



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

318302

10
221

"El Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa".

TESIS

QUE PRESENTAN:

VLADIMIR IVAN HUERTA RAMIREZ

JAVIER ORTIZ PORTILLO

Con la Finalidad de obtener el Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D.F.

INTERNO: L.A. BIBIAN RODRIGUEZ CABALLERO

1996

Diciembre de 1995

TESIS CON



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS

A MI MADRE: Gracias por dedicarme y darme lo mejor de ella durante todo lo que llevo de vida; por ella que es mi motivo y mi esperanza.

A MI PADRE: Por su generosidad, por su dureza y preocupación porque solamente así se comprende un cariño tan grande e incondicional; y por el que vale la pena seguir.

A MI TIA SARA: Por que solo con gente tan grande de espíritu se da uno cuenta que no estas solo y tienes una familia con la que puedes contar.

A LA FAM. LOZANO R. A Lupita, Fernando, Arturo, Sandra, Beto, Gaby, Gordo, Isabel y Tío, por su tolerancia y comprensión; son gente maravillosa.

A LA E.A.T.: Por la formación, por las experiencias; porque en ese lugar discerní mi futuro.

A MI TIO ALEJANDRO: Por su aportación a este trabajo, y apoyo personal, buscando siempre mi superación; Gracias.

A LOS MS.DEL SP.S.: Gerardo Herrera, Jose Luis Gálvez, Alfredo Ancona, Esteban, Martín, Javier, y Enrique.

A MI AMIGO: Carlos Arturo Gómez. Por su amistad.

A ALEJANDRA: Por que me siento afortunado de saber que alguien tan valioso me regale su cariño y amistad.

- A MIS HERMANOS: Erick y Paola como una invitación a seguir superándose por que vale la pena.
- A EMITA : Porque la quiero mucho al igual que a Emmanuel y Paulette.
- A JAVIER ORTIZ P.: Gracias por ser un extraordinario amigo y compañero de Tesis; de lo cual me siento muy honrado.
- A MIS COMPAÑEROS: César, Selene y Angie. Por compartir estos años conmigo.
- A MIS ASESORES: Bibián Rodríguez C., Enrique Santos Gaona, Jorge Anguiano. Gracias por su dedicación y su apoyo para con esta investigación misma que no se hubiera vislumbrado de no existir una auténtica vocación de servicio hacia la docencia.
- A LA U.L.A. : Por que es nuestra casa de formación profesional y a ella con todos los maestros que han compartido sus conocimientos y experiencias les deberemos un compromiso de servicio y de ética profesional para ser los mejores.
- A DIOS : Por todo; por lo bueno y por lo malo; Por lo que perdí y por lo que encontré. GRACIAS.

VLADIMIR IVAN

Durante el desarrollo de la presente investigación fué determinante el apoyo y paciencia de muchas personas a las que dedico esta tesis:

- A MI MAMÁ: Por tu cariño, dedicación y paciencia. Por estar siempre al pendiente de mí.
- A MI PAPÁ: Por tu enseñanza a nunca rendirme.
- A MIS HERMANOS: Cristina, Jorge, Mauricio y Adriana. Por su apoyo y consejos.
- A MIS ASESORES DE TESIS: L.A. Bibián Rodríguez C, M.A. Enrique Santos Gaona, Lic. Jorge Anguiano P. Por toda su dedicación, tiempo y paciencia para estar al pendiente de nuestra investigación.
- A GRUPO NACIONAL PROVINCIAL: En especial a aquellos que me han apoyado y abierto las puertas: Arq. Juan Martín Juárez, Lic. Luis Cárdenas C. y Lic. Felipe Castañeda.
- A LA U.L.A.: Porque durante varios años llegó a ser mi segundo hogar. Siempre recordaré los gratos momentos que en ella viví.
- A VLADIMIR: Por todo el esfuerzo que implicó la culminación de este trabajo y por ser un extraordinario amigo.
- A ANGIE: Por todo el tiempo que pudimos compartir juntos. Por brindarme tu amistad y cariño incondicional.
- A CLAUDIA POLO: Por ser una verdadera amiga y porque sé que cuento contigo en todo momento.

A MIS AMIGOS DE LA ESCUELA: César, Erik, Fernando y Norma. Por el tiempo que compartimos juntos en la escuela.

A MIS AMIGOS DE SIEMPRE: Augusto y Alejandro.

A MIS MAESTROS: Base de mis conocimientos.

JAVIER

INDICE DE CONTENIDO

	PAGINA
INTRODUCCION	
CAPITULO I	LA ADMINISTRACION Y LOS MEDIOS DE INFORMACION.
1.1.	Antecedentes de la Administración. 4
1.2.	Definición de Administración. 7
1.3.	Características de la Administración. 10
1.4.	Antecedentes de los Medios de Información. 12
1.5.	Definición de los Medios de Información. 14
1.6.	Importancia de los Medios de Información. 15
CAPITULO II	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.
2.1.	Definición del Departamento de Recursos Humanos. 22
2.2.	Importancia del Departamento de Recursos Humanos. 23
2.3.	Funciones del Departamento de Recursos Humanos. 25
2.4.	Reclutamiento. 32
2.4.1.	Proceso del Reclutamiento. 33
2.4.2.	Entorno del Reclutamiento. 35
2.4.3.	Desarrollo de la Estrategia del Reclutamiento. 41
2.4.4.	Oportunidad de Contactos. 49
2.4.5.	Recomendando a la Organización. 50
2.4.6.	Desarrollando Fuentes y Métodos. 54
2.4.7.	Activación de Fuentes y Métodos 55

CAPITULO III	LA EMPRESA	PAGINA
3.1.	Definición	70
3.2.	Clasificación	75
3.3.	Funciones	91
3.3.1.	Objetivos	93
3.4.	Recursos	99

CAPITULO IV EL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO
METRO, COMO MEDIO DE INFORMACIÓN
DIRECTA DE BOLSA DE TRABAJO PARA
EL INCREMENTO EN EL RECLUTAMIENTO DE
PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA.

4.1.	¿Que es el Sistema de Transporte Colectivo <i>Metro</i> ?	108
4.1.1.	Historia del Sistema de Transporte Colectivo <i>Metro</i> .	109
4.1.2.	Datos de Interés General.	116
4.1.3.	Objetivos del Sistema de Transporte Colectivo <i>Metro</i> .	118
4.1.4.	Estadísticas del Sistema de Transporte Colectivo <i>Metro</i> .	120
4.1.5.	El Arrendatario del Sistema de Transporte Colectivo <i>Metro</i> .	135
4.2.	Factores de Invalidez Interna	137
4.3.	Factores de Invalidez Externa	141
4.4.	Investigación de Campo	144
4.4.1.	Diseño 1 Pre-experimental	155
4.4.2.	Diseño 2 Experimental	183
4.4.3.	Diseño 3 Expofacto	211

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

APENDICE

MARCO TEORICO

CITAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

INDICE DE FIGURAS

INTRODUCCION

TESIS

COMPLETA

Debido al constante crecimiento de las empresas, su estructura se ha visto obligada a adaptarse y adecuarse a las necesidades actuales, contemplando para ello una serie de aspectos entre los que destaca la manera en que éstas están constituidas.

Atendiendo a su función principal y a sus actividades, puede ser posible que una empresa esté formada por diez áreas funcionales, mientras que otra esté formada por cincuenta o cien áreas. Cada empresa tiene tantas áreas como actividades y funciones requiera. Sin embargo, deberá dar igual importancia a cada una de ellas y a los procesos que estén involucrados en su operación a fin de lograr sus propios objetivos.

Así pues, en la presente investigación hemos considerado como punto específico una de las áreas que interviene en la operación de las empresas: el Área de Recursos Humanos.

En dicha área encontramos que existe una actividad en donde se desarrolla un proceso al que, a veces, no se le ha dado la importancia requerida. A partir de esto, hemos elegido este punto para estudiarlo en la investigación que lleva como título: "El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa".

En esta investigación contemplamos como variable independiente: El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo, teniendo como variable dependiente: para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo en la Empresa.

La importancia social que prevalece en esta investigación se dá con el Sistema de Transporte Colectivo Metro que ofrece de manera gratuita al usuario información acerca de los requerimientos de personal operativo de las empresas ubicadas en el D.F. y área metropolitana. Si los Gerentes de Recursos Humanos

conocen y aprueban el Sistema de Transporte Colectivo Metro para anunciar la bolsa de trabajo, aumentarán las oportunidades de empleo operativo para los habitantes de la Ciudad de México.

Este proyecto surge de la necesidad de crear nuevos medios informativos de bolsa de trabajo, ya que los existentes no abastecen las demandas de las empresas, lo que se convierte en un problema para los Gerentes de Recursos Humanos, debido a que en México no existe un medio masivo de información que entere a las personas de las oportunidades de empleo existentes, en forma gratuita.

La importancia teórica se refleja en la innovación que debe tener el Licenciado en Administración en los medios de reclutamiento para cubrir las necesidades de personal en la empresa donde presta sus servicios. El Licenciado en Administración al considerar el Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información de bolsa de trabajo, lo ayudará a cubrir los requerimientos

del personal operativo, evitando las pérdidas en dinero y tiempo por parte de la empresa.

Partiendo de la importancia social y de la importancia teórica, podemos formular las hipótesis alternas de nuestra investigación, así como la hipótesis central y la hipótesis nula.

Hipótesis Alternas:

1.- Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa como bolsa de trabajo para personal operativo, por lo tanto se incrementará el reclutamiento de personal operativo en las empresas anunciantes, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de la bolsa de trabajo para personal operativo, mayor incremento del reclutamiento de personal operativo en las empresas anunciantes.

2.- Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo y ésto favorece al Gerente de Recursos Humanos, por lo tanto podrá ser utilizado para incrementar el reclutamiento del personal operativo de una empresa, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, se incrementará el reclutamiento de personal operativo de una empresa, así como también favorecerá al Gerente de Recursos Humanos.

3.- Si los medios de información son un factor determinante en el reclutamiento de personal de una empresa a través de la bolsa de trabajo, por lo tanto se podrá hacer uso del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información para dar a conocer la bolsa de trabajo para personal operativo, luego entonces a mayor uso de los medios de información como factor determinante en el reclutamiento de personal, mayor incremento del uso del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información para dar a

conocer la bolsa de trabajo para personal operativo.

Hipótesis Central:

Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo y éste favorece al Gerente de Recursos Humanos, por lo tanto podrá ser utilizado para incrementar el reclutamiento de personal operativo de una empresa, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, se incrementará el reclutamiento de personal operativo de una empresa, así como también favorecerá al Gerente de Recursos Humanos.

Hipótesis Nula:

Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo y éste no favorece al Gerente de Recursos Humanos, por lo tanto no podrá ser utilizado para incrementar el reclutamiento

de personal operativo de una empresa, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, no se incrementará el reclutamiento de personal operativo de una empresa, así como tampoco favorecerá al Gerente de Recursos Humanos.

Los objetivos sobre los cuales descansa nuestra investigación son los siguientes:

Objetivo General:

Determinar si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa para el reclutamiento de personal operativo que requieren las industrias refresqueras del D.F. y área metropolitana.

Objetivos Particulares:

- 1.- Transmitir a los Gerentes de Recursos Humanos información sobre el Sistema de Transporte Colectivo

Metro como una opción de información para reclutar personal operativo en la empresa.

Objetivos Específicos:

1.- Mencionar las políticas que tiene el Sistema de Transporte Colectivo Metro para utilizarlo como medio de información directa de bolsa de trabajo.

2.- Comprobar la efectividad que tiene la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro con respecto a la bolsa de trabajo ofrecida en otros medios de información.

El objeto de estudio de nuestra investigación es : El Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de Bolsa de Trabajo. El tipo de objeto de estudio de la investigación es conceptual simple. El fenómeno objeto de estudio de la investigación es el Incremento en el Reclutamiento del Personal Operativo de una Empresa.

Los métodos de investigación utilizados son el inductivo, el analítico, el sintético, y el analógico. Para llevar acabo esta investigación se consultaron diferentes fuentes bibliográficas, las cuales nos proporcionaron parte de la información requerida en la investigación. El tiempo de duración de este trabajo de investigación es del mes de febrero de 1995 al mes de julio de 1995, situando nuestro espacio en la Universidad Latinoamericana y el Sistema de Transporte Colectivo Metro.

La delimitación de la investigación está basada en los siguientes puntos: La bolsa de trabajo ULA-EXPRESSS ofrece a los Gerentes de Recursos Humanos de las empresas refresqueras del D.F. y área metropolitana, con CLUB 1-2-3, una opción para el reclutamiento de personal. Cabe mencionar que la bolsa de trabajo se anuncia en una cartulina de 24.5 cms. de alto por 46 cms. de largo; en esta cartulina sólo se podrán anunciar diez empresas como máximo y una como mínimo.

- El periodo de exhibición será de 15 días.
- Se colocarán las cartulinas en las líneas 1,2,3 ya que estas trasladan el 69% de las personas que utilizan el Sistema de Transporte Colectivo Metro.
- Se colocarán 100 cartulinas en cada línea, y paulatinamente se aumentará el número en un 10% para el mantenimiento de las mismas.
- Estas cartulinas serán de papel couche doble cara.
- Serán pegadas dentro de los vagones del Sistema de Transporte Colectivo Metro.
- Serán impresas a dos tintas.
- En la parte superior se pondrá la vigencia de los requerimientos.
- El pago será por anticipado, en el momento en que se dé el visto bueno al anuncio y se hayan cumplido con todos los requisitos.

La relación existente de esta investigación con otras disciplinas se menciona a continuación:

-Sociología:

Nos auxiliamos de la Sociología para el entendimiento del comportamiento humano dentro de una organización.

-Comunicación:

Utilizamos la comunicación para lograr dar a conocer los distintos anuncios de reclutamiento de personal; éstos se harán llegar a los usuarios y deberán ser entendibles.

-Estadística:

Para poder cuantificar, ordenar y hacer los cálculos necesarios, utilizamos la estadística ya que es una herramienta de ayuda.

-Recursos Humanos:

Tomaremos como base al área de Recursos Humanos, ya que la investigación está enfocada hacia esta área, que comprende el elemento humano, y es uno de los elementos que forman a la empresa.

Dentro de la investigación se tienen varias limitantes, las cuales dificultan el desarrollo de ésta misma y que mencionamos a continuación:

- Tiempo para elaborar la investigación.
- Financiamiento para llevar a cabo todos los puntos planteados.
- Falta de disponibilidad por parte del personal de las empresas refresqueras del D.F. y área metropolitana para atender a nuestras peticiones.
- Falta de experiencia en el ramo de la investigación.
- El acceso a la información.

CAPITULO I

LA ADMINISTRACIÓN Y LOS

MEDIOS DE INFORMACIÓN

El objetivo de este capítulo es involucrar al lector con dos conceptos; el primero de ellos es la Administración, de la cual mencionaremos su definición y características. El segundo concepto son los Medios de Información.

Todo esto, con el objeto de dar una idea de que este proyecto esta sentado sobre un fin común con cualquier empresa: Optimización de los Recursos Humanos innovando un medio de información donde el Gerente de Recursos Humanos necesitará reclutar personal, y su tarea como tal debe ser utilizar la que le proporcione la eficacia deseada para cumplir con los objetivos de corto y largo plazo del área donde labora.

El conocimiento de los diferentes Medios de Información nos dá un parámetro para la toma de decisiones en el Reclutamiento de Personal. Además que el recordar o conocer las bases de la Administración nos hace ubicar nuestras necesidades en este contexto.

1.1 ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACIÓN

Para poder comprender el significado de la Administración, creemos conveniente efectuar una pequeña revisión histórica sobre las relaciones de trabajo, ya que es aquí donde se manifiesta más representativamente el fenómeno administrativo.

Época Primitiva. - Los miembros de la tribu trabajaban en actividades de caza, pesca y recolección. Existía la división primitiva del trabajo originada por la diferente capacidad de los sexos y las edades de los individuos integrantes de la comunidad.

Antigüedad Grecolatina. - En esta época apareció el esclavismo; la administración se caracterizó por su orientación hacia una estricta supervisión del trabajo y el castigo corporal como forma disciplinaria. El esclavo carecía de derechos y se le ocupaba en cualquier labor de producción. Existía un bajo rendimiento productivo

originado por el mal trato y condiciones inhumanas a que eran sometidos los esclavos.

Época Feudal.- Durante el feudalismo, las relaciones sociales se caracterizaron por un régimen de servidumbre. La Administración interior del feudo estaba supeditada al criterio del señor feudal, quien ejercía un control total y absoluto sobre la producción del siervo.

Al finalizar esta época, un número de siervos se convirtieron en trabajadores independientes, organizándose así los talleres artesanales y el sistema de oficios, con nuevas estructuras de autoridad en la Administración.

Revolución Industrial.- Su característica principal es la aparición de diversos inventos y descubrimientos, mismos que propiciaron el desarrollo industrial, y por ende, grandes cambios en la organización social. Desaparecen los talleres artesanales y se centralizó la producción, apareciendo entonces, el sistema de producción en serie.

Para ese entonces, la Administración seguía careciendo de bases científicas y se caracterizaba por la explotación inhumana del trabajador (excesivos horarios de trabajo, ambiente de trabajo insalubre y poco seguro, entre otros).

Estos factores provocaron la aparición de diversas corrientes de pensamiento social en defensa de los intereses de los trabajadores y el inicio de investigaciones que posteriormente darían origen a la Administración Científica y el desarrollo y madurez de las Disciplinas Administrativas.

Siglo XX. - A principios de este siglo, se dió un gran auge tecnológico e industrial, dando ello origen a la consolidación de la Administración como ciencia. El principal precursor de esta corriente fué Frederick Taylor; es a partir de este momento en donde la Administración se torna indispensable para el manejo de cualquier tipo de empresa, ya que a través de ella se logra la obtención de la eficiencia, la optimización de los recursos y la

simplificación del trabajo.

Una vez comentados los antecedentes y hechos que dieron origen a la Administración como ciencia, vamos a mencionar algunas definiciones de diversos autores sobre el concepto de Administración, para posteriormente emitir nuestra propia definición.

1.2 DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN.

Henry Sisk y Mario Sverdlik definen la Administración como:

" La coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos." (1)

Harold Koontz y Cyril O'Donell la conceptualizan de la siguiente forma:

" Es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes." (2)

Isaac Guzmán Valdivia señala:

" Es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para obtener determinados resultados." (3)

José Antonio Fernández Arena plantea lo siguiente:

" Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado." (4)

Fausto Goethe describe la Administración así:

" Es la ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite

establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puedan alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden alcanzar." (5)

Frederick Tannenbaum define la Administración con el siguiente texto:

" El empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables (y consiguientemente, los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa." (6)

Como resultado de las definiciones anteriores, podemos notar que la Administración es objeto de estudio desde diversos puntos de vista; de dichas definiciones hemos tomado algunos elementos para así estructurar nuestra propia definición de la siguiente forma:

Es la aplicación del proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) para el óptimo aprovechamiento de los recursos con que cuenta una empresa, para alcanzar las metas y objetivos para los cuales fué creada.

De esta forma y después de haber señalado algunas definiciones, resulta innegable la gran trascendencia que tiene la Administración en la vida del hombre. Para ello, se hace necesario enunciar algunas características inherentes a ella y que la diferencian de otras disciplinas y ciencias, mismas que señalamos en el siguiente apartado.

1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

Según García Martínez (7) en su libro Fundamentos de Administración, menciona las siguientes características de la Administración, las cuales explicaremos a continuación:

- **Universalidad.**- Puede existir en cualquier grupo social y es susceptible de aplicarse lo mismo en una empresa industrial que en un evento social.

- **Valor Instrumental.**- Dado que su finalidad es eminentemente práctica, la administración resulta ser un medio para lograr un fin y no un fin en sí misma: mediante ésta se busca obtener determinados resultados.

- **Unidad Temporal.**- Aunque para fines didácticos se distingan diversas fases y etapas del proceso administrativo, esto no significa que existan aisladamente. La Administración es un proceso dinámico en el que todas sus partes existen simultáneamente.

- **Amplitud de ejercicio.**- Se aplica en todos los niveles o subsistemas de una organización formal.

- **Especificidad.**- Aunque la administración se auxilie de otras ciencias o técnicas, tiene características propias

que le proporcionan un carácter específico. Es decir, no puede confundirse con otras disciplinas afines.

- **Interdisciplinarietàad.**- La Administración es afín a todas aquellas ciencias y técnicas relacionadas con la eficiencia en el trabajo.

- **Flexibilidad.**- Los principios administrativos se adaptan a las necesidades propias de cada grupo social en donde se aplican. La rigidez en la administración es inoperante.

Una vez que definimos las características de la Administración hablaremos sobre los medios de comunicación, mencionando sus antecedentes e importancia.

1.4.- ANTECEDENTES DE LOS MEDIOS DE INFORMACIÓN.

El hombre es fundamentalmente un animal social, y es

precisamente en el contexto social donde manifiesta y pone a prueba su competencia comunicativa. En su afán por mejorar sus condiciones de vida, la especie humana ha evolucionado creando a cada paso nuevas y complejas técnicas para almacenar información y difundirla con la máxima rapidez y eficacia. Por eso la historia de la humanidad está íntimamente relacionada con el progreso técnico y el desarrollo de los medios de comunicación. El reto ha sido y continúa siendo el mismo: crear soportes y canales que permitan dar forma, almacenar y difundir contenidos informacionales al máximo número de receptores en el menor tiempo posible.

A través del tiempo, el hombre logró comunicarse sin instrumentos, pero a medida que necesitó saber más de lo que podía almacenar en su cerebro, aprendió a acumular enormes cantidades de información fuera de su cuerpo (desde las tablillas de barro cocido, pasando por las hojas de papel, hasta los modernos sistemas de almacenamiento, cintas magnéticas y diskettes).

Pero los sistemas de almacenamiento no se han limitado a codificar y archivar la palabra; el hombre aprendió muy pronto a codificar los sonidos (partitura musical) y a registrarlos en discos y cintas magnéticas, así como a reproducir imágenes (litografía, xilografía, serigrafía) y a fijarlas en papel (fotografía), celuloide (películas) y soportes magnéticos (video) y optoelectrónicos (video-discos láser).

Una vez mencionados los antecedentes de los Medios de Información, daremos nuestro concepto sobre los mismos.

1.5.-DEFINICIÓN DE LOS MEDIOS DE INFORMACIÓN

Información: Se entiende como noticia, informe o conjunto de conocimientos nuevos.

Medios de Información : Es la transmisión de información, ideas, conocimientos, sucesos o hechos y sentimientos para comunicarlos a los demás; esta

transmisión se puede dar a través de los siguientes canales como son: televisión, radio, prensa, Sistema de Transporte Colectivo Metro, revistas, entre otros.

De esta manera hemos definido el concepto de medios de información, para posteriormente descubrir la importancia de los mismos.

1.6.-IMPORTANCIA DE LOS MEDIOS DE INFORMACIÓN.

En México, la prensa ha sido y es el medio de información en donde recurren los Jefes de Recursos Humanos de las empresas para anunciar sus requerimientos de personal, ya que la misma educación de la gente los lleva a ese medio cuando se encuentran desempleados. De no existir la Prensa no habría un medio costeable para que las empresas dieran a conocer a las masas sus necesidades de personal.

La Radio presenta un número mayor de personas a quienes les llega el mensaje pero no es viable ya que no existe un proyecto como tal que nos hable de insertar este tipo de información por este medio, abaratando de esta forma el costo del mismo.

La Televisión es el medio de información masivo por excelencia, debido a que la información que se da por este medio llega a millones de personas, pero por lo mismo es también el medio más caro y por lo tanto no es factible un desembolso de esta magnitud por parte de las empresas para cubrir sus necesidades de personal.

El Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio primordialmente de transporte masivo de personas que en su mayoría no ganan mas de 4 salarios mínimos al mes. Pero este tiene una ventaja sobre los otros medios de información, la cual es que en los interiores de sus vagones hay espacios concesionados para que la empresas se puedan anunciar.

De esta manera el Sistema de Transporte Colectivo Metro también es un medio de información masiva el cual no ha sido plenamente explotado (no tiene mucha demanda por parte de las organizaciones). Y nos dá la oportunidad de insertar por medio de cartulinas en los interiores de los vagones, información de Bolsa de Trabajo a gran número de personas, lo cual lo convierte más atractivo que el periódico cuyo número de lectores es por mucho, menor. Este medio es costeable para las empresas ya que es comparativamente con la prensa más barato y llega al usuario la información en forma gratuita.

A manera de conclusión, y después de conocer las características de los distintos Medios de Información mencionados anteriormente, podemos afirmar que el Sistema de Transporte Colectivo Metro es una opción que puede ser explotable como tal para la transmisión de información.

En este capítulo mencionamos los antecedentes de la Administración, su definición y características así como

también de los Medios de Información con su definición e importancia, todo esto finalmente para darnos una idea general de la visión que se le va a dar a nuestro caso práctico que presentaremos en el último capítulo.

De la misma forma para involucrarnos en el desarrollo de nuestra investigación en el siguiente capítulo hablaremos del Departamento de Recursos Humanos y en este sentido del Reclutamiento de Personal: de su proceso, entorno, estrategia y oportunidad de contactos.

CAPITULO II

EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS

HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización para desarrollar tanto las habilidades como las aptitudes del individuo con el objeto de hacerlo satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No debemos olvidar que las organizaciones dependen para su funcionamiento y evolución primordialmente, del elemento humano con que cuentan. Podemos decir que una organización es la imagen de sus miembros.

Durante el desarrollo de este capítulo mencionaremos la importancia que tiene dentro de una organización el Departamento de Recursos Humanos.

Del mismo modo definiremos lo que es el Reclutamiento de Personal, su proceso e importancia dentro de la empresa; así como su ubicación dentro del Departamento de Recursos Humanos.

El Departamento de Recursos Humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización para desarrollar tanto las habilidades como las aptitudes del individuo con el objeto de hacerlo satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No debemos olvidar que las organizaciones dependen para su funcionamiento y evolución primordialmente, del elemento humano con que cuentan. Podemos decir que una organización es la imagen de sus miembros.

Durante el desarrollo de este capítulo mencionaremos la importancia que tiene dentro de una organización el Departamento de Recursos Humanos.

Del mismo modo definiremos lo que es el Reclutamiento de Personal, su proceso e importancia dentro de la empresa; así como su ubicación dentro del Departamento de Recursos Humanos.

2.1. DEFINICIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

Según Watking, Dood, y Mc. Nauglton (1950) nos dicen que " Es una fase de la administración que se ocupa de la utilización de las energías humana, intelectual y física en el logro de los propósitos de la Organización, pero el término UTILIZACIÓN de la energía humana dá idea de explotación repulsiva a las personas, y con ésta la función no se da dentro de la organización." (8)

Para efectos de esta investigación, definiremos al Departamento de Recursos Humanos como: el departamento encargado del óptimo funcionamiento del personal dentro de una empresa ocupándose integralmente del trabajador desde su contratación hasta el desarrollo organizacional del mismo en la entidad; cumpliendo de esta manera los objetivos de la empresa.

Después de haber definido al Departamento de Recursos Humanos, en el punto siguiente, mencionaremos la

importancia que tiene el mismo dentro de una organización.

2.2 IMPORTANCIA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

El objetivo e importancia del Departamento de Recursos Humanos es el de desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para tratar de formular una estructura administrativa que permita conseguir personal eficiente, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo, y una adecuada seguridad en el mismo, que servirá como asesoramiento a la Dirección y que beneficiará tanto a la Organización como al personal que labora dentro de ella.

Según Münch Galindo, los Recursos Humanos son trascendentales para la existencia de cualquier grupo social; la importancia de ellos reside en que sin el Recurso Humano no podría llevarse a cabo ninguno de los objetivos planteados por una empresa, aun contando con todos los demás recursos (técnicos, financieros y

materiales). Los Recursos Humanos poseen características tales como: posibilidad de desarrollo, creatividad, ideas, imaginación, sentimientos, experiencia, habilidades, entre otras, mismas que los diferencian de los demás recursos.

Según la función que desempeñen y el nivel jerárquico en que se encuentren dentro de la organización, pueden ser:

- 1.-Obreros. Calificados y no calificados.
- 2.-Oficinistas. Calificados y no calificados.
- 3.-Supervisores. Se encargan de vigilar el cumplimiento de las actividades.
- 4.-Técnicos. Efectúan nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, métodos, controles, entre otros.
- 5.-Ejecutivos. Se encargan de poner en ejecución las disposiciones de los directivos.
- 6.-Directores. Fijan los objetivos, estrategias, políticas, entre otras actividades.

" La Administración debe poner especial interés en los Recursos Humanos, pues el hombre es el factor primordial en la marcha de una empresa. De la habilidad de aquél, de su fuerza física, de su inteligencia, de sus conocimientos y experiencia, depende el logro de los objetivos de la empresa y el adecuado manejo de los demás elementos de ésta." (9)

Una vez conocida la importancia del Departamento de Recursos Humanos, en el siguiente punto mencionaremos las funciones del mismo.

2.3. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Su objeto es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de la empresa, a través de programas adecuados de Reclutamiento, de Selección, de Capacitación y Desarrollo, entre otras.

Sus funciones principales, según William Werther Jr.
son: (10)

1.-Contratación y Empleo:

Consideramos que la función de éste , es desarrollar las fases de procedimientos y las técnicas para un programa de selección y colocación; es escoger entre los mejores candidatos al más adecuado para ocupar la vacante que se presenta, y de acuerdo a sus cualidades, se le coloca en el puesto más acorde. Todo ésto se realiza en base a una oportuna planeación de recursos.

Para efectos de nuestra investigación, definiremos únicamente lo que es Reclutamiento, ya que es lo que nos merece atención para los fines de la misma.

*Reclutamiento.

Consideramos que el objetivo de esta función es buscar entre un grupo de personas a aquellas más

competentes para ocupar los puestos vacantes, y en base a ellos hacer una selección por la cual se eligirá al candidato conveniente para el puesto.

- *Selección.

- *Contratación.

- *Introducción o Inducción.

- *Promoción, transferencias y ascensos.

2.-Capacitación y Desarrollo:

Lo definimos como el proceso mediante el cual se presta ayuda a un individuo para mejorar su actividad y efectividad en su actual o futura posición, a través del autodesarrollo de hábitos apropiados de acción y pensamiento, habilidades, conocimientos y actitudes.

- *Entrenamiento.

- *Capacitación.

- *Desarrollo.

3.-Sueldos y Salarios:

Consideramos que por medio de esta función se debe llegar al conocimiento de la justa retribución de un trabajo o servicio prestados en una organización, por medio de estudios realizados por el Análisis de Puestos y auxiliándose de Técnicas de Valuación.

*Análisis y Valuación de Puestos.

*Calificación de Méritos.

*Remuneración y Vacaciones.

4.-Relaciones Laborales:

Una vez que ha sido contratado el trabajador se inicia una serie de relaciones entre él y la organización y esto da motivo a que exista un Departamento de Relaciones Laborales cuyo objetivo es lograr que tanto las relaciones establecidas entre la Dirección, el Cuerpo Administrativo y el Personal, desarrollen un nivel de satisfacción en el trabajo así como las oportunidades de

progreso del mismo sean mantenidas o incrementadas, conciliando los intereses de la organización y de sus trabajadores.

*Comunicación.

*Contratos Colectivos de Trabajo.

*Disciplina.

*Investigación de Personal.

*Relaciones de Trabajo.

5.-Servicios y Prestaciones :

En este punto se contemplan todas las prestaciones que caen dentro del programa total de una empresa, y que son costeadas por la misma, proporcionando una ayuda o beneficio de índole material, social o financiero a los trabajadores; las prestaciones son aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador. Es decir, son todos aquéllos elementos que, en especie o en dinero recibe el

trabajador en forma adicional al salario nominal, y que representa un ingreso o el ahorro de un gasto que de otra forma éste hubiera tenido ó se hubiese visto obligado a realizar.

*Actividades Recreativas.

*Actividades Culturales.

*Prestaciones.

6.-Higiene y Seguridad Industrial.

Nosotros lo definimos como el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del medio ambiente, o psicológicos, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar a la salud.

*Servicio Médico.

*Campañas de Higiene y Seguridad.

*Ausentismo y Accidentes.

7.-Planeación de Recursos Humanos:

La Planeación de Recursos Humanos es dinámica y nos da puntos de acción para predecir necesidades de los movimientos que pueda tener el personal.

Al evaluar los recursos actuales y futuros de la empresa, podremos establecer objetivos, estrategias, políticas y planes interrelacionados a corto y largo plazo que serán una base para la toma de decisiones de Recursos Humanos.

*Inventario de Recursos Humanos.

*Rotación.

*Auditoría de Personal.

Es importante hacer notar que las funciones de cada área de actividad, así como su número y denominación, estarán en relación con el tamaño, el giro y las políticas de cada empresa.

Después de conocer las funciones del Departamento de Recursos Humanos y entre ellas el Reclutamiento, a continuación daremos su definición.

2.4. EL RECLUTAMIENTO

En este punto se mencionan tres definiciones, las cuales nos servirán para la creación de nuestra definición de Reclutamiento y para la interpretación de nuestra variable dependiente.

" Actividad de recursos humanos y de personal que une la planeación del personal con la selección."(11)

"Proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes."(12)

"El reclutamiento es el proceso de localizar e intentar atraer a individuos que sean capaces y que esten interesados en ocupar los puestos vacantes disponibles."

(13)

Para efectos de nuestra investigación, definiremos el Reclutamiento como: la forma de atraer personal a la empresa.

Después de definir Reclutamiento hablaremos sobre su Proceso.

2.4.1. PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El Proceso de Reclutamiento se inicia cuando se empieza la búsqueda, y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Teniendo así un conjunto de solicitantes, del cual se obtiene posteriormente un nuevo o nuevos empleados. El Proceso de Selección se considera independiente del Reclutamiento.

Los departamentos de Selección de Personal suelen desempeñar la función de reclutamiento en las compañías. Los métodos de reclutamiento son variados; por ejemplo, el reclutador que opera en el país no se encuentra

sometido a ciertas limitaciones legales específicas (como ocurre en Estados Unidos).

Las descripciones de puestos, proporcionan información sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

En general, los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la Planeación de Recursos Humanos o a petición de la Dirección. El plan de recursos ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro. Ese plan permite al reclutador actuar en forma que dé resultados, al poseer información sobre las necesidades de personal presentes y futuras.

El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características que debe poseer la persona que lo desempeñe. Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el Gerente que haya

solicitado el nuevo empleado.

El proceso que lleva a cabo un reclutador debe contener temas fundamentales como son: el entorno de reclutamiento, estrategias mediante los cuales se identifica y se atrae a los candidatos potenciales, mismas que describiremos en el desarrollo del siguiente punto.

2.4.2 ENTORNO DEL RECLUTAMIENTO

Los reclutadores deben considerar el entorno en que habrán de moverse. Los límites de ese entorno se originan en la organización, el reclutador y el medio externo. Aunque los factores pueden variar en diferentes circunstancias, la lista a continuación incluye los elementos:

- Disponibilidad interna y externa de Recursos

 - Humanos

- Políticas de la Compañía

- Planes de Recursos Humanos
- Prácticas de Reclutamiento
- Requerimientos del Puesto

Por medio del entorno del reclutamiento, hablaremos de la disponibilidad interna y externa de Recursos Humanos.

1.-Disponibilidad interna y externa de Recursos Humanos.

Las condiciones externas influyen sobre el Reclutamiento de la misma forma en que influye el mercado laboral. La tasa de desempleo, las condiciones en la industria a la que pertenece la compañía, la oferta de empleados, los cambios de la legislación laboral y las actividades de Reclutamiento de otras compañías influyen en la tarea de obtener un grupo de solicitantes para una ocupación dada.

Aunque estos factores se incluyen en la Planeación de Recursos Humanos, las condiciones económicas pueden variar. Para cerciorarse de que no hayan ocurrido cambios, el reclutador puede acudir a dos indicadores básicos:

a) Los indicadores de la condición económica actual del país.

Estos son los que permiten conocer los acontecimientos macroeconómicos. En México, varios de esos indicadores son: los informes del Banco de México, los informes presidenciales y las comunicaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Además de los informes que rinden sus respectivos bancos centrales, los países latinoamericanos cuentan, entre otras fuentes, con el informe anual del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que suele estar disponible en las bibliotecas o se envía a solicitud del interesado.

b) El grado en que otras compañías procuren identificación de candidatos similares.

Factor que puede medirse mediante los avisos publicados en la prensa escrita y otros medios de difusión. Una técnica difundida entre las compañías consiste en llevar estadísticas del número de anuncios que solicitan cada categoría profesional.

2.-Políticas de la Compañía

Se deben considerar las políticas de la compañía ya que si se actúa en forma independiente a ellas puede causar trastornos para el buen funcionamiento del reclutador; un ejemplo puede ser que la contratación de personal ejecutivo se obtenga por medio de intercambios de personal entre empresas y no utilizando medios como el periódico. También el no mencionar el nombre de la empresa en los anuncios publicados para requerimientos de personal es otra política que deberá seguir el reclutador de cualquier entidad.

3.-Planes de Recursos Humanos

Ya que los planes de Recursos Humanos se basan en las predicciones de ventas que logrará la compañía, las variaciones entre las ventas reales y las previstas constituye un factor vital. Las políticas de reclutamiento deben de ajustarse a este factor.

A medida en que evolucionan la economía, los avisos solicitando personal y las ventas, crece la necesidad de que los reclutadores adecuen sus técnicas en consonancia con los cambios.

4.-Prácticas de Reclutamiento

En este punto debemos considerar que gracias a la práctica del Reclutamiento encontramos las vías necesarias para localizar el personal idóneo para cada puesto.

Estas prácticas van desde las entrevistas, tipo de solicitud (contenido), evaluación y medios para cubrir nuestras vacantes entre otras.

5.-Requerimientos del Puesto.

Los requerimientos de cada empleo son un factor que delimita la situación.

El reclutador sabrá qué nivel tiene determinado puesto mediante la información proveniente del análisis de puestos y los datos verbales que proporcione el Gerente que solicita al nuevo empleado.

Uno de los factores en el Reclutamiento de Personal es el costo.

A la experiencia corresponderán demandas de salario. Si un nivel de experiencia no es necesario, probablemente el nuevo empleado perderá interés en su labor después de haber sido contratado.

Una vez comentado el entorno del Reclutamiento, en el siguiente apartado mencionaremos el desarrollo de la estrategia del mismo.

2.4.3 DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO

Según William Werther Jr. en su libro Fundamentos de Administración de Personal dice que al conocer el número de reclutas que se requiere y de qué tipo, se tiene una consideración a los siguientes asuntos:

Donde Buscar: Para reducir costos, las organizaciones restringen geográficamente sus esfuerzos de reclutamiento a los mercados laborales que es probable que produzcan resultados. Las organizaciones tienden a buscar nacional o regionalmente empleados administrativos o profesionales; empleados técnicos, en la región o en el lugar; y empleados de oficina en el mismo.

Las organizaciones hacen su reclutamiento en donde la experiencia y las circunstancias señalan un probable

éxito, adaptándose una estrategia incremental, en la cual los esfuerzos iniciales se concentran en los mercados laborales regionales o locales y sólo se amplían si estos esfuerzos no logran los resultados deseados.

Como Buscar: Un factor clave en el proceso de la toma de decisión es el tipo de puesto que se va a llenar, por lo que tenemos solicitudes directas, referencias de los empleados, anuncios, instituciones educativas, agencias de empleo privadas y firma de búsqueda de ejecutivos.

a) Solicitudes Directas: Solicitudes por correo y personales.

Para las organizaciones, una de las principales fuentes de solicitantes de todo tipo viene en la forma de buscadores de trabajo que hacen solicitudes directas por correo, o acudiendo personalmente a la puerta de la planta.

Las solicitudes directas proporcionan una reserva de empleados potenciales que pueden contratarse de inmediato cuando se presenten vacantes. Esta fuente de reclutamiento en particular puede estar de un modo libre de costo.

b) Referencias de los empleados

Similar a las solicitudes directas, son los solicitantes que son recomendados por los actuales empleados; en épocas de poca oferta los empleadores ofrecen bonos en efectivo por cada nuevo recluta que se lleve.

Después de conocer las estrategias de Reclutamiento hablaremos de las vías para reclutar al personal de una empresa.

c) Anuncios

Los anuncios incluyen todo, desde los anuncios

clasificados colocados en la sección que solicitan empleados del periódico local, hasta los llamamientos hechos en la radio o incluso por televisión. Los buscadores de empleo tienden a responder a los anuncios, en su mayoría los de niveles administrativos, encuentran trabajo en esa forma.

Los anuncios de empleo por lo general, requieren el uso de personas para aconsejar sobre la selección de los medios, en especial, en el diseño y arreglo, lo que puede ser una herramienta de contratación. Sin embargo para producir resultados, se requieren varios meses para planear, diseñar y llevar a cabo una campaña.

Considerando que los anuncios tienen un costo para las empresas hablaremos a continuación de otra opción que es gratis para las empresas como lo son las Instituciones Educativas.

d) Instituciones Educativas

El reclutamiento de personas se lleva cada año en escuelas superiores , escuelas de oficios, técnicas y vocacionales. Es importante ya que ayudarán al estudiante a conjuntar los conocimientos adquiridos en las aulas con la práctica y así se enriquecerán sus conocimientos y mejorarán su percepción del trabajo; además que este tipo de contratación se da en forma gratuita para la empresa.

Otra opción que tenemos después de las Escuelas son precisamente las Agencias de Empleos que en el siguiente punto se desarrolla.

e) Agencias de Empleo Privadas

El Reclutamiento a través de agencias de empleo tiende a enfocarse en los empleados de oficina y en los Gerentes de nivel medio y superior. En las agencias de empleo se pueden utilizar y rechazar a las personas , ya que por lo general cuenta con una reserva de clientes.

También algunas pueden hacer un trabajo efectivo de selección de solicitantes, de manera que la organización recibe solo a los que están calificados.

Las agencias tienden a exigir una cuota del 10% al 20% del salario del primer año.

Ahora bien después de conocer la opción de las agencias hablaremos de las Firmas de Búsqueda de Ejecutivos.

f) Firmas de Búsqueda de Ejecutivos

Las organizaciones prefieren llenar los puestos administrativos altos y de nivel medio desde adentro. Cuando se hace el reclutamiento en el exterior, quizá los dos métodos que con frecuencia se utilizan son las referencias de empleados y las firmas de búsqueda de ejecutivos. La firma de búsqueda de ejecutivos, como su nombre lo indica, se concentra en el reclutamiento sólo de altos Gerentes y de nivel medio.

Después de conocer el reclutamiento a niveles altos de jerarquía hablaremos de Métodos diversos para el Reclutamiento de Personal.

g) Métodos Diversos

Además de las fuentes usuales de candidatos y de métodos de búsqueda, las organizaciones recurren a una amplia variedad de métodos especializados para atraer a los empleados. Algunos de estos métodos son: eventos especiales, sociedades profesionales y sindicatos industriales, así como agencias de empleados temporales.

El reclutamiento en eventos con frecuencia asume la forma de ferias del trabajo. Aquí, una agencia hace arreglos para reunir a los reclutadores de varias organizaciones en un lugar a determinada hora, y luego anunciar ampliamente el evento, esperan atraer a un número de buscadores de trabajo para que los entrevisten los empleadores.

Las organizaciones que requieren solicitantes con habilidades o entrenamiento especializados, recurren a las sociedades de profesionales o a los sindicatos industriales a los cuales pertenecen estos individuos.

En ocasiones, las organizaciones se encuentran reclutando empleados que sólo estarán en nómina por corto período. En estos casos, pueden recurrir a las agencias de empleados temporales. Los reclutas de las agencias de empleados temporales permanecen en las nóminas de las agencias y, en cierto sentido, el empleador los pide prestados por determinada cuota. Esto evita la necesidad de procesar a los empleados temporales en la nómina y enrolarlos en los distintos programas de prestaciones.

Es decir, que la tarea de decidir cómo buscar empleados es determinar, tan exactamente como sea posible, cuál de las fuentes de candidatos y métodos de búsqueda son los probables de producir los números, tipos deseados de candidatos potenciales dentro de un periodo y costo razonables. Con frecuencia, esta decisión se

toma por costumbre. Sin embargo, los reclutadores de personal trabajan continuamente para asegurar que las fuentes de candidatos y de búsqueda que se utilicen sean los que se dispone para la tarea.

Una vez concluido las estrategias de Reclutamiento de Personal hablaremos a continuación de la Oportunidad de Contactos.

2.4.4 OPORTUNIDAD DE LOS CONTACTOS

Además de especificar la cantidad de los puestos vacantes que deban ocuparse, la planeación del personal por lo general, proporciona una idea general de cuándo ocurrirán tales vacantes. Por tanto, una estrategia de reclutamiento específica donde se concentrará la búsqueda, las fuentes de candidatos y métodos de búsqueda que se utilizan. También intenta exponer la oportunidad de los eventos.

En este respecto, son de utilidad los datos del

transcurso del tiempo (DTT) que muestran el tiempo promedio que ha transcurrido entre los principales puntos de decisión en el Proceso de Reclutamiento y de esta manera se cubrirían con prontitud nuestras vacantes de personal.

Gracias a la oportunidad de contactos jamás se está aislado como entidad por lo cual hay recomendaciones que se deben mencionar de los cuales se hará mención a continuación.

2.4.5 RECOMENDANDO A LA ORGANIZACIÓN

Un punto que debe abordarse en la formulación de una estrategia de reclutamiento se refiere al asunto de las comunicaciones. Por una parte, quieren hacer todo lo que puedan para atraer a los solicitantes. Por otra, deben resistir la tentación de exagerar sus virtudes.

La teoría de la expectativa sugiere que los

solicitantes sean motivados para ocupar los puestos que creen:

- Que son alcanzables (percepciones de la expectativa)
- Ofrecen un paquete de recompensas que sea atractivo.

Desafortunadamente, no se conoce con precisión que factores influyen en estas creencias o el papel que representa el reclutamiento en el proceso de influencia. Sin embargo, parece que algunos buscadores de trabajo están primordialmente influidos por el tono de sus contactos con una organización y la imagen que ésta crea. Otros están motivados principalmente por la información que reciben a cosas tales como salarios, prestaciones, naturaleza del trabajo y oportunidades de adelanto.

Por tanto, al recomendar una organización debe estarse atento tanto al medio como al mensaje o en búsqueda de este mismo.

a) El Medio

Por medio, se quiere designar al agente de contacto entre una organización y los solicitantes potenciales. Obviamente, las organizaciones que necesitan gente utilizan medios para llegar a los reclutas.

Sin embargo, los medios que dan la gama amplia de contactos también tienden a carecer de credibilidad y a ser relativamente ineficaces, en el sentido de que producen solicitantes que son probables que acepten las ofertas que se les hacen. Esto es en especial cierto en los anuncios y en los representantes de agencias.

Los medios clave en términos de vender o hacerles aceptar la organización a los solicitantes parecen ser personales: los empleados actuales, en especial si son amigos o parientes y en ocasiones reclutadores. Estos medios tienen dos ventajas: una credibilidad a priori y la habilidad para comunicar los aspectos de una organización y de un puesto.

Los reclutadores en universidades han sido los sujetos de investigaciones a este respecto. Estas investigaciones han confirmado su función de pivote. Parece que es de particular importancia que los reclutadores no sean jóvenes ni viejos (de 30 a 35 años se juzga que es correcto), que sean de importancia en sus organizaciones y que hablen con fluidez. También se prefiere a los reclutadores que tomen un interés personal en quienes buscan trabajo.

También ayuda a que estén preparados para entrevistas, tanto por conocer a la compañía como al puesto y por estar familiarizados con su currículum vitae, y si efectúan entrevistas moderadamente estructuradas en las cuales no dominen la conversación, ni hagan preguntas que sean personales.

Algunos observadores han sugerido que los contactos con medios tales como las entrevistas de los reclutadores son usados porque los que buscan empleo no distinguen entre las organizaciones y los puestos.

b) Búsqueda

Una vez que se ha elaborado la estrategia y el plan de reclutamiento, puede iniciarse el proceso de la búsqueda. Esta etapa del proceso de Reclutamiento comprende tanto el desarrollo como la activación de las Fuentes de Candidatos y de los Métodos de Reclutamiento.

2.4.6 DESARROLLO DE FUENTES Y METODOS

Parte de las fuentes de candidatos y de los Métodos de Reclutamiento no pueden activarse en forma instantánea. Por tanto, es necesario desarrollar un método antes de comenzar el Reclutamiento. Este trabajo debe proceder sobre la base de las estimaciones de las necesidades del candidato establecidas durante la etapa de la planeación.

Cada fuente o método requiere de un enfoque. Consideraremos el ejemplo del Reclutamiento universitario, en el cual las actividades de desarrollo

pueden iniciarse hasta con un año de anticipación de las verdaderas visitas a la universidad.

" Las actividades incluyen: la preparación y distribución de folletos que describan a la compañía y sus puestos de ingreso tanto administrativos como profesionales, contactos con los encargados de colocación de egresados de las universidades y la fijación de fechas para entrevistas, visitas de relaciones públicas con grupos selectos de la facultad o universidad, la preparación y colocación de anuncios en los periódicos universitarios. En las organizaciones que reclutan graduados universitarios todas estas actividades están en marcha y, después de un tiempo, son rutinarias." (14)

Al terminar con el Desarrollo de Fuentes y Métodos hablaremos en el siguiente punto de su Activación.

2.4.7 ACTIVACIÓN DE FUENTES Y METODOS

Los Métodos y las Fuentes se activan mediante la

emisión de una requisición de empleados. Esto significa que a pesar de todo el trabajo previo, no se registra ningún reclutamiento hasta que los gerentes de línea verifican que existe una vacante.

Si la organización ha hecho bien sus planes y un buen trabajo de desarrollo, la Activación de Fuentes y Métodos dará como resultado un flujo de solicitudes y/o currículum vitae.

" Los solicitantes deben seleccionarse; los que pasan la selección deben ser entrenados y contratados. Los solicitantes de fuera de la ciudad deben de ser transportados, alojados y alimentados. Los Gerentes deberán distribuirse el trabajo para realizar las entrevistas y atender a los solicitantes. A los solicitantes rechazados se les debe enviar cartas de no aceptación; a los elegidos se les deben hacer ofertas formales de empleo. Este último debe de ser continuado periódicamente para asegurarles el interés de la organización. Deben de procesarse las aceptaciones y los

rechazos de los candidatos. Deben de hacerse arreglos para quienes aceptan ofertas para principiar a trabajar y ser procesados en la nómina." (15)

Será necesario proseguir averiguaciones para indagar el motivo por el cual se rechazaron las ofertas de trabajo. Deben de clausurarse fuentes y métodos cuando todas las vacantes estén ocupadas.

Deben de llevarse todos estos registros. En cualquier momento, la oficina de reclutamiento debe de estar capacitada para dar a los Gerentes un reporte de condición sobre sus vacantes. Los candidatos también pueden preguntar cuál es su condición. Además debe mantenerse la información para permitir las evaluaciones periódicas del proceso.

También existe el costo de los errores. Por ejemplo, la investigación ha mostrado que se pueden perder los solicitantes cuando la organización no efectúa una post entrevista inmediata de seguimiento o mantiene contacto

con los candidatos todo el tiempo. Así mismo, el tiempo que tarda entre el contacto inicial y la decisión final pueden hacer que los solicitantes queden fuera del proceso.

Por estas razones, se previene a las organizaciones que establezcan procedimientos para manejar el flujo de solicitantes y el papeleo antes de que se inicie la activación del flujo de solicitantes.

a) Selección

La Selección de los solicitantes puede considerarse como parte integral del Proceso de Reclutamiento. El propósito de la Selección es eliminar del Proceso de Reclutamiento en sus primeras etapas, a los solicitantes que no están calificados para los puestos vacantes. La Selección puede ahorrar tiempo y dinero. Sin embargo debe tenerse cuidado de no perder a los empleados capaces.

En la Selección, las especificaciones del puesto son diversas. Es tanto una obligación legal que las cualidades de los solicitantes sean juzgadas sobre la base de los conocimientos, habilidades, aptitudes e intereses requeridos para desempeñar el puesto.

Por lo general, los solicitantes de puestos administrativos y profesionales son seleccionados con un reclutador de personal, aunque en ocasiones se establece un comité formado por los Gerentes de Línea y especialistas de personal para hacer ese trabajo. Los solicitantes para puestos de nivel inferior pueden ser seleccionados por un recepcionista o un empleado de personal. En todo caso, quienes se encargan de la selección tienen que estar entrenados para esta labor.

" Las técnicas empleadas para seleccionar a los solicitantes varían dependiendo de las fuentes de candidatos y de los Métodos de Reclutamiento utilizados. Las entrevistas y las formas de solicitud pueden utilizarse para seleccionar a los que solicitan

personalmente el trabajo. Las entrevistas y los currículum vitae los utilizan los reclutadores en universidades y los representantes de las agencias. Se puede confiar en los currículum vitae cuando los solicitantes los envían por correo o cuando responden en esta forma a los anuncios. En ocasiones, si los solicitantes no son rechazados de inmediato, en este punto se hace la comprobación de las referencias." (16)

Las entrevistas, las formas de solicitud, los currículum vitae y las comprobaciones de referencias se usan en la Selección.

Una vez conocido la Selección continuaremos con Evaluación y Control.

b) Evaluación y Control

La Evaluación del Reclutamiento y el Control tienen dos aspectos importantes: Vigilancia y Retroalimentación.

1) Vigilancia

La vigilancia implica encarrilar los indicadores del desempeño sobre base progresiva. Se han formulado extensas listas de tales indicadores. Sin embargo, en términos generales los generalmente usados parecen caer en las siguientes categorías: Cantidad, Calidad, Eficiencia y Resultados.

- Cantidad

Una medida del Reclutamiento es si se han ocupado todas las vacantes o no. Por tanto, un indicador es la proporción de nuevos contratos en comparación con los planes de reclutamiento y de personal.

- Calidad

Para determinar la calidad, los especialistas en Reclutamiento se basan en los indicadores tanto a corto como a largo plazo.

A corto plazo hacen estimaciones subjetivas de las aptitudes del solicitante (se comparan con los requisitos del puesto), y vigilan cuidadosamente el porcentaje de solicitantes referidos a los Gerentes a quienes se les ha ofrecido trabajo y a quienes no. A largo plazo, siguen la pista de los índices de retención (o rotación) y el desempeño en el puesto a los solicitantes a quienes se les ofreció trabajo y lo aceptaron. Sin embargo, estos indicadores deben ser considerados con cuidado. Los factores influyen en la retención (o rotación) y el desempeño en el puesto.

- Eficiencia y Resultados.

Si bien es esencial que los reclutadores proporcionen a las organizaciones un número adecuado de personas calificadas, también es importante saber la medida en que esto se está haciendo y a qué costo.

Por supuesto un indicador de la eficiencia es el costo. Los costos del Reclutamiento se pueden distribuir

y analizar en diferentes formas. Un indicador de esto es el cálculo del costo promedio por empleado contratado.

En resumen, las medidas generales de cantidad, calidad, eficiencia y resultados sirven para la evaluación y el control. Sin embargo, resulta que se pueden utilizar las comparaciones de fuentes de candidatos, métodos de reclutamiento, regiones geográficas (en su caso) y los reclutadores individuales. Por ejemplo, la investigación ha encontrado que puede haber diferencias en las tareas de rotación y los niveles de desempeño entre los solicitantes producidos en diferentes fuentes o métodos de reclutamiento. También es válido completar los indicadores estadísticos con cuestionarios, para obtener información cualitativa de los mismos reclutadores. Otro enfoque es preguntar a los reclutas que reciben ofertas de trabajo el por qué no las aceptan.

Los datos del cuestionario pueden mostrar que las posibles desviaciones se deben a los medios o al mensaje

utilizado o algún otro aspecto del proceso de reclutamiento. De ser así, éstos pueden cambiarse.

Sin embargo, se puede encontrar que las desviaciones pueden atribuirse a un nivel de salarios inferior, a un paquete raquíptico de prestaciones, escasas oportunidades de carrera o a puestos mal estructurados. Si éste es el caso, tales debilidades deben llevarse a la atención de los Gerentes de los Recursos Humanos, que ejercen control sobre estas actividades.

2) Retroalimentación

Los datos de evaluación proporcionan medidas de desempeño de una unidad de reclutamiento o incluso de los reclutadores individuales.

Si se emplean con cuidado y en combinación con otras medidas, servirán para tomar decisiones administrativas que impliquen aplicaciones del presupuesto para la unidad de reclutamiento y las promociones así como aumentos de

salario para el personal contratado.

Los datos de evaluación también pueden usarse para hacer ajustes en el Proceso de Reclutamiento a medida que se lleva a cabo.

Sin embargo, se debe asegurar que los datos se usen para hacer mejoras en los planes de Reclutamiento y las estrategias, así como en la búsqueda técnica de selección en la siguiente ronda.

En este capítulo consideramos todos aquellos aspectos de los Recursos Humanos y dentro de éste el Reclutamiento de Personal que nos dan un antecedente cognoscitivo para entender el contexto de la investigación y dar caviada al tercer capítulo donde hablaremos de la Empresa, persiguiendo el mismo motivo que nos trajo el presente capítulo, el cual es dar herramientas a nuestro lector para entender el contexto de la Empresa y el Departamento de Recursos Humanos.

CAPITULO III

LA EMPRESA

Uno de los objetivos de la Administración como ciencia es formar profesionistas en la materia, que además de realizar su trabajo, conozcan a su país, y por consiguiente las unidades de producción como son las Empresas, ya que éstas son las que se encargan de dirigir las actividades económicas que permiten satisfacer las necesidades humanas.

Es innegable que el avance económico de cualquier país está ligado al de su sector industrial, y que aunque la Administración es aplicable a cualquier grupo social, su campo de acción es la Empresa.

La Empresa esta formada por recursos de distinta índole como los financieros, técnicos, materiales y humanos. Estos últimos están constituidos por la gente que presta sus servicios en las Empresas. Para lograr los objetivos que persiguen las empresas, sea cual fuere, es indispensable contar con el personal suficiente en el momento adecuado, razón por la cual se hace necesario el uso del Proceso de Reclutamiento para tales fines.

Es por ello que en este capítulo enunciaremos lo que es una Empresa, su definición, clasificación, objetivos y elementos, a fin de establecer los aspectos generales que le son inherentes y establecer las bases para desarrollar el presente capítulo.

3.1 DEFINICIÓN DE EMPRESA

Los seres humanos tenemos que satisfacer ciertas necesidades para poder sobrevivir, algunas se cubren con los llamados bienes naturales como son: el aire o el sol, sin embargo, existen otras que se satisfacen con los llamados bienes económicos, provenientes de una actividad económica como son: el alimento o el transporte.

Para obtener los bienes económicos es necesario aplicar un esfuerzo a un conjunto de medios instrumentales a los que podríamos llamar capital, y al conjuntar ambos con la organización de producir bienes, surge una Empresa.

La Empresa nació para atender las necesidades de la sociedad, creando satisfactores a cambio de una retribución que compensará el riesgo, los esfuerzos y las inversiones de los empresarios. En la actualidad, sus funciones ya no son limitadas, pues al estar formada por hombres, la Empresa alcanza la categoría de ente social con características y vida propia, que favorece el progreso humano al permitir en su estructura la autorrealización de sus integrantes y al influir directamente en el avance económico del medio social en que actúa.

A continuación mencionaremos algunas definiciones de Empresa con el propósito de emitir posteriormente la que adoptaremos para nuestro trabajo de investigación.

A. Goxens y M.A. Goxens señalan que: "Empresa es una unidad económica que produce bienes y servicios." (17)

Silvestre Méndez cita en su libro La Economía y la Empresa lo siguiente: "La Empresa es la célula del

sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos." (18)

Así mismo, menciona otro segundo concepto: " Empresa es una unidad conceptual de análisis a la que se supone capaz de transformar un conjunto de insumos consistentes en materia prima, mano de obra, capital e información sobre mercados y tecnología en un conjunto de productos que toman forma de bienes y servicios destinados al consumo, ya sea de otras empresas o de individuos dentro de la sociedad en la que existen." (19)

Lourdes Münch y José García citan algunas definiciones de diferentes autores en su libro Fundamentos de Administración, como son las que a continuación se presentan:

" Diccionario de la Real Academia Española: Es la entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y la consiguiente responsabilidad.

Isaac Guzmán Valdivia: Es la unidad económico social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa.

Roland Caude: Conjunto de actividades humanas colectivas organizadas con el fin de producir bienes o rendir beneficios.

Steven E. Bolten conceptualiza a la empresa de la siguiente manera: La empresa es el nombre, título o razón social con que una compañía realiza sus operaciones, sin embargo, para el que estudia los negocios de una empresa, es bastante más que un nombre, título o razón social. Es

una entidad independiente compuesta por una o mas personas capacitadas para efectuar convenios legales, los cuales les permiten realizar funciones comerciales que van desde la compra de materias primas y maquinaria hasta la fabricación de un producto, su distribución y venta a los consumidores." (20)

Como resultado de las definiciones anteriores, podemos notar que existen tantas definiciones de la empresa, como autores existan.

De dichas definiciones hemos tomado algunos elementos para así estructurar nuestra definición de la siguiente forma:

La Empresa es una unidad económica que concreta toda su acción en la conjugación de recursos materiales, técnicos, financieros y humanos para producir bienes y/o servicios así como para el logro de objetivos de servicio, sociales o económicos.

Es así como podemos señalar que el avance tecnológico y económico ha originado la existencia de una gran diversidad de Empresas, por lo que resulta imprescindible analizar las diferentes clases existentes en nuestro medio, mismas que señalamos en el siguiente punto.

3.2 CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA.

Cada Empresa coordina y agrupa los elementos propios de un modo particular que las caracteriza: prácticamente no existen dos Empresas iguales, por ello se dice que tienen una personalidad propia y se distinguen de las demás por denominación o nombre, que las identifica.

De acuerdo a lo anterior, es importante mencionar las formas de Empresa que existen, sus clases y tipos o dicho de otro modo, su clasificación. (fig. 3.1)

Clasificación de la Empresa

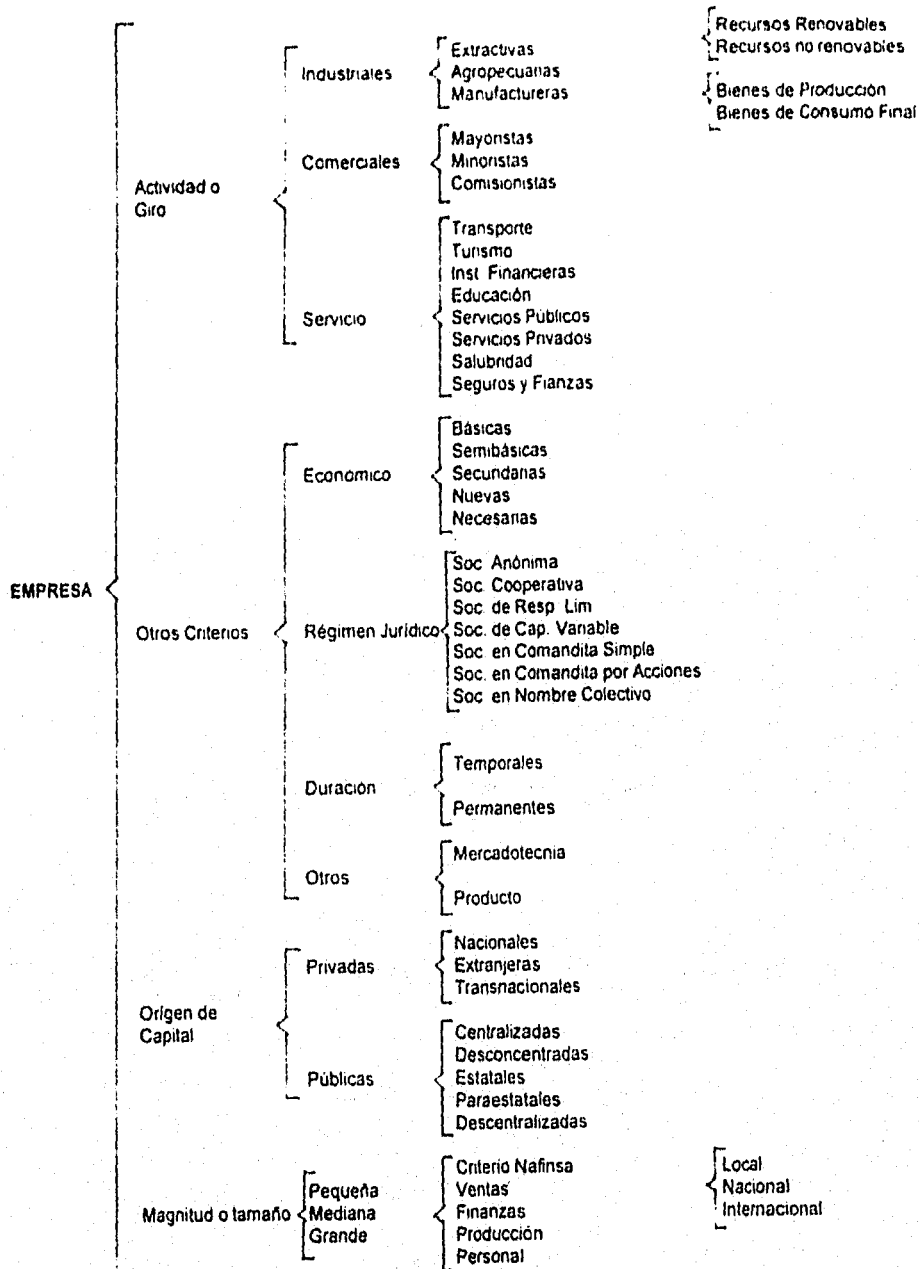


Figura 3.1 Clasificación de la Empresa

Clasificar es distribuir ordenadamente varios elementos en dos o mas grupos, teniendo en cuenta las características comunes a todos ellos.

A continuación mencionaremos la clasificación de Empresas citadas por algunos autores.

Munch Galindo y García Martínez presentan la siguiente clasificación como se mencionó en la figura 3.1: (21)

POR SU ACTIVIDAD O GIRO

Las empresas pueden clasificarse de acuerdo con la actividad que desarrollen en:

- 1.- Industriales
- 2.- Comerciales
- 3.- De Servicios

1.- Industriales.

Su actividad primordial es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas. Estas son susceptibles de clasificarse en:

- a) Extractivas.**
- b) Manufactureras.**
- c) Agropecuarias.**

a) Extractivas.

Quando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sean renovables o no renovables.

b) Manufactureras.

Empresas que transforman las materias primas en productos terminados, pudiendo ser las que producen bienes que satisfacen directamente la necesidad del consumidor. También quedan incluidas las que producen

ESTADO DE LA UNIÓN
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

bienes para satisfacer la demanda de las industrias de bienes de consumo final.

c) Agropecuarias.

Como su nombre lo indica, su función es la explotación de la agricultura y la ganadería.

2.- Comerciales

Son intermediarias entre el productor y el consumidor, su principal función es la compra - venta de productos terminados; se clasifican en:

a) Mayoristas

b) Minoristas

c) Comisionistas

a) Mayoristas

Cuando efectúan ventas a otras empresas

(minoristas), que a su vez distribuyen el producto directamente al consumidor.

b) Minoristas.

Los que venden productos terminados al menudeo o en pequeñas cantidades al consumidor.

c) Comisionistas

Se dedican a vender mercancía que los productores les dan a consignación percibiendo por ésta función una ganancia o comisión.

3.- De Servicio.

Son aquellas que brindan un servicio a la comunidad y pueden o no tener fines lucrativos.

a) Transporte :

En esta rama podemos distinguir las que tienen fines lucrativos y las que no lo tienen. Encabezando la lista de la primera clasificación encontramos:

- Aviones
- Autobús de Pasajeros
- Ferrocarriles Nacionales
- Barcos
- Taxis
- Peseros, entre otras.

Dentro de la segunda clasificación destacan:

- Camiones Ruta 100 (Recientemente declarada en quiebra).
- Sistema de Transporte Colectivo Metro

Para efectos de nuestra investigación, describiremos únicamente las Empresas de Transporte.

- b) Turismo.
- c) Instituciones Financieras.
- d) Servicios Públicos.
- e) Servicios Privados.

POR EL ORIGEN DEL CAPITAL.

Dependiendo del origen de las aportaciones de su capital y del carácter a quienes dirijan sus actividades, se pueden clasificar en:

- 1.- Públicas
- 2.- Privadas

1.- Públicas.

Su capital pertenece al Estado y, generalmente, su finalidad es satisfacer necesidades de carácter social; se subclasifican en:

- a) Centralizadas
- b) Desconcentradas
- c) Descentralizadas
- d) Estatales
- e) Mixtas o Paraestatales.

a) Centralizadas

Cuando los organismos de la empresa se integran en una jerarquía que encabeza el Presidente de la República con el objeto de unificar las decisiones, el mando y la ejecución. Ejemplo: Las Secretarías de Estado.

b) Desconcentradas

Aquellas que tienen facultad de decisión limitadas, que manejan su autonomía y presupuesto, pero sin que deje de existir el nexo de la jerarquía. Ejemplo: Instituto Nacional de Bellas Artes.

c) Descentralizadas

Desarrollan actividades que competen al Estado y que son de interés general, pero que están dotadas de personalidad, patrimonio y régimen jurídico propios.

Ejemplo: LICONSA, Sistema de Transporte Colectivo Metro

d) Estatales

Pertenece íntegramente al Estado, tienen personalidad jurídica propia, se dedican a una actividad económica y se someten alternativamente al Derecho Público y al Derecho Privado. Ejemplo: Ferrocarriles Nacionales de México.

e) Mixtas o Paraestatales

Existe cooperación del Estado y de los particulares para producir bienes o servicios. Su objetivo es que el Estado tienda a ser el único propietario tanto del

capital como de los servicios de la empresa. Ejemplo:

UNPASA, PEMEX.

2. Privadas.

Cuando el capital es propiedad de inversionistas privados y la finalidad es eminentemente lucrativa. A su vez, son:

a) **Nacionales**, cuando los inversionistas son nacionales.

b) **Transnacionales**, cuando el capital es preponderantemente de origen extranjero y las utilidades se reinvierten en los países de origen.

Otra clasificación es la que presentan A. Goxens y M. A. Goxens, (22) la cual es la siguiente:

Las Empresas se dividen en:

- 1) Atendiendo a la personalidad del propietario
- 2) Por el patrimonio que se administra.
- 3) Por los fines que persiguen.
- 4) Por su dimensión.
- 5) Por el objeto o actividad desarrollada.

1) Atendiendo a la Personalidad del Propietario.

La empresa es una concepción jurídico-económica en constante evolución. Aparece desde la :

a) Empresa Individual, en el que una es la propietaria del capital invertido y la dirige bajo su riesgo y responsabilidad.

b) Las Sociedades, que reúnen a varias personas y hasta las cooperativas en que las personas propietarias son al mismo tiempo quienes prestan su trabajo personal a la misma.

2) **Por el Patrimonio que se Administra.**

Son las siguientes:

a) **Materiales**, cuando su patrimonio se manifiesta frente al público por signos materiales externos. Ejemplo: una tienda, una fábrica.

b) **De Relaciones Jurídico-Económicas**, si su patrimonio esta constituido primordialmente por relaciones de dichos tipos, constituyendo las cosas materiales, accesorios a aquellas relaciones. Ejemplo : Comisionista.

3) **Por los Fines que Persiguen.**

Son las siguientes:

a) **Administrativas Puras**, son las que tienen como principal finalidad, la consecución, movimiento y aplicación de medios económicos, sin realizar con estos

medios, tráfico mercantil. Ejemplo : Un hospital de beneficencia.

b) **Especulativas**, tienen por fin el tráfico mercantil y buscan en él la obtención de un lucro particular. En ellas se ofrecen bienes y servicios a cambio de un precio que ha de ser suficiente para retribuir a todo lo consumido para poder ofrecer el servicio y además, obtener un beneficio. Ejemplo: cualquier empresa mercantil o industrial.

4) Por Su Dimensión.

Según el número de trabajadores, el importe del capital utilizado y el volumen de ventas, aparecerá la:

- a) **Micro**: no más de 20 Trabajadores.
- b) **Pequeña**: no más de 100 Trabajadores.
- c) **Mediana**: no más de 250 Trabajadores.
- d) **Gran Empresa**: más de 250 Trabajadores.

Otro criterio de clasificación es el que utiliza
Nacional Financiera :

Pequeña.- Es la empresa de menor importancia dentro
de su ramo.

Mediana.- Es aquella en la que existe una
interpolación entre la pequeña y la grande.

Grande.- Una empresa grande es la mas importante
dentro del grupo correspondiente a su mismo giro.

Con respecto a la utilidad; dependerá siempre del
giro de la empresa y el tamaño para así poder considerar
la utilidad.

5) Por el Objeto o Actividad Desarrollada.

Se clasifican en:

- a) Extractivas
- b) Agrícolas: ganadería, cultivos y silvicultura
- c) Fabriles o manufactureras: fábricas o talleres en general
- d) De servicios: hotelería, espectáculos, limpieza, entre otras.
- e) De transporte y comunicaciones
- f) Comerciales
- g) Bancarias y financieras
- h) De seguros
- i) De publicaciones y enseñanza
- j) Obras.

Después de haber señalado la clasificación de las Empresas y comprendido que éstas pueden ser estudiadas desde diversos aspectos: económico, legal, sociológico, administrativo, es necesario estudiar todo lo que es indispensable para que la Empresa pueda desarrollar su actividad, y por ende, alcanzar los objetivos para los cuales fué creada.

Para tal efecto, se deben conocer y tener plenamente identificados y definidas las funciones que se deben desarrollar y los objetivos que pretende alcanzar, los cuales se explican en el siguiente apartado.

3.3 FUNCIONES DE LA EMPRESA

Al hablar de funciones, citaremos las actividades que destacan en la industria, como la adquisición de las materias primas, su transformación en productos elaborados y la distribución de los mismos a los consumidores; éstos en algunos casos serán otras industrias que utilizarán estos productos como instrumentos de trabajo o como materias primas, las que se transformarán y crearán otros bienes.

A. Goxens y M.A. Goxens destacan las funciones de las Empresas de la siguiente manera : (23)

Función Económica.- La empresa es un instrumento económico de la sociedad industrial; desde este ángulo

los factores importantes de la empresa son la determinación de los costos y lucros. Esto es, saber todo lo que aportan los elementos que integran a la empresa y conocer las ganancias que se obtienen con la actividad empresarial.

Función de dirección.- Comprende el análisis de cuál debe ser la función de dirección, su organización, sus calificaciones, la formación de su personal y la preparación (por la Dirección existente) de sus sucesores.

Función Social.- Para que la empresa funcione, todos sus miembros deben tener una clara noción personal de su propio trabajo, el de la empresa y de su lugar en la misma como ciudadanos conscientes y no como sujetos impersonales. Para que sea productiva y eficiente, la empresa tiene necesidad de la capacidad, de la iniciativa y de la cooperación de todos sus miembros. Sus recursos humanos y su organización representan su activo más importante y más eficiente.

Resumiendo, podemos decir que la empresa caracteriza su actividad según su clasificación y, en base a ésta determina sus objetivos y funciones, llevando a cabo la integración de los elementos materiales y humanos que son necesarios para la producción, organizándolos y ordenándolos para lograr el objetivo deseado.

El Licenciado en Administración, con base en sus estudios, tendrá suficiente información de los medios que disponen así como también de los resultados que obtienen principalmente de los objetivos que se propone alcanzar una empresa.

3.3.1 OBJETIVOS DE LAS EMPRESAS.

Como ya mencionamos, las empresas van a estar atendidas por seres humanos y para los seres humanos; a su vez, deberán estar correctamente administradas, esto es, que justifiquen su utilidad y que estén dirigidas en una forma asertiva.

Para A. Goxens y M.A. Goxens, los fines u objetivos de las Empresas en general son los siguientes: (24)

1.-Prestar un servicio o producir un bien económico.

Se presta un servicio al vender productos; ejemplo: un supermercado. Al curar enfermos; ejemplo: un hospital. Se produce un bien económico al extraer minerales, recoger frutos alimenticios, fabricar coches, muebles, aviones, entre otros.

2.-Obtener un beneficio.

La Empresa al desarrollar su actividad trata de conseguir una ganancia para retribuir el esfuerzo de quien ha coordinado los factores productivos.

3.-Restituir los valores consumidos para poder continuar su actividad.

Si la Empresa es una librería deberá ir haciendo

nuevos pedidos a las editoriales para ir reponiendo los libros vendidos y continuar su ciclo de ventas; de esta misma forma, las editoriales deberán imprimir nuevos libros para reponer los vendidos; las empresas papeleras fabrican papel para surtir al consumidor de esta materia prima, y las madereras plantar árboles para producir pasta de papel, y así sucesivamente.

4.-Contribuir al progreso de la sociedad y desarrollo del bienestar social.

Una particularidad de este aspecto es la contribución de las empresas a las cargas públicas.

El Estado como representación de éste bien común, desarrolla servicios públicos de índole variada (carreteras, hospitales y seguridad), cuyo sostenimiento justifica los impuestos a través de los cuáles revierten a la comunidad social, los servicios que ella aporta al conjunto de empresas.

Munch Galindo y García Martínez señalan que los objetivos de las empresas en general son los siguientes:

(25)

Toda empresa progresista debe perseguir valores institucionales, ya que al conseguirlos incide directamente en su progreso. Los valores institucionales y objetivos de la empresa son de tipo:

1. Económicos.
2. Sociales.
3. Técnicos.

1. Económicos

Tendientes a lograr beneficios monetarios como son: cumplir con los intereses de los inversionistas al retribuirlos en dividendos justos sobre la inversión colocada.

2. Sociales.

Aquellos que contribuyen al bienestar de la comunidad como son: satisfacer las necesidades de los consumidores con bienes o servicios de calidad, en las mejores condiciones de venta.

3. Técnicos.

Dirigidos en la optimización de la tecnología como es el utilizar los conocimientos recientes y las aplicaciones tecnológicas modernas en las diversas áreas de la empresa para contribuir al logro de sus objetivos.

Otra clasificación es la que presenta Fernández Arena (26)

1.Objetivo de Servicio.- Se refiere a los consumidores y usuarios a los que se les debe dar buenas ofertas para satisfacer sus necesidades con los productos y servicios de la empresa.

2.Objetivo Social.- Se refiere a las colaboraciones, es decir, dar un buen trato económico y motivacional a los empleados y obreros que presten sus servicios a las empresas. También son importantes sus familiares y dependientes económicos. El objetivo Social también se refiere al Gobierno, en cuanto al cumplimiento de las tasas tributarias para la realización de las actividades gubernamentales y la comunidad en cuanto a actitudes de buen vecino y miembro de la comunidad.

3.Objetivo Económico.-Se refiere a los inversionistas y acreedores. Para los inversionistas el objetivo es el pago de un dividendo que sea razonable y proporcional al riesgo asumido. Para los acreedores , el objetivo es la revisión de una cifra de la utilidad que garantice el buen crecimiento de la institución.

Después de haber señalado los objetivos de las empresas, en el apartado siguiente se considerarán los Recursos con que cuenta una Empresa para el logro de sus objetivos.

3.4 RECURSOS DE LA EMPRESA

Todas las Empresas deben organizarse de tal manera que puedan ejercer sus funciones jerárquicas, hasta alcanzar sus objetivos, lo cuál dependerá de la magnitud de sus Recursos o Elementos.

La Empresa está constituida por unos elementos sobre los que tiene que actuar la organización, estos elementos son conocidos como Recursos y son los siguientes:

1. Materiales
2. Humanos
3. Técnicos
4. Financieros

1. Materiales

Son aquellas cosas tangibles que coadyuvan al logro de los objetivos de la Empresa, ya sea en la transformación de los productos o el ofrecimiento de los

servicios y pueden ser de consumo mediado o inmediato. La decisión administrativa está implícita en la adquisición o arrendamiento, en la producción o venta de estos Recursos. Entre otros, podemos citar los siguientes: edificios, terrenos, maquinaria, equipos, materias primas.

2. Humanos

Este tipo de Recurso, representa un factor esencial dentro de la Empresa, debido a que se hace indispensable la intervención del hombre para la aplicación y transformación de los demás recursos (Financieros, Materiales y Técnicos). Este recurso comprende a todo el personal (directores, empleados y obreros). De nada sirve una Empresa organizada que cuente con todos los Recursos Materiales, si no es posible lograr la integración de los individuos que van a ocupar los distintos puestos de la empresa. Es importante señalar que dependiendo de la función que desempeñen, podemos clasificar estos Recursos

en orden jerárquico de la siguiente forma: obreros, supervisores, técnicos, ejecutivos, entre otros.

3. Técnicos

El complemento de los elementos anteriores; son los elementos técnicos que están formados por los sistemas y procedimientos determinados por la ciencia y la experiencia y que permiten el aprovechamiento de los Recursos materiales y humanos para alcanzar los objetivos con ahorro de tiempo y esfuerzo.

4. Financieros

Son los Recursos monetarios propios y ajenos con que cuenta una empresa, indispensables para la ejecución de sus decisiones. Estos Recursos pueden estar representados por dinero en efectivo, acciones o aportaciones de los socios, las utilidades mismas de la empresa, entre otros.

Estos Recursos en forma conjunta, permiten que la Empresa pueda desarrollar sus actividades teniendo resultados óptimos para la misma.

En resumen, podemos decir que estos Recursos son esenciales dentro de una empresa. Es inútil una empresa organizada que cuente con todos los Recursos materiales, si no es posible lograr la integración de los individuos que van a ocupar los distintos puestos de la empresa. Todos los Recursos tienen gran importancia para el logro de los objetivos de la Empresa. Del adecuado manejo que se haga de cada uno de ellos y de su productividad, dependerá el éxito o fracaso de cualquier Empresa.

Después de haber mencionado el concepto, clasificación, funciones, objetivos y recursos que conforman la Empresa, dentro del desarrollo de nuestro siguiente capítulo hablaremos sobre los antecedentes históricos del Sistema de Transporte Colectivo Metro, así como también mencionaremos algunas estadísticas que nos

darán una idea de la cobertura que tiene el mismo dentro del Distrito Federal.

Con el siguiente capítulo y lo que ya se ha leído previamente en los anteriores capítulos nos daremos cuenta que por un lado el Departamento de Recursos Humanos tiene necesidades para cubrir las vacantes de su empresa para lo cual se valen de diferentes medios.

Al leer el siguiente capítulo el lector conocerá todas las bondades que ofrece el Sistema de Transporte Colectivo Metro; entre las cuales está el conocer las vacantes de Personal Operativo de las Empresas, llegando de manera gratuita para el usuario para que este acuda a la que más le interese, satisfaciendo dos necesidades, una por parte de la empresa, de cubrir las vacantes con mayor prontitud, y la del usuario localizar un trabajo que le permita ser fuente productiva de trabajo en el país.

CAPITULO IV

EL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO
METRO COMO MEDIO DE INFORMACIÓN
DIRECTA DE BOLSA DE TRABAJO PARA EL
INCREMENTO EN EL RECLUTAMIENTO DE
PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA.

El Metro tuvo su origen hace un siglo en la ciudad de Londres y fué creado por la North Metropolitan Railway Company, de ahí que reciba el nombre de Metro.

Desde entonces el Sistema de Transporte Colectivo Metro se ha implantado en ciudades importantes del mundo como: París, Madrid, Estambul y en la misma ciudad de México, y que hasta ahora sigue su expansión hacia ciudades como Monterrey, Nuevo León.

El Sistema de Transporte Colectivo Metro ha demostrado ser el medio de transporte conveniente para la ciudad de México, ya que ayuda a disminuir la contaminación y la congestión vehicular, problema en que vivimos actualmente, transportando a más de cinco millones de personas a cualquier punto de la urbe diariamente a un costo de 40 cts. Siendo utilizado el Sistema de Transporte Colectivo Metro tanto por estudiantes, profesionistas, obreros y amas de casa.

En los siguientes puntos de este capítulo veremos aspectos importantes como qué es el Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, su historia, estadísticas y los objetivos de su creación.

4.1 ¿ Qué es el Sistema de Transporte Colectivo *Metro*?

"El Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, es el principal medio de transportación en la Ciudad de México, por la afluencia de público usuario que ningún otro tipo de transporte tiene."(27)

Con esta definición entendemos que el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* es de importancia para la vida diaria de México. Este medio de transporte con capacidad para transportar a miles de personas empezó su funcionamiento en 1969 como lo veremos en el siguiente punto.

4.1.1. Historia del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

Al inaugurarse en septiembre de 1969 la primera línea del Sistema de Transporte Colectivo Metro, quedó incorporada la ciudad de México al número creciente de ciudades que cuentan con el sistema completo hasta ahora concebido para el transporte colectivo en las concentraciones urbanas.

" El Sistema de Transporte Colectivo Metro nació hace un siglo, en la ciudad de Londres. La afluencia de personas que necesitaban acudir al centro de la ciudad de Londres, en aquellos días con la mayor población en el mundo, afluencia cifrada en 750,000 personas diarias, animó a un grupo de hombres empresarios a crear una compañía denominada North Metropolitan Railway Company, de la que el primer tren subterráneo habría de recibir su nombre. Ahora se denomina Metropolitano, o en forma breve Metro, a estos ferrocarriles subterráneos en casi todo el mundo, pero por curiosa paradoja en Londres,

donde surgió la palabra, se le llama al *Metro*, **Underground.**" (28)

No todos los *Metros* son iguales. En extensión van de 406 km., como el de Londres, hasta los 6 km como el de Estambul, Turquía. El número máximo de estaciones corresponde a Nueva York, con 484, ciudad que cuenta igualmente con 6,924 carros. El primer lugar en velocidad corresponde al *Metro* de San Francisco, Estados Unidos, con 130 km/hr. En cuanto a la versatilidad en estilos arquitectónicos, el primer lugar lo ocupa México, contando algunas estaciones con murales en los andenes y otras con figuras prehispánicas en los pasillos.

Las fechas correspondientes, dignas de ser conservadas para la historia del esfuerzo que representa la creación del México moderno, fueron las siguientes:

1. Aparición en el Diario Oficial del Decreto de Creación del Sistema de Transporte Colectivo *Metro* para construir, operar , explotar un tren veloz con recorrido

subterráneo y superficial para el transporte colectivo en el Distrito Federal: 29 de abril de 1967.

2. Iniciación de las obras : 19 de junio de 1967 (50 días después).

3. Inauguración de la línea 1 (Zaragoza-Chapultepec), con 11.5 de sus 15.2 km. de extensión y 16 de sus 19 estaciones en servicio: 5 de septiembre de 1969; 28 meses después del acuerdo y 26 meses desde la iniciación de los trabajos.

4. Inauguración de la línea 2 (Tacuba-Taxqueña), con 9.5 de sus 17.3 km. de extensión y 11 de sus 22 estaciones: 1° de agosto de 1970; 38 meses después del acuerdo y 37 meses desde el inicio de las obras.

5. Inauguración de la Línea 3 (Tlatelolco-Hospital General), con 4.8 km. de extensión y 7 estaciones en servicio, todas ellas subterráneas: 20 de noviembre de 1970; 42 meses contados desde el acuerdo y 40 meses desde

de la iniciación de las obras, y extensión de la Línea 1 de Chapultepec a Tacubaya con dos estaciones más del total de diecinueve." (29)

El Sistema de Transporte Colectivo Metro ha estado en continuo crecimiento en extensión de sus líneas y estaciones, por la demanda de usuarios del mismo. Por tal motivo, existen innumerables acontecimientos y fechas importantes que para efectos de nuestra investigación no son trascendentes. Recordando que la última línea que terminó de construirse fué la línea 8 que abarca desde la estación Constitución de 1917 hasta Garibaldi, la cual fué inaugurada por el presidente Lic. Carlos Salinas de Gortari, el día 10. de julio de 1994.

El Sistema de Transporte Colectivo Metro actualmente tiene proyectado la creación de una nueva línea, que ya se encuentra en construcción y que comunicará al Estado de México con el Distrito Federal.

Retomando el punto sobre la construcción del Sistema

de Transporte Colectivo Metro, podemos mencionar que la decisión de construir un sistema de transporte en nuestra ciudad se vió demorada durante años por los problemas específicos que en el caso de nuestra ciudad venían a sumarse a los que son normales en obras de esta índole en cualquier lugar del mundo.

De manera destacada las características de nuestro subsuelo y la incidencia de temblores, sin restar importancia a las dificultades de financiamiento de las obras, no eran aquéllas, sino las de tipo técnico, las que parecían presentar obstáculos, hasta el extremo que durante largo tiempo éstos fueron considerados insuperables.

Era sin embargo evidente la necesidad del Sistema de Transporte Colectivo Metro, cuyo funcionamiento constituye en todas partes una aportación decisiva a la solución de problemas ciudadanos serios como los que representan la congestión, la consiguiente lentitud del tráfico y la contaminación atmosférica, pero sobre todo

la necesidad de brindar a los ciudadanos un sistema de transporte rápido adecuado a sus necesidades.

Se contó para resolver el problema con la colaboración de diferentes entidades. La misma demora en la tarea trajo consigo indudables ventajas, ya que ella permitió abordar las soluciones con criterios técnicos que unos años antes no estaban disponibles todavía.

Los contratos de ingeniería suscritos con firmas nacionales, como Ingeniería de Sistemas de Transporte Metropolitano, S.A. y extranjeras, como la Société Generale de Traction et de Explotation, de París, y la Société Francaise d' Etudes des Realisations de Transports Urbains, también de París, se vieron complementadas con los contratos de ejecución de obras suscritos con diez compañías mexicanas con las que a su vez habrían de colaborar como subcontratistas de empresas nacionales.

" Las aportaciones del gobierno mexicano y la banca

francesa se cifraron en 356.5 millones de francos franceses la primera y de 142.5 millones de francos franceses la segunda, equivalentes a la fecha de la iniciación de las obras (1967), a 2,312.5 millones de pesos y 384.8 millones de pesos respectivamente.

Las condiciones, en lo que a plazos de amortización e intereses se refiere, fueron de 7% y 4% en cada caso."

(30)

Los créditos obtenidos eran de tipo no atado, es decir, no existía la obligación de invertirlos precisamente en Francia.

Se celebraron 12 concursos nacionales y 40 internacionales en los que participaron 9 países, habiendo sido otorgados contratos a concursantes mexicanos, franceses, canadienses y estadounidenses.

Después de haberse mencionado algunos puntos históricos sobre la construcción del Sistema de

Transporte Colectivo Metro, conoceremos datos de interés general sobre el mismo.

4.1.2. Datos de Interés General (31)

Nombre: Sistema de Transporte Colectivo Metro.

Carácter: Organismo Público Descentralizado

Fecha de Constitución: Decreto de 19 de abril de 1967, aparecido en el Diario Oficial de 29 de abril de 1967.

Características de las vías:

-Distancia entre los ejes de las pistas de rodamiento: 1.993 mts (rectas), y 1.997 mts. (curva).

-Distancia entre ejes de las vías de seguridad: 1.435 mts. (recta), y 1.439 mts. (curva).

-Distancia interior entre barras guía: 2.497 mts. (recta), y 2.497 mts. (curva).

Con motores y sin cabina N°: 238
 Remolques (R): 179
 Tipo de carros: MP68

-Dimensiones y pesos de los carros

Clase	Longitud mas.	Anchura mas.	Altura mas.	Peso kgs.
M	17.18	2.50	3.60	27,300
N	16.18	2.50	3.60	26,400
R	16.18	2.50	3.60	19,830

A continuación veremos los objetivos de la creación del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

4.1.3 Objetivos de la creación del Sistema de Transporte Colectivo Metro

El objetivo básico del programa del Sistema de Transporte Colectivo Metro es transportar gente, llevarla de un extremo a otro de la capital y resolver los

problemas de tránsito de la superficie.

El Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, está destinado para el uso de todos los habitantes del Distrito Federal. " Al contrario de otros servicios, que por masivos son de deficiente calidad, el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* ofrece a la población el más moderno y perfeccionado sistema de transporte urbano. "

(32)

El Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, como sistema de transporte colectivo urbano, ha demostrado su utilidad en diferentes condiciones, tanto ambientales como de transportación.

1." La entrada rápida al metro ahorra tiempo al usuario y le asegura comodidad." (33)

2." La amplitud de las escaleras hacen posible el rápido desplazamiento." (34)

3." La correcta planeación de las correspondencias facilita el traslado de un tren a otro." (35)

" Puede decirse que todos los habitantes de la ciudad, sin diferencia de clases sociales, utilizan los servicios del Sistema de Transporte Colectivo Metro; incluso, los que poseen automóvil ceden con frecuencia la costumbre a la rapidez y a la seguridad." (36)

Con el paso del tiempo hemos podido observar como uno a uno de estos objetivos se han cumplido.

En las siguientes líneas veremos las estadísticas proporcionadas por el Sistema de Transporte Colectivo Metro sobre el tipo de usuarios y la frecuencia de viajes de los pasajeros.

4.1.4 Estadísticas del Sistema de Transporte Colectivo Metro. (37)

Afluencia:

En el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 1994 se transportaron 2,255,834,648 pasajeros, dando un total de 6,235,654 usuarios diariamente. (ver figuras 4.3, 4.4, 4.5 y 4.6)

Desglose de usuarios:

-Sexo:

55% masculino

45% femenino

-Nivel Socioeconómico:

1. A- 8%

2. B- 36%

3. C- 56%

Entendiendo por:

Clase A= desde 20 salarios mínimos.

Clase B= de 10 a 19 salarios mínimos.

Clase C= de 1 a 9 salarios mínimos.

LINEA	RUTA	ESTACION POR LINEA	ENLACES CON LINEAS
1	OBSERVATORIO-PANTITLAN	20	2,3,4,5,7,9
2	CUATRO CAMINOS- TAXQUEÑA	24	1,3,7,9
3	UNIVERSIDAD-INDIOS VERDES	21	1,2,5,6,9
4	MARTIN CARRERA-STA. ANITA	10	1,5,6,9
5	POLITECNICO-PANTITLAN	13	1,3,4,6,9
6	EL ROSARIO- MARTIN CARRERA	11	3,4,5
7	BARRANCA DEL M.-EL ROSARIO	14	1,2,6,9
8	CONSTITUCION DE 1917- GARIBALDI	19	1,2,6,9
9	TACUBAYA-PANTITLAN	12	1,2,3,4,5,7

Figura 4.1 Cobertura del Sistema de Transporte Colectivo Metro

DIAS	LINEAS 1,2,3	HORAS DE SERVICIO	LINEAS 4,5,6,7,8 y 9	HORAS DE SERVICIO
LABORALES	5:00 A 0:30 HRS.	19.5	6:00 A 0:30 HRS	18.5
SABADOS	6:00 A 1:30 HRS.	19.5	6:00 A 1:30 HRS.	19.5
DOMINGOS Y DIAS FESTIVOS.	7:00 A 0:30 HRS.	17.5	7:00 A 0:30 HRS.	17.5

Figura 4.2 Horario de Servicio.

-Edades:

1. Hasta 18 años	33%
2. de 19 a 25 años	39%
3. de 26 a 35 años	21%
4. de 36 años en adelante	7%

-Ocupación:

1. Estudiantes	25%
2. Empleados	22%
3. Obreros	33%
4. Amas de casa	5%
5. Profesionistas	15%

Porcentaje de usuarios :

LÍNEA	PORCENTAJE
1	24 %
2	26 %
3	19 %

4	3 %
5	6 %
6	3 %
7	5 %
8	7 %
9	7 %

Frecuencia diaria de uso :

El 90% de los usuarios se transporta en promedio dos veces al día.

VECES	PORCENTAJE
1	10 %
2	74 %
3	9 %
4	5 %
5	2 %

Viajes :

En promedio cada usuario realiza 10 viajes por semana.

RECORDACIÓN :

Porcentaje de recordación espontánea de mensajes publicitarios en el Sistema de Transporte Colectivo *Metro*.

Panel de andén : 86 %

Cartulina (lat. superior) 85 %

Como podemos observar, el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* es utilizado por todo tipo de personas, desde profesionistas hasta amas de casa, pudiendo desplazarse por la ciudad a través de las diferentes líneas y coberturas con las que cuenta, como lo veremos a continuación en la figura 4.1.

Por el hecho de ser transitado por un gran número de personas es un medio atractivo para mostrar cualquier

tipo de información, ya que llega al usuario de manera gratuita y en este sentido le dá una respuesta a las empresas que requieren reclutar personal de forma rápida y eficaz por tener algunas características que no poseen otros medios de Reclutamiento (periódicos, radio, entre otros) entre las cuales destacan :

-La Bolsa de Trabajo se anuncia en una cartulina de 24.5 cm de alto por 46 cm. de largo; en esta cartulina sólo se podrán anunciar 10 empresas como máximo y una como mínimo.

-El período de exhibición será de 15 días.

-Se colocarán las cartulinas en las líneas 1, 2 y 3 ya que estas trasladan el 69 % de los usuarios del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

-Serán 19.5 horas diarias de servicio.

-Se colocarán 100 cartulinas en cada línea y paulatinamente se aumentará el número en un 10 % para el mantenimiento de las mismas.

-Estas cartulinas serán de papel couché doble cara.

-Serán pegadas en la parte superior de los vagones.

LINEA 1

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
PANTITLAN	76.399
ZARAGOZA	89.346
GOMEZ FARIAS	27.626
AEREOPUERTO	55.497
BALBUENA	20.741
MOCTEZUMA	66.945
SAN LAZARO	68.485
CANDELARIA	28.925
MERCEO	93.431
PINO SUAREZ	37.065
I. LA CATOLICA	32.317
SALTO DEL AGUA	49.604
BALDERAS	33.012
CUAUHTEMOC	26.659
INSURGENTES	72.414
SEVILLA	31.986
CHAPULTEPEC	95.779
JUANACATLAN	15.322
TACUBAYA	45.142
OBSERVATORIO	83.991

TOTAL 1.050.686

LINEA 2

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
CUATRO CAMINOS	134.560
PANTEONES	9.101
TACUBA	64.934
CUITLAHUAC	33.281
POPOTLA	12.761
C.MILITAR	21.162
NORMAL	49.615
SAN COSME	38.547
REVOLUCION	42.468
HIDALGO	56.610
B. ARTES	43.419
ALLENDE	51.593
ZOCALO	100.240
P.SUAREZ	31.869
SAN A. ABAD	41.464
CHABACANO	24.655
VIADUCTO	35.413
XOLA	36.950
V. DE CORTES	35.169
NATIVITAS	30.822
PORTALES	44.491
ERMITA	39.031
GRAL. ANAYA	27.407
TAXQUENA	140.690

TOTAL 1.146.252

Figura 4.3 Promedio de Afluencia por Línea del Sistema de Transporte Colectivo Metro

LINEA 3

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
INDIOS VERDES	171 095
BASILICA	57.929
POTRERO	29 377
LA RAZA	48 659
TLATELOLCO	38 380
GUERRERO	31.365
HIDALGO	33 020
JUAREZ	34.050
BALDERAS	6 817
N. HEROES	23 526
H.GENERAL	30 847
C. MEDICO	17 232
ETIOPIA	38.018
EUGENIA	19.804
DIV. DEL NORTE	26.273
ZAPATA	62.180
COYOACAN	25.607
VIVEROS	12.237
M.A. DE QUEVEDO	38.924
COPILOCO	38.596
UNIVERSIDAD	77.069

TOTAL 861.005

LINEA 4

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
SANTA ANITA	9 873
JAMAICA	8 611
FRAY SERVANDO	8 311
CANDELARIA	8 203
MORELOS	11.044
C. DEL NORTE	8.082
CONSULADO	5.074
BONDOJITO	7.841
TALISMAN	6.210
MARTIN CARRERA	31 726

TOTAL 14976

Figura 4.3 Continuación

LINEA 5

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
POLITECNICO	32 242
I.DEL PETROLEO	7 105
A.DEL NORTE	41 479
LA RAZA	12 628
MISTERIOS	9 716
V.GOMEZ	6 107
CONSULADO	6 224
E. MOLINA	8 339
ARAGON	8 718
OCEANIA	20 577
T. AEREA	12 891
HANGARES	6 296
PANTITLAN	56 027

TOTAL 228 349**LINEA 6**

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
EL ROSARIO	24 578
TEZOMOC	5 599
AZCAPOTZALCO	10 355
FERRERIA	13 630
NORTE 45	7 687
VALLEJO	8 111
I. DEL PETROLEO	4 644
LINDAVISTA	16 530
BASILICA	5 543
LA VILLA	18 726
M. CARRERA	24 202

TOTAL 139 605

Figura 4.3 Continuacion

LINEA 7

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
EL ROSARIO	24 427
A SERDAN	11 736
CAMARONES	11 796
REFINERIA	9 088
TACUBA	9 085
SAN JOAQUIN	13 231
POLANCO	17 528
AUDITORIO	18 523
CONSTITUYENTES	7 185
TACUBAYA	5 422
SN.P. DE LOS PINOS	7 902
SAN ANTONIO	12 398
MIXCOAC	22 057
B.DEL MUERTO	26 761

TOTAL 477 318**LINEA 9**

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
PANTITLAN	75.964
PUEBLA	40.243
CD.DEPORTIVA	7.795
VELODROMO	7.928
MIXHUCA	26.188
JAMAICA	12.457
CHABACANO	15.975
L. CARDENAS	14.568
CTO. MEDICO	12.399
CHILPANCINGO	40.034
PATRIOTISMO	14.297
TACUBAYA	33.555

TOTAL 301.403**LINEA 8**

ESTACION	PROMEDIO DE AFLUENCIA DURANTE 1994
C. de 1917	40 568
PURISIMA	35 698
C DE LA ESTRELLA	31 587
IZTAPALAPA	35 659
ATLATILCO	28 947
ESCUADRON 201	21 589
ACULCO	28 613
APATLACO	26 002
IZTACALCO	25 631
COYUYA	34 801
SANTA ANITA	27 554
LA VIGA	38 525
CHABACANO	29 434
OBRAERA	32 637
DOCTORES	35 892
S. DEL AGUA	35 478
SN.J. DE LETRAN	30 546
BELLAS ARTES	34 258
GARIBALDI	47 168

TOTAL 620 587

Figura 4.3 Continuación

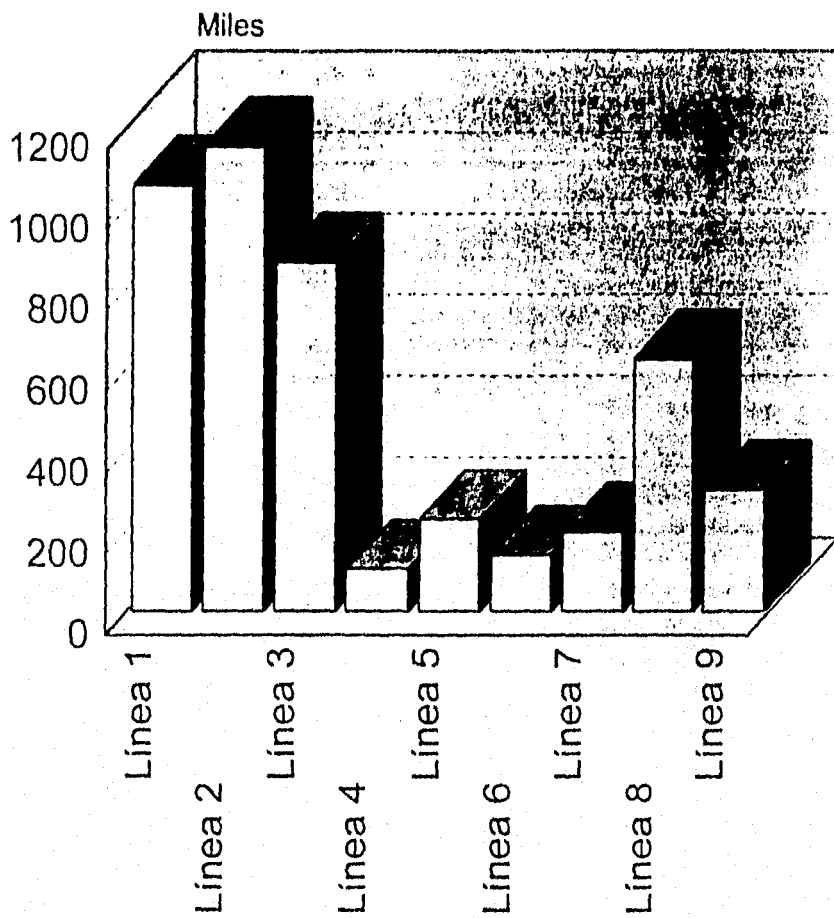


Figura 4.3 Continuación

LINEA	AFLUENCIA DIARIA	AFLUENCIA MENSUAL	AFLUENCIA ANUAL
LINEA 1	1.495.878	44.876.325	538.515.900
LINEA 2	1.490.141	44.704.218	536.450.616
LINEA 3	1.119.307	33.579.195	402.950.340
LINEA 4	232.621	6.978.621	83.743.452
LINEA 5	294.254	8.827.611	105.931.332
LINEA 6	219.247	6.577.410	89.928.920
LINEA 7	277.255	8.317.638	99.811.656
LINEA 8	620.587	18.617.610	223.411.320
LINEA 9	486.364	14.590.926	175.091.112
TOTAL	6.235.654	187.069.554	2.255.834.648
PROMEDIO	692.860	20.786.506	250.649.284

Figura 4.4 Promedio de Afluencia de usuarios en la red del S.T.C.Metro durante el periodo del 1o. de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994

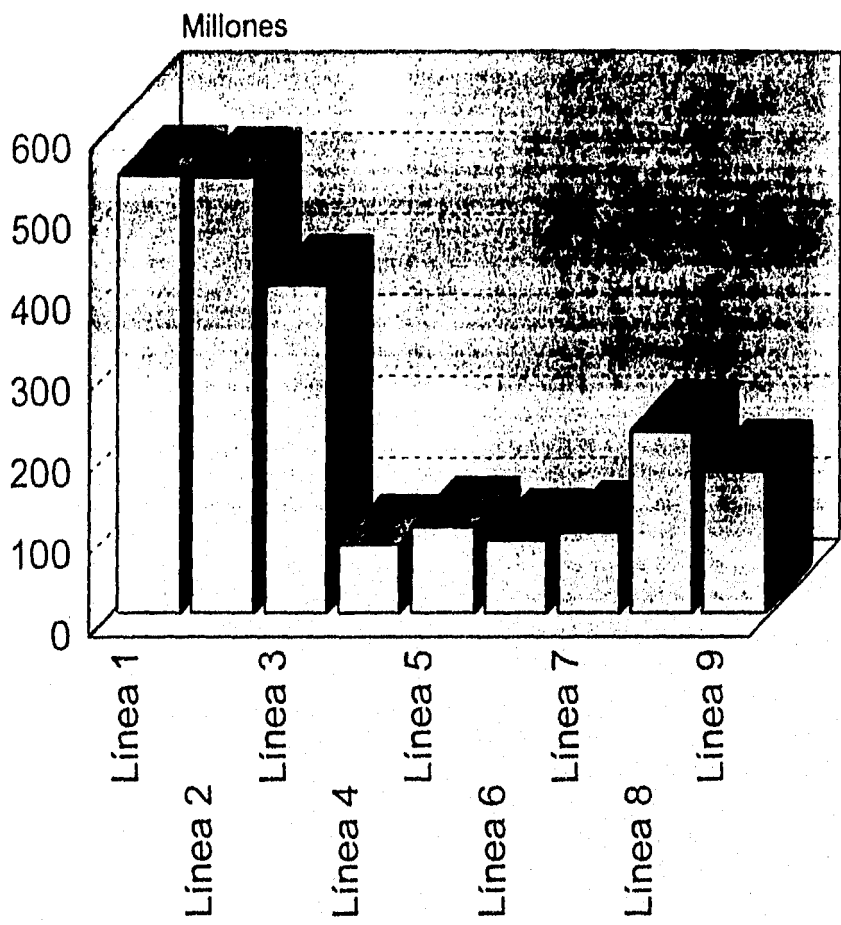


Figura 4.4 Continuación

4.1.5 El Arrendatario del Sistema de Transporte Colectivo Metro

Es una relación contractual en donde cada una de las partes va a adquirir derechos y obligaciones y se regirá de bases necesarias para participar en la licitación oficial, misma que se repite cada seis años.

Bases que se necesitan para participar en la Licitación Oficial:

-Los participantes deben de acreditar una actividad en el ramo de la publicidad de mínimo cinco años.

-Podrán participar las personas que obtuvieron ingresos superiores a los N\$5,000,000.00

-Presentar un prototipo de gabinete.

-Poder notarial que acredite las facultades del participante

-Comprobante del pago de I.V.A.

-Currículum de experiencia de la empresa participante.

-Estado Financiero del ejercicio anterior con un dictamen de un Contador Público Independiente, anexando copia de su cédula.

-Acreditar por medio escrito que cuente con un Capital Social con un mínimo de N\$ 500,000.

-Contrato de apertura de línea de crédito en una Institución Bancaria.

-Acta constitutiva de la empresa.

En esta parte del capítulo hemos podido observar que el Sistema de Transporte Colectivo Metro ha sido y seguirá siendo el sistema de transporte que la gente de la ciudad utiliza y que no contamina ayudando a combatir la cantidad de tráfico que existe, sirviendo a miles de personas que no podrían transportarse sino a un precio económico. Así mismo, puede ser utilizado como medio de información directa de Bolsa de Trabajo, para satisfacer las necesidades de Personal Operativo de las Empresas. El Sistema de Transporte Colectivo Metro es ya parte de

nuestra ciudad.

Una vez que hemos conocido información general sobre el Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, en esta parte del capítulo nos enfocaremos al desarrollo de nuestro caso práctico, con el cual pretendemos demostrar la validez o invalidez de la hipótesis central planteada al inicio de la investigación. Empezaremos definiendo los factores de invalidez tanto internos como externos, que nos permitirán sentar los fundamentos para llevar a cabo nuestra investigación.

4.2 FACTORES DE VALIDEZ INTERNA.

Estos factores nos permitirán reconocer las limitaciones y obstáculos a los que nos enfrentaremos durante el desarrollo de nuestro caso práctico y marcarán los vértices que sostendrán la hipótesis central planteada al inicio de esta investigación.

a) Historia :

El Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, no contemplaba en sus inicios la bolsa de trabajo dentro de los vagones; sino más bien en los andenes existe un espacio reservado para un periódico mural en donde se colocan estos requerimientos de personal. Esta información tiene defectos; uno de ellos es que no es cambiada oportunamente y en ocasiones está caducada, otro defecto es que no esta identificada por el usuario del Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, por consecuencia no se le toma en cuenta para los fines de medio de información.

b) Maduración :

Dentro de la investigación paso a paso se fueron integrando, profundizando y concretando las distintas metas y objetivos planteados para el desarrollo de nuestra investigación.

Se tuvieron problemas para conseguir la información acerca de los concesionarios del Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, ya que a pesar de que esta información es del dominio público, esto pertenece al Gobierno de la República por lo cual no se puede acceder a la misma sin tener un antecedente de entrevistas hasta encontrar la información completa de lo que se busca.

c) Administración de Test :

El tiempo con el que cuentan los Gerentes de Recursos Humanos es limitado y la disponibilidad de ellos está supeditada a que descubran las ventajas que les proporcionará este trabajo. Una de las cuales será el contar con un trabajo que les aportará elementos necesarios para tomar decisiones acerca de optar por el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* para anunciar o no los requerimientos de personal de la empresa.

d) Instrumentación :

Si intempestivamente modifica las políticas el Gerente de Recursos Adicionales del Sistema de Transporte Colectivo Metro y éste modifica los costos, tendría que revisarse si sigue siendo rentable este medio para anunciar la bolsa de trabajo.

e) Sesgos :

Se determinará si en nuestra investigación se obtuvieron datos que indiquen que los costos de la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro están por encima o por debajo de otros medios de información de bolsa de trabajo.

f) Mortalidad Experimental :

Si se enfermara o estuviese indispuerto alguno de

los investigadores, esto repercutiría en el exceso de carga de trabajo y disponibilidad del otro investigador.

g) Interacción entre Selección y Maduración :

No deben interferir factores personales de los investigadores para condicionar los resultados de la entrevista y con esto evitar manipular la investigación.

4.3 FACTORES DE INVALIDEZ EXTERNA

a) Efecto Reactivo o de Interacción:

Si se toman en nuestro caso menos del 33% del 100% de la muestra, esto invalidaría nuestra investigación volviéndola no confiable, ya que es el porcentaje mínimo a cubrir en cualquier investigación formal.

b) Los Efectos de Interacción de los Sesgos de Selección y la Variable Experimental:

Por la situación económica por la que atraviesa en estos momentos el país, posiblemente cambiarán los directivos de Sistema de Transporte Colectivo Metro, lo cuál podrá propiciar cambios en las políticas y esto afectará a los costos de los anuncios de la bolsa de trabajo.

c) Efecto Reactivo de los Dispositivos Experimentales:

El tiempo con el que cuentan los investigadores para hacer las entrevistas no coincide con el tiempo de los Gerentes de Recursos Humanos, por circunstancias tales como conferencias, eventos, convenciones, y cargas propias de trabajo.

d) Interferencia de los Tratamientos Múltiples:

El estar en constante trato con los Gerentes de Recursos Humanos, puede repercutir en su conducta hacia la investigación, ya que la primera respuesta va a ser positiva, por no estar influenciada por ningún factor;

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

* El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de bolsa de Trabajo para el incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.*

F U E N T E S D E I N V A L I D E Z

	I N T E R N A								E X T E R N A			
	HIS- TORIA	MA- DURA CION	ADMON. DEL TEST	INSIRU- MENTA CION	RE- GRE- SION	SE- LEC- CION	MOR- TALI- DAD	INTERAC- DE SELECC- Y MADUR.	INTERAC- DE ADMON. TEST Y "X"	INTERAC- DE SELECC- Y "X"	DISP. REAC- TIVA	INTERE- DE "X" MÚLTIPLES
X O	-	-				-	-			-		
O X O	-	-	-	-	?	+	+	-	-	-	?	
X O O	+	+	+	+	+	+	+	+	+	?	?	

Figura 4.5 Fuentes de Invalidez

pero el segundo y tercer encuentro pueden estar influenciados por factores de limitación de tiempo y pueden afectar esto a la investigación.

4.4 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

El universo es todo lo que entra en el estudio de la investigación, por ende, son todos aquellos sujetos que constituyen el fenómeno objeto de estudio.

Muestreo:

Nuestro universo está compuesto por las empresas embotelladoras de refrescos localizadas dentro del Distrito Federal. A partir de este universo obtendremos la muestra a la que aplicaremos la variable independiente.

Tipo de Muestreo:

Cada uno de estos nos permite establecer una muestra

que sea representativa y confiable en la medida que cubran el 33.3% estadístico; en esta investigación el tipo de muestreo que se va a utilizar es el muestreo simple con la técnica de muestreo sistemático con el cual podremos establecer una forma de selección de sujetos de acuerdo a un número establecido; en nuestra investigación el universo es de 21 empresas refresqueras en el Distrito Federal, y el 33.3% equivale a 7 empresas en las cuales se van a entrevistar a los Gerentes de Recursos Humanos.

Empresas Consideradas Dentro del Universo.

1. Agua y Refrescos de Tehuacán, S.A.
2. Embotelladora Mundet, S.A. de C.V.
3. Canadry Extractos y Derivados Car.
4. Coca-Cola Valle de México.
5. Delaware Punch y Gran Mister Q.
6. Derivados de Frutas.
7. Orange Crush.
8. Distribuidor de Agua Mineral Garci Crespo.
9. Distribuidora Peñafiel.

10. Distribuidora de Bebidas Valle.
11. Distribuidora El Sol.
12. Embotelladora Metropolitana.
13. Sociedad Cooperativa Pascual Boing.
14. Manzanita Cuauhtémoc.
15. Pepsi-Cola Mexicana.
16. RefreMex S.A. de C.V.
17. Refrescos Internacionales.
18. Embotelladora Barrilitos.
19. Embotelladora Jarrito.
20. Bebidas Purificadas.
21. Embotelladora Titán.

Una vez delimitada y definida la muestra a emplear para el desarrollo del caso práctico, así como los factores de invalidez tanto internos como externos, en el siguiente punto llevaremos a cabo nuestro caso práctico, en donde formularemos diseños que cuantificaremos y marcarán el rumbo de nuestra investigación, comprobando o disprobando de esta forma nuestra hipótesis central planteada.

Al haber concluido la investigación teórica, donde abarcamos diversos temas como la Administración, los Medios de Información, el Proceso de Reclutamiento, la Empresa y algunos antecedentes históricos sobre el Sistema de Transporte Colectivo Metro, pasamos a la investigación de campo.

En dicha investigación tratamos de comprobar o disprobar la hipótesis central poniéndola a prueba de tres diseños de experimentación, utilizando para éstos, instrumentos de medición donde obtuvimos resultados que marcaron el rumbo de la investigación.

El primer diseño fué un sondeo que aplicamos a los Gerentes del Area de Recursos Humanos de las empresas refresqueras del D.F. y Area Metropolitana. Para la aplicación de este diseño, nos auxiliamos del uso de un instrumento dirigido a los Gerentes antes mencionados, donde cuestionamos principalmente el uso de la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro por parte de éstos para el Reclutamiento de Personal

Operativo de la Empresa. Este cuestionario nos arrojó resultados que cambiaron el rumbo de la investigación.

En el segundo diseño, debido a los resultados obtenidos en el diseño anterior, cambió nuestra variable independiente la cual se manifestó en un folleto para la promoción de la bolsa de trabajo.

Este folleto constó de tres partes, siendo la primera un cuestionario de siete preguntas donde monitoreamos tanto a usuarios del Sistema de Transporte Colectivo Metro como a vigilantes y personal de los módulos de información del mismo. Le prosiguió la nueva variable independiente la cual fué la copia de la bolsa de trabajo que se anuncia dentro de los vagones de dicho sistema de transporte.

Dentro del tercer diseño buscamos conocer el impacto que tiene la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro en el personal operativo que labora en las empresas del ramo antes mencionado.

DISEÑOS DE INVESTIGACION

EQUIVALENCIAS SIMBOLICAS

Primer Diseño Pre-experimental:

X O Este primer diseño lo utilizamos para hacer un sondeo de la investigación, auxiliados para tal efecto de cuestionarios, los cuales fueron nuestro postest.

-X: Fué la variable independiente que aplicamos al grupo O, y el cual registro cambios. La variable que aplicamos fué el Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo.

-O: Fué el grupo al cual aplicamos la variable independiente, que nos dió información sobre el sondeo de la investigación y que comparamos con los resultados de los otros diseños de la investigación. Nuestra muestra estuvo integrada por Gerentes de Recursos Humanos de empresas refresqueras del D.F. y Area Metropolitana.

Segundo Diseño Experimental

-O₁ X O₁: A partir del primer diseño, y con los resultados obtenidos de éste, podemos obtener la variable del segundo diseño.

-O₁: Será nuestro primer grupo al que aplicaremos el pretest, teniendo resultados que posiblemente modifiquen la variable independiente del diseño.

-X: Probablemente esta X sea igual a la variable del primer diseño o quizás sea modificada por los resultados obtenidos del diseño anterior.

-O₂: Es el segundo grupo al cual vamos a aplicar la X (variable independiente) y que, de acuerdo a los resultados obtenidos nos servirá como indicador del giro o rumbo que adquiera la investigación.

Tercer Diseño Expofacto:

X O₁:

O

Tomamos como bases el primer diseño, auxiliados de un grupo control.

-X: Fué nuestra variable independiente, la cual sufrió modificaciones a consecuencia de la aplicación de los diseños anteriores, y que la aplicamos a O:

-O₁: Fué el grupo al cual aplicamos la variable independiente, y el cual comparamos con el grupo control.

-O: Fué nuestro grupo control contra el cual comparamos O₁, y donde pudimos observar las diferencias y resultados del diseño.

**4.4.1 DISEÑO 1 (PRE-
EXPERIMENTAL)**

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro, como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas que a continuación se formulan y elija una opción entre las alternativas que se presentan, debiendo marcar, cuando sea necesario, una "X" en el espacio que se presenta a la derecha. Al terminar revise haber contestado todas las preguntas.

1. – ¿ Labora Ud. en una empresa refresquera ?

Si No

2. – ¿ Es Ud. Gerente de Recursos Humanos de la compañía donde presta sus servicios ?

Si No

3. – ¿ Conoce Ud. el Sistema de Transporte Colectivo Metro ?

Si No

4. – ¿ Conoce Ud. la opción del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información de bolsa de trabajo ?

Si No

5. – ¿ Ha utilizado este medio como apoyo en el reclutamiento de Personal operativo en esta empresa ?

Si No

6. – ¿ Qué ventajas le proporciona la utilización de este medio ?

Figura 4.7 Cuestionario Diseño 1

7. - Qué desventajas le acarrea la utilización de este medio ?

8. - ¿ Qué medio de información le resulta más efectivo para el reclutamiento de personal operativo en su empresa ?

- Radio
- Periodico
- Universidades
- S.T.C.Metro
- Otros

9. - ¿Cuál de los medios anteriormente mencionados le representa un menor costo de contratación ?

- Radio
- Periodico
- Universidades
- S.T.C.Metro
- Otros

10. - ¿ Qué porcentaje de las personas que llegan a solicitar diariamente empleo se enteraron por medio del S.T.C.Metro ?

- 1 a 25 %
- 26 a 50 %
- 51 a 75 %
- 76 a 100 %

11. - ¿ Ha notado un incremento en el número de personas que son reclutadas en la empresa a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, y esto le ha favorecido como Gerente de Recursos Humanos ?

- Si
- No

12. - ¿ Cubre Ud. en forma oportuna sus plazas vacantes a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información de bolsa de trabajo ?

- Si
- No

Figura 4.7 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa*.

Matriz de Variables							
P/E	VARIABLE INDEPEN.	VARIABLE DEPEND.	HIPOTESIS CENTRAL	HIPOTESIS NULA	PREG. DIAGNOS	PREG. FILTRO	
1							X
2							X
3	X						
4	X						
5	X						
6		X					
7		X					
8	X						
9	X						
10		X					
11			X				
12		X					
13				X			
14						X	
15						X	

Criterio preguntas filtro:

1. - Laborar en una empresa refresquera
2. - Ser Gerente de Recursos Humanos de dicha empresa

Criterio preguntas diagnóstico

14. - Recomendar la utilización del S.T.C.Metro como medio de información de Bolsa de Trabajo
15. - Uso permanente del S.T.C.Metro como medio de información de Bolsa de Trabajo

Nota: En base a esta matriz, elaboramos los siguientes cuadros

Figura 4.8 Matriz de Variables Diseño 1

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa.**

Pregunta Abierta N° 6

Cédula de Cuantificación

CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7
Menor Costo	X				X		X
Personal Operativo		X					
Solicitudes en Cartera			X				
Incremento de Personal						X	

Cuadro Descriptivo

FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN- CIONES
3	42.86%	
1	14.28%	
1	14.28%	
1	14.28%	14.28%

Figura 4.9 Cédula de Cuantificación y Cuadro Descriptivo Pregunta Abierta N° 6

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Pregunta Abierta N° 7

Cédula de Cuantificación

CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7
Poca Preparación	X					X	
No se conoce la Bolsa de Trabajo del S.T.C.Metro		X		X			X
Publicación del anuncio			X				

Cuadro Descriptivo

FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN- CIONES
2	28.58%	
3	42.86%	
1	14.28%	14.28%

Figura 4.10 Cédula de Cuantificación y Cuadro Descriptivo Pregunta Abierta N° 7

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Cédula de Cuantificación								Cuadro Descriptivo		
	1	2	3	4	5	6	7	FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN-CIONES
1.- Si	X	X	X	X	X	X	X	7	100.00%	
No								0	0.00%	
2.- Si	X	X	X		X	X	X	6	85.71%	
No				X				1	14.29%	
3.- Si	X	X	X	X	X	X	X	7	100.00%	
No								0	0.00%	
4.- Si	X	X	X		X	X	X	6	85.72%	
No				X				1	14.28%	
5.- Si	X	X	X		X	X	X	6	85.72%	
No				X				1	14.28%	
8.- A								0	0.00%	
B	X	X		X		X	X	5	71.42%	
C								0	0.00%	
D			X					1	14.28%	
E					X			1	14.28%	
9.- A								0	0.00%	
B					X		X	2	28.58%	
C								0	0.00%	
D	X	X	X			X		4	57.14%	
E				X				1	14.28%	
10.-A	X	X			X		X	4	57.14%	
B			X			X		2	28.58%	
C								0	0.00%	14.28%
D								0	0.00%	
11.-Si			X			X	X	3	42.86%	
No	X	X			X			3	42.86%	14.28%
12.-Si			X			X	X	3	42.86%	
No	X	X			X			4	42.86%	14.28%
13.-Si								0	0.00%	
No	X	X	X		X	X	X	6	85.72%	14.28%
14.-Si			X		X	X	X	4	57.14%	
No	X	X						2	28.58%	14.28%
15.-Si			X		X	X	X	4	57.14%	
No	X	X		X				3	42.86%	

Figura 4.11 Cédula de Cuantificación y Cuadro descriptivo Diseño 1

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

C u a d r o A n a l i t i c o

1. – Personal que labora en una empresa refresquera

Categoría	Frecuencia Relativa
Si	100%
No	0%
Total	100%

En este cuadro se observa que un 100% de la muestra, labora en empresas refresqueras dentro del D.F.

2. – Gerente de Recursos Humanos

Categoría	Frecuencia Relativa
Si	85.72%
No	14.28%
Total	100%

En este cuadro se observa que un 85.72% de la muestra son Gerentes de Recursos Humanos en empresas refresqueras, mientras que el 14.28% corresponde a otros puestos dentro de la misma área.

3. – Conoce el Sistema de Transporte Colectivo Metro

Categoría	Frecuencia Relativa
Si	100%
No	0%
Total	100%

En este cuadro se observa que el 100% de la muestra conoce el S.T.C.Metro.

Figura 4.12 Cuadro Analítico Diseño 1

4. – El Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo.

Categoría	Frecuencia Relativa
Si	85.72%
No	14.28%
Total	100%

En este cuadro se observa que el 85.72% de la muestra conoce el S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, mientras que un 14.28% no lo conoce como tal.

5. – El Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de apoyo en el Reclutamiento de Personal Operativo en empresas refresqueras.

Categoría	Frecuencia Relativa
Si	85.72%
No	14.28%
Total	100%

En este cuadro se observa que el 85.72% de la muestra ha utilizado el S.T.C.Metro como apoyo en el Reclutamiento de personal Operativo en las empresas refresqueras, mientras que un 14.28% no lo ha utilizado.

8. – Medio de información que resulta más efectivo para el reclutamiento de personal operativo.

Categoría	Frecuencia Relativa
Radio	0%
Periodico	71.42%
Universidad	0%
S.T.C.Metro	14.28%
Otros	14.28%
Total	100%

Aquí podemos observar que el 71.48% de la muestra utiliza el periodico como medio de información efectivo para el reclutamiento de personal Operativo en la empresa donde labora, mientras que el 14.29% utiliza el S.T.C.Metro y un porcentaje similar utiliza otros medios.

Figura 4.12 Continuación

9.- Medio que representa un menor costo de contratación.

Categoría	Frecuencia relativa
Radio	0%
Periodico	28.58%
Universidad	0%
S.T.C.Metro	57.14%
Otros	14.28%
Total	100%

En este cuadro podemos observar que el 71.42% de la muestra corresponde al S.T.C.Metro como el medio que representa el menor costo de contratación; de igual forma el 28.58% representa la utilización del periodico. Asi mismo, un 14.28 % utiliza otro medios (gacetas, folletos, entre otros).

10.- Porcentaje de personas que llegan a solicitar diariamente empleo por medio del S.T.C.Metro.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
1 a 25%	57.14%	
26 a 50%	28.58%	
51 a 75%	0%	
76 a 100%	0%	14.28%
Total	100%	14.28%

En este cuadro podemos observar que el mayor porcentaje de personas que llegan a solicitar diariamente empleo por medio del S.T.C.Metro se encuentra entre 1 y 25% con un 57.14% de frecuencia relativa, mientras que del 26 al 50% le corresponde un 28.58%. Cabe aclarar que el 14.28% corresponde a las abstenciones.

11.- Incremento en el número de personas que son reclutadas en la empresa a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, favoreciendo al Gerente de Recursos Humanos.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	42.86%	
No	42.86%	
Total	85.72%	14.58%

Observamos en este cuadro que el 42.86% de la muestra representa un incremento en el número de personas que son reclutadas en la empresa a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, favoreciendo al gerente de recursos Humanos.

Figura 4.12 Continuación

12.- Cobertura de plazas vacantes a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	42.86%	
No	42.86%	
		14.58%
Total	85.72%	

En este cuadro podemos observar que en la muestra un 42.86% cubre sus plazas vacantes en forma oportuna a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo mientras que un 42.86% no las cubre en forma oportuna.

13.- Decremento en el número de personas que son reclutadas en la empresa a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, desfavoreciendo al Gerente de Recursos Humanos.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	0%	
No	85.72%	
		14.58%
Total	85.72%	14.58%

En este cuadro podemos observar que el 100% de la muestra no indica un decremento en el número de personas que son reclutadas en la empresa a raíz de la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo.

14.- Recomendación del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo a otros Gerentes de Recursos Humanos.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	57.14%	
No	28.58%	
		14.58%
Total	85.72%	14.58%

Aquí observamos que el 57.14% de la muestra recomendaría a otros Gerentes de Recursos Humanos la utilización del S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, mientras que un 28.58% no lo haría. Cabe mencionar que el 14.28% corresponde a las abstenciones.

Figura 4.12 Continuación

15. -- Seguir utilizando el S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, según los resultados obtenidos.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	57.14%	
No	28.58%	14.58%
Total	85.72%	14.58%

Se puede observar en este cuadro que el 57.14% de la muestra seguirá utilizando el S.T.C.Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, mientras que en 28.57% no lo harán. Se incluye el 14.285 que corresponde a las abstenciones.

Figura 4.12 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Cuadro Analítico de Preguntas Abiertas

6.- Ventajas que proporciona la utilización de este medio.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Menor costo	42.86%	
Personal operativo	14.28%	
Solicitudes en cartera	14.28%	
Incremento de personal	14.28%	14.28%
Total	85.72%	14.28%

En este cuadro podemos observar que la categoría "un menor costo" obtuvo un 42.86%, mientras que las categorías restantes obtuvieron un 14.28% respectivamente. Así mismo, se tuvo una abstención con el 14.28%.

7.- Desventajas que le acarrearán la utilización de este método

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Poca preparación	25.58%	
No se conoce la Bolsa de Trabajo	42.86%	
Publicación del Anuncio	14.28%	14.28%
Total	85.72%	14.28%

Con este cuadro observamos que la categoría "No se conoce la Bolsa de Trabajo" obtuvo un porcentaje de 42.86%, precediéndole la categoría de "Poca preparación" con un 25.58%. En tercer lugar se encuentra la categoría de "Publicación del Anuncio" con un 14.28%. Cabe aclarar que se obtuvo una abstención con el 14.28%.

Figura 4.13 Cuadro Analítico de Preguntas Abiertas Diseño 1

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

C u a d r o R e s ú m e n

Categoría	Frecuencia Relativa
Cuadro 1	100%
Cuadro 2	100%
Cuadro 3	100%
Cuadro 4	100%
Cuadro 5	100%
Cuadro 6	85.72%
Cuadro 7	85.72%
Cuadro 8	100%
Cuadro 9	100%
Cuadro 10	85.72%
Cuadro 11	85.72%
Cuadro 12	85.72%
Cuadro 13	85.72%
Cuadro 14	85.72%
Cuadro 15	85.72%
Total	1385.76%

Figura 4.14 Cuadro Resumen Diseño 1

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa.

Cuadro de Interpretación.

Categoría	Frecuencia Absoluta	Hipótesis Central	Hipótesis Nula	Abstenciones
Pregunta 11				
Si	3	50%		
No	3		50%	1
Pregunta 13				
Si	0	7.14%		
No	6		92.86%	1
Total	12	57.14%	42.86%	2

En este cuadro podemos observar que nuestra Hipótesis Central tiene un porcentaje menor con respecto a la Hipótesis Nula, lo que comprueba que aunque el medio de información es directo, necesita mayor difusión.

Nota: Las preguntas 11, 13 y 15 son preguntas claves para la interpretación únicamente para el diseño 1.

Figura 4.15 Cuadro de Interpretación Diseño 1

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro de Interpretación

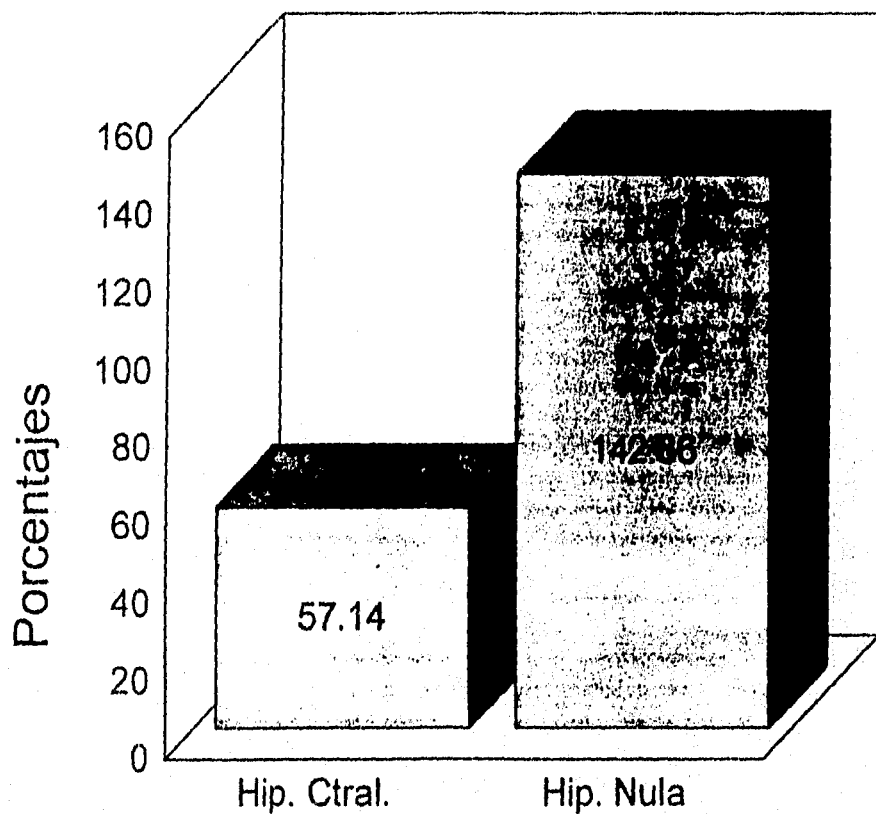


Figura 4.15 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

C u a d r o D i a g n ó s t i c o .

¿ Recomendaría Ud. a otros Gerentes de Recursos Humanos de otras compañías la utilización del S.T.C. Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo ?

Categoría	Hipótesis Central	Hipótesis Nula	Abstenciones
Pregunta 14			
Si	57.14%		
No		28.58%	
Abstenciones	7.14%	7.14%	1
Total	64.28%	35.72%	1

Como podemos observar, nuestra Hipótesis Central se aprueba, obteniendo un 64.28%, mientras que la Hipótesis Nula se disprueba.

Nota: Las preguntas 11, 13 y 15 son preguntas claves para la interpretación únicamente del diseño 1.

Figura 4.16 Cuadro Diagnóstico Pregunta 14 Diseño 1

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro Diagnóstico Preg. 14

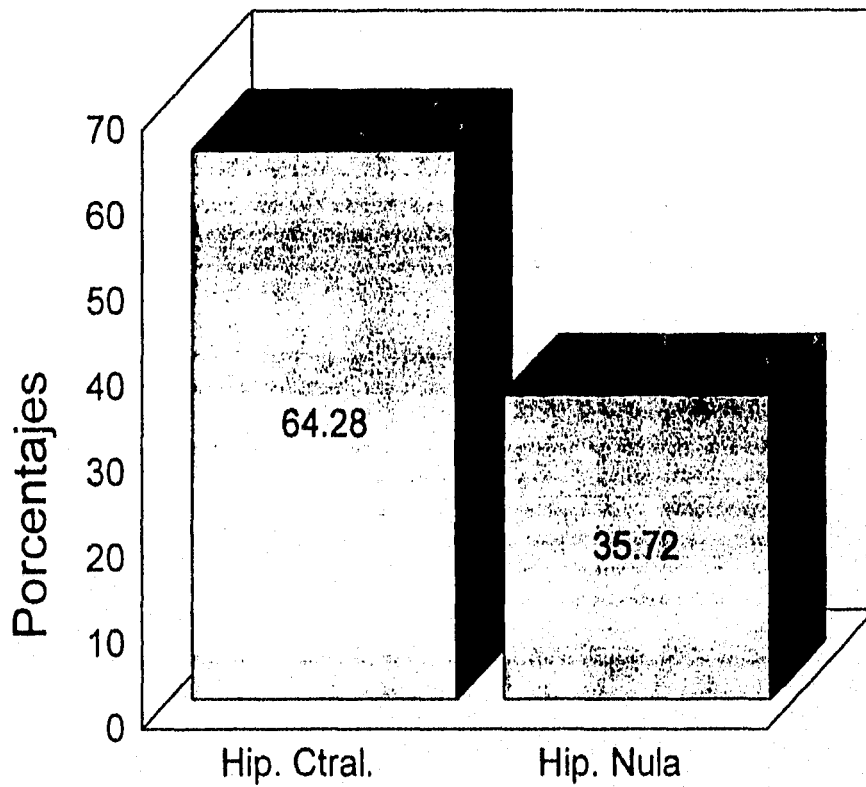


Figura 4.16 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
 ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
 de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
 de una Empresa.

C u a d r o D i a g n ó s t i c o .

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Reclutamiento de Personal Operativo, ¿ Seguirá utilizando el S.T.C. Metro como medio de información de bolsa de trabajo ?

Categoría	Hipótesis Central	Hipótesis Nula	Abstenciones
Pregunta 15			
Si	42.86%		
No		57.14%	
			0%
Total	42.86%	57.14%	0%

Como podemos observar, nuestra Hipótesis Central no se aprueba, obteniendo un 42.86%, mientras que la Hipótesis Nula se aprueba con un 57.14%.

Figura 4.17 Cuadro Diagnóstico Pregunta 15 Diseño 1

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro Diagnóstico Preg. 15

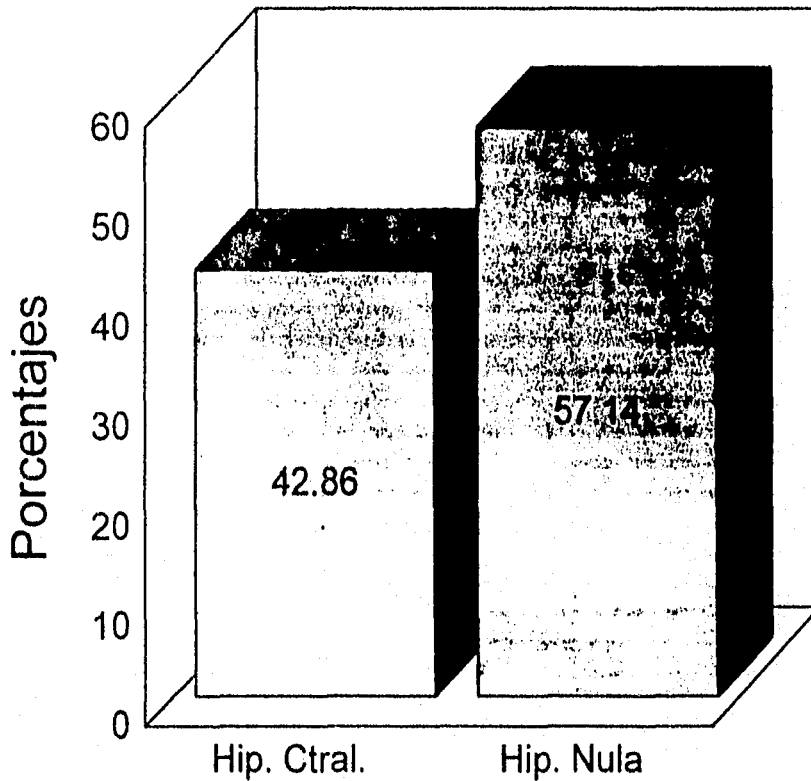


Figura 4.17 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

C u a d r o d e E l e m e n t o s .

Categoría	Frecuencia Relativa
Hipótesis Central	57.14%
Hipótesis Nula	142.86%
Total	85.72%

En este cuadro podemos observar que nuestra Hipótesis Nula se comprueba con un 142.86%

Figura 4.18 Cuadro de Elementos Diseño 1

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro de Elementos

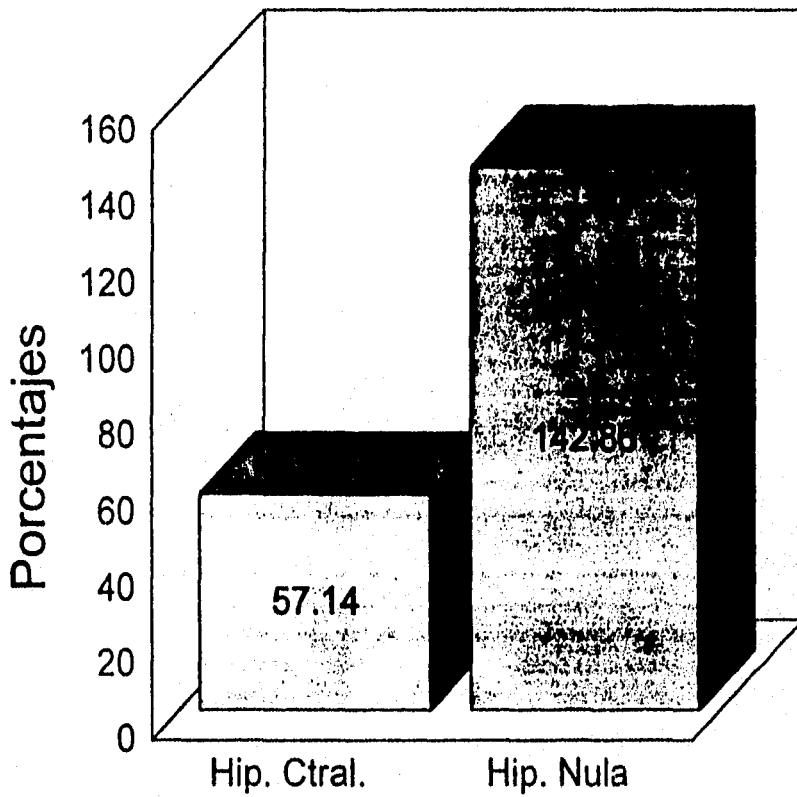


Figura 4.18 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
 ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
 de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
 de una Empresa'.

Diseño 1

C u a d r o d e C o r r e l a c i ó n

Cuadros	Frecuencia Relativa	Diferencia
Cuadro de Interpretación		-85.72%
Hipótesis Central	57.14%	
Hipótesis Nula	142.86%	
Cuadro Diagnóstico		14.28%
Hipótesis Central	107.14%	
Hipótesis Nula	92.86%	
Cuadro de Elementos		-85.72%
Hipótesis Central	57.14%	
Hipótesis Nula	142.86%	

El cuadro anterior nos muestra un porcentaje 14.28% debido a la abstención obtenida en la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los Gerentes de Recursos Humanos de las empresas refresqueras. Este porcentaje a favor de la Hipótesis central es un indicador que disprueba la misma, dándonos la pauta para la construcción de una nueva variable que será aplicada en el siguiente diseño, con la finalidad de comprobar o disprobar las hipótesis planteadas.

Figura 4.19 Cuadro de Correlación Diseño 1

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de
Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa

Cuadro de Correlación

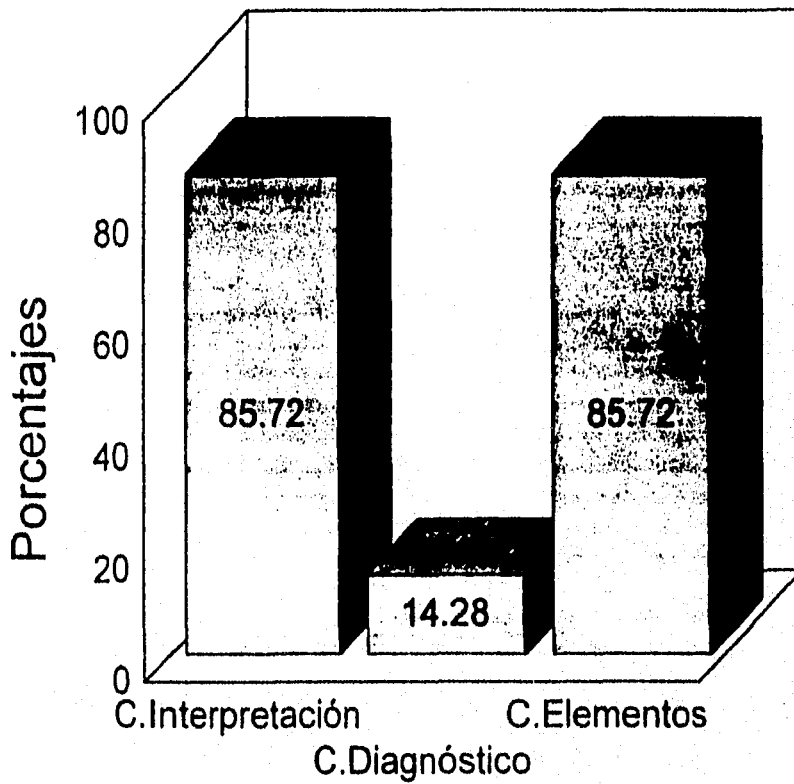


Figura 4.19 Continuación

En la conclusión de este diseño, podemos observar que obtuvimos en el cuadro de correlación un porcentaje equivalente a un 14.28%, lo que representa un giro de la investigación. Este giro está representado por la anexión de una copia de la bolsa de trabajo que se anuncia en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, y que a la vez constituye nuestra variable independiente a aplicar en el segundo diseño, el cual va a ser un diseño cuasiexperimental.

En este próximo diseño a aplicar tomaremos como grupo pretest y grupo postest tanto a usuarios de dicho sistema de transporte como vigilantes y personal de los módulos de información del mismo, a los cuales se les aplicará la nueva variable independiente, que consiste en la promoción de la bolsa de trabajo.

El instrumento de medición para este diseño será un folleto que consta de un cuestionario pretest, una copia de la bolsa de trabajo y un cuestionario postest, y que será contestado por el grupo de personas con las características antes mencionadas.

4.4.2 DISEÑO 2 (EXPERIMENTAL)

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas que a continuación se formulan y elija una opción entre las alternativas que se presentan, debiendo marcar, cuando sea necesario, una "X" en el espacio que se presenta a la derecha. Al terminar revise haber contestado todas las preguntas.

1.- ¿ Qué tan seguido utiliza el S.T.C.Metro ?

- Todos los días de la semana
- 5 días a la semana
- Al menos 1 vez a la semana
- Ocasionalmente

2.- ¿ Ha visto Ud. anuncios dentro de los vagones del S.T.C.Metro ?

Si No

3.- ¿ Qué tipo de anuncios ha visto ?

- Bolsa de Trabajo
- Escuelas
- Productos
- Todos los anteriores

4.- ¿ Conoce Ud. la bolsa de trabajo anunciada en el S.T.C. Metro ?

Si No

5.- ¿ Cree Ud. que el S.T.C. Metro sea un medio de información directa de bolsa de trabajo ?

Si No

6.- ¿ Alguna vez ha leído los anuncios de bolsa de trabajo colocados dentro de los vagones del S.T.C. Metro ?

Si No

Figura 4.21 Cuestionario Diseño 2

7.- ¿ Recuerda Ud. qué empresa requería de personal ?

8.- ¿ Considera Ud. que el S.T.C.Metro puede llegar a ser un importante medio de información de bolsa de trabajo ?

Si No

9.- ¿ Ha acudido a alguna empresa anunciada en la bolsa de trabajo del S.T.C.Metro para solicitar trabajo ?

Si No

10.- Si Ud. ha visto la bolsa de trabajo dentro del S.T.C. Metro, ¿ porqué no ha acudido a la empresa solicitante de vacantes ?

- Tiene empleo actualmente
- No es de su interés
- No cumple los requisitos solicitados
- Otro Especifique _____

11.- ¿ Qué ventajas encuentra Ud. al existir información sobre bolsa de trabajo dentro de los vagones del S.T.C. Metro ?

12.- ¿ Qué desventajas encuentra Ud. al existir información sobre bolsa de trabajo dentro de los vagones del S.T.C. Metro ?

13.- En caso de Ud. necesitar empleo, ¿ A qué medio recurre para encontrarlo ?

- Periódico
- Agencia
- S.T.C. Metro
- Otro

Figura 4.21 Continuación

BOLSA DE TRABAJO
 CONTRATE SU PUBLICIDAD EN EL METRO
6 888-473 888-578

NECESITA EMPLEO INMEDIATO. CONSULTE ESTOS M

Crush
 ORANGE
PERSONAL MASCULINO
 (100 VACANTES)
GANE \$ 250,000.00 O MAS POR SEMANA
10 MECANICOS DE PRIMERA
 (SUELDO ATRACTIVO)

OFRECEMOS

- CONTRATACION INMEDIATA
- PRESTACIONES SUPERIORES A LA LEY
- AGRADABLE AMBIENTE DE TRABAJO

REQUISITOS

- MAYORES DE 18 AÑOS
- PRIMARIA TERMINADA
- DOCUMENTACION EN REGLA

CON DESEOS DE TRABAJAR PRESENTARSE EN

AV. TENOCHTITLAN NUM. 20 COL. CUAUHTEMOC MPIO XALOSTOC	DR. LUCIO 161 COL. DOCTORES A 2 CUADRAS DEL METRO MINOS HERDES	SEBASTIAN BACH 183 COL. VALLEJO A 2 CUADRAS METRO LA NAZA
--	---	---

WULCRINO
CIA. HULERA VULCANO.
 S. A. DE C. V.
 SOLICITA

SUPERVISORES
ENCARGADOS DE TIENDAS
VENEDORES DE PISO
COMPRADORES
SECRETARIAS
AUXILIAR DE CONTABILIDAD
KARDISTA
MOTOCICLISTA
CONTADOR PUBLICO
INTENDENCIA

EXPERIENCIA DE 2 AÑOS EN TODOS LOS PUESTOS
 CITAS
341 50 20
 51 22

COPE
CORRUGADOS Y PERFILES COMERCIALES.
 S. A. DE C. V.
 EMPRESA LAMINADORA
 REQUIERE EL SIGUIENTE PERSONAL

- ✳ **HORNEROS**
- ✳ **DESBASTADORES**
- ✳ **ROLEROS**
- ✳ **PARRILLEROS**
- ✳ **GANCHEROS Y**
- ✳ **AYUDANTES**
- GENERALES DE PATIO**

OFRECEMOS
 SUELDO SEGUN PRODUCCION DE ACUFRIO AL PUESTO
 PRESTACIONES SUPERIORES A LA LEY
 INTERESADOS CONCIERTAR CITA CON EL SR. IGNACIO MONTANEZ AL TELEFONO 572-37-11 O ACUDIR A
 AV. HIDALGO N° 16
 COL. ITOCAYANALCO ESTADO DE MEXICO PUENTE DE VIGAS.

TASA
TRANSFORMADORA DE ACUFRIO S. A. DE C. V.
 EMPRESA LAMINADORA REQUIERE EL SIGUIENTE PERSONAL

HORNEROS
DESBASTADORES
ROLEROS
PARRILLEROS
GANCHEROS Y
AYUDANTES
GENERALES DE PATIO

OFRECEMOS
 SUELDO SEGUN PRODUCCION DE ACUFRIO AL PUESTO
 PRESTACIONES SUPERIORES A LA LEY
 INTERESADOS CONCIERTAR CITA CON EL SR. CARLOS SAZ AL TELEFONO 784-12-00 O ACUDIR A
 AV. PREDICADORES N° 9 ESQ. LRA Y MONTE COL. MOCTEZUMA 2da. SECCION ENTRE AV. OCLARIA Y AV. HIDALGO

IMPORTANTE EMPRESA SOLICITA
 PARA DIFERENTES RUTAS DE TRANSPORTE COLECTIVO EN LA ZONA DE NAUCALPAN

CHOFERES

REQUISITOS

- EXPERIENCIA NO NECESARIA
- AÑOS SEIOS
- ENTRE 20 Y 40 AÑOS
- SEGURIDAD TERMINADA (NO HOSPITALAR)

INTERESADOS PRESENTARSE EN
AV. TRANSMISIONES MILITARES S/N CASI ESQ. INGENIEROS MILITARES (COSTADO TIENDA SEDENA. ATRAS DEL TORED)
 ATN: Ing. Gerardo Guzmán

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 2

Matriz de Variables						
P/E	VARIABLE INDEPEN.	VARIABLE DEPEND.	HIPOTESIS CENTRAL	HIPOTESIS NULA	PREG. DIAGNOS	PREG. FILTRO
1						X
2						X
3						X
4			X			
5	X					
6	X					
7		X				
8			X			
9		X				
10				X		
11		X				
12		X				
13					X	

Criterio preguntas filtro:

- 1.- Utilizar el S.T.C. Metro como medio de transporte
- 2.- Haber observado los anuncios dentro de los vagones del S.T.C. Metro
- 3.- Clasificación sobre el tipo de anuncios observados.

Criterio preguntas diagnóstico

- 13.- Evaluar a qué medio se recurre para encontrar empleo.

Nota: En base a esta matriz, elaboramos los siguientes cuadros

Figura 4.23 Matriz de Variables Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
 ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de información Directa
 de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
 de una Empresa.

Diseño 2

Cédula de Cuantificación General

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1.- A		X		X							X				X						
B			X		X	X		X	X			X				X	X	X	X		
C	X						X						X								
D			X							X				X						X	X
2.- Si	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
No								X												X	X
3.- A					X	X	X			X					X	X					X
B	X												X	X							
C									X				X	X							X
D		X	X	X						X	X	X					X	X			
4.- Si		X	X	X						X	X						X	X			X
No	X				X	X	X		X	X			X	X	X	X			X	X	
5.- Si		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
No	X										X			X							X
6.- Si		X	X	X							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
No	X				X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	

Cuadro Descriptivo		
FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN- CIONES
4	19.04%	0%
10	47.61%	
3	14.28%	
4	19.04%	
19	90.47%	0%
2	9.52%	
2	9.52%	4.76%
8	38.09%	
4	19.04%	
5	23.57%	
8	38.09%	4.76%
12	57.14%	
17	80.95%	0%
4	19.04%	
8	38.09%	0%
13	61.90%	

Figura 4.24 Cédula de Cuantificación General y Cuadro Descriptivo Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa.**

Diseño 2

**Cédula de Cuantificación General
Post-Test**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
9.- Si		X		X								X	X						X			
No	X		X		X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X		X	X	X	X
13.-A	X		X		X	X		X	X	X			X	X		X	X			X	X	
B															X				X			
C		X		X								X	X						X			
D							X															

Cuadro Descriptivo

FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN- CIONES
5	23.80%	0%
16	76.19	
13	61.90%	0%
2	9.55%	
5	23.80%	
1	4.76%	

Figura 4.26 Cédula de Cuantificación Post-test y Cuadro Descriptivo Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa.

Diseño 2
Pregunta Abierta N° 7

Cédula de Cuantificación

CATEGORIAS	Pre-Test																					Cuadro Descriptivo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN- CIONES
Restaurantes			X																			1	4.76%	
Tiendas Departamentales																			X			1	4.76%	
Bimbo		X																				1	4.76%	
Refrescos											X	X										2	9.52%	
No recuerda				X																	X	2	9.52%	
No	X				X	X	X	X	X					X	X	X	X					12	57.14%	
Abstenciones									X			X										2		9.52%

En este cuadro se observa que el 57.14% de la muestra no vieron las empresas que requerían personal en los anuncios colocados dentro de los vagones del S.T.C. Metro; el 9.52% no recuerda las empresas que si vió en dichos anuncios, mientras que el 4.76% (refrescos, Bimbo,restaurantes, y tiendas departamentales) mantuvieron el mismo porcentaje de recordación. El 9.52% restante corresponde a las abstenciones.

Figura 4.25 Cédula de Cuantificación Pretest Pregunta Abierta N° 7 Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 2
Pregunta Abierta Nº 8

Cédula de Cuantificación

Post-Test

CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Mucha gente los ve			X	X	X	X	X	X	X		X				X	X	X	X	X	X	X
Abarca gran extensión								X				X		X							
Malo	X																				
Medio desacreditado									X												
Gente poco educada													X								
Abstenciones		X																			

Cuadro Descriptivo		
FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTENCIONES
14	66.66%	
3	14.28%	
1	4.76%	4.76%
1	4.76%	
1	4.76%	
1	4.76%	

Este cuadro denota que el 66.66% de la muestra que si es un medio de información importante de bolsa de trabajo, ya que mucha gente puede observar los anuncios además, el 14.28% de la muestra opina que es bueno porque abarca una gran extensión dentro del D.F. para difundir los anuncios. El 4.76% piensa que no es un medio importante porque la gente es mala. Los mismos porcentajes corresponden a las clasificaciones de "el medio está desacreditado" así como que "la gente es poco educada". El porcentaje de abstenciones es del 4.76%.

Figura 4.27 Cédula de Cuantificación Post-Test y Cuadro Descriptivo Pregunta Abierta Nº 8 Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 2
Pregunta Abierta Nº 10

Cédula de Cuantificación

CATEGORIAS	Post-Test																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Tiene empleo actualmente			X																		
No es de su interés																					X
No cumple los requisitos solicitados																		X			
Otros	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	
Abstenciones		X																X			

Cuadro Descriptivo		
FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTENCIONES
1	4.76%	
1	4.76%	
1	4.76%	
16	75.27%	9.52%

En esta tabla se puede observar que el 75.27% de la muestra contestó la opción "otros" (no lo conoce, no lo ha visto, o simplemente si acudió) El 4.76% no acudió a las empresas anunciadas porque actualmente cuentan con empleo. Un 4.76% no ha acudido porque no es de su interés Otro 4.76% corresponde a la categoría "no cumple los requisitos solicitados". El restante 9.52% corresponde a las abstenciones

Figura 4.28 Cédula de Cuantificación Post-test y Cuadro descriptivo Pregunta Abierta Nº 10 Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa.**

Diseño 2
Pregunta Abierta N° 11

Cédula de Cuantificación

CATEGORIAS	Post-Test																					Cuadro Descriptivo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN- CIONES
Combate el desempleo		X				X	X	X	X			X		X	X		X					9	42.85%	0%
Cubre necesidades de empleo			X		X																	2	9.52%	0%
Ninguna	X									X			X							X		4	19.04%	0%
Es gratuito				X						X					X		X	X		X		6	28.57%	0%

Se observa en esta tabla que un 42.85% de la muestra encuentra como una ventaja que la bolsa de trabajo del S T C Metro ayuda a fomentar el empleo. Un 28.57% opina que el medio ayuda a enterarse de los empleos existentes de manera gratuita; un 19.04% no encuentra ninguna ventaja y por último el 9.52% de la muestra menciona que cubren las empresas sus necesidades de personal.

Figura 4.29 Cédula de Cuantificación Post-test y Cuadro Descriptivo Pregunta Abierta N° 11 Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa.**

Diseño 2
Pregunta Abierta N° 12

Cédula de Cuantificación

Post-Test

CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
La gente no sabe trabajar	X																					
Ninguna		X																				
No sabe			X	X																		
No la ha visto					X	X	X															
No hay en todos los vagones del S.T.C. Metro								X														
Gente sin preparación													X									
No están colocados en lugares estratégicos																						X
Abstenciones															X	X						

Cuadro Descriptivo		
FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTEN-CIONES
1	4.76%	
6	28.57%	
7	33.32%	
1	4.76%	
2	9.52%	
1	4.76%	
1	4.76%	
2		9.52%

En este cuadro podemos observar que el 28.57% de la muestra no encuentra ninguna desventaja en el medio para anunciar ahí la bolsa de trabajo, un 33.32% no sabe, el 14.28% no los ha visto, un 9.52% observó que no existe en todos los vagones, un 4.76% comenta que es necesario anunciarlos en lugares estratégicos, y otro 4.76% dice que la gente no sabe trabajar. El 9.52% restante corresponde a las abstenciones.

Figura 4.30 Cédula de Cuantificación Post-test y Cuadro Descriptivo Pregunta Abierta N° 12 Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 2

C u a d r o A n a l í t i c o

1.- Con qué frecuencia viaja en el S.T.C. Metro

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Todos los días	19.04%	
5 días a la semana	47.61%	
1 vez a la semana	14.28%	
Ocasionalmente	19.04%	
Total	100%	0%

En este cuadro se observa que un 100% de la muestra, viaja en el S.T.C. Metro.

2.- Ve los anuncios dentro de los vagones del S.T.C. Metro.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	90.47%	
No	9.53%	
Total	100%	0%

En este cuadro se observa que el 90.47% de la muestra son personas que han visto los anuncios dentro de los vagones del S.T.C. Metro mientras que el 9.52% restante no los ha visto.

3.- Qué tipo de anuncios ha visto.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Bolsa de trabajo	9.52%	
Escuelas	38.08%	
Productos	19.08%	
Todos los anteriores	28.57%	4.76%
Total	95.24%	4.76%

En este cuadro se puede observar que el 95.24 % de la muestra ha visto algún tipo de anuncio dentro de los vagones del S.T.C. Metro. Cabe mencionar que el 4.76% restante corresponde a las abstenciones.

Figura 4.31 Cuadro Analítico Diseño 2

4. - Conocer la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	38.09%	
No	57.14%	4.76%
Total	95.23%	4.76%

En este cuadro se observa que el 57.14% de la muestra no conoce la bolsa de trabajo que se ofrece, mientras que el 38.09% si la conoce. Se incluye una abstención que representa el 4.76%.

5. - El S.T.C. Metro como medio de información directa de bolsa de Trabajo.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	80.95%	
No	19.05%	0%
Total	100%	0%

En este cuadro se observa que el 80.95% de la muestra considera al S.T.C. Metro como un medio de información directa de bolsa de trabajo, mientras que un 19.05% no lo considera así.

6. - Ha leído los anuncios de bolsa de trabajo dentro de los vagones del S.T.C. Metro.

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	38.09%	
No	61.90%	0%
Total	100%	0%

Aquí podemos observar que el 38.09% de la muestra ha leído los anuncios de bolsa de trabajo dentro de los vagones del S.T.C. metro, mientras que el 61.90% no los ha leído.

Figura 4.31 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 2

C u a d r o R e s ú m e n

Categoría	Frecuencia Relativa
Cuadro 1	100%
Cuadro 2	100%
Cuadro 3	95.24%
Cuadro 4	95.24%
Cuadro 5	100%
Cuadro 6	14.28%
Cuadro 7	90.46%
Cuadro 8	95.22%
Cuadro 9	100%
Cuadro 10	90.47%
Cuadro 11	85.72%
Cuadro 12	90.48%
Cuadro 13	100%
Cuadro 14	85.72%
Cuadro 15	85.72%
Total	1171.38%

Figura 4.32 Cuadro Resumen Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

C u a d r o d e I n t e r p r e t a c i ó n .

Categoría	Frecuencia Absoluta	Hipótesis Central	Hipótesis Nula	Abstenciones
Pregunta 4				
Si	8			
No	12			
		40.47%	59.52%	
Pregunta 8				
Mucha gente lo ve	14			
Abarca gran extensión	3			
Malo	1			
Medio desacreditado	1			
Gente poco educada	1			
		83.26%	16.74%	
Pregunta 10				
Tiene empleo actualmente	1			
No es de su interés	1			
No cumple requisitos	1			
Otros.	16			
		83.26%	16.74%	
Total	49	142.77%	157.21%	0

En este cuadro podemos observar que nuestra Hipótesis Nula se confirma al tener un porcentaje de 157.21%, mientras que la Hipótesis Central se anula con un porcentaje de 142.77%, lo cual nos hace pensar que aunque el S.T.C.Metro puede llegar a ser un importante medio de información de bolsa de trabajo, no se conoce dentro del mismo.

Figura 4.33 Cuadro de Interpretación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de
Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa

Cuadro de Interpretación

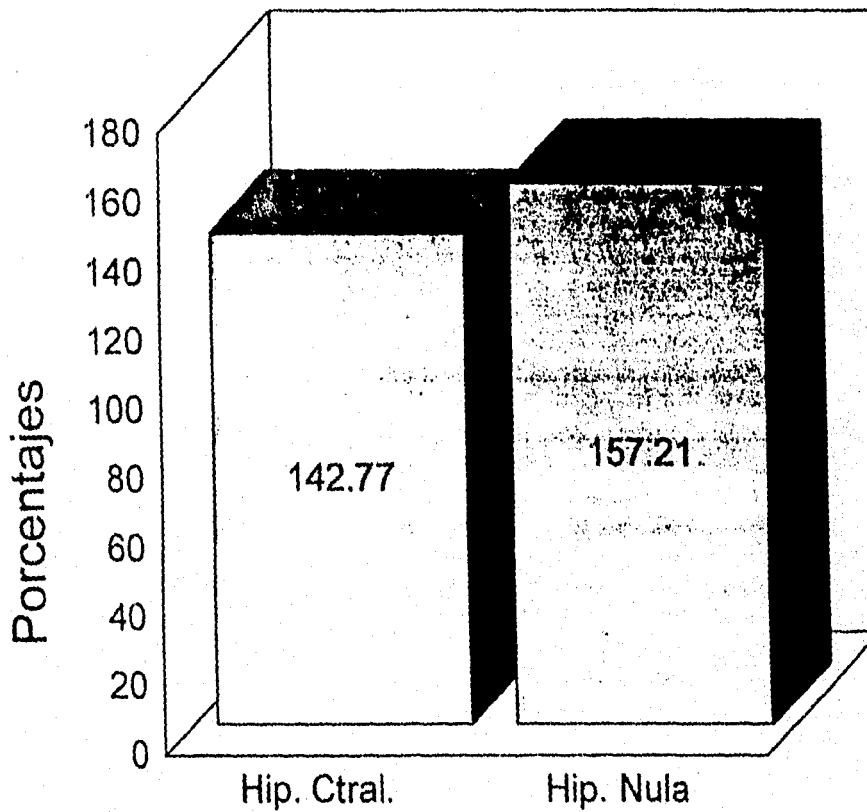


Figura 4.33 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 2

C u a d r o D i a g n ó s t i c o .

¿ A qué medio recurre para encontrar empleo ?

Categoría	Hipótesis Central	Hipótesis Nula	Abstenciones
Pregunta 13			
S.T.C. metro	23.80%		
Periódico		61.90	
Agencia		9.54%	
Otros		4.76%	
Abstenciones			0%
Total	23.80%	76.21%	0%

Como podemos observar, el 23.80% de la muestra recurre al S.T.C. Metro para encontrar empleo; en tanto que el primer lugar lo ocupa el periódico con casi el 61.90%, además de la agencia y otros, que contribuyeron al aumento del porcentaje final. En este caso no hubo abstenciones.

Figura 4.34 Cuadro Diagnóstico Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro Diagnóstico

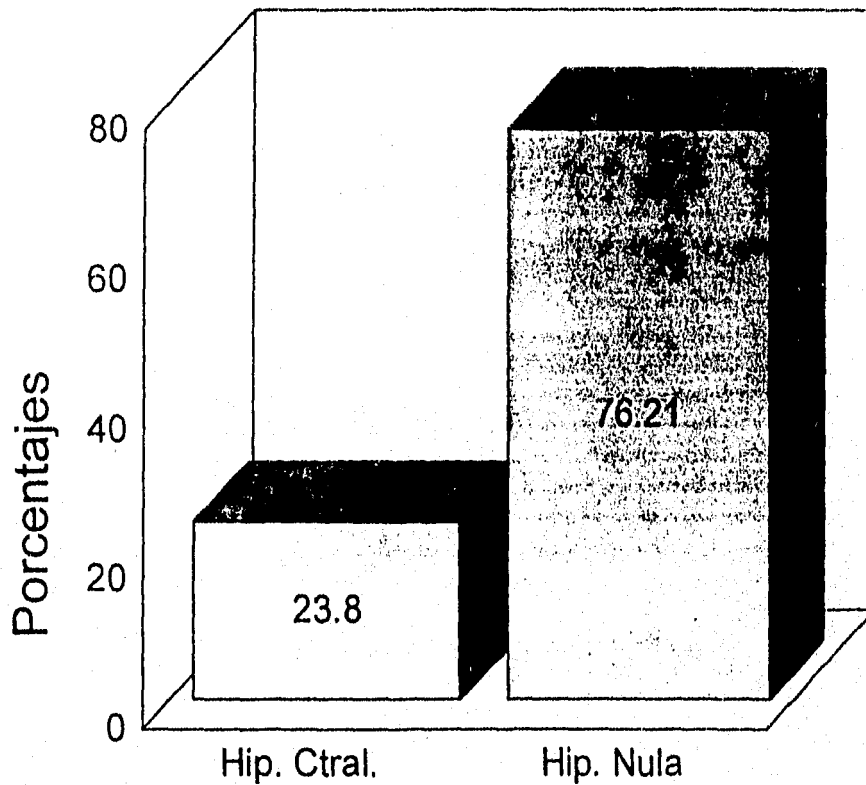


Figura 4.34 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 2

C u a d r o d e E l e m e n t o s .

Categoría	Frecuencia Relativa
Hipótesis Central	142.77%
Hipótesis Nula	157.21%
Total	14.44%

En este cuadro podemos observar que nuestra Hipótesis Nula se comprueba con un 157.21%

Figura 4.35 Cuadro de Elementos Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro de Elementos

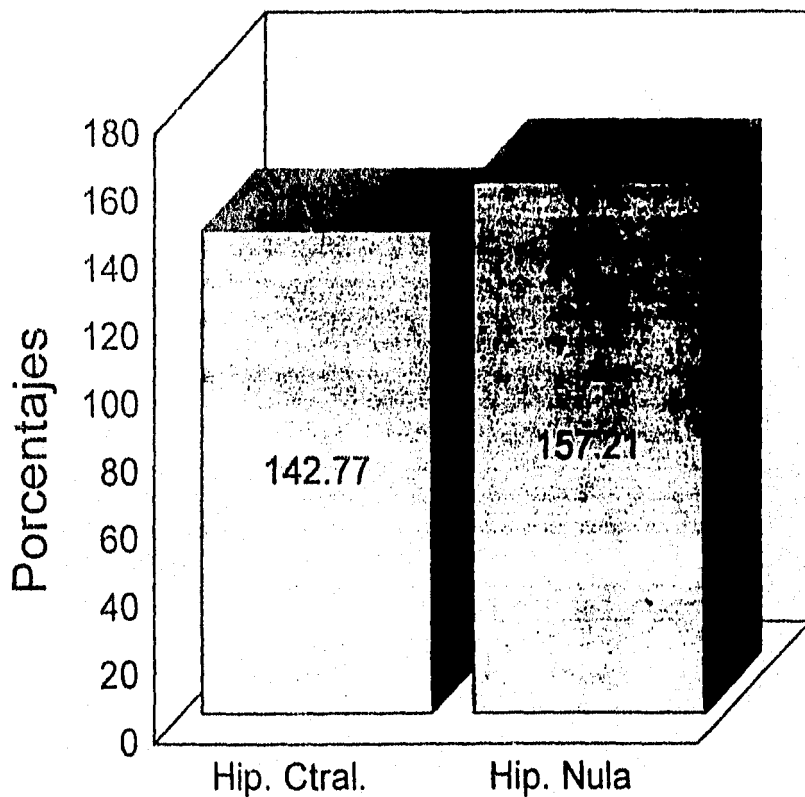


Figura 4.35 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa*.

Diseño 2

C u a d r o d e C o r r e l a c i ó n

Cuadros	Frecuencia Relativa	Diferencia
Cuadro de Interpretación		-14.44%
Hipótesis Central	142.77%	
Hipótesis Nula	157.21%	
Cuadro Diagnóstico		-52.41%
Hipótesis Central	23.80%	
Hipótesis Nula	76.21%	
Cuadro de Elementos		-14.44%
Hipótesis Central	142.77%	
Hipótesis Nula	157.21%	

El cuadro anterior nos muestra un porcentaje 14.44% donde se aprueba la Hipótesis Nula obtenida en la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los usuarios del S.T.C. Metro así como también a los vigilantes del mismo. Esta muestra nos hizo ver que le hace falta promoción a la bolsa de trabajo del sistema mencionado.

Figura 4.36 Cuadro de Correlación Diseño 2

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro de Correlación

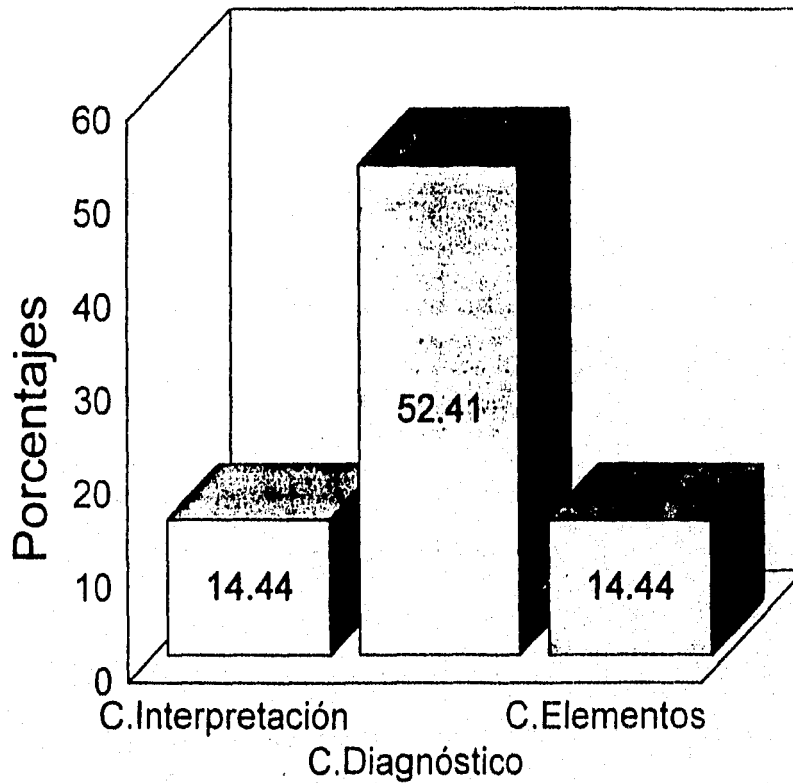


Figura 4.36 Continuación

Este segundo diseño nos muestra que la Bolsa de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro es conocida, pero no tiene la difusión que debiese tener para que, tanto los usuarios como el personal del mismo, la conozca y pueda utilizarla para la búsqueda de empleo a nivel operativo en las empresas anunciadas en las cartulinas pegadas en la parte superior de los vagones.

La difusión de la Bolsa de Trabajo en el mismo sistema de transporte representa una problemática que afecta directamente a los Gerentes de Recursos Humanos en cuanto al Reclutamiento de Personal Operativo de las empresas refresqueras.

Además de ser un problema para dichos Gerentes, se torna para nosotros como investigadores, en una situación fuera de nuestro alcance, ya que nosotros no podemos interferir en la difusión de la bolsa de trabajo, debido a que esta se encuentra a cargo de una empresa privada y una empresa gubernamental en las cuales no podemos influir ni modificar sus parámetros ya establecidos.

En el desarrollo del siguiente diseño (expofacto) las personas que encuestaremos serán ocho personas que trabajan en empresas refresqueras dentro del D.F. y área metropolitana. Esto con el fin de probar o disprbar totalmente nuestra hipótesis central planteada.

4.4.3 DISEÑO 3 (EXPOFACTO)

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
 ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
 de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
 de una Empresa.

C R O N O G R A M A

Diseño 3

ACTIVIDAD	TIEMPO			M A Y O																										
	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Diseño																														
Simbología																														
X O																														
O																														
Material																														
X= Cuestionario																														
OI= Trabajadores sondeados con cuestionarios																														
O= Trabajadores gpo control																														
Sujetos																														
O= 8 trabajadores a nivel operativo en empresas refresqueras.																														
Lugar de aplicación																														
Empresas refresqueras.																														
Instrumentos																														
Cuestionario																														
Investigadores																														
Javier Ortiz																														
Vladimir Huerta																														
Cuantificación																														
Cédula de cuantificación y elaboración de cuadros																														
Elem. de Correlación																														

Figura 4.37 Cronograma Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa
de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo
de una Empresa.**

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas que a continuación se formulan y elija una opción entre las alternativas que se presentan, debiendo marcar, cuando sea necesario, una "X" en el espacio que se presenta a la derecha.
Al terminar revise haber contestado todas las preguntas.

1. - ¿ Cómo se enteró Ud. de que existían vacantes en esta empresa ?

- Periódico
- Bolsa de Trabajo del S.T.C. Metro
- Por un conocido
- Anuncio en la entrada de la empresa
- Revista
- Otros

2. - ¿ Cómo se enteró Ud. de la existencia de la bolsa de trabajo anunciada en el S.T.C. Metro ?

- Por casualidad
- Por un conocido
- Otro
- Especifique _____

3. - ¿ Encontró Ud. con facilidad el anuncio de bolsa de trabajo dentro del vagón del S.T.C. Metro ?

Si No

4. - La información que Ud. vió en el anuncio de bolsa de trabajo del S.T.C. Metro, se le hizo:

Completa Incompleta

5. - ¿ Ud. recomendaría la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro ?

Si No

6. - ¿ La bolsa de trabajo del S.T.C. metro le parece una opción:
vagones del S.T.C. Metro ?

- Buena
- Regular
- Mala

Figura 4.38 Cuestionario Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 3

Matriz de Variables Post-Test						
P/E	VARIABLE INDEPEN.	VARIABLE DEPEND.	HIPOTESIS CENTRAL	HIPOTESIS NULA	PREG. DIAGNOS	PREG. FILTRO
1	X					
2		X				
3			X			
4			X			
5					X H.C.	
6					X H.C.	

Criterio preguntas filtro:

5.- Recomendar la utilización del S.T.C. metro como medio de información directa de bolsa de trabajo.

6.- Calificar la bolsa de trabajo anunciada en el S.T.C. Metro

Nota: No es necesario la presencia de una pregunta que mida la hipótesis nula, ya que con la negación de la Hipótesis Central, se consigue la medición de la misma.

Además de que en este tercer diseño, ligado con los dos anteriores se aplica al personal operativo que labora en las empresas refresqueras.

Figura 4.39 Matriz de Variables Post-test Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 3

Cédula de Cuantificación General

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.- Periódico S.T.C. Metro	X	X		X	X	X		
Conocido Empresa			X					X
Revista Otros								
2.- Conocido Casualidad	X				X			
Otros		X	X	X		X	X	X
3.- Si	X				X			
No		X						
4.- Completa	X				X			
Incompleta								
5.- Si								
No					X			
6.- Buena	X							
Regular								
Mala								

Cuadro Descriptivo

FREC. ABSOL.	FREC. RELAT.	ABSTENCIONES
4	50%	0%
2	25%	
1	12.50%	
1	12.50%	
0	0%	
0	0%	
0	0%	0%
2	25%	
6	75%	
2	25%	62.50%
1	12.50%	
2	25%	75%
0	0%	
2	25%	75%
0	0%	
2	25%	75%
0	0%	
0	0%	

Figura 4.40 Cédula de Cuantificación General y Cuadro Descriptivo Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 3

Cuadro Analítico

1.- Cómo se enteró de las vacantes de esta empresa

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstracciones
Periódico	50%	
S.T.C. Metro	25%	
Conocido	12.50%	
Empresa	12.50%	
Revista	0%	
Otros	0%	
Total	100%	0%

En este cuadro se observa que el 50% de la muestra encontraron trabajo gracias al periódico y un 25 % debido al S.T.C. Metro. Así mismo, el 12.50% corresponde a conocidos y a la misma empresa.

2.- Cómo se enteró de la existencia de la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstracciones
Por un conocido	0%	
casualidad	25%	
Otros	75%	
Total	100%	0%

En este cuadro se observa que el 75% de la muestra no conoce la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro, mientras que un 25% se enteró por casualidad.

Figura 4.41 Cuadro Analítico Diseño 3

3.- Encontró con facilidad el anuncio de la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	25%	
No	12.50%	
Total	37.50%	62.50%

En este cuadro se puede observar que el 25% de la muestra encontró con facilidad los anuncios, mientras que un 12.5% no lo encontró así. Se observa un 62.50% de abstenciones.

4.- La información de la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro es:

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Completa	25%	
Incompleta	0%	75%
Total	25%	75%

En este cuadro se observa que el 25% de la muestra encontró completa la información. Se observa un 75% de abstenciones.

5.- Recomendar la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Si	25%	
No	0%	75%
Total	25%	75%

En este cuadro se observa que el 25% de la muestra sí recomendaría la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro. El 75% restante corresponde a las abstenciones.

6.- La bolsa de trabajo del S.T.C. Metro le parece una opción:

Categoría	Frecuencia Relativa	Abstenciones
Buena	25%	
Regular	0%	
Malas	0%	75%
Total	100%	75%

Aquí podemos observar que el 25% de la muestra considera buena la opción de bolsa de trabajo del S.T.C. Metro. Se observa un 75% de abstenciones.

Figura 4.41 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 3

C u a d r o R e s ú m e n

Categoría	Frecuencia Relativa
Cuadro 1	100%
Cuadro 2	100%
Cuadro 3	37.50%
Cuadro 4	25%
Cuadro 5	25%
Cuadro 6	100%
Total	387.50%

Figura 4.42 Cuadro Resumen Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 3

Cuadro de Interpretación.

Categoría	Frecuencia Absoluta	Hipótesis Central	Hipótesis Nula	Abstenciones
Pregunta 3				
Si	2	56.25%		
No	1		43.75%	5
Pregunta 4				
Si	2	62.50%		
No	0		37.50%	6
Total	5	118.75%	81.25%	11

En este cuadro podemos observar que nuestra Hipótesis Central se confirma al tener un porcentaje de 118.75%. El motivo de esto es que nuestro tercer diseño esta creado por una variable, la cual junto con las abstenciones nos habla de que no se conoce el S.T.C. Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo.

Figura 4.43 Cuadro de Interpretación Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro de Interpretación

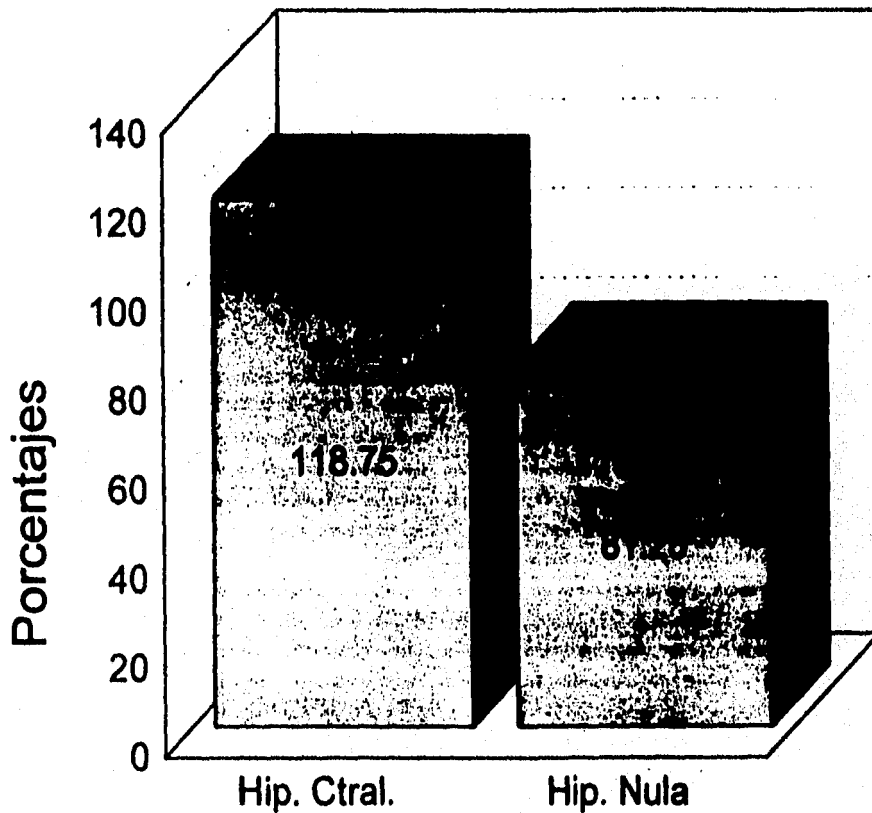


Figura 4.43 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

Diseño 3

C u a d r o D i a g n ó s t i c o .

¿ La bolsa de trabajo del S.T.C. Metro le parece una opción:

Categoría	Hipótesis Central	Hipótesis Nula	Abstenciones
Pregunta 6			
Buena	25%	0%	
Regular	0%	0%	
Mala	0%	0%	
Abstenciones	37.50%	37.50%	6
Total	62.50%	37.50%	6

Como podemos observar, el 25% de la muestra considera la opción de la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro como una opción buena, mientras que el 75% son abstenciones. Se observa un 62.5% a favor de la Hipótesis central y un 37.50% a favor de la Hipótesis Nula.

Figura 4.44 Cuadro Descriptivo Diseño 3

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro Diagnóstico

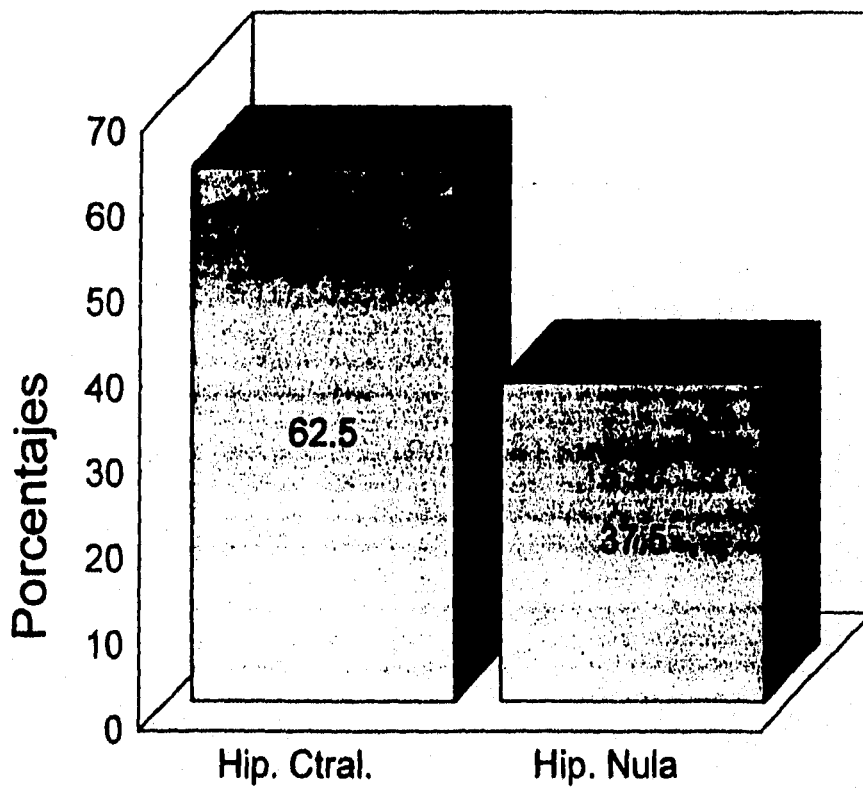


Figura 4.44 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativ de una Empresa.

Diseño 3

C u a d r o d e E l e m e n t o s .

Categoría	Frecuencia Relativa
Hipótesis Central	118.75%
Hipótesis Nula	81.25%
Total	37.50%

En este cuadro podemos observar que nuestra Hipótesis Central se comprueba con un 118.75%

Figura 4.45 Cuadro de Elementos Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro de Elementos

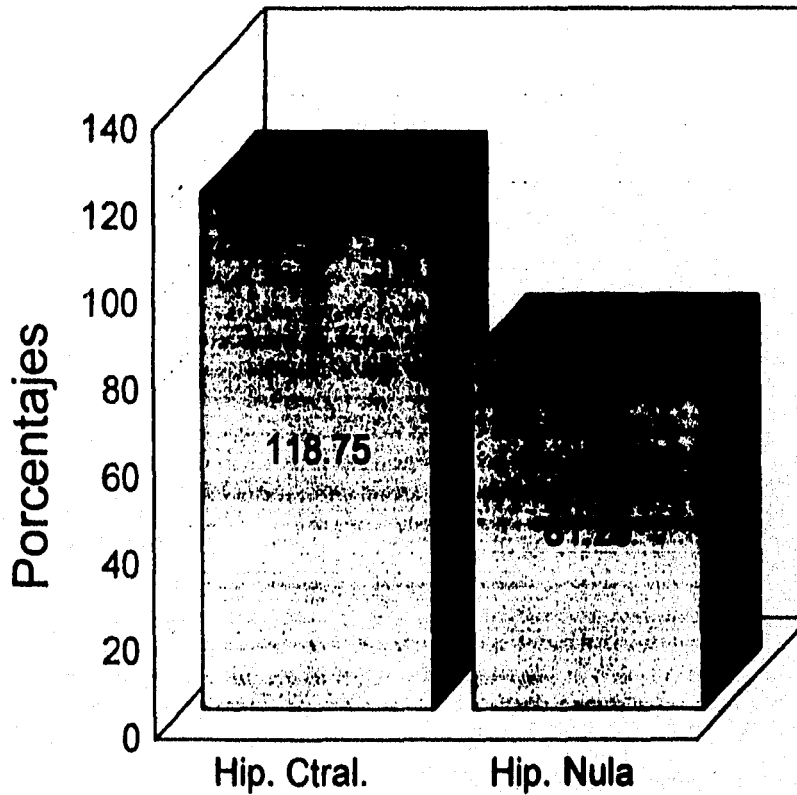


Figura 4.45 Continuación

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa*.

Diseño 3

Cuadro de Correlación

Cuadros	Frecuencia Relativa	Diferencia
Cuadro de Interpretación		37.50%
Hipótesis Central	118.75%	
Hipótesis Nula	81.25%	
Cuadro Diagnóstico		50%
Hipótesis Central	125%	
Hipótesis Nula	75%	
Cuadro de Elementos		37.50%
Hipótesis Central	118.75%	
Hipótesis Nula	81.25%	

En este cuadro se observa que el 118.75% favorece a la Hipótesis Central; el motivo es que los cuestionarios estaban dirigidos hacia el personal operativo de las empresas refresqueras, por lo cual las abstenciones son señal de que la bolsa de trabajo del S.T.C. Metro es un medio que necesita difusión dentro del mismo. Lo mismo ocurre con el cuadro diagnóstico que tiene 50% de diferencia. Esto debido a que la gente no puede emitir un juicio sobre la bolsa de trabajo si no la conoce, de esta manera las abstenciones vienen a reforzar nuestra Hipótesis Nula. En tanto en el cuadro de elementos se observa una diferencia de 37.50%, el mismo efecto que en los pasados, por la misma razón que en este cuestionario las abstenciones vendrían a reforzar nuestra Hipótesis Nula.

Figura 4.46 Cuadro de Correlación Diseño 3

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa

Cuadro de Correlación

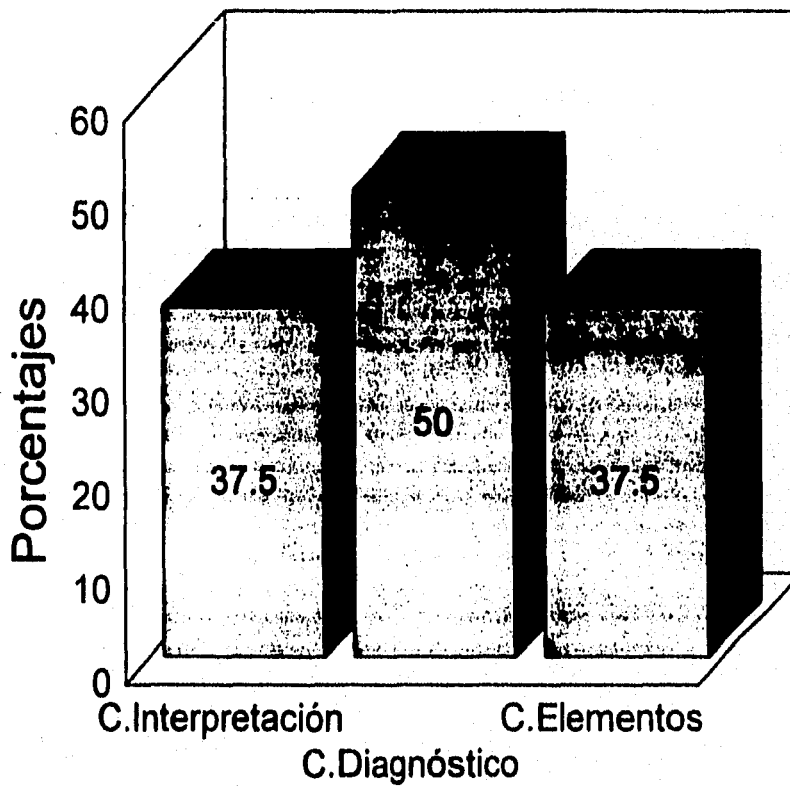


Figura 4.46 Continuación

En este diseño observamos que nuestra hipótesis central se confirma ya que el 60% de las personas encuestadas si conocían la Bolsa de Trabajo que ofrece el Sistema de Transporte Colectivo Metro, y les parece una buena alternativa como medio de información para buscar empleo de una manera directa y gratuita.

Este diseño se aplico a personas que trabajan en empresas refresqueras las cuales día a día viajan por el Sistema de Transporte Colectivo Metro, de ahí su importancia para que la Hipótesis central se confirmara ya que finalmente son los usuarios quienes determinaran la viabilidad de nuestra propuesta.

CONCLUSIONES

El tema desarrollado en la investigación fué "El Sistema de Transporte Colectivo Metro como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa."

A su vez en el primer capítulo consideramos los Antecedentes de la Administración enfocándonos desde su época primitiva donde ya existía la división del trabajo atravesando por la Revolución Industrial, tiempo en el cual hay una aparición de diversos inventos y descubrimientos, mismos que propiciaron un desarrollo industrial y por ende cambios en la organización de las empresas.

En este mismo capítulo, mencionamos nuestra propia definición de Administración, quedando de la siguiente manera: Es la aplicación del proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) para el óptimo aprovechamiento de los recursos con que cuenta una empresa, para alcanzar las metas y objetivos para los cuales fué creada.

También mencionamos los medios de información cuya definición es la siguiente: Es la transmisión de información, ideas, conocimientos, sucesos o hechos y sentimientos para comunicarlos a los demás. Esta información se puede dar a través de los siguientes canales como son el periódico, la televisión, el radio, las revistas y El Sistema de Transporte Colectivo Metro entre otros.

Durante el segundo capítulo nos enfocamos hacia el Departamento de Recursos Humanos en donde lo definimos como: El Departamento encargado de óptimo funcionamiento del personal dentro de una empresa ocupándose integralmente del trabajador desde su contratación hasta su desarrollo organizacional en la entidad, cumpliendo de esta manera los objetivos planteados por la empresa.

Así mismo, mencionamos sus funciones, entre las cuales destaca para efectos de nuestra investigación el reclutamiento, como el buscar entre un grupo de personas a aquellas competentes para ocupar los puestos vacantes

y en base a ellos hacer una selección por la cual se elegirá al candidato idóneo para ocupar el puesto.

A su vez, contemplamos las fuentes y métodos de reclutamiento que son necesarios desarrollar para cubrir los requerimientos de la empresa y satisfacer las perspectivas de los candidatos.

En el desarrollo del tercer capítulo nos abocamos al tema de la Empresa, que es una unidad económica que concreta toda su acción en la conjugación de recursos materiales, humanos, técnicos y financieros para producir bienes y/o servicios, así como para el logro de objetivos de servicio, sociales o económico.

Hablamos también sobre su clasificación, en donde distinguimos algunas clasificaciones de entre las que destacan: por su actividad o giro, por su origen de capital, por su tamaño o dimensión, por los fines que persiguen, entre otras. Para efectos de nuestra investigación, el tipo de empresa al que nos enfocamos en

el desarrollo del primer diseño fueron las empresas refresqueras dentro del Distrito Federal y área metropolitana (industriales, privadas, nacionales).

Para el segundo y tercer diseño, la empresa a la que nos abocamos fué el Sistema de Transporte Colectivo Metro, la cual está ubicada dentro de la clasificación como una empresa pública, de servicios, de transporte.

En el cuarto capítulo citamos un concepto sobre el Sistema de Transporte Colectivo Metro, así como una breve sinopsis de los acontecimientos que han dado lugar para lo que es hoy en día dicho Sistema. De la misma forma, mencionamos sus líneas y estaciones así como horarios, características físicas y algunas estadísticas sobre el nivel social, ocupación y número de usuarios, mismas que nos ayudaron a sostener y comprobar la hipótesis central planteada al inicio de la investigación.

La variable independiente fué un factor determinante dentro de esta investigación. Al utilizar

esta variable en nuestro primer instrumento de medición, y al momento de cuantificarlo, obtuvimos resultados que marcaron un cambio en el giro de la investigación. El motivo del giro de ésta fué un elemento que, además de afectar la investigación, está fuera de nuestro alcance sin poder influir en él. Este elemento fué la difusión de la bolsa de trabajo.

Una vez aplicado y analizado el segundo instrumento de medición, usando una nueva variable independiente , encontramos que la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro si es conocida, pero le falta difusión.

Al momento de haber sido afectada la variable independiente, también fué afectada la variable dependiente por el giro de la investigación. Esto es, porque al momento de no existir una difusión de bolsa de trabajo , el incremento en el Reclutamiento de Personal operativo de una empresa no es el esperado por el Gerente de Recursos Humanos, lo cual no lleva a afirmar que el

medio no ha sido explotado a la capacidad que podría otorgar.

En la importancia social de esta investigación mencionamos que el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* ofrece de manera gratuita información al usuario acerca de la bolsa de trabajo. Esto va a favorecer a los Gerentes de Recursos Humanos para aumentar el Reclutamiento. Pero, de igual manera, fue afectado por el giro de la investigación. La Bolsa de Trabajo que ofrece el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* sí es gratuita, pero no es conocida por los usuarios, afectando, por lo tanto, a los Gerentes de Recursos Humanos respecto al incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo.

En cuanto a lo que se refiere a la importancia teórica, dijimos que el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* como medio de información para anunciar bolsa de trabajo, ayudará a cubrir los requerimientos de personal, evitando las pérdidas en dinero y en tiempo por parte de la empresa.

Esto, no puede ser confirmado hasta que haya, por parte del Sistema de Transporte Colectivo Metro y VISTA, S.A. de C.V. , una amplia difusión de la misma.

Por otro lado, refiriéndonos a la parte correspondiente de las hipótesis, llegamos a lo siguiente:

La Hipótesis Central se comprobó en la medida en que incrementa el Reclutamiento de Personal Operativo de las empresas, mas que si se utilizara otro medio, debido al número de personas que se consideran en este medio masivo, que serán las receptoras de la información que por medio de las cartulinas insertadas en los vagones darán a conocer los requerimientos de personal operativo que requieren. Nosotros mencionamos que el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa y que favorece al Gerente de Recursos Humanos, en cuanto a Reclutamiento de Personal se refiere.

De esta manera comprobamos que el Sistema de

Transporte Colectivo Metro funciona como medio de información directa de Bolsa de Trabajo, sin embargo, el incremento está condicionado a la optimización de los recursos (humanos, materiales, financieros y técnicos) que hagan las autoridades facultadas para el manejo y explotación del mismo.

Constatamos que la Hipótesis Nula , la cual nos dice que si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo y esto no favorece al Gerente de Recursos Humanos, no podrá ser utilizado para incrementar el reclutamiento de personal operativo de una empresa se disprueba al encontrar incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo, beneficiando de esta forma al Gerente de Recursos Humanos.

Con lo que respecta al cumplimiento de los objetivos, tuvimos que el objetivo general, se cumplió en la medida en que mientras mayor difusión se le de a la bolsa de trabajo, este será un medio de información

directa para el reclutamiento de personal operativo.

En los objetivos particulares tenemos dos puntos:

1.- Transmitir a los Gerentes de Recursos Humanos información sobre el Sistema de Transporte Colectivo Metro como una opción de información para reclutar personal operativo en la empresa. Este objetivo sí se cumplió, ya que el Sistema de Transporte Colectivo Metro es una opción de información, pero a la vez es deficiente por no estar explotado y difundido entre los usuarios al 100%

2.- Comprobar si el Sistema de Transporte Colectivo Metro funciona como medio de información para reclutar personal operativo en las empresas. Este segundo objetivo se cumplió debido a que si se recluta personal a través de este medio de información, sin embargo, detectamos una condicionante para que dicho fenómeno se cumpla: falta difusión de la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

Nosotros, para haber podido constatar lo anteriormente mencionado, nos auxiliamos del diseño de métodos de investigación.

Tuvimos tres diseños; que a continuación mencionamos.

- X O : Este diseño lo utilizamos para hacer un sondeo de la investigación por medio de cuestionarios aplicados a Gerentes de Recursos Humanos de siete empresas refresqueras dentro del D.F. y Area Metropolitana. Se consideran siete Empresas de un total de veintiuno que son las que tienen este giro, mismas que tomaremos como universo para que nuestra muestra de siete empresas, fuera válido ya que como mínimo se tienen que entrevistar al 33% , con lo cual se cumple el grado de confiabilidad necesario.

Con este diseño encontramos que la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo. Metro no tiene difusión.

- O X O : Lo utilizamos para saber qué tanto conocen los usuarios y vigilantes del Sistema de Transporte Colectivo. Metro la bolsa de trabajo del mismo. Nos auxiliamos del uso de un folleto donde mostramos un anuncio informativo de la Bolsa de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro se conoce, pero no tiene difusión.

- X O

O : Para este diseño utilizamos, como instrumento de medición, un cuestionario, el cual aplicamos a personal operativo de las empresas refresqueras utilizadas como muestra.

Con este diseño comprendimos que sí le hace falta difusión a la bolsa de trabajo que ofrece el Sistema de Transporte Colectivo Metro entre los usuarios.

Para haber realizado lo ya mencionado , tuvimos diferentes ubicaciones, como la Universidad Latinoamericana. la Universidad Nacional Autónoma de

México, Oficinas del Sistema de Transporte Colectivo Metro, estaciones del Sistema de Transporte Colectivo Metro, la empresa Vista S.A. de C.V., y siete compañías refresqueras.

Además de éstas también nos ubicamos en las oficinas de Pilares 53-701, Col Del Valle y Cuauhtémoc 1236 6to piso, Col. Letrán Valle, México, D.F.

Nuestra ubicación temporal abarcó desde el mes de febrero hasta el mes de julio de 1995.

Las delimitaciones teóricas de la investigación fueron:

-Sociología: para entender el comportamiento humano dentro de una organización.

-Comunicación: para lograr dar a conocer los distintos medios de Reclutamiento de Personal.

-Estadística: para ordenar, cuantificar y hacer los cálculos necesarios con el objeto de analizar los resultados.

-Recursos Humanos: para obtener información con respecto al Reclutamiento de Personal operativo en empresas.

En cuanto a limitaciones de la investigación tuvimos en primera instancia el tiempo, el cual fué un período corto para realizar una investigación de tal magnitud.

Otra limitación que tuvimos fué el financiamiento para el desarrollo de la investigación.

La falta de disponibilidad de tiempo por parte de los investigadores, así como la experiencia de éstos en el ramo de la investigación.

El acceso a la información fué una limitación importante. Por parte de las oficinas administrativas del

Sistema de Transporte Colectivo Metro, el acceso se nos fué negado a la información sobre la bolsa de trabajo que éste anuncia.

Al igual que las oficinas del Sistema de Transporte Colectivo Metro la empresa privada que maneja la información de la bolsa de trabajo en dicho medio, Vista S.A. de C.V. , nos negó también la información que necesitamos para nuestra investigación , razones por las cuales tuvimos que modificar nuestro índice de contenido, eliminando un tema y tomando otro para complementar el desarrollo del cuarto capítulo.

Finalmente podemos decir que el Sistema de Transporte Colectivo Metro puede funcionar como medio de información directa , en tanto se haga difusión de la bolsa de trabajo, pudiendo ayudar a los Gerentes de Recursos Humanos en el Reclutamiento de Personal operativo para aumentarlo.

Las medidas de difusión pueden ser: que en las

estaciones de transbordo de gran afluencia como son:
CHABACANO, CENTRO MÉDICO, PINO SUAREZ, BALDERAS,
PANTITLAN, HIDALGO, JAMAICA Y TACUBAYA se coloquen
anuncios estáticos (llamados espectaculares),
exclusivamente para el uso de este tipo de información,
donde se entere al usuario de la existencia de la Bolsa
de Trabajo en el Sistema de Transporte Colectivo Metro.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con lo concluido en esta investigación, reccmendamos los siguiente:

1.- La bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro no tiene una difusión adecuada, por lo que se recomienda al departamento de Relaciones Públicas de dicho Sistema de Transporte el mejorar y ampliar la difusión de la bolsa de trabajo, ya que, a través de la aplicación de métodos de medición, encontramos que ésta no es conocida por un alto porcentaje de los usuarios del mismo.

2.- Recomendamos también a los Gerentes de Recursos Humanos de empresas refresqueras, el verificar estadísticas para la comprobación de los datos proporcionados por el Sistema de Transporte, apoyando las campañas publicitarias que realice el Sistema de Transporte Colectivo Metro para la difusión tanto de la bolsa de trabajo como de los anuncios en general, para que el Gerente pueda obtener resultados benéficos en el Reclutamiento de Personal operativo.

3.- Otra recomendación que hacemos es la reubicación física de los anuncios de la bolsa de trabajo, ya que no es simplemente pegar éstos, sino saber dónde pegarlos. Se recomiendan lugares estratégicos como los andenes del Sistema de Transporte Colectivo Metro, o en la entrada de cada estación colocar un apartado especial para este servicio, además de buscar el lugar adecuado dentro de los vagones para colocar la cartulina con la información sobre la bolsa de trabajo.

4.- Se le aconseja a la compañía encargada de emitir la información pertinente a las vacantes de personal operativo de las empresas, Vista, S. A. de C. V., el rediseñar las cartulinas para crear impacto sobre los lectores, ya que, por medio de instrumentos de medición, pudimos observar que la gente no presta atención o no es impactada por dichas cartulinas.

APÉNDICE

1. TITULO DEL TEMA PROBLEMA

El Sistema de Transporte Colectivo *Metro*, como Medio de Información Directa de Bolsa de Trabajo para el Incremento en el Reclutamiento de Personal Operativo de una Empresa.

2. IMPORTANCIA SOCIAL

EL Sistema de Transporte Colectivo *Metro* ofrece de manera gratuita al usuario información acerca de los requerimientos de personal operativo de las empresas ubicadas en el área metropolitana.

Si los Gerentes de Recursos Humanos aprueban el Sistema de Transporte Colectivo *Metro* para anunciar bolsa de trabajo, aumentarán las oportunidades de empleo operativo para los habitantes de la ciudad de México.

Este proyecto surge de la necesidad de crear nuevos medios informativos de bolsa de trabajo, ya que los existentes no abastecen las demandas de las empresas, lo que se convierte en un problema para los Gerentes de

Recursos Humanos, ya que en México sí hay ofertas de empleo, lo que no existe son medios masivos de información que enteren a las personas de las oportunidades de empleo existentes.

3. IMPORTANCIA TEÓRICA

En la actualidad, el Licenciado en Administración debe tener visión para innovar medios de Reclutamiento para cubrir las necesidades de personal en la empresa donde presta sus servicios.

El Licenciado en Administración al considerar al Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información para anunciar bolsa de trabajo, lo ayudará a cubrir los requerimientos de personal evitando las pérdidas en dinero y en tiempo por parte de la empresa.

4. HIPÓTESIS ALTERNAS

Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo para personal operativo, por lo tanto se incrementará el

Reclutamiento de Personal Operativo en las empresas anunciantes, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de la bolsa de trabajo para personal operativo, mayor incremento del Reclutamiento de Personal Operativo en las empresas anunciantes.

Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo y ésto favorece al Gerente de Recursos Humanos, por lo tanto podrá ser utilizado para incrementar el Reclutamiento de Personal Operativo de una empresa, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, se incrementará el Reclutamiento de Personal Operativo de una empresa así como también favorecerá al Gerente de Recursos Humanos.

Si los medios de información son un factor determinante en el Reclutamiento de Personal de una empresa a través de la bolsa de trabajo, por lo tanto se podría hacer uso del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información para dar a conocer la bolsa de trabajo

para personal operativo, luego entonces a mayor uso de los medios de información como factor determinante en el Reclutamiento de Personal mayor incremento del uso del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información para dar a conocer la bolsa de trabajo para personal operativo.

5. HIPÓTESIS CENTRAL

Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo y ésto favorece al Gerente de Recursos Humanos, por lo tanto podrá ser utilizado para incrementar el Reclutamiento de Personal Operativo de una empresa, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo , se incrementará el Reclutamiento de Personal Operativo de una empresa así como también favorecerá al gerente de Recursos Humanos.

6. HIPÓTESIS NULA

Si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa de bolsa de trabajo y esto no favorece al Gerente de Recursos Humanos, por lo tanto no podrá ser utilizado para incrementar el Reclutamiento de Personal Operativo de una empresa, luego entonces a mayor utilización del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa de bolsa de trabajo, no se incrementará el Reclutamiento de Personal Operativo de una empresa así como tampoco favorecerá al Gerente de Recursos Humanos.

7. OBJETIVO GENERAL

Determinar si el Sistema de Transporte Colectivo Metro es un medio de información directa, para el Reclutamiento de Personal operativo que requieren las industrias refresqueras.

8. OBJETIVOS PARTICULARES

1. Transmitir a los Gerentes de Recursos Humanos

información sobre el Sistema de Transporte Colectivo Metro como una opción de información para reclutar personal operativo en la empresa.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Mencionar las políticas que tiene el Sistema de Transporte Colectivo Metro para utilizarlo como medio de información directa de bolsa de trabajo.

2. Comprobar la efectividad que tiene la bolsa de trabajo del Sistema de Transporte Colectivo Metro con respecto a la bolsa de trabajo ofrecida en otros medios de información.

10. OBJETO DE ESTUDIO

El Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de información directa. El tipo de objeto de estudio de la investigación es conceptual simple.

El fenómeno objeto de estudio de la investigación es el Incremento en el Reclutamiento del Personal Operativo de

una Empresa.

11. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

INDUCTIVO

Describimos los aspectos fundamentales del Sistema de Transporte Colectivo Metro como medio de transporte masivo y como medio de información de bolsa de trabajo.

ANALÍTICO:

Distinguiremos las partes de nuestro objeto de estudio por separado; estableceremos la relación entre la información directa proporcionada por el Sistema de Transporte Colectivo Metro como bolsa de trabajo y el incremento de Reclutamiento de Personal por las diferentes empresas que se anuncian en él.

SINTÉTICO:

Integraremos al Sistema de transporte Colectivo Metro como medio de información directa como parte importante en

el Proceso de Reclutamiento de Personal de las diferentes empresas que se anuncian.

ANALÓGICO:

Compararemos los diferentes tipos de medios de información como bolsa de trabajo (periódico, Sistema de Transporte Colectivo Metro, revistas entre otros).

12. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS.

Para llevar a cabo esta investigación se consultarán diferentes fuentes bibliográficas, las cuales nos proporcionarán parte de la información requerida para esta investigación.

También recurriremos a la información adquirida de las diversas oficinas del Sistema de Transporte Colectivo Metro; así como también se utilizarán encuestas que se harán tanto a Gerentes de Recursos Humanos como a los usuarios del mencionado medio de transporte para lograr llegar a una medición sobre el Reclutamiento de Personal.

Al momento de contar con la información, ésta será analizada para poder llegar a emitir una decisión respecto a los resultados que nos proporcionen los datos recopilados; esto con el objeto de comprobar o disprobar nuestras hipótesis central o nula.

13. UBICACIÓN

TIEMPO

Del mes de febrero al mes de julio de 1995

ESPACIO.

México, D.F., Universidad Latinoamericana, Universidad Nacional Autónoma de México, y Oficinas del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

14. DELIMITACIÓN TEÓRICA

La relación existente de esta investigación con otras disciplinas se menciona a continuación:

SOCIOLOGÍA.

Nos auxiliaremos de la sociología para el entendimiento del comportamiento humano dentro de una organización.

COMUNICACIÓN

Utilizaremos la Comunicación para lograr dar a conocer los distintos medios de comunicación empleados para dar a conocer la bolsa de trabajo; éstos se harán llegar a los usuarios.

ESTADÍSTICA

Para poder cuantificar, ordenar y hacer los cálculos necesarios con el objeto de analizar los resultados, es necesario utilizar la Estadística.

RECURSOS HUMANOS.

Nos apoyaremos en ésta área de la Administración para la obtención de información con respecto al proceso de

Reclutamiento de Personal Operativo en las empresas.

15. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Tiempo para elaborar la investigación
- Financiamiento para llevar a cabo todos los puntos planteados.
- El acceso a la información.
- Falta de disponibilidad de los Gerentes de las áreas de Recursos Humanos de las empresas entrevistadas para atender a nuestras peticiones.

CITAS

BIBLIOGRAFICAS

- (1) Münch Galindo, Lourdes; García Martínez, José. Fundamentos de Administración, pp. 23
- (2) Idem pp. 23
- (3) Idem pp. 23
- (4) Idem pp. 23
- (5) Reyes Ponce, Agustín. Fundamentos de Administración, pp. 32
- (6) Idem pp. 33
- (7) García Martínez, José. Fundamentos de Administración, pp. 25
- (8) Werther Jr., William B.; Davis, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos, pp. 18
- (9) Münch Galindo, Lourdes; García Martínez, José. Fundamentos de Administración, pp. 56
- (10) Werther Jr., William B.; Davis Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos, pp. 30
- (11) Idem pp. 22
- (12) Walker, James; Trabajos sobre Predicción de Recursos Humanos, pp. 125
- (13) Idem pp. 127
- (14) Sikula, Andrew F.; McKenna John. Administración de Recursos Humanos, pp. 119
- (15) Idem pp. 241 y 242
- (16) Throw, Lester C., Inversión en Capital Humano pp. 112
- (17) Goxens, A.; Goxens, María. Biblioteca Práctica de Contabilidad pp. 59

- (18) Méndez, José S.: La Economía y la Empresa pp.40
- (19) Idem pp. 42
- (20) Boltan, Steven E.: La Empresa y la Sociedad pp. 76
- (21) García Martínez, José, Fundamentos de Administración, pp. 42 a 46
- (22) Goxens, A.; Goxens, María, Biblioteca Práctica de Contabilidad pp. 64
- (23) Idem pp. 69 a 71
- (24) Idem pp. 72
- (25) Münch Galindo, Lourdes; García Martínez, José, Fundamentos de Administración, pp. 49 y 50
- (26) Fernandez Arena, José A. ; El Proceso Administrativo pp. 66
- (27) Compendio Histórico del Sistema de Transporte Colectivo Metro pp. 16
- (28) Idem pp. 19
- (29) Idem pp. 20
- (30) Idem pp. 48
- (31) Idem pp. 51
- (32) Idem pp. 74
- (33) Idem pp. 76 y 77
- (34) Idem pp. 81
- (35) Idem pp. 38
- (36) Idem pp. 94
- (37) Idem pp. 10

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFICAS

ARIAS GALICIA Fernando
Administración de Recursos Humanos
4a. Edición. 1989

BOLTEN E. Steven
La Empresa y la Sociedad
11a. reimpresión 1993

CERTO; Samuel C.
Administración Moderna
3a. Edición 1983

DIRECCION CLUTURAL DEL S.T.C. METRO
Compendio Historico del Sistema de Transporte Colectivo
Metro
5a. Edición 1993

FERNANDEZ ARENA A.
El Proceso Administrativo
4a Edición 1990

GÓMEZ AQUINO J.
Recursos Humanos
1a. Edición 1992

GOXENS A. Y GOXENS M.A.
Biblioteca Práctica de Contabilidad
3a. Edición. 1985

HERNANDEZ Y RODRIGUEZ Sergio; BALLESTEROS I Nicolas
Fundamentos de Administración
10a. Edición 1990

MONTANER Pedro, MOYANO Rafael
& Cómo nos Comunicamos ?
2a. Edición 1993

MC GREGOR DOUGLAS
El Aspecto Humano de la Empresa
3a Edición 1986

MENDEZ JOSE Silvestre
La Economía y la Empresa
7a. Edición 1994

MÚNCH GALINDO Lourdes; GARCIA MARTINEZ José
Fundamentos de Administración
5a. Edición 1990

PAPPAS J.L.; BRIGHAM E.F.
Fundamentos de Economía y Administración
4a. Edición 1984

REYES PONCE Agustín
Fundamentos de Administración
7a. Edición 1990

SIKULA F. Andrew; MCKENNA John
Administración de Recursos Humanos
1a. Edición 1989

THROW C. Lester
Inversión en Capital Humano
2a. Edición 1988

WALKER James
Trabajos sobre Predicción de Recursos Humanos
2a Edición 1990

WERTHER William Jr. ; DAVIS Keith
Administración de Personal y Recursos Humanos
3a. Edición 1991

INDICE DE FIGURAS

CAPITULO III	PÁGINA
3.1 Clasificación de la Empresa	76
CAPITULO IV	
Diseño 1	
4.1 Cobertura del S.T.C. Metro	122
4.2 Horarios de Servicio	123
4.3 Promedio de Afluencia por Línea del S.T.C.Metro	128
4.4 Promedio de Afluencia de Usuarios en la red del S.T.C. Metro durante el Período del 1º de enero al 31 de diciembre de 1994.	133
4.5 Fuentes de Invalidez	143
4.6 Cronograma	155
4.7 Cuestionario	156
4.8 Matriz de variables	159
4.9 Cédula de Cuantificación y Cuadro Descriptivo Pregunta Abierta N° 6	160
4.10 Cédula de Cuantificación y Cuadro Descriptivo Pregunta Abierta N° 7	161

4.11 Cédula de Cuantificación y Cuadro Descriptivo	162
4.12 Cuadro Analítico	163
4.13 Cuadro Analítico Preguntas Abiertas	168
4.14 Cuadro Resumen	169
4.15 Cuadro de Interpretación	170
4.16 Cuadro Diagnóstico Pregunta 14	172
4.17 Cuadro Diagnóstico Pregunta 15	174
4.18 Cuadro de Elementos	176
4.19 Cuadro de Correlación	178

Diseño 2

4.20 Cronograma	183
4.21 Cuestionario	184
4.22 Variable Independiente	186
4.23 Matriz de variables	187
4.24 Cédula de Cuantificación y Cuadro Descriptivo	188
4.25 Cédula de Cuantificación y Cuadro Descriptivo Post-test	189

4.26 Cédula de Cuantificación y Cuadro	190
Descriptivo Pretest Pregunta Abierta	
N° 7	
4.27 Cédula de Cuantificación y Cuadro	191
Descriptivo Post-test Pregunta Abierta	
N° 8	
4.28 Cédula de Cuantificación y Cuadro	192
Descriptivo Post-test Pregunta Abierta	
N° 10	
4.29 Cédula de Cuantificación y Cuadro	193
Descriptivo Post-test Pregunta Abierta	
N° 11	
4.30 Cédula de Cuantificación y Cuadro	194
Descriptivo Post-test Pregunta Abierta	
N° 12	
4.31 Cuadro Analítico	195
4.32 Cuadro Resumen	197
4.33 Cuadro de Interpretación	198
4.34 Cuadro Diagnóstico	200
4.35 Cuadro de Elementos	202
4.36 Cuadro de Correlación	204

Diseño 3

4.37 Cronograma	211
4.38 Cuestionario	212
4.39 Matriz de variables Post-test	213
4.40 Cédula de Cuantificación y Cuadro	214
Descriptivo General	
4.41 Cuadro Analítico	215
4.42 Cuadro Resumen	217
4.43 Cuadro de Interpretación	218
4.44 Cuadro Diagnóstico	220
4.45 Cuadro de Elementos	222
4.46 Cuadro de Correlación	224