

# *Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa*

---



**UNIDAD:** IZTAPALAPA

**DIVISIÓN:** CSH

**GRADO:** LICENCIATURA

**TITULO DEL TRABAJO:**

**“LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES  
DE ADMINISTRACIÓN DE LA UAM - I”**

**NOMBRE DE LOS PARTICIPANTES:**

- ❖ BAÑUELOS FLORES KARLA ARACELY
- ❖ HERNÁNDEZ JIMÉNEZ JOSÉ JUAN
- ❖ JIMÉNEZ JARQUÍN VALENTÍN
- ❖ MÉNDEZ ESTRADA PALOMA
- ❖ MORAN RAMÍREZ FLOR SUREIMA
- ❖ RANGEL AMADO LOURDES

**NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR**

---

**MARIA CRISTINA LEONOR ESCOBAR ITURBE**

**LUGAR Y FECHA DE LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO: IZTAPALAPA, D.F. MAYO DEL 2005**

# ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UAM – I	4
• Marco Teórico	5
• Objetivo	7
• Antecedentes	7
• Justificación	8
• Actividades de investigación e instrumentos utilizados	8
• Formato de la 1ª. encuesta	9
• Resultados gráficos de la 1ª encuesta	11
• Análisis de resultados	24
• Hipótesis	25
• Formato de la 2ª encuesta	29
• Conclusiones	30
CAPITULO II: LOS PROGRAMAS DE TRAINEE COMO ALTERNATIVA DE RECLUTAMIENTO	40
• Reclutamiento y Selección de Personal	41
• Los programas de Trainee: una alternativa	46
• Formato de cuestionarios de Trainee	48
• Resultados de los cuestionarios	51
• Conclusiones y Comentarios	53
BIBLIOGRAFÍA	54

## **INTRODUCCIÓN**

El trabajo ocupa gran parte de nuestro precioso tiempo; es en la mayor parte de los casos un medio imprescindible para subsistir; hace posible la existencia de las familias; es ocasión y medio de desarrollo personal. Es un servicio social; incrementa el valor económico o cultural de las cosas. Casi nunca se habla de lo que es el trabajo humano, de los motivos para un trabajo bien hecho, del mejor servicio a los destinatarios, de la honradez, la generosidad y otras virtudes humanas relacionadas con el quehacer de la humanización del trabajo.

Nos hemos preparado en lo referente a los ASPECTOS TÉCNICOS de nuestro trabajo, pero no hemos tenido ocasión de formarnos en lo que podríamos considerar ASPECTOS HUMANOS DEL TRABAJO: actitudes frente al trabajo, estilos de trabajo, valores vividos en la actividad laboral, relaciones humanas en la organización en que trabajamos, etc. El trabajo no puede ser sólo visto como medio de supervivencia, debe verse también como un medio para favorecer el desarrollo personal.

Partiendo de lo anterior se concibe una de las grandes preguntas que le dan el fundamento a nuestra investigación ¿CUÁLES SON LAS RAZONES PRINCIPALES POR LAS QUE LOS ALUMNOS DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN TRABAJAN Y ESTUDIAN A LA VEZ? Así pues, uno de los propósitos de la presente investigación es determinar si existen relaciones entre el estrato socioeconómico y la situación laboral de los alumnos de licenciatura en administración de la UAM-Iztapalapa.

Otra de las preocupaciones de esta investigación es explicar el proceso de vinculación entre los empleadores y los candidatos a las vacantes en el mercado laboral, principalmente el proceso de reclutamiento y selección de personal, así como indagar cuales son las limitaciones que se presentan en tal proceso y sobre todo inclinar el estudio de los Programas de Trainee hacia un panorama que los exponga como una alternativa para contrarrestar esas limitaciones que se presentan

***CAPITULO I: SITUACIÓN LABORAL DE  
LOS ESTUDIANTES DE  
ADMINISTRACIÓN DE LA UAM-I***

---

## **MARCO TEÓRICO**

Es muy común pensar que los estudiantes ingresan al mercado de trabajo para cubrir las necesidades económicas de la familia, motivación que se emplea, por ejemplo, para justificar el rezago y el abandono de los estudios. No obstante, en México no se conocen muchas investigaciones al respecto; en una investigación anterior se encontró, entre estudiantes de primer semestre en la Facultad de Contaduría y Administración de la **UNAM**, que los dos factores relacionados principalmente con el trabajo de los estudiantes eran el sexo y la edad; la escolaridad y la ocupación de ambos padres (tomados como indicadores de estrato socioeconómico) no mostraron relación alguna con la situación laboral. Se decidió corroborar las mismas variables con estudiantes del último semestre y se confirmaron los resultados previos: la importancia relativa de las variables socioeconómicas resultó muy baja para explicar dicha situación.

Sin embargo existen algunas investigaciones previas que proponen, precisamente posturas distintas, que afirman que la realización simultanea de actividades laborales y académicas de los estudiantes se debe principalmente a aspectos económicos, por ejemplo, Carlota Guzmán, investigadora de la UNAM escribió: “La condición laboral del estudiante se utiliza frecuentemente como un indicador de las condiciones económicas familiares. Se interpreta que un estudiante que trabaja proviene de una familia de bajos ingresos que no puede sostener los estudios de un hijo en el nivel superior lo que conduce, en muchos casos, al abandono de los estudios”

Sin embargo, este indicador aún es susceptible de indagación antes de manejarlo como un grupo homogéneo: hay estudiantes que trabajan de tiempo completo, medio tiempo o algunas horas; quienes reciben a cambio un salario y quienes no; varía también el monto de lo que ganan y el destino que le dan, ya que para algunos representa el sostén principal o el de su familia, en tanto que para otros es complementario; otra diferencia radical es el tipo de empleo, ya que si éste se encuentra vinculado a la formación del estudiante representa una ventaja, pero si no tiene relación, es una barrera para el estudio.

No obstante, quizá pudieran encontrarse otras motivaciones para trabajar, aparte de la estrechez económica familiar. Jesús Valverde Molina, por ejemplo, considera que con el empleo el individuo se independizará, al menos paulatinamente, del contexto familiar. Además, este autor precisa que la incorporación laboral del individuo no se produce de igual forma en todos los miembros de la colectividad, ni todos llegan de la misma manera, ni tienen las mismas consecuencias; por tanto, esta incorporación es diferente en función de las capacidades individuales así como de las características del grupo social de cada persona. Valverde destaca la madurez social temprana adquirida con el primer empleo como una de las consecuencias de la incorporación de los estudiantes a la fuerza laboral, lo que implica para los jóvenes más independencia respecto de los modelos paternos y una mayor capacidad para gestionar su propia vida. Como consecuencia negativa (resultado de la normal inmadurez por la edad, la falta de preparación profesional y otras carencias), puede dificultarse su ascenso en la escala social si abandona los estudios y el logro de gratificaciones en el mundo del trabajo.

El razonamiento de la postura socioeconómica antes mencionada (los estudiantes trabajan debido a la estrechez económica de la familia lo que conduce, en muchos casos, al abandono de los estudios) parece tan obvia, que se ha prestado poca atención a una cuestión importante: ¿cuáles son algunos de los factores asociados con la situación laboral de los estudiantes? Así pues, uno de los propósitos de la presente investigación es determinar si existen relaciones entre el estrato socioeconómico y la situación laboral de los alumnos de licenciatura en administración de la UAM-Iztapalapa

## **OBJETIVO**

“Conocer los factores relevantes respecto a la actividad laboral de los estudiantes y proponer alternativas que les faciliten la incorporación a éste campo laboral”

## **ANTECEDENTES**

Existen diferentes posturas pedagógicas acerca de la inserción de los alumnos al campo laboral antes de terminar sus estudios, dos aspectos que son importantes para nuestra licenciatura dado su carácter esencialmente profesionalizante son las que plantean; por un lado si la currícula debe propiciar el emplearse durante la realización de sus estudios con el argumento de que este paso ayuda a la aplicación de sus conocimientos recién adquiridos, por otro lado se plantea que es preferible retrasar la actividad laboral con miras a tener una sólida formación académica.

Además existen instituciones de nivel superior que ofrecen flexibilidad en los horarios de los estudiantes y cuya currícula propicia la inserción de los alumnos al campo laboral. También se tiene el conocimiento de que los requerimientos en el campo laboral exigen contar con un mínimo de experiencia laboral, por lo que puede representar una ventaja para los alumnos que además de estudiar trabajan.

## **JUSTIFICACIÓN**

Dados los antecedentes formales mencionados y ante la situación económica crítica de nuestro país, que ocasiona que las personas tengan que empezar a trabajar desde temprana edad, lo que provoca que muchos jóvenes tengan que abandonar sus estudios y muchos de ellos coordinar sus estudios con un empleo. Es importante conocer datos concretos al respecto sobre los estudiantes de la licenciatura en administración, en particular tomaremos como muestra de universidades públicas el caso de la UAM-I.

## **ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN E INSTRUMENTOS UTILIZADOS**

- ***Estudio descriptivo***

La investigación descriptiva es básicamente mencionar de manera específica una situación determinada, trata de explicar la relación entre variables, sin pretender buscar las causas que la originan.

Debido a que el objetivo de este trabajo es solamente conocer los factores relevantes de la situación laboral de los estudiantes, se decide utilizar este método de investigación de tipo descriptivo.

- ***Instrumentos para la recolección de datos***

Para recavar la información necesaria en la primera parte de esta investigación se elaboraron dos cuestionarios.

El primer cuestionario consta de 22 preguntas, el cual fue aplicado a una muestra de 180 alumnos. Para establecer la muestra se tomaron como base dos criterios que son: el cubrir un mínimo del 10% del total de alumnos inscritos en la carrera y el criterio de aleatoriedad.

En el segundo cuestionario se elaboraron 20 preguntas y fue aplicado a 250 alumnos. Considerando los criterios antes mencionados.



## **FORMATO DE LA 1ª. ENCUESTA**

**1.-EDAD-----**

**2.- SEXO**

Masculino( )

Femenino( )

**3.- ESTADO CIVIL**

Soltero( )

Casado( )

Divorciado( )

Unión libre( )

**4.- TRIMESTRE DEL PLAN DE ESTUDIOS EN EL QUE ESTÁS.**

---

**5.- ¿EN QUÉ MODALIDAD TE ENCUENTRAS INSCRITO?**

Medio tiempo( )

Tiempo completo( )

**6.- ¿CONSIDERAS QUE TU RENDIMIENTO ACADÉMICO ES?**

Bueno( )

Regular( )

Deficiente( )

**7.- ¿CUÁL ES TU PROMEDIO ACTUAL?**

Menor a 7( )

De 8.1 a 9 ( )

De 7.1 a 8 ( )

De 9.1 a 10( )

**8.- ¿TE ENCUENTRAS BECADO POR ALGUNA INSTITUCIÓN O EL GOBIERNO?**

Si ( )

No ( )

**9.- ¿HAS BUSCADO TRABAJO Y NO LO HAS CONSEGUIDO?**

Si ( )

No ( )

**10.- ¿CONSIDERAS QUE HAY POCAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA LOS ESTUDIANTES?**

Si ( )

No ( )

**11.-¿CONSIDERAS QUE PARA TU FORMACIÓN PROFESIONAL TRABAJAR ANTES DE TERMINAR LA CARRERA ES?**

Necesario ( )

No necesario ( )

**12.-¿CONSIDERAS QUE TIENES LA CAPACIDAD Y PREPARACIÓN SUFICIENTES PARA DESEMPEÑARTE EN UN PUESTO RELACIONADO CON TU CARRERA?**

Sí ( )

No ( )

**13.- ¿TRABAJAS ACTUALMENTE?**

Sí ( )

No ( )

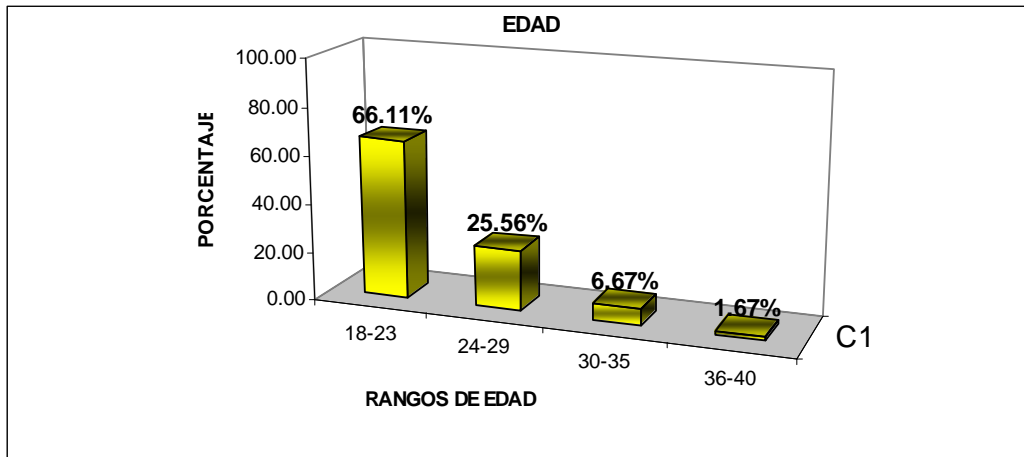
**14.A ¿POR QUÉ NO TRABAJAS?**

Por no afectar mi rendimiento académico ( )

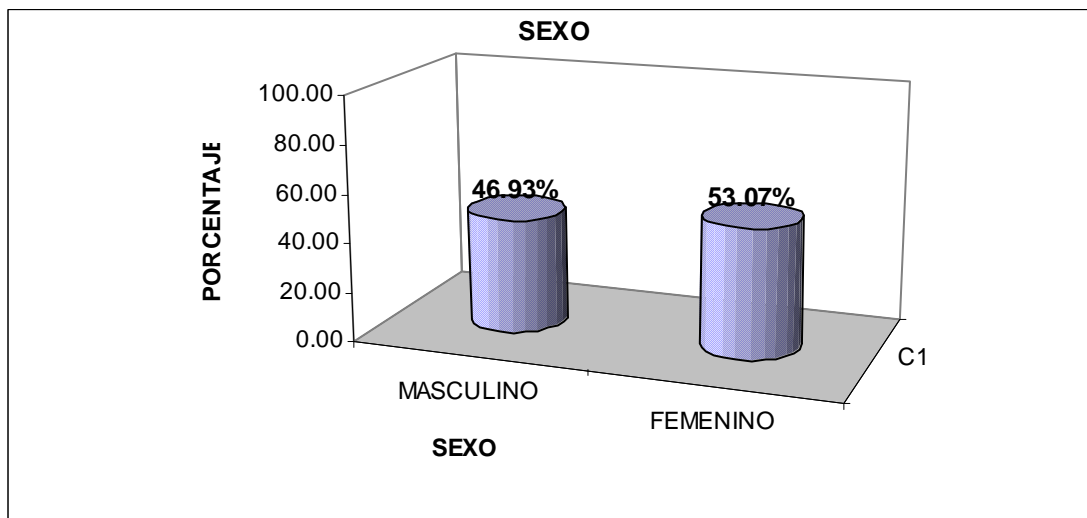
Porque no lo necesito ( )



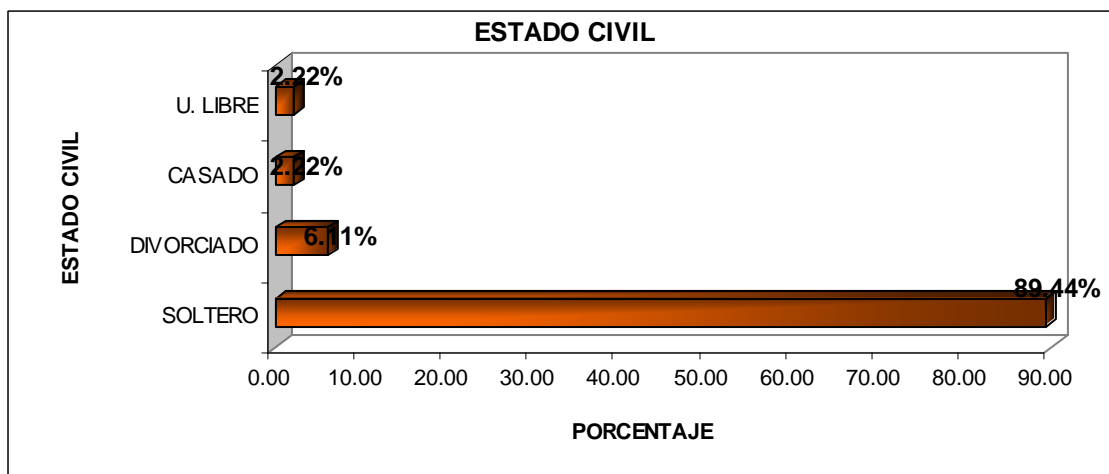
## RESULTADOS GRÁFICOS DE LA 1ª. ENCUESTA



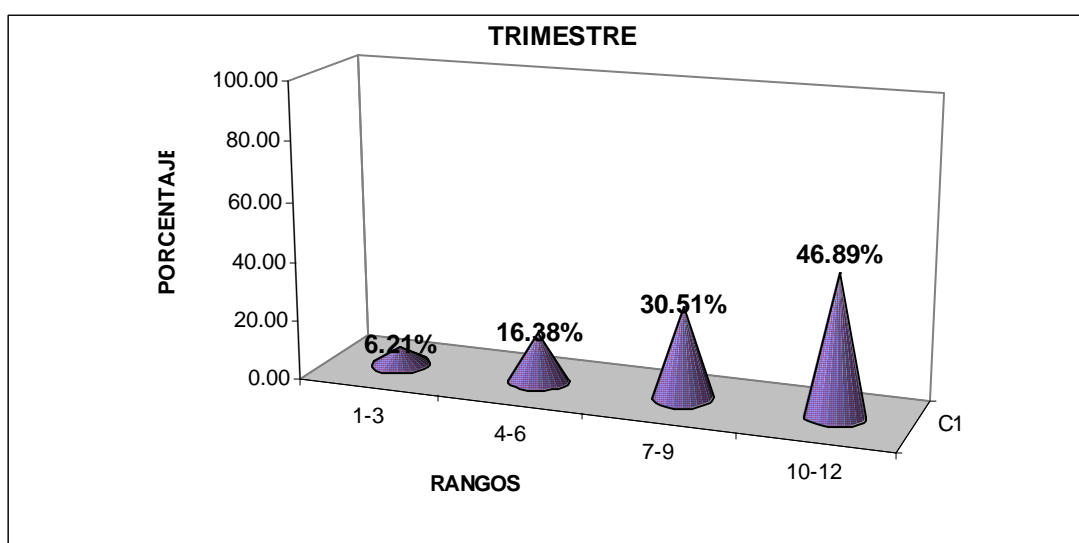
Como se puede observar en esta gráfica, la mayoría de los estudiantes (más del 60%) que contestaron este cuestionario tienen una edad entre 18 y 23 años, es decir, que la mayoría está en la edad promedio para cursar una licenciatura.



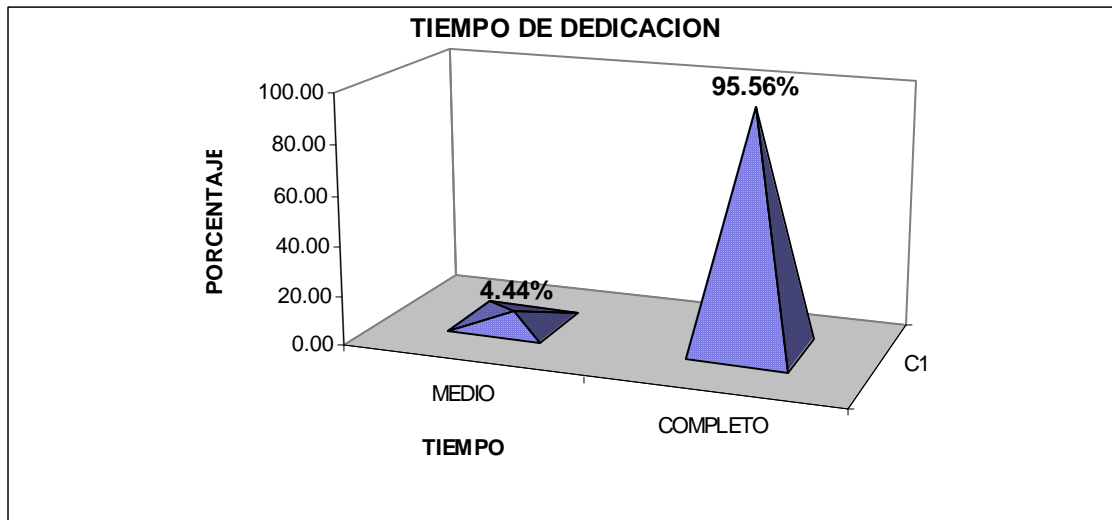
El 53% de los estudiantes que contestaron el cuestionario son mujeres y el 47% son hombres. Se puede apreciar que no hubo mucha diferencia entre el número de hombres y de mujeres que contestaron el cuestionario.



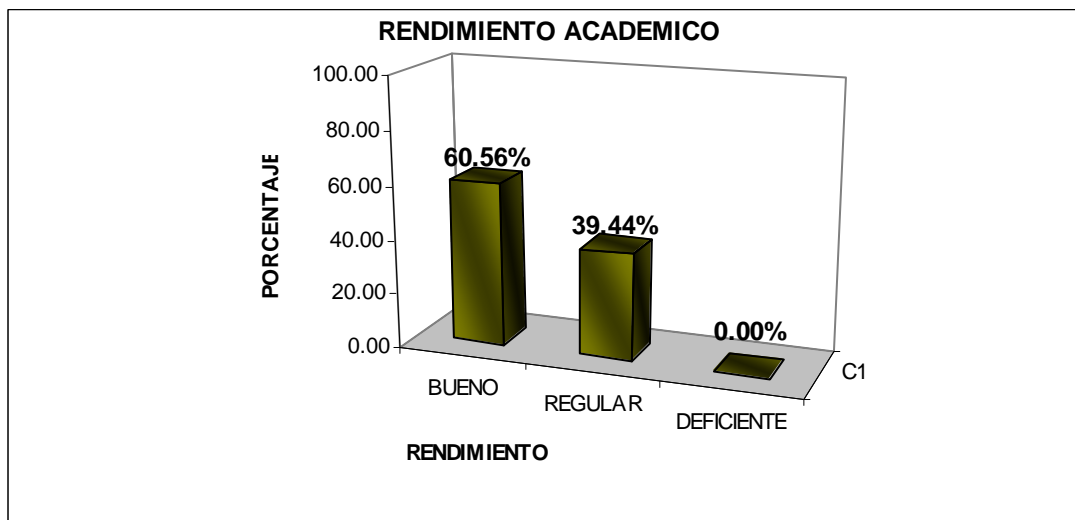
El 89% de los encuestados son solteros y en segundo lugar están los divorciados con un 6%, muy pocos contestaron estar casados o vivir en unión libre.



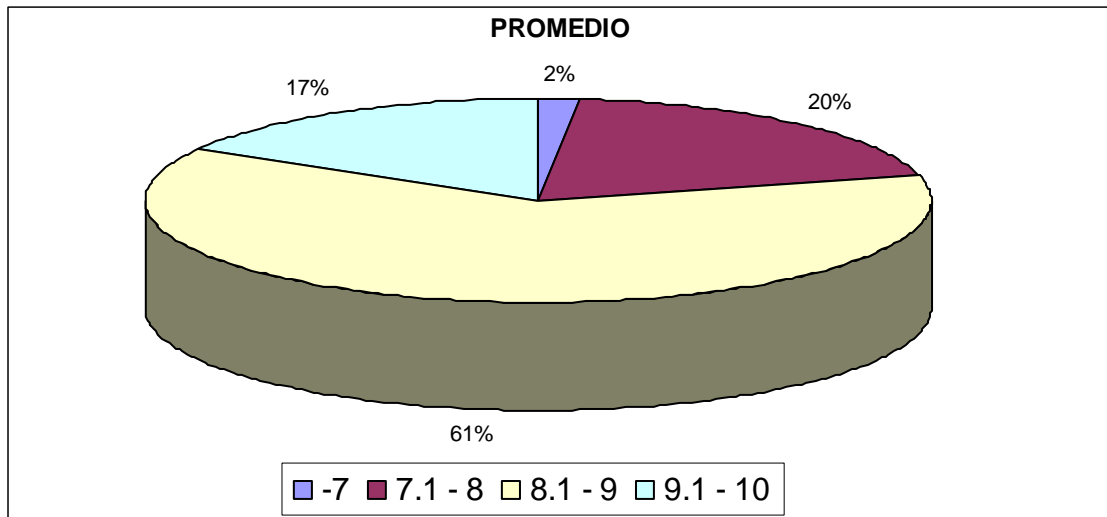
La mayoría de los encuestados cursan entre el 10<sup>o</sup>. Y el 12<sup>o</sup>. Trimestre del plan de estudios. En segundo lugar con un 30% de los encuestados están ubicados entre el 7<sup>o</sup>. Y el 9<sup>o</sup>. Trimestre. Por último, los que cursan entre el 1<sup>o</sup> y el 6<sup>o</sup> trimestre son menos del 20% de los encuestados.



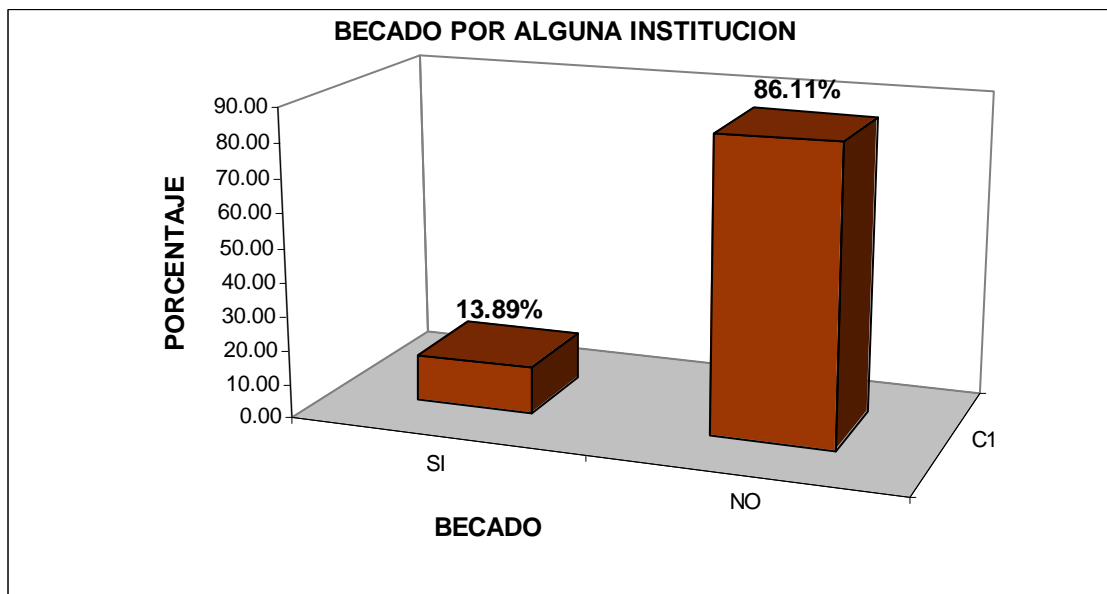
La gran mayoría de los encuestados están inscritos en la modalidad de tiempo completo. Menos del 10% solo cursan medio tiempo.



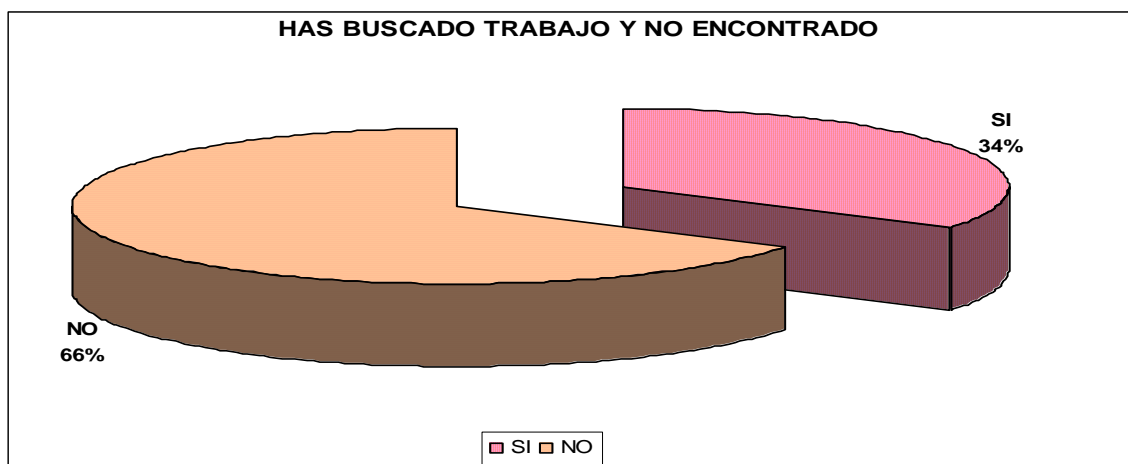
El 60% de los encuestados dicen tener un rendimiento académico bueno, el 40% restante dicen tener un rendimiento académico regular y nadie contestó tener un rendimiento deficiente.



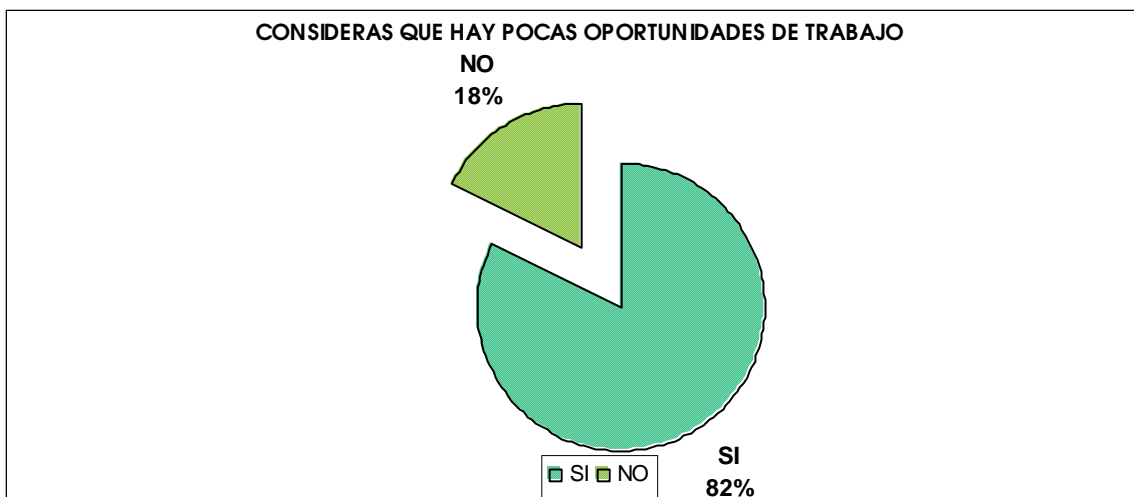
Respecto al promedio, más del 60% contestó tener un promedio entre 8.1 a 9. el 20% dijo tener un promedio entre 7.1 a 8, menos del 20% dijo tener un promedio entre 9.1 a 10 y menos del 5% dijo tener un promedio menor a 7.



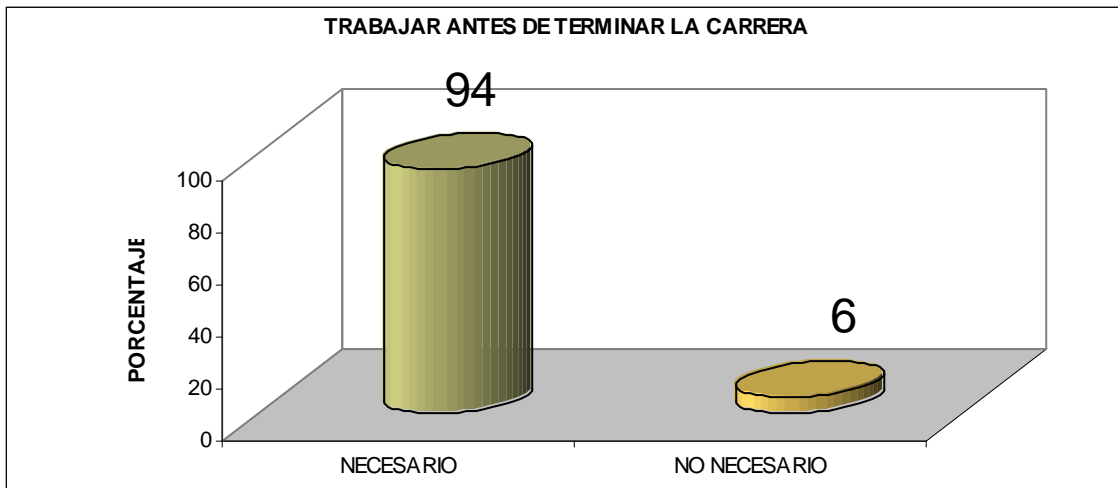
Más del 80% de los encuestados dijo no estar becado por ninguna institución o por el gobierno. Solo una proporción de poco más del 10% dijo si estar becado.



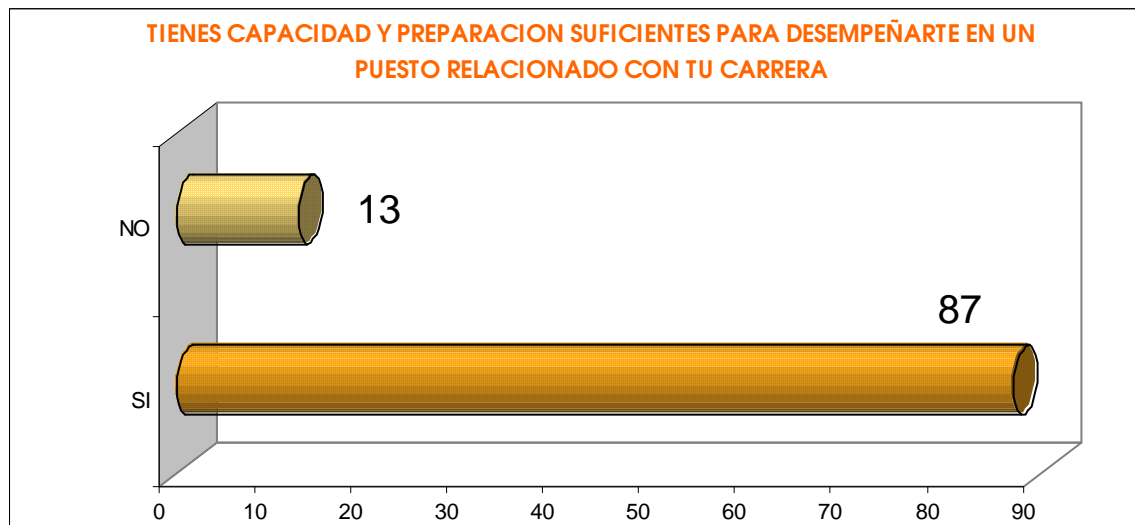
Como se puede observar en esta grafica la mayoría de los estudiantes contesto con un no, cuando se les pregunta si han buscado trabajo y no lo han conseguido, sin embargo, no se puede deducir que estos estudiantes no hayan buscado nunca trabajo, puede ser también que algunos de ellos lo hayan buscado y si lo hayan conseguido. Por el contrario, el 34% de esta muestra menciona que si ha buscado trabajo y no lo ha conseguido, aunque este 34% no es mayoría, sí es un porcentaje representativo.



Una opinión generalizada acerca de las oportunidades de trabajo que existen para los estudiantes es que realmente existen muy pocas. Podríamos deducir que esto es por diversas razones, por ejemplo el horario, sin embargo esto no se puede afirmar o confirmar con esta pregunta. Lo único que se puede afirmar, es que la mayoría de los estudiantes considera que existen pocas oportunidades de trabajo para ellos.

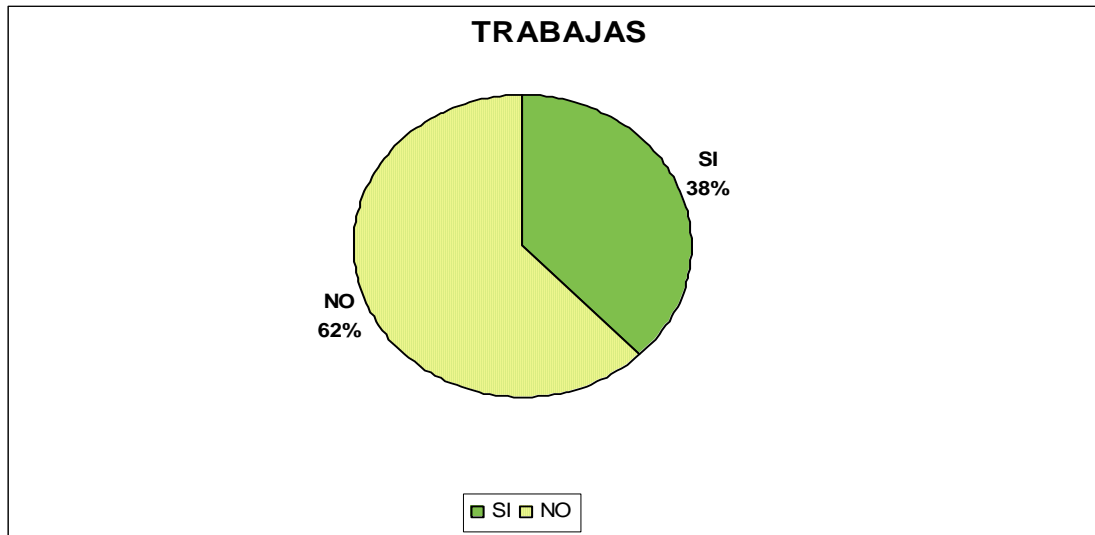


La gran mayoría de los alumnos menciona que trabajar antes de terminar la carrera es necesario, sin embargo la mayoría de ellos no trabaja.



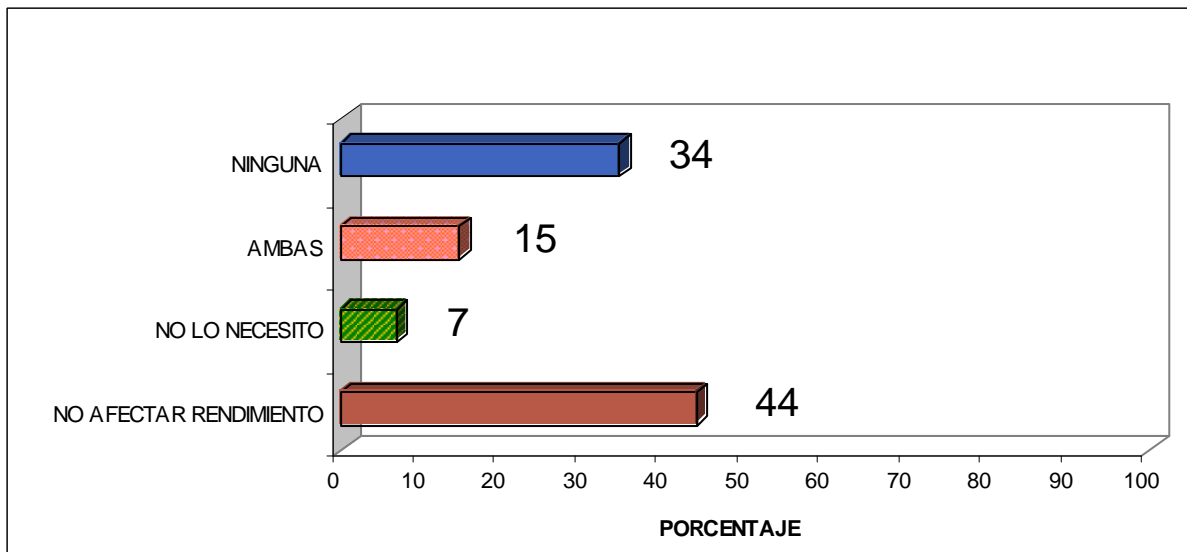
En esta grafica se observa que el 87% se los estudiantes considera que tiene la capacidad y preparación suficientes para desempeñarse en un puesto relacionado con su carrera, en la grafica anterior considera que es necesario trabajar antes de terminar sus estudios, lo que podría indicar que quizá la mayoría podría estar trabajando.





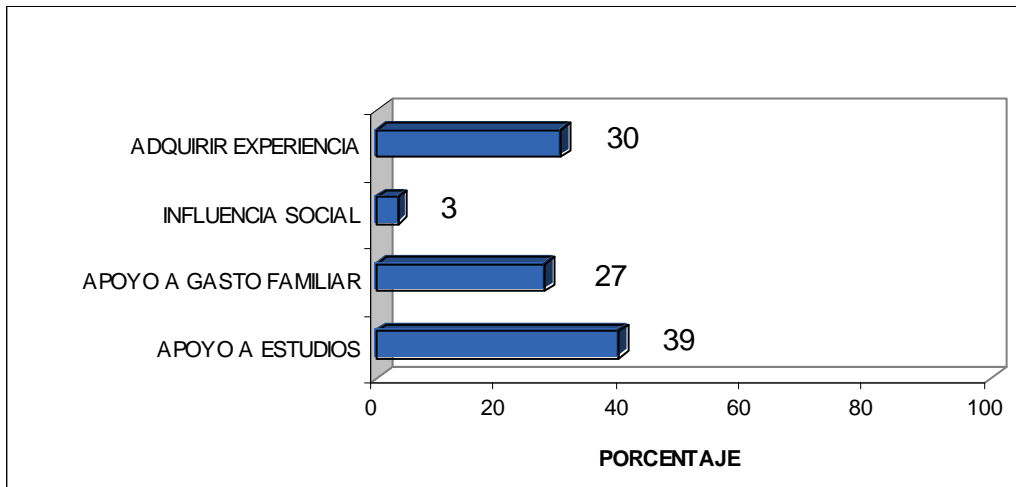
En cuanto a los estudiantes que actualmente se encuentran trabajando, sin importar si su empleo esta o no relacionado con su carrera, tenemos que un 38% de esta muestra son los que se encuentran trabajando, dentro del 62% restante se encuentran los alumnos que nunca han trabajado y los alumnos que antes han trabajado, pero que actualmente no lo hacen.

#### POR QUE NO TRABAJAN



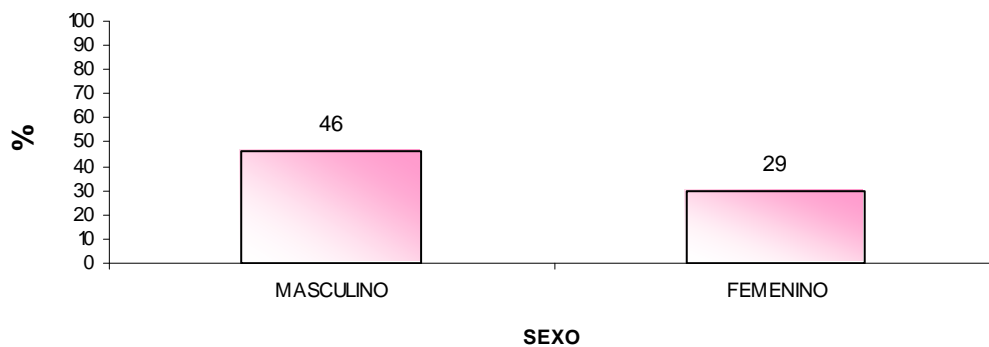
En las graficas anteriores podemos observar que la mayoría de los alumnos considera que es importante trabajar antes de terminar la carrera, también considera que tiene la capacidad y preparación suficientes, entonces, ¿Porque no trabajan?, la mayoría indica que no trabaja por no afectar su rendimiento académico.

### POR QUE TRABAJAN

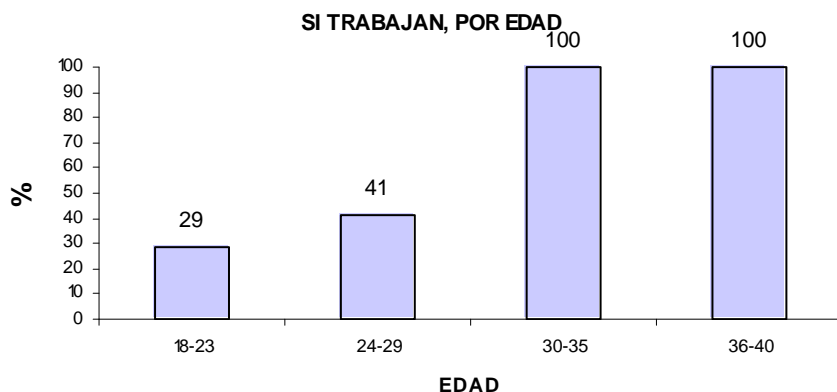


De los estudiantes que trabajan, el 39% nos indica que es por apoyar económicamente sus estudios y el 30% es por adquirir experiencia laboral, éste 30% es muy importante porque nos indica que la razón por la que trabajan no es de tipo monetario, puede indicar quizá que los estudiantes tratan de cumplir con los requisitos que se piden al solicitar un empleo y tener ventajas.

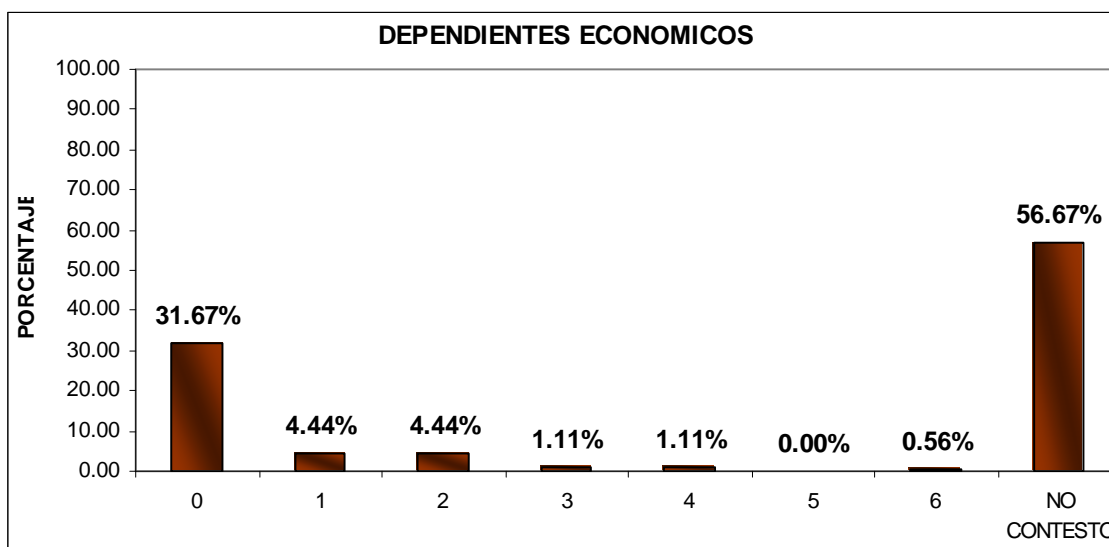
### QUE PROPORCIÓN DE ALUMNOS TRABAJA POR GENERO



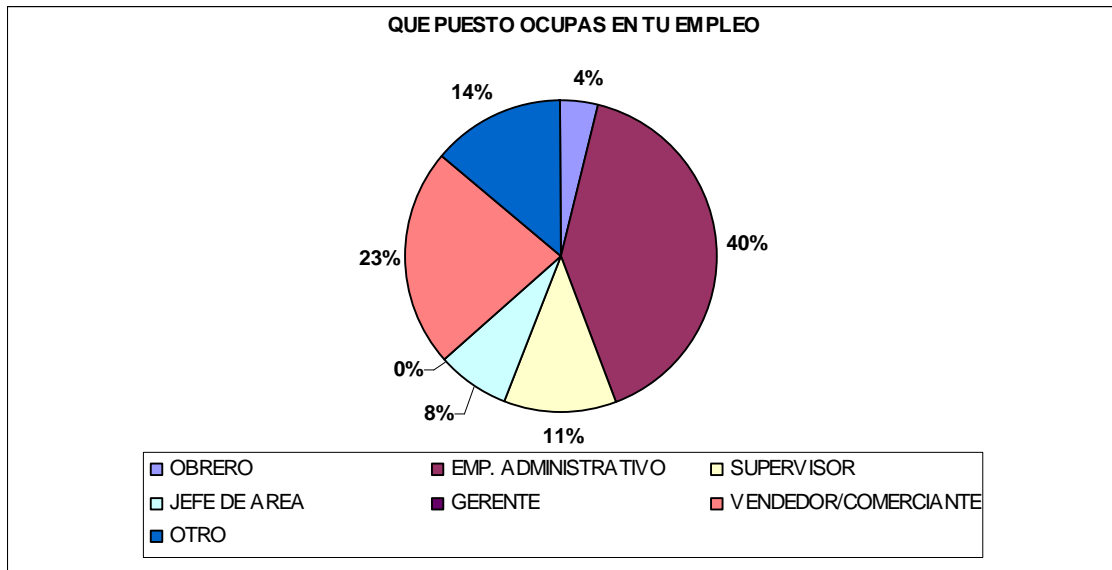
En cuanto a la proporción de estudiantes que trabaja por género, se puede observar que predomina la cantidad de hombres sobre la de mujeres.



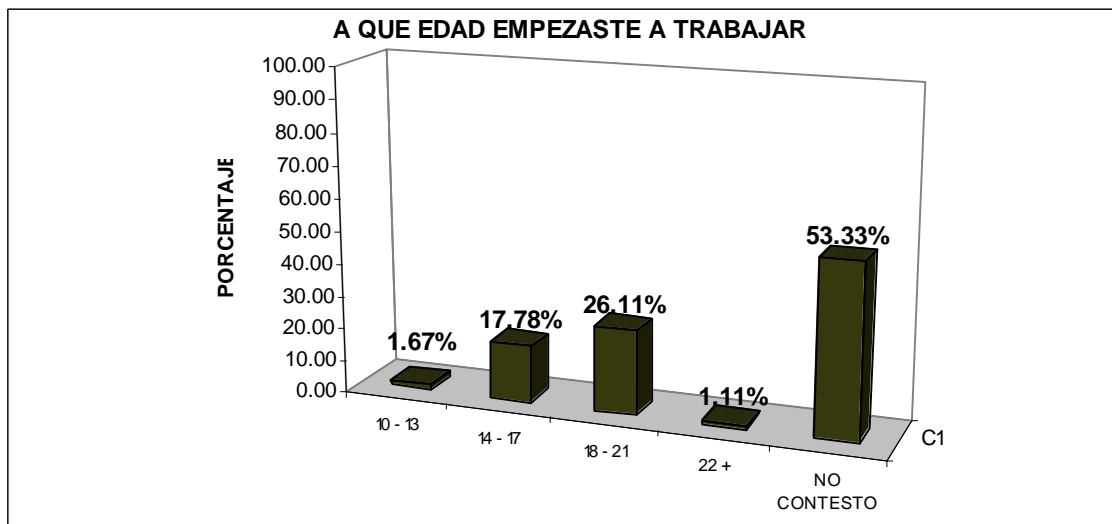
En ocasiones la edad influye demasiado para que los jóvenes se incorporen al mercado laboral, parece ser que es lo que sucede con los estudiantes encuestados, ya que los resultados muestran que de los alumnos entre 18 y 23 años sólo trabaja el 29%, los que se encuentran entre 24 y 29 años trabaja el 41%, y de los alumnos encuestados entre 30 y 35 años trabaja el 100%, lo mismo sucede con los que se encuentran entre 36 y 40 años.



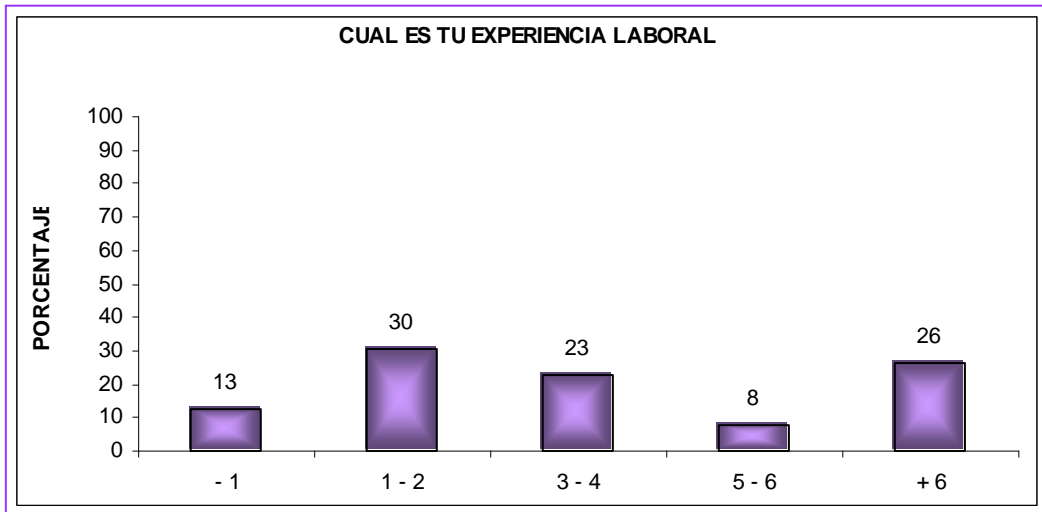
En esta pregunta, se puede apreciar que más del 50% no respondió si tenía dependientes económicos o no. Poco más del 30% dijo no tener ningún dependiente económico y el resto (menos del 10%) dijo tener de 1 a 6 dependientes.



El 40% de los encuestados dice ocupar un puesto administrativo en su empleo, en segundo lugar están los que ocupan un puesto de vendedor o son comerciantes. Y el resto se dividen en obreros, supervisores, jefes de departamento y otros puestos.

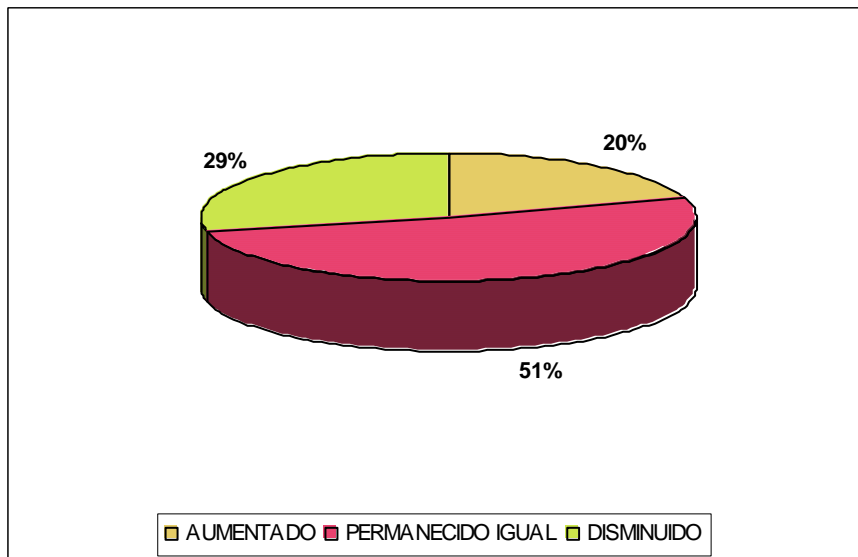


Más del 50% no contestó a que edad comenzó a trabajar. Alrededor del 25% comenzaron a trabajar entre los 18 y 21 años y menos del 20% comenzaron entre los 14 y 17 años. Muy pocos (menos del 5%) comenzó a trabajar entre los 10 y 13 años.

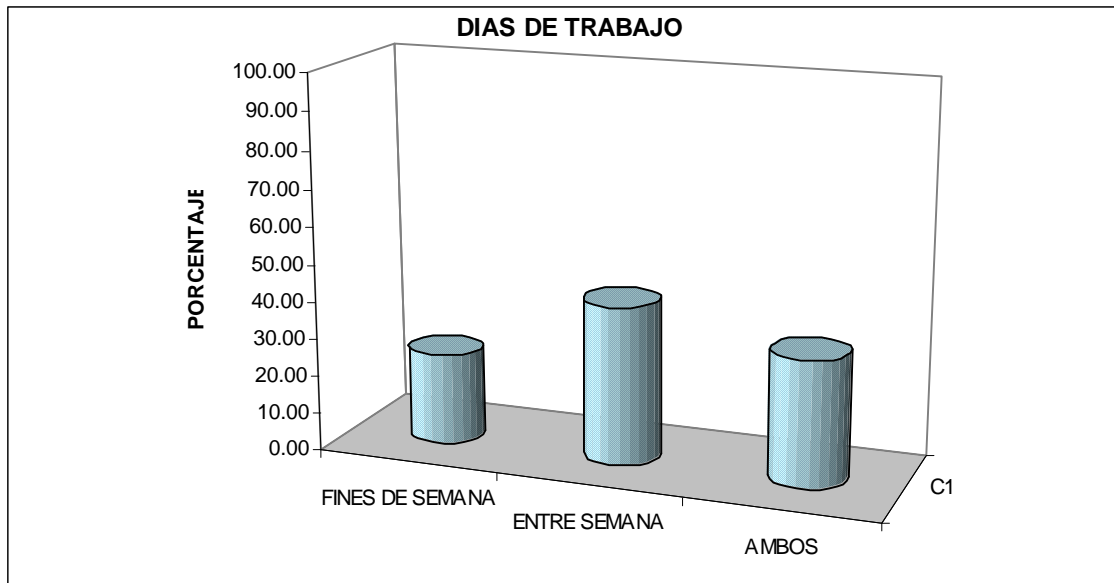


Al consultar a los estudiantes sobre su experiencia laboral, se observa que el 30% tiene entre 1 y 2 años de experiencia, pero otro porcentaje importante es el 26% de estudiantes que ya tienen más de 6 años de experiencia laboral, el 23% tiene entre 3 y 4 años de experiencia, el 13% tiene menos de 1 año de experiencia, el otro 8% tiene entre 5 y 6 años de experiencia.

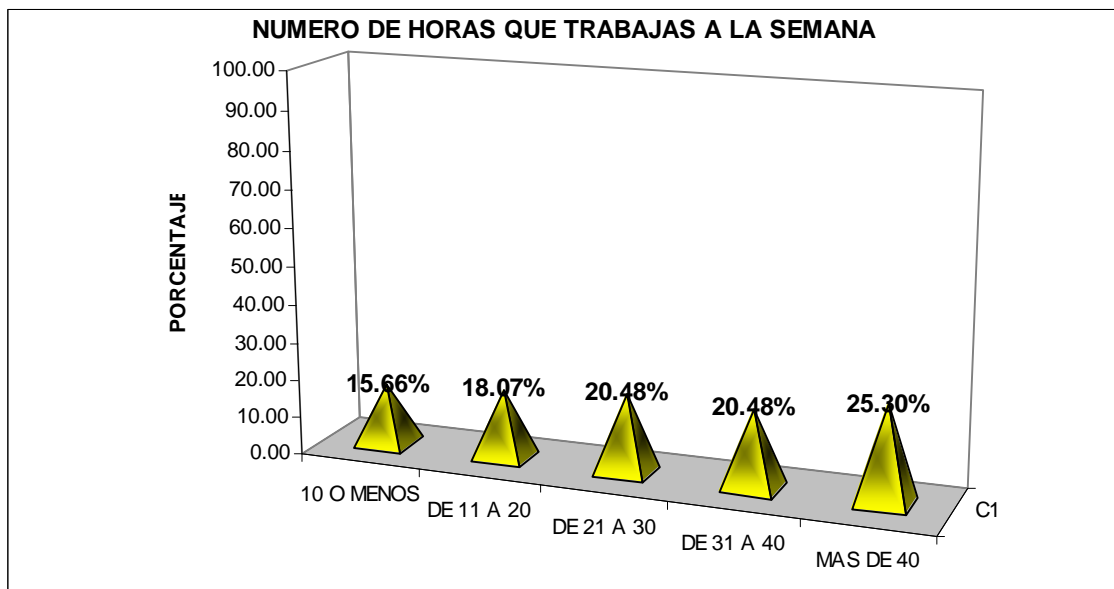
### QUE SUCEDE AL RENDIMIENTO ACADÉMICO CUANDO SE TRABAJA



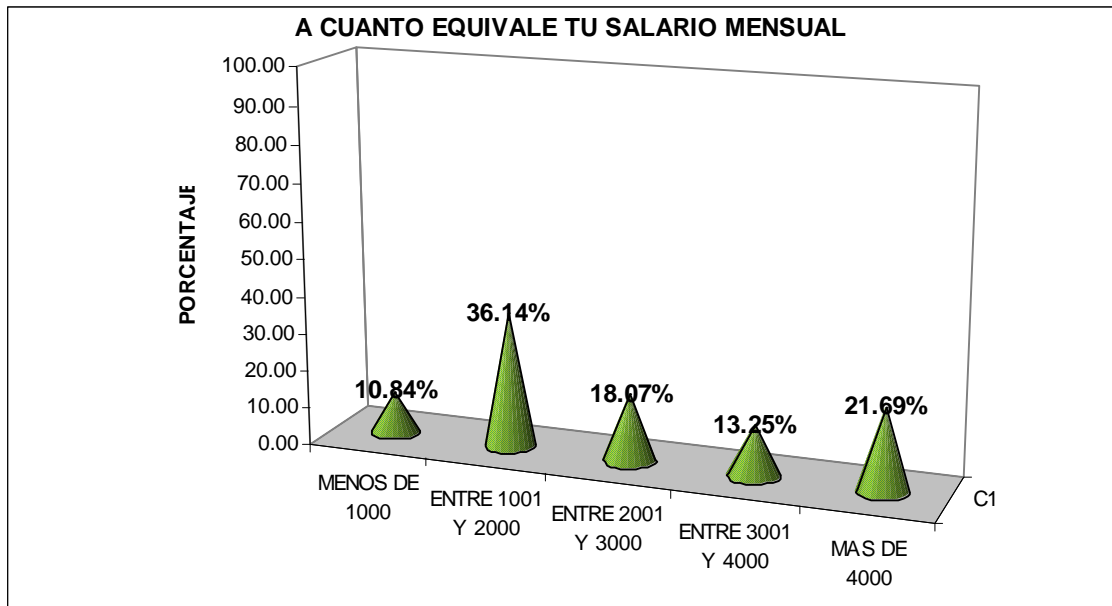
En graficas anteriores los alumnos mencionaron como la razón principal para no trabajar el que su rendimiento académico disminuiría, al encuestar a los estudiantes que trabajan sobre su rendimiento al trabajar se observa que en el 51% ha permanecido igual, el 29% incluso ha aumentado y sólo en el 20% causa una disminución en su rendimiento.



De los encuestados que respondieron que trabajan o han trabajado, aproximadamente el 50% contestaron trabajar entre semana. En segundo lugar, están los que respondieron trabajar tanto entre semana como en fines de semana y la minoría respondió trabajar solo fines de semana.



La mayor proporción de los encuestados respondió trabajar más de 40 horas a la semana. En segundo lugar están los que trabajan entre 21 y 40 horas a la semana. Y menos del 20% trabaja de 10 a 20 horas semanales o incluso menos.



Más del 30% de los que respondieron, tienen un salario mensual entre 1001 y 2000 pesos, poco más del 20% tienen un salario de más de 4000 pesos y menos del 20% tiene un salario de entre menos de 1000 hasta 4000 pesos.

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Con base en los resultados obtenidos de las encuestas que se aplicaron a los alumnos de la Licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, se concluye que la proporción de los alumnos que no trabajan es mayor a la proporción de los alumnos que si trabajan, es decir, todo lo contrario a lo que se percibía al inicio de la investigación. De esta proporción de alumnos que no trabajan, la razón principal por la que no lo hacen es por no afectar su rendimiento académico y por que tienen soporte económico.

En general los estudiantes consideran que es necesario trabajar antes de terminar la carrera, sin embargo la mayor parte de ellos no lo hace así, aún cuando ellos consideran tener las capacidades suficientes para trabajar en algo relacionado con la licenciatura, la razón importante es por no afectar su rendimiento académico.

Por lo tanto es importante señalar que la razón por la que los estudiantes aún no se encuentran insertos en el mercado laboral es porque existen pocas oportunidades de trabajo para los ellos, esto es algo que se deriva de los resultados de la búsqueda de trabajo de los estudiantes.

Y por otro lado los alumnos que se encuentran trabajando lo hacen por allegarse de recursos económicos y por adquirir experiencia laboral; estos alumnos están en un rango de edades de entre 18 y 23 años, entre 10<sup>o</sup>. Y 12<sup>o</sup>. Trimestre, es decir, en su último año de su carrera, ocupando puestos administrativos y cubriendo jornadas de trabajo de ocho horas o más al día, percibiendo un salario entre 1,000 y 2,000 mensuales. Se considera que el salario anteriormente mencionado es relativamente bajo, al menos para quienes trabajan ocho horas o más al día, ya que tal salario es pertinente para trabajos de medio tiempo o fines de semana.

La mayoría de los estudiantes que trabajan están inscritos en la modalidad de tiempo completo, sin embargo en los hechos asisten a la Universidad tan solo medio tiempo, ya que las jornadas laborales no les permiten dedicarle el tiempo necesario a sus estudios.

Esta proporción de alumnos que si trabajan opinan que su rendimiento académico ha permanecido igual, es muy poca la proporción de alumnos que opina que su rendimiento académico ha aumentado o ha disminuido.

Es evidente que la proporción de estudiantes que trabajan se encuentran en su último año de la carrera y la mayor parte de ellos solo cuenta con uno o dos años de experiencia laboral, es importante considerar que la mayor parte de los estudiantes que trabajan han empezado a hacerlo desde los 20 años, edad no muy lejana a la edad en la que actualmente trabajan.



## **HIPÓTESIS**

- ★ Se cree que debido a que el sistema trimestral que lleva a cabo la UAM, para los alumnos resulta muy absorbente, es por eso que la mayor parte de ellos prefiere no trabajar para no afectar su rendimiento académico.
- ★ Se percibe que la proporción de alumnos que trabajan, en la mayor parte de ellos su rendimiento no se ve afectado.
- ★ Se cree que si los estudiantes tuvieran oportunidades para adquirir experiencia entonces se incorporarían al mercado laboral antes de terminar su carrera.
- ★ Si los estudiantes realizaran prácticas profesionales, al egresar tendrían menos problemas para insertarse en el mercado de trabajo.
- ★ Los alumnos que trabajan no tienen más de medio tiempo para dedicarle a sus estudios.

## **FORMATO DE LA 2ª. ENCUESTA**

**EDAD** \_\_\_\_\_

**SEXO**

Masculino  Femenino

**ESTADO CIVIL**

Soltero  Casado  
 Otro

**1.- RESPECTO AL TRIMESTRE QUE ESTÁS CURSANDO, EN CUAL DE LOS SIGUIENTES RANGOS TE ENCUENTRAS INSCRITO.**

1o a 3o  7o a 9o  
 4o a 6o  10o a 12o

**2.- ¿QUE OPINAS DEL SISTEMA TRIMESTRAL DE LA UAM? (Puedes marcar mas de una respuesta)**

Es muy bueno ya que se aprovecha todo el tiempo.  
 Hay demasiada carga de trabajo en las materias.  
 No queda tiempo para realizar otra actividades.  
 Muy poco tiempo para cubrir los programas de las ueas.  
 No me agrada el sistema.

**3.- ¿ADEMÁS DE ESTUDIAR REALIZAS ALGUNA(S) DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES RUTINARIAMENTE?**

Practico algún deporte.  
 Estudio en otra escuela.  
 Trabajo.  
 Realizo actividades recreativas.  
 Otra.  
 No.

**4.- ¿CREES QUE ES DIFÍCIL TRABAJAR Y ESTUDIAR AL MISMO TIEMPO?**

Si  No

**5.- ¿ACTUALMENTE TRABAJAS?**

Si  No

**6.- SI ACTUALMENTE NO TRABAJAS, EN CASO DE TENER LA OPORTUNIDAD DE INGRESAR A TRABAJAR EN ESTE MOMENTO, ¿LO HARÍAS?**

Si  No

**7.- ¿CUAL ES TU PROMEDIO CUANDO NO TRABAJAS?**

De 6 a 7  De 8.1 a 9  
 De 7.1 a 8  De 9.1 a 10

**8.- ¿Y CUANDO TRABAJAS?**

- De 6 a 7                                       De 8.1 a 9  
 De 7.1 a 8                                     De 9.1 a 10

**9.- ¿TE HA SUCEDIDO QUE CUANDO HAS BUSCADO TRABAJO NO TE LO HAN DADO?**

- Si     No

**10.- ¿POR QUÉ CREES QUE NO LO CONSEGUISTE?**

- Lo rechacé porque el sueldo no cubría mis expectativas.  
 Porque no me pude adecuar al horario.  
 Porque no tenía la experiencia requerida.  
 Porque no tenía la preparación adecuada.  
 Otras razones.

**11.- ¿QUE REQUISITO CREES QUE ES EL MAS IMPORTANTE CUANDO SOLICITAS UN EMPLEO?**

- Escolaridad.                                       Experiencia.  
 Idiomas.     Edad.  
 Disponer de tiempo.                               Imagen y manejo personal.  
 Otro\_\_\_\_\_

**12.- ¿HAS INTENTADO OBTENER UN EMPLEO RELACIONADO CON TU CARRERA SIN CONSEGUIRLO?**

- Si     No

**13.- ¿POR QUÉ CREES QUE NO LO CONSEGUISTE?**

- Porque no cuentas con experiencia laboral.  
 Por falta de preparación académica.  
 Porque no tienes el tiempo necesario.  
 Porque no tienes la edad requerida.  
 Otra razón\_\_\_\_\_

**14.- SI TRABAJAS ¿CUANTAS HORAS A LA SEMANA DEDICAS A TU EMPLEO?**

**SI NO TRABAJAS ¿CUANTAS HORAS A LA SEMANA CREES QUE PODRÍAS DEDICARLE A UN EMPLEO?**

- Menos de 5.  
 De 6 a 10.  
 De 11 a 15.  
 De 16 a 20  
 Mas de 20.

**15.- ¿CREES QUE SERÍA CONVENIENTE QUE EL PLAN DE ESTUDIOS CONTEMPLARA REALIZAR PRÁCTICAS PROFESIONALES?**

- Si     No

**16.- ¿CREES QUE SI REALIZARAS PRÁCTICAS PROFESIONALES AL EGRESAR TENDRÍAS MENOS PROBLEMAS PARA INSERTARTE EN EL MERCADO LABORAL?**

Si  No

**17.- ¿CREES QUE SERÍA CONVENIENTE QUE LA UAM TUVIERA CONVENIO CON EMPRESAS E INSTITUCIONES PARA PODER EMPLEAR A LOS ESTUDIANTES?**

Si  No

**18.- ¿SI QUISIERAS TRABAJAR, ESTARÍAS DISPUESTO A TERMINAR TU CARRERA EN UN PLAZO MAYOR A CUATRO AÑOS CON TAL DE TENER EXPERIENCIA LABORAL?**

Si  No

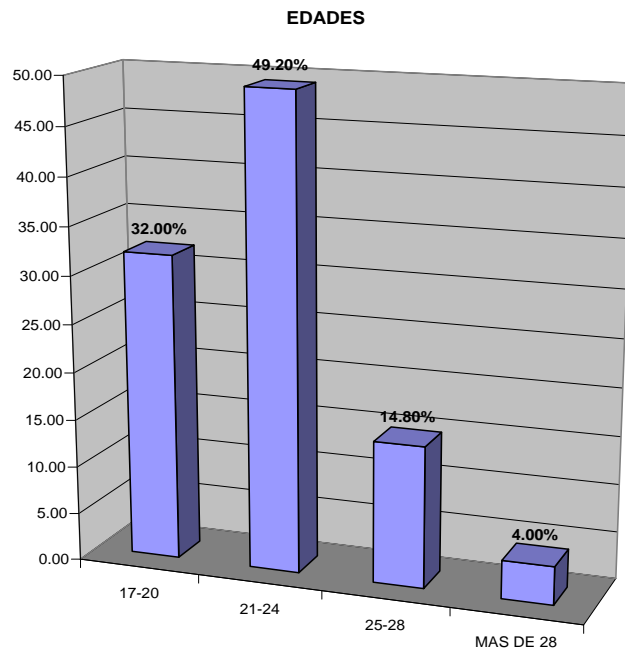
**19.-CONSIDERAS QUE TU PREPARACIÓN EN ESTA UNIVERSIDAD ES RESPECTO A OTRAS**

Mejor  
 Igual.  
 Peor.

**20.- TU OPINIÓN SOBRE ESTE CUESTIONARIO**

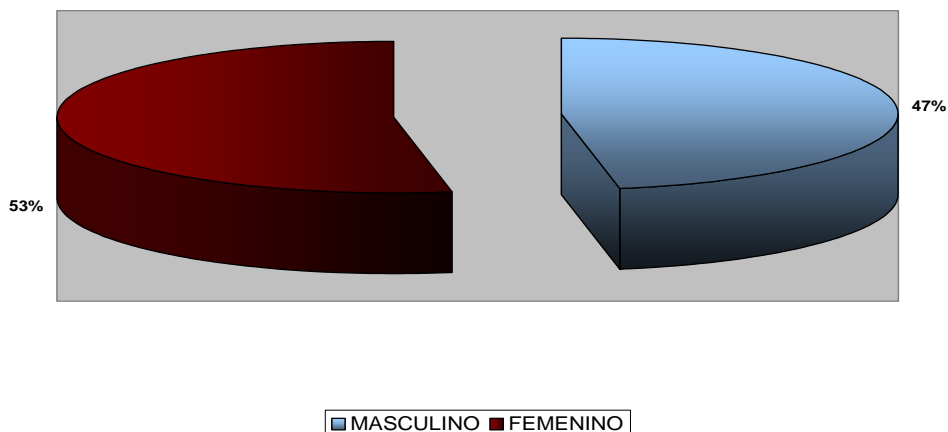
---

## RESULTADOS GRÁFICOS DE LA 2ª. SEGUNDA ENCUESTA

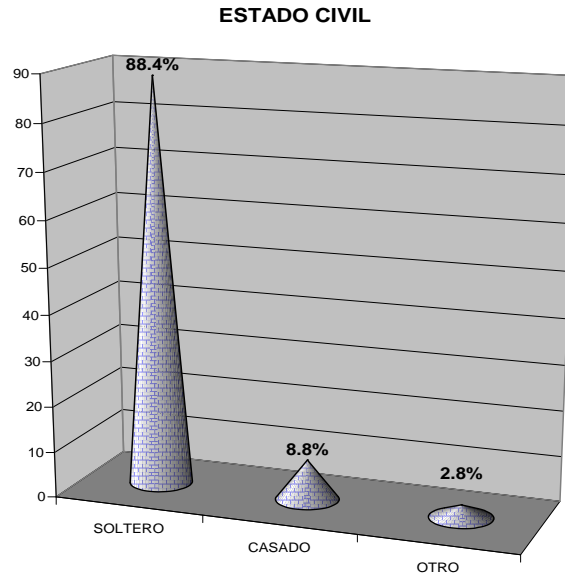


El 49% de los estudiantes encuestados tienen entre 21 y 24 años de edad, poco más del 30% tienen entre 17 y 20 años y el resto tienen de 25 años en adelante.

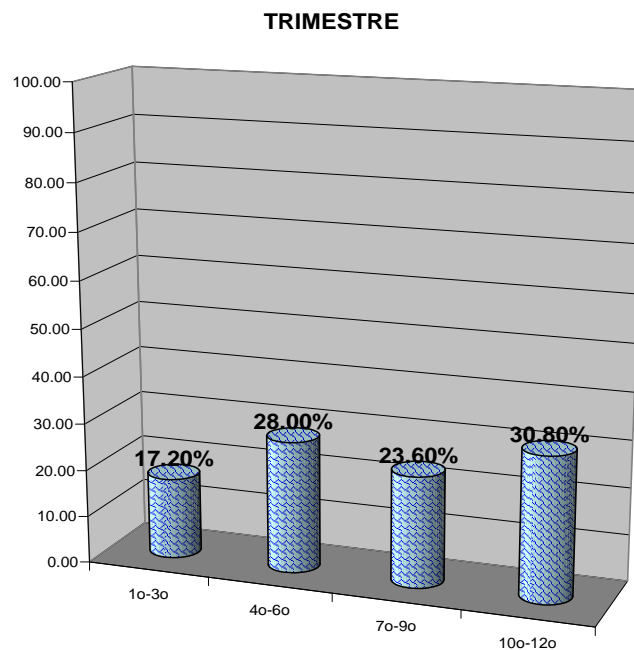
### SEXO



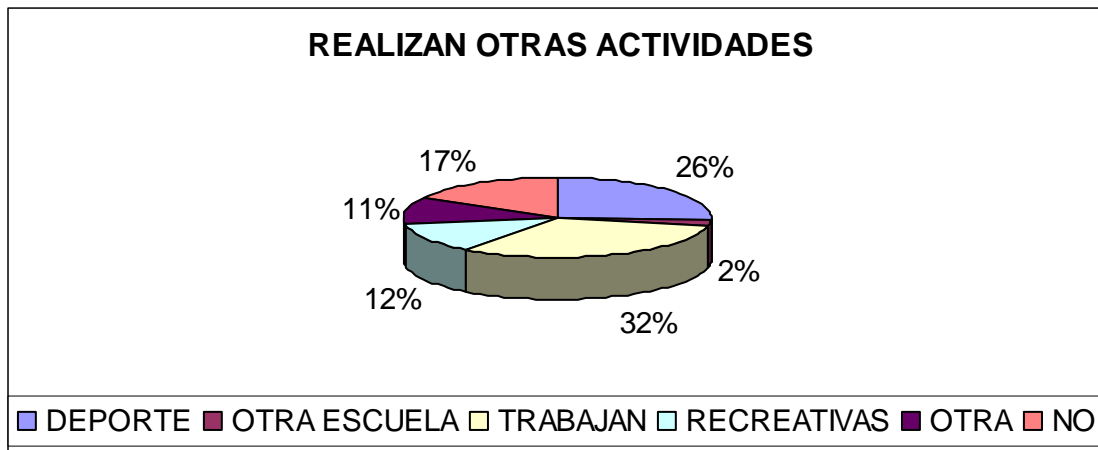
La proporción entre los encuestados del sexo masculino y femenino es casi la misma, solamente notamos una ligera diferencia respecto al sexo femenino puesto que fueron poco más del 50%.



Más del 80% de los estudiantes contestaron ser solteros y muy pocos respondieron ser casados o tener otro estado civil.

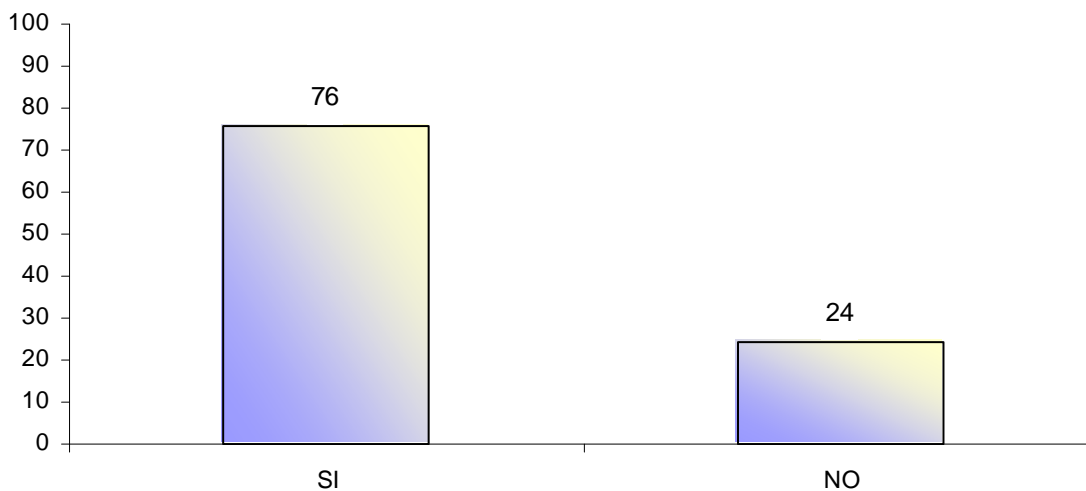


Se puede apreciar que en esta segunda encuesta la proporción de estudiantes que cursan desde el 1º hasta el 12º trimestre más o menos pareja, a diferencia de la primera encuesta en donde hubo una mayor inclinación hacia los estudiantes de los últimos tres trimestres.



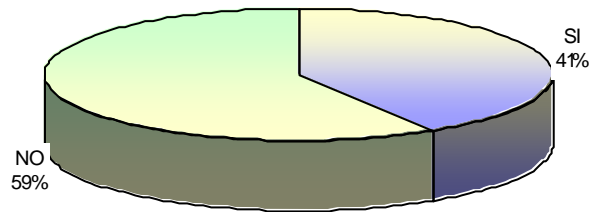
El 32% de los estudiantes además de estudiar trabajan, mientras que un 26% practican algún deporte además de estudiar, el 17% no realizan otra actividad aparte de estudiar, el 12% realizan otras actividades recreativas, el 11% realiza otra actividad y el 2% restante estudia en otra escuela.

**CREES QUE ES DIFICIL TRABAJAR Y ESTUDIAR AL MISMO TIEMPO**



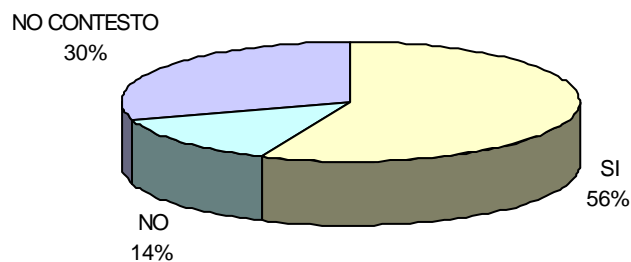
En esta grafica se observa claramente que la gran mayoría piensa que es difícil trabajar y estudiar al mismo tiempo.

**TRABAJAS**



En esta segunda encuesta nuevamente se pregunta si trabajan o no, a lo que el 41% contesta que si y un 59% no trabaja, como se puede observar no hay gran diferencia entre el porcentaje de alumnos que no trabajan y los que si lo hacen.

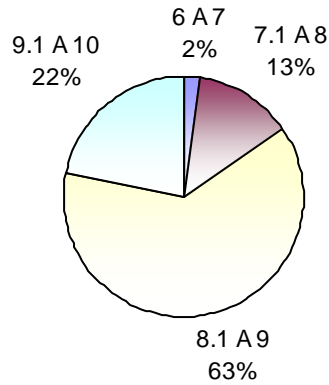
**SI NO TRABAJAS Y TUVIERAS LA OPORTUNIDAD LO HARIAS**



Se puede pensar que los alumnos no trabajan porque simplemente no lo quieren hacer o por otras razones que fueron mencionadas anteriormente, pero si tuvieran la oportunidad de ingresar a trabajar el 56% aprovecharía esa oportunidad, el 30% no contesto y sólo el 14% no ingresaría a trabajar en este momento.

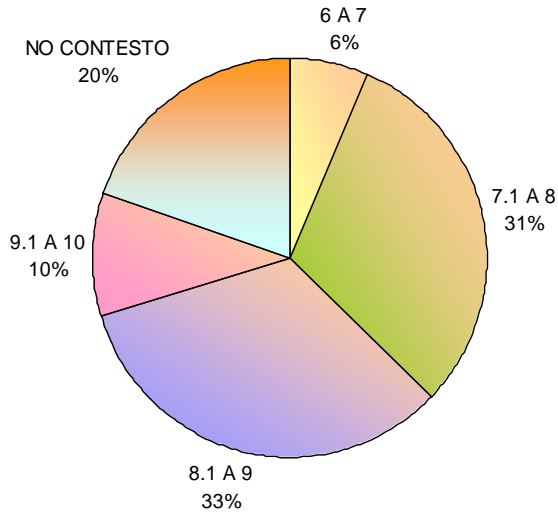


**CUAL ES TU PROMEDIO  
CUANDO NO TRABAJAS**

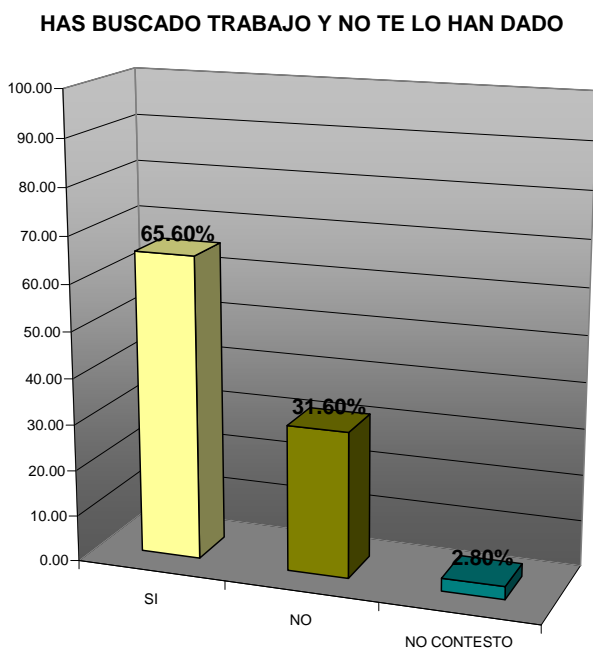


El 63% de los estudiantes dice tener un promedio de 8.1 a 9 cuando trabaja, el 22% dice tener un promedio de 9.1 a 10, el 13% dice tener un promedio de 7.1 a 8 y solo el 2% dice tener un promedio de 6 a 7 mientras trabaja.

**CUAL ES TU PROMEDIO  
CUANDO TRABAJAS**

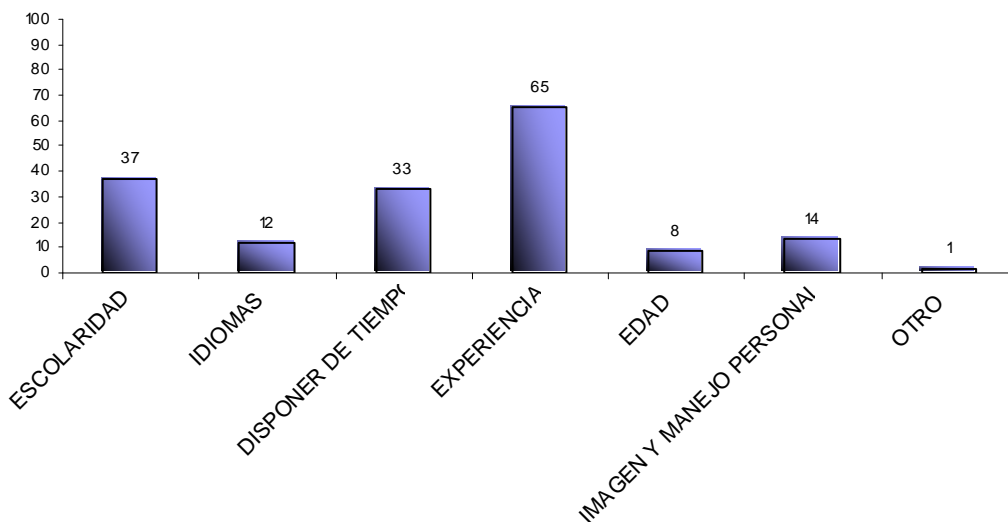


El 33% de los estudiantes respondió tener un promedio de 8.1 a 9 mientras trabaja, el 31% contestó tener un promedio de 7.1 a 8, el 10% tiene un promedio de 9.1 a 10, el 6% tiene un promedio de 6 a 7 y el 20% no contestó.



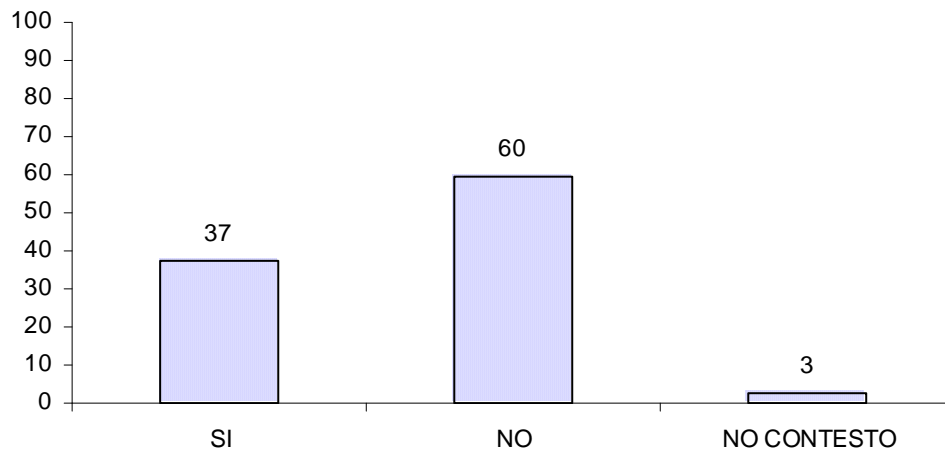
Más del 60% de los encuestados respondió si haber buscado trabajo y que no se lo han dado, el 31% respondió que no a esta pregunta. Y solo menos del 5% no contestaron.

**QUE REQUISITO CREE QUE ES EL MAS IMPORTANTE AL SOLICITAR UN EMPLEO**



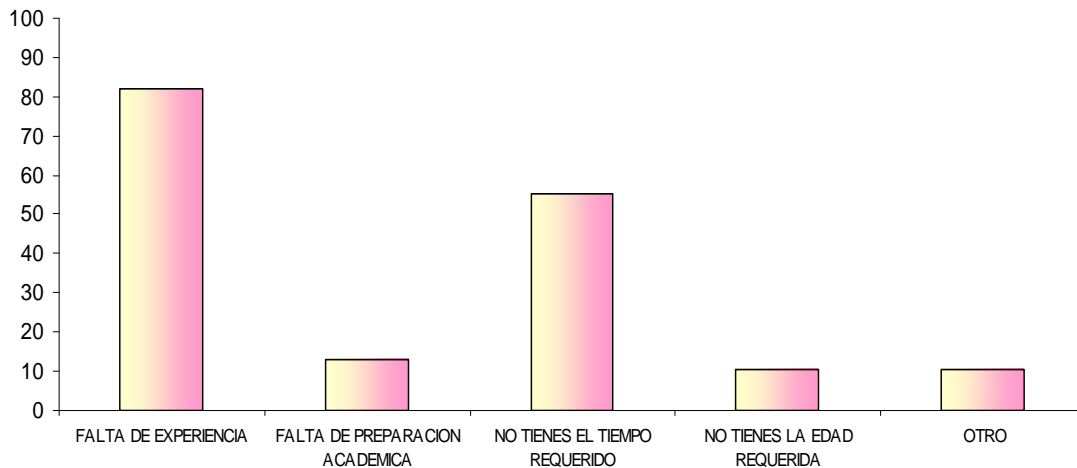
La mayoría de los estudiantes considera que un requisito muy importante a la hora de solicitar o buscar empleo es la experiencia que se tenga, otros requisitos que ellos consideran importantes son la escolaridad y el disponer de tiempo. Otros requisitos con menos menciones son la imagen y manejo personal, idiomas y la edad.

**HAS INTENTADO CONSEGUIR UN EMPLEO  
RELACIONADO CON TU CARRERA SIN CONSEGUIRLO**



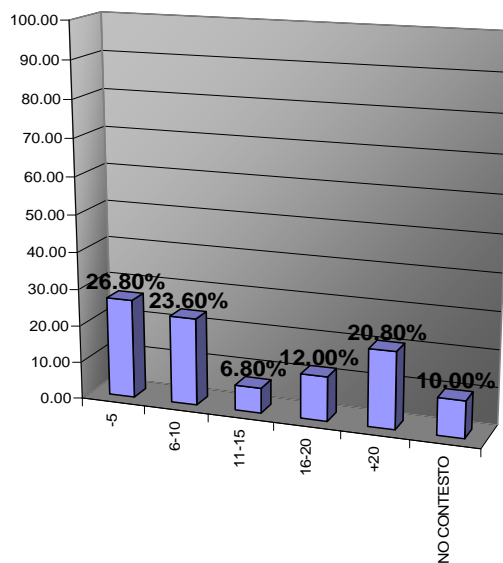
Los alumnos mencionan que un requisito muy importante al momento de solicitar empleo es la experiencia laboral, por tanto es necesario saber si se han interesado en buscar un empleo, pero que este relacionado con su carrera, para lo cual se tienen los siguientes resultados: el 37% si ha intentado conseguir un empleo que tenga relación con su carrera sin conseguirlo, el 60% estaría dividido entre los que nunca han buscado un trabajo relacionado con la carrera y los que lo han buscado y lo han conseguido, un 3% no contesto.

**POR QUE CREE QUE NO LO CONSEGUISTE**



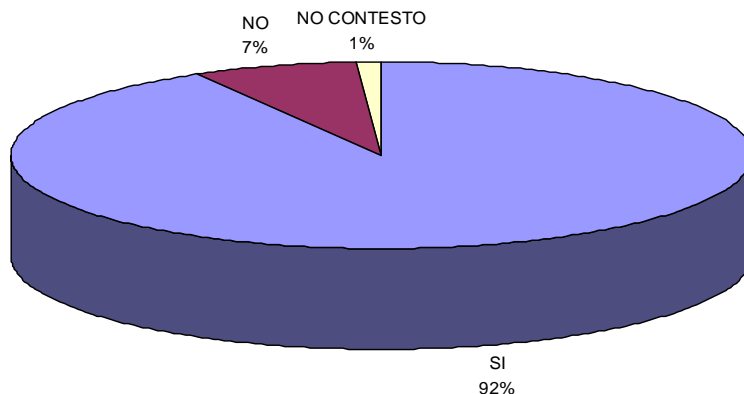
Las razones principales por las que no han podido conseguir un empleo que este relacionado con su carrera es principalmente porque no tienen la experiencia requerida y porque no se tiene el tiempo que requieren esos empleos. Otros requisitos menos mencionados son por la falta de preparación académica, porque no se tiene la edad requerida y por otra razón.

**HORAS A LA SEMANA QUE DEDICAS A TU EMPLEO O PODRIAS DEDICARLE**



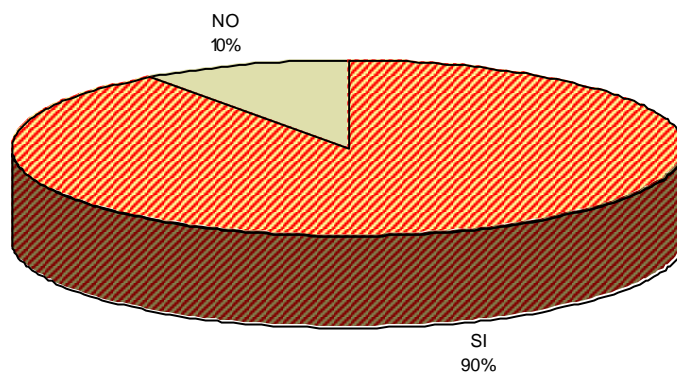
En esta pregunta como puede notarse la mayor proporción de los que contestaron dijeron dedicar menos de 10 horas a su trabajo y poco más del 20% dijo dedicar más de 20 horas a la semana a su trabajo.

**CREES QUE SERIA CONVENIENTE QUE EL PLAN DE ESTUDIOS CONTEMPLARA REALIZAR PRACTICAS PROFESIONALES**



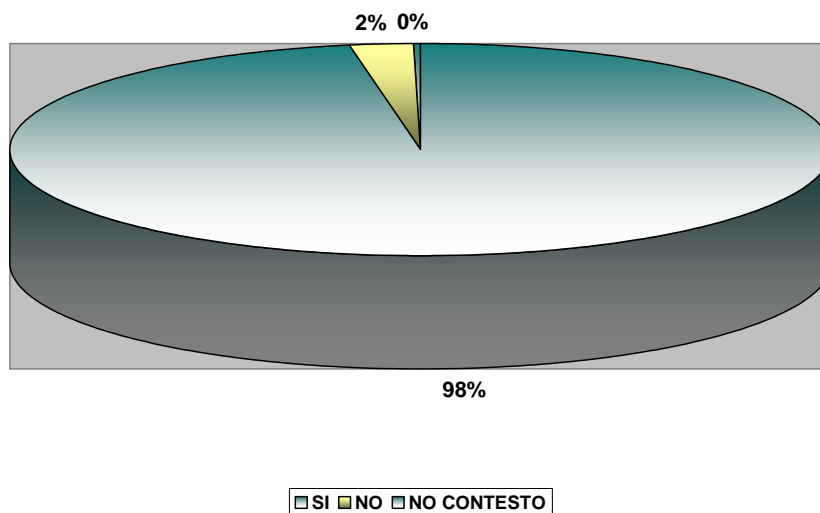
El realizar practicas profesionales puede contribuir a tener una cierta experiencia laboral, al preguntarles a los estudiantes si sería conveniente que el plan de estudios contemplara estas practicas profesionales para poder titularse esto fue lo que contestaron: el 92% señalo que si sería conveniente, sólo el 7% contesto que no sería conveniente y el 1% no contesto.

**CREES QUE SI REALIZARAS PRACTICAS SERIA MAS FACIL INSERTARTE EN EL MERCADO LABORAL**



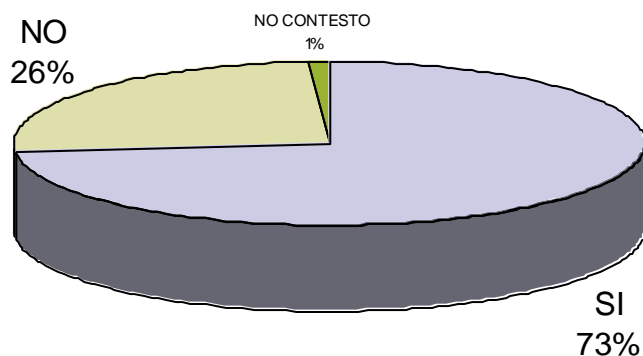
En esta grafica se observa que la gran mayoría de los estudiantes, el 90%, considera que el realizar practicas profesionales le va a ser más fácil insertarse al mercado laboral, mientras que un 10% menciona que no.

**CREES QUE SERIA CONVENIENTE QUE LA UAM TUVIERA CONVENIO CON INSTITUCIONES**



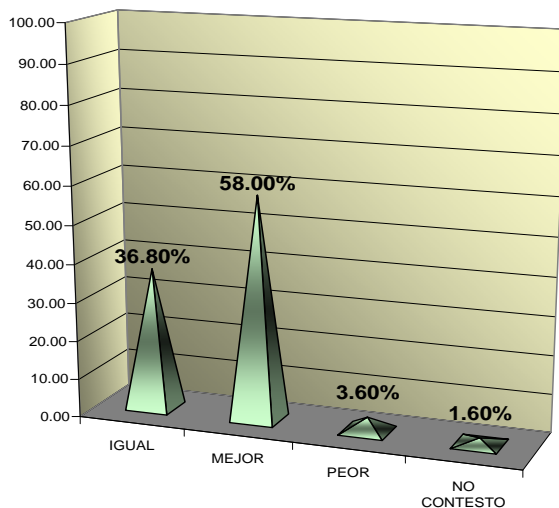
Evidentemente casi el 100% de los estudiantes respondió estar de acuerdo en que la UAM tuviera convenio con empresas o instituciones para poder emplear a los estudiantes.

**ESTARIAS DISPUESTO A TERMINAR TU CARRERA EN MAS DE 4 AÑOS POR TRABAJAR**



Como ya se menciona los alumnos consideran un requisito muy importante la experiencia laboral y esto se corrobora con esta grafica, donde se observa que el 73% de los estudiantes estarían dispuestos a terminar sus estudios en un plazo mayor de 4 años con tal de trabajar, sólo el 26% no estaría dispuesto a terminar en más de 4 años y el 1% restante no contesto.

**CREES QUE TU PREPARACION EN ESTA UNIVERSIDAD CON RESPECTO A OTRAS ES**



La mayor parte de los encuestados (casi el 60%) respondió que considera que su preparación dentro de la UAM con respecto a otras universidades es mejor. Y en segundo lugar (más del 30%) respondió que considera su preparación dentro de la UAM igual que otras universidades. Y muy pocos respondieron que consideran su preparación peor o no contestaron.

## **CONCLUSIONES**

- El sistema trimestral de tiempo completo resulta muy absorbente para lo alumnos y no les queda tiempo para realizar otras actividades.
- Resulta difícil trabajar y estudiar al mismo tiempo.
- Sin embargo, si tuvieran la oportunidad de trabajar la mayoría de los alumnos estaría dispuesto a terminar su licenciatura en más tiempo, lo cual se permite en la modalidad de medio tiempo del modelo educativo de la UAM.
- La mayoría de los alumnos menciona que no trabaja porque considera que al hacerlo disminuiría su rendimiento académico.
- Los resultados muestran que los alumnos que trabajan no han visto afectado su rendimiento académico negativamente, éste ha permanecido igual e incluso, ha mejorado.
- Gran parte de los alumnos considera que al momento de intentar incorporarse al mercado laboral un requisito de gran importancia es la experiencia laboral, de tal forma que del 38% que han buscado un empleo relacionado con la carrera, el 82% no lo consiguió por falta de experiencia.
- Una propuesta generalizada en las encuestas ha sido que se incorporen al plan de estudios las prácticas profesionales.

***CAPITULO II: “LOS PROGRAMAS DE  
TRAINEES COMO ALTERNATIVA DE  
RECLUTAMIENTO”***

---



## **“RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL”**

### **Recursos Humanos:**

En todas las empresas existen tres tipos de recursos: *los recursos materiales, los recursos financieros y los recursos humanos*. Los materiales comprenden todos los activos fijos y circulantes de la empresa, los financieros comprenden todos los recursos monetarios y económicos, pero quizá el recurso más importante de la empresa es el recurso humano, ya que comprende a todos los individuos o personas que trabajan dentro de la empresa. Se dice que son los más importantes porque son los que ponen en marcha a los recursos financieros y materiales de la empresa. Los recursos humanos son los únicos que se encuentran en todas las áreas funcionales de la organización, y no existe alguna que pueda funcionar sin la presencia del factor humano.

El objetivo de los Recursos Humanos es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la Gestión de Recursos Humanos funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

La administración de recursos humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.

**La Gestión de Recursos Humanos.-(GRH)** Es la estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la GRH funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

La Gestión de Recursos Humanos implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas.

### **¿Qué es la selección y el reclutamiento del personal?**

Cuando una empresa carece de técnicas adecuadas de selección de personal, aparecen síntomas que ponen en peligro su estabilidad; citemos sólo algunos ejemplos: excesiva rotación de personal, sensible aumento de los costos de adiestramiento, baja eficiencia en el trabajo y duplicidad de funciones.

El gran interés a la atención de los problemas de relaciones humanas por las empresas, debido al conocimiento de la importancia de integrar un equipo de trabajadores lo suficientemente instruidos y leales dentro de una organización, justifica la necesidad de una selección adecuada y controlada.

Para dicha selección se requiere tener, dentro de la organización, una actividad que descubra, desarrolle y mantenga fuentes potenciales de mano de obra, y entreviste, investigue y pruebe a los postulantes a empleo.

La selección, significa escoger la persona adecuada al puesto.

#### **Esto comprende:**

- Reunir datos acerca de la persona y del puesto.
- Medir dichos datos.
- Juzgar las aptitudes de las personas por la forma en que cumplen sus deberes y obligaciones.

Tradicionalmente la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado.

Pero, que significa adecuado? Para contestar, esta pregunta cabría considerar las diferencias individuales o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización y su potencial humano así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto. Esto nos lleva a determinar el marco de referencia; es decir, la organización en que se realice la selección de personal, la cual es, pues, la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio, asimismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

**Reclutar.** De acuerdo con el diccionario, la palabra “reclutar” significa *reunir varios elementos para lograr un propósito*. Al hablar de elementos podemos referirnos a cualquier objeto o ser, por lo que, para nuestro tema de estudio debemos hacer alusión al ser humano. En el campo de los Recursos Humanos, reclutar es reunir a varias personas interesadas en ocupar un determinado puesto con el propósito de seleccionar a las más adecuadas para cubrirlo. El reclutamiento es entonces, únicamente el proceso de reunir a varios aspirantes a una determinada vacante, o dicho de otra forma, es la convocatoria a todos los interesados en ocupar un determinado puesto; y no tiene nada que ver con

el proceso de selección de personal. Dicha convocatoria se hace mediante la publicidad y la propaganda.

**Seleccionar.** A diferencia del reclutamiento, seleccionar significa *elegir por medio de una selección*. Seleccionar es entonces, para los Recursos Humanos, el proceso mediante el cual se eligen de entre varios aspirantes al o los candidatos más adecuados para cubrir un determinado puesto de trabajo. Este proceso se hace mediante la aplicación de diversas técnicas de contratación, entre las cuales podemos citar:

- La entrevista personal
- La aplicación de pruebas psicométricas
- La aplicación de tests
- La aplicación de exámenes de conocimientos
- Entre otras.

El proceso de reclutamiento y selección de personal ha sido definido como ***“el proceso mediante el cual se busca, se obtiene y elige al candidato, dentro del total de aspirantes, que más se acerque a los requisitos demandados por el puesto a cubrir”***.

El procedimiento científico en la selección de personal, es un sistema que consta de varios pasos perfectamente estructurados y definidos, a través de los cuales se logra hacer una apreciación global del individuo, que permite predecir el éxito o fracaso que el mismo tendrá en el empleo.

Todo el proceso de selección busca descubrir, identificar y medir los rasgos personales del solicitante encontrando la relación en que esos rasgos sean lo más aproximados a los especificados por las descripciones y análisis del trabajo.

Los nuevos empleados pues, deberán escogerse de aquellos que llenen dichas especificaciones.

Es frecuente encontrar en la práctica que la selección se efectúa teniendo en mente un puesto específico y perdiendo de vista a toda la organización. Independientemente de la validez de la aseveración inmediata anterior, se precisa la respuesta a las interrogantes que a continuación se plantean y que permitirán definir los criterios de selección de personal para una organización en particular:

- A qué nivel se va a seleccionar?( Ejecutivos, empleados, obreros)
- Que requisitos que exige cada puesto para su desempeño eficiente?
- Que posibilidades de desarrollo y promoción pueden ofrecerse a los candidatos?
- ¿Cuáles son las políticas y limitaciones contractuales?

- ¿Cuáles son las posibilidades de suelo y prestaciones de la organización en relación al mercado de trabajo? ( zona, potencia, ramo industrial similar)
- ¿Hay suficientes candidatos o va a limitarse a colocarlos en la mejor forma posible?
- ¿Se están seleccionando a los más aptos o descartando a los menos útiles?
- ¿Se busca al mejor individuo o la homogeneización del grupo de trabajo? , etc.

La selección de personal es un proceso, y con ello estamos implicando que, para llevar a cabo una correcta y adecuada selección es indispensable que ésta sea el resultado de llevar a efecto una serie de pasos, ordenados cronológicamente, y que sólo al fin de ellos podremos tener en nuestro poder los datos necesarios para elegir a la persona más apta para desempeñar el puesto.

La selección se hace después de haber medido cada una de las características de los aspirantes que interesan a las empresas y haber determinado quién o quiénes son los individuos que tienen el perfil necesario para ocupar la vacante solicitada.

El reclutamiento en sí, genera una serie de sistemas de información, que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento y capacidad que posee cada individuo que forma parte de esa supraestructura organizacional. El reclutamiento efectuado por una organización no nace del capricho de su directriz, sino más bien, de una "necesidad" de personal en un puesto que se encuentran vacante y cuyo espacio hay que llenar, o bien que ha sido creado para superar una falla dentro del sistema organizativo o para el mejor desenvolvimiento de la organización. En esto se debe tener claro, el reclutado no es, como bien resulta en muchos casos en la administración pública, un asalariado que viene a formar parte de una engrosada nómina de burócratas, sino más bien, es un trabajador más que viene a proporcionarle todos sus conocimientos, capacidades y aptitudes a la organización para que ésta pueda crecer como tal.

### ***¿Quién es el responsable del reclutamiento?***

Éste se define de acuerdo con el tamaño y la importancia de dicha empresa. Puede darse el caso de que sea el gerente de la empresa o un departamento dedicado exclusivamente a esta función. Sin embargo, lo más común, en la mediana y gran empresa, es que el departamento de personal sea el responsable del reclutamiento, y nos parece que es lo correcto. Dentro del departamento de personal puede existir una persona o sección dedicada a esta función; o puede realizarla la persona o sección dedicada a selección y contratación.

Una forma de seleccionar a los individuos es a través de los Programas de Trainee.

La siguiente investigación fue hecha con el objeto de conocer la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración con los Programas Trainee.

## **LOS PROGRAMAS DE TRAINEE: UNA ALTERNATIVA**

Uno de los mayores conflictos en los resultados de este proceso es el hecho de concluir que en realidad el candidato elegido no era el indicado para ocupar la vacante, esto puede resultar de gravedad extrema ya que se traduce en un desperdicio de recursos financieros porque el procedimiento es costoso y sobre todo pérdida de tiempo porque retarda y entorpece el procedimiento que requiere a la vacante, una solución práctica y eficaz, pero poco usual y sobre todo con sus propias desventajas y limitaciones es recurrir a la implementación de un programa de TRAINEE, que estrictamente no se considera una forma de reclutamiento pero que representa una alternativa a ellos, a continuación una breve descripción.

### ***¿Qué son los programas de trainee?***

Los Programas de Trainee son bastante desconocidos por los estudiantes. Hay empresas que los denominan Programas de Entrenamiento o incluso utilizan otros términos.

Se entiende por Programa de Trainee al proceso de formación que ofrecen algunas empresas a los jóvenes recién egresados o a punto de egresar del nivel superior que tengan un alto potencial y que estén interesados en desarrollar conocimientos y habilidades que les permitan estar mejor preparados al término de este programa.

El Programa de Trainee esta enfocado a estudiantes de los últimos semestres de su carrera o recién egresados que estén interesados en adquirir experiencia de trabajo.

Los candidatos a trainee deben tener un buen nivel académico.

### ***Existen 2 grandes grupos de programas de trainee que son:***

1. **Programas que buscan una visión global.-** buscan desarrollar a las personas para que asuman puestos directivos. Se desarrollan habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y se adquiere un conocimiento y una visión global de la empresa, que hacen realmente valiosas a esas personas. En los TP suele ser muy típica la rotación entre los diferentes departamentos que componen la empresa y a lo largo del programa probablemente se trabajará en departamentos como finanzas, marketing, recursos humanos o en departamento más técnicos: laboratorios, diseño, informática, etc.
2. **Programas que buscan una visión especializada.-** son programas a través de los cuales se desarrollan conocimientos de un área específica como finanzas, recursos humanos, tecnologías de la información, etc. La duración de los programas de trainee suele ser de 2 años, aunque depende de las empresas, ya que en ocasiones puede durar entre 1 y 4 años.

Este tipo de programas suelen ser muy típicos en empresas que pertenecen a industrias en las que se requiere un gran conocimiento técnico como por ejemplo en el caso de la industria aeroespacial.

En algunos programas de trainee se ofrece la posibilidad de realizar una parte del programa en el extranjero, lo que permite adquirir la capacidad de trabajar en entornos multiculturales.

En definitiva, los TP son una magnífica oportunidad para desarrollar habilidades y adquirir conocimientos que te aportarán un gran valor profesional tanto dentro de la empresa en la que se realizan, como en otras empresas. Son una oportunidad para una carrera profesional que deberían tomarse en cuenta.

En cuanto a sus ventajas de los programas de trainee es que al concluir el programa desarrollan las habilidades funcionales, gerenciales y el conocimiento del negocio, inicia la etapa de capitalizar lo aprendido y compartir aspiraciones con el soporte y retroalimentación adecuada.

Una desventaja sería que las oportunidades de desarrollo no terminan al concluir el programa, esto es un periodo de aprendizaje y de un proceso continuo con la gente.

Para comprender más a fondo lo que es un Programa de Trainee, se elaboraron unos cuestionarios con el propósito de aplicarlos a los ejecutivos de diferentes empresas. Los cuestionarios contienen preguntas referentes al funcionamiento de los Programas de Trainee y su finalidad es que los gerentes nos proporcionen información acerca de la aplicación de dichos programas en sus respectivas compañías.

## **FORMATO DE CUESTIONARIOS DE TRAINEE**

### **CUESTIONARIO 1**

1) **¿En su empresa o institución existe un programa de trainee?**

Si Pase por favor al cuestionario 2

No Por favor continúe respondiendo a este cuestionario

2) **¿Conoce usted los programas de trainee?**

Si No

3) **¿Cómo describiría un programa de trainee?**

4) **¿Por qué no aplican programas de trainee en su empresa?  
(puede marcar más de una opción)**

No se tenía conocimiento de ello

Es más tardado que un reclutamiento y selección ordinarios

Sería más costoso que un proceso de reclutamiento y selección ordinario

No contamos con los recursos y herramientas necesarias

Las políticas de la empresa no lo permiten

Otra

5) **¿Conoce empresas que lleven a cabo estos programas?**

Si

No

6) **¿Considera que tienen ventajas estos programas?**

Si No

¿Cuáles?

- Calidad en el proceso de reclutamiento y selección.
- Desarrollo de nuevas capacidades para los aspirantes
- Promueven una mayor motivación entre el personal.
- Fortalecimiento de las relaciones humanas y del sentimiento de pertenencia con la empresa

7) **¿y/o desventajas?**

Si No

¿Cuáles?

- Costo elevado

8) **¿Cuáles serían las posibilidades de implementar un programa de trainee en su empresa?**

Nulas

Pocas

Muchas



**CUESTIONARIO 2**

1) Su programa de trainee consiste en:

Un programa donde el aspirante ingresa a un departamento específico de la empresa y a un proceso específico de ese departamento y solo en esa área se desarrolla todo el procedimiento; el aspirante desarrolla su potencial en una sola rama específica de la empresa.

Un programa donde el aspirante es “rolado” dentro de los diversos procesos de un departamento específico de la empresa; el aspirante desarrolla su potencial en las diversas actividades de ese departamento.

Un programa donde el aspirante es “rolado” en todos los departamentos de la empresa y en uno o más procesos que se desarrollan en cada uno de los departamentos; el aspirante ingresa a desarrollar su potencial en toda la empresa.

Otra, especifique por favor \_\_\_\_\_

---

---

2) ¿Por qué la empresa establece un programa de trainee?

3) ¿Cuánto tiempo tiene la compañía realizando este tipo de programas?

Más de 20 años

De 10 a 20 años

De 5 a 10 años

Menos de 4 años

4) ¿Quién diseña sus programas de trainee?

5) ¿Realmente funcionan los programas de trainee?

Si  No

6) ¿Cuáles son los requisitos que piden para seleccionar a un candidato a trainee?

● Edad

Menos de 20

De 21 a 25

De 26 a 30

Más de 30

● Sexo

Masculino

Femenino

Indiferente

● Escolaridad

Técnico medio

Técnico superior

Licenciatura

Postgrado

● Inglés

No necesario

Básico

Intermedio

Avanzado

● Experiencia

Con experiencia      Experiencia no necesaria      Sin experiencia

● Otros requisitos; \_\_\_\_\_

**7)** ¿Qué carreras o licenciaturas requieren más para los programas de trainee?

**8)** ¿Además de los programas de trainee, tienen otras formas de selección de personal?

Si                      No

¿Cuáles?

**9)** ¿Cuál es la duración del programa de trainee?

**10)** ¿Cuál es el rango de remuneración para un trainee?

## **RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS**

Al analizar los resultados que arrojan los cuestionarios se puede apreciar que los programas de trainee no son muy aplicados por las empresas privadas, ya que los resultados indican que sólo de 9 empresas encuestadas, sólo 3 de ellas llevan a cabo este tipo de programas. A pesar de ello, se percibe también que la mayoría de las empresas dicen conocer los programas de trainee, sin embargo, por la forma en que definen estos programas se aprecia que no hablan de un programa de trainee como tal, sino de un programa de entrenamiento. De las 3 empresas que llevan a cabo estos programas, sólo dos de ellas los aplican correctamente, la otra empresa en realidad lo que lleva a cabo es un programa de entrenamiento.

La mayoría de las empresas que aplican los programas de Trainee dicen que lo hacen porque es una forma de escoger a las personas más adecuadas con un alto potencial para desarrollarse en los diferentes puestos de las mismas. Las empresas que aplican los programas de Trainee llevan relativamente poco tiempo aplicándolos, con lo que se refuerza la idea de que dichos programas son algo nuevo y novedoso para nuestro país.

De las 3 empresas que aplican los programas, quien los diseña es el departamento de Recursos Humanos, sólo en una de ellas colaboran los demás departamentos. En todas ellas estos programas han tenido buenos resultados y realmente les ha funcionado.

Dentro de los requisitos que piden para un Programa de Trainee, se observa que les interesa la gente joven, principalmente aquellas cuya edad oscila entre los 21 y los 23 años, que es la edad en la que se supone que las personas egresan de la licenciatura. En cuanto al sexo, la mayoría dice que no importa si es hombre o mujer, sin embargo hay un caso que se inclina por un determinado sexo. En cuanto a la escolaridad, la mayoría coincide en que se necesita la Licenciatura como mínimo. Además, respecto a la procedencia educativa sólo dos empresas tienen como requisito, el que provengan de alguna institución en específico, aunque no se menciona de cual. Respecto al idioma Inglés, es muy importante para las tres empresas, ya que en dos de ellas se pide un mínimo de nivel intermedio y sólo en una, se pide que se cubra con un nivel avanzado. Aunque aparte del Inglés, no se les pide ningún otro idioma. Estas empresas principalmente necesitan personas sin experiencia, sólo en una de ellas se pide que cuenten con experiencia. En cuanto a las carreras de procedencia, existe una tendencia muy fuerte hacia las carreras económico – administrativas y hay quienes dicen que la carrera es dependiendo del proyecto o del área. Los programas de trainee tienen como duración entre 4 meses y 1 año. En cuanto a la remuneración, varían de acuerdo a cada empresa.

Las empresas que no aplican los programas de trainee tienen diversos motivos por los cuales no los aplican. Algunas opinan que sería más costoso que un proceso de selección ordinario, otras dicen que las políticas de la empresa no lo permiten.

Esta última respuesta es de interés porque si las políticas de la empresa no permiten la selección de personal mediante un Programa de Trainee, eso podría hacernos pensar que la empresa no cree conveniente la aplicación de estos programas, aunque consideren que sí tienen ventajas. La mayoría de estas empresas sí conocen a otras empresas que los llevan a cabo. También la mayoría considera que la aplicación de los Programas de Trainees tienen ventajas para las empresas y la ventaja más general en el que coinciden es que se pueden atraer a los mejores talentos. En general, las empresas que no aplican los Programas de Trainee dicen que hay pocas posibilidades de implementarlos.

## **CONCLUSIONES Y COMENTARIOS**

Es evidente que los motivos por los cuales los estudiantes trabajan antes de concluir su carrera son relativamente diversos aunque realmente se concentran precisamente en la necesidad de conseguir un sustento económico para sus solventar sus propios gastos o para apoyar al gasto familiar y el deseo de ganar experiencia, así mismo pudimos observar que una proporción importante de los alumnos que no trabajan no lo hacen por que no lo consiguen y muchos de los alumnos opinan que existen pocas oportunidades de trabajo; por otro lado lo, podemos observar que los empleadores tienen la constante preocupación de encontrar a las personas ideales para ocupar los puestos que ofrecen.

En cuento a los Programas de Trainee, podemos concluir que en nuestro país aun no es un procedimiento usual y recurrido por los empleadores para reclutar los mejores recursos humanos ya que muchos de ellos no conocen estos programas y algunos de ellos tienen un concepto equivocado a cerca de la definición de los mismos, en realidad una de las limitaciones de este trabajo fue el hecho de no indagar a cerca de la opinión de los alumnos con respecto a los Programas de Trainee, saber si los conocen, si estarían dispuestos a participar en alguno de ellos, si los han buscado como una alternativa para encontrar trabajo. Una labor que ayudaría en gran medida a contrarrestar la discrepancia entre los reclutadores y los candidatos a los puestos es que ambos tuvieran más y mejor información respecto a esta forma de reclutamiento y los vieran como una opción útil y beneficiosa para ambos grupos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ◆ Arias Galicia, F. y Patlán Pérez, J.  
*El trabajo de los estudiantes y su relación con algunos aspectos demográficos: el caso de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM.*  
*Revista de la Educación Superior, núm. 107*  
México. Julio-septiembre, 1998.
- ◆ Arias Galicia, F. y Patlán Pérez, J.  
*La situación laboral de los estudiantes y su relación con algunas variables demográficas en cuatro facultades de la UNAM*  
*Revista de la Educación Superior, núm. 122*  
México. Abril-junio, 2002.
- ◆ Escobar, C. y Rosas A. 2000. *Métodos y técnicas para la investigación en ciencias económico-administrativas.* México. “Impresiones y Diseño de la UAM-I”
- ◆ Escobar Iturbe Ma. Cristina, Rosas Arceo Alfredo  
*Métodos y técnicas para la investigación en ciencias económico- administrativas.*  
México, UAM, 2000
- ◆ Guzmán Gómez, Carlota.  
*Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo.*  
México, UNAM, 1994
- ◆ Valverde Molina Jesús.  
*El proceso de inadaptación social.,*  
Madrid, Popular, 1988
- ◆ William B., Werther Jr., Keith D. 2000. *Administración de personal y Recursos Humanos. México.* McGrawHill
- ◆ *Pág. de Internet.*  
[http://www.exp.com.mx/art\\_view.asp?cont\\_id=893&pg=0](http://www.exp.com.mx/art_view.asp?cont_id=893&pg=0)  
<http://www.unam.mx/gaceta/2004/jun04/10jun04/10jungac.html#AZ>

12233

# Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa



UNIDAD: IZTAPALAPA  
DIVISIÓN: CSH  
GRADO: LICENCIATURA

TITULO DEL TRABAJO:

## **“LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UAM - I”**

NOMBRE DE LOS PARTICIPANTES:

- ❖ BAÑUELOS FLORES KARLA ARACELY
- ❖ HERNÁNDEZ JIMÉNEZ JOSÉ JUAN
- ❖ JIMÉNEZ JARQUÍN VALENTÍN
- ❖ MÉNDEZ ESTRADA PALOMA
- ❖ MORAN RAMÍREZ FLOR SUREIMA
- ❖ RANGEL AMADO LOURDES

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

MARIA CRISTINA LEONOR ESCOBAR ITURBE

**LUGAR Y FECHA DE LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO:** IZTAPALAPA, D.F. MAYO DEL 2005