su carrera, además de que a través de ellos tambien el estudiantado podrá adquirir experiencia laboral en la rama mediante su aplicación.

Es por ello que más que una buena remuneración, durante el proceso de curso de la carrera, el estudiante busca la manera de adquirir experiencia en la rama para sentirse menos desaventajado al egresar de la carrera. Quedando de manifiesto que en gran medida queda aceptada la hipótesis alternativa, que manifiesta que para el estudiantado muchas veces es mas importante la adquisición de experiencia laboral que la misma calidad académica, por que como se ha observado a través del estudio muchas de las empresas que existen en nuestro país, toman a este factor como un requisito de relevante importancia,

convirtiéndolo en un obstáculo que deben sortear los nuevos administradores al buscar empleo. Pareciendo desde nuestra opinión, que hoy en día, el país pasa por una etapa de decadencia educacional, con la propuesta de que éste se convierta mas en una nación obrera que preparada académicamente, por lo tanto no estamos totalmente en desacuerdo de que se exija experiencia laboral, pero que si hay que reflexionar que muchos de los estudiantes o egresados profesionales no cuentan con ella, por que consideran que es importante tambien la calidad académica y la preparación como un punto de esencial relevancia, para su preparación como seres humanos y profesionales.

De entre los factores que mas inciden o se ponen de manifiesto para la búsqueda de un empleo y obtener un buen desarrollo laboral, la Autorrealización fue la que ocupó el primer lugar, es decir se busca, el planteamiento de un buen desarrollo profesional, una actitud emprendedora y creativa, el dominio y desempeño correcto del trabajo, y la libertad para tomar decisiones, entre sus principales; esto mas que un factor que incida en forma negativa, se manifiesta como un impulsor positivo que genera en el estudiante la realización propia, en su mas alta expresión, por lo tanto la autorrealización es mas un factor motivante que de incidencia, que nos pareció muy significativo que ocupara este sitio para la obtención de un buen desarrollo laboral.

El siguiente factor que si es contemplado como un factor de incidencia, fue la experiencia laboral, ya que presentado objetivamente, nos permite deducir que al no poner en practica los conocimientos en la rama, si llega a ser ésta un determinante para acreditarse de un empleo, es por ello que apareció colocado en segundo lugar de importancia siendo un factor que en gran medida es necesario para la búsqueda de un empleo y por consiguiente de la obtención de un buen desarrollo laboral. Por lo tanto al buscar un empleo, los estudiantes de Administración se enfrentan constantemente al hecho de tener o no, experiencia laboral en la rama para poder acreditarse del puesto, deduciendo, que ésta podría declararse como el factor mas importante, ya que muchas veces se convierte en un impedimento primordial para obtener un empleo; siendo una realidad que existe más y más la necesidad del estudiantado de poder poner en practica sus conocimientos y adquirir tal experiencia en la rama, requerimiento necesario para cualquier empleador.

Sucedió lo mismo con el factor buena remuneración, ya que éste tambien alcanzo el segundo sitio, siendo ello lógico de entender; ya que en la época en que vivimos esta es una necesidad que hoy por hoy ya no lo resuelve el solo hecho de estudiar una carrera. De alguna manera podemos afirmar que el estudiante en su momento si busca un empleo por obtener una remuneración, que le ayude a solventar sus estudios u otros aspectos dependiendo de las circunstancias que viva; sin embargo se sabe que al salir de la carrera tambien buscara un empleo para obtener una mejor remuneración, basado tanto en su experiencia laboral asi como en la calidad de sus conocimientos. Como se puede observar tanto la experiencia laboral como la buena remuneración, van tomadas de la mano, deduciendo que una buena experiencia laboral, nos conducirá a una buena remuneración, sin

perder de vista la calidad del profesional, así como el nivel de preparación que tenga y la calidad académica de sus estudios.

A su vez la calidad académica de la escuela de donde se egresa o el simple hecho de ser pública, se dice es un factor que también llega a incidir en la adjudicación de un empleo, ya que como se dijo anteriormente muchos de los empleadores solicitan más a egresados de escuelas particulares, quizás por que ellas cuentan con programas que no se ofrecen en las escuelas públicas, clásico ejemplo, los programas de becarios que ya hemos mencionado, así como las alianzas estratégicas que mantienen con el sector privado, que les provee de este tipos de ventajas, y que de alguna manera ponen en detrimento al egresado de universidades públicas; otro hecho es que se piensa que los egresados de las escuelas particulares están más preparados para un enfoque más técnico y no tan social, que según desde la perspectiva de los empresarios causa menores problemas por el hecho de que los Administradores de escuelas públicas, tienen más abierto el panorama social de lo que sucede en realidad en las organizaciones capitalistas, simple manifestación de una preparación más integral y menos cuadrada; así también queda decir que llega a revelarse el simple malinchismo que se manifiesta en la sociedad mexicana, cuestionamientos que son una reverenda discriminación, ya que por mucho tiempo la UNAM, nuestra máxima casa de estudios de mayor prestigio no solo a nivel nacional, sino hispanoamericano y quizá mundial ha egresado profesionales de muy alta calidad, sucediendo lo mismo con la UAM, y el Instituto Politécnico Nacional.

Es preciso pues, que se debe poner énfasis al apoyo que necesitan las universidades públicas, que como sabemos y se ha mencionado, cobijan a una muy alta población estudiantil y son parte de nuestra cultura Nacional, mostrando el valor que debe tener la educación, ya que ésta en muchas de las ocasiones se llega a mirar más como un negocio que por la importancia del valor que tiene, es decir por lo que debe representar para cada ser humano.

Así mismo, quedo expresado que llega a estar presente en las mentes de los estudiantes que lo que menos se observa de un solicitante profesional es el promedio que ha adquirido en la carrera, a sabiendas que se está hablando de un estudiante o egresado de un buen nivel académico no solo por su esfuerzo, sino por la calidad de sus conocimientos. Quizás es por ello que la calidad académica apareció en un tercer lugar como un factor de incidencia para la búsqueda de un empleo, ya no importando mucho ésta sino en un mayor rango la experiencia laboral, que nos sujeta a deducir que solo se adquiere un título por obtener un mejor puesto o posiblemente un mayor ingreso económico, por que muchas de las ocasiones ésta es más importante para los empleadores hoy en día, a pesar de que caen en la contradicción de que se exige a individuos mejor preparados académicamente.

Con respecto a los demás factores (el estatus social, la edad, y una alta autoestima), estos se quedaron muy rezagados ya que ocuparon los últimos lugares, por lo tanto queda más que subrayado que tanto la autorrealización, la experiencia laboral, la buena remuneración así como la calidad académica, son los

factores que mas inciden al momento de buscar un empleo; en el caso del primero puede ser mas un motivante, manifestado como un factor positivo de crecimiento y desarrollo profesional del Administrador, donde a su vez los tres últimos desde nuestro ángulo contienen un carácter mas negativo, ya que son factores que un momento dado se convierten en inconvenientes que tiene que sortear los estudiantes, asi como los egresados de ésta licenciatura asi como de todas las existentes, tanto por la demanda que existe comparado con la poca oferta de empleos en el Mercado Laboral. Es por ello que una y otra vez tanto la preparación desde todos los puntos es una pausa de reflexión en las filas de toda la Institución, ya que se deben en tomar en cuenta que la experiencia laboral asi como la calidad académica forman parte de la formación integral de cada profesional, en esta caso los Administradores de la UAMI. Por lo tanto al alcanzar este tipo de requerimientos tendremos, a estudiantes y egresados mejor preparados al momento de solicitar un empleo, completando en gran medida los requerimientos de los empleadores. Siendo mas sencillo para éstos alcanzar sus metas de autorrealización y por que no una buena remuneración que cubra en todos los sentidos las expectativas de cada profesional.

Cabe señalar, que el factor estrato social, ya no tiene gran relevancia, entre la comunidad estudiantil universitaria, por muchas razones que no se especifican en la presente investigación, pero si pudiendo entender que ya no se estudia una carrera por el solo hecho de pertenecer a un estrato económico mas alto, quizá esto en un momento dado será una consecuencia, de un esfuerzo individual.

Nos pareció importante analizar cuales eran las características que consideran mas importantes de un empleo, entre las primordiales se encontraron, que les permita aprender, es decir adquirir experiencia laboral en la rama para la que se preparan, asi como obtener ascenso y desarrollo profesional; intrínsecamente es interesante constatar, que la experiencia laboral, asi como la autorrealización aparecen entre los primeros lugares, como características o factores que se consideran importantes para emplearse o en este caso de un empleo. Subsecuentemente se considero la opción de que sea interesante el trabajo, que sea bien remunerado y en un menor porcentaje que les permita estudiar al mismo tiempo, asi como el que ofrezca servicio medico y prestaciones; que en el caso de esta ultima opción es una característica que se debe ofrecer por Ley. Resulto contrastante que en las mentes de los estudiantes haya quedado muy por abajo que el trabajo que encuentren les permita estudiar al mismo tiempo, considerando que la mayoría de los empleos que ofrece el Mercado Laboral, necesariamente son de tiempo completo, existiendo una minoría para estudiantes, a sabiendas de que la demanda es muy alta. Por lo tanto existe mas la necesidad de que aquellos empleos que encuentren les ofrezcan la posibilidad de realizar actividades que tengan que ver con la rama Administrativa, y por consiguiente que les permitan autorrealizarse; la remuneración será una consecuencia de las capacidades mostradas y su ambición de crecimiento y desarrollo dentro de la misma organización a la que ingresen.

Para finalizar el análisis de estas variables, se reveló, que es muy importante que todo estudiante se forme un plan de carrera tanto como una recomendación que puede ofrecerse académicamente o solo como consejos que integren parte de la cátedra de cualquier maestro. Con esto se motivara mas al estudiantado a autorrealizarse y por ende a preocuparse por si mismo y por la sociedad en general, bajo una conciencia de responsabilidad que pondrá en alto el nombre de la Institución de la cual egreso.

En conclusión, queda claro que la experiencia laboral es muy importante tanto para los estudiantes, como para los egresados, siendo uno de los factores que mas inciden en la búsqueda y adjudicación de un empleo, en el Mercado Laboral. Es pues preciso que la Universidad ofrezca apoyos para obtener practica o experiencia a través de programas de becarios o talleres prácticos y así ayudar a que estos obtengan ventajas, que les permitirán obtener con mayor facilidad un empleo, sin perder de vista a la calidad académica de la carrera

7.4 CALIDAD ACADEMICA.

Para comenzar con los resultados de esta variable es importante ilustrar, que el promedio de edad del egresado de la carrera de Administración de la UAMI no es tan alto, ya que mas o menos circula entre los 24 y los 26 años principalmente. Asi como el hecho de que fue sustancial y bastante agradable saber que la universidad tiene una gran aceptación por parte del estudiantado, específicamente de la comunidad que conjunta a los administradores, que sí se sienten seguros por el hecho de estudiar esta carrera en la UAMI, así mismo queda evidente que el compromiso por parte de las autoridades y de los mismos estudiantes es el observar por que la calidad académica en la carrera y en la totalidad de la universidad crezca y se desarrolle para que estemos a la vanguardia de lo que se experimenta en los campos laborales actuales, es decir conjuntar lo mejor de lo pasado con lo mejor de lo actual sin perder la filosofía de la Universidad.

Reivindicando lo anteriormente mencionado, los estudiantes si exigen que se reciba instrucción, de cómo realizar eficientemente un currículo, una entrevista de trabajo y que en su momento obtengan información de lo que necesita el Mercado de Trabajo relacionado a la Administración. Es preciso pues subrayar que si se deben preparar a los estudiantes sobre estos puntos, incluyéndolos a través de talleres o prácticos cursos de no mas de 10 horas, con la finalidad de que la misma institución se comprometa con la competitividad en el ramo laboral. Ya que este tipo de conocimientos no se otorgan en la Institución y por su importancia deben ser tomados en cuenta, en la incursión de este tipo de talleres o cursos que no necesitan de gran inversión tanto en dinero como en tiempo, a sabiendas que los frutos de tales conocimientos serán muy valiosos para cualquier estudiante de la UAMI

Asi tambien se pronuncio, por el hecho de que el servicio de aprendizaje de otro idioma sea optimizado, abriendo mayores plazas para que un numero mas alto de la comunidad pueda ingresar a éste tipo de conocimientos que para el Mercado

Laboral son ya una necesidad y un requerimiento que muchos de los empleos solicitan de cualquier profesional. Éste debe incrementar su nivel, para no ser visto solo como un requisito para egresar de la carrera, es decir crear conciencia dentro de la comunidad de que este tipo de herramientas son necesarias para poder ejercer su profesión no solo por ser parte de la preparación académica, sino por las grandes ventajas que les otorgara el saber otro idioma.

También se pudo observar que la preparación de la UAMI, con respecto a la carrera de Administración en varios aspectos no cumple en su totalidad desde el punto de vista de los encuestados con la preparación a nivel de liderazgo, que se necesita; es por ello que es ahí a donde se debe poner un mayor énfasis, ya que los administradores deben ser posiblemente por ende líderes, por lo tanto el preludeo académico debe reconocer este tipo de carencias, por la gran necesidad de líderes eficaces en nuestro país. Por ahí, se dice “que se vale soñar”, por ello nos es significativo mencionar, que sería una gran satisfacción, que algún día se hable de la UAMI, como una de las instituciones públicas que provee al país no solo de grandes administradores, sino de grandes líderes. Sin más, ni más es recalable, que se tome en consideración lo que se afirma a través de lo analizado.

Otra cuestión que quedo de manifiesto con respecto a la calidad académica de la carrera de Administración, fue que existe una gran necesidad de que se inserten dentro del programa de estudios, el aprendizaje de paquetería básica administrativa; en el corto plazo, ya que este tipo de armas son una gran ventaja para cualquier administrador. En muchas de las ocasiones, resulta que no saben manejar tal o cual paquetería básica administrativa esencial para llevar a cabo algunas actividades que desarrolla un administrador, obstruyendo la incorporación al empleo por su falta de conocimiento; teniendo como consecuencia que un técnico administrativo nos gane el lugar, por el solo hecho de que si los sabe utilizar. Así pues este tipo de nociones que requiere el Mercado Laboral son una obligación y una llamada de atención a la Institución, por que es un hecho, que la gran mayoría demanda que este tipo de conocimientos se integren al Programa de estudios de la Carrera.

A pesar de que la universidad conforme a su modelo si permite trabajar y estudiar al mismo tiempo como se dijo antes, cuestión que considero mas de la mitad de los encuestados, muchos no trabajan, ya que es sabido, que aquellos empleos que se consideran aptos para adquirir experiencia laboral en la rama, solicitan del empleado tiempo completo, en comparación con aquellos de medio tiempo que normalmente no ofrecen tal experiencia, sino que en la gran mayoría de los casos sirven para ganarse una pequeña remuneración que ayude al sustento temporal de sus estudios. Por otro lado, es una realidad que los horarios de impartición de clases no están completamente acoplados a las exigencias del Mercado Laboral; ejemplo de ello, el horario vespertino que cursa más o menos de las 16 horas a las 20 horas PM; y que podría alargarse para la impartición de clases de las 20 a las 22 horas, que convendría a muchos que salen de sus actividades laborales entre las 17 horas y las 18 horas. Será en su momento percatable que este tipo de

ayuda beneficiara, aquellos que trabajen en jornadas completas, ya que tendrán mayor posibilidad de cursar mas materias, reduciendo el tiempo de termino de sus estudios, cuestión que beneficiara en mucho a los estudiantes mas longevos.

Quedo muy claro, que persiste la necesidad de que la universidad establezca estrategias de trabajo principalmente con el sector privado, para que estos ofrezcan plazas de trabajo donde los estudiantes de la carrera de administración primordialmente pongan en practica lo aprendido, como un mecanismo de adquisición de experiencia laboral, es decir la incorporación de programas de becarios, talleres prácticos o en su caso practicas de campo, ya que este tipo de prácticas incitan al estudiante a entender la realidad de lo que hace un profesional y las responsabilidades que se tienen, aunado a que observara cuales pueden ser las actividades que llegara a realizar al ser un profesional de la Administración. Por lo tanto no solo es importante que se le invite al estudiante a buscar un trabajo cuando ya este se encuentre a la mitad o mas de la mitad de sus estudios, ello debe conformarse, como un compromiso mas serio y estratégico por parte de la UAMI, con el objetivo de egresar Administradores mejor preparados en todos los sentidos.

A pesar de que la gran mayoría de los encuestados no trabajaban, muchos tampoco habían buscado trabajo, por diversas causas, un porcentaje menciona que no les interesaba trabajar por el momento reafirmando, la necesidad del estudiante de concentrarse de lleno en el termino de sus estudios; otro porcentaje dijo que dependían de su familia y otro por que tenían su propio negocio, aun así es necesario que el estudiantado de la carrera de Administración, se concientice de que el trabajo, nos conduce a poner en practica lo aprendido, permitiéndonos mas ventajas a la salida de la carrera, por tal motivo es trascendente que lo arrojado por el estudio se tome en cuenta en el menor de los plazos ya que como hemos visto hasta aquí la experiencia y la practica de lo conocimientos será una gran ganancia, al egreso de la carrera.

A estos mismos tambien se les cuestiono sobre el hecho de que si habían buscado empleo en los ultimo seis meses, sorprendentemente mas de la mitad contesto que no y solo un muy bajo porcentaje lo hizo afirmativamente, dejando en claro que les importa más terminar sus estudios en tiempo y forma y asi poder insertarse al Mercado Laboral como se ha venido señalando, aun a sabiendas de que la experiencia laboral es hoy una de las grandes desventajas que tienen que sortear, al buscar empleo. Por otra parte es evidente que el servicio social realizado dentro de la universidad muchas veces no cumple con los requerimientos necesarios en la realización de las actividades que lleva a cabo un administrador, cuando su objetivo necesariamente debe ser la practica en un campo real de los conocimientos. Por ello un poco más de la mitad manifestó que no se traduce éste como experiencia en la rama, quedando clara la necesidad que existe de que los proyectos que se aprueben, para la realización de servicio social dentro de la Universidad, contengan actividades administrativas por mínimas que sean, con el fin de que el estudiante de administración pueda practicar con situaciones reales lo asimilado.

Por otra parte, aquellos estudiantes que si buscaron trabajo en el periodo que mencionamos, la mayoría lo hizo a través del uso del periódico, y a pesar de todo lo observado con anterioridad, una mayoría lo efectuó a través de una Agencia de Colocación, cuando quedo evidenciado que ellas no cuentan con gran popularidad dentro de ésta comunidad, sin embargo es resaltante, por que si se llegan a tomar en cuenta las sugerencias de acercamiento por parte de la universidad y viceversa, a este tipo de mecanismos, no solo su popularidad crecerá, sino que se incitara a su desarrollo tanto en el sector publico a través del apoyo gubernamental por medio de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social; asi como en el sector privado, que ya se ha venido sugiriendo.

Contrastante fue saber, que más de la mitad de los estudiantes de Administración, consideran a la calidad académica del programa de estudios de la carrera de administración como optima para poder posicionarse en el mercado laboral; por ello es imperioso que la calidad del programa de estudios de la carrera, tienda a ser más excelso día con día, y que por tanto sea considerado como uno de los mejores, contribuyendo a graduar mejores Licenciados en Administración, en la UAMI, aptos para enfrentar la grandes problemáticas que sufren las organizaciones tanto mexicanas como extranjeras.

Conforme al sistema trimestral un alto porcentaje lo considera un factor de influencia en la calidad académica del programa de estudios, es decir este puede ser considerado como un agente positivo o negativo dependiendo de los acontecimientos que llega a vivir el estudiante de administración al estar en el proceso de culminación de su preparación como profesional. Ya que el modelo simplifica en mucho lo aprendido conforme al tiempo de aprovechamiento de los conocimientos; y muchas veces este tiempo es muy corto, circundando alrededor de un poco mas de dos meses, trayendo consigo que en muchas de las ocasiones los estudiantes que trabajan al mismo tiempo, no puedan asimilar correctamente los conocimientos de las materias que cursan, incurriendo en falta de calidad no solo por el tiempo, sino por que el estudiante se sujeta solo al objetivo de pasar la materia, demeritando la calidad hacia lo aprendido, y trayendo consigo la poca preparación al egresar de la carrera. Como vemos de alguna manera tambien el modelo trimestral, llega muchas veces a incidir indirectamente en la calidad del programa de estudios de la carrera de Administración de la UAMI.

Casi la totalidad de los estudiantes de administración están de acuerdo en que el programa de estudios debe combinarse con talleres prácticos, para aquellas materias que lo necesiten, obviando que se requiere la practica, asi como la simulación de casos reales en los que el estudiante no solo trabaje mas en equipo, sino que se enfrente a ejemplos reales que viven las organizaciones existentes en nuestro país.

Continuando con los resultados arrojados al analizar a la calidad académica, un 92% manifestó, que es muy importante que el programa de estudios de la carrera de Administración, deba ser actualizado constantemente para estar a la vanguardia, con relación a los temas y materias impartidas para la carrera de

administración en la UAMI; así como las prácticas, métodos y mecanismos, mas actuales que están, o que se empiezan a aplicar en la práctica Administrativa.

Como advertimos, el estudiante, no solo necesita, exige que el programa este actualizado tanto teóricamente, como prácticamente, para poder enfrentar al Mercado Laboral óptimamente, con las ventajas que le pueda dar la universidad a través de la modernización de los conocimientos que se otorguen. Es por ello que numerosos estudiantes, no solo tienen en la cabeza la meta de ser investigadores; muchos quieren trabajar y aplicar lo aprendido; pero esto depende en gran medida de lo que exija el Mercado Laboral con respecto a la rama, así como de la actualización de los conocimientos, ejemplo de ello fue lo observado, sobre la necesidad existente que hay de introducir paquetes computacionales administrativos a la carrera.

Por tal motivo, mas de tres cuartas partes del estudiantado, estuvo de acuerdo al hecho de que en la elaboración del programa de estudios de la carrera de Administración, sea relevante la intervención del estudiantado. Por que es necesario que ellos mismos, que son los que obtendrán beneficios, con respecto a la actualización del programa de estudios de la carrera, tengan un punto de opinión, ya que serán en su momento los que podrán vivir los resultados de un excelso aprendizaje.

Con respecto a reducir los horarios de impartición de las materias a solo una hora, una gran mayoría estuvo en desacuerdo; quizá esto implica cambios radicales en el sistema trimestral y otros, que podían desajustar al tiempo de aplicación del programa de estudios de la carrera; sin embargo los beneficios pueden ser muchos ya que esto traería consigo la complementación de un mayor numero de materias que harían de la preparación de la carrera mas integral; sumando aquellas recomendaciones que proponemos a través del estudio. Por otra parte cabe señalar, que esos cambios radicales en el sistema trimestral modificarían al modelo de la Universidad, ya que es una realidad que en muchas de las ocasiones el tiempo de transmisión de los conocimientos es tan corto aun cuando los horarios de impartición son de dos horas aproximadamente por materia. Pero es relevante desde nuestro punto de vista tomar en cuenta que lo que proponemos en la investigación, serán para algunos medidas drásticas, pero que si bien es cierto podrán llevar en su momento a resultados más beneficiosos para la gran mayoría de las subsecuentes generaciones de estudiantes de Administración de la UAMI.

A su vez, un gran numero estuvo de acuerdo en que se reduzca el ausentismo por parte de los maestros, así como que exista un mayor compromiso por parte de éstos al llevar a cabo sus cátedras. Es decir el maestro no solo por sus conocimientos ya es un gran comunicador de ellos, es necesario que se comprometan a tomar cursos de didáctica y pedagogía, que beneficiaran en gran parte a que el alumno obtenga de ellos una mayor asimilación de lo aprendido. Como vemos en la calidad académica de la carrera de administración interviene diversos factores que de ser tomados en cuenta harán del nivel de la carrera un

nivel excelso. Confirmando aun más lo antepuesto, la mayoría estuvo de acuerdo en que los maestros apliquen mayores didácticas de trabajo en equipo, claridad en la explicación de sus cátedras, que por consiguiente egresaran a Administradores mejo preparados, por la asimilación clara y total de los conocimientos; aunado a que el trabajo en equipo, debe ser un valor que se contagie en toda nuestra sociedad; y que mejor que se lleve a cabo en la preparación del estudiante en el curso de la carrera. A sabiendas que un administrador es un profesional que siempre lo hará en cualquier organización en la que labore.

Ahora bien, para aseverar aun mas el análisis de la variable de calidad académica, se les cuestiono sobre que tipos de factores ayudarían al mejoramiento de la calidad académica de la carrera, de una lista de 10.

El primer lugar lo ocupo, el mejoramiento del programa de estudios; como lo hemos venido mencionando, debe ser primordial que esto se lleve a cabo lo antes posible, ya que ello redundara en un mejoramiento de la calidad académica de lo aprendido en la carrera de Administración de la UAMI, egresando a mejores administradores en todos los ámbitos, para poder enfrentar eficientemente al Mercado Laboral, buscando realizar en lo máximo posible sus expectativas. Quedo más que evidente que se necesita que los talleres prácticos, se incorporen al mismo programa, que harán mas integral la educación del profesional administrativo, por el hecho de que reflejaran el aprendizaje practico, que en estos momentos no se da en la carrera de administración de la UAMI.

Tambien se dio énfasis, al mejoramiento de los servicios de la biblioteca y de computo, que obtuvieron un tercer lugar de importancia, quedando indubitable, que este tipo de instrumentos deben ser optimizados, ya que son herramientas que no solamente utiliza constantemente el estudiante de administración, sino la comunidad en su mayoría; y que por ende favorecen al mejoramiento de la calidad académica de la carrera. La biblioteca debe a nuestro parecer, ofrecer ediciones mas actualizadas de sus libros, específicamente aquellos que se refieren a la administración y lo relacionado a materias que integran a su programa de estudios; así como obras que se estén utilizando hoy en día; por que como se menciono anteriormente, al ser actualizado el programa de estudios de la carrera, por ende el material bibliotecario debe estar tambien a la vanguardia de lo exigido. Con respecto al servicio de computo este debe contar con la paquetería administrativa que se empiece a utilizar en los cursos que se impartan, al ser estos incorporados al programa de estudios. Además de que la población de computadoras existentes debe ampliarse, no visto esto como un gasto sino como una inversión, que traerá beneficios tanto a corto como largo plazo.

Ocupando un cuarto lugar, se descubrió una y otra vez, la necesidad de la incorporación de programas de becarios, que desde nuestro punto de vista son programas que deben ser analizados y contemplados en el menor tiempo posible, ya que los beneficios sobrepasan cualquier aspecto negativo que existiese. Por ello es muy importante que en el menor tiempo posible la universidad examine la idea de llevar a cabo estrategias de trabajo con el sector privado principalmente,

que ayuden a que el estudiante trabaje y practique lo aprendido en su carrera. Quizás la paga no será buena, pero aquí el beneficio principal es la experiencia que puedan adquirir, que les servirá de muchísimo al egresar de la carrera.

También se volvió a señalar la inquietud, de la relevancia que tiene el reducir el ausentismo en los maestros, a juicio de que el trimestre, no siempre completa los tres meses, y en muchas ocasiones no es suficiente para completar en su totalidad el curso de cualquier materia, haciendo constar que el ausentismo de los maestros causa de alguna manera la demeritación de la calidad de sus cátedras, por que será menor el plazo de asimilación de los conocimientos.

Por otra parte, es necesario que se le de la seriedad que requiere al programa de seguimiento de egresados, no solo por los beneficios que puedan obtener estos, como parte de la comunidad universitaria; sino por que de ellos se pueden aprender muchísimas cosas. Es más este tipo de programas tendrán beneficios no solo de corto plazo, sino de largo plazo, tanto para unos como para otros. Los mismos egresados pueden proponer proyectos que ayuden tanto a los egresados de la licenciatura de administración o de otras, así como aportar propuestas que sirvan para estudios de maestría, que no necesariamente tengan que ver con la investigación. Por ello el programa de seguimiento de egresados, es un programa altamente importante por que ellos son el fruto claro y presente de lo que es la universidad.

En séptimo lugar, se volvió a enunciar la trascendencia que tiene la optimización del servicio de idioma, ya que como se ha indicado a través del estudio, este tipo de conocimientos hoy por hoy se han convertido en una de las herramientas más eficaces para obtener un empleo y para estar mejor preparados para afrontar el Mercado Laboral. Por ello el estudiante de Administración requiere que este servicio se mejore, es decir que se abran más plazas para que un número más alto de estudiantes pueda ingresar a los cursos de los distintos idiomas que se imparten en la UAMI. Con respecto al inglés, que es el idioma que más demanda tiene, es necesario como se menciona que se abran más grupos por trimestre. Es por ello que el idioma debe ser más que una necesidad una obligación en la mente del estudiante, ya que éste a cada momento se convierte en un arma de éxito continuo.

Por otro lado, la reestructuración del examen de admisión, que conlleva al alza de la calidad de alumnos que ingresen a la carrera de administración en la UAM, se colocó en noveno lugar, aparentemente obteniendo poca importancia en las mentes de los encuestados, sin embargo es importante que se tome en cuenta, ya que hay que incrementar el prestigio de la UAM, por que aparentemente ésta siempre se encuentra entre las últimas opciones que toma en cuenta el egresado de estudios medios superiores; por ello es preciso mencionar que la preparación de un buen profesionista debe tener bases sólidas, por lo tanto creemos que este filtro es fundamental para la selección óptima de nuevas generaciones de administradores en la UAM.

A su vez la rigorización de los estándares de calificación por materia fueron uno de los factores que aparecieron en último lugar, por un lado puede ser que esto tenga percepciones un tanto negativas en el estudiantado, ya que esto implicaría mayor compromiso y mayor exigencia, sin embargo sabemos que al tener mayor rigidez en los estándares de calificación, se necesitara mayor responsabilidad por parte del estudiantado, cuestión que ofrecerá muy buenos resultados aunado a otros factores que ayuden a la misma. A su vez esto en un momento dado tiene que ser visto más que como una presión, como un motivador por el hecho de que será un propósito en las percepciones de los estudiantes de la carrera de Administración, que brindara buenos resultados a largo plazo.

A pesar de que el estudiante si manifiesta la necesidad en un momento dado de que se incorporen talleres psicomotivacionales, al preguntarles si se necesitaban como factor que incida en el incremento del nivel de la calidad académica, este factor ocupó el último lugar, es decir, desde su punto de vista u opinión, no tiene relevancia con respecto a la calidad académica. Aunque se debe tomar en cuenta que un estudiante altamente motivado y seguro de si mismo tendrá un plus para asegurarse de un empleo, aunado a la preparación tanto teórica como practica que lo sustente, por ello la motivación es a nuestro parecer un factor que quizá no se le de la importancia suficiente, pero si debe ser un punto que deba tener en mente toda la comunidad universitaria no por el hecho de que incurra directamente en la calidad, pero si por el simple hecho de que tendrá intervención en la realización integral de un buen profesional y ser humano, es decir seres con valores y deseos de ser exitosos, con ganas de triunfar, de crecer, de pensar positivamente, pero sobretodo de ser líderes, que sepan resolver infinidad de problemas organizacionales y que afronten los cambios con una actitud de campeón; administradores que el día de hoy necesita México, egresados de la UAMI.

En conclusión, para la mayoría de la población de estudiantes de la carrera de administración de la UAMI, la calidad académica de la misma, es considerada como buena, a pesar de que hasta este momento la calidad tiene muchas carencias que si son tomadas en cuenta como puntos a resolver, harán de la calidad de la carrera una excelente profesión, por ello es importante que el estudio no solo sea una investigación de titulación, sino que se interprete como un documento que propone diversas recomendaciones que ayudaran en todos los ámbitos a que el estudiante de administración egresado de la UAMI, se posicionen eficientemente en el Mercado Laboral.

Como hemos visto, queda precisado que en gran medida los objetivos de la investigación se llegan a cumplir y reflejar en los resultados arrojados, teniendo en cuenta que damos respuesta a las preguntas de investigación, llegando a la conclusión de que la experiencia laboral es uno de los factores que tienen mayor importancia para posicionarse en el Mercado Laboral. A su vez se manifestó claramente que las agencias de colocación no cuentan con la popularidad suficiente entre el estudiantado de administración de la UAMI, y en el caso más extremo estas son desconocidas como mecanismos de búsqueda de empleo, ya

que la recurrencia de los estudiantes de Administración de la UAMI a ellas para solicitar sus servicios es mínima. Es pues evidente que existe la necesidad de que estas crezcan y se desarrollen en el país, no solo para atender las necesidades de este tipo de comunidad, sino de toda la población en general

Por otra parte, nos percatamos que la experiencia laboral, como la calidad académica si llegan a ser elementos determinantes, para que se obtenga un buen desarrollo laboral, por tal motivo es necesario que se atiendan por el hecho de que pueden ser ventajas si se afrontan positivamente, pero si no se les toma en cuenta en cuanto a las carencias reflejadas en el estudiante a través de lo evidenciado en el estudio, se convertirán en obstáculos que constantemente demeritaran tanto a la carrera, como al profesional al momento de buscar un empleo.

Con respecto a la autoestima si es necesario que se incorporen talleres psicomotivacionales, en donde el estudiante obtenga beneficios psicológicos que lo ayuden a enfrentar con mayor confianza y seguridad al mundo laboral al egresar de la carrera, así como una entrevista de trabajo, sabiéndose capaz no solo por la calidad de sus conocimientos, sino por que este tipo de aprendizaje le proporcionaran mayor motivación a su vida tanto como ser humano como profesional, por que si queda comprobado que en algunas de las ocasiones la autoestima llega a ser un factor que tiene influencia para poder enfrentar al Mercado Laboral.

Sustancial también, fue revelar que entre estos factores de influencia, la autorrealización sea una de las necesidades que busca el estudiante de la UAMI, satisfacer al buscar un empleo, confirmando que la educación que se nos proporciona si llega a ser integral, pesar de las carencias que refleja el programa de estudios de la carrera. Es pues forzoso que en el corto plazo se integren al programa de estudios de la carrera talleres prácticos, así como programas de becarios que permitan que el estudiante así como el egresado salga mejor preparado, beneficiando tanto a estos como a la misma Institución.

Hasta aquí, nuestro estudio desde nuestro punto de vista explora y describe con gran claridad el planteamiento del problema, no resolviendo en su totalidad los resultados arrojados, pero si dejando en claro que hoy por hoy existe una gran necesidad, en que tanto la calidad del programa de estudios de la carrera de Administración de la UAMI, tenga un giro de trescientos sesenta grados, ya que tales cambios ayudaran tanto en el corto, como en el largo plazo a egresar mejores profesionales de la Administración, así como obviando la necesidad que se tiene de que el estudiante no solo a través de consejos obtenga experiencia laboral en la rama, quedando en claro que esto debe ser un trabajo y compromiso conjunto, tanto de las autoridades de la Universidad, como de los demás actores que directa o indirectamente inciden en ello. Esperamos que nuestro estudio tenga beneficios tanto para las subsecuentes generaciones de Administradores de la UAMI, como para la sociedad en general.

BIBLIOGRAFIA.

- 1) CONCEPTO DE CALIDAD ACADÉMICA.
www.terra.es/educacion/articulo/articulo.cfm
- 2) UNIACC MODELO EDUCATIVO. UNIACC
www.uniacc.cl/nues_uni/modedu.html
- 3) CONCEPTO DE CALIDAD ACADÉMICA.
llanes.panam.edu/ciidet/presentacion
- 4) CONCEPTO DE CALIDAD ACADÉMICA.
www.ucebol.edu.bo/modelo.htm
- 5) CONCEPTO DE CALIDAD ACADÉMICA.
www.jornada.unam.mx/1998/may98/980522/comparecieron.html
- 6) CONCEPTO DE CALIDAD ACADÉMICA
Docencia.udea.edu.co/~vice12/La_modernizacion_academica_en_los_programas_de_pre_y_postgrado.doc
- 7) CONCEPTO DE EXPERIENCIA LABORAL.
www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro244/libro244.pdf
- 8) EL PRISMA. COM. MERCADEO Y PUBLICIDAD .POSICIONAMIENTO, NECESIDAD Y CONCEPTO DE POSICIONAMIENTO.
www.elprisma.com/apuntes

- 9) EL MERCADO LABORAL. EL MERCADO LABORAL CONCEPTO DE MERCADO LABORAL.
[www.cult.gva.es/dgoiep/AREA_EDUCACION/LIBROS/CD ADULTOS TRABAJO/pdfs/cuad/cuad8.pdf](http://www.cult.gva.es/dgoiep/AREA_EDUCACION/LIBROS/CD_ADULTOS_TRABAJO/pdfs/cuad/cuad8.pdf)
- 10) CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL. CONCEPTO DE MERCADO LABORAL; LA IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL; FUENTES DE INFORMACIÓN; PERFIL REQUERIDO. Concepto de mercado laboral.
[prometeo.us.es/recursos/la orientación](http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion).
- 11) CONCEPTO DE "PLAN DE CARRERA" www.maicapalacios.com
- 12) HACIA UN MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD ACADÉMICA EN LA UAM. DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DISEÑO EN EL TIEMPO. www.uam.mx/docencia/docdiv/azc/cyad
- 13) QUE SON LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.
[enebro.pntic.mec.es/webfol/Quesonlas Agenciasdecolocacion.htm](http://enebro.pntic.mec.es/webfol/Quesonlas_Agenciasdecolocacion.htm)
- 14) Centros Colaboradores OPEA-cencol.html-Agencias de colocación-Corporaciones-entloc.htm-Instituciones.
- 15) REGLAMENTO DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN. Obtenido en la Biblioteca de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público – 11/23/82
- 16) Expedido durante el gobierno de José López Portillo
- 17) BOLSAS DE TRABAJO EN INTERNET. Javier Fuertes Díaz fuertes@onlinemkt.com Director de Online Marketing Gescom Profesor de Negocios en Internet del Instituto de Empresa.
- 18) Los empleos del futuro que viene. José Sánchez Alarcos <http://communities.msn.es/FactorHumano>
- 19) AGENCIAS DE COLOCACION ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO Qué son las Agencias de Colocación sin fines lucrativos <http://www.inem.es/otras/agcol/agencias.htm>

-
- 20) RELATIVO A LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION
<http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convoit-c96.htm>
 - 21) PAGINA DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL-
CHAMBATEL- BOLSAS DE TRABAJO EN INTERNET-SERVICIOS
ESTATALES DE EMPLEO- CHAMBAPAR. www.stps.gob.mx
 - 22) DATOS SOBRE EL EMPLEO EN MEXICO. www.elfinanciero.com.mx
 - 23) EL MOMENTO IDEAL PARA BUSCAR TRABAJO(Por MONTSERRAT
COTA / Grupo Reforma)- BUSCAR EMPLEO ES TODO UN
TRABAJO(Por MAGALY PALACIOS / Reforma)- LA EXPERIENCIA
HACE AL PROFESIONISTA (Por CARLOS LÓPEZ / Grupo Reforma)-
¿CREES PODER CON LAS DOS? (Por MAGALY PALACIOS /
Reforma)- FRENTE A FRENTE POR VEZ PRIMERA (Por MAGALY
PALACIOS / Reforma)- EDUCACIÓN DESVINCULADA DEL CAMPO
LABORAL (Por MONTSERRAT COTA / Grupo Reforma).
www.reforma.com.mx
 - 24) Fundamental, acceder a la internacionalización.
CALIDAD ACADÉMICA: Prioridad universitaria. La principal prioridad
de las universidades www.buap.mx/suniversita/ciari/inter/p0204.htm
 - 25) EL MODELO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL. www.uam.mx
 - 26) TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN.
www.geocities.com/seksimarti/r_index.htm
 - 27) “LA AUTOESTIMA EN EL TRABAJO”. Nathaniel Branden

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mediante este instrumento se esta haciendo una encuesta con el propósito de obtener tu opinión acerca de lo que piensas sobre el posicionamiento en el mercado laboral para los estudiantes de Licenciatura en Administración, para ello te pedimos fueras tan amable de contestar unas preguntas, no te tomara mucho tiempo. La información será manejada con la mas estricta confidencialidad, desde luego no hay preguntas delicadas.

En el primer apartado nos interesaría conocer los siguientes aspectos:

Por favor marque con una "X" su opción.

1. ¿Trimestre en el que se encuentra cursando la Carrera de Administración?

Décimo trimestre.
 Onceavo trimestre.
 Doceavo trimestre.

2. ¿Por favor indique su edad y el sexo?

Años Masculino Femenino

AUTOESTIMA.

Instrucciones: De la siguiente lista de afirmaciones te pedimos que marques con una "X" la opción que tu consideras adecuada y se acerque mas a tu punto de vista; debido a que no existen respuestas correctas o incorrectas te solicitamos que solo marques una respuesta por cada reactivo.

Opciones de respuesta.

5. Muy de acuerdo = MA
 4. De acuerdo = DA
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = NADA
 2. En desacuerdo = ED
 1. Muy en desacuerdo = MD

REACTIVOS/OPCIONES	MA	DA	NADA	ED	MD
Consideras que el hecho de pertenecer, a la UAMI, como institución en la que te preparas refuerza tu autoestima, para enfrentar el Mercado Laboral					
Consideras que pertenecer a un estrato económico determinado influye directamente en la autoestima.					
Consideras que el grado o nivel de autoestima que cada individuo posee, influye en la capacidad para posicionarse exitosamente en el Mercado Laboral.					
Consideras que como parte de tu preparación dentro de la carrera de Administración, el programa de estudio debe complementarse con talleres psicológicos y motivacionales, como mecanismo que ayude a incrementar la autoestima en los estudiantes para afrontar el Mercado Laboral.					
Consideras que el grado de autoestima, como integrante de la UAMI, te pone en desventaja con respecto a estudiantes de otras instituciones de educación superior para acceder al Mercado Laboral.					
Consideras que la educación que se nos proporciona en la UAMI a los estudiantes de Administración, cumple con las expectativas de preparación a nivel de Liderazgo.					

3. Desde tu perspectiva ¿Qué es lo que le falta al programa de estudios de la Licenciatura en Administración, con relación a la Autoestima, para enfrentar exitosamente el Mercado Laboral?

FACTORES DE INFLUENCIA, EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y OBTENCIÓN DE UN BUEN DESARROLLO LABORAL.

1. De los siguientes factores ¿cuáles de ellos inciden mas en la búsqueda de empleo para tener un buen desarrollo laboral? (DEL 1 al 8 INDICA SU IMPORTANCIA DESDE TU PUNTO DE VISTA)

- Una buena remuneración
 - Estatus social (ingresar o acceder a otro estrato social)
 - Autorrealización (plan de un buen desarrollo profesional, actitud emprendedora y creativa)
 - Experiencia Laboral (en la rama para la que te preparas)
 - El Tiempo (la edad para ingresar al Mercado Laboral)
 - La calidad académica de la institución donde te preparas.
 - Una alta autoestima.
 - Otro.(especifica) _____
-

2. Realmente has adquirido experiencia laboral, con respecto a tu preparación en el transcurso de tu carrera

- A) SI
- B) NO

3. Consideras que el plan de Carrera “proceso mediante el cual los individuos, identifican y ponen en marcha las acciones para alcanzar sus metas de carrera...” ¿es parte de formación profesional como mecanismo de Autorrealización, para alcanzar un buen desarrollo laboral?

- A) SI
- B) NO

4. Indica si como parte de tu preparación académica, la institución te ha proporcionado, los conocimientos de cómo realizar eficientemente, un currículum, una entrevista de trabajo, y conocimientos acerca de lo que buscan las empresas de los candidatos para acceder a sus plazas de trabajo

- A) SI
- B) NO

5. Piensas, que como parte de tu preparación, los servicios de computo con relación a paquetería computacional administrativa deben ser integrados al programa de estudios de la carrera, con el propósito de saber lo que demanda el Mercado Laboral y con ello obtener un buen Desarrollo Laboral.

- A) SI
- B) NO

6. La Universidad te proporciona, conforme a su Modelo la ventaja de trabajar y estudiar al mismo tiempo de forma optima, para facilitarte el acceso al Mercado Laboral.

- A) SI
- B) NO

7. Desde tu punto de vista piensas que es necesario que la institución, establezca estrategias de trabajo con el sector privado, para que estos ofrezcan empleos o puestos donde los estudiantes de la carrera pongan en practica lo aprendido, como un mecanismo de adquisición de experiencia laboral.

- A) SI
- B) NO

AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

Instrucciones: Te pedimos que marques con una "X" o subrayes la respuesta que consideras conveniente, por favor marca solo una respuesta.

1. ¿Actualmente te encuentras trabajando?

- SI (2) NO
- (Si responde SI, pase a la pregunta 2, si responde NO, pase a la pregunta 4)

2. Señala cual es el medio por el que encontraste el empleo en el que te encuentras

- (1) por los periódicos
- (2) por una agencia de colocación.
- (3) Por amigos
- (4) Por un familiar
- (5) Por la escuela
- (6) Otra (especificar)_____

3. ¿Tu empleo está vinculado con tu preparación académica?

- (1) SI (2) NO

4. ¿Has estado buscando trabajo durante los seis meses?

- (1) SI (2) NO
- (Si responde SI, pase a la pregunta 5, si responde NO, pase a la pregunta 6)

5. Señala cual es el medio por el cual has buscado empleo.

- (1) Por los periódicos
- (2) Por una agencia de colocación.
- (3) Por un amigo.
- (4) Por un familiar.
- (5) Por la escuela
- (6) Otra.(especificar)_____

6. Señala la causa por la que no has buscado trabajo.

- No me interesa trabajar en esta momento
- Dependo económicamente de mi familia.
- Tengo un negocio propio
- Otro(especifica)_____

**7. ¿Qué característica consideras mas importante de un empleo?
(INDICA DEL 1 AL 7 EN ORDEN DE IMPORTANCIA)**

- ___ Que sea bien remunerado.
- ___ Que sea interesante.
- ___ Que ofrezca servicio médico y prestaciones.
- ___ Que me permita estudiar al mismo tiempo.
- ___ Que me permita aprender (adquirir experiencia en la rama para la que me preparo)
- ___ Que me permita ascensos y desarrollo profesional. (autorrealización)
- ___ Otro.(especificar)_____

8. ¿Has recurrido a los servicios de una agencia de contratación para conseguir empleo?

(1) SI (2) NO
(Si responde SI, pase al siguiente apartado, si responde NO, pase a la pregunta 9)

9. ¿Por qué no has recurrido a las agencias de colocación como medio de búsqueda de empleo; señala la causa?

Instrucciones: De la siguiente lista de afirmaciones te pedimos que marques con una "X" la opción que tu consideras adecuada y se acerque mas a tu punto de vista, debido a que no existen respuestas correctas o incorrectas te solicitamos que solo marques una respuesta por cada reactivo.

Opciones de respuesta.

- 5. Muy de acuerdo = MA
- 4. De acuerdo = DA
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = NADA
- 2. En desacuerdo = ED
- 1. Muy en desacuerdo = MD

REACTIVOS / OPCIONES	MA	DA	NADA	ED	MD
Las agencias de colocación son un instrumento eficaz de posicionamiento en el mercado laboral.					
Las agencias de colocación cubren mis expectativas de desarrollo laboral para posicionarme en el mercado de trabajo.					
La experiencia laboral es un factor determinante para encontrar trabajo, por medio de las agencias de colocación.					
La calidad académica es un factor determinante en el posicionamiento laboral por medio de las agencias de colocación.					
Es mas importante la experiencia laboral que la calidad académica en el posicionamiento laboral, vía las agencias de contratación.					
Influye el hecho de ser egresado de la UAM, con respecto a otras instituciones de educación superior, para posicionarse en el mercado de trabajo al recurrir a las agencias de contratación.					

CALIDAD ACADÉMICA.

Instrucciones: De la siguiente lista de afirmaciones te pedimos que marques con una "X" la opción que tu consideras adecuada y se acerque mas a tu punto de vista, debido a que no existen respuestas correctas o incorrectas te solicitamos que solo marques una respuesta por cada reactivo.

Opciones de respuesta.

- 5. Muy de acuerdo = MA
- 4. De acuerdo = DA
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = NADA
- 2. En desacuerdo = ED
- 1. Muy en desacuerdo = MD

REACTIVOS/OPCIONES	MA	DA	NADA	ED	MD
Sí es optima la calidad académica del programa de estudios de la carrera para posicionarte en el Mercado Laboral.					
El sistema trimestral sí es un factor de influencia en la Calidad Académica del programa de estudios de la carrera.					
El programa de estudios de la carrera, sí debe combinarse con talleres o materias practicas, que ayuden a tu preparación teórica.					
El programa de estudios debe ser actualizado constantemente, para que se encuentre a la vanguardia de lo que exige el Mercado Laboral en la rama.					
La representación estudiantil, para la toma de decisiones como intervención en la elaboración del programa de estudios de la carrera de Administración, debe ser un factor necesario.					
Es importante que los horarios se reduzcan a una hora por clase para anexar mayores materias que complementen a la carrera					
Los maestros deben tener un mayor compromiso, con la impartición de sus clases, es decir reducir el ausentismo.					
El servicio social dentro de la Universidad realmente ofrece aprendizaje, como experiencia practica para la Carrera, en cuestión a la Carrera de Administración.					
Los maestros si deben aplicar mas didácticas de trabajo en equipo, mayor claridad en la explicación de los temas que imparten y que con esto se ayude al aumento de la preparación en los estudiantes.					

1. De las siguientes consideraciones que propondrías para mejorar la calidad Académica. (del 1 al 10 califica tus opciones)

- Mejoramiento del programa de estudios.
- Aplicación de talleres prácticos a la Carrera.
- Mejoramiento de los servicios de Biblioteca y Computo.
- Rigorizar los estándares de calificación por materia.
- Aplicación de programas de becarios que ayuden a obtener experiencia laboral en la rama.
- Programas de seguimiento de egresados, que ayuden al constante aporte al programas de estudio.
- Reducir el ausentismo en los Maestros.
- Optimización en los servicios de Idioma, mayor capacidad de ingreso a ellos.
- Estructuración del examen de admisión a la UAM, que coadyuve a la inserción de estudiantes de calidad optima.
- Incorporación de talleres psicomotivacionales a los programas de estudio.

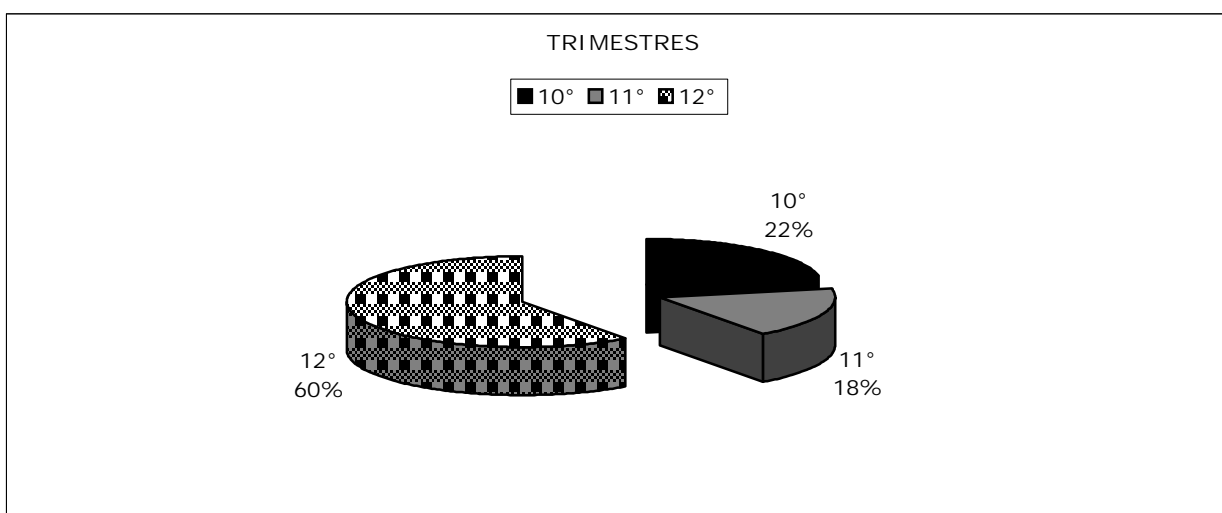
2. Así pues desde tu punto de vista como consideras hoy a la Calidad Académica de la UAMI en la carrera de Administración. **(de la siguiente lista de opciones elige solo una opción).**

- EXCELENTE.
- MUY BUENA.
- BUENA.
- REGULAR.
- NO SATISFACTORIA.

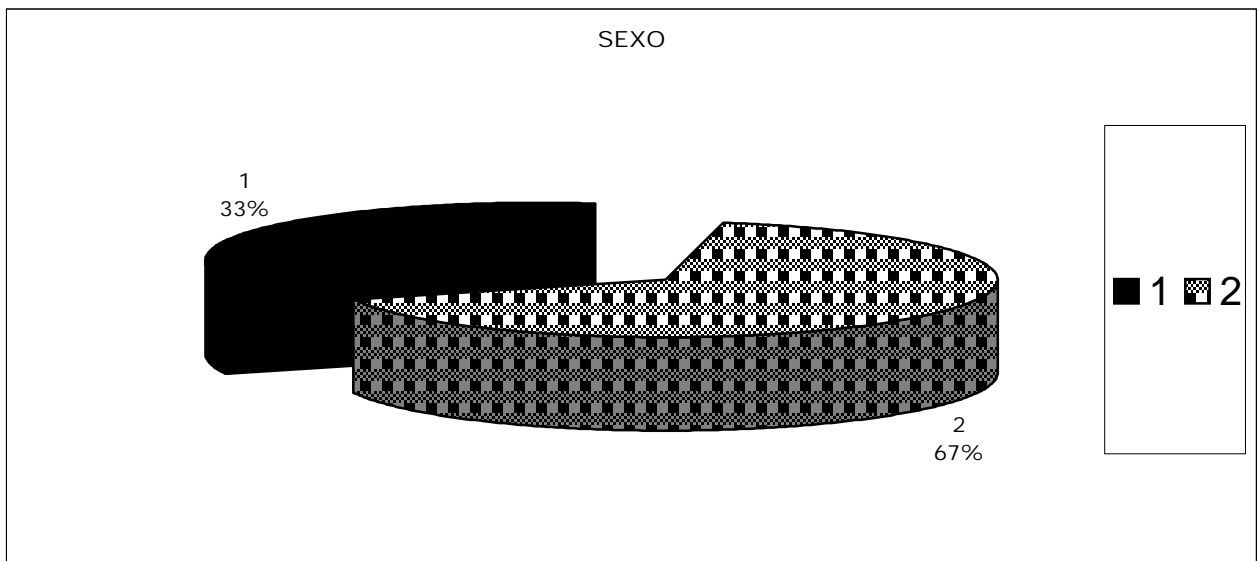
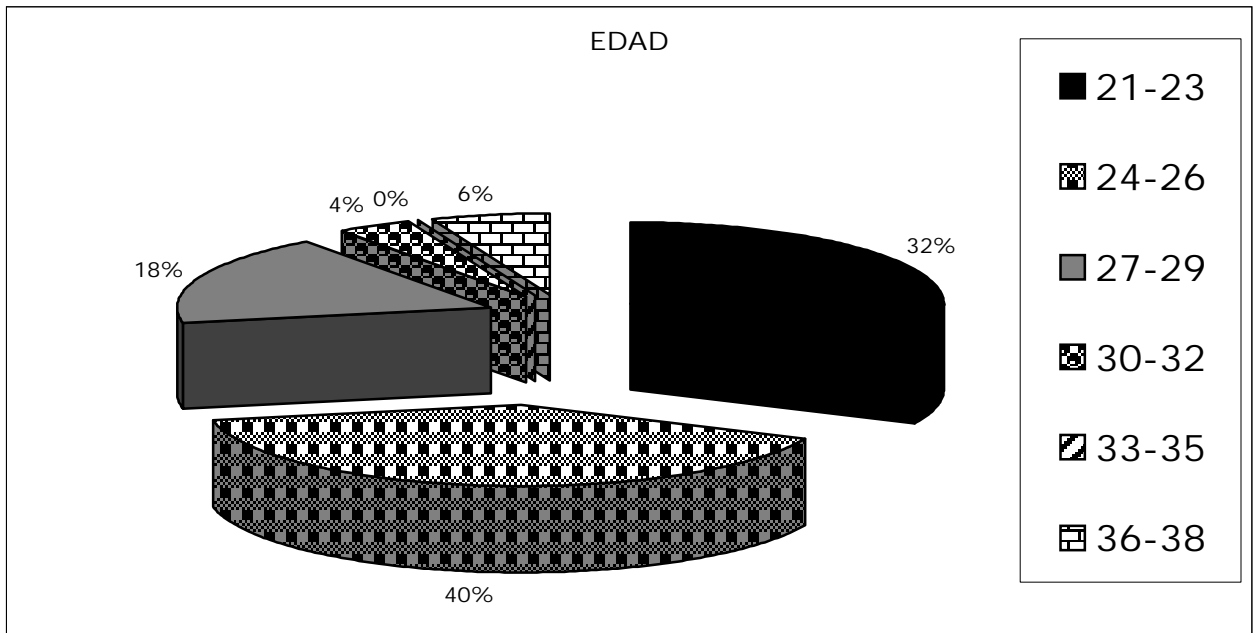
ANEXO 2

Aquí se presentan, las graficas que representan de manera descriptiva y visual los resultados de la aplicación de las consultas hechas dentro del cuestionario (instrumento de investigación) aplicado, para medir las variables estudiadas dentro de la investigación de Tesis.

DATOS GENERALES

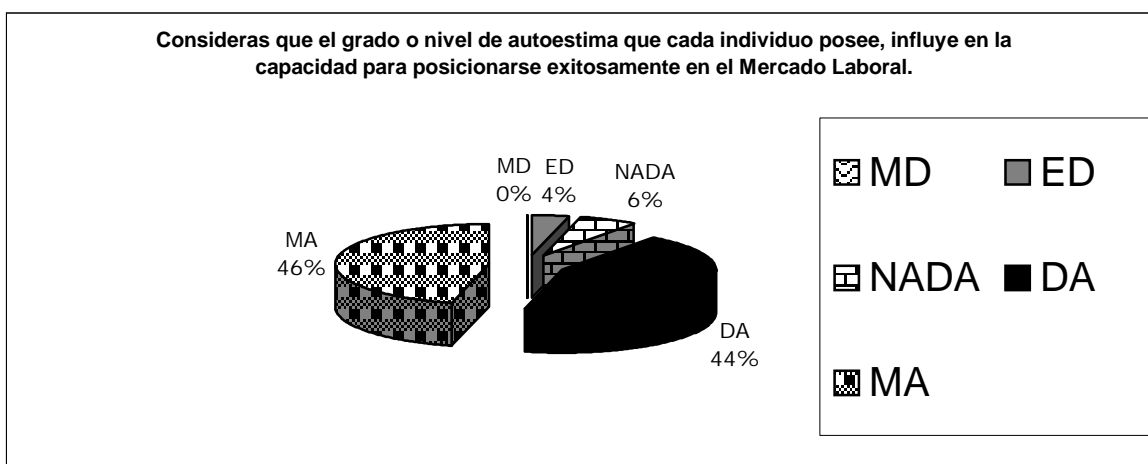
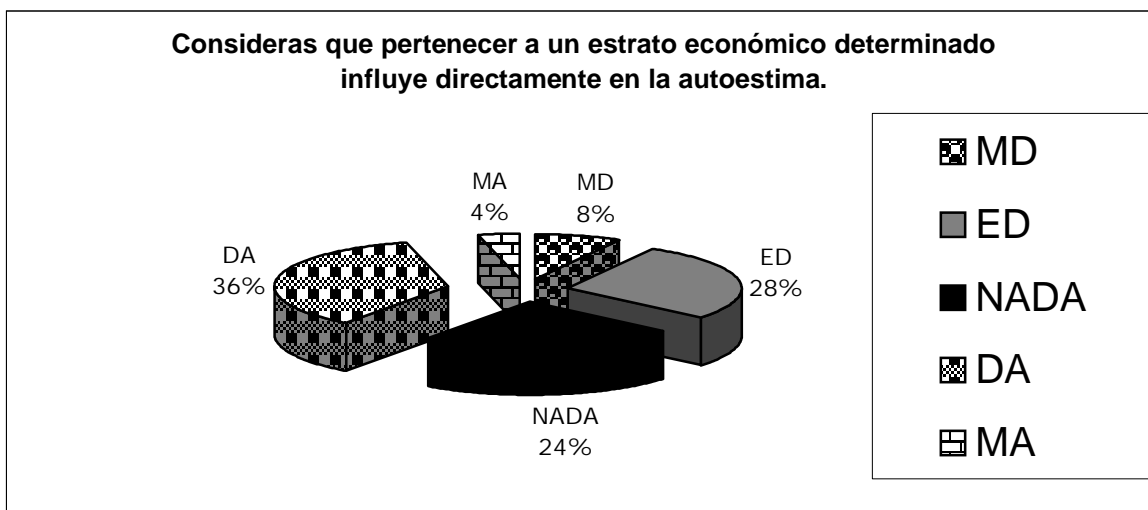
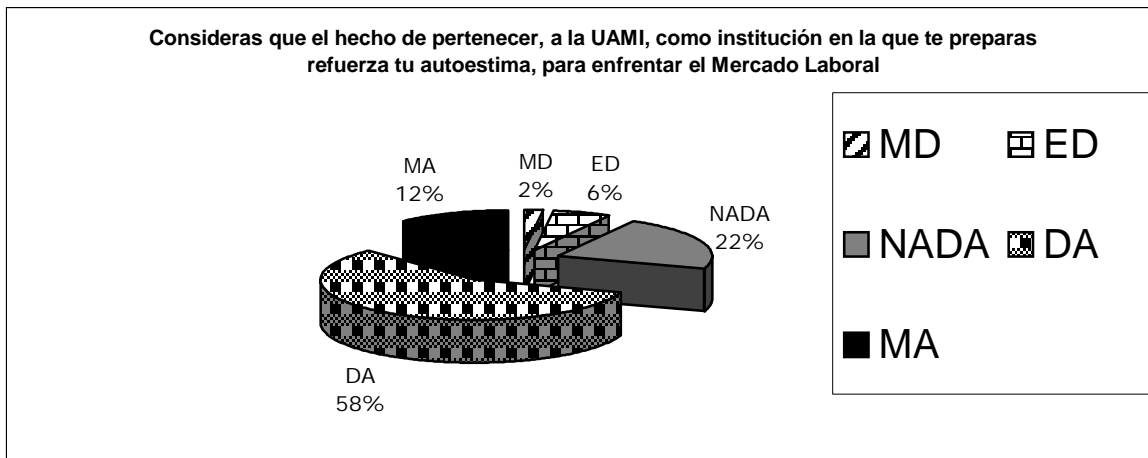


-TRIMESTRE	CODIGO	TOTALES
10°	1	11
11°	2	9
12°	3	30

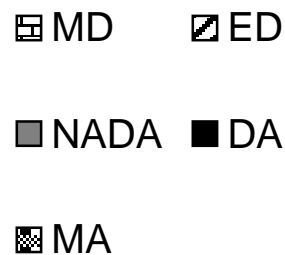
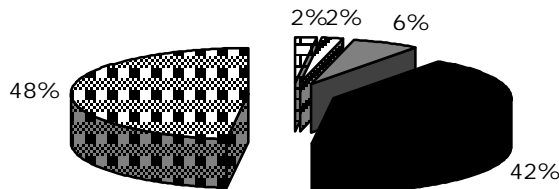


SEXO		
Femenino	1	18
Masculino	2	32

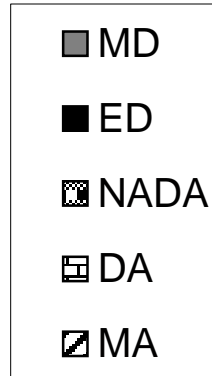
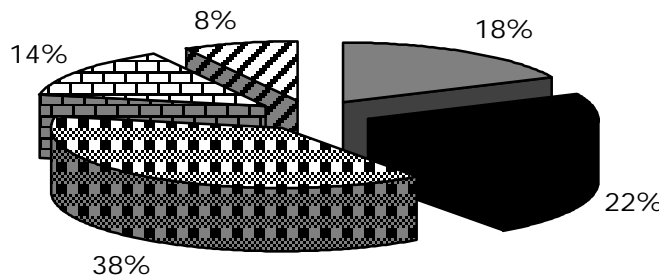
AUTOESTIMA



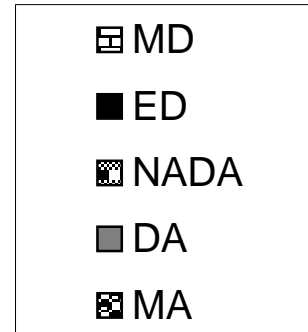
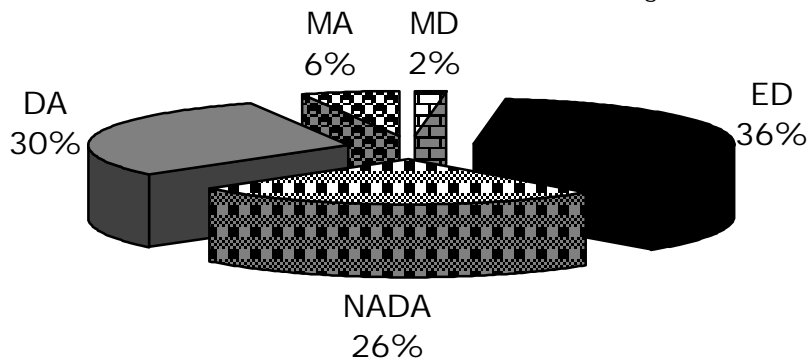
El programa de estudio debe complementarse con talleres psicológicos y motivacionales, como mecanismo que ayude a incrementar la autoestima en los estudiantes para afrontar el Mercado Laboral.



Consideras que el grado de autoestima, como integrante de la UAMI, te pone en desventaja con respecto a estudiantes de otras instituciones de educación superior para acceder al Mercado Laboral.



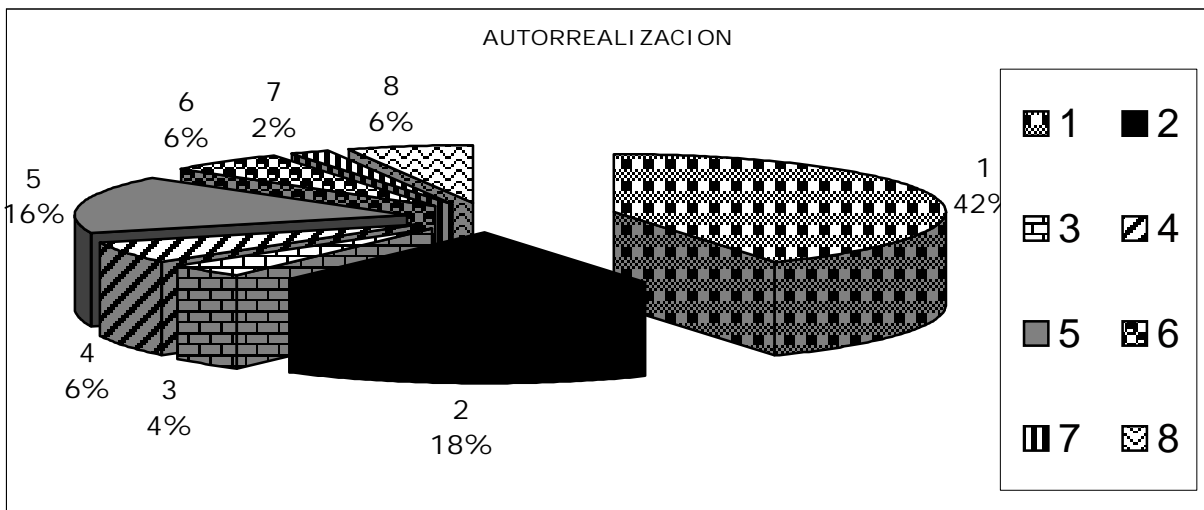
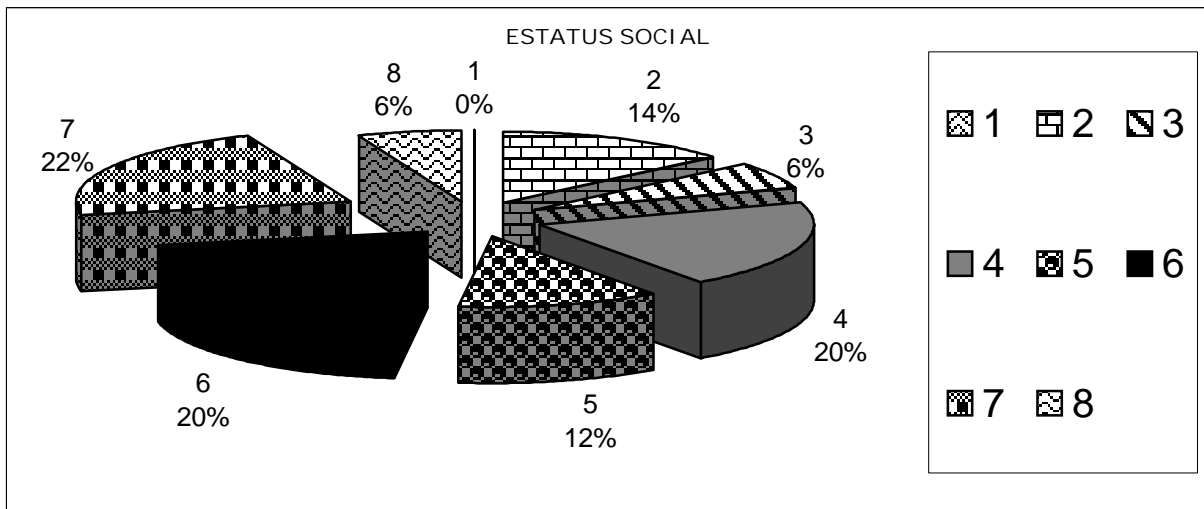
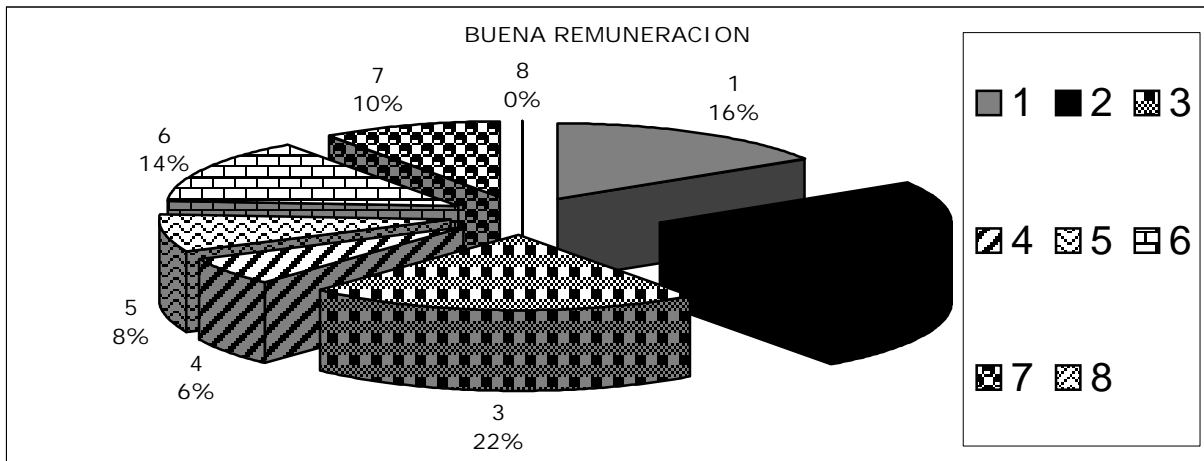
Consideras que la educación que se nos proporciona en la UAMI a los estudiantes de Administración, cumple con las expectativas de preparación a nivel de Liderazgo.



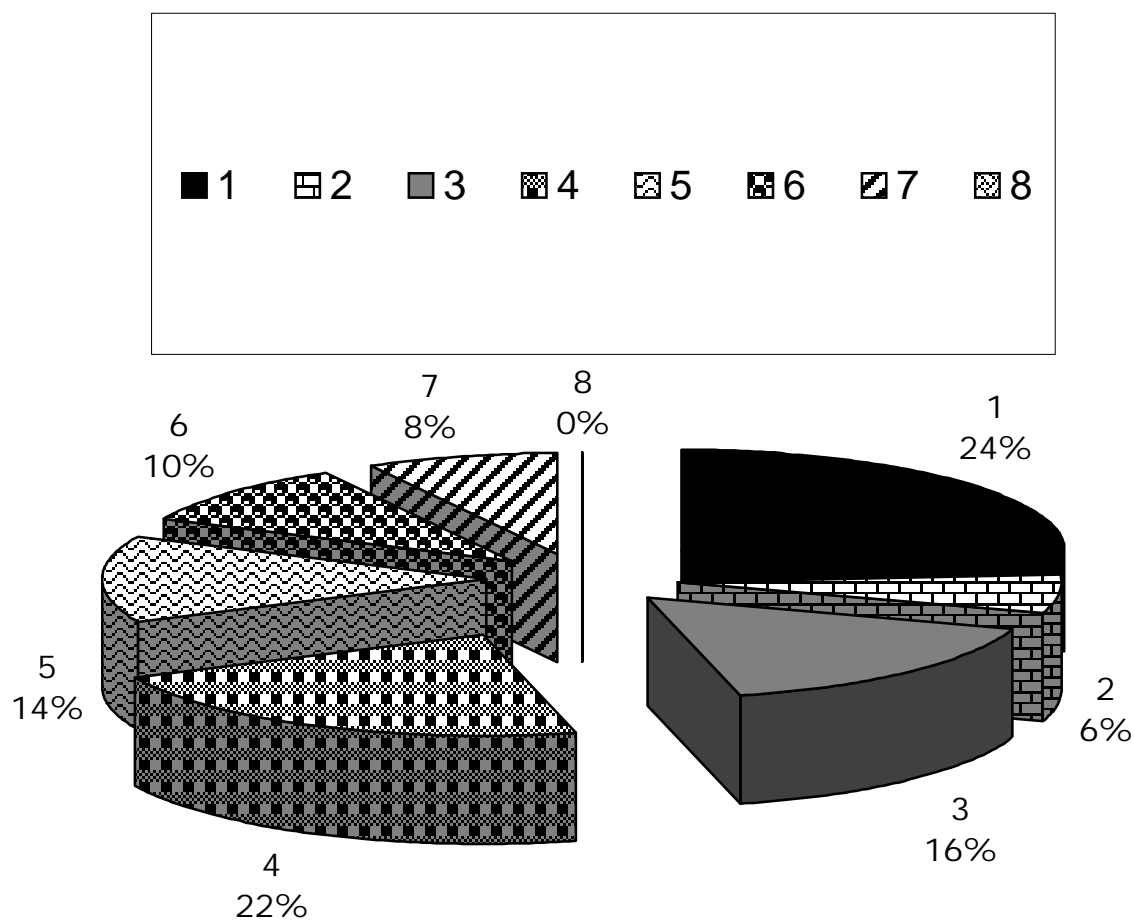
DESARROLLO LABORAL / EXPERIENCIA LABORAL

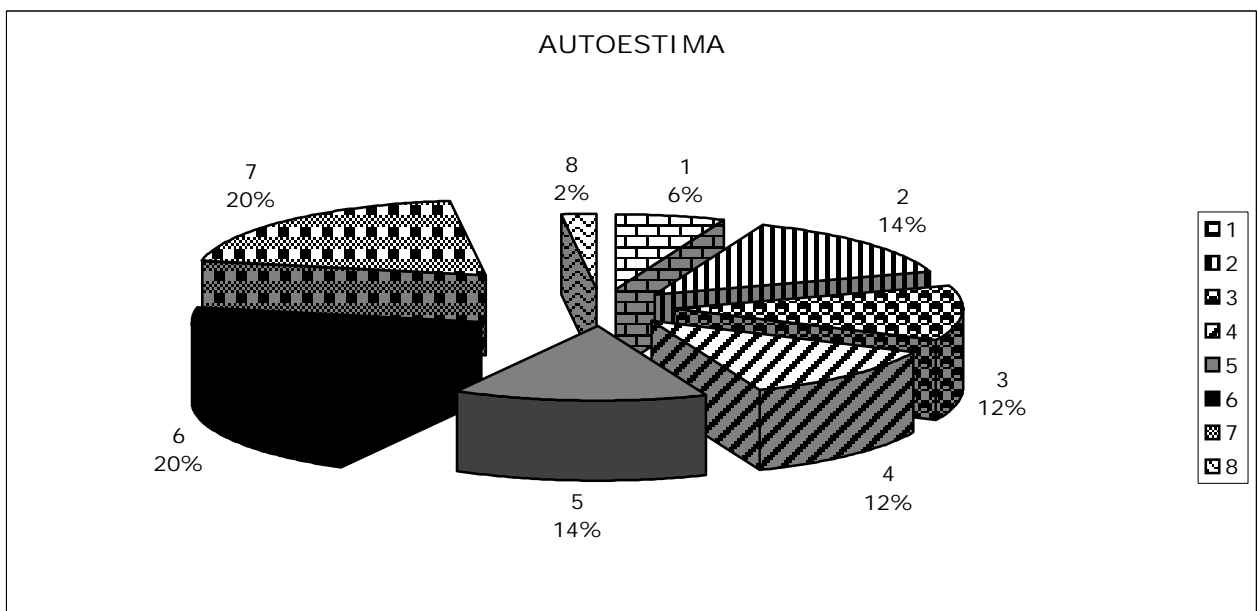
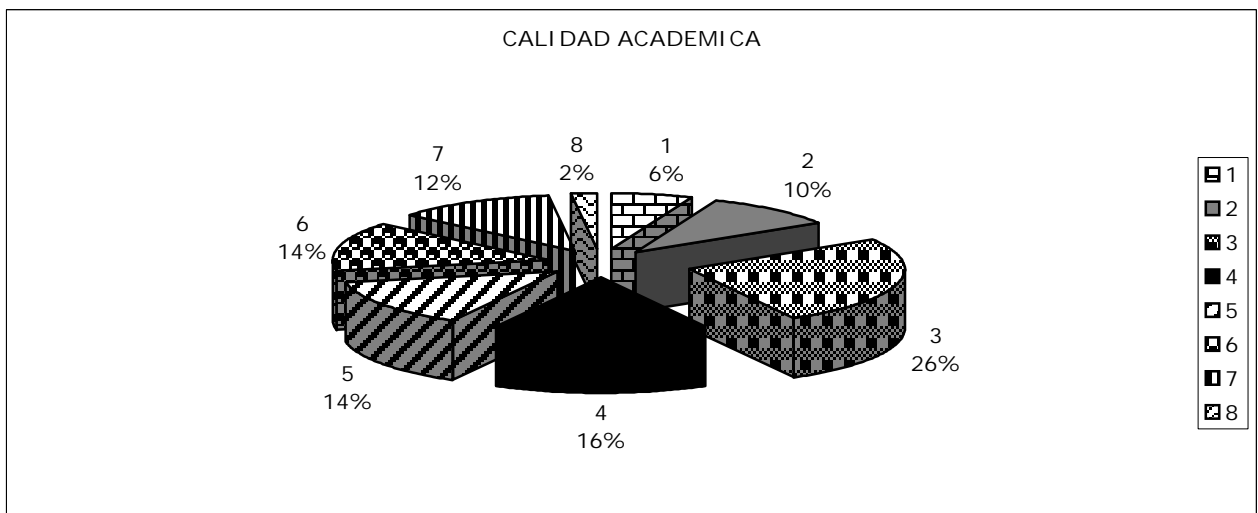
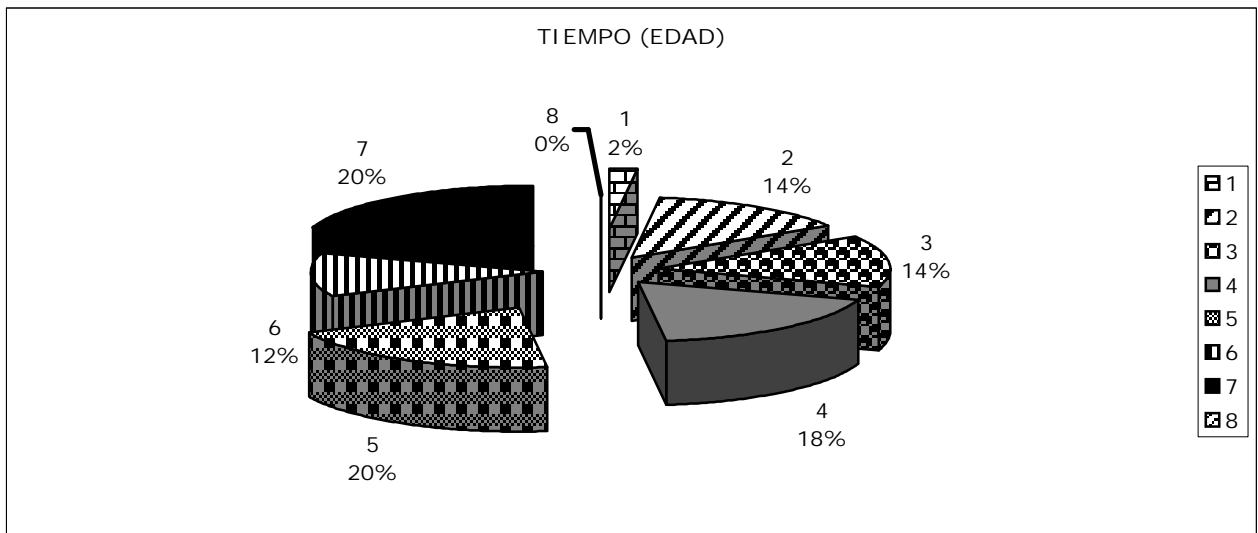
BUENA REMUNERACION	1
ESTATUS SOCIAL	2
AUTOREALIZACION	3
EXPERIENCIA LAB.	4
TIEMPO	5
CALIDAD ACADEMICA	6
ALTA AUTOESTIMA	7
OTRO	8

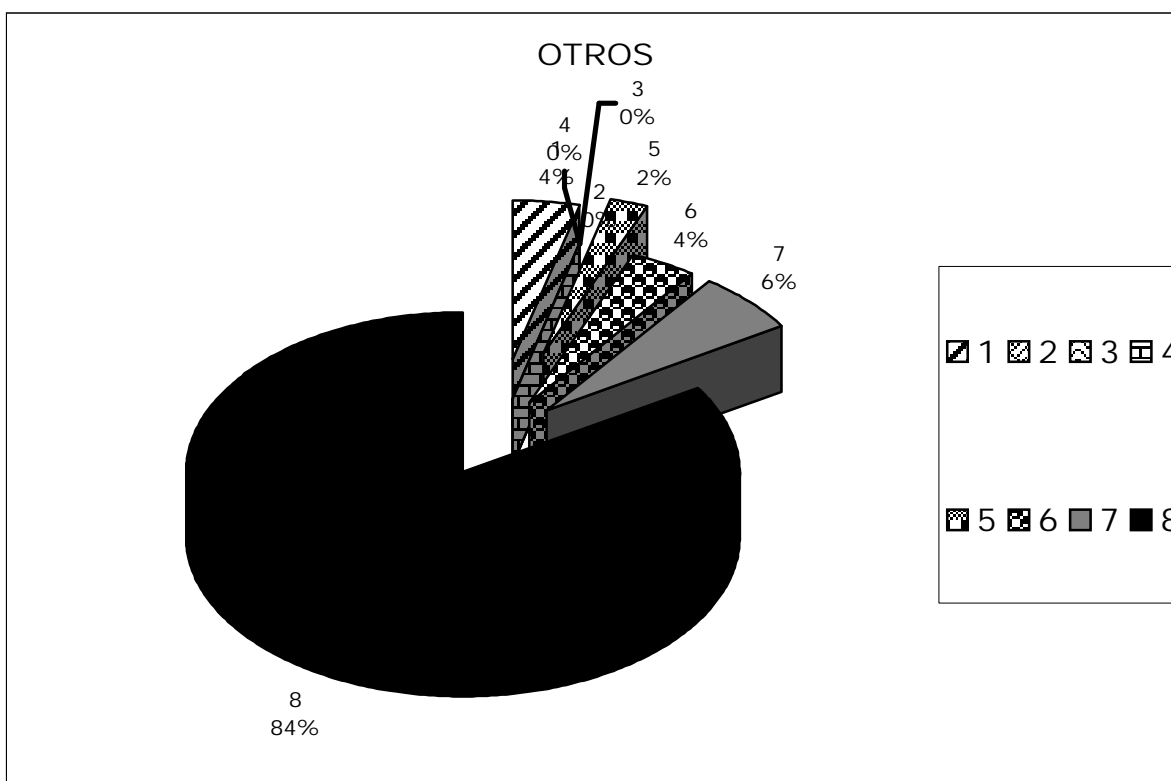
FACTORES DE INFLUENCIA EN EL DESARROLLO LABORAL (DESDE UN PUNTO DE VISTA DEDUCTIVO)



EXPERIENCIA LABORAL



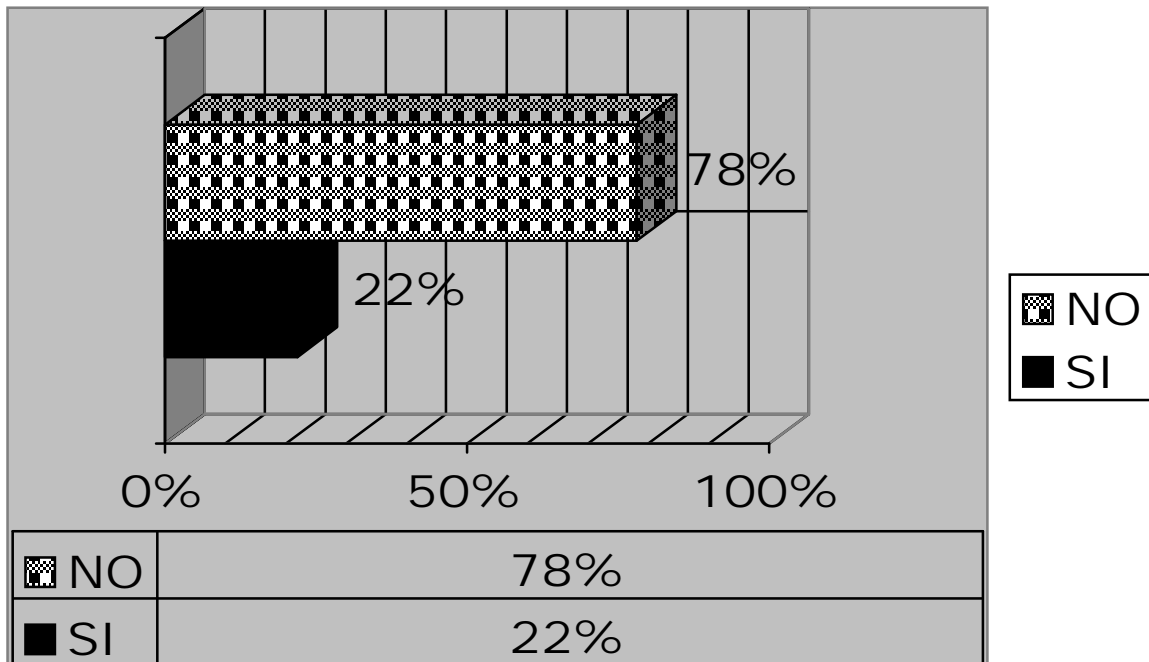




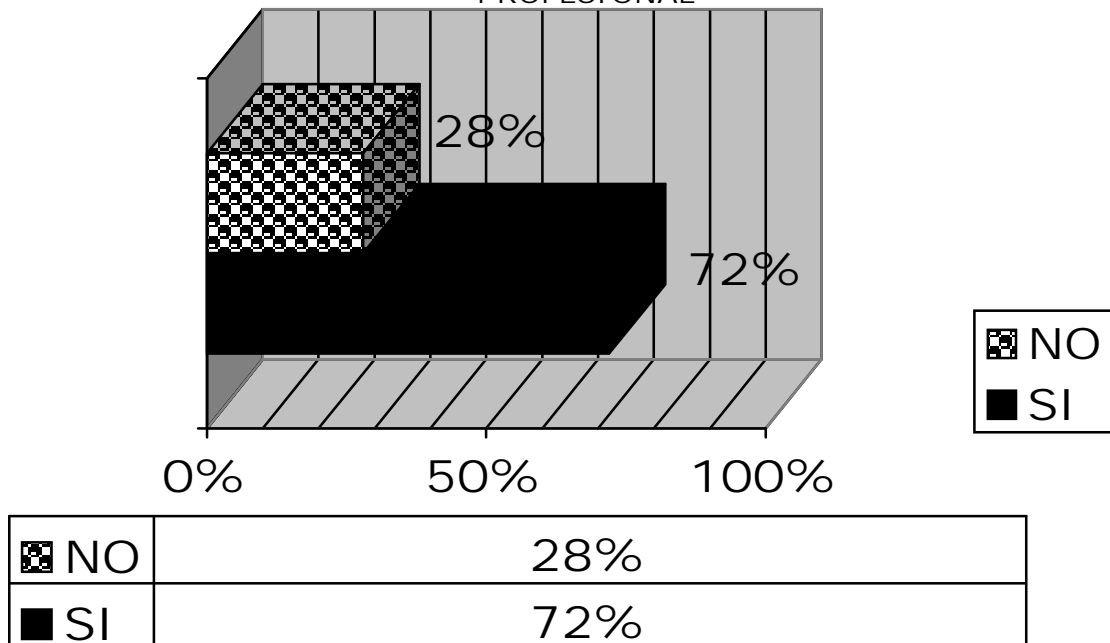
EXPERIENCIA LABORAL

EXPERIENCIA LABORAL	SI	11
	NO	39
PLAN DE CARRERA COMO PARTE DE LA FORMACION PROFESIONAL	SI	36
	NO	14
PREPARACIÓN SOBRE CURRÍCULO, ENTREVISTA DE TRABAJO Y CONOCIMIENTO DE PLAZAS DE TRABAJO	SI	16
	NO	34
INTEGRACIÓN DE PAQUETERIA COMPUTACIONAL ADMVA AL PROGRAMA	SI	46
	NO	4
LA UNIVERSIDAD TE DA VENTAJAS PARA ESTUDIAR Y TRABAJAR AL MISMO TIEMPO.	SI	31
	NO	19
SON NECESARIAS ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN DE LA UAM CON EL SECTOR PRIVADO	SI	50
	NO	0

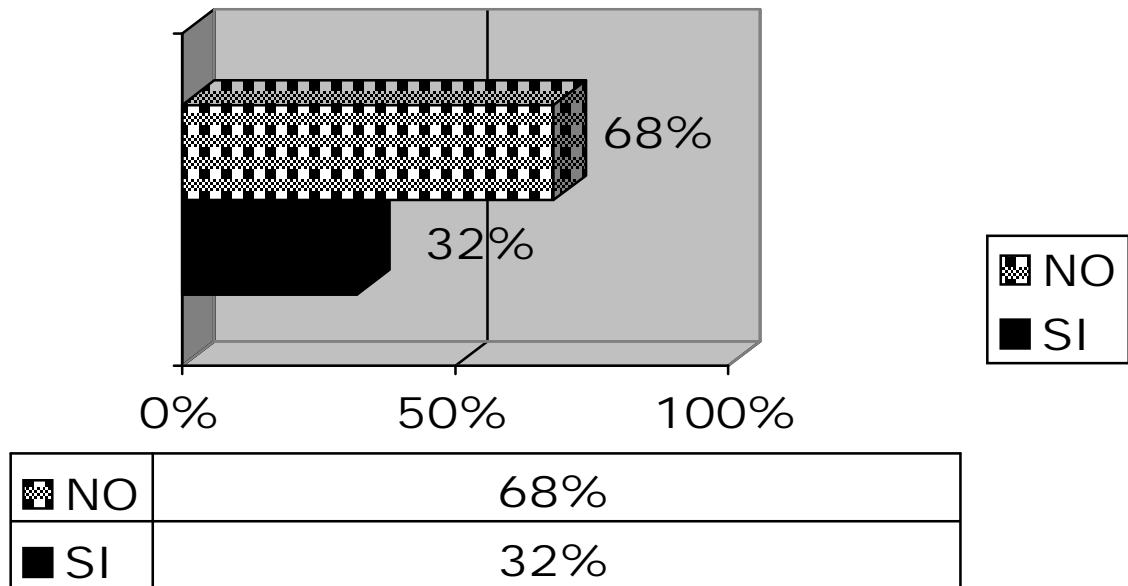
EXPERIENCIA LABORAL (ADQUIRIDA EN LA RAMA DE ADMON)



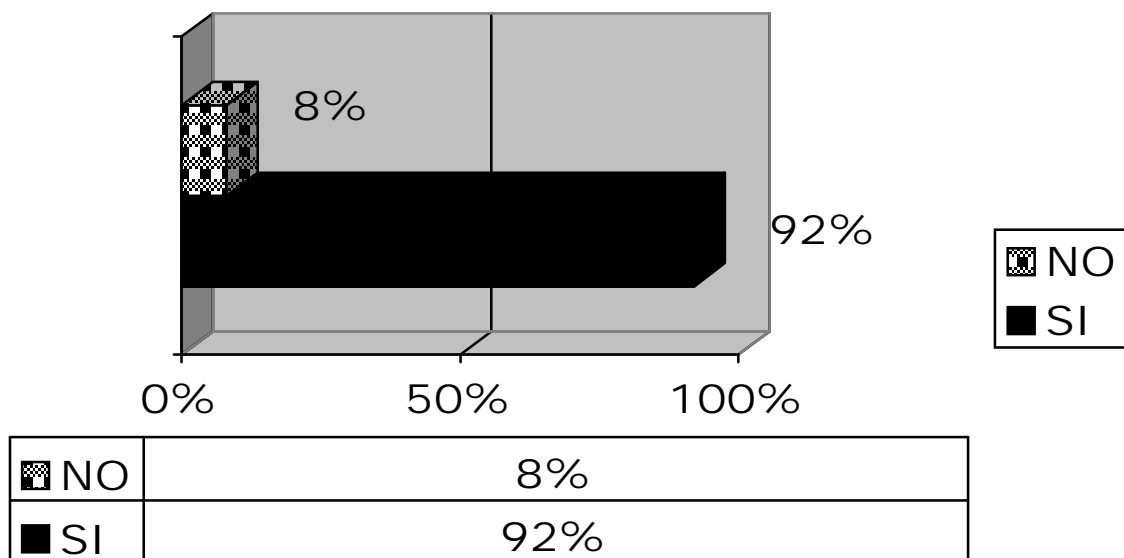
PLAN DE CARRERA COMO PARTE DE LA FORMACION PROFESIONAL



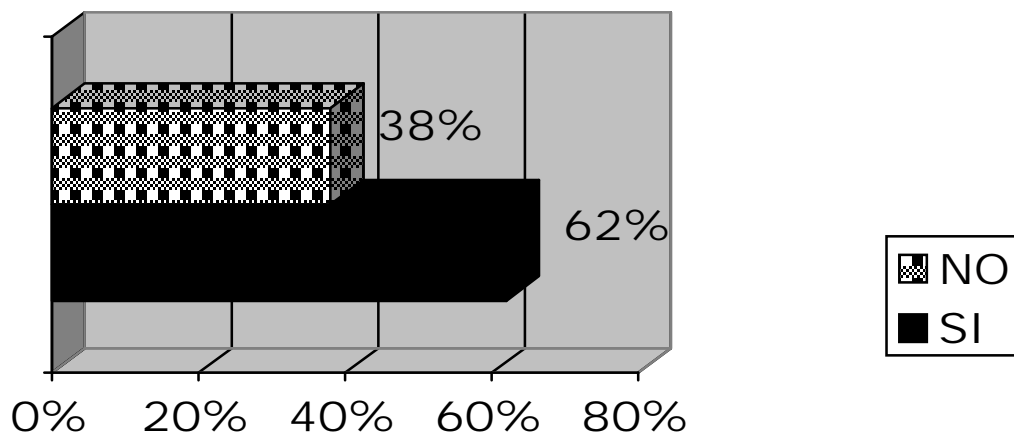
SI LA UNIVERSIDAD TE PREPARA PARA HACER UN CURRICULO, UNA ENTREVISTA DE TRABAJO Y CONOCIMIENTOS SOBRE LAS PLAZAS DE TRABAJO DEL ML.



INTEGRACION DE PAQUETERIA COMPUTACIONAL ADMVA AL PROGRAMA DE ESTUDIOS

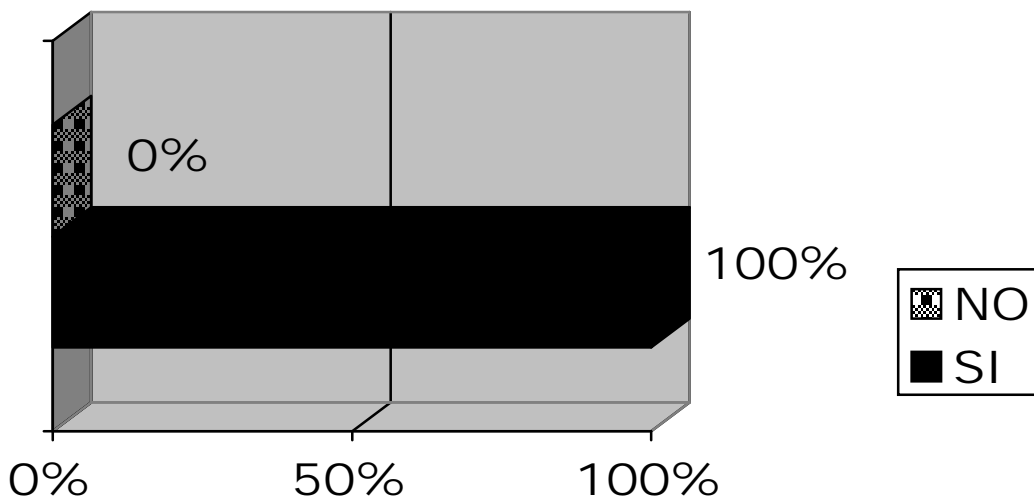


LA UNIVERSIDAD TE DA VENTAJAS PARA ESTUDIAR Y TRABAJAR AL MISMO TIEMPO



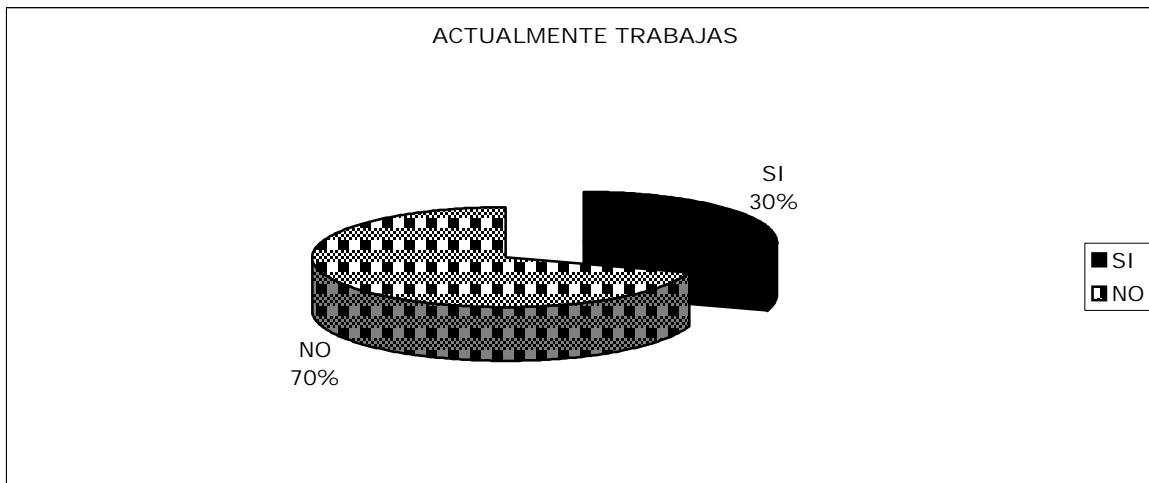
NO	38%
SI	62%

SON NECESARIAS ESTRATEGIAS DE VINCULACION DE LA UAMI CON EL SECTOR PRIVADO PARA ADQUIRIR EXPERIENCIA LABORAL

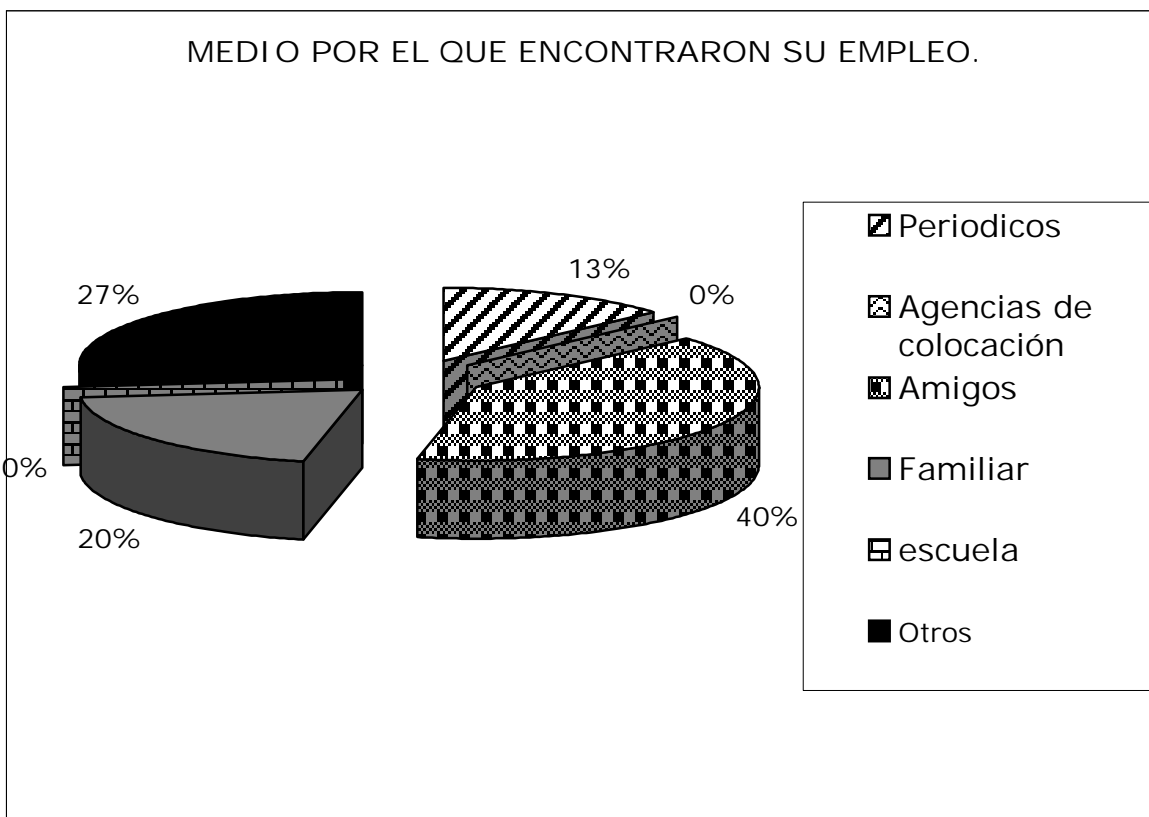


NO	0%
SI	100%

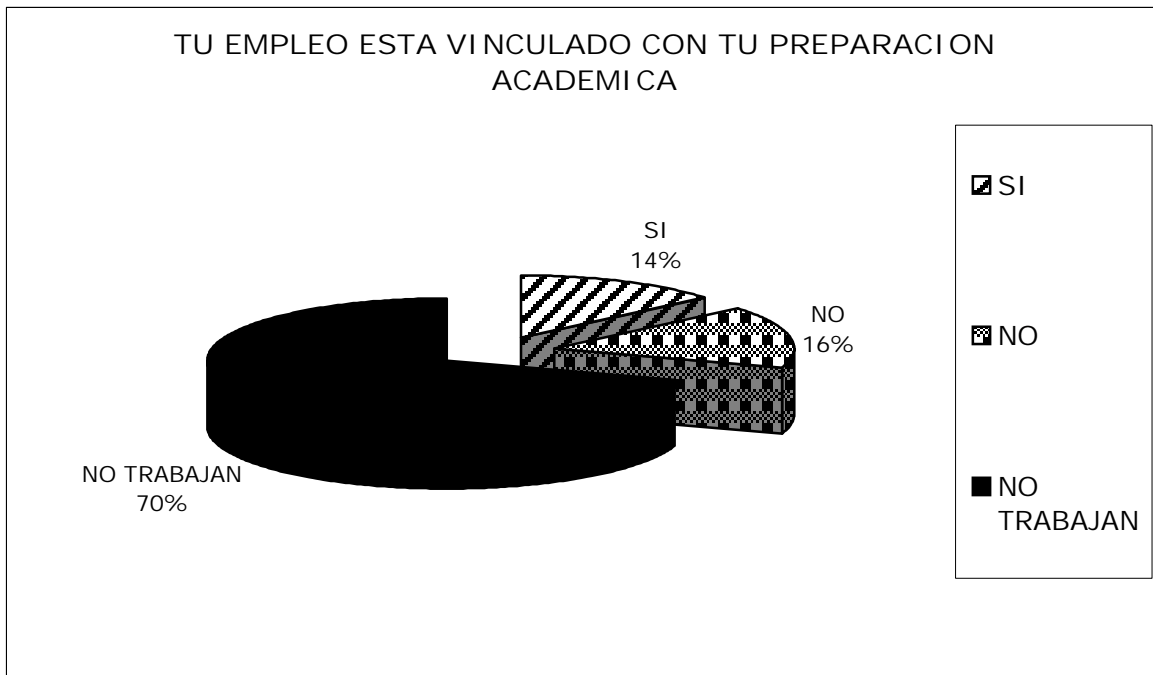
AGENCIAS DE COLOCACIÓN



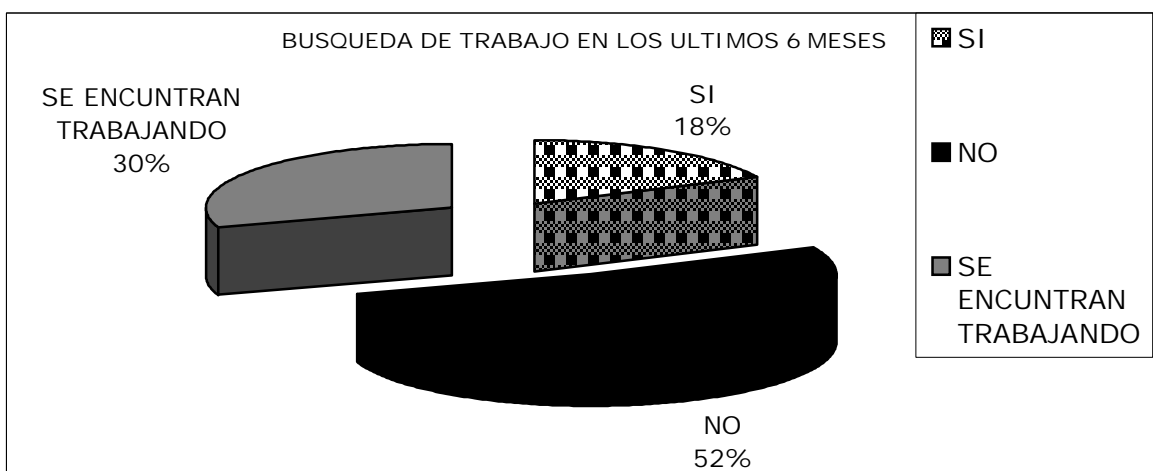
Del 30% (15 INDIVIDUOS) se les cuestiono sobre cual fue el medio por el que encontraron su empleo actual.



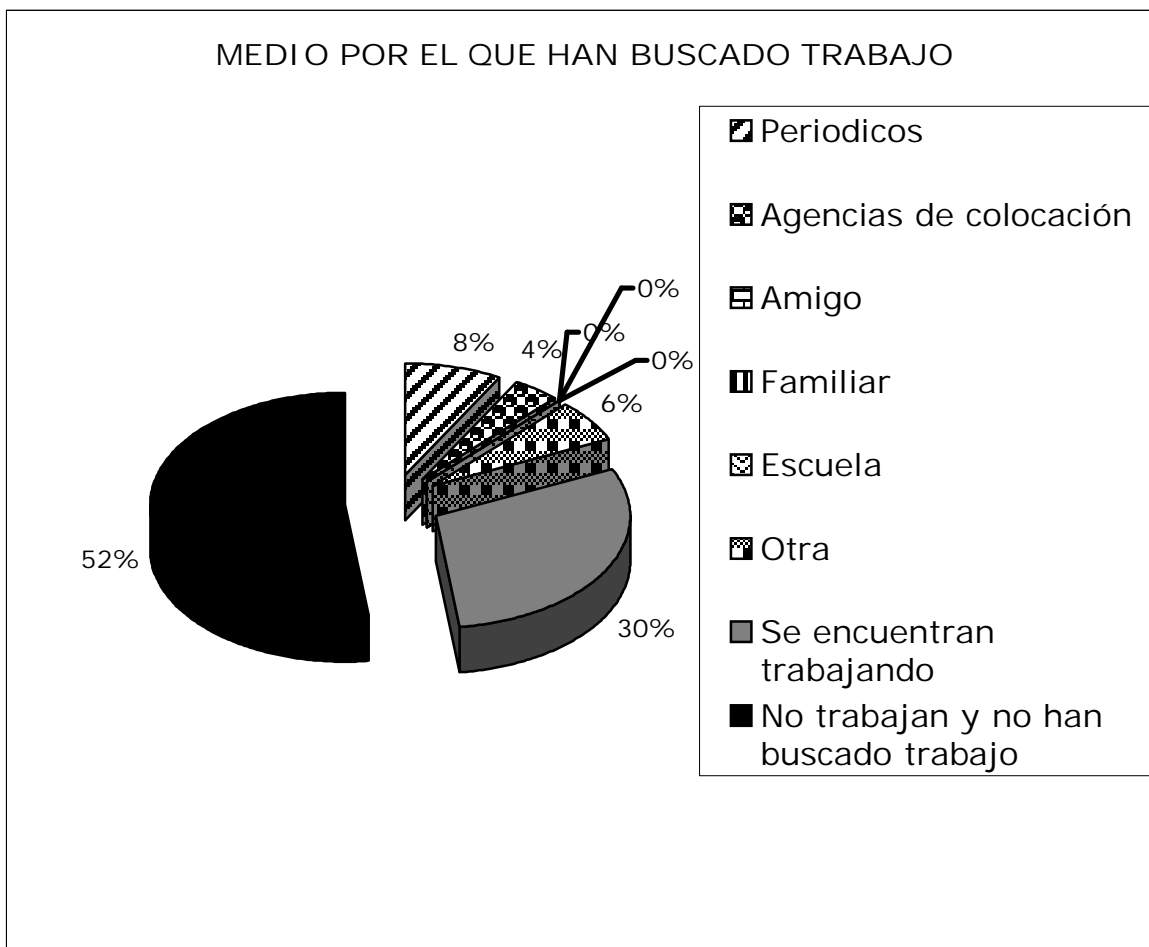
A su vez tambien se indago sobre si su empleo esta vinculado con su preparaci3n acad3mica de ese 30% (15 INDIVIDUOS)



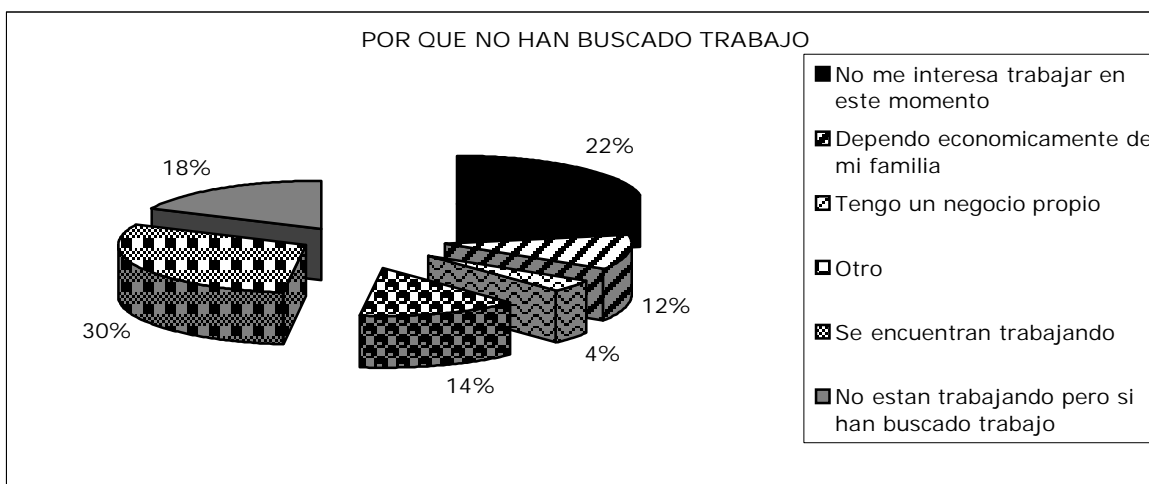
Ahora bien de ese 70% (35 INDIVIDUOS) que son los que no trabajan se les cuestiono si han buscado trabajo en los 3ltimos seis meses, lo que se arroja lo siguiente.



Y a su vez tambien se les pregunto sobre cual medio han estado buscando trabajo

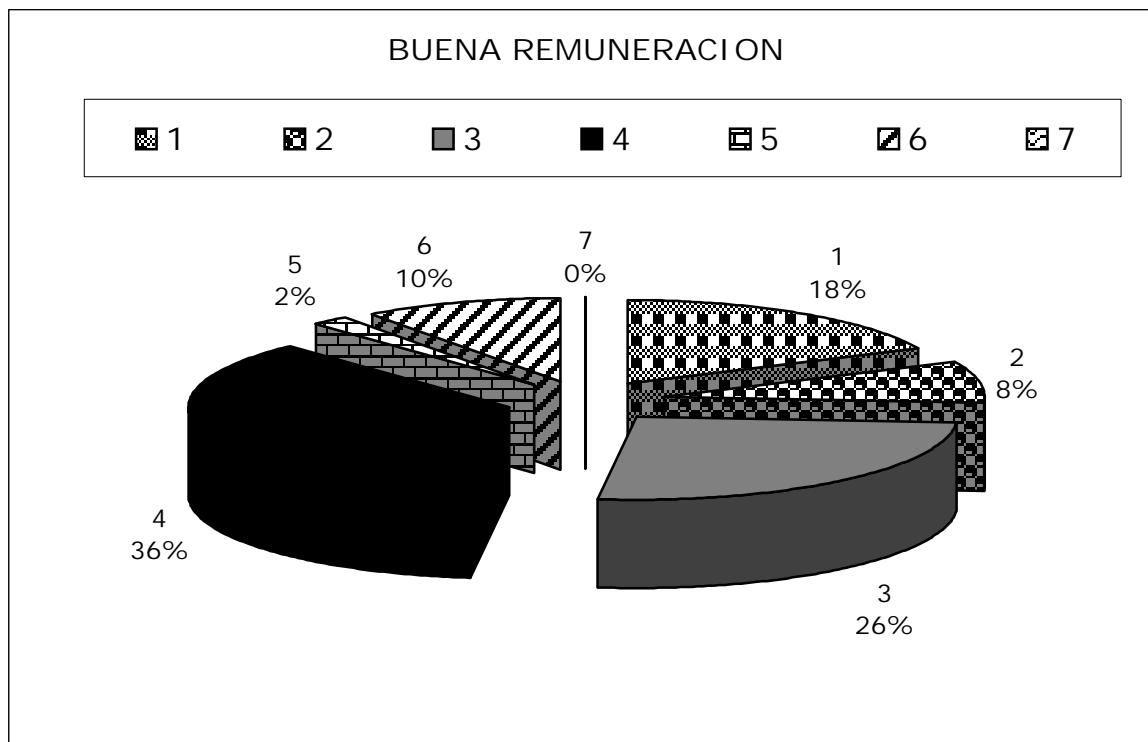


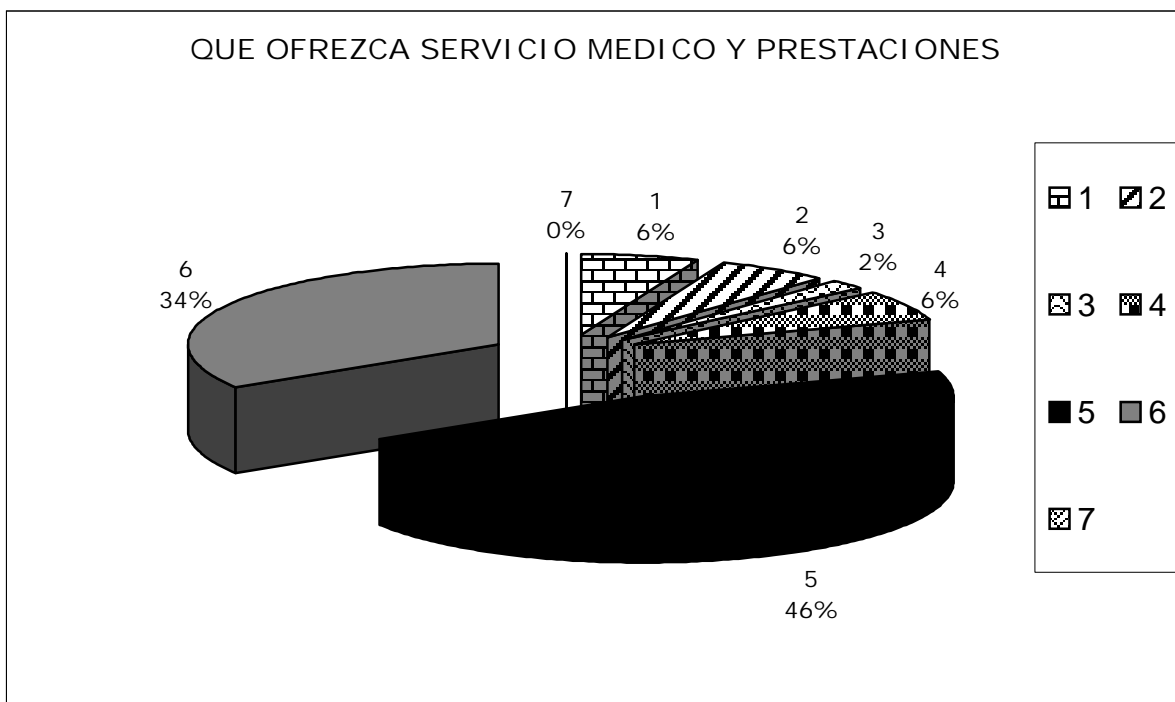
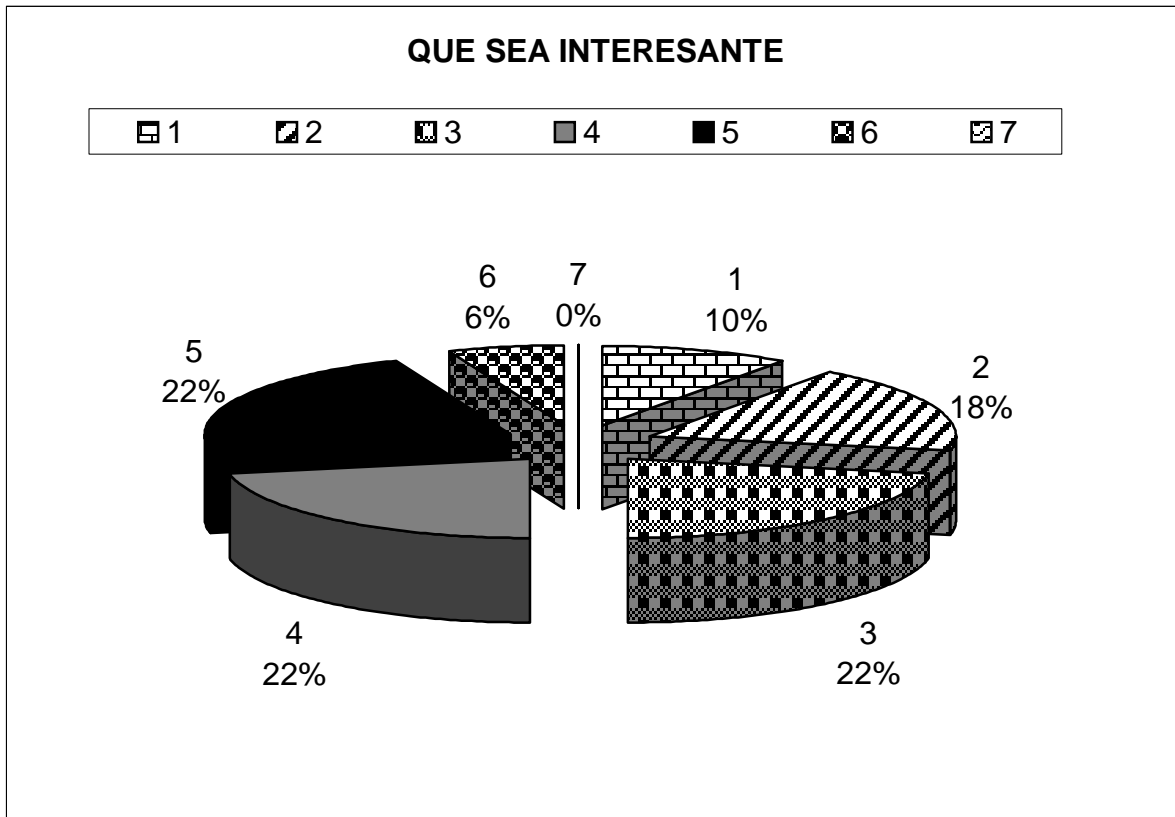
A continuación se hizo énfasis en los que no trabajan el por que de que no habían buscado trabajo con el fin de obtener, parte de su sostenimiento mientras estudian su carrera profesional.



Ahora bien el siguiente cuestionamiento, se les pregunto que características consideran mas importante de un empleo de los siguientes puntos:

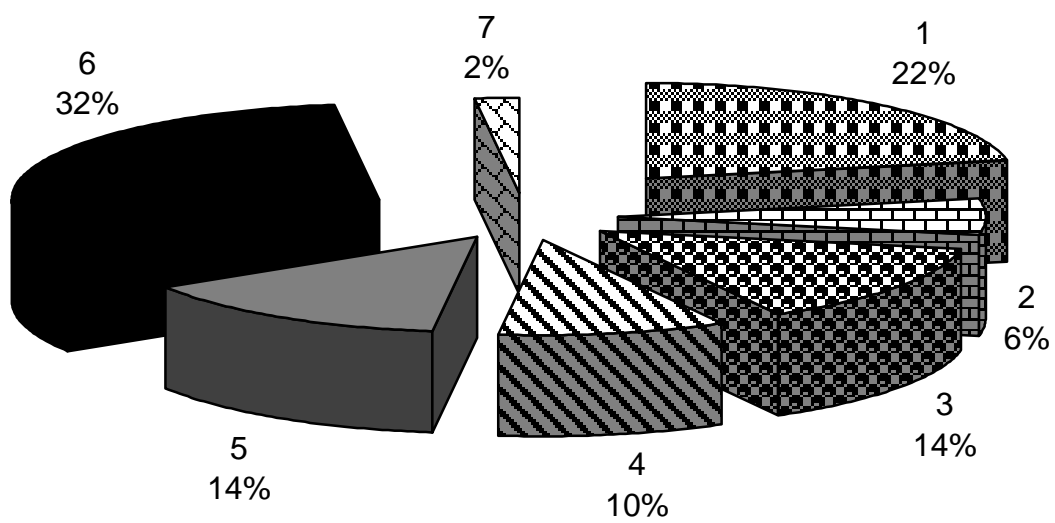
QUE SEA BIEN REMUNERADO	1
QUE SEA INTERESANTE	2
QUE OFREZCA SERVICIO MEDICO Y PRESTACIONES	3
QUE ME PERMITA ESTUDIAR	4
QUE ME PERMITA APRENDER	5
QUE ME PERMITA ASCENSOS Y DESARROLLO PROF.	6
OTRO	7

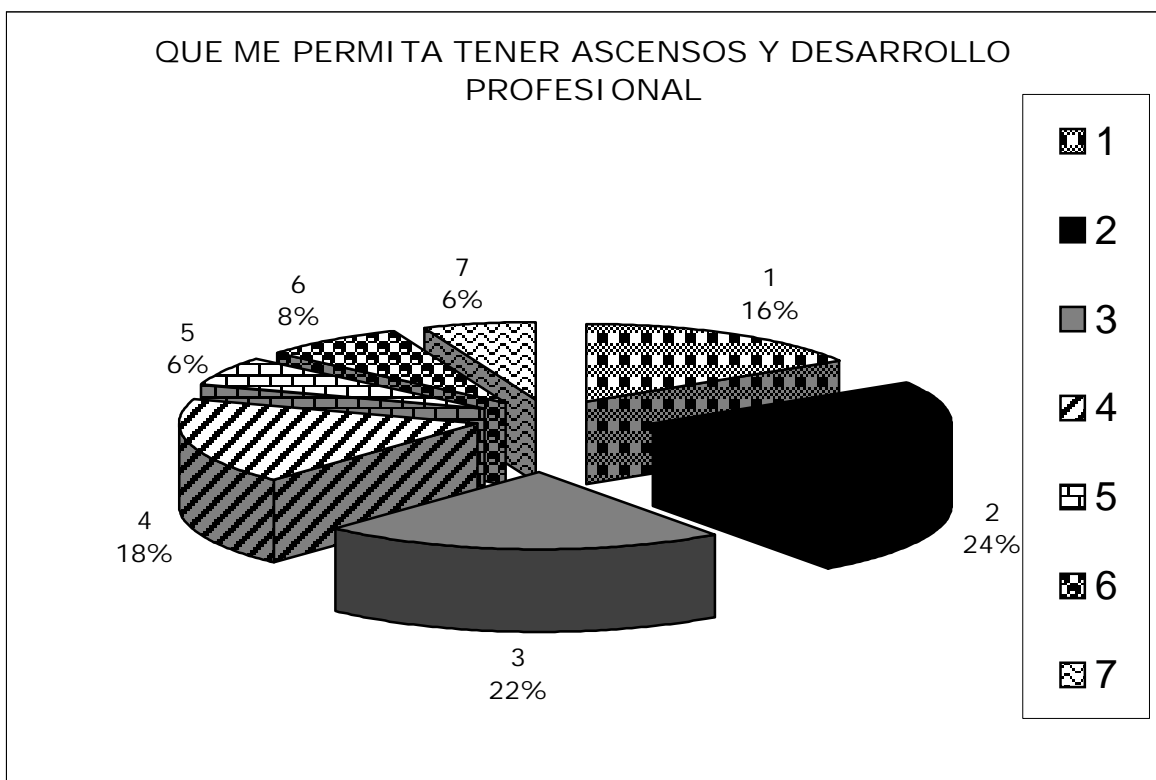
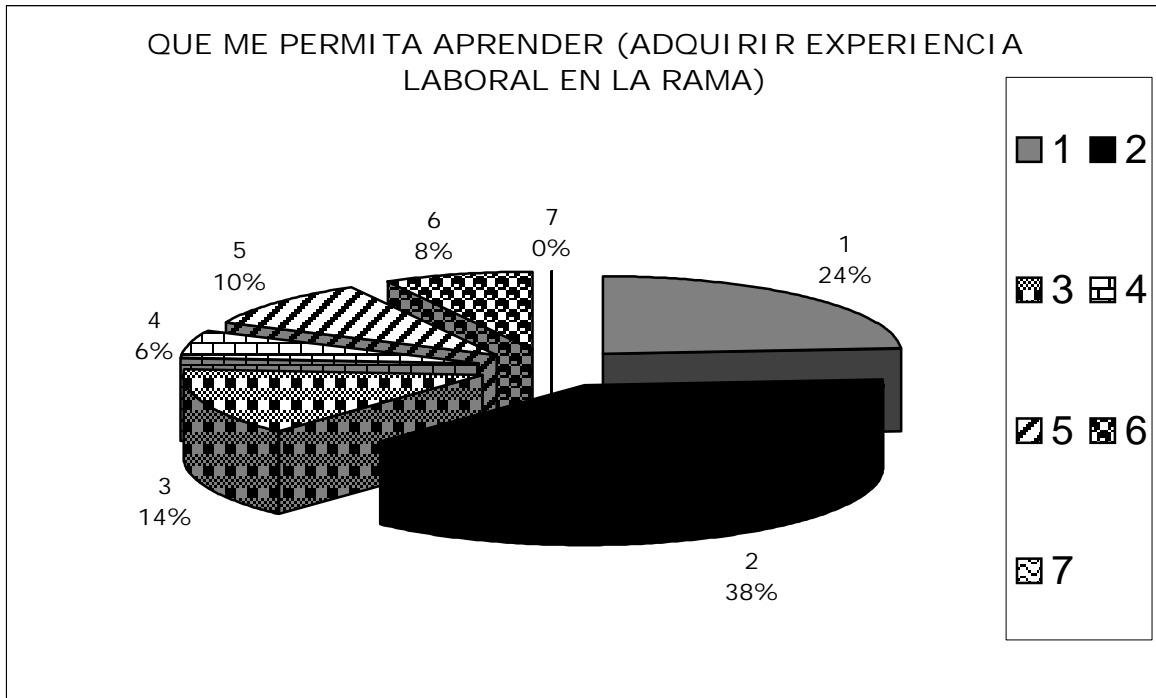


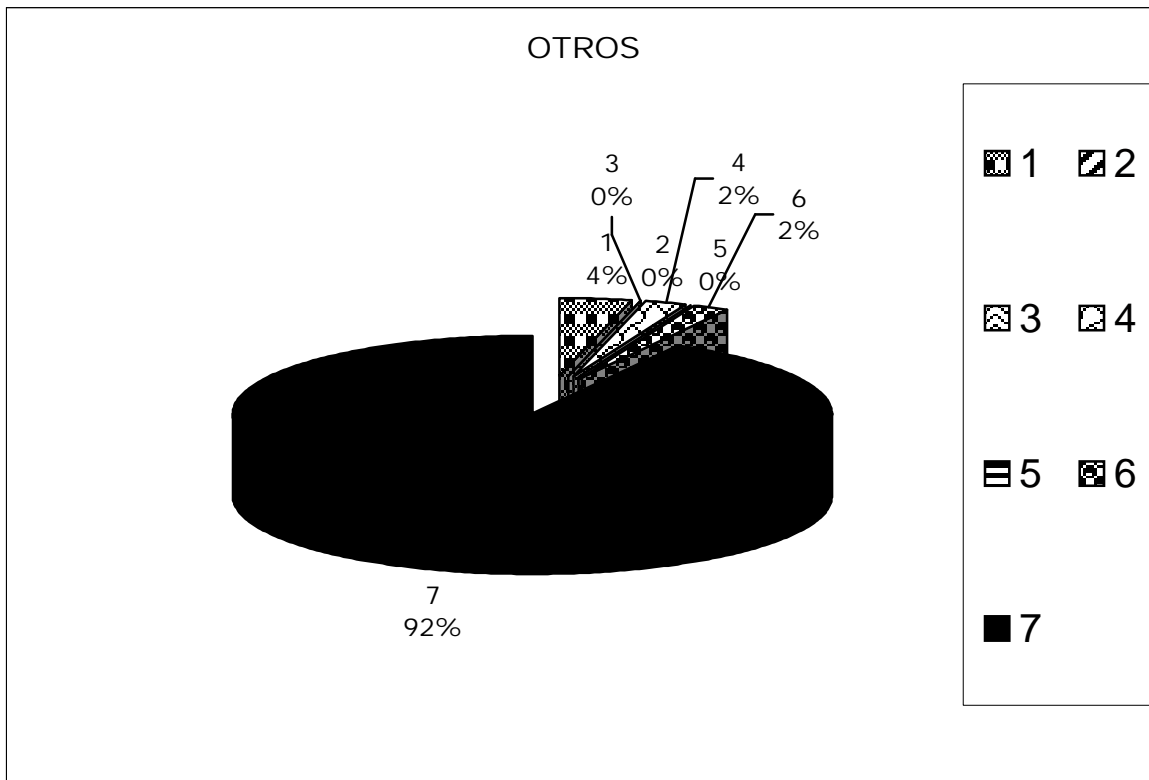


QUE ME PERMITA ESTUDIAR AL MISMO TIEMPO

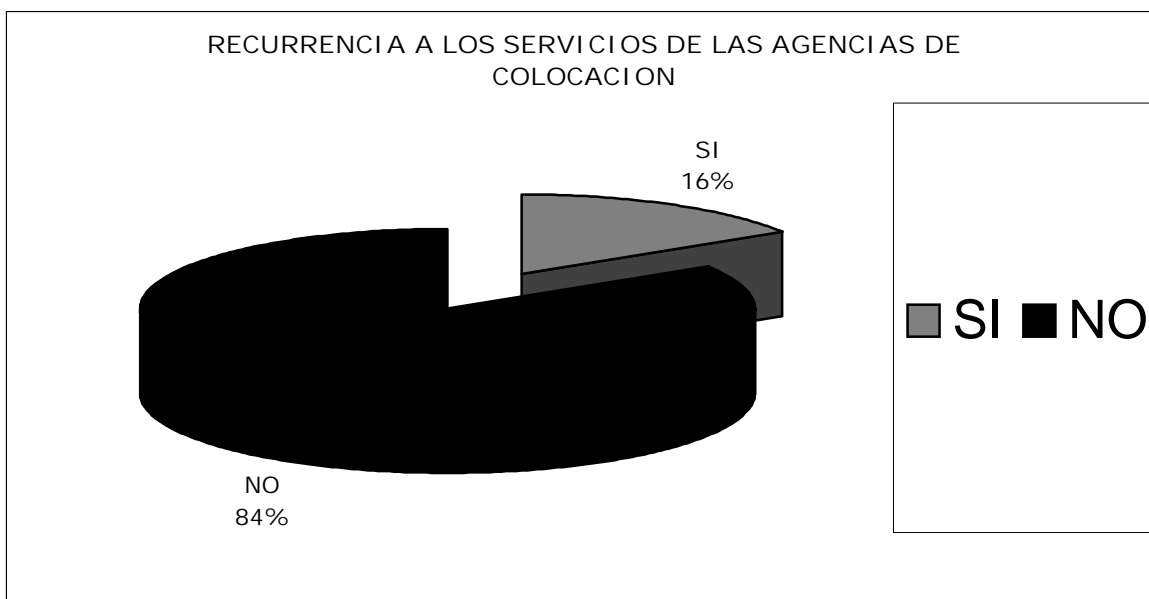
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7

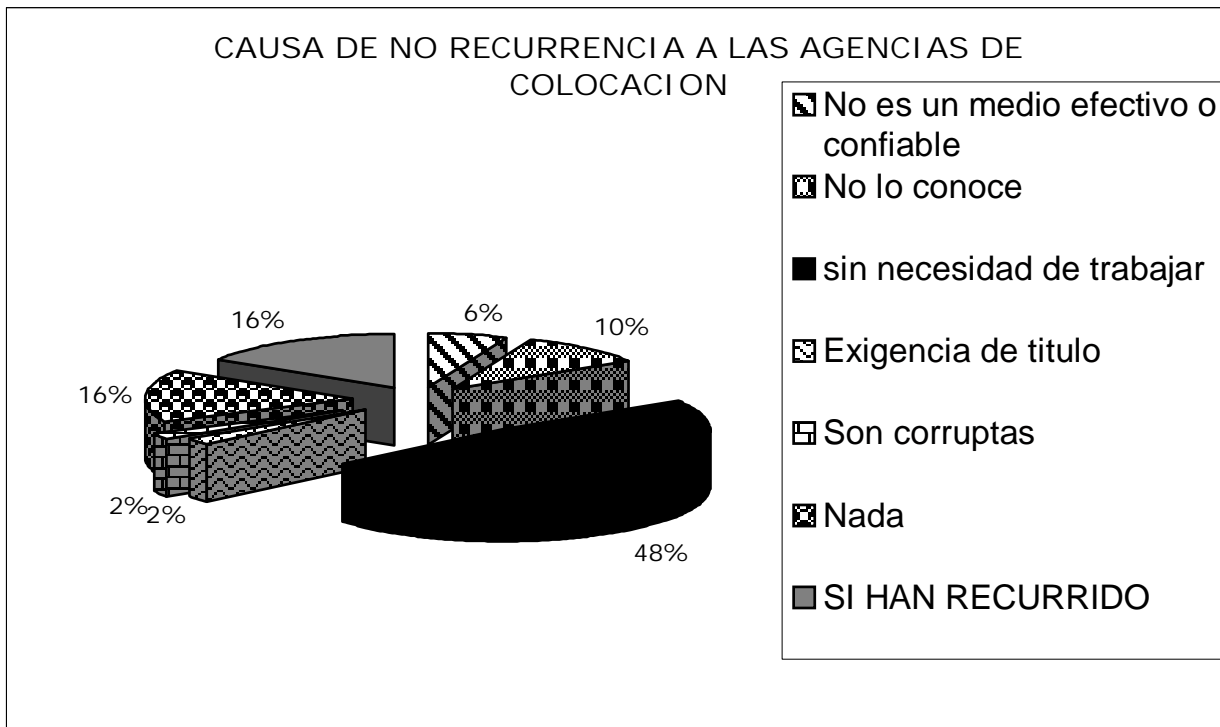




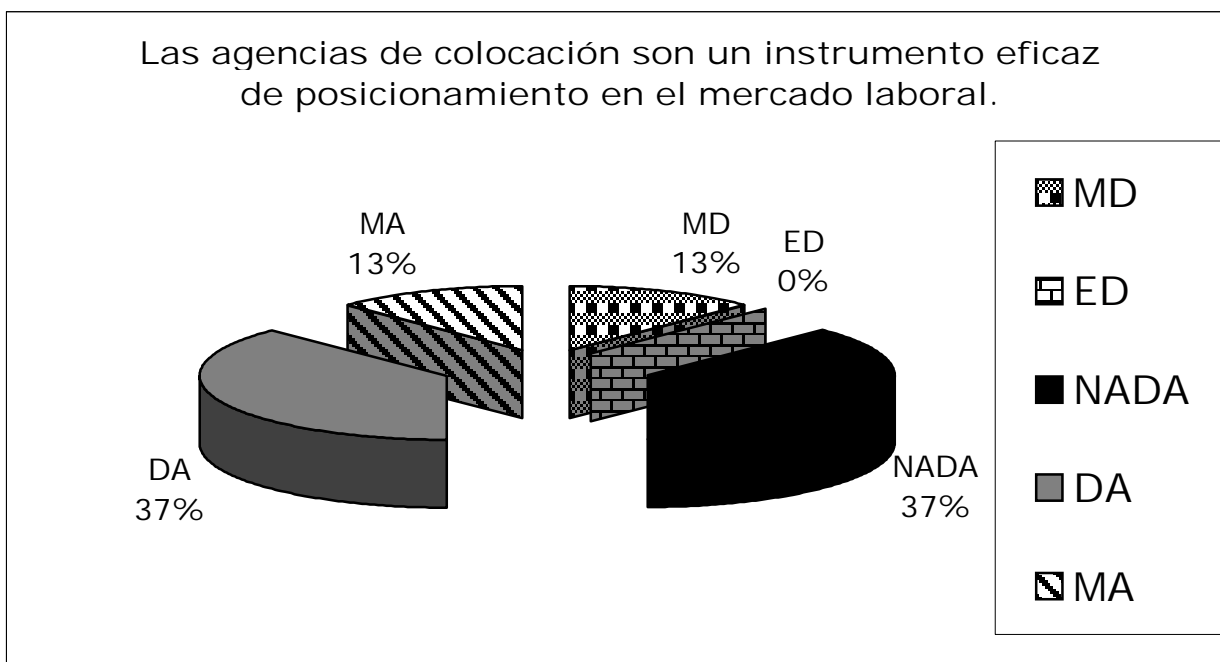


Para tener una mejor perspectiva en relación a la variable AGENCIAS DE COLOCACIÓN, se les pregunto si habían recurrido a los servicios de una agencia de colocación y si su respuesta era negativa cual era la razón para tener un marco de referencia en subsecuentes estudios en correspondencia a éste tema.

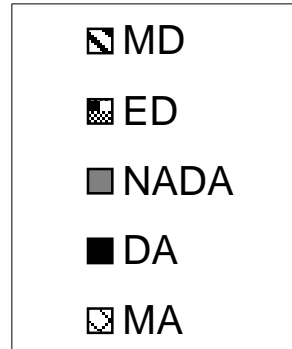
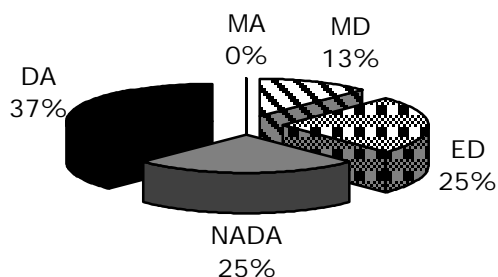




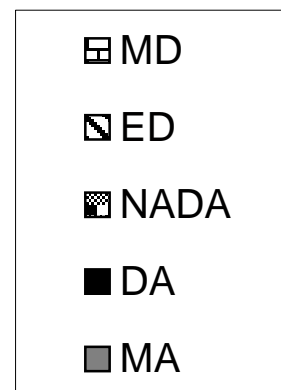
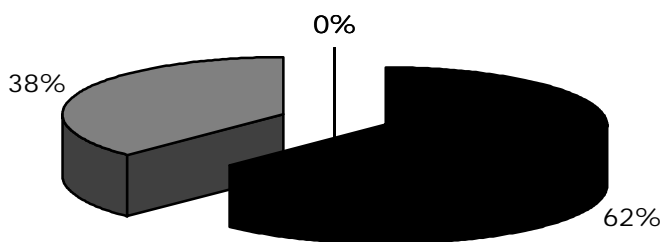
De los que recurrieron a las agencias de colocación, que fueron (8) es decir el 16%, se les aplico una sección para saber su actitud con respecto a éste instrumento y la influencia de las variables calidad académica y experiencia laboral con este para posicionarse en el Mercado Laboral



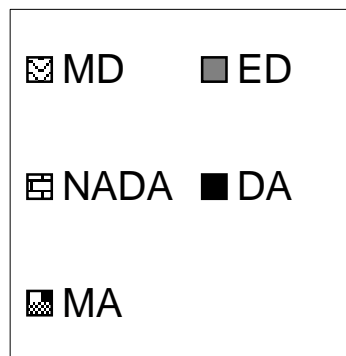
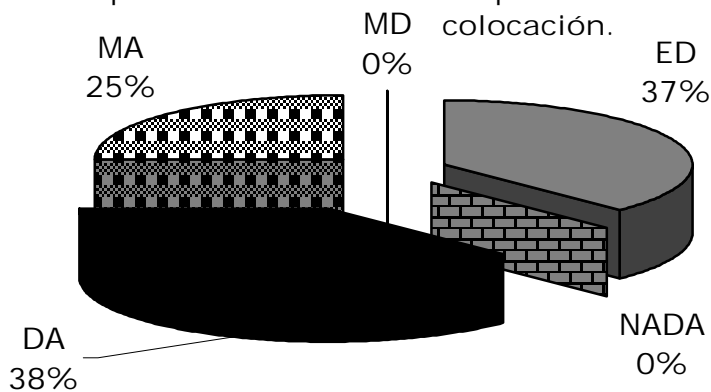
Las agencias de colocación cubren mis expectativas de desarrollo laboral para posicionarme en el mercado de trabajo.



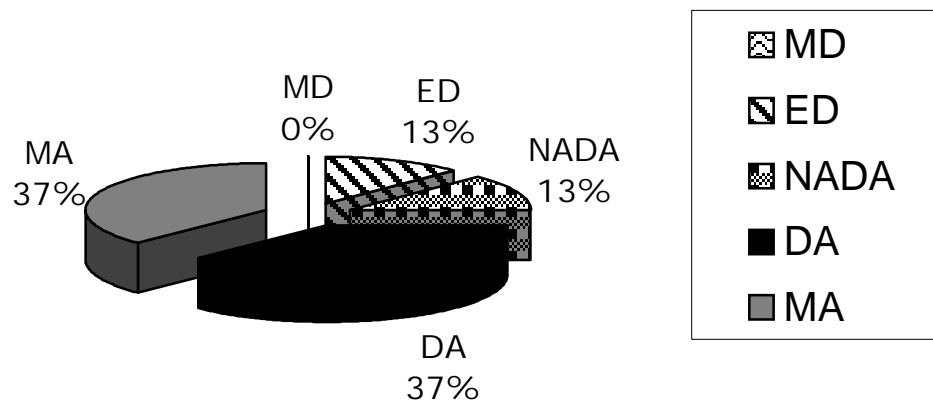
La experiencia laboral es un factor determinante para encontrar trabajo, por medio de las agencias de colocación.



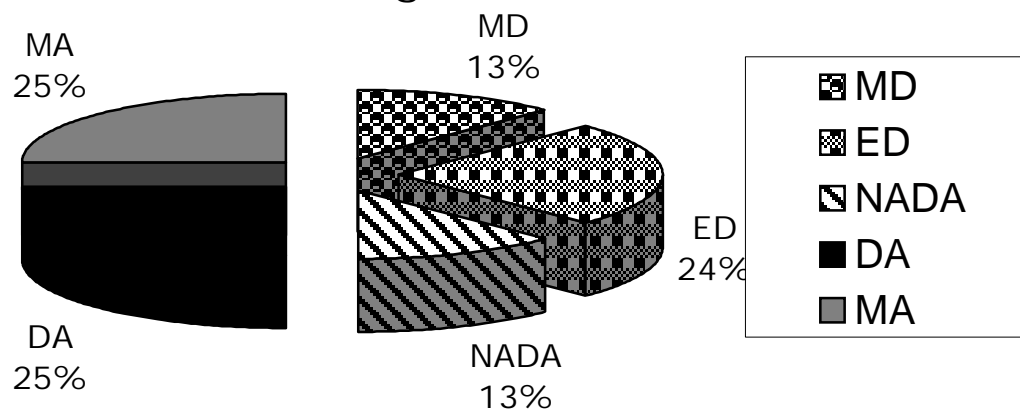
La calidad académica es un factor determinante en el posicionamiento laboral por medio de las agencias de colocación.



Es mas importante la experiencia laboral que la calidad académica en el posicionamiento laboral, vía las agencias de contratación.

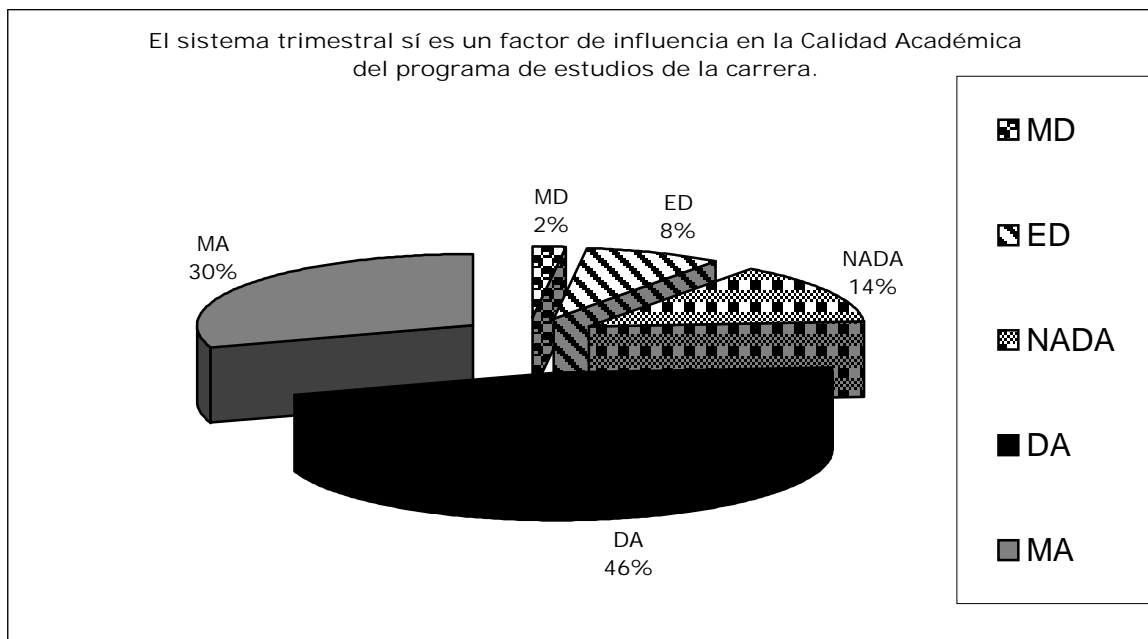
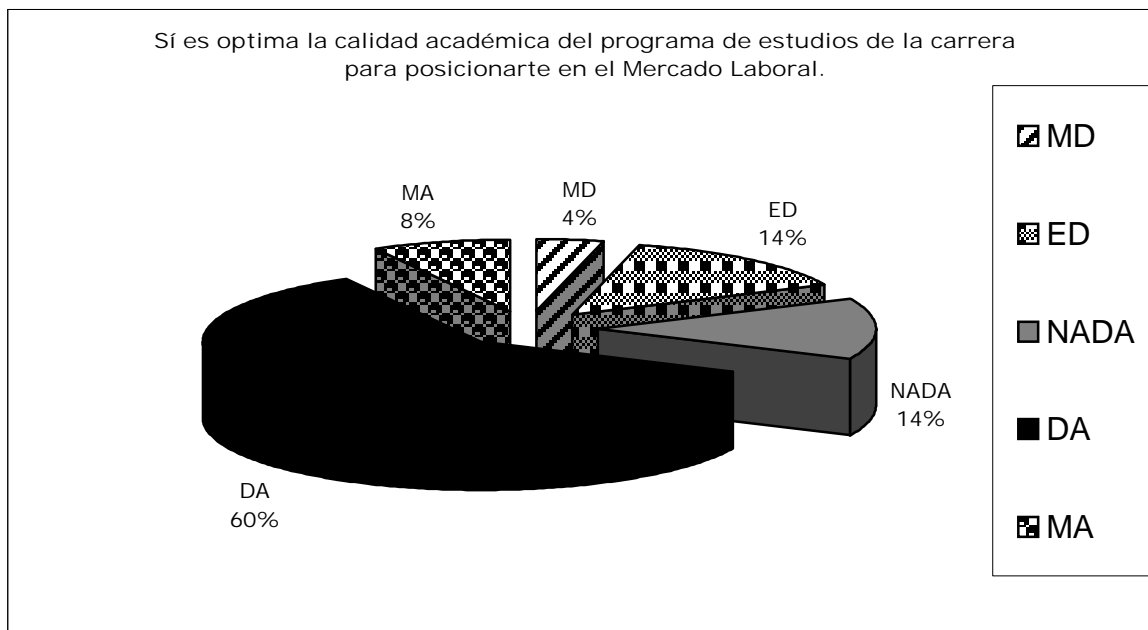


Influye el hecho de ser egresado de la UAM, con respecto a otras instituciones de educación superior, para posicionarse en el mercado de trabajo al recurrir a las agencias de colocación.

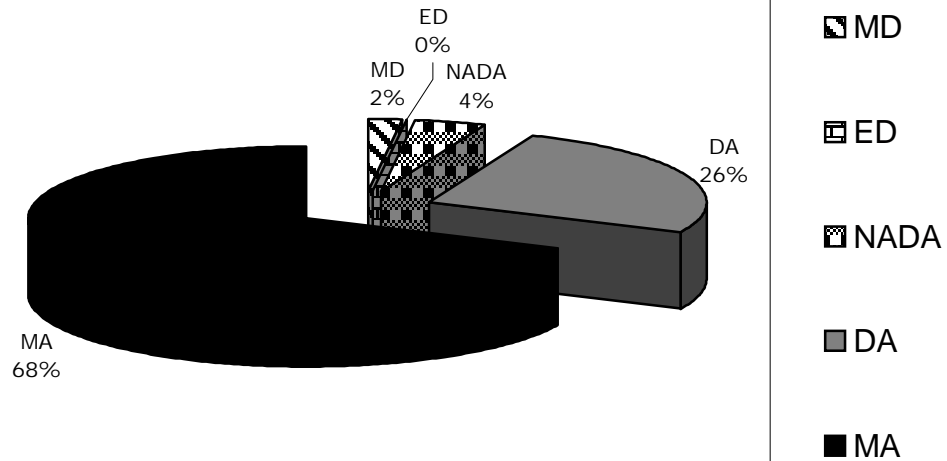


CALIDAD ACADEMICA

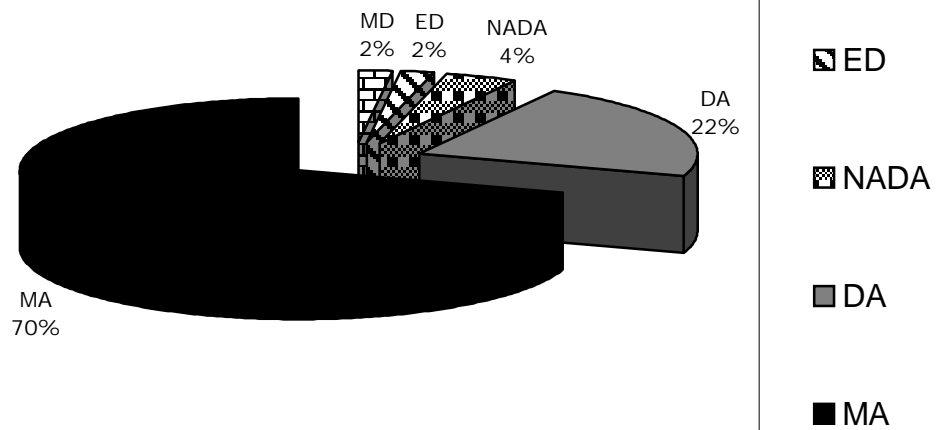
Para finalizar se analizo la ultima variable que era la CALIDAD ACADEMICA que nos arrojo los siguientes resultados mediante la aplicación de una escala de Likert y dos preguntas de opciones.



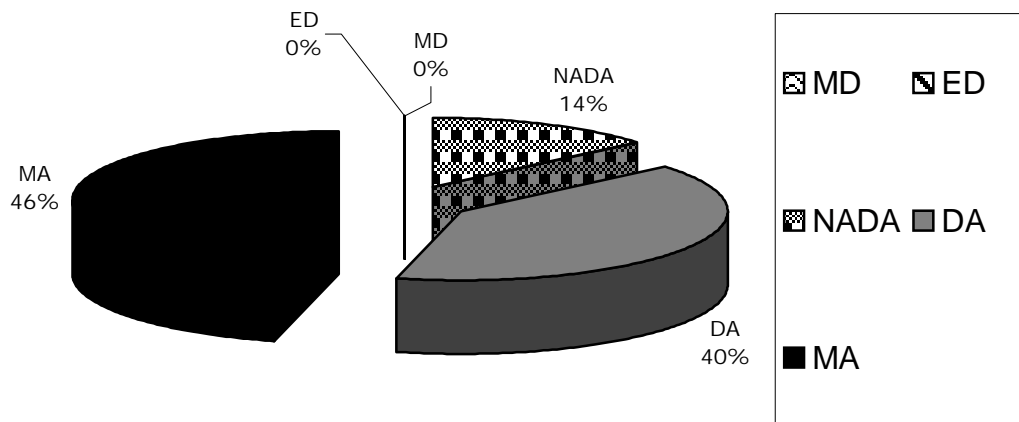
El programa de estudios de la carrera, si debe combinarse con talleres o materias practicas, que ayuden a tu preparación teórica.



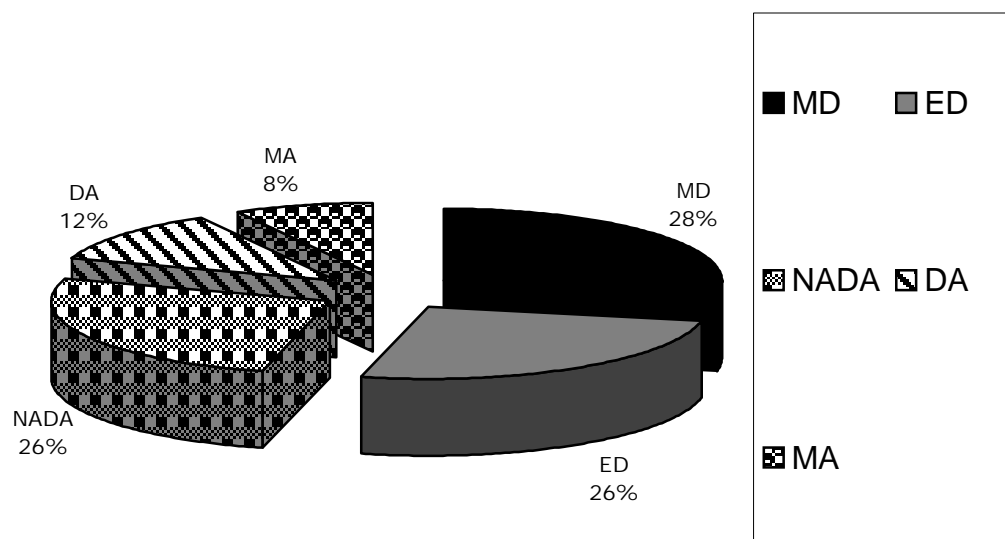
El programa de estudios debe ser actualizado constantemente, para que se encuentre a la vanguardia de lo que exige el Mercado Laboral en la rama.

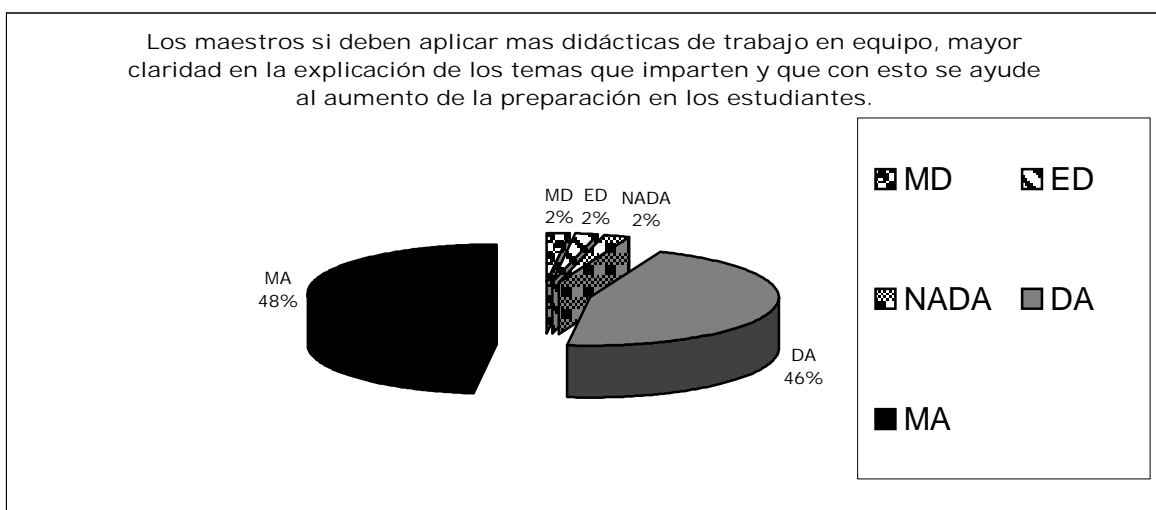
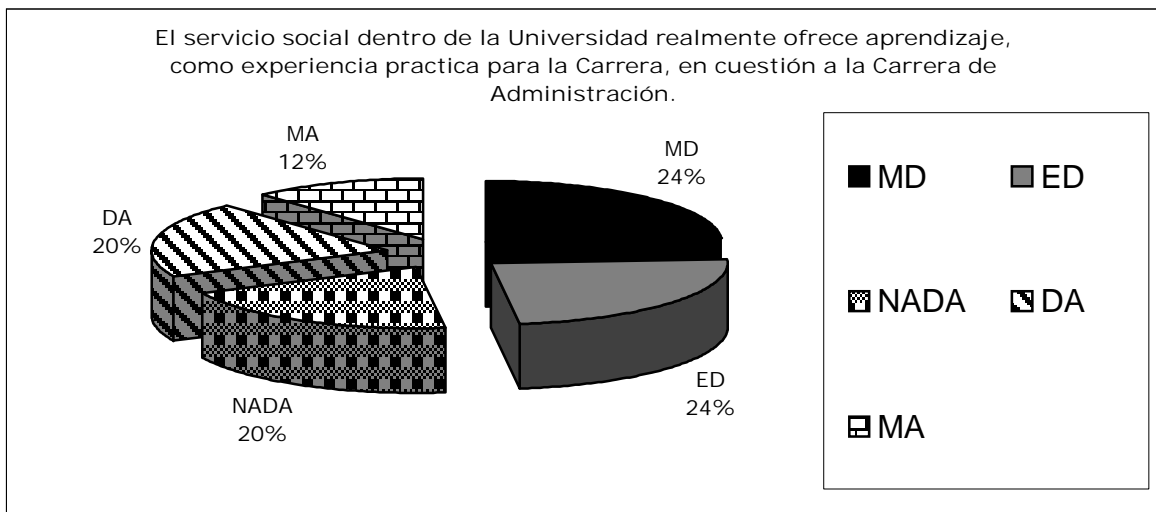
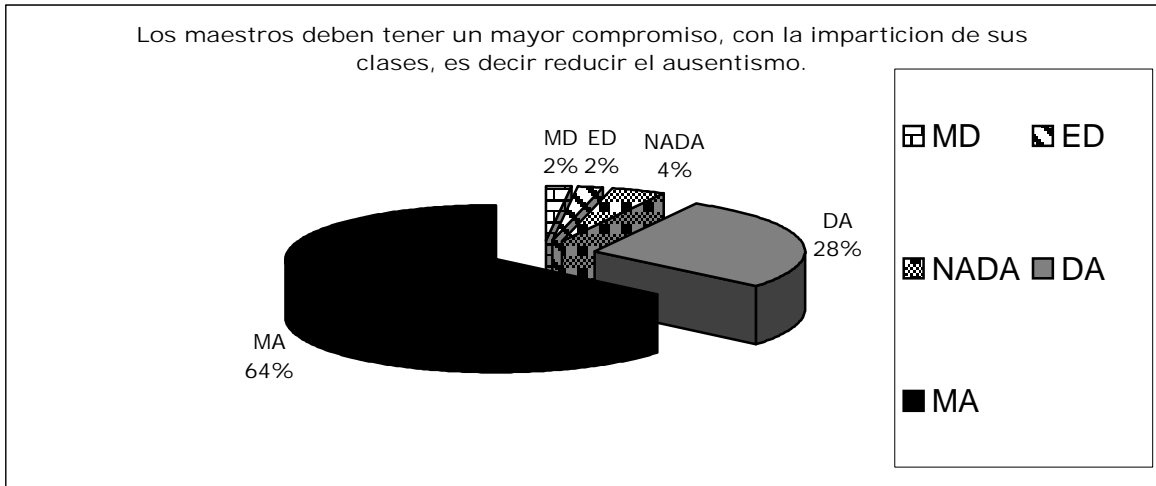


La representación estudiantil, para la toma de decisiones como intervención en la elaboración del programa de estudios de la carrera de Administración, debe ser un factor necesario.



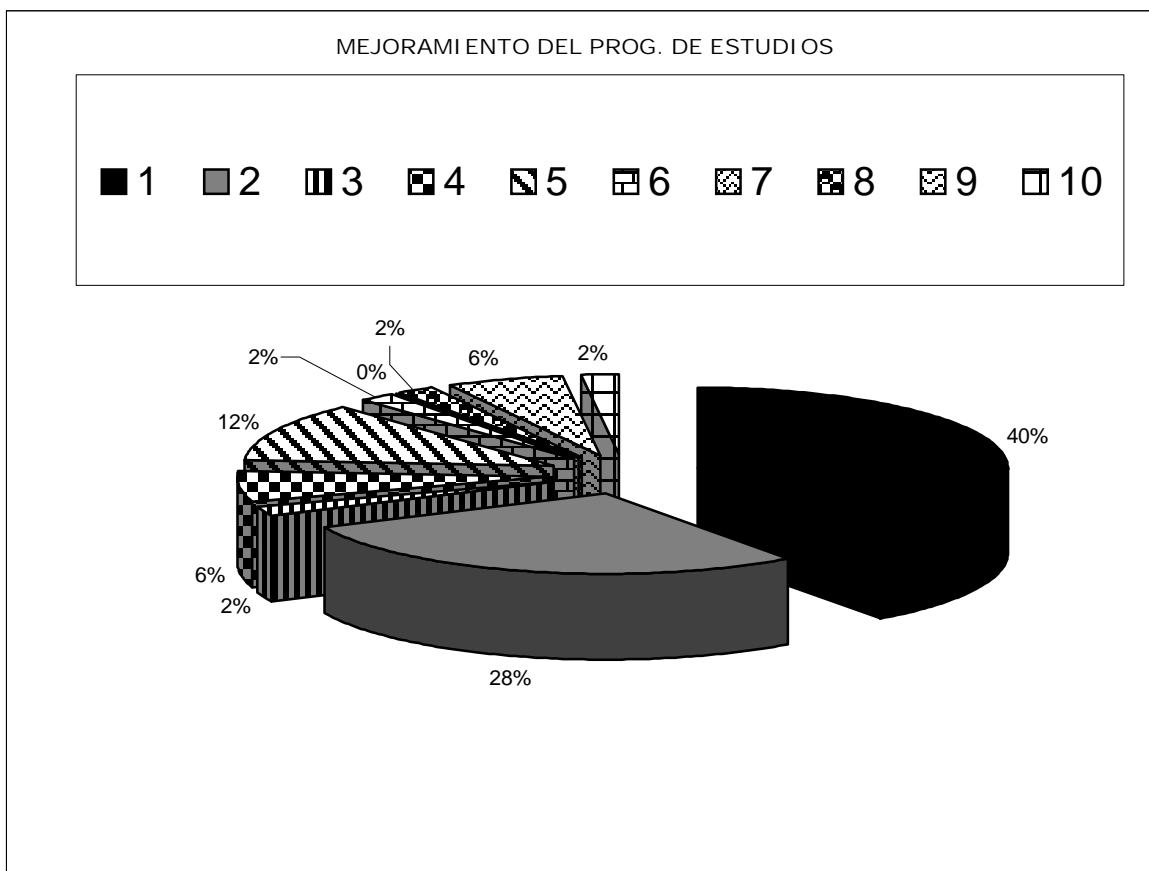
Es importante que los horarios se reduzcan a una hora por clase para anexar mayores materias que complementen a la carrera



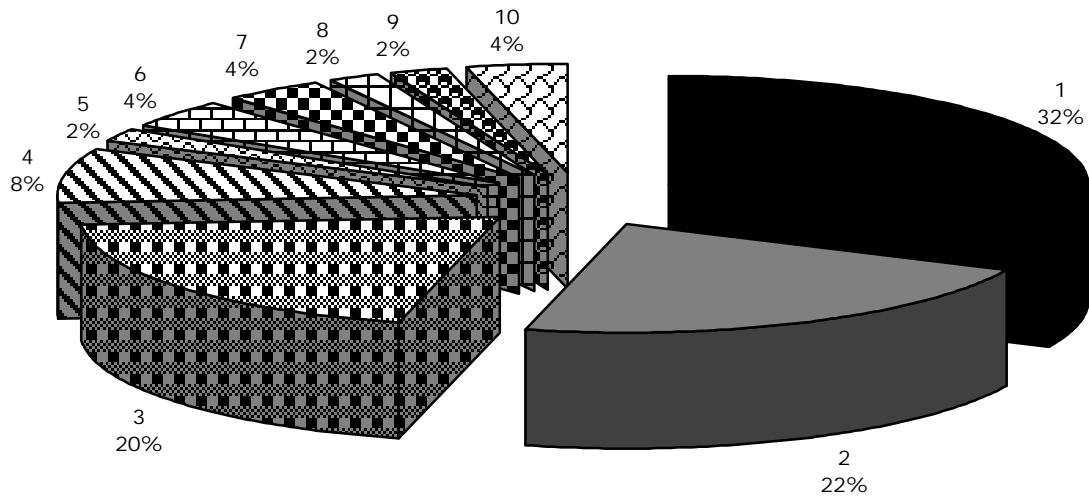


A continuación expusimos algunos puntos de cómo mejorar la calidad académica en la UAMI, para la Licenciatura en Administración, cuestión que se les pidió a los alumnos a los cuales se les aplico el cuestionario, decidieran de acuerdo a su punto de vista en orden de importancia del 1 al 10. En la siguiente lista aparecen los 10 puntos que se tomaron en cuenta

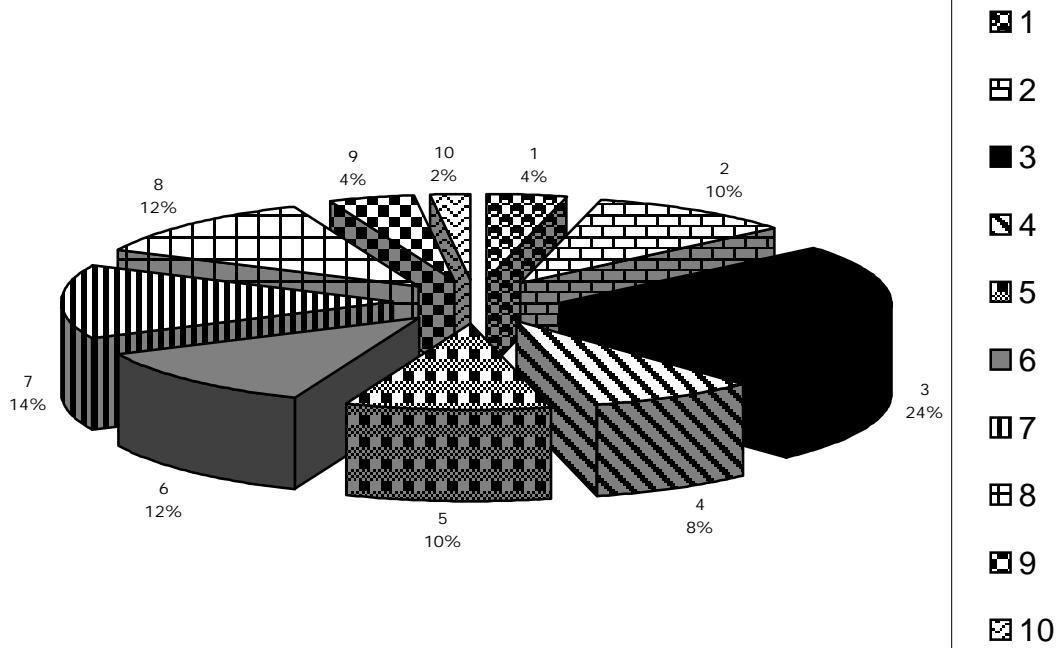
MEJORAMIENTO DEL PROG. DE ESTUDIOS	1
APLICACIÓN DE TALLERES PRACTICOS A LA CARRERA	2
MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE BIBLIOTECA Y COMPUTO	3
RIGORIZAR LOS ESTANDARES DE CALIFICACIÓN	4
APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE BECARIOS	5
PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS	6
REDUCIR EL AUSENTISMO DE MAESTROS	7
OPTIMIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE IDIOMA	8
ESTRUCTURACIÓN DEL EXÁMEN DE ADMISION	9
INCORPORACIÓN DE TALLERES PSICOMOTIVACIONALES	10

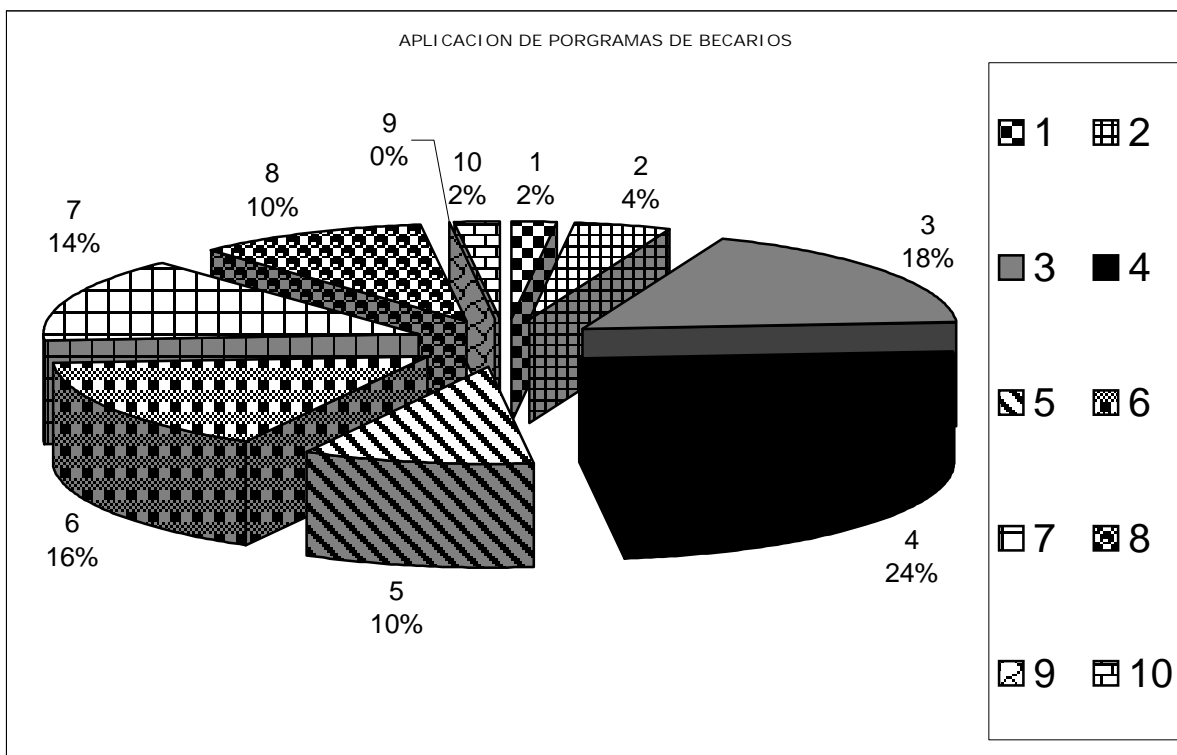
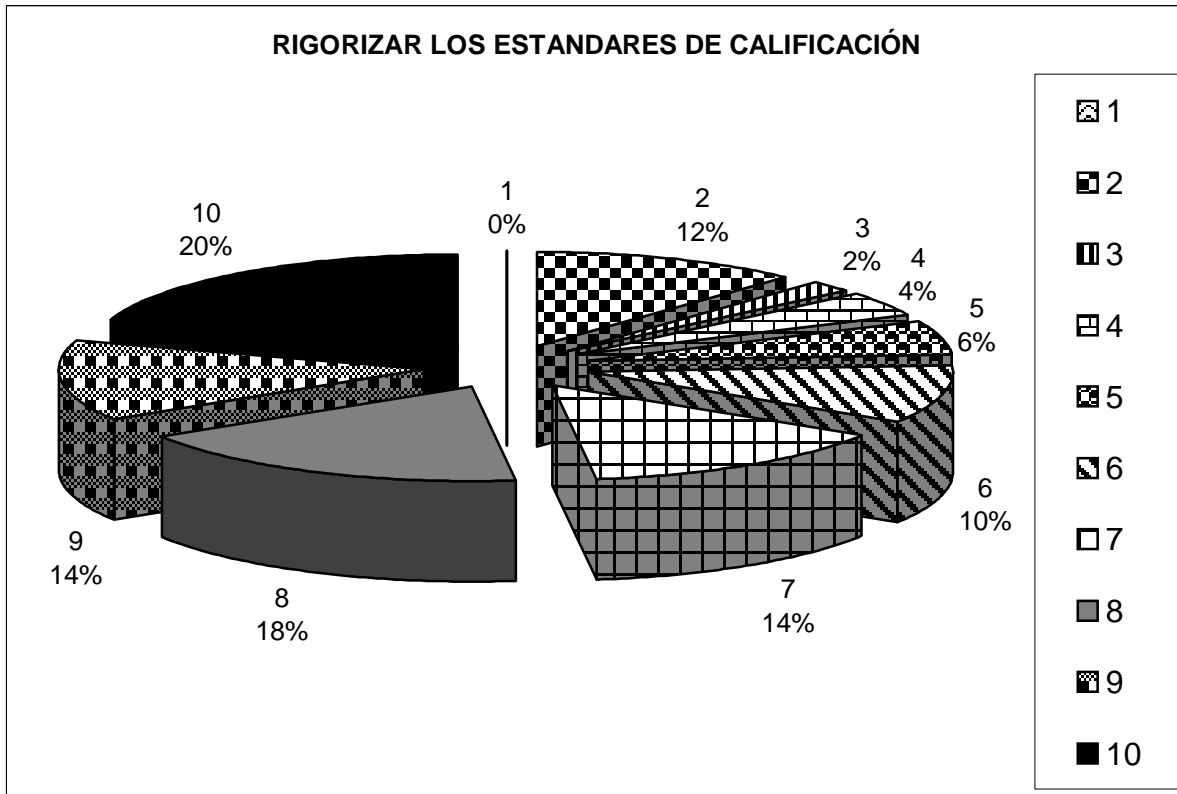


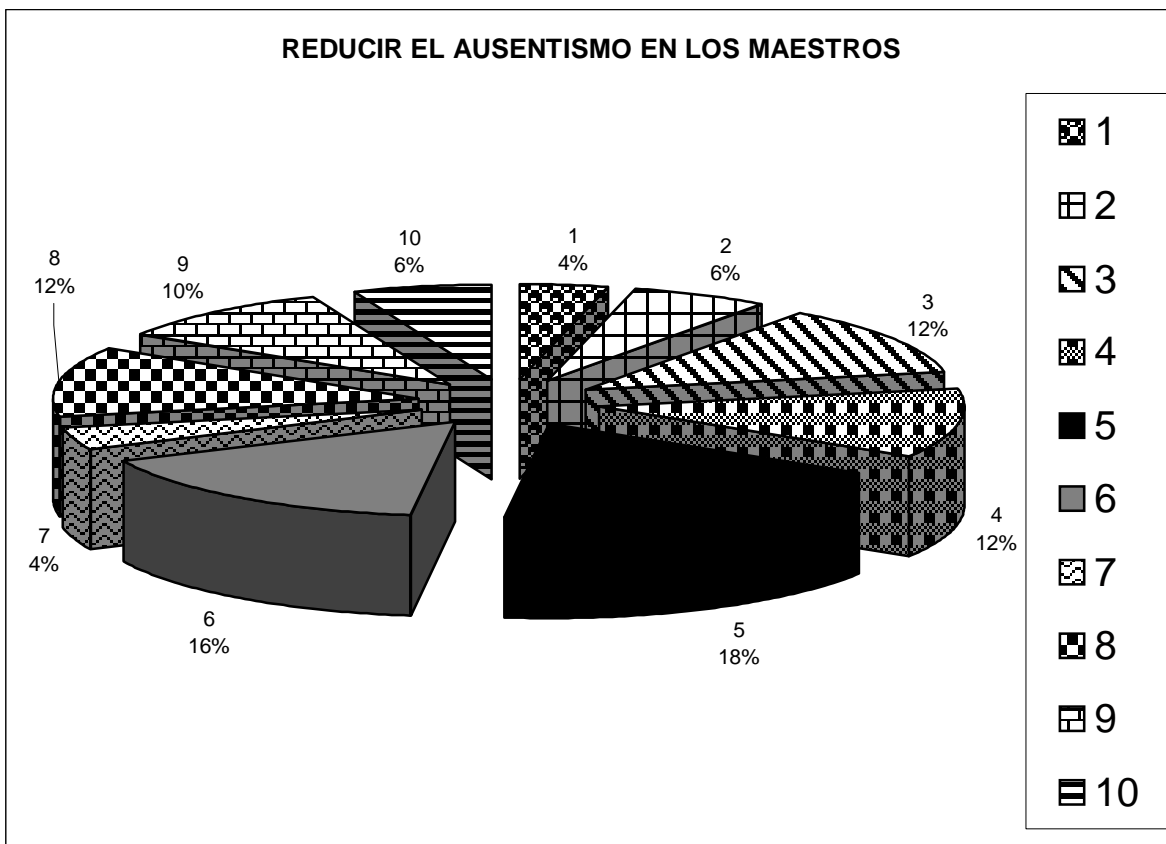
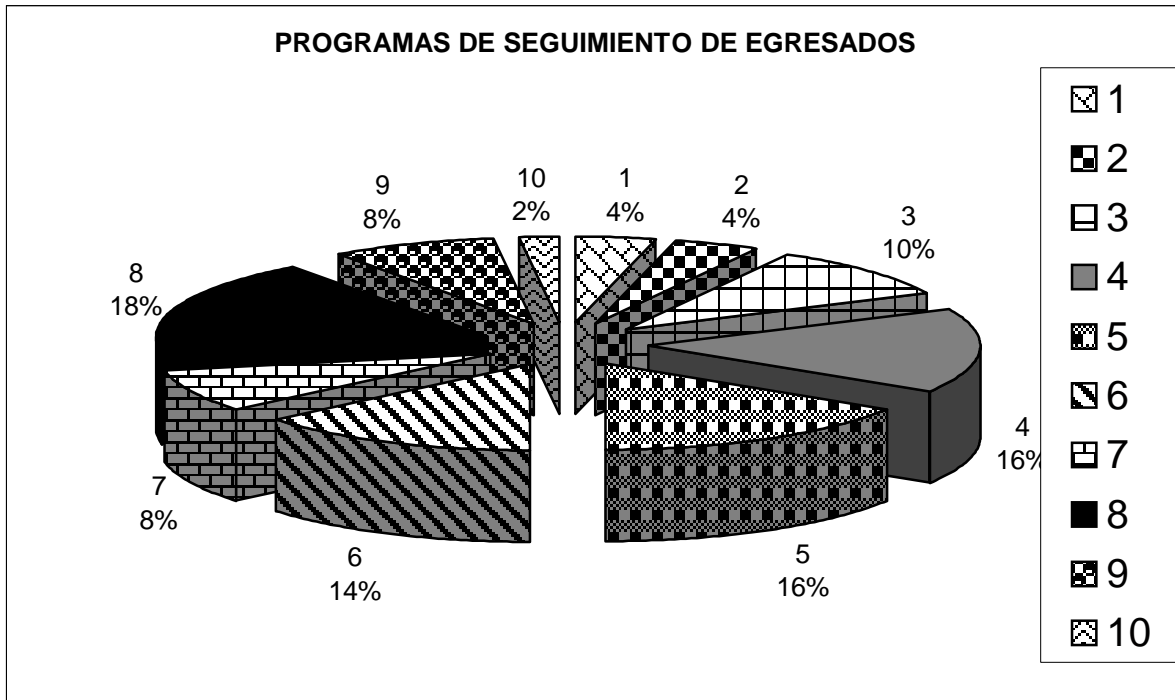
APLICACIÓN DE TALLERES PRACTICOS A LA CARRERA



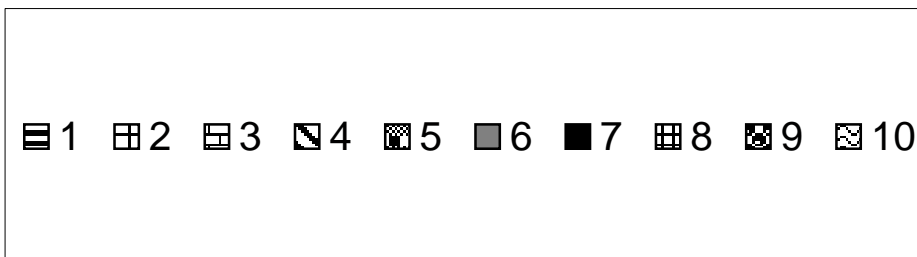
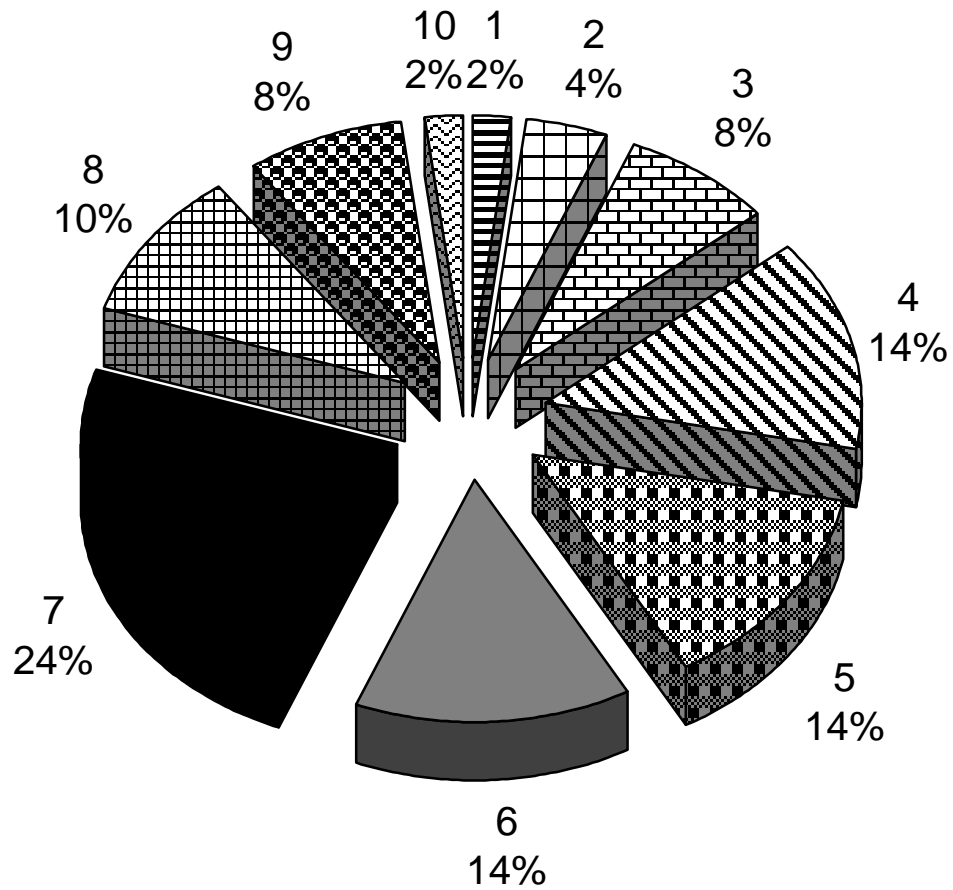
MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE BIBLIOTECA Y COMPUTO



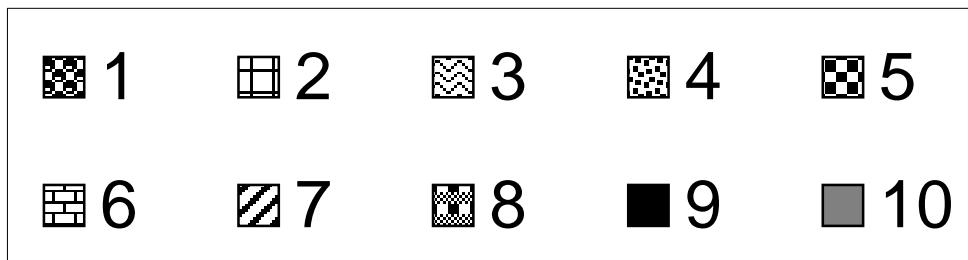
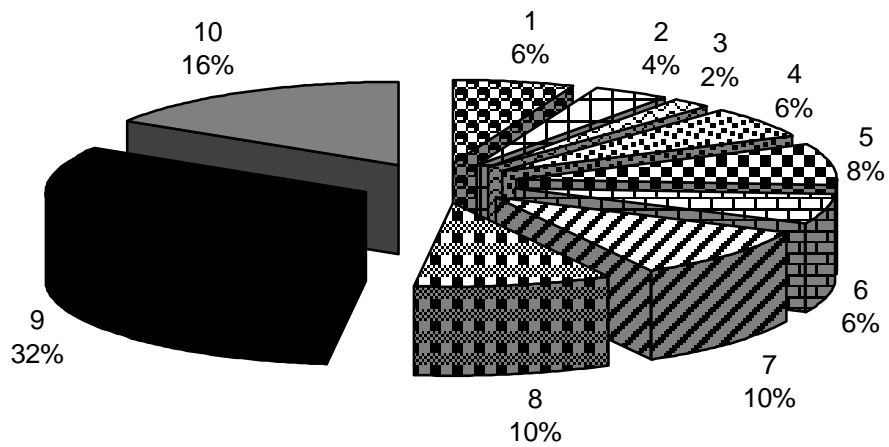




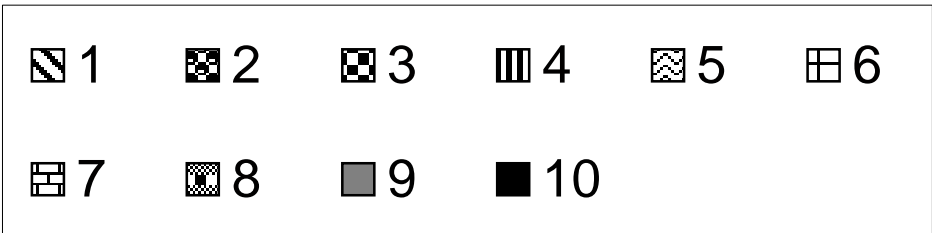
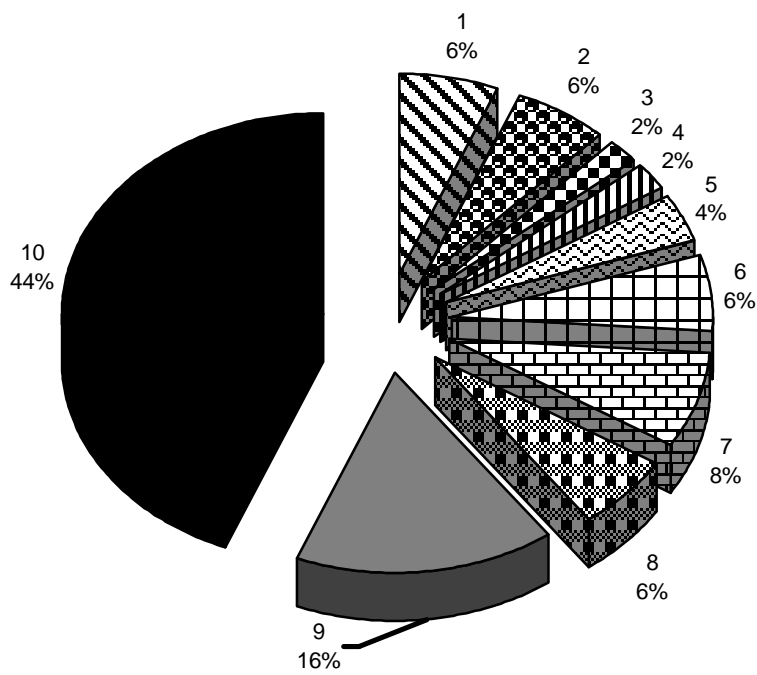
OPTIMIZACION DE LOS SERVICIOS DE IDIOMA



ESTRUCTURACION DEL EXAMEN DE ADMISION A LA UAM



INCORPORACION DE TALLERES PSICOMOTIVACIONALES



Por ultimo se les pregunto, como ven en general a la Calidad Académica de la UAMI, con relación a la carrera de la Licenciatura de Administración, en su preparación.

