



00661 8
24.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

"EL NUEVO PERFIL OCUPACIONAL DEL LICENCIADO
EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS EN EL
AREA DE PERSONAL"

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACION
(ORGANIZACIONES)
P R E S E N T A :
PATRICIA DEL CARMEN COVARRUBIAS PAPAHIU

MEXICO, D.F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

**A mi esposo, Angel;
a mis hijos, Angel y Juan Carlos;
por su cariño, comprensión
y apoyo en todo lo que emprendo.**

**A mi madre,
por serlo siempre...**

**A mis hermanos y familiares,
por las historias compartidas...**

Agradecimientos

Al Mtro. Ricardo Varela Juárez, por su confianza y asesoría en la presente investigación.

Al Mtro. Pedro Márquez Fernández, por su importante apoyo en el procedimiento estadístico.

Al Jurado:

**Dra. Ma. Elena Acosta Velasco,
Mtra. Ma Magdalena Chain Palavinici,
Mtra. Yolanda Moreno Camilli,
Mtro. Héctor Horton Muñoz;
por su disposición y entusiasmo en
la revisión del presente trabajo.**

**A mis compañeros y amigos del proyecto de
Evaluación y Planeación Educativa,
por su amistad y valiosa ayuda.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. ANTECEDENTES	7
II. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.1 EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO, LA CIENCIA LA EDUCACIÓN EN NUESTRO PAÍS.	14
2.2 LA RELACIÓN EDUCACIÓN-EMPLEO Y LA CERTIFICACIÓN EDUCATIVA.	18
2.3 EL ESTADO ACTUAL DEL ADMINISTRADOR EN EL CAMPO DE TRABAJO.	20
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1 VINCULACIÓN UNIVERSIDAD-SECTOR PRODUCTIVO	24
3.2 RELACIONES ENTRE EDUCACIÓN Y ESTRUCTURA ECONÓMICA.	28
3.3 ESTUDIOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LA PRÁCTICA PROFESIONAL.	36
3.4 EL ADMINISTRADOR Y SU INSERCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.	45
IV. OBJETIVOS	51
4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	52
4.2 OBJETIVO GENERAL	54
4.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	54
V. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	55
HIPÓTESIS DE TRABAJO	56
5.1 HIPÓTESIS DESCRIPTIVAS	56
5.2 HIPÓTESIS ASOCIATIVAS	59
5.3 HIPÓTESIS COMPARATIVAS	60
VI. METODOLOGÍA	62
6.1 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	63
6.2 SELECCIÓN DE LA MUESTRA	63
6.3 DISEÑO DEL INSTRUMENTO	64
6.4 ESTUDIO PILOTO	64
6.5 PROCEDIMIENTO	66
6.6 PROCEDIMIENTO ESTADÍSTICO	67
6.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	68
VII. RESULTADOS	70
VIII. DISCUSIÓN	87
BIBLIOGRAFÍA	114
APÉNDICES	121

El nuevo Perfil Ocupacional del Lic. en Administración de Empresas en el Área de Personal.

RESUMEN

La investigación que se reporta está dirigida al análisis del ejercicio ocupacional del licenciado en administración de empresas en el área de personal, y toma como factor importante a la "demanda" desde el punto de vista de la estructura de la producción, como un elemento del contexto de la carrera de Administración de Empresas.

Se plantea como objetivo general: "Obtener información acerca de la demanda actual por parte de los empresarios o empleadores del licenciado en administración de empresas en el área de recursos humanos, en diferentes tipos de empresas mexicanas de la zona metropolitana de la ciudad de México, con el objeto de definir su perfil ocupacional y su campo profesional".

El estudio presenta como antecedentes del tema a investigar, los problemas de desempleo y subempleo derivados de las condiciones económicas, políticas y sociales de nuestro país.

El Tratado de Libre Comercio, la relación entre educación-empleo y la acreditación y certificación educativa, son temas que justifican por sí mismos la necesidad de este tipo de estudios, y nos describen el panorama actual de las profesiones en el mercado del trabajo.

El marco teórico lo conforman, además de los aspectos inherentes a la relación de la educación con la estructura económica y el aparato productivo, los estudios relacionados con el mercado de trabajo y la inserción del administrador de empresas en éste.

Se describen las hipótesis que sirven de guía para la investigación y la metodología empleada, en la que se encuestó a 135 empleadores de administradores de empresas u otra profesión afín para el área de recursos humanos, a través de un cuestionario de 79 reactivos abiertos y cerrados que evalúa seis áreas: a) datos demográficos de los encuestados, b) datos de la empresa, c) datos del puesto vacante, d) datos demográficos del administrador que se solicita, e) perfil profesional que se solicita del mismo, f) capacitación y actualización que se le brinda.

Entre los resultados más sobresalientes se reportan los siguientes: el administrador de empresas es demandado para el área de recursos humanos y generalmente para niveles intermedios, pero también se solicitan profesionistas de otras disciplinas; su campo de acción se ubica principalmente en grandes y medianas empresas del sector social privado en el sector económico de servicios.

Es contratado para desempeñar prioritariamente funciones referentes a mecanismos de pago, selección y contratación de personal y la administración de sueldos y salarios. En cuanto al perfil profesional, los empleadores solicitan preferentemente profesionistas con nivel licenciatura, titulados y con experiencia; el sexo, el estado civil y la escuela de procedencia son indistintos, excepto para puestos gerenciales; los conocimientos requeridos son diversos y numerosos, resaltando los relacionados a cómputo, manejo de personal y relaciones humanas, entre otros.

Finalmente se discuten los resultados obtenidos relacionándolos a cuatro aspectos: heterogeneidad del mercado de trabajo; el área de recursos humanos como campo multidisciplinario; estrategias educativas que se sugieren para la formación académica; y líneas de investigación propuestas para profundizar en el tema.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de globalización en los sistemas económicos, políticos y sociales caracterizan al mundo de fin de siglo, y nos plantean en sí mismo un escenario de lo que será ya en sólo tres años los sistemas sociales del siglo XXI. Las estructuras que sustentaron el desarrollo de la llamada "modernidad" se manifiestan hoy en día agotadas, rebasadas por la cotidaneidad y cuestionadas por los resultados a todas luces visibles: pobreza, sobrepoblación, mercados de dinero que se mueven con "vida propia", sistemas de producción en muchos casos obsoletos o ineficientes para las nuevas estructuras, bloques económicos y políticos que se rompen mientras que otros surgen, el avance notable en la electrónica y las telecomunicaciones en los últimos treinta años permite que en el presente puedan realizarse operaciones comerciales, industriales y financieras de manera coordinada y sincronizada en términos muy distantes geográficamente unos de otros.

De manera similar la modernización de los sistemas de transporte de carga y de pasajeros, hace posible la movilización de mercancías y personas entre regiones muy aparte entre sí, de suerte que los flujos comerciales entre regiones y países, que en otras épocas se encontraban aislados, ocurran ahora a costos tan bajos que las integraciones de los mercados de bienes, servicios y capitales alrededor del mundo es una realidad que avanza sostenidamente -los medios de comunicación masivos nos permiten presenciar ésto desde la comodidad de nuestros hogares, ponen el mundo entero al alcance de cualquiera en cuestión de segundos-.

Probablemente la característica fundamental de este nuevo mundo sea el cambio y la innovación permanente, cambios que se suceden a una velocidad que rebasan a nuestra capacidad de asombro, y con el resultado con mucha frecuencia del desarrollo de la ciencia, especialmente en lo que a la rama tecnológica se refiere.

Hoy en día observamos que los países que tienden a ganar terreno, no son siempre los que cuentan con mejores recursos naturales, o la mejor posición geográfica, sino aquellos que tienen la capacidad para identificar y propiciar oportunidades que puedan aprovecharse antes que otros competidores. Estas oportunidades se crean a través de procesos como son la preparación superior de los recursos humanos, la generación y dominio de nuevas tecnologías, el adentrarse en áreas científicas con anticipación a otros; con el desarrollo de una disciplina de investigación y cultura innovadora "...La prosperidad de los pueblos se crea no se hereda...".¹

"...En la nueva competencia es el talento con que se desarrollan las habilidades y capacidades cognoscitivas que se acumulan, y no los recursos estáticos con que se cuentan, los que determinan la velocidad a la que se progresa y desarrollan las naciones...".²

No podemos escapar a esta nueva realidad, más bien debemos prepararnos y planear a estos nuevos retos y oportunidades que nos deparan las transformaciones mundiales en marcha. Nos enfrentamos en primer instancia al problema de generar y aprovechar al máximo la producción de científicos y tecnólogos en las distintas actividades de generación de bienes y servicios.

El momento actual requiere que el sector productivo de América Latina desarrolle capacidades de innovación que le permitan competir en el mercado global apoyado en una productividad creciente, derivada de un sistema científico y tecnológico fuerte y en constante desarrollo.

Ante esta realidad el sistema productivo necesita recurrir a fuentes confiables de conocimientos que den respuesta a problemas actuales y futuros, entre los cuales resulta de primordial importancia el de la productividad del trabajo y del capital, en

¹ Villareal, R., "La vinculación del Posgrado en los Sectores Productivos", *Revista de la Educación Superior*, México, (36), octubre-noviembre, [1990].
² Porter, M.E., "¿Dónde radican las Ventajas Competitivas de las Naciones?", *Presidents and follow a conference*, Harvard, Harvard College, [1990].

la medida que correspondan a los determinantes del nivel de vida de la población a largo plazo.³

En este contexto, las economías cerradas se encuentran en crisis, pero de manera más marcada se encuentra en crisis la universidad cerrada, ésta necesita apertura como condición de supervivencia y desarrollo.

Por su parte la Universidad Latinoamericana también necesita un replanteamiento a lo interno, que le permita de manera real la interacción necesaria con el exterior; hasta hoy ha desarrollado de manera preponderante una actividad docente desligada de la realidad circundante, de los nuevos currícula y de los métodos modernos de enseñanza- aprendizaje, el nuevo papel que la sociedad le reclama, así lo requiere.

Ante la situación actual, se considera necesario llevar a cabo estudios o investigaciones que permitan determinar necesidades actuales para las profesiones que se demandan y ofertan en el campo real del trabajo.

Investigación como la presente pretende buscar información sobre las necesidades actuales o demandas de los empleadores o usuarios de los servicios profesionales que son necesarios en la determinación de un perfil de las funciones profesionales desde la estructura de la producción y la consecuente certificación profesional del licenciado en administración de empresas, a la vez que retroalimenten a las escuelas y universidades que forman profesionistas en esta disciplina.

Sobre este punto consideramos que la práctica profesional es uno de los elementos indispensables para la evaluación externa de un currículum; también es necesario tomarla en cuenta para la planeación de la enseñanza y para una reformulación o estructuración del mismo currículum, pero sin perder de vista que existen otros factores que se deben tomar en cuenta para la planeación educativa, como serían la crisis económica general del país y sus efectos sobre el conjunto de la sociedad y en

³ Acuña, P., "Vinculación Universidad Sector Productivo", *Revista de la Educación Superior*, México, (40), enero-marzo, 125-149, [1992].

particular en la educación; el proceso de masificación de las instituciones de educación superior del país; el desarrollo histórico de la profesión del administrador en México; la calidad de la enseñanza e investigación de la administración en las escuelas y facultades que la imparten, entre otras.

Tomando en cuenta que esta investigación sólo se enfocará a la configuración del mercado ocupacional del profesional de la administración, el estudio inicia con los antecedentes del tema. Se describe lo que probablemente es la característica fundamental de lo que se está viviendo en el mundo actual, el cambio y la innovación tecnológica, cambios que demandan ajustes rápidos a lo que hasta ahora había funcionado y cuando abordamos el tema de las ocupaciones profesionales, surge la imperante necesidad de hacer una evaluación de las necesidades presentes y futuras de las demandas del campo del trabajo.

Se señalan como antecedentes del tema a investigar, los problemas de desempleo y subempleo derivados de las condiciones económicas, políticas y sociales de nuestro país.

En un segundo momento, se presenta la justificación de la investigación; en éste se abordan el Tratado de Libre Comercio, la relación entre educación y empleo y la certificación educativa, como temas que justifican por sí mismos la necesidad de este tipo de estudios, pero sobre todo nos describen el panorama actual de las profesiones en el mercado de trabajo.

Posteriormente se describe el marco teórico que fundamenta la investigación; en éste se trata el problema relacionado a la vinculación entre la universidad y el sector productivo; y con objeto de subrayar el carácter orgánico y sistemático que revisten las relaciones entre la educación y la estructura económica, se analizan los dos grandes marcos teóricos de interpretación de las relaciones del sistema educativo y el productivo: a) la teoría de la funcionalidad técnica de la educación y, b) la teoría sociopolítica de la educación.

En cuanto a los estudios sobre el mercado de trabajo y la práctica profesional, se describen tres tipos de estudios que podrían caracterizar las principales orientaciones teórico-metodológicas con las que se han efectuado en México investigaciones sobre el mercado de trabajo y la práctica profesional de algunas carreras o profesiones.

Como parte final de este apartado, se revisa la inserción del administrador de empresas en las organizaciones laborales.

De manera consecuente, se precisa el planteamiento del problema y se definen las preguntas de investigación que orientan la dirección de la misma. De acuerdo a este planteamiento se detallan tanto el objetivo general del estudio como los objetivos específicos.

Posteriormente se describen las hipótesis de la investigación. Para este tipo de estudios fue necesario definir diferentes tipos de hipótesis que permitieran lograr los objetivos planteados. En este caso se tomaron tres tipos de hipótesis que existen para llevar a cabo una investigación: descriptivas, asociativas y comparativas.

En el siguiente apartado se describe la metodología empleada. En éste se incluyen todos los pasos y procedimientos que metodológicamente se siguieron para el cumplimiento de los objetivos planteados. Se detalla la población estudiada, la obtención de la muestra, la definición y medición de variables, la selección del instrumento de medición, el desarrollo del estudio piloto, el procedimiento elegido para la obtención de la información y el procedimiento estadístico utilizado, así como el diseño de la investigación.

Los resultados se reportan en un apartado posterior, en el que se describen los datos cuantitativos obtenidos de acuerdo a la codificación del instrumento aplicado, de las categorías de análisis definidas y del análisis estadístico elegido. Se presentan los resultados de manera descriptiva y se apoyan en tablas, cuadros y gráficas representativas.

Por último, se analizan los resultados obtenidos a la luz de los objetivos planteados para la investigación. Se parte del análisis del campo de acción actual del administrador de empresas en el área de personal, las funciones para las que son contratados según los requerimientos de los empleadores y las implicaciones que tendría para éstos, el conocimiento real de su perfil profesional. Se llega a conclusiones que pudieran ser consideradas para la toma de decisiones tanto en el campo del trabajo como en el educativo.

I. ANTECEDENTES

I. ANTECEDENTES.

La idea de vincular a la Universidad con sectores productivos y prestadores de servicios constituye, entre otras cosas una estrategia de desarrollo, que ha empezado a cobrar particular importancia en muchos países, se argumenta que es uno de los principales ejes de la modernización de la educación superior y de la sociedad en su conjunto.

Entre los problemas que más han llamado la atención dentro del contexto de la crisis de la educación superior, se encuentra el que hace referencia a la relación educación-empleo (Muñoz Izquierdo, 1978; Tedesco, 1984; Schmalke, 1984; Reynaga, 1986). Los problemas de relación entre la educación superior y el empleo representan un tema de gran importancia en la actualidad, y junto a las reducciones presupuestales constituyen en la mayoría de los países, la preocupación clave de los gobiernos y las instituciones. Sin embargo, aunque es tópico de numerosos estudios, investigaciones y propuestas de reformas "...el campo está lleno de incertidumbre y controversia. Hasta los datos estadísticos más simples no están disponibles, o en el mejor de los casos están sujetos a interpretaciones diferentes, y no son compatibles a niveles internacionales..."⁴, a pesar de ello algunos señalamientos pueden hacerse de manera general al respecto de este tópico:

1. Generalmente el desempleo de graduados es un problema menos serio (medido por la tasa de desempleo) que el desempleo general, y el desempleo de aquellos que no tienen título.
2. Aún cuando la tasa de los desempleados con título son en la mayoría de los casos todavía muy altas, la situación se ha deteriorado en el transcurso de los años.
3. Probablemente el problema más serio es el subempleo de graduados, en puestos que no se relacionan con los estudios obtenidos, y con las aspiraciones originales. Al

⁴ Cerich, L., "La Educación Superior y el Empleo: algunas consideraciones especiales y el caso de nuevas tecnologías de información", *Higher Education*, (XII), (6), [1989].

igual que en el pasado eran ocupados por aquellos que no ostentaban un título universitario.

4. El producto de graduados del sistema de educación superior no está en la actualidad balanceado con respecto a las demandas del mercado laboral.

La relación entre educación y empleo ha ido evolucionando históricamente, tomando características propias en correspondencia a las condiciones económicas, sociales y políticas del contexto en el que se desenvuelven y con el cual interactúan, imprimiéndole a éste a su vez características de su propia dinámica.

Aún cuando podemos encontrar aspectos comunes a esta problemática en el ámbito mundial, como fue señalado; en términos menos generales, la relación educación empleo se presenta de manera particular, dependiendo del contexto socioeconómico y político de cada país en específico. Así podemos observar diferentes dinámicas en la educación y el empleo, entre los países denominados "desarrollados" y los denominados en "vías de desarrollo"; y aún entre estos últimos podemos identificar claras diferencias dependiendo de las condiciones particulares de cada nación.

Esta vinculación se ha conceptualizado y se ha ensayado desde diversas perspectivas y con grados diferentes de implicación por parte de ambos sectores, lo cual ha sucedido de manera notable en los países desarrollados, en todos ellos esta relación se ha caracterizado por mayor inversión en ciencia y tecnología y una elevada participación de la empresa privada en el proceso de innovación tecnológica. Esta situación se presenta en el grupo de los tres países más desarrollados (EUA, Japón y Alemania), que de acuerdo con Marcovich⁵, tienen en común algunos de los siguientes elementos:

- Un sistema adecuado de mano de obra calificada, orientada hacia las necesidades de los sectores productivos.

⁵ Marcovich, J., "Gestión Tecnológica en la Empresa en desarrollo". En *Camino Moderno al Desarrollo, el Rol de la Gestión Tecnológica*, Santiago de Chile, Centro Universitario de Desarrollo, CINDA, 21-41, Abril, [1991].

- Un sistema adecuado para la absorción y adaptación de los conocimientos existentes en las regiones más desarrolladas.

Para lograr lo anterior se considera fundamental el cambio de mentalidad en ambos sectores, el convencimiento por parte de los empresarios de que la investigación y el desarrollo tecnológico es una inversión y no un gasto, y la seguridad del sector académico de que su interacción con el sector de la producción no va en detrimento de sus funciones, sino que contribuye a darles mayor concreción y coherencia en los requerimientos de la sociedad.

La vinculación surge así como una expresión de madurez de ambas instituciones, en la medida que han asumido que la fragmentación de actitudes debilita al conjunto de ellas, mientras que la colaboración e interacciones de las actividades productoras de bienes y servicios y la actividad productora de conocimientos tiende a superar las limitaciones que frena la innovación de ambas.⁶

De aquí que la vinculación entre la Universidad y el sector productivo resulte un procedimiento a ser impulsado, por cuanto la relación entre ambas instituciones contribuye a su desarrollo y al estímulo del desarrollo científico y tecnológico que los países requieren, especialmente aquellos que deben superar el atraso y la pobreza.

La Universidad se ve en la necesidad de crear condiciones requeridas para responder a las necesidades que demanda la sociedad en su conjunto y el sector productivo en particular, en la medida que se identifica con los problemas económicos y sociales de su entorno.

El objetivo de la vinculación desde el punto de vista de la Universidad, debe entenderse como el mecanismo que ayude a elevar la calidad de la investigación y de la docencia universitarias y a lograr su mejor integración con las necesidades sociales. Desde el punto de vista de la empresa, la vinculación tiene como objetivo elevar su competitividad en el mercado a través del incremento en la productividad

⁶ Acuña, P., op. cit. pp. 125-149.

de procesos que aseguren una mayor producción de bienes y servicios por medio de la tecnología transferida desde la Universidad, que corresponde en la mayoría de los casos a innovaciones tecnológicas que aseguren productos de mejor calidad y de menor costo.

Desde los primeros años de la década del sesenta, al mismo tiempo que se difundía entre los países en vías de desarrollo la exigencia de planear las inversiones educativas, de tal manera que éstas contribuyeran al desarrollo económico y social de las naciones, se manifestó la necesidad de procurar la mayor convergencia posible entre los flujos de egreso del sistema escolar, y los requerimientos del aparato productivo. El logro de este propósito parecía estar al alcance de los planificadores de la educación. Por tal razón se desarrollaron, durante esos años, las primeras metodologías encaminadas a generar la información necesaria para orientar el crecimiento y diversificación del sistema escolar, hacia la formación de los recursos humanos que contribuyeran a obtener los niveles de productividad que esperaban en cada rama del sistema económico.⁷

Estas metodologías se apoyaron en la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, la cual señala la posibilidad de armonizar la oferta y la demanda correspondientes a los distintos tipos de recursos humanos. Esa probabilidad radica en las relaciones -que según la mencionada teoría- existen entre la escolaridad de los trabajadores, las ocupaciones desempeñadas por éstos, y sus respectivos niveles de productividad.⁸ Por tanto, de este planteamiento se desprendió la conclusión de que, a través de una adecuada "vinculación de la educación superior con el aparato productivo", se eviten las disparidades entre la composición cuantitativa y cualitativa de los flujos de egresados del sistema educativo, y la estructura ocupacional de la demanda de recursos humanos. Por lo que sería posible evitar la eventual aparición de déficit de oferta de recursos humanos (o "cuellos de botella") que pudieran

⁷ Muñoz Izquierdo, C., "Relaciones entre la Educación Superior y el Sistema Productivo", *Revista de Educación Superior*, México, (XVIII), Núm. 4, (76), 63-64 octubre-diciembre [1990].

⁸ Muñoz Izquierdo, C., *Ibid.*, p.64

entorpecer el crecimiento económico; y por otro lado, también podría evitarse el subempleo y desempleo de los egresados de la educación superior.

Se revisarán con más detalle estudios e investigaciones específicas que abordan la problemática de la vinculación entre educación y campo laboral en el apartado del marco teórico.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

II. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1 EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO, LA CIENCIA Y LA EDUCACIÓN EN NUESTRO PAÍS.

En este contexto de globalización, México ha firmado un acuerdo de libre comercio con sus vecinos del norte. El Tratado de Libre Comercio entre México, los Estados Unidos y Canadá, es mucho más que la reordenación de las relaciones comerciales entre las tres naciones, es un reordenamiento global de la cultura, entendida ésta como "...el conjunto de prácticas en las que se elaboran, procesan y comunican los significados de la vida social...".⁹ Es por ello que se ha planteado un sin fin de cuestionamientos alrededor de sus efectos en todos y cada uno de los ámbitos de la cultura nacional: de entre ellos es de especial interés el impacto de dicho tratado en los procesos educativos. El TLC ha impulsado un proceso de reflexión acerca de las estructuras de la enseñanza y la cultura. Qué sucede con los sistemas educativos vigentes, se encuentran éstos preparados para los cambios que la macroesfera social les reclama?; estamos preparados para tener un desempeño sociocultural adecuado en un mundo de globalización, especialmente para las condiciones desiguales en que se enfrenta la globalización?

Para dar respuesta a estos cuestionamientos es conveniente considerar los siguientes aspectos:

- La integración que se plantea se caracteriza básicamente por la asimetría económica y productiva de los agentes participantes "...la economía mexicana resulta ser 27 veces menor que la norteamericana, y casi dos veces y media que la de Canadá..." (Pallán Figueroa, 1992).
- Esta asimetría se manifiesta de igual forma en el terreno educativo, para ello basta con observar algunos indicadores:

⁹ Muñoz Izquierdo, C., *La Contribución de la Educación al Cambio Social*, Ed. Gernica, México, [1994] .

1. LA PROPORCIÓN DEL PIB APLICADA A LA EDUCACIÓN. De acuerdo con los anuarios estadísticos de la ONU, Estados Unidos aplicó el 6.7% de su producto interno bruto para educación, mientras que Canadá el 7.2% y México el 3.4%. Como puede verse las diferencias son enormes "...un país con una economía 27 veces mayor a la nuestra, dedica a la educación un monto de recursos casi 60 veces mayor, en términos absolutos al asignado por México..." (Pallán Figueroa, 1992).

2. GASTO ASIGNADO PARA CIENCIA Y TECNOLOGÍA. De acuerdo a datos de la UNESCO, el gasto de Estados Unidos y Canadá en este rubro, para el año de 1987, fue de 2.8% y 1.5% ; mientras que a datos de SSP el gasto destinado por México fue de 0.6%. Las diferencias con ambas naciones corresponde a nueve y cinco veces respectivamente.

3. ESCOLARIDAD PROMEDIO DE LA FUERZA DE TRABAJO. El índice de escolaridad media para Estados Unidos y Canadá es de 11.7 y 12.6 años por trabajador, mientras que para México es de 4.5 años. Es decir dos y media y casi tres veces más de lo que presenta la fuerza laboral mexicana.

4. FUERZA LABORAL ANALFABETA. En el caso de México es enorme la proporción de fuerza de trabajo analfabeta, 27% de la población económicamente activa; mientras que para Estados Unidos y Canadá, no existe población económicamente activa analfabeta. (Psachropulus y Arriaga, 1990).

5. FUERZA LABORAL CON ESTUDIOS DE LICENCIATURA. La proporción de población que cuenta con estos estudios para el caso de México a finales de la década de los ochenta fue de 5.2% mientras que Estados Unidos y Canadá, tienen un 23% respectivamente de su población con estos estudios.

6. RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA. De acuerdo a datos de la UNESCO, Estados Unidos tenía en el año de 1986, 787 mil personas dedicadas a esta actividad; Canadá 83 mil y México 46 mil, para ese mismo periodo. Estos datos revelan diferencia de 70 veces y casi el doble de México en relación con otros países.

- El "sector de conocimientos" está actualmente concentrado en los países industrializados. La generación y posesión de conocimientos ha estado siempre ligada al ejercicio del poder. Esta premisa se ve hoy en día metalizada de manera clara, en la posesión de la denominada "tecnología de punta" por los países más poderosos del mundo. Es esta tecnología la que promueve y sustenta en gran medida la supremacía de estas naciones. Por supuesto el acceso a estos conocimientos no se alterará por la puesta en práctica de este tratado. México no se encuentra entre los países que poseen o desarrollan este tipo de conocimiento científico.

- En cuanto a la generación de conocimientos científicos, fuera de la categoría anteriormente mencionada, siempre ha existido un tratado de "libre comercio", por así llamarlo; las publicaciones internacionales no sólo no reconocen fronteras para dar a conocer a las comunidades los hallazgos científicos, sino que además se fomenta e insiste en que los resultados deben ser publicados para ser conocidos, "...cuando se desarrolla una nueva metodología, los autores están más que contentos cuando otros la emplean, si se trata de intercambio entre científicos, el problema suele ser más bien económico, para cubrir los gastos de traslado y estancia, pero en general hay excelente disposición de los laboratorios y centros de investigación para recibir visitantes o enviar investigadores a otras instituciones..." (Tapia, 1990).

- Aún más con la puesta en marcha del TLC, probablemente el costo de los equipos de investigación, así como las piezas que requiera su mantenimiento o reparación, serán más bajos y más accesibles. Podemos esperar que las compañías fabricantes de estos equipos y de su mantenimiento instalarán talleres y almacenes con personal calificado residente en México para la instalación, mantenimiento, reparación y almacenamiento de los equipos de investigación.

- Dados los argumentos anteriormente planteados, podríamos suponer que los impactos del TLC a la producción científica nacional en el mejor de los casos será el abaratamiento del costo de los equipos de investigación, que nuestra propia producción de conocimientos, que denominaremos "no de punta" requiera.

Todos estos planteamientos nos hacen pensar que los efectos más directos se sentirán, en primer lugar, en la educación; es decir el sector de la sociedad dedicado a la producción de los denominados "recursos humanos"; y en segundo lugar y como consecuencia del primero, en los cuadros profesionales que demanda el mercado de trabajo, que no satisfecerán las necesidades concretas de los empleadores. Parece haber un reclamo generalizado hacia las instancias educativas para modernizarse, para adecuarse a esta nueva lógica de relaciones en el plano internacional. Sin cambios importantes en el sector educativo no puede haber incorporación real al tratado trinacional, "México debe volverse competitivo" y esta competitividad reclama una mayor calificación de la fuerza de trabajo, para tener un buen desempeño sociocultural en un mundo de globalización y competitividad.

Este fenómeno se ve acentuado de manera notable para los sistemas de enseñanza superior, al ser el directamente responsable de la formación de recursos humanos capacitados, el encargado de la producción y reproducción del conocimiento científico.

Debemos recordar que la producción no depende de un sólo factor sino de muchos, entre ellos la educación, la capacitación y la productividad. No avanzar en ellos significa no avanzar tampoco en el mejoramiento de los procesos productivos.

Si bien es cierto que la apertura económica y comercial ha generado una nueva configuración de procesos productivos y de distribución en gran parte de la economía nacional los cuales son ya irreversibles; también lo es que la actividad de las universidades no puede limitarse, en esta nueva expresión, derivada de la inserción en la economía mundial, a la relación con empresas de producción. Esto sería tanto como negar la realidad socio cultural de la que forman parte las Instituciones de Enseñanza Superior.

2.2 LA RELACIÓN EDUCACIÓN EMPLEO Y LA CERTIFICACIÓN EDUCATIVA.

Es una realidad evidente que existen gran cantidad de factores socioeconómicos que caracterizan la sociedad contemporánea de nuestro país, y que tipifican necesidades sociales que involucran alto nivel de respuesta profesional en el marco de las áreas académicas de nuestras carreras.

También es un hecho comprobado que en el mercado laboral existe demanda de verdaderos profesionales de nuestras carreras, signo de ello es la gran cantidad de cursos que comercialmente se ofrecen en nuestro medio, cursos que en algunas ocasiones, dejan mucho que desear en cuanto a nivel académico y respuesta auténtica a las necesidades del mercado de trabajo.

Con el establecimiento del Tratado de Libre Comercio para Norte América, no sólo nos enfrentamos a la ampliación y liberación del comercio para los países, sino que nos enfrentamos también al libre comercio de los servicios profesionales. Este hecho también nos confronta con diferencias sustantivas entre los tipos de formación, licencias para ejercer y supervisión de calidades, del ejercicio de los universitarios graduados que ejercen su profesión en cada país. Esto ha planteado nuevas preocupaciones sobre bases de llegar a establecer criterios y estándares educativos comunes, a partir de compartir experiencias comunes, ventajas y desventajas de modelos educativos dirigidos a lograr un equilibrio a mediano plazo.

En respuesta a esta necesidad, partimos de considerar que una de las preocupaciones centrales estriba en la calidad del servicio profesional prestado, la cual radica en la capacidad de demostrar que el tipo de práctica que se realiza es capaz de injerencia e intervención oportuna, acertada y exitosa, para responder con precisión a aquellos problemas y necesidades concretas que la sociedad le demande. Esto es, capaz de responder a las demandas reales de su ejercicio, de manera competente y sistemática: es decir, cuando en un tiempo y situación específica se actúe con eficiencia y calidad.

Por lo tanto, se reúnen en su práctica atributos particulares en su desempeño, provenientes del manejo que posee de conocimientos, entrenamiento, experiencias y actitudes que confluyen respectivamente en la calidad, modalidad y diversidad de sus productos. Es decir, deben estar en situaciones donde comprobar que en ellos reside la calidad en el desempeño, para otorgar un servicio profesional en un determinado contexto.

Todos estos planteamientos nos enfrentan a la necesidad de contar con información precisa y fidedigna del ejercicio profesional y ocupacional, nos remiten a conocer qué saberes y habilidades se interjuegan en la práctica profesional en cada uno de los sectores de incidencia y cómo específicamente lo hacen.

Uno de los objetivos prioritarios de la Certificación Profesional es el de orientar al usuario individual e institucional, a nivel público y privado, en relación a los servicios profesionales de las carreras a través de un mecanismo que garantice la calidad y competitividad de los servicios profesionales con el objetivo de generar mayor confianza en estos servicios.¹⁰

Investigaciones como la presente -que en adelante se especificará- contribuyen, a través de la búsqueda de información en el mercado laboral sobre el perfil ocupacional del administrador de empresas, a obtener información sobre las necesidades actuales y reales demandadas por los empleadores o usuarios de estos servicios profesionales, que son necesarios en la determinación de la certificación profesional del licenciado en administración de empresas, y que a su vez retroalimenten a las Escuelas y Universidades que imparten la carrera de administración a nivel licenciatura, con base en los requisitos mínimos indispensables para la enseñanza y actualización de estudiantes y egresados.

¹⁰ Mota, G., "La certificación profesional del psicólogo en México", *Revista AMIE*, México, Año 1, (1), (1), 30-38, [1994].

2.3 EL ESTADO ACTUAL DEL ADMINISTRADOR EN EL CAMPO DE TRABAJO.

La Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) encargada de definir los estándares de calidad para programas académicos de licenciatura y posgrado en contaduría y administración, tiene como fin último llevar a cabo un proceso de evaluación continuo y, en su caso, de acreditación de los programas de referencia que se imparten en las instituciones afiliadas a la ANFECA.¹¹

Entre las investigaciones que han realizado llegan a las siguientes conclusiones:

"...Las licenciaturas de Contaduría y Administración son las carreras más pobladas de las Instituciones de Educación Superior con más de 182 000 alumnos que representan el 18.05% de la población total de Educación Superior...".¹²

"...Se debe estudiar y especificar el tipo de profesionista requerido para los próximos años, así como la capacidad real de empleo y ésto sólo podemos lograrlo con el consenso de todos los sectores relacionados con nuestras profesiones, ya que el no hacerlo aumentaría el número de profesionistas que en afán de obtener empleo, aceptarán ocupaciones subprofesionales, provocando graves problemas y dificultades sociales...".¹³ Concluyen también que "...Es de interés preparar al estudiante para integrarlo adecuadamente al mercado de trabajo por lo que hay que dotarlo de conocimientos apropiados y con una formación que le permita afrontar nuevos problemas."

Y con referencia a la importancia que le dan a la práctica profesional, resumen que "...además de los conocimientos adquiridos en la escuela, es necesario saber, cuáles son las características dentro de la sociedad; cuáles son sus perspectivas, qué fenómenos económicos y sociales existen; y de qué manera le afectan; así como qué

¹¹ ANFECA, "Estándares de Calidad para Programas Académicos de Licenciatura y Posgrado en Contaduría y Administración", *Órgano de Difusión de la ANFECA*, México, (42), octubre-diciembre, [1993].

¹² ANFECA, "Perspectivas del mercado de trabajo de la licenciatura en Contaduría y Administración", *Órgano de Difusión de la ANFECA*, México, p. 37, [1987].

¹³ ANFECA, *Ibid.*

estructuras económicas y sociales la sustentan. Es prioritario planificar nuestro desarrollo, no permitir la improvisación y la falta de profesionalismo, sólo así nuestro trabajo será más productivo en una sociedad cambiante cada día."

En un estudio dirigido a definir el perfil ocupacional del administrador de empresas se encontró que el 53.3% de los administradores se ubica en el sector privado, el 29.1% en el sector público y el 12.50% en el sector social. Ingresa con mayor facilidad al sector público por la menor aplicación de exámenes de conocimientos.¹⁴ En esta investigación se concluye también "...que se considera al administrador como coordinador de todas las áreas funcionales de una empresa. Tan importante es la aplicación de la administración en los asuntos empresariales que personas que vienen ejerciendo una profesión diferente, buscan hacer una maestría dentro de esta disciplina, pues es innegable que sistematizando y coordinando los recursos técnicos y económicos se conseguirán mejores resultados. Es una profesión competida por lo que hay que especializarse en otras áreas, por ejemplo informática.". Con respecto a las áreas de inserción del administrador, se reporta que "...aunque a los administradores se les prepara en el terreno administrativo, en la realidad se encuentra a una gran mayoría trabajando en áreas diferentes, como por ejemplo, contabilidad.". También se concluye que "...el 50% de pasantes y titulados están trabajando en el área de recursos humanos, un 29.1% en organización y métodos, un 12.5% en contabilidad y, un 4.1% en mercadotecnia y sistemas.". Sin embargo, se aclara que aunque el área de recursos humanos es la que cuenta con mayor número de administradores, esta área está siendo desplazada por los licenciados en psicología, ya que según esta investigación, se encontró al frente del Departamento de Selección de Personal, en muchas ocasiones, a psicólogos; por lo que recomiendan que el administrador debe preocuparse por una especialización, y que esta especialización debe ser de preferencia en áreas que no se encuentren muy saturadas y sean más afines a su profesión. Se propone la especialización, pues al

¹⁴ González, M. y Cote, M., "El Perfil Ocupacional del Licenciado en Administración de Empresas en el D.F.", Tesis de Licenciatura en Administración. FCA, UNAM, México, [1982].

considerarse al administrador como un "generalista", se requiere de esta especialización para que no lo desplacen otros profesionistas.

Entre las conclusiones del estudio realizado por la ANFECA,¹⁵ cuyo objetivo fue conocer el mercado laboral de los egresados de las carreras de Contaduría y Administración, a través de una encuesta aplicada a 812 organizaciones que demandaban contadores y administradores en 1986, se reportan resultados similares a la investigación realizada en 1982 y arriba mencionada, de los cuales son de importancia resaltar los siguientes:

- Existe una mayor contratación de licenciados en contaduría que licenciados en administración en relación 2 a 1, siendo las áreas de mayor desarrollo para el licenciado en contaduría las de contabilidad y finanzas y para el licenciado en administración las de mercadotecnia y recursos humanos.
- Se llegó a la conclusión anterior de acuerdo a los datos específicos encontrados en cada área para la que se contrata a este profesionista: mercadotecnia, 25%; recursos humanos, 24%; finanzas, 20%; administración general, 18%; y, producción, 12%.
- Las cualidades exigidas por las empresas para contratar administradores son: a) a nivel operativo: el 16.28% de las empresas requieren conocimientos básicos; 11.3% responsabilidad; 7.3% capacidad y experiencia; 2.2% relaciones humanas; 1.8% eficiencia; y, 2.7% otros. b) a nivel ejecutivo: 16.2% de las empresas requieren experiencia; 11.7 conocimientos; 9% capacidad para tomar decisiones; 3.1% iniciativa y habilidad; 2.2% capacidad y responsabilidad; 1.8% capacidad de dirección; y 2.4% otras cualidades. c) a nivel directivo: 9.9% piden conocimientos básicos; 9.5% capacidad para toma de decisiones; 7.6% capacidad de liderazgo; y, otros 3.1%.

¹⁵ ANFECA, op. cit.

III. MARCO TEÓRICO

III. MARCO TEÓRICO.

3.1 VINCULACIÓN UNIVERSIDAD-SECTOR PRODUCTIVO.

El tema de la vinculación de la universidad con el sector productivo es conocido en América Latina. Sin embargo, a pesar de reconocer la importancia que este proceso representa para el desarrollo de los países de la región, ha tenido un lento desempeño. Aunque en los últimos años de la década de los ochenta y al comienzo de los noventa, se ha dado un cierto aceleramiento por parte de los agentes de la vinculación, para lograr su realización. Esto indica, de alguna manera, que la vinculación comienza a adquirir alguna importancia en el terreno de la educación superior y de la producción. Esto se puede atribuir a un sinnúmero de razones, pero la que aparece con mayor realce es la nueva situación internacional, en particular la que se refiere a la globalización de la economía.

El nuevo orden económico internacional exige un elevado nivel de eficiencia de las instituciones nacionales y en este momento la vinculación de la universidad con el sector productivo expresa un esfuerzo nacional por hacer eficientes las instituciones en su interrelación.¹⁶

Actualmente la vinculación es un proceso en que todas las empresas debieran participar, de preferencia las pequeñas y las medianas (en México más del 70% de las empresas corresponden a esta categoría), ya que dependiendo de sus tamaños y desarrollos, se van generando nuevas necesidades tecnológicas, que no están en condiciones de satisfacer de forma oportuna y a bajo costo. Incluso las grandes empresas se ven limitadas para enfrentar solas los múltiples avances en las diferentes áreas de la tecnología.¹⁷

¹⁶ Acuña, P., op. cit.

¹⁷ Escorsa, C. y De la Puerta, E., "La estrategia tecnológica de la Empresa, un método para su formulación". Asociación Latinoamericana de Gestión Tecnológica, Ponencias del VI Seminario Latinoamericano de Gestión Tecnológica. Caracas Venezuela, Altec, septiembre, 23-25, (I), 59-73, [1991].

Por otra parte, "...la crisis misma del mercado de trabajo exige a las universidades un replanteamiento de sus políticas de vinculación con la sociedad...".¹⁸

La política que debe seguirse "...exige que la docencia y la investigación contribuyan de diversas maneras al diseño, implantación y difusión de nuevas concepciones del ejercicio profesional en la mayoría de los campos de la ciencia, así como las aplicaciones tecnológicas de las mismas...".¹⁹

Algunas de las dimensiones más importantes de las relaciones entre educación superior y sociedad son aquellas que tienen que ver con el grado de adecuación o desfase entre el producto del sistema educativo y la realidad del mundo del trabajo.²⁰ En particular, esta adecuación o desfase se mide en términos de las relaciones entre el perfil del egresado (cognoscitivo y de habilidades) y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto de trabajo, profesión u oficio. "...Esta relación puede asumir dos formas opuestas: ya sea de estrecha congruencia o inadecuación total; y entre estos dos polos se pueden encontrar diferentes formas de "sobrecalificación" en relación a los requerimientos ocupacionales específicos, o de sub-utilización de las capacidades adquiridas. Asimismo, se pueden encontrar necesidades ocupacionales no cubiertas por el sistema educativo y ofertas de diversos tipos de profesionales que no son demandadas en el mercado de trabajo".²¹

Este es uno de los problemas que más ha llamado la atención dentro del contexto de la llamada "crisis de la Educación Superior", referido también como la relación Educación-Empleo (Muñoz Izquierdo, 1978; Tedesco, 1984; Schmalkes, 1984; Reynaga, 1986). Incluso se afirma que este vínculo se encuentra roto, porque se requiere que la investigación educativa dirija sus esfuerzos hacia el análisis de este

¹⁸ Contreras, O., Seguimiento de egresados de la carrera de Psicología de la ENEP Itzacala: Valoración externa de un currículum. Tesis para obtener el grado de Maestría en Enseñanza Superior. Facultad de Filosofía y Letras. División de Estudios de Posgrado. UNAM. México, p. 11, [1994].

¹⁹ Muñoz Izquierdo, C., "La educación superior ante las políticas derivadas de la crisis", *Revista de la Educación Superior*, México, (XVII), (1) (65) (11.9), [1988].

²⁰ Gómez, C., "Educación Superior, mercado de trabajo y práctica profesional: análisis comparativo de diversos estudios en México", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, (XII), (3), 57-84, [1982].

²¹ *Ibid.*

problema, reformulando los esquemas teóricos que hasta la fecha se han venido utilizando de manera sistemática.

Las relaciones entre educación y trabajo no pueden seguir enfocándose como lineales, simples o unívocas, de causa a efecto, de ajuste a desajuste, de funcionalidad o disfuncionalidad entre dos "variables" fácilmente conceptualizadas y relativamente estables.²²

Hoy en día las relaciones entre educación y trabajo se perciben cada vez más como matizadas por mediaciones individuales e institucionales, coyunturales y estructurales, que las hacen ser complejas, plurales, multidimensionales, interactivas, cambiantes, contradictorias e históricas.²³

Esta reconceptualización señala la heterogeneidad de la educación y de lo laboral, así como la especificidad de cada uno de ellos, los cuales actúan con fuerzas, sentidos y dinámicas propias. Esta concepción modifica radicalmente la comprensión de la naturaleza de las relaciones entre la educación y lo laboral en la sociedad.

De acuerdo a ésta, en la sociedad es posible encontrar proyectos socioeducativos caracterizados por el papel que tradicionalmente se le atribuye a la educación en la sociedad; el tipo de racionalidad en que se fundamenta ante los distintos sectores sociales, y de la fuerza de que disponga para ponerse en práctica.²⁴

Según Contreras,²⁵ estos proyectos tienen en lo interno puntos convergentes y divergentes, y a lo largo del tiempo y entre los sujetos que lo constituyen; así como importantes enfrentamientos con la realidad social y laboral. Son estos enfrentamientos y divergencias los que movilizan y transforman los proyectos, de

²² Gallart, M., "Educación y Trabajo. Un estado del Arte de la Investigación en América Latina", **Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo**, Canadá, I. D.R.C., p. 184, [1986].

²³ De Ibarrola, M., "Hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en América Latina", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, (XVIII), (2), 9-63, [1988].

²⁴ De Ibarrola, M., "El crecimiento de la escolaridad superior en México, expresión de los proyectos socioeducativos del Estado y la burguesía", *Revista Mexicana de Sociología*, Instituto de Investigaciones sociales, México, (XLI), (2), abril-mayo, [1984].

²⁵ Contreras, O., op. cit., p. 33.

manera que ninguno de ellos se pueden conceptualizar como algo estático y ajeno a la problemática social de la que forman y con la que interactúan.

Desde esta nueva manera de conceptualizar las relaciones entre la educación y el trabajo, y como lo expresan De Ibarrola y Reynaga,²⁶ debe entenderse que "lo educativo", no debe englobarse en un término tan general y ambiguo, unívoco y estático a la vez, sino que deben entenderse el tipo particular de institución educativa, y de manera más particular, el proyecto educativo que promueve, bajo unas condiciones históricas y sociales determinadas.

Lo mismo sucede por supuesto con el otro polo de la relación analizada, "el empleo". En él debe abandonarse el concepto de mercado de trabajo homogéneo, y ser sustituido por un concepto mucho más amplio y flexible, más concreto y realista, a través de la identificación de espacios laborales heterogéneos, que se articulan de manera desigual y cambiante, en las estructuras productivas y dependientes.

"...Cualquier análisis que se intente analizar alrededor de la vinculación de la educación superior con el sistema productivo debe tomar en cuenta, forzosamente, los procesos que históricamente han intervenido en la conformación de esta heterogeneidad estructural; ya que como ha sido demostrado en diversas ocasiones, los estratos tecnológicamente avanzados de la economía no están siendo capaces de absorber a los egresados del sistema educativo incluso a los procedentes del nivel terciario del mismo...".²⁷

De acuerdo con De Ibarrola,²⁸ la consolidación de una ocupación se basa en la articulación de varios referentes: la incidencia real en algunas necesidades sociales; en el apoyo de una dinámica específica de poder; un ámbito específico de conocimiento, traducido en ámbitos específicos de la ciencia y la tecnología; del

26 De Ibarrola, M. y Reynaga, S., "Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, (XIII), (3), 11-79, [1983].

27 Muñoz Lzquierdo, C., "Relaciones entre la Educación Superior y el sistema productivo", *Revista de Educación Superior*, México, (XVIII), (4), (76), octubre-diciembre, [1990].

28 De Ibarrola, M., "Hacia una reconceptualización entre el mundo del trabajo y el mundo del trabajo en América Latina", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, (XVIII), (2), 9-63, [1988].

ejercicio laboral; un ámbito específico de la formación institucional de nuevas profesiones; reconocimiento y adaptación social, público y legal; un estatus profesional; una organización gremial. Cada uno de estos ámbitos va siendo construido a lo largo del tiempo, con tensiones tanto internas como externas de grupos sociales interesados.

Esta nueva conceptualización de ambos procesos presenta un nuevo panorama para estudiar el problema de la relación educación empleo, desde la cual se plantean tres tipos de estudios para analizar dicha relación:

1. Los estudios que analizan la diversidad desde el punto de vista de la estructura de producción. Por ejemplo, los estudios sobre establecimientos laborales, la "demanda".
2. Los que analizan la relación desde el punto de vista de la disponibilidad de mano de obra, la "oferta".
3. Los que analizan los procesos de construcción y consolidación social de una ocupación, una profesión e incluso de un sector económico, y aún de clases sociales. Este tipo de estudio permite apreciar la capacidad de articulación de las diversas estructuras de producción, parte de los procesos históricos de la construcción y consolidación social de ocupaciones profesionales.

3.2 RELACIONES ENTRE EDUCACIÓN Y ESTRUCTURA ECONÓMICA.

El estudio del conjunto de relaciones entre estos dos sistemas sobrepasa con mucho las dimensiones puramente económicas, que tradicionalmente habían recibido atención prioritaria, sobre todo a partir de 1945, las existentes entre el aumento en el gasto público en educación y las tasas de crecimiento económico en los países industrializados, y las relaciones entre los ingresos del individuo y su nivel

educativo.²⁹ Perteneca más bien, al ámbito más general de la economía política, puesto que se refiere a las relaciones más sistemáticas entre las instituciones educativas y el conjunto de relaciones sociales de producción, distribución, intercambio y consumo.

Cada modo de producción define las cuestiones básicas de la economía: qué producir, cómo producir, cuánto y para quién. La solución de estas necesidades es asimismo peculiar y específica de cada modo de producción. La respuesta de qué, y cómo producir determina las opciones tecnológicas tomadas, el papel del conocimiento científico y tecnológico en la producción, las formas de organización y división del trabajo y, por tanto, los requerimientos de fuerza laboral y su perfil de calificación.

Con el objeto de subrayar el carácter orgánico, sistemático, que revisten las relaciones entre la educación y la estructura económica, se presentan dos grandes marcos diferentes de interpretación de las relaciones entre el sistema educativo y el productivo: "la teoría de la funcionalidad técnica de la educación", y la "teoría sociopolítica de la educación".³⁰

Teoría de la funcionalidad técnica de la educación.

Se asigna este nombre a un conjunto amplio de proposiciones teóricas que sobre diferentes dimensiones de las relaciones entre educación y estructura económica han sido elaboradas por la teoría económica neoclásica y por la sociología funcionalista. Este análisis pretende rebasar una teoría específica y particular, como podría ser la teoría del capital humano.

Entre los supuestos básicos que maneja esta teoría es el que se refiere a que el desarrollo económico de un país depende del grado de desarrollo de su sistema educativo, puesto que la relación entre la educación y la economía es una relación

²⁹ Gómez, V.M., "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos grandes marcos de interpretación", *El trimestre económico*, México, (XLIX), (196), (4), 939-973, octubre-diciembre, [1982].

³⁰ *Ibid.*

de naturaleza técnica. Al suponer que la capacidad productiva de un país depende no sólo de su dotación de recursos naturales, infraestructura, instalaciones, maquinaria, etcétera, sino también del nivel educativo de su fuerza laboral, entonces se le asigna al sistema educativo el papel de proveedor de un importante factor de producción: el recurso humano.³¹ "...La importancia central que se le atribuye a este factor productivo reside en el supuesto de que en el contexto moderno, de creciente complejidad y refinación tecnológica, la productividad depende fundamentalmente de la capacitación ocupacional: conocimientos, habilidades, técnicas, capacidad para aprender. Las diferencias de personalidad, de valores y actitudes, de características sociodemográficas (edad, sexo, raza, etnia) o de modos de presentación y conducta personal -o sea, las diferencias de características endógenas personales- sólo se consideran de importancia secundaria en la productividad".³²

Un supuesto central de esta teoría es que los requisitos educativos para el empleo son la expresión de la opción racional de los empleadores respecto a la calificación laboral más adecuada para cada ocupación o trabajo. Según este supuesto la existencia del desempleo, y sobre todo del desempleo educado, tiene dos posibles causas: la primera es el desfase entre el tipo y el nivel de educación del individuo y la que es realmente demandada y valorada en el mercado de trabajo; la segunda es el efecto de restricciones que impiden su libre funcionamiento, tales como las políticas estatales sobre los salarios, la sindicación, innovaciones tecnológicas, falta de información, etcétera.³³

Por lo tanto, *"...el supuesto básico de esta teoría es que cada persona invierte en la formación de su capital humano hasta el punto en que continuar invirtiendo en una unidad adicional de formación ya se convierte en un costo (valor de ingresos no percibidos y costo directo de la formación) superior al ingreso adicional que ganaría*

31 Browman, M., "Thee human investment revolution in economic thought", *Sociology of education*, (39), 111-138, [1966]. En Gómez, V.M., op. cit., p. 946.

32 Gómez, V.M. *Ibid.*

33 Blaug, M., *La educación y el problema del empleo en los países en desarrollo*, OIT, Ginebra, [1973]. En Gómez, V.M., op. cit., p. 248.

*en el tiempo y atribuible a la unidad adicional de formación de su capital humano. La conducta de los empleadores también se orienta hacia la mayor racionalidad y eficiencia de su inversión. Los salarios ofrecidos para cada perfil de formación de la fuerza laboral representa el cálculo realizado por los empleadores sobre la productividad marginal de cada uno.*³⁴

La articulación entre el desarrollo económico, la educación y el empleo en esta teoría, a manera de resumen, sería que a mayor nivel educativo corresponde una mayor calificación laboral, la cual redundaría en un aumento sostenido de la productividad y del progreso técnico. La consiguiente expansión del desarrollo económico genera más oportunidades de empleo, lo cual mejora la distribución del ingreso y del tamaño del mercado interno, necesarios para un mayor crecimiento económico.³⁵ El mayor nivel educativo de la fuerza laboral está además directamente relacionado con la disminución de las tasas de crecimiento de la población, lo que reduce el desfase entre oferta y demanda de trabajo. El resultado de este proceso es la eliminación del desempleo de la fuerza laboral educada y el desempleo abierto de los que tienen menos escolaridad relativa, debido a la mayor dificultad que tienen en encontrar empleo en un mercado de trabajo cuyos requisitos educativos generados por el progreso técnico son cada vez mayores.

Teoría sociopolítica de la educación.

Esta teoría representa una síntesis teórica formada por aportes provenientes de diversas disciplinas, tales como la sociología de la educación, la sociología del trabajo o de las profesiones, la historia del desarrollo económico, cuyo principal vínculo en común es la aplicación de categorías de análisis marxista a las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo.

³⁴ Gómez, V.M., op. cit., p. 949.

³⁵ Harbison, F. y Myers, Ch., *Education, Manpower and Economic Growth*, Nueva York, McGraw, [1964]. En Gómez, V.M., op. cit., p. 950.

Contrariamente a la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, en la que la unidad de análisis es el individuo y sus decisiones libres frente al mercado de trabajo, en esta teoría la unidad de análisis está formada por las decisiones de grupos o clases sociales en conflicto entre sí.

El planteamiento fundamental de esta teoría es sobre las características particulares que en un momento histórico determinado asumen las relaciones entre el sistema educativo y el productivo como la expresión del proceso histórico de confrontación entre los dueños de los medios de producción y quienes se ven obligados a venderles su fuerza laboral en el mercado de trabajo.³⁶

Otra premisa central de esta teoría es que todo sistema económico, ya sea precapitalista, capitalista o socialista, no puede ser reducido a la tecnología que emplea para producir bienes y servicios. El sistema productivo siempre está claramente determinado por las relaciones sociales específicas, las cuales definen qué se produce, cómo se produce (tipo de tecnología utilizada, organización y división del trabajo), para quién se produce y cómo se distribuye socialmente la producción.³⁷ Por tanto, es la naturaleza de las relaciones sociales de producción, y no un determinismo técnico-económico, el factor determinante de las opciones técnicas y organizacionales en la producción.

Por consiguiente, los tipos y los niveles de calificación requeridos de la fuerza laboral para el acceso a las diversas ocupaciones y oficios son en su mayor parte artificialmente inflados, inconducentes, innecesarios y arbitrarios, tanto desde el punto de vista de los requisitos reales de la calificación laboral necesaria para desempeñar eficazmente la mayoría de las ocupaciones y los oficios, como de la especificación de tipos y niveles particulares de formación y calificación laboral supuestamente indispensable para determinadas ocupaciones y tareas.

³⁶ *Ibid.*, p. 952.

³⁷ Hussenin, A., "The economy and the educational system in capitalistic societies", *Economy and Society*, (5), (4), 413-434, [1976]. En Gómez, V.M., op. cit.

Las diferencias esenciales entre la mayoría de las ocupaciones y los oficios industriales no son diferencias de calificación y competencia para su eficaz desempeño, son más bien diferencias de *status*, poder, autonomía, prestigio, remuneración y calidad del trabajo derivadas de la definición y la delimitación de cada puesto de trabajo efectuada por los dueños de la producción y de la ubicación que éstos le otorguen a cada uno en la jerarquía ocupacional.

La selección de la fuerza laboral para estos diversos niveles en la jerarquía ocupacional es al mismo tiempo un proceso de selección y diferenciación social. De esta manera los criterios y los mecanismos de selección ocupacional desempeñan una doble función: determinar las competencias técnicas para determinada tarea u ocupación y diferenciar éstas de otras y al candidato de otros. Esta doble función de selección social y ocupacional implica que la identificación de determinados requisitos de calificación o formación para una ocupación dada no refleja necesariamente la calificación técnicamente necesaria para el trabajo sino el objetivo de diferenciarlo social y ocupacionalmente de otros.³⁸ En el proceso de selección lo que cuenta no son las similitudes educativas sino las diferencias.

Esta doble función de los requisitos de calificación ocupacional aparece claramente al comprobar que para la mayoría de las ocupaciones y oficios los requisitos educativos aumentan rápidamente en el tiempo aunque la naturaleza misma de estos oficios no haya evolucionado hacia mayores niveles de complejidad. Por lo tanto, se podría resumir que para la teoría sociopolítica de la educación, el nivel educativo de quienes desempeñan determinado oficio varía enormemente entre naciones, entre sectores, entre empresas y aun dentro de la misma empresa, y que el destino ocupacional de los egresados de los diferentes tipos y niveles de educación no guarda ninguna relación con éstos sino que depende de múltiples factores exógenos a lo educativo (nivel socioeconómico, nivel de la oferta de empleos, criterios y prácticas particulares de selección de personal).

³⁸ Hussain, A., op. cit., p. 418.

La explicación de la especificidad y particularidad que asumen estas relaciones de educación y mercado laboral y las características concretas en que se presenta lo hace la *teoría de la segmentación* en el mercado del trabajo. Esta teoría es en realidad la concreción de los conceptos más amplios de la teoría sociopolítica de la educación en una realidad específica; es entonces una teoría específica y limitada, desarrollada dentro de un contexto sociocultural específico, y que pretende explicar el funcionamiento interno del mercado del trabajo en una sociedad particular.

La unidad de análisis de la teoría de la segmentación, no es ni la opción personal del trabajador ni las características educativas de la fuerza laboral sino la naturaleza de los mercados del trabajo en la sociedad; es decir su grado de homogeneidad o heterogeneidad, la estructura ocupacional y su diferenciación jerárquica, el grado de calificación o descalificación laboral generado por la división del trabajo, la distribución ocupacional del ingreso y el papel de la acreditación educativa en este contexto.³⁹

El planteamiento central de la teoría de la segmentación laboral es que el mercado del trabajo no es una instancia de funcionamiento homogéneo para todos los individuos, regida por normas objetivas y eficientes, tales como la búsqueda del equilibrio competitivo y la remuneración según la productividad marginal, como se plantea en la teoría neoclásica del mercado del trabajo. Al contrario, el mercado del trabajo aparece estructuralmente dividido en varios mercados del trabajo altamente desiguales y segmentados entre sí, cada uno estrechamente asociado con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional jerárquica: nivel de concepción y gestión de la producción (trabajo intelectual), nivel tecnicoadministrativo y nivel de ejecución de la producción (trabajo manual).

Martín Carnoy explica que "...la teoría de la segmentación laboral postula que la estructura de salarios está determinada por variables exógenas al individuo, tales

³⁹ Gómez, V.M., op. cit., p. 958.

como la discriminación racial y sexual en el mercado del trabajo; el poder monopólico en la economía de la empresa que ofrece el empleo; los segmentos ocupacionales en los que ha sido dividida la fuerza laboral atribuida por los patrones a cada segmento; las normas de organización de los mercados internos del trabajo; el poder de los sindicatos en la negociación salarial, y finalmente, el efecto depresivo sobre los salarios de las altas tasas de desempleo y subempleo".⁴⁰

Desde esta perspectiva, la valoración por parte de los empleadores de determinados niveles de escolaridad de la fuerza laboral, en los procesos de selección y promoción ocupacional, está determinada por el planteamiento de que la educación les representa primordialmente una garantía de formación en los trabajadores de las virtudes cívicas y de un carácter ético, responsable y confiable, y secundariamente la oportunidad de desarrollo de la capacidad de razonamiento y de abstracción o de aprendizaje de conocimientos y habilidades específicas necesarias para la producción. Por tanto la educación formal de la fuerza laboral parece ser utilizada por los empleadores fundamentalmente como indicador y garantía de su adecuada socialización en los valores y conductas necesarias para la disciplina industrial.

Las implicaciones de la teoría de la segmentación en la planeación educativa están apoyadas en los resultados de diversos estudios econométricos sobre la segmentación en el mercado del trabajo realizados en países subdesarrollados que indican que existen grandes diferencias en ingreso, condiciones de trabajo, estabilidad laboral, grado de creatividad y autonomía en el trabajo, etcétera, entre los diferentes segmentos del mercado del trabajo.⁴¹ En particular, los estudios realizados en países subdesarrollados muestran que las diferencias entre segmentos son más grandes y profundas que las existentes en países industrializados, como en los Estados Unidos, por ejemplo, y que el grado de movilidad ocupacional vertical es también mucho menor en los primeros países. Lo anterior comprueba una de las

⁴⁰ Carnoy, M., *Segmented Labor Markets: A Review of Theoretical and Empirical Literature and Implications for Educational Planning*, Paris, IIEP UNESCO, [1978]. En Gómez, V.M., op. cit., p. 960.

⁴¹ *Ibid.*, p. 968.

hipótesis centrales de la teoría de la segmentación: que las diferencias anteriormente anotadas en el mercado del trabajo son causadas por las características mismas de las ocupaciones (es decir, por las características de la demanda) y no por los atributos endógenos de la fuerza laboral, incluyendo su perfil educativo (o capital humano). Son entonces las características de la demanda laboral las que determinan las condiciones de empleo de la oferta disponible.

Gómez, V.M.,⁴² resume que "... para la teoría de la segmentación laboral el problema de empleo y sus relaciones con la educación se explica por la naturaleza del mercado de trabajo y no por las características educativas de la fuerza laboral ni por los obstáculos externos al libre juego de la oferta y la demanda de trabajo. Ante el problema del desempleo de personas con determinado nivel educativo lo que hay que averiguar no es el grado de adecuación entre su educación y los requisitos del empleo, sino la naturaleza del mercado de trabajo; es decir, la estructura ocupacional que lo conforma y su diferenciación interna, el patrón de distribución del ingreso entre las categorías ocupacionales, los requisitos educativos para el acceso a ésta, la verdadera calificación laboral requerida, el tamaño de la oferta de empleo y la distribución geográfica y social de éste".*

3.3 ESTUDIOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Se presentan a continuación tres diferentes tipos de estudio que podrían caracterizar las principales orientaciones teórico-metodológicas con las que se han efectuado en México investigaciones sobre el mercado de trabajo y la práctica profesional de algunas carreras o profesiones.

⁴² Gómez, V.M., op. cit., p. 969.

* El subrayado es mío.

A. Estudio histórico-estructural de las profesiones.

Para este tipo de estudios se parte del concepto de que toda profesión o carrera es un fenómeno sociocultural, por consiguiente, toda profesión, carrera o práctica profesional asume características tanto universales y necesarias como particulares y relativas a su desarrollo histórico en una sociedad determinada.⁴³

El significado de una profesión, es decir, su legitimidad intrínseca, validez y función está determinada por las características de la sociedad en la que surge y se desarrolla. De la misma manera, las formas específicas de formación, reproducción, exclusión, certificación, y evaluación de una profesión, dependen de las condiciones en las que surge, de los intereses de quienes la promueven, y del poder político de sus miembros.

Lo anterior implica, por tanto, que ninguna profesión o carrera se explica totalmente por necesidades objetivas del desarrollo del conocimiento, o de su aplicación a la solución de determinado problema. Más bien, la especificidad cultural y política es una mezcla de elementos objetivos, universales, y de elementos particulares. Ambos elementos están sometidos a una continua evolución, ya sea por las profundas transformaciones en la estructura del conocimiento y de las ocupaciones y oficios, generadas por la revolución científica y tecnológica, o por los continuos cambios políticos, económicos y culturales en la sociedad.⁴⁴

El estudio de las relaciones históricas y actuales entre la profesión o carrera, la estructura de formación universitaria y el contexto social, económico y cultural, como objetivos fundamentales de este tipo de estudios, se realiza a través de las siguientes etapas de investigación:⁴⁵

⁴³ De la Peña, G. y Rosenblueth, I., "Posibilidades de una Educación Paralela", *La Crisis de la Educación Superior en México*, México, Nueva Imagen, [1981].

⁴⁴ Gómez, V.M., "Educación Superior, Mercado y Práctica Profesional", *Revista de la Educación Superior*, México, enero-marzo, p. 8. (1983).

⁴⁵ Rosenblueth, I., "Dependencia Tecnológica e Involución Profesional: La industria y la Ingeniería Química en México", *Relaciones, Estudios de Historia y Sociedad*, El Colegio de Michoacán, (1), [1980].

a) **Análisis de la "racionalidad" histórica de la profesión o carrera dentro del contexto mexicano.**

Entre algunos de los aspectos básicos a investigar, por citar algunos, serían las circunstancias económicas, sociales y políticas en las que se fundó la carrera; cómo se estableció el plan de estudios, sus objetivos, la funcionalidad atribuida a los conocimientos, y habilidades que forman el currículum; las condiciones en que fue cambiando la concepción de la profesión; la demanda que existía o se decía que existía, el mercado de trabajo que históricamente ha existido para los egresados; los principales problemas, contradicciones o conflictos de la profesión o de sus egresado, etc.

b) **Análisis de las tendencias históricas en el proceso de formación.**

Entre los temas a investigar estarían los relacionadas con los alumnos en términos de antecedentes escolares y socioeconómicos; características de los maestros; quiénes y cómo han definido el currículum; las justificaciones y orientaciones que los alumnos y maestros dan a la docencia y a la práctica de la profesión; las posibilidades de modificar el funcionamiento del mercado de trabajo a través de cambios en el contenido y la orientación del plan de estudios, etc.

c) **Análisis de las posibilidades de innovación educativa.**

La especificidad del análisis de las posibilidades reales de innovación curricular, pedagógica u organizacional en la profesión, depende de los resultados logrados en el análisis de las dos líneas anteriores. Los resultados permiten evaluar la eficacia previsible de determinadas innovaciones educativas deseadas, e identificar los cambios previos o paralelos que sean necesarios en el funcionamiento del mercado de trabajo para la profesión.

El objetivo general de este tipo de estudios sobre la profesión sería: "...contribuir al diseño de una metodología del diagnóstico de la carrera que se imparte en la Universidad, contribuir a la instauración de un sistema de evaluación permanente en

las universidades también, proponer como consecuencia de estas investigaciones tanto innovaciones curriculares como innovaciones en la práctica profesional que fueran más congruentes con los propósitos de crear una universidad dinámica, que incida de manera efectiva en el cambio social".⁴⁶

Un ejemplo de este tipo de estudios lo constituye el realizado sobre la Ingeniería Química por Ingrid Rosenblueth y Guillermo de la Peña, el cual se planteó como parte de un programa más amplio de investigación sobre profesiones, organizado por el Departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa.⁴⁷

B. Estudio de opiniones de egresados y empleadores.

Las decisiones respecto a opciones curriculares o pedagógicas en el plan de estudios de una profesión dependen básicamente del conocimiento que se logre sobre las condiciones laborales y ocupacionales específicas de los egresados de una profesión. Las opiniones de los egresados sobre su experiencia laboral, es decir, sobre el tipo de trabajo realmente desempeñado, sobre las tareas o funciones más frecuentemente realizadas, sobre los conocimientos o habilidades más utilizadas o más necesarias, sus expectativas de promoción ocupacional, etc. constituyen una fuente básica de información para la planeación de la profesión o carrera y para las necesarias decisiones curriculares o pedagógicas. Las condiciones laborales, reales, específicas en que se ejerce una profesión, se convierten en el parámetro fundamental de las decisiones educativas.

Un supuesto fundamental de esta concepción es que la manera específica como se define, organiza y utiliza una profesión en el mercado del trabajo y en la estructura de

⁴⁶ De la Peña, G. y Rosenblueth, I., op. cit., p.257.

⁴⁷ Rosenblueth, I., op. cit.

las empresas, es la expresión racional y objetiva de decisiones de carácter técnico y económico.⁴⁸

Por lo tanto, el objetivo de este tipo de estudios, es la definición de la situación actual laboral de la profesión, como una situación necesaria, racional y determinante. En la definición de esta situación desempeñan un papel importante la identificación de las opiniones de egresados y empleadores. De los primeros, se considera que sólo ellos conocen con precisión cómo se define, organiza y utiliza la profesión. De los segundos, se supone que sus decisiones sobre la utilización de los diversos recursos humanos en la empresa son decisiones objetivas, racionales y eficientes.⁴⁹

Dentro de la metodología empleada en este tipo de estudios, generalmente se selecciona una muestra representativa de egresados de la carrera o profesión y otra de los empleadores de algunos sectores o ramas de empleos.

Las encuestas o cuestionarios propuestos para buscar esencialmente la opinión de egresados y los empleadores incluyen las siguientes dimensiones: para los egresados: datos sobre ubicación laboral, sector, tipo de institución, medios de información sobre el empleo, requisitos y procedimientos de selección, datos sociodemográficos (edad, sexo), tiempo de duración en el empleo actual, experiencia laboral previa, descripción del puesto desempeñado, funciones y tareas más frecuentemente realizadas, grado de adecuación de la formación a las responsabilidades del puesto de trabajo, necesidades de formación adicional o de recalificación o de actualización, necesidades de reforma en el plan de estudios de la carrera, propuestas de innovación educativa, expectativas sociales y ocupacionales para el futuro, niveles de remuneración, etc.

Para los empleadores: además de las preguntas anteriores que sean consideradas relevantes a contestar por los empleadores, se buscaría su opinión sobre: los

⁴⁸ Brooke, M., *et al.*, "Qualifications and Employment in México", I.D.S. Research Report. U. Of Sussex, [1978]. En Gómez, V.M., "Educación Superior, Mercado y Práctica Profesional", op. cit.

⁴⁹ *Ibid.*

requisitos educativos considerados más adecuados para cada puesto de trabajo; la importancia atribuida a la educación formal o a la experiencia como requisitos de selección, ubicación y promoción ocupacional; las necesidades de recursos humanos, es decir, tipos de ocupaciones que el empleador dice necesitar; los requisitos de formación deseados para esas ocupaciones, etc.

Un ejemplo de este tipo de estudios es la investigación realizada por Ofelia Contreras,⁵⁰ en la que hace una valoración externa del currículum de Psicología de la ENEP Iztacala a través del seguimiento de 365 egresados de esta licenciatura de nueve generaciones (1975-1983).

Otra investigación reportada por Covarrubias y Tavera (1989), en la que a través de un estudio de campo analizaron la práctica profesional de 81 psicólogos que prestaban sus servicios en 67 instituciones (públicas, privadas y de iniciativa privada), pudiendo encontrar el tipo de funciones y actividades que desempeñan los psicólogos en el área de recursos humanos, su forma de contratación, y su ubicación jerárquica en la organización.

Un estudio más reciente es el reportado por Daza, M., *et al.*, y que se definió con base en los supuestos y metodología de esta línea de investigación, analizando la "demanda" desde el punto de vista de la estructura de la producción, como uno de los elementos del contexto de la carrera de Psicología y cuyo objetivo fue obtener información acerca del horizonte laboral del psicólogo en el área industrial, contemplando los campos de acción y las funciones profesionales que desempeña.⁵¹

Es precisamente en esta línea de investigación que se ubica la investigación que en este trabajo se presenta, pues se intenta definir el perfil ocupacional del administrador de empresas en el área de los recursos humanos a través de buscar

⁵⁰ Contreras, O., Seguimiento de Egresados de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala: Valoración externa de un currículum, *op. cit.*

⁵¹ Daza, M., *et al.*, Horizonte laboral del Psicólogo en el área Industrial, Tesis de Licenciatura, ENEP Iztacala, UNAM, México, [1994].

información desde la demanda en el campo de trabajo. Se retoman algunos aspectos metodológicos que se sugieren en este tipo de estudios necesarios para cumplir con los objetivos particulares de esta investigación.

C. Estudio del funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo.

Este tipo de estudios se basa en el concepto de que uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de la calidad de la educación, es la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado del trabajo como principal factor de selección para el empleo y de asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral.⁵² Por consiguiente, es de gran importancia para la planeación de la educación el conocimiento del funcionamiento interno, real del mercado del trabajo para determinada profesión, carrera o nivel educativo. Por funcionamiento cualitativo del mercado del trabajo se entiende el estudio de las diversas razones, motivos u objetivos, que conducen a determinadas maneras de manejo de acreditación educativa como mecanismo de reclutamiento y selección para el empleo, como criterio de asignación y de promoción ocupacional y de identificación de una remuneración diferencial.

Asimismo, el estudio cualitativo del mercado del trabajo laboral requiere del análisis de cómo en determinados sectores económicos o tipos de empresas se definen y organizan entre sí los puestos de trabajo; cómo se les asigna una remuneración; qué requisitos educativos, actitudinales o adscriptivos se demandan para los diferentes puestos de trabajo; cómo se efectúa la promoción ocupacional; cómo se organizan los mercados internos del trabajo, y otros análisis que tienen como objetivo fundamental comprender la "racionalidad" empresarial en la organización de determinada estructura ocupacional y en las estrategias de selección de personal. Se parte del supuesto de que el mercado del trabajo no funciona de manera homogénea

⁵² De Ibarrola, M. y Reynaga, S., "Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México", op. cit.

para todas las personas, ni según el supuesto de la correspondencia entre oferta y demanda por determinadas cantidades y calidades de recursos humanos. Mejor dicho se plantea la hipótesis de que el funcionamiento del mercado del trabajo es controlado y determinado por diversas instancias extra-económicas; por ejemplo, por los empresarios o dueños de la producción, quienes pueden determinar los requisitos educativos, políticos, culturales y aún sexuales y raciales para tener acceso al empleo; o por gremios profesionales que controlan la membresía en determinada profesión y oficio a través de normas de selección, acreditación y ejercicio profesional; o por grupos sindicales cuyos convenios colectivos de trabajo norman las prácticas de selección, remuneración, promoción y despido de trabajadores y empleados; o aun por el Estado a través de diversas políticas salariales, legislación laboral, inversiones, etc...

En resumen, el objetivo general de este tipo de estudios es conocer los modos de utilización de los recursos humanos en las empresas. En particular, se plantean los objetivos de comprender la razón, la lógica por la que los empresarios utilizan los requisitos de educación formal para empleo en los diferentes puestos de trabajo.

Este tipo de investigaciones se proponen como objetivos más específicos los siguientes:

a) Analizar la estabilidad de la relación entre nivel de educación de la fuerza laboral y su nivel ocupacional: Existe estabilidad entre diferentes empleadores en un momento dado, o en el mismo empleador a lo largo de un periodo, en relación a los requisitos educativos para un mismo tiempo? En caso de no existir estabilidad, cómo pueden explicarse estas variaciones?

b) Descubrir cómo los empleadores utilizan en la realidad la calificación educativa en el reclutamiento y selección de candidatos con educación superior, para puestos de confianza, en los sectores público y privado. En primer lugar es necesario conocer cómo y por qué un determinado tipo y nivel de calificación se especifica como

necesario para un puesto de trabajo. Asimismo, es indispensable conocer si esta relación es estable, si se respeta en la práctica, o si se ignora o se supera.

c) Identificar los criterios y procedimientos utilizados en la empresa para evaluar la productividad laboral del individuo. La importancia de este objetivo se deriva de la necesidad de precisar la relación entre productividad y nivel educativo, dada la creencia generalizada de que a mayor nivel educativo corresponde una mayor productividad laboral.

d) Descubrir si los empleadores utilizan en la selección de personal algún medio objetivo de evaluación de las capacidades de las personas, y si además tratan de evaluar objetivamente el desempeño de los empleados en el trabajo.

Como pasos metodológicos que se proponen para el logro de los objetivos anteriores, se describen los siguientes:

- Entrevistas a empleadores sobre requisitos educativos para el empleo, y comparación de sus respuestas respecto a determinados puestos de trabajo.
- Entrevistas a directores de oficinas de selección de personal sobre el por qué y el cómo de la especificación de requisitos para diferentes puestos de trabajo y sobre los criterios y procedimientos actuales de selección y promoción de personal. Estas entrevistas deberán estar precedidas de un análisis de solicitudes recientes de trabajo, su selección y promoción, de tal manera que la entrevista esté basada en datos concretos y recientes y no en preguntas y opiniones generales.
- Revisión de archivos sobre selección de personal: análisis de los niveles educativos requeridos durante un periodo de tiempo, para determinados puestos de trabajo, y del perfil educativo de los empleados en el momento del estudio.
- Revisión de los avisos de oferta de empleos en los periódicos durante los veinte años anteriores al estudio, con el fin de detectar las diferencias en requisitos

educativos para determinadas ocupaciones de producción sobre el periodo estudiado.

Como ejemplos de estudios realizados en México, que se inscriben claramente en esta línea de investigación se encuentran el realizado en 1978 por el Instituto de Estudios sobre Desarrollo, de la Universidad de Sussex, Inglaterra, dirigido por Nigel Brooke, John Oxenham y Angela Little, titulado: "Qualifications and Employment in México", IDS Research Report.⁵³

Otro estudio de este tipo es el proyecto "Educación Superior y Empleo", dirigido por María de Ibarrola en el Departamento de Investigaciones Educativas del Instituto Politécnico Nacional (DIECINVESTAV-IPN).⁵⁴

3.4 EL ADMINISTRADOR Y SU INSERCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

Pocos ejecutivos negarían el hecho de que las personas son vitales para la operación eficaz de una compañía. Al contrario, con frecuencia afirman que las personas son su activo más importante. Sin embargo, "los activos humanos" prácticamente nunca aparecen en el balance general como una categoría aparte, aunque se invierten grandes cantidades de dinero en el reclutamiento, la selección y capacitación de personal. El enfoque sobre el proceso de la "contabilidad de los recursos humanos" sugerido por Linkert⁵⁵ al querer mantener cuentas de sus valiosos activos humanos, despertó mucha polémica y conflictos entre los expertos en administración. Muchos de ellos prefieren hablar de la función administrativa de integración de personal para referirse a la función de cubrir y mantener cubiertos los puestos de la estructura organizacional.

⁵³ Citado por Gómez, V.M., Educación Superior, Mercado y Práctica Profesional", op. cit.

⁵⁴ *Ibid.*, pp. 68-74.

⁵⁵ Linkert, R., *The Human Organization : Its Management and value*, Nueva York, McGraw Hill Book Co., Cap. 9 [1967]. En Koontz H. y Wehrlich, H., *Administración: Una perspectiva global*, México, McGraw Hill, Cap. 13, [1994]

En este caso, lo importante es el reconocimiento de que la **integración de personal** es una función crucial de los administradores y directivos, que muy bien puede determinar el éxito o fracaso de una empresa.

La integración de personal como una función administrativa específica* se cumple al identificar los requerimientos de la fuerza de trabajo, realizar un inventario de personal disponible y reclutar, seleccionar, contratar, ascender, evaluar, planear las carreras, remunerar y capacitar o desarrollar en alguna otra forma tanto a los candidatos como a los titulares de los puestos, para que puedan cumplir con sus tareas de un modo eficaz y eficiente. Es evidente que la integración tiene que estar vinculada estrechamente con la organización; es decir con el establecimiento de estructuras intencionales de roles y puestos.⁵⁶

Para lograr el éxito de cualquier organización, se insiste que se requieren administradores eficaces. Por consiguiente, se desprende necesariamente que la selección de los administradores es uno de los pasos más críticos en todo el proceso administrativo. La *selección* es el proceso de escoger entre candidatos, ya sea que pertenezcan a la organización o del exterior de la misma, a la persona más adecuada para el puesto actual o para puestos futuros.

Para ser eficaces, los administradores necesitan tener diversas habilidades que oscilan desde las técnicas hasta el diseño. La importancia relativa de estas habilidades varía de acuerdo con el nivel que ocupan en la organización. Además se pretende que los administradores tengan aptitudes analíticas y de solución de problemas así como ciertas características personales.

La capacidad analítica y de solución de problemas, aptitudes que se mencionan frecuentemente como deseables e indispensables, son necesarias para que el administrador pueda identificar los problemas, analizar situaciones complejas y, al

* Otro término que se usa con frecuencia para la función administrativa de integración de personal es "administración de recursos humanos".

⁵⁶ Koontz, H. y Weibhrich, H., *Administración: Una perspectiva global*, México, McGraw Hill, Cap. 13, [1994].

solucionar dichos problemas, aprovechar las oportunidades que se les presenten. Deben explorar el ambiente e identificar, mediante un proceso racional, aquellos factores que obstaculizan las oportunidades.

Como características personales que deben reunir los administradores eficaces, se mencionan como importantes el deseo de administrar, capacidad para comunicarse con empatía, integridad y honestidad y experiencia laboral.⁵⁷

Los empleadores requieren de una clara comprensión de la naturaleza y el propósito del puesto que se va a cubrir para la selección eficaz de un administrador. Deben hacer un análisis objetivo de los requerimientos del puesto y, en lo que sea posible, se tiene que diseñar el empleo para que cumpla con las necesidades organizacionales e individuales. Entre otros factores a tomar en cuenta, se encuentran las habilidades requeridas (técnicas, humanas, conceptuales y de diseño) puesto que éstas varían con el nivel en la jerarquía organizacional y las características personales que necesitan los administradores.

La descripción o análisis del puesto debe proporcionarle al empleador una idea clara de los requerimientos de desempeño de una persona en un puesto en particular, pero también debe permitir alguna flexibilidad para que el estándar pueda aprovechar las características y capacidades individuales.

La labor que desempeña el licenciado en administración de empresas, en lo que se denomina el área de recursos humanos o administración de personal, implica atender funciones de planeación, organización, dirección, integración de personal y control; funciones genéricas que se desarrollan en todos los niveles organizacionales y que varían de acuerdo a las habilidades administrativas requeridas según los niveles organizacionales.

La administración de personal trata acerca de cualquier actividad relacionada con la creación de un vínculo efectivo entre el individuo y la organización.⁵⁸

⁵⁷ *Ibid.*

Aunque en las organizaciones más grandes y complicadas es común que un departamento de especialistas se encargue de las funciones de personal, es importante recordar que la administración eficaz de personal es un componente instrumental de todos los trabajos administrativos dentro de una empresa. La forma como la gerencia general contribuye a la operación de una organización se refiere a la integración eficiente y efectiva de los recursos organizacionales con el fin de lograr los objetivos de la empresa.

Para efectos de la presente investigación, nos interesa en especial las funciones que desempeña el profesional encargado de la administración de los recursos humanos, que generalmente se le ubica en cualquiera de los departamentos denominados "Departamento de personal", "Departamento de Relaciones Industriales", "Departamento de Recursos Humanos", e inclusive como "Departamento de Relaciones Laborales"; y al cual, generalmente se le asignan funciones relacionadas al campo de los recursos humanos, como serían planeación de vida y carrera, acción afirmativa, análisis y diseño del trabajo, planeación del empleo, selección y contratación de personal, capacitación y desarrollo, evaluación del rendimiento, administración de prestaciones, salud y seguridad, relaciones laborales y negociaciones colectivas, etc.⁵⁹

La administración de personal como un campo de actividad práctica se acerca rápidamente al estatus de profesión. Una "profesión" es una ocupación que implica una educación humanística o su equivalente, y un trabajo mental en vez de manual. Los inventos recientes por acumular un conjunto de conocimientos en el campo de personal, por promover asociaciones profesionales centradas en el personal y por ofrecer capacitación especializada en los campos relacionados con el personal han ayudado a proporcionarle al campo de la administración de personal reconocimiento profesional. Además varias asociaciones nacionales de profesionales en personal

⁵⁸ Sikula, A. y McKenna, J., *Administración de Recursos Humanos*, México, Limusa, p. 14, [1992].

⁵⁹ *Ibid.*

han comenzado a establecer un procedimiento de "acreditación" para certificar la capacidad de los administradores de personal.⁶⁰

Por otro lado, es importante recordar, como ya se señaló, que en el área de los recursos humanos o de personal intervienen otros profesionales, que por algunos administradores de personal son considerados como "competidores", y por otros, como "colaboradores" necesarios en las tareas inherentes a la administración de personal.

Para la psicología industrial, el área de personal representa un campo actual y potencial de desarrollo (Cobo y Díaz, 1989; Hernández y Vega, 1990; Martínez y Urbina, 1989; Valderrama, Lavalle y Hernández, 1989; Girón, Urbina y Jurado, 1989; Grados, 1989; Hernández y Monroy, 1984; Torres, 1985; Contreras y Ríos, 1990; Monroy y Vilorio, 1987; y Covarrubias y Tavera, 1989) y, además ofrece amplios campos de acción para el psicólogo.

Dentro del área industrial las funciones profesionales que el psicólogo desempeña con mayor frecuencia son: el reclutamiento y selección de personal, la capacitación, la administración de sueldos y salarios, coordinación de recursos humanos. Inclusive también interviene en funciones más de tipo administrativo como serían elaboración de nóminas, trámites del IMSS, contratación de personal, organización de actividades sociales, recreativas y culturales, entre otras. (Covarrubias y Tavera, 1989; y Daza, *et al.*, 1994).

De acuerdo a lo anterior, tanto el campo de acción del administrador de empresas y del psicólogo industrial, en el área de recursos humanos, parece ser el mismo. Por lo que se considera necesario hacer una comparación de las funciones ocupacionales de estos dos profesionistas, después de tener la información recopilada referente al perfil ocupacional del administrador de empresas en esta área. Se considera pertinente hacer esta contrastación para poder definir con mayor precisión los

⁶⁰ *Ibid.*, p. 37.

quehaceres específicos que demandan los empleadores de acuerdo a sus necesidades actuales y al perfil profesional que presenta el administrador de empresas con base en su preparación académica; y por consiguiente, sus necesidades de apoyo o contacto interdisciplinario con el psicólogo del trabajo.

IV. OBJETIVOS

IV. OBJETIVOS

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El campo de la economía del trabajo es un campo de especial interés en nuestro país debido al cambio fundamental que se está produciendo actualmente en el terreno de las relaciones laborales. Además de la información presentada en el apartado anterior, existe evidencia empírica que nos indica la necesidad de redefinir el perfil ocupacional del administrador que de acuerdo a las condiciones económicas y sociales actuales del país, requiere.

Una de estas evidencias queda claramente expresada en la indecisión de los empresarios con respecto al profesionista que deben contratar para determinadas áreas o funciones empresariales. Un ejemplo de ésta indecisión lo constituyen los periódicos, una de las fuentes de reclutamiento más utilizadas por los empresarios para hacerse llegar de candidatos viables, y en especial cuando se buscan profesionales para atender el área de recursos humanos. Se puede observar que se solicitan indistintamente al licenciado en administración, al licenciado en psicología, al licenciado en relaciones industriales, o inclusive a algún profesionista afín para atender el área de recursos humanos, asignándoles las mismas funciones relacionadas con la administración en esta área, como serían el reclutamiento, selección y contratación de personal, análisis de puestos, capacitación, evaluación del desempeño, definición y aplicación de programas motivacionales, de comunicación, liderazgo, etc. Se espera que los resultados de esta investigación aporten información al empresario que le ayude a tomar las decisiones adecuadas, que según el perfil del puesto que tenga definido para el área de recursos humanos, opte por el profesionista que mejor cumpla este perfil.

Investigaciones como la que se propone a continuación pueden aportar datos que ayuden a delimitar las áreas y funciones específicas que el profesionista de la

administración puede desempeñar de acuerdo a su perfil profesional, derivado de su preparación académica, y de las necesidades actuales por parte de los empleadores en el mercado del trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, los datos que se obtengan del análisis del campo de acción real de los administradores y de las necesidades empresariales ante las que se enfrentan, permitirá a la vez, retroalimentar los currícula que forman cuadros profesionales en esta área, y poder hacer los ajuste necesarios en los planes de estudio, de tal manera que exista una real vinculación entre escuela y trabajo.

De acuerdo a la problemática planteada, se presentan las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué criterios y requisitos utilizan los empleadores para contratar administradores de empresas en el área de recursos humanos o área de personal?
2. ¿Para qué subáreas y funciones concretas se contrata al administrador de empresas en el área de recursos humanos en pequeñas, medianas y grandes empresas?
3. ¿Qué estabilidad o variaciones existen entre los empresarios respecto a los criterios de selección y contratación del administrador de empresas en el área de recursos humanos?
4. ¿En qué funciones concretas coinciden el administrador de empresas y el psicólogo industrial en el área de recursos humanos?

Para dar respuesta a estas preguntas, se plantean los siguientes objetivos.

4.2 OBJETIVO GENERAL.

Obtener información acerca de la demanda laboral actual por parte de los empresarios o empleadores del Licenciado en Administración de Empresas en el área de recursos humanos, en diferentes tipos de empresas mexicanas de la zona metropolitana de la Ciudad de México, con el objeto de definir su perfil ocupacional y su campo profesional.

4.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Obtener información sobre las necesidades y requisitos de los empresarios o empleadores para la contratación de los administradores de empresas en el área de personal o de recursos humanos.
- b) Obtener información sobre las funciones que desempeñan los administradores de empresas en el área de recursos humanos.
- c) Obtener información sobre la estabilidad o variación de los criterios educativos y profesionales establecidos por los empleadores para la contratación del administrador de empresas en el área de recursos humanos.
- d) Comparar las funciones que desempeñan los profesionales de la administración y de la psicología industrial en el área de recursos humanos.

V. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

V. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

HIPÓTESIS DE TRABAJO.

- H1. Existe variabilidad o heterogeneidad en el campo de trabajo, por los criterios y requisitos que los empleadores utilizan para la contratación del licenciado en administración de empresas en el área de recursos humanos.
- H2. Existe desconocimiento por parte de los empleadores sobre el perfil profesional del administrador de empresas.
- H3. Se solicita indistintamente al administrador de empresas y al psicólogo industrial para ocupar vacantes en el área de personal.
- H4. Las funciones que desempeñan el administrador de empresas y el psicólogo industrial en el área de personal son las mismas.

Para este tipo de estudios de investigación es necesario definir diferentes tipos de hipótesis individuales que nos permitan lograr los objetivos planteados. En este caso se retomarán tres tipos de hipótesis que existen para llevar a cabo una investigación: descriptivas, asociativas y comparativas.⁶¹

5.1 HIPÓTESIS DESCRIPTIVAS.

Las hipótesis descriptivas se caracterizan por señalar la presencia de ciertos datos o fenómenos en la población objeto de estudio. El único valor de estas hipótesis es probar la existencia de una característica o cualidad en un grupo social determinado y abrir el camino para seguir hipótesis que expliquen la presencia de los fenómenos. La forma de probar este tipo de hipótesis es saber si la variable estudiada, a través

⁶¹ Rojas, S., *Guía para realizar investigaciones sociales*, México, Plaza y Janés y/o Plaza y Valdéz, Cap. VI, [1987].

de sus indicadores, se presenta significativamente en la población objeto de estudio, utilizando porcentajes, tasas, o mediante la observación directa del fenómeno.

Con base en lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis:

- R1. La mayor parte de los encuestados pertenecen al sexo masculino.
- R2. La mayoría de los encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura.
- R3. Existe el mismo porcentaje de encuestados con las profesiones de administrador de empresas y de psicología.
- R5. La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector social privado.
- R6. La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector económico de servicios.
- R7. La mayoría de las empresas encuestadas cuentan con los servicios del administrador de empresas en el área de recursos humanos.
- R8, 12 y 16. La mayoría de los administradores de empresas que se encuentran laborando en las empresas encuestadas ocupan puestos de niveles intermedios.
- R9, 13, 17, y 21. Las principales funciones que desempeña el administrador de empresas que está laborando en el área de recursos humanos de la empresa, son las inherentes al proceso empleo (reclutamiento, selección y contratación de personal, etc.) y al desarrollo y capacitación de personal.
- R26 Las empresas encuestadas cubren su vacante de 15 a 30 días aproximadamente.
- R27. La mayoría de las empresas encuestadas solicitan sólo un administrador de empresas para cubrir su vacante.

- R28. Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios del administrador de empresas para ocupar puestos de niveles intermedios.
- R29. Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios del administrador de empresas para los puestos en áreas de selección y capacitación de personal.
- R30-50. Las funciones para las que es contratado el administrador de empresas, son principalmente la selección y capacitación de personal.
- R53. La mayoría de los administradores de empresas son contratados por tiempo indefinido.
- R56. La mayoría de los administradores de empresas perciben más de tres salarios mínimos.
- R57. La mayoría de los empleadores encuestados solicitan administradores de empresas menores de 30 años.
- R60. Para la mayoría de las empresas encuestadas, la escuela de procedencia es indistinta.
- R61. La mayoría de las empresas encuestadas requieren como nivel mínimo de estudios la licenciatura.
- R62. Las profesiones más solicitadas para ocupar el puesto vacante son la administración de empresas y la psicología.
- R66-75. La mayoría de las empresas requieren conocimientos específicos de computación y leyes laborales.
- R76. La mayoría de las empresas brindan capacitación a su personal, a través de su presupuesto.

R77. Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al administrador de empresas, son de tipo teórico y práctico.

R78. Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al administrador de empresas se relacionan con los temas de capacitación.

R79. El número de cursos de capacitación que reciben los administradores de empresas es de dos a tres cursos por año.

5.2 HIPÓTESIS ASOCIATIVAS.

En las hipótesis asociativas se cruzan dos variables y la relación que se establece no es causal, porque ambas variables, pueden ser causa y efecto a la vez. Los procedimientos para verificarlas son: a) mediante el cruzamiento de reactivos o preguntas que se formulen en un cuestionario o cédula de entrevista, los cuales exploran los indicadores y variables de las hipótesis, y b) relacionando la información estadística (tasas, porcentajes) referente a los fenómenos o variables en cuestión.

Las hipótesis asociativas son las siguientes:

R24 y R25. Las empresas varían el número de administradores de empresas por sus necesidades actuales.

R28 y R58. Para puestos gerenciales requieren personal del sexo masculino.

R28 y R59. Para puestos gerenciales requieren personal con estado civil casado.

R4 y R63. Las grandes empresas requieren experiencia para cubrir sus puestos.

R5 y R61. Las empresas encuestadas que pertenecen al sector privado requieren administradores de empresas titulados.

R4 y R10, 14, 18, 22. El tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia del puesto.

R29 y R26. El tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante, depende del área del puesto asignado.

R29 y R54. La jornada del trabajo del administrador de empresas depende del área del puesto para el cual es contratado.

R29 y R55. La forma de pago está determinada por el área del puesto para el cual es contratado.

R4 y R56. El tamaño de la empresa determina el sueldo que percibe el administrador de empresas.

R4 y R27. El tamaño de la empresa determina el número de administradores de empresas a contratar.

R4 y R79. El tamaño de la empresa determina el número de cursos de capacitación que brinda al administrador de empresas.

R4 y R60. La escuela de procedencia que se requiere para el puesto vacante depende del tamaño de la empresa.

5.3 HIPÓTESIS COMPARATIVAS.

En las hipótesis comparativas se cruzan más de dos variables, como su nombre lo indica, una comparación entre ellas. De acuerdo a este criterio, las hipótesis comparativas son:

R29 y R56. El área de capacitación de personal brinda mayor sueldo mensual al administrador de empresas, que en otras áreas de recursos humanos.

R65 y R29. Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo a los administradores de empresas para áreas de capacitación, que para otras áreas de recursos humanos.

R4 y R65. Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes que las pequeñas empresas.

La aceptación o rechazo de todas las hipótesis individuales se presentan en el apartado de resultados, y se anexa un compendio de todas ellas en la Tabla 4 del Apéndice D.

La comprobación de las hipótesis generales o de trabajo se analiza en la discusión, último apartado de esta investigación.

VI. METODOLOGÍA

VI. METODOLOGÍA.

6.1 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO.

La población objeto de estudio se definió como todas aquellas empresas, públicas o privadas, que solicitaran los servicios del administrador de empresas para el área de recursos humanos, o bien, psicólogos, licenciados en relaciones industriales, contadores públicos, pedagogos, o cualquier profesión relacionada al área de personal, que se ubicaran en la zona metropolitana de la ciudad de México.

6.2 SELECCIÓN DE LA MUESTRA.

Tomando en cuenta que la población que se estudió es de tipo infinito, al no conocer el número específico de empresas que solicitarían al administrador para el área de recursos humanos, la muestra consideró a todos aquellos empleadores que requirieran al administrador en esta área (o algún profesionalista afín) en un tiempo preestablecido de 6 meses (enero a junio de 1996) a través de anuncios de periódicos o bolsas de trabajo. Este procedimiento de obtención de la muestra, nos permite definirlo como un proceso aleatorio simple, y de tipo probabilístico, ya que se incluyen todos los elementos en el orden en que ocurren, por lo tanto, es posible obtener una muestra que sea representativa del proceso (es decir una muestra aleatoria), en tanto que el proceso en consideración se mantiene estable durante el periodo en el que se hacen las observaciones, de manera que la probabilidad de cada resultado posible permanece constante.⁶²

También se consideró un muestreo con reposición, pues podía darse el caso que el mismo empleador solicitara otro administrador en otro momento, pero dentro del periodo establecido.

⁶² Sampieri, R., et al., *Metodología de la Investigación*, México, McGraw Hill, p. 214. [1994].

6.3 DISEÑO DEL INSTRUMENTO.

Se eligió un instrumento para recolección de datos que ya ha sido utilizado para fines semejantes de esta investigación. Este instrumento fue empleado para evaluar el perfil profesional del psicólogo industrial, a partir de las demandas del mercado laboral y en el que se reporta haber sido validado y confiabilizado para su aplicación.⁶³ El cuestionario fue elaborado a través de una "operacionalización de variables" y adaptado para este estudio. (Apéndice A. No. 1)

El instrumento consta de 79 reactivos, de los cuales 40 son abiertos y 39 cerrados. El instrumento evalúa seis áreas: datos demográficos del entrevistado, datos del puesto vacante, datos demográficos que solicitan del administrador, perfil profesional que se solicita del mismo y capacitación y actualización del administrador. (Apéndice A. No. 2)

6.4 ESTUDIO PILOTO.

Se realizó un estudio piloto, encuestando a 20 empleadores de administradores, como número representativo del universo de estudio.⁶⁴ Con el fin de probar y mejorar el instrumento, se aplicó el instrumento con el mismo procedimiento que se usaría en la población universo de estudio. Mediante el estudio piloto se indagó: qué preguntas estaban mal formuladas, resultaban incomprensibles, cansaban o molestaban al encuestado. De igual manera, se detectó: si era correcto el ordenamiento y presentación de las preguntas, y si las instrucciones para contestar el cuestionario eran suficientes y precisas.

⁶³ Véase en Daza, A., *et al.*, *Horizonte Laboral del Psicólogo en el Área Industrial*. Tesis de Licenciatura, ENEP Izcatla, UNAM, México, [1994].

⁶⁴ Rojas, S., *op. cit.*

Por los resultados de este estudio piloto , sólo fue necesario ajustar un reactivo del cuestionario (R7) al no ser claro y por confundir al encuestado; así también fue necesario cambiar algunas categorías u opciones de los reactivos que fueran más relacionadas con las actividades propias del administrador.

De esta manera quedó conformado el cuestionario que se aplicó a la muestra completa, después de haber comprobado nuevamente su validez y confiabilidad.

Confiabilidad y validez del instrumento.

Cualquier instrumento que se diseñe debe reunir las condiciones de confiabilidad y validez.

La confiabilidad se puede definir como la carencia relativa de errores de medición del instrumento. La confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición. De acuerdo con esta definición, la carencia de errores en la medición equivale a consistencia y exactitud; es decir, estos últimos términos se toman como sinónimos de confiabilidad. La confiabilidad se define, por lo tanto, por medio del error: cuanto mayor sea el error, menor será la confiabilidad y viceversa.⁶⁵

Por otro lado, la validez de un instrumento, según Silva,⁶⁶ se refiere a la certeza con que el mismo sirve para la finalidad que su aplicación persigue. Se debe tomar en cuenta que lo que se valida no es el instrumento sino la interpretación de los datos obtenidos por medio de un procedimiento específico.

Para que un instrumento cuente con la validez de constructo, es necesario que el resultado obtenido, sea el esperado para la variable que se examina. A su vez la validez de contenido se refiere al grado en que la muestra de reactivos sea representativa de la población total.⁶⁷

⁶⁵ Kerlinger, F., *Investigación del Comportamiento: técnicas y metodología*, México, Nueva Editorial Interamericana, [1975].

⁶⁶ Silva, A., *Métodos Cuantitativos para Ciencias de la Conducta*, México, Ed. Trillas, [1992].

⁶⁷ *Ibid.*

Con la finalidad de cumplir con estos dos requisitos y de acuerdo a estos criterios, se tomó como base la operacionalización de variables y se elaboró una matriz en la que quedaron representados todos los elementos constitutivos (conceptos, categorías, variables, indicadores, índices, subíndices y reactivos) necesarios para indagar la información requerida por los objetivos de la investigación (Apéndice A. No. 3), de tal forma, que el instrumento utilizado en la presente investigación contara con la validez de constructo y de contenido necesaria.

El desarrollo de la prueba de validez y de confiabilidad estuvo apoyado en el coeficiente alfa de Cronbach,⁶⁸ el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los reactivos del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Para el cálculo del coeficiente se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows (Statistics Package Ciencias Social) sobre la base de la varianza de ítems, obteniéndose un coeficiente muy cercano a la unidad ($\alpha=.765$), que indica un coeficiente aceptable de confiabilidad y validez. Esto demuestra que el cuestionario tiene una buena fundamentación teórica y alta consistencia en los resultados.

6.5 PROCEDIMIENTO.

La población que se localizó a través del procedimiento muestral fue de 249 empleadores, identificados a través de anuncios de periódico y bolsas de trabajo, de los cuales el 95% fue a través del periódico el "Universal" y el 5% restante de otros periódicos y bolsas de trabajo. Los anuncios identificados fueron todos aquellos que pedían personal para el área de personal o de recursos humanos, o en donde existieran vacantes para los puestos de reclutamiento, selección, capacitación, nóminas, administración de personal, relaciones laborales, etc.

⁶⁸ Sampieri, R., *et al.*, op. cit. , pp. 416 -418.

De las 249 solicitudes de empleadores que se recogieron, sólo fue posible encuestar a 139 de éstos, por diversos motivos expresados, entre los que resaltan: falta de tiempo para atender al encuestador, información que se maneja como confidencial, no se encontraba la persona que podía dar la información (aunque se insistió en varias ocasiones) o el lugar que se había asignado para la selección ya no existía.

De los 139 cuestionarios aplicados, se eliminaron 4 por no cumplir con los requisitos necesarios para su análisis, quedando 135 cuestionarios, que son los que se reportan. Se anexa una lista de algunas empresas encuestadas. (Apéndice A. No. 4)

A los empleadores de administradores de empresas u otra profesión afín, se les aplicó en su lugar de trabajo el instrumento ya mencionado. La mayoría de las veces, el encuestador estuvo presente mientras se contestaba el cuestionario, y en otras ocasiones, a petición del empleador, se dejó el cuestionario y se recogía con posterioridad.

6.6. PROCEDIMIENTO ESTADÍSTICO

Para el análisis de los resultados, se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows, en una computadora PC+, para obtener dos tipos de análisis: descriptivo y asociativo-comparativo. Dicho paquete es utilizado para investigaciones de tipo social, en donde se analiza un gran número de información.

Considerando el tipo de hipótesis planteadas para esta investigación, se seleccionaron los siguientes métodos estadísticos para rechazar o aceptar hipótesis y derivar conclusiones respecto a las variables estudiadas.

Se eligió la *estadística descriptiva* para las hipótesis que contienen variables individuales. Este método se basa en la distribución de frecuencias que es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías y que además puede completarse agregando las frecuencias relativas (porcentajes de casos en

cada categoría) y las frecuencias acumuladas (las que se van acumulando en cada categoría).⁶⁹

Para las hipótesis correlacionales, se seleccionó la prueba estadística no paramétrica Ji cuadrada (χ^2), que sirve para evaluar la relación entre dos variables categóricas, sin considerar relaciones causales. Esta técnica también se considera de bondad de ajuste la cual pretende saber si una muestra, tomada al azar, proviene de alguna población con una distribución concreta. La Ji cuadrada se calcula a través de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, que es una tabla de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable. A su vez, cada variable se subdivide en dos o más categorías. Este procedimiento permite determinar la posible diferencia entre la frecuencia observada y la frecuencia esperada.⁷⁰

Se empleó también el coeficiente de correlación r de Pearson que es una prueba estadística para analizar el grado de relación entre dos variables y se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas en otra variable, en los mismos sujetos.⁷¹

6.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para determinar el diseño de la investigación que se utilizó en este estudio, fue necesario considerar el momento de la captura de la información, los objetivos de la misma y el control de las variables.⁷²

⁶⁹ *Ibid.*, pp. 350-354.

⁷⁰ *Ibid.*, pp. 408-409.

⁷¹ *Ibid.*, pp. 383-384.

⁷² Castro, L., *Diseño Experimental sin estadística*, México, Ed. Trillas, Cap. 3, [1979].

Consecuentemente, de acuerdo al momento de la captura de la información, la investigación se ubica dentro de los estudios de tipo transversal, ya que se toma una parte, en un momento determinado de un fenómeno.

En relación a los objetivos planteados, se considera un estudio *descriptivo* y *asociativo* ya que la información para el análisis del fenómeno se obtiene directamente de la realidad social, a través de técnicas como la entrevista estructurada y la encuesta, entre otras. Su objetivo central es obtener un panorama más preciso del fenómeno en cuestión, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructurar políticas o estrategias operativas, conocer las variables que se asocian y señalar los lineamientos para la prueba de hipótesis.

Respecto al control de las variables, se considera *pre-experimental*, ya que el investigador no puede controlar las variables que afectan al objeto de estudio. Tales situaciones son consideradas como pre-experimentales, aún cuando tratan de incorporar algunos de los procedimientos experimentales, no aplican el principal de ellos: el control experimental, y es incapaz de producir por lo menos una comparación formal.

VII. RESULTADOS

VII. RESULTADOS

Para la presentación de los resultados se utilizará una estructura conformada por dos grandes categorías, cada una de ellas conjunta un grupo de hipótesis cuya prueba corresponde a dos tipos diferenciados de análisis que son:

a) descriptivo, en el cual se reportan los porcentajes de las características de la población objeto de estudio. Estos porcentajes se derivaron de la distribución de frecuencias obtenidas a través del método de clasificación de datos en clases o intervalos de manera que se pudiera establecer el número o porcentaje de las observaciones de cada clase o categoría, obteniéndose también la media, mediana, moda, desviación estándar y varianza para lo cual se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows. (Apéndice B. No. I).

En los casos en que los resultados de los porcentajes de algunas categorías estuvieron muy cercanos y no se apreciaba una amplia diferencia, se utilizó la prueba no paramétrica χ^2 para diseños con un sólo grupo que permite determinar si la diferencia es significativa. (Silva, 1992).

b) asociativo y comparativo, en donde se analiza si existen correlaciones entre variables, utilizando para ello pruebas estadísticas tal como la χ^2 y la r de Pearson (Apéndice B. No. III). La χ^2 , nos permitió la comparación global del grupo de frecuencias teóricas o esperadas y las calculadas a partir de la hipótesis que se quiere demostrar, utilizando para ello niveles de confianza del 1% y 5%, aceptándose las hipótesis cuyos valores de significancia son menor a .05. (Escotet, 1982)

En el caso de algunas hipótesis asociativas y comparativas fue necesario utilizar el procedimiento de prueba y contraprueba en el que se reagruparon algunas categorías de las variables que presentaron gran variabilidad en los datos, de tal forma que permitiera reducir al máximo posible las celdas sin frecuencias o las que

presentaban muy pocos datos en la tabla de contingencia o tabulación cruzada para el cálculo de la χ^2 , en la que aparecen las frecuencias observadas.

En los casos en los que se requirió la reagrupación, ésta se hizo cuidando que la integración de los datos no afectara la diferenciación de las categorías relevantes de la variable o variables analizadas. Se irán señalando las hipótesis en las que fue necesaria la reagrupación de las categorías para la confirmación de la aceptación o rechazo de la hipótesis (se presenta un resumen de éstas en el Apéndice B. No. II).

A su vez, se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson con la finalidad de observar hasta que punto se relacionan dos variables, esto es, hasta qué grado las variaciones habidas en una corresponden o están asociadas con variaciones habidas en la otra (Oetting, 1974). Dicho coeficiente es una cantidad que oscila entre -1 y +1 pasando por el 0, y aceptándose la correlación a un nivel del .05, que nos indica, con un 95% de confianza, que la correlación es verdadera. (Forms, 1980).

En cuanto al reporte de los resultados, se empleó el orden de los rubros que conforman el cuestionario:

Datos demográficos del entrevistado.

Datos de la empresa.

Datos del puesto vacante.

Datos demográficos del administrador de empresas que se solicita.

Capacitación y actualización del administrador.

7.1 DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ENTREVISTADO.

Hipótesis descriptivas:

El 55.6% de los empleadores de administradores de empresas encuestados pertenecen al sexo femenino y el 44.4% al sexo masculino; debido a que la diferencia entre los porcentajes es mínima, para conocer si ésta es realmente significativa, se aplicó la prueba X^2 para un sólo grupo, encontrándose que ésta no es significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis del R1 que indica que la mayor parte de los encuestados pertenecen al sexo masculino. Por lo cual podemos concluir, que el sexo no está relacionado al desempeño de este puesto.

El 65.2% de los empleadores encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura, el 11.9% son pasantes de la misma; y 15.5% cuentan con estudios de posgrado, de los cuales el 13.3% tienen especialidad y sólo el 2.2% cuentan con maestría, y existe un 7.4% que reportan tener estudios técnicos e inclusive sólo bachillerato; por lo que se acepta la hipótesis del R2, debido a que la mayoría de los encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura. (Apéndice C. Gráfica 1)

La hipótesis del R3 es rechazada, ya que de los empleadores encuestados, el 37.8% tienen como profesión la administración de empresas, mientras que el 28.9% tienen la profesión de psicología, el 13.3% son contadores, el 8.1% licenciados en relaciones industriales y un 11.1% pertenece a carreras afines (pedagogos, comunicólogos, economistas, etc.). Se aplicó la x^2 para un sólo grupo con la finalidad de ver la magnitud de la diferencia entre los datos, encontrándose que ésta es significativa. Por lo tanto, podemos concluir que existe un mayor porcentaje de empleadores con la carrera de administración de empresas que con la de psicología. (Apéndice C. Gráfica 2)

7.2 DATOS DE LA EMPRESA.

Hipótesis descriptivas:

De las empresas encuestadas el 97% pertenecen al sector social privado y sólo el 3% al sector social público; por consiguiente, se acepta la hipótesis del R5, ya que la mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector privado. (Apéndice C. Gráfica 3)

De las empresas encuestadas, el 60% corresponden al sector económico de servicios, el 39.3% al sector industrial, y ninguna de las empresas encuestadas correspondió al sector agrícola; de modo que la hipótesis del R6 es aceptada, puesto que la mayoría de las empresas son de servicios. (Apéndice C. Gráfica 4)

La hipótesis del R7 es aceptada debido a que el 60% de las empresas encuestadas cuentan con los servicios del administrador de empresas en el área de Recursos Humanos y sólo el 34.8% no cuenta con sus servicios.

De las empresas que cuentan con los servicios del administrador de empresas en el área de personal, el 25.9% se desempeña en puestos gerenciales, el 53.4% en el nivel intermedio (jefatura y asistente), y sólo el 6.7% en niveles auxiliares; por lo que se acepta la hipótesis del R8, 12, y R16, donde la mayoría de los administradores de empresas que se encuentran laborando en las empresas encuestadas, ocupan puestos de niveles intermedios. (Apéndice C. Gráfica 5)

De los administradores que están laborando en las empresas encuestadas, el 28.9% se encuentra desempeñando funciones de dirección, supervisión y control de la administración de los recursos humanos; el 28.1% funciones inherentes al proceso empleo (reclutamiento, selección y contratación de personal), otro 28.1% en funciones relativas al proceso de mecanismos de pago (nóminas, control presupuestal, cargos sociales: impuestos, INFONAVIT, SAR, IMSS, etc.); el 14.8% en funciones de capacitación, entrenamiento y desarrollo de personal; el 11.9% en funciones sobre compensaciones y administración de sueldos y salarios (análisis,

descripción y valuación de puestos, inventario de recursos humanos, prestaciones y servicios, etc.); sólo un 6.7% en funciones referentes a las relaciones laborales (contrato colectivo de trabajo, relaciones sindicales, conflictos laborales, etc.); y, tan sólo un 5.9% se dedica a funciones sobre seguridad e higiene en el trabajo (ergonomía, ingeniería industrial, planes y programas, etc.). De este modo, la hipótesis del R9, R13, R17 y R21 se rechaza, ya que las principales funciones que se encuentran realizando actualmente los administradores de empresas en el área de recursos humanos, no son principalmente las que tienen que ver con el proceso empleo y con la capacitación y desarrollo de personal, sino son las relativas a la dirección, supervisión y control de los recursos humanos y le siguen, con un porcentaje muy cercano, las funciones inherentes al proceso empleo y la de mecanismos de pago, con 28.1% ambas. (Apéndice C. Gráfica 6)

Hipótesis asociativas y comparativas:

En la hipótesis asociativa del R4 y R10; que son: tamaño de la empresa (R4) y el tiempo de existencia de puestos en los cuales labora el administrador (R10), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R4 (pequeña, mediana y grande) y para cada valor del R10 (menos de un año, de uno a 10 años y más de 10 años), donde ($\chi^2=17.55767$, g.l.=8, $P<0.02480$); asimismo se encontró una asociación débil pero significativa entre el tamaño de la empresa y el tiempo de existencia en el puesto, donde ($r=0.17778$, $P<0.03912$); por lo que la hipótesis se acepta, debido a que el tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia del puesto, es decir, las grandes empresas tienen puestos en los que se encuentran laborando los administradores con más tiempo de existencia. (Apéndice D. Tabla 1)

Con respecto a la hipótesis asociativa R24 y R25, en que la hubo necesidad de reagrupar algunas categorías para el cálculo de la χ^2 (Apéndice B. No. II), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R24, que es si existe o no variación del número de administradores en la empresa y para cada valor

del R25, que son las necesidades actuales de la empresa (crecimiento y mejora de la empresa, demanda de personal especializado, recorte de personal y/o despido, renuncia voluntaria), donde ($\chi^2=115.87952$, $g.l.=3$, $p<0.0000$); asimismo se encontró una fuerte asociación significativa entre la variación de administradores y las razones de la misma, donde ($r=0.90982$, $p<0.0000$); por lo tanto la hipótesis se acepta, ya que, las empresas encuestadas varían el número de administradores a su servicio por sus necesidades actuales. (Apéndice D. Tabla 1)

7.3 DATOS DEL PUESTO VACANTE.

Hipótesis descriptivas:

Con respecto a la hipótesis del R26, ésta se acepta, debido a que el 64.5% de las empresas encuestadas cubren su vacante en un mes como máximo, inclusive el 34.1% de este porcentaje lo cubren en la primera semana, el 24.4% entre una y dos semanas y, sólo un 3.7% en más de dos meses.

La hipótesis del R27 también es aceptada, puesto que el 93.3% de las empresas encuestadas, sólo requieren de un administrador para cubrir el puesto vacante en el área de recursos humanos; sólo el 1.5% contrató dos administradores para el mismo puesto y el 3.7%, tres o más administradores.

En cuanto al nivel del puesto que es asignado al administrador, se encontró que el 16.3% se ubica en puestos gerenciales o directivos, el 66% ocupa puestos intermedios (39.3% a nivel de jefatura y 26.7% de asistencia) y, el 17.8% en niveles auxiliares; por lo tanto, se acepta la hipótesis del R28, debido a que las empresas solicitan en mayor porcentaje a administradores para ocupar puestos intermedios en el área de recursos humanos. (Apéndice C. Gráfica 7)

Los administradores de empresas son solicitados mayormente para desempeñarse en el subárea de mecanismos de pago (nóminas, cargos sociales, etc.),

encontrándose un porcentaje de 48.1%, siguiéndole el subárea de proceso empleo (reclutamiento, selección y contratación de personal) con un 23.7%; en menor porcentaje para capacitación y desarrollo de personal con un 12.6%; el 8.9% para la dirección y supervisión de personal y sólo el 3.7% y 2.2% para las subáreas de compensaciones (administración de sueldos y salarios) y relaciones laborales, respectivamente.; por lo cual se rechaza la hipótesis del R29 ya que las subáreas para las que es contratado más frecuentemente el administrador no son la selección y capacitación de personal, sino para el subárea de mecanismos de pago y en menor medida para las que se incluyen en el proceso empleo y en la capacitación y desarrollo de personal. (Apéndice C. Gráfica 8)

La hipótesis del R30 a R50 es rechazada, debido a que las funciones para las que es contratado el administrador en el área de recursos humanos no son prioritariamente las que se incluyen en el proceso empleo y la de capacitación y desarrollo de personal, sino más bien para: la elaboración de nóminas y la administración de cargos sociales (IMSS, INFONAVIT, SAR, etc.) con el porcentaje más alto, 58.5%; siguiéndole la función de reclutamiento, selección y contratación de personal con un 31.9%. Posteriormente, aparece la función de compensación o administración de sueldos y salarios (análisis de puestos, evaluación y clasificación de cargos, promociones, prestaciones, etc.) con un 21.5%, la función de capacitación y desarrollo de personal con un 16.3%, la de seguridad e higiene en el trabajo con un 12.6%, la coordinación de eventos sociales con un 8.9%, la dirección, supervisión y control de los recursos humanos con un 4.4% y sólo un 3.7% para las relaciones obrero-patronales. (Apéndice C. Gráfica 9)

Con respecto al lugar en que fueron elegidas las ocho funciones en que se puede desempeñar el administrador, los empleadores eligieron en el primer lugar las siguientes: elaboración de nóminas y administración de cargos sociales (57.8%), reclutamiento, selección y contratación de personal (31.9%), capacitación y desarrollo de personal (13.3%) y compensación o administración de sueldos y

salarios (9.6%), que son los porcentajes más altos encontrados en este lugar de elección. (Apéndice C. Gráfica 10 y Apéndice D. Tabla 2)

Las funciones elegidas en segundo lugar con mayor porcentaje fueron: compensaciones o administración de sueldos y salarios (21.5%), reclutamiento, selección y contratación de personal (17.8%), capacitación y desarrollo de personal (16.3%), seguridad e higiene en el trabajo (11.9%) y elaboración de nóminas y administración de cargos sociales (8.9%). (Apéndice C. Gráfica 10 y Apéndice D. Tabla 2)

Las funciones elegidas en tercer lugar con mayor porcentaje fueron: seguridad e higiene en el trabajo (12.6%), compensación o administración de sueldos y salarios (9.6%); tres de las ocho funciones, el reclutamiento, selección y contratación de personal, la capacitación y desarrollo de personal y la coordinación de eventos sociales, con el mismo porcentaje (8.9%). (Apéndice C. Gráfica 10 y Apéndice D. Tabla 2)

Para los demás lugares seleccionados, los porcentajes de las funciones son muy bajos.

En lo que se refiere a la hipótesis del R53, ésta es aceptada, puesto que el 76.3% de los administradores en el área de personal son contratados por tiempo indefinido, un 19.3% como personal a prueba, y sólo un 3% como eventual. (Apéndice C. Gráfica 11)

En cuanto al sueldo mensual que perciben los administradores de empresas contratados en el área de personal, se encontró que sólo el 8.1% percibe de 1.4 a 2.9 salarios mínimos mensuales (entre \$1,000 y menos de \$2,000), considerando que el salario mínimo general en el periodo de enero a junio de 1996 era de \$22.60 diarios. El 37% recibe de 3 a 5.8 salarios mínimos mensuales (entre \$2,000 y menos de \$4,000). De este 37%, el 18.5% percibe de 3 a 4.4 salarios mínimos y el otro 18.5%, percibe 5.8 salarios mínimos.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

El 6.7% recibe de 5.9 a 7.3 salarios mínimos mensuales (de \$4,000 a menos de \$5,000), el 9.6% de 7.4 a 8.4 salarios mínimos (de \$5,000 a menos de \$6,000), el 8.9% percibe más de 8.4 salarios mínimos (más de \$6,000). Sólo el 4.4% de los empleadores reportó pagarle al administrador, según sus aptitudes. También es necesario señalar que el 25.2% de los empleadores encuestados no contestó.

Por lo tanto, la hipótesis R56 se acepta, ya que la mayoría de los administradores de empresas que son contratados para trabajar en el área de recursos humanos perciben más de tres salarios mínimos. (Apéndice C. Gráfica 12)

Hipótesis asociativas y comparativas.

En lo que se refiere a la hipótesis asociativa del R26 y R29, se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R26, que es el tiempo que tarda la empresa en cubrir su vacante y para cada valor del R29, que es el área del puesto asignado al administrador, donde ($\chi^2=33.76633$, g.l.=20, $P<0.02775$); por lo tanto, se acepta la hipótesis, ya que el tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante depende del área asignada.

Por otro lado, la hipótesis asociativa del R4 y R56, para la que también se requirió la reagrupación de algunas categorías para el cálculo de la χ^2 (Apéndice B. No. II), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R4, que es el tamaño de la empresa y para cada valor del R56, que se refiere al sueldo mensual que percibe el administrador, donde ($\chi^2=9.56369$, g.l.=4, $P<0.04845$); por lo que la hipótesis se acepta, debido a que el tamaño de la empresa determina el sueldo mensual que percibe el administrador; las grandes empresas otorgan mayor sueldo mensual a éste. (Apéndice D. Tabla 1)

En lo que se refiere a la hipótesis comparativa del R29 y R56, para la que también fue necesario la reagrupación de las categorías de las variables para el cálculo de la χ^2 (Apéndice B. No. II), se encontró que existen diferencias significativas en los

diferentes valores del R29, que es el área del puesto asignado (captación y empleo, capacitación y desarrollo, administración de sueldos y salarios, mecanismos de pago, relaciones laborales, evaluación y control), y en los valores del R56, que es el sueldo otorgado al administrador, donde ($\chi^2=30.76870$, g. l. =10, $P<0.00064$); por lo tanto, la hipótesis se acepta, en la que el subárea de capacitación de personal brinda mayor sueldo mensual al administrador que otras subáreas de recursos humanos. (Apéndice D. Tabla 1)

7.4 DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ADMINISTRADOR QUE SE SOLICITA.

Hipótesis descriptivas:

La hipótesis del R57 es rechazada, ya que el 39.3% de los empleadores encuestados, solicitan administradores de 23 a 30 años; el 37.8%, de 31 a 35 años; el 14.1% de 36 a 40 años, y sólo un 6.7%, mayor de 40 años.

Debido a que la diferencia entre los dos primeros porcentajes es mínima, para conocer si ésta es realmente significativa, se aplicó la prueba χ^2 , encontrándose que ésta no es significativa; pudiendo concluir, más bien, que el rango de edad que solicitan los empleadores para contratar a administradores de empresas, es de 23 a 36 años. (Apéndice C. Gráfica 13)

De las empresas encuestadas, el 80% reportó que la escuela de procedencia solicitada a los administradores, es indistinta; el 16.3% solicitan administradores egresados de escuelas privadas y sólo un 3.7% de escuelas públicas; por lo tanto, se acepta la hipótesis del R60, la cual indica que para la mayoría de las empresas, la escuela de procedencia es indistinta. (Apéndice C. Gráfica 14)

Hipótesis asociativas:

Con respecto a la hipótesis asociativa del R28 y R58, para la que también se reagruparon las categorías de la variable correspondiente al nivel del puesto (Apéndice B. No. II), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R28 que comprende el nivel del puesto asignado al administrador (gerencial, jefatura, asistente y auxiliar) y también existen diferencias significativas para cada valor del R58 que indica el sexo que solicitan del mismo (femenino, masculino, indistinto), donde ($\chi^2=6.42359$, $g.l.=2$, $P<0.04028$), de tal manera que se acepta la hipótesis donde las empresas encuestadas solicitan para puestos gerenciales, que el solicitante pertenezca al sexo masculino. (Apéndice D. Tabla 1)

En cuanto a la hipótesis asociativa del R28 y R59, en la que también hubo necesidad de reagrupar las categorías de la variable del nivel puesto vacante (Apéndice B. No. II), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R28 que se refieren al nivel del puesto asignado al administrador (gerencial, jefatura, asistente, auxiliar) y también existen diferencias significativas para cada valor del R59, que es el estado civil del administrador que se solicita (soltero, casado, indistinto), donde ($\chi^2=15.27409$, $g.l.=2$, $P<0.00048$); por lo que la hipótesis se acepta, ya que para puestos gerenciales solicitan aspirantes con estado civil casado. (Apéndice D. Tabla 1)

7.5 PERFIL PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Hipótesis descriptivas:

Con respecto al nivel académico que solicitan al administrador de empresas, se encontró que el 63.7% requieren aspirantes con nivel mínimo de licenciatura, el 11.9% aceptan pasantes de la misma, y el 5.2% con estudios de posgrado. El 17.8% reportó cualquier otro nivel, entre los que destacan nivel técnico e inclusive bachillerato. De este modo, la hipótesis del R61 se acepta, debido a que la mayoría

de las empresas requieren como nivel mínimo de estudios la licenciatura. (Apéndice C. Gráfica 15)

En lo que se refiere a la hipótesis del R62, que comprende la formación académica más solicitada por los empleadores, ésta se acepta, ya que el 29.6% solicita carrera afín a los recursos humanos, que comprende dos o más profesiones (en la que se incluye psicología, administración y otras); el 26.7% solicita específicamente la carrera de administración de empresas, el 11.1% contaduría, el 9.6% psicología, y sólo el 4.4% relaciones industriales. El 15.6% reportó no importarle el área académica de formación. Por lo que podemos concluir que las profesiones más solicitadas para ocupar el puesto vacante son la administración de empresas y la psicología. (Apéndice C. Gráfica 16)

En cuanto a los conocimientos específicos que se piden al administrador de empresas, se encontraron los siguientes datos: el manejo de sistemas computacionales con un 94.1%, el 82.2% sobre el manejo de relaciones humanas y/o laborales, manejo de personal con un 73.3%, el 71.9% requiere conocimientos sobre sueldos y nóminas, el 63.7% sobre leyes laborales, el 50.4% pide el dominio de técnicas de entrevista, el 48.1%, conocimientos sobre higiene y seguridad laboral, el 36.3% conocimientos sobre psicología, el 25.9% solicita manejo del idioma inglés y un 24.4%, conocimientos sobre pruebas psicométricas. Por lo que se acepta la hipótesis del R 66 a R75, debido a que la mayoría de las empresas solicitan conocimientos específicos de computación y leyes laborales. (Apéndice C. Gráfica 17)

Hipótesis asociativas y comparativas:

En la hipótesis asociativa del R5 y R61, para la que también se reagruparon las categorías de la variable sobre el nivel académico requerido (Apéndice B. No. II), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R5 que se refiere al sector social de las empresas (público o privado) y también existen diferencias

significativas para cada valor del R61 que corresponde al nivel académico solicitado al administrador (pasante, licenciatura u otro), donde ($\chi^2=6.19070$, g.l.=2, $P<.04526$), por lo tanto, la hipótesis es aceptada, ya que las empresas que pertenecen al sector privado requieren administradores titulados. (Apéndice D. Tabla 1)

En la hipótesis comparativa del R65 y R29, se muestra que existen diferencias significativas para cada uno de los valores del R65, que hace referencia al tiempo de experiencia que se solicita al administrador y para los valores del R29, que indica el área del puesto vacante, donde ($\chi^2=33.35410$, g.l.=15, $P<0.00419$); aceptándose la hipótesis en la que las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo a los administradores para el área de capacitación y desarrollo de personal que para otras áreas de recursos humanos. (Apéndice D. Tabla 1)

7.6 CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Hipótesis descriptivas:

En lo que se refiere a la capacitación y actualización que el administrador recibe, se encontró que el 80% de las empresas encuestadas brindan capacitación a su personal a través de su presupuesto. Se acepta, por lo tanto, la hipótesis del R76, que indica que la mayoría de las empresas brindan capacitación y actualización al administrador. (Apéndice C. Gráfica 18)

De las empresas que brindan capacitación y actualización al administrador, el 88% de los cursos son de tipo teórico y práctico, y sólo el 4% y el 3.7% son teóricos o prácticos, respectivamente; por lo que se acepta la hipótesis del R77, que indica que los cursos de capacitación y actualización que las empresas brindan a los administradores de empresas, son de tipo teórico y práctico. (Apéndice C. Gráfica 19)

La hipótesis del R78 es rechazada, ya que sólo un 8% de las empresas encuestadas abordan temas sobre capacitación en los cursos impartidos a los administradores. Los demás temas que abordan los cursos son: reformas fiscales, nóminas, impuestos, etc., con un 30.4%; relaciones humanas con un 18.5%; sistemas computacionales, con un 14.1%; leyes laborales con un 11.1%. El 19.3% de las empresas reportó impartir cursos no relacionados a los temas anteriores y el 25.2% señaló que se abordan temas relacionados al puesto y necesidades de la empresa. (Apéndice C. Gráfica 20)

En cuanto al número de cursos de capacitación, se encontró mucha variabilidad en los datos, sin embargo, se pueden resumir de la siguiente manera: el 42.2% de las empresas brindan en promedio de 2 a 3 cursos por año (de los cuales, el 22.9% de las empresas imparten de uno a dos cursos por año y el 19.3% de 3 a 4 cursos). Por otra parte, el 23.7% señaló que es variable, según las necesidades de la empresa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del R79, ya que el promedio de cursos de capacitación que reciben los administradores de empresas, es de dos a tres cursos por año. (Apéndice D. Tabla 3)

A continuación se presentan las hipótesis de investigación, tratadas con el análisis estadístico asociativo/comparativo que fueron rechazadas (Apéndice B. No. III):

- R4 y R63. Las grandes empresas requieren experiencia para cubrir sus puestos.
- R29 y R54. La jornada de trabajo del administrador depende del área del puesto para el cual es contratado.
- R29 y R55. La forma de pago está determinada por el área del puesto para el cual es contratado el administrador.
- R4 y R27. El tamaño de la empresa determina el número de administradores a contratar. En esta hipótesis se aplicó el procedimiento de prueba y contraprueba, a través de la reagrupación de las categorías de las variables y aún así se rechaza. (Apéndice B. No. II)

- R4 y R79. El tamaño de la empresa determina el número de cursos de capacitación que brinda el administrador.
- R4 y R60. La escuela de procedencia que se requiere para el puesto vacante depende del tamaño de la empresa.
- R4 y R65. Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes que las pequeñas empresas. Para esta hipótesis también se reagruparon las categorías de las variables, y de todas formas resultó rechazada. (Apéndice B. No. II)

En el Apéndice D. Tabla 4, se presenta un compendio de todas las hipótesis trabajadas en este estudio, tanto descriptivas como asociativas y comparativas, indicando su rechazo o aceptación.

A continuación se presenta un cuadro que resume los resultados encontrados con respecto al campo profesional actual del administrador en el área de recursos humanos y el perfil profesional de éste, reportado por los empleadores.

**CAMPO DE ACCIÓN ACTUAL DEL ADMINISTRADOR
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

TIPO DE EMPRESAS	→	. Medianas y grandes . Del sector social privado . Del sector económico de servicios
NIVEL DEL PUESTO	→	. Intermedio (Jefatura y Asistencia)
SUBÁREAS EN LAS QUE SE UBICA	→	1ª Mecanismos de pago. 2ª Proceso Empleo. 3ª Capacitación.
FUNCIONES DESEMPEÑADAS	→	1ª Nóminas y administración de cargos sociales. 2ª Reclutamiento, selección y contratación de personal. 3ª Administración de sueldos y salarios.
SUELDO OFRECIDO	→	. Entre 3 y 6 salarios mínimos (enero-junio de 1966)

PERFIL PROFESIONAL

EDAD	→	. Entre 23 y 36 años
SEXO	→	. Indistinto (Ptos. Intermedios) . Masculino (Ptos. Gerenciales)
ESTADO CIVIL	→	. Indistinto (Ptos. Intermedios) . Casado (Ptos. Gerenciales)
ESCUELA DE PROCEDENCIA	→	. Indistinta (Privada o Pública)
INSTRUCCIÓN BÁSICA	→	. Licenciatura (Titulado)
ÁREA DE FORMACIÓN	→	. Afín al área de R.H. → . Administrador . Psicólogo . Contador
EXPERIENCIA	→	. Indispensable (de 1 a 3 años)
HABILIDADES	→	. Elaboración de nóminas y administración de cargos sociales . Reclutar, seleccionar y contratar personal. . Capacitar y desarrollar personal. . Relaciones humanas . Manejo de personal . Manejo de la entrevista
CONOCIMIENTOS	→	. Computación . Sueldos y nóminas . Leyes laborales . Seguridad e higiene . Psicología.

VIII. DISCUSIÓN

VIII. DISCUSIÓN

Con la finalidad de analizar y discutir los resultados encontrados en la presente investigación, se recuperarán, en primer instancia, los objetivos planteados.

OBJETIVO GENERAL.

Obtener información acerca de la demanda laboral actual por parte de los empresarios o empleadores del licenciado en administración de empresas en el área de recursos humanos, en diferentes tipos de empresas mexicanas de la zona metropolitana de la Ciudad de México, con el objeto de definir su perfil ocupacional y su campo profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

a) Obtener información sobre las necesidades y requisitos de los empresarios o empleadores para la contratación de los administradores de empresas en el área de personal o de recursos humanos.

b) Obtener información sobre las funciones que desempeñan los administradores de empresas en el área de recursos humanos.

c) Obtener información sobre la estabilidad o variación de los criterios educativos y profesionales establecidos por los empleadores para la contratación del administrador de empresas en el área de recursos humanos.

d) Comparar las funciones que desempeñan los profesionales de la administración y de la psicología industrial en el área de recursos humanos.

El análisis partirá, en primer lugar, del campo de acción actual del administrador de empresas. En un segundo momento, se analizarán las funciones concretas que realiza el administrador en este campo y su vinculación con el profesionista de la psicología. En seguida se describirá el perfil profesional que tienen contemplado los empleadores sobre el administrador de empresas. Posteriormente, se hará una serie de análisis y consideraciones con respecto a cuatro aspectos: a) la heterogeneidad del mercado de trabajo a la que se enfrentan los profesionistas ; b) el área de

recursos humanos de las empresas como campo multidisciplinario; c) estrategias educativas que se recomiendan para la formación académica y el desarrollo de la experiencia profesional del administrador; y, d) líneas de investigación que se sugieren para próximos estudios que complementen la información obtenida en este tipo de trabajos y se mantenga así el interés por una real vinculación entre universidad y sector productivo.

CAMPO DE ACCIÓN ACTUAL DEL ADMINISTRADOR EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

A partir de los resultados obtenidos, podemos concluir que el administrador es un profesionista que trabaja y es altamente demandado en las medianas y grandes empresas, y en menor medida en las pequeñas. Sus servicios profesionales son requeridos con mayor frecuencia en el sector económico de servicios y con menor frecuencia en el sector industrial. A su vez, es demandado prioritariamente en el sector social privado y con muy poca demanda en el sector público.

Es necesario hacer un análisis sobre los factores que pueden estar determinando la mayor demanda de los servicios del administrador en este tipo de empresas:

1) La muestra comprendió la zona metropolitana de la ciudad de México, en donde es difícil encontrar empresas que pertenezcan al sector económico agropecuario, que por lo general, se encuentran ubicadas en el interior de la república; además, este sector ha sido el más desprotegido y abandonado por la política económica seguida por el país en los últimos sexenios, y por lo tanto, ha ido en descenso, pues de representar más del 10% de su participación del PIB en el periodo de Echeverría, bajó a sólo el 7.5% en el sexenio de Salinas de Gortari.⁷³ En cambio, el sector económico de servicios ha tenido un crecimiento más dinámico y ha ido aumentando su participación en el PIB en este mismo periodo hasta alcanzar el 61% de la producción nacional, lo cual significa que el sector industrial (extractivo y de

⁷³ Méndez, J.S., *Pasado, presente y futuro de la economía mexicana*, Panorama, México, p. 18, [1995].

transformación) también ha disminuido su participación (de un 35.3% a un 32.7%) de 1970 a 1994.⁷⁴

2) La demanda tan baja por parte del sector social público obedece a dos razones básicas: por una parte, la crisis económica generalizada en nuestro país, agudizada a finales del sexenio pasado, trajo consigo el cierre y reducción de empresas tanto en el sector privado como en el público, y en éste último no sólo hubo recortes de personal sino también se estableció la política de no contratación; por otra parte, las instituciones del sector público utilizan otras estrategias y fuentes de reclutamiento de personal diferentes a las utilizadas por el sector privado, ya que utilizan fuentes internas, es decir, su organigrama promueve el ascenso por medio del sistema escalafonario.

Sin embargo, existen datos alentadores que nos indican, que a pesar de la contracción del mercado de trabajo y sus consecuentes políticas de reducción de personal, los servicios profesionales del administrador son necesarios en las empresas, debido a que el 60% de las empresas encuestadas ya contaban con los servicios del administrador (con un margen de uno a diez años de existencia) y actualmente están solicitando más con esta profesión, y el 40% restante tienen puestos de nueva creación.

Otro dato relevante que apoya que el administrador de empresas tiene un amplio campo de acción en el área de personal de las empresas, es el hecho de que los administradores requeridos por los empresarios son seleccionados por profesionistas que en su mayoría son titulados y cuya formación es preferentemente en el área de la administración y la psicología.

Pero, sin lugar a duda, aunque queda demostrado que existe demanda actual del administrador en el área de recursos humanos, ésta es mínima en comparación a la oferta de profesionistas existente. Esto puede comprobarse ampliamente al compararse los datos que publica la Asociación Nacional de Universidades e

⁷⁴ Ibid., pp. 27, 35 y 36.

Instituciones de Educación Superior (ANUIES), que indican que a nivel nacional en 1994 egresaron 15,819 alumnos de la licenciatura en administración, de los cuales 9,016 egresaron titulados.⁷⁵

En este estudio, las ofertas encontradas para el primer semestre de 1996 en la zona metropolitana ascendieron casi a 250, considerando al D.F. y zona conurbada del Estado de México, siendo estas entidades, dos de las cinco en donde se concentra mayormente la población económicamente activa;⁷⁶ además de considerar que las vacantes en la mayoría de éstas son cubiertas en un promedio de 2 a 3 semanas como máximo, y en casi todas existe sólo oportunidad para un administrador por puesto vacante, por lo que podemos concluir que el ingreso a las empresas es sumamente competido. Esta problemática no es exclusiva del administrador, sino que a ella se enfrentan todos los profesionistas de diversas disciplinas por los problemas de desempleo y subempleo que el propio funcionamiento del sistema capitalista genera, además del cierre de empresas provocado por la crisis económica mexicana y la política neoliberal que determina un bajo crecimiento de la economía.

También es necesario tener en cuenta que en una economía en crisis, con un PIB negativo, la no expansión de los empleos, se explica más por la economía en general del país, que a la formación que se promueve en las instituciones educativas, cuestión indirectamente reconocida a nivel gubernamental al convertirse en el promotor de una campaña masiva de autoempleo en años anteriores, aun de los profesionistas recién egresados de las instituciones educativas.⁷⁷

⁷⁵ ANUIES. Anuario estadístico, [1995].

⁷⁶ Méndez, J.S., op. cit., p. 103.

⁷⁷ Valle, A., "El egreso profesional y el empleo en la crisis: algunos planteamientos". En *Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones*, Cuadernos del CESU, (21), CESU-UNAM, México, [1990].

FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Los puestos que las empresas ofrecen a los administradores se ubican mayormente en niveles intermedios (jefatura y asistencia) que son en los que tradicionalmente se han venido desempeñando. Sin embargo, es necesario precisar que el bajo porcentaje encontrado en la oferta de puestos gerenciales (16.3%), podría deberse a las fuentes de reclutamiento elegidas en este estudio como técnicas de investigación (periódicos y bolsas de trabajo) y sabemos que, generalmente, las empresas eligen otros procedimientos o fuentes para reclutar y seleccionar personal que ocuparán puestos de mayor jerarquía.

Entre las funciones que actualmente se encuentran desempeñando los administradores destacan de manera prioritaria, la dirección, supervisión y control de personal; el reclutamiento, selección y contratación de personal; nóminas y administración de cargos sociales. Estos datos nos indican que los administradores que llevan un tiempo suficiente laborando en la empresa tienen a su cargo funciones que implican la toma de decisiones en aspectos importantes como serían la supervisión y control de las demás actividades relacionadas con la administración e integración del personal y la selección del nuevo personal que ocupará los puestos vacantes.

En cuanto a los administradores que se solicitan, las funciones para las que se les contrata de manera preponderante tienen que ver con la elaboración de nóminas y la administración de cargos sociales; en segundo término, para funciones de reclutamiento, selección y contratación de personal, y en tercer lugar, para las funciones de compensación o administración de sueldos y salarios.

Estos datos nos muestran dos aspectos relevantes a resaltar: por un lado, el administrador es demandado principalmente para realizar funciones que requieren conocimientos y habilidades técnicas que tienen que ver con tareas operativas, como serían las necesarias para el cálculo y la elaboración de nóminas y sus respectivos cargos sociales; actividades, que por razones obvias, tienen un lugar prominente

para el cumplimiento de las obligaciones salariales, fiscales y legales de las empresas. De la misma manera, la selección y contratación de personal así como la administración de sueldos y salarios son necesidades de las empresas que tienen que ser resueltas con antelación a otras.

Por otro lado, estas mismas funciones, aunque con diferentes grados de importancia, son desempeñadas por otros profesionistas que también trabajan y son contratados para el área de personal, tal es el caso del psicólogo industrial, que es el que de manera más cercana coincide con las mismas funciones y actividades del administrador, aspecto demostrado en investigaciones dirigidas a evaluar el perfil profesional y ocupacional del psicólogo en esta área y en las que también se demuestra la intervención de otros profesionistas en la misma. (Cobo y Díaz, 1989; Hernández y Vega, 1990; Martínez y Urbina, 1989; Valderrama, Lavalle y Hernández, 1989; Girón, Urbina y Jurado, 1989; Grados, 1989; Hernández y Monroy, 1984; Torres, 1985; Contreras y Ríos, 1990; Monroy y Vilorio, 1987; Covarrubias y Tavera, 1989). Esto nos lleva a aceptar una de las hipótesis de trabajo fundamentales de esta investigación que es la que se refiere a que las funciones que desempeñan los administradores y los psicólogos en el área de recursos humanos son las mismas (H4).

Sin embargo, es importante aclarar, que aunque se coincide en las mismas funciones, también es evidente que la asignación de estas funciones para cada uno de estos dos profesionistas difieren en grado de importancia y en tiempo de dedicación a cada una de ellas. Así vemos, que mientras al administrador se le asignan, de manera prioritaria, todas las actividades incluidas en el subárea de mecanismos de pago, y de manera subsecuente y cada vez con menor carga de trabajo, las identificadas en las subáreas del proceso empleo, de compensaciones, de capacitación, seguridad e higiene en el trabajo, etc.; para el psicólogo industrial es precisamente al contrario, pues de manera preponderante se le asignan primero las funciones de reclutamiento, selección y contratación de personal y de capacitación y desarrollo de personal; y de manera subsecuente, las incluidas en compensaciones o

administración de sueldos y salarios (análisis de puestos, evaluación y clasificación de cargos, prestaciones, incentivos, promociones), las inherentes a seguridad e higiene laboral (detección de necesidades, elaboración y aplicación de programas y valoración de los mismos), y en menor porcentaje se le asignan las funciones de administración de cargos sociales y nóminas.

Las implicaciones y relevancia que estos datos cobran, se abordarán posteriormente en el punto sobre el análisis del área de recursos humanos como campo de trabajo multidisciplinario.

PERFIL PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Los empleadores contratan preferentemente administradores jóvenes, cuyas edades varíen entre los 23 y los 36 años. Reportan que el sexo y el estado civil de los que serán contratados pueden ser indistintos, cuando se trata de puestos intermedios. Sin embargo, para puestos gerenciales, prefieren administradores del sexo masculino y con estado civil casado.

En relación a la escuela de procedencia, indican que ésta también puede ser indistinta (pública o privada), independientemente del nivel del puesto que será asignado.

Estos adscriptivos parecen estar relacionados más a aspectos ideológicos de nuestra sociedad que a factores de tipo educativo y de capacidades.

A diferencia de otras carreras, la administración no es considerada como una profesión eminentemente masculina o preponderantemente femenina, por el contrario, se le puede ubicar dentro de las carreras y profesiones en las que participan los dos sexos. Esta condición se observa desde la matrícula escolar en esta carrera, en donde la población estudiantil a nivel nacional se distribuye de

manera homogénea para ambos sexos;⁷⁸ y en el campo de trabajo, también se expresa esta situación, empleándose de manera indistinta a los dos sexos para la mayoría de los puestos, existiendo sólo preferencia por el sexo masculino para puestos gerenciales.

Aunque es indiscutible que la participación de la mujer en el mercado de trabajo es cada vez mayor, aun existen factores de tipo ideológico y cultural que pueden estar determinando el acceso de éstas a niveles directivos o gerenciales que podrían estar vinculados a su estatus civil, a la maternidad y al papel asignado a la mujer en la familia y en la sociedad, y que para el empresario implicaría un riesgo más alto emplear y capacitar a una mujer en estos puestos que en el caso del hombre, al que se considera más estable por ser el sustento económico fundamental de la familia;⁷⁹ dato que se ve confirmado al preferir los empleadores, hombres con estado civil casado.

Con respecto a la escuela de procedencia, la mayoría de los empleadores encuestados reportaron que también es indistinta para el otorgamiento de un puesto. Este punto reviste particular importancia si atendemos a la dinámica que recientemente tiene la expansión de la educación privada y la discusión actual sobre la calidad de la educación, en la que los estudios sobre el tema resaltan la tendencia de los empleadores a preferir a los egresados de instituciones privadas argumentando que éstas tienen mejor calidad de enseñanza que las públicas. (Brooke, 1979; Gómez, 1982; Leonardo, 1982; Aguilar, 1988; Muñoz Izquierdo, 1990).

En este sentido, los datos encontrados en la presente investigación llegan a ser contradictorios con lo que hasta ahora se ha reportado como discriminación de los egresados de instituciones públicas en el momento de la contratación, en la que

⁷⁸ Por ejemplo, para 1994 existían 55,867 hombres y 62,812 mujeres de primer ingreso y reingreso en esta disciplina. *Anuario Estadístico de la ANUIES*, [1995].

⁷⁹ Véase Liliana de Ruz, "El problema de la condición femenina en América Latina: La participación de las mujeres en los mercados de trabajo. El caso de México". En *La mujer y el Trabajo en México*, Antología Cuadernos Laborales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, [1986].

participan mas bien criterios valorativos, representaciones y diversas posiciones ideológicas que benefician al egresado de una institución privada en el momento de la obtención de un empleo.⁸⁰

En relación con los procesos de formación de los egresados de universidades públicas y privadas, estos tienen diferentes niveles de explicación. Como lo indica Díaz Barriga,⁸¹ para algunos empleadores estas valoraciones reflejan diferencias académicas y para la mayoría, reflejan un conjunto de diferencias actitudinales que tienen que ver con el capital cultural y el social al que tienen acceso los estudiantes de diferentes estratos sociales.

Lo anterior está relacionado con las percepciones tradicionales que hasta ahora se han expresado con respecto a la formación académica y profesional diferencial que generan las instituciones universitarias privadas y públicas. Se argumenta así, que los planes de estudio de las instituciones públicas desarrollan un sentido nacionalista y social, y que como consecuencia de ello, el estudiante es más teórico y crítico sin llegar a una real vinculación de lo teórico con lo práctico, aspectos que no se apegan al perfil que el sector privado requiere y a los valores que la empresa privilegia. Por el contrario, se asume que las instituciones privadas enfatizan la información y preparación técnica sobre el contenido social. Patricia de Leonardo,⁸² muestra que en los planes de estudio de las universidades privadas existe una marcada ausencia de asignaturas que permitan tener una perspectiva social de los problemas que puede atender una profesión, pero sin embargo, el perfil del egresado de estas instituciones es más congruente con las expectativas de los empleadores, en especial en el sector privado. Son ellos los que afirman que los egresados de las instituciones privadas se adaptan mejor a las necesidades de las empresas al considerarlos más prácticos, eficientes, agresivos y oportunos, habilidades que supuestamente desarrolla la educación privada.⁸³

⁸⁰ Véase la investigación realizada por Ángel Díaz Barriga en *Empleadores de Universitarios, un estudio de sus opiniones*, Colección Problemas educativos de México, CESU, UNAM, [1995].

⁸¹ Díaz Barriga, A., op. cit., pp. 91-92.

⁸² Leonardo, P., *Las universidades privadas en México*, Línea, México, [1982].

⁸³ Díaz Barriga, A., op. cit., p. 97

La inconsistencia encontrada en nuestros datos con la tendencia generalizada en los ambientes laborales sobre las percepciones y juicios que se tienen sobre los egresados de ambos sectores, -y que en la literatura existente se señalan- no nos permiten llegar a conclusiones al respecto, más bien, nos llevan a plantearnos dos hipótesis que pudieran explicar la inconsistencia encontrada.

La primera tendría que ver con la técnica utilizada para obtener la información. Cabría suponer que la forma de indagación sobre los criterios de selección que utilizan los empleadores (a través de un cuestionario), nos permitió acceder sólo a los criterios formales y explícitos que se tienen para tal fin, pero de ninguna manera nos permitió tener acceso a aquellos elementos de carácter valorativo que nos indicarían los motivos o las razones de los empresarios, que van más allá de los aspectos formales, y que subyacen en la toma de decisiones en el momento de la selección de un egresado universitario; información que sería más pertinente obtener a través de entrevistas abiertas que dan lugar a la expresión libre y espontánea de los empleadores y que pueden dar mejor cuenta de los requisitos implícitos que son tomados en cuenta, pudiendo tener un papel decisivo en la posible contratación.

La segunda hipótesis estaría encaminada al planteamiento de que la imagen de la universidad pública realmente esté cambiando. Este probable cambio en la concepción del sentido de la universidad pública -que a lo largo de este siglo había sido considerada con un función eminentemente social, y que a partir de la década de los ochenta, el pensamiento neoliberal modifica sustancialmente un conjunto de concepciones que se tienen sobre la educación superior- se deba precisamente a que la universidad pública tradicional inicia su transición hacia una universidad de tipo pragmática modernizante, más acorde con el proyecto neoliberal instaurado en el país.⁸⁴

De esta forma, las instituciones públicas a nivel superior y en especial la UNAM, desde esta perspectiva neoliberal, inician la implantación de una serie de

⁸⁴ Díaz Barriga, A., *op. cit.*, p. 96.

concepciones y programas educativos que van encaminados a que la universidad resuelva problemas de "eficiencia social" más que de "justicia social". Empiezan entonces a tomar auge en el ambiente educativo términos como "eficiencia", "calidad total en la enseñanza", "excelencia académica", etc., términos a los que se recurre constantemente en los noventa y que van más acorde con la mentalidad empresarial. Esto probablemente ha cambiado la percepción de los empleadores hacia la universidad pública y la consideran ahora más tecnocrática y menos politizada.

Por otra parte, la tendencia general de los datos señala que los empleadores solicitan profesionistas preferentemente titulados con nivel de licenciatura y en un porcentaje mucho menor, pasantes. Sólo un porcentaje muy bajo reportan requerir estudios de posgrado. En adición, existe un 17.8% de empresas que piden nivel técnico e inclusive sólo bachillerato. Este último dato sobresale ya que coincide de manera precisa con el 17.8% de puestos a niveles auxiliares que ofrecen las empresas.

En cuanto a la profesión o formación académica que se solicita para los puestos vacantes en el área de recursos humanos, se obtuvieron datos que merecen una atención especial por considerarse de gran importancia desde el punto de vista del mercado de las profesiones.

En primer lugar, -y aunque la tendencia de los datos nos permiten aceptar otra de las hipótesis de trabajo fundamentales de la presente investigación, en la que se señala que los administradores y psicólogos son los profesionistas que más se desempeñan laboralmente en el área de recursos humanos (H3)- los datos muestran que para el desarrollo de las funciones y actividades en esta área, los empleadores no tienen definido claramente al profesionista que reúne los conocimientos y las habilidades profesionales necesarias para el desempeño de estas tareas. Esto queda claramente evidenciado al observar el porcentaje acumulado de empleadores que solicitan carrera afín a los recursos humanos con los que reportan no importarles el área de formación académica o profesional, además de que sólo menos de la tercera parte solicitan específicamente profesionistas con formación en la administración, por

lo que estamos hablando de que casi la mitad de los encuestados no tienen un conocimiento preciso de los perfiles educativos y/o profesionales de las diferentes disciplinas relacionadas con el área. Esto también nos lleva a aceptar otra de las hipótesis de trabajo de este estudio que afirma que existe desconocimiento por parte de los empleadores sobre los perfiles profesionales no sólo del administrador y del psicólogo sino de los demás profesionistas que incursionan en el área (H2).

En segundo lugar, los elementos citados adquieren suma importancia pues vienen a confirmar uno de los postulados básicos de la teoría sociopolítica de la educación en la que se explica que la valoración de los empleadores con respecto a la fuerza laboral está mediada más por una concepción credencialista de la educación que determina los criterios y requisitos de selección, que por necesidades sobre conocimientos, destrezas, habilidades, experiencias e inclusive capacidades de razonamiento y abstracción que supuestamente desarrolla la educación formal; y más bien, se atribuye a la educación universitaria como aquella que impulsa el desarrollo de conductas, valores y actitudes necesarias para la disciplina industrial. Parecería entonces que el tener un título universitario, independientemente de la carrera cursada, le garantiza al empleador que el candidato cuente con determinadas características, que no están directamente relacionadas con el dominio de una serie de habilidades técnico-profesionales necesarias para el desempeño de una ocupación, sino más bien, le asegura que el candidato posee un capital cultural y social que le permite expresarse con un tipo de lenguaje y vocabulario adecuados, así como la aceptación de determinadas normas sociales necesarias en los ámbitos laborales, e inclusive formas de vestirse y de relacionarse con los demás que lo ayudan a ser colocado en cierta jerarquía ocupacional dentro de la organización.

En relación a la experiencia solicitada a los administradores, esta parece ser un requisito generalizado en todas las empresas (95% de los empleadores la piden), independientemente del sector social y económico de la empresa, de su tamaño y del nivel y subárea del puesto vacante. Y en lo que se refiere a los conocimientos específicos solicitados por los empleadores, se pudo constatar que éstos son

diversos y numerosos, resaltando los conocimientos computacionales, habilidades en el buen manejo de las relaciones humanas, manejo de personal, conocimientos sobre sueldos y nóminas y leyes laborales, entre otros.

El hecho de que las empresas soliciten adscriptivos específicos, habilidades y conocimientos numerosos y diversos, así como una amplia experiencia, puede ser explicado por el exceso de oferta, que supera en mucho a la demanda, y promueve la elevación artificial de requisitos para la contratación.

Para todos los puestos de trabajo, los empleadores prefieren empleados con niveles de calificación más alta que los requeridos por el trabajo, de tal manera que la mayoría de los puestos son desempeñados por personal relativamente calificado. Dicha tendencia hacia la paulatina elevación de los requisitos educativos mínimos para la mayoría de los puestos de trabajo, se traduce en el fenómeno de la "espiral inflacionaria credencialista".⁸⁵

Por consiguiente, la inflación en la oferta ha malbaratado la mano de obra intelectual; por tal motivo las empresas tienen la ventaja de contratar a personal altamente calificado a un bajo costo. Es de todos conocido que los bajos sueldos es una problemática a nivel nacional y que no es exclusiva de los administradores. En el caso de ellos, los datos presentes nos indican una gran variabilidad en cuanto a sueldos percibidos, pero en su gran mayoría son muy bajos y son a todas luces preocupantes por el alto costo de la vida.

En los últimos años, los trabajos vinculados con la administración han cambiado considerablemente, pues de ser contemplada, en sus inicios, como una disciplina auxiliar o como una herramienta para ayudar al ejecutivo a manejar su empresa, ahora se le considera como una carrera propiamente dicha. Pero los cambios parecen responder más al desarrollo y a la innovación tecnológica -sobre todo al impacto de las tecnologías de información-, que a las percepciones que se tienen

⁸⁵ Gómez, V.M., "Educación Superior, mercado de trabajo y práctica profesional: análisis comparativo de diversos estudios en México", op. cit., p. 61.

sobre la profesión desde las organizaciones laborales. Los egresados universitarios fueron y siguen siendo empleados para atender directamente necesidades operativas, perdiendo de vista que una profesión se distingue por contar con los elementos humanos capaces de identificar causas y efectos, y determinar procedimientos de solución.

Como conclusión podemos decir que, el ciclo básico administrativo de planeación, organización, dirección y control sigue siendo importante, pero los medios para llevarlo a cabo han cambiado. Por ejemplo, las nóminas que anteriormente se elaboraban manualmente, ahora se manejan a través de programas de cómputo, especialmente diseñados para este fin.

A. HETEROGENEIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO.

Uno de los factores que pueden estar determinando la variabilidad encontrada en los datos sobre criterios y requisitos entre los empleadores del administrador en el área de recursos humanos, puede encontrarse en lo expuesto por varios autores, entre ellos, María de Ibarrola⁸⁶ y Carlos Muñoz Izquierdo,⁸⁷ que analizan el alto grado de heterogeneidad que caracteriza a las empresas mexicanas, tanto en la estructura de su capital, como en los procesos tecnológicos que emplean; elementos que deben ser tomados en cuenta al estudiar las relaciones entre educación y empleo.

Esta heterogeneidad de las empresas se traduce en una amplia variación de los requisitos para otorgar un puesto. María de Ibarrola,⁸⁸ ha mostrado que existe una alta diferenciación entre los requisitos solicitados por los empleadores en empresas de gran, mediano y pequeño capital, en el salario otorgado y en las condiciones de empleo. Resultados parecidos los encontramos en el presente estudio, en especial en cuanto a sueldo mensual ofrecido, área de formación solicitada, tiempo y tipo de

⁸⁶ De Ibarrola, M. y Reynaga, S., "Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México"... op. cit.

⁸⁷ Muñoz Izquierdo, C., "Relaciones entre la Educación Superior y el Sistema Productivo"... op. cit.

⁸⁸ De Ibarrola, M. y Reynaga, S., op. cit.

experiencia requerida, conocimientos necesarios, número y temas de capacitación impartidos por la empresa a los administradores; resultados que nos permiten también aceptar la primer hipótesis de trabajo de este estudio -en la que se plantea que existe variabilidad en cuanto a criterios y requisitos de los empleadores para contratar al administrador de empresas en el área de recursos humanos (H1)-.

Ante este panorama, es difícil llegar a definir un perfil ocupacional homogéneo del administrador en México, aspecto que viene a dificultar y a complicar la búsqueda vinculación entre educación-empleo. En este sentido, será necesario indagar las opciones educativas en un conjunto de elementos que tienen que ver con problemas específicos de las instituciones universitarias y con problemas que se generan en la dinámica de las organizaciones empleadoras, derivadas del modelo industrial y económico en el que se enmarcan las empresas.

Sin perder de vista la necesidad de confirmar si esta heterogeneidad se presenta también en los planes de estudio que forman administradores -problema que parece esbozarse al revisar algunos de estos planes de estudio-, a nivel curricular, tendrá que pensarse en asignaturas y contenidos académicos que impulsen o desarrollen habilidades genéricas que les permitan a los egresados insertarse, sino en todas, sí en la mayoría de las oportunidades que les ofrezca el campo de trabajo de su disciplina. Estas habilidades genéricas hacen referencia a las capacidades de investigación, planeación, diseño, control, organización y sistematización, que le faciliten al administrador tener acceso a la información relevante y necesaria en un momento y lugar determinado, a identificar y diagnosticar problemas, a definir estrategias de intervención para la solución de problemas y/o el desarrollo de alternativas en métodos y procedimientos utilizados para mejorar la productividad y las condiciones laborales, así como para valorar resultados.

Un aspecto importante que no se ha discutido en las universidades y en especial en el área de administración es el "aprender a aprender"; es muy importante darle al estudiante los elementos suficientes para que él tenga la capacidad y el

conocimiento para poder seguir aprendiendo, y no sólo eso, sino estimular el deseo de que lo siga haciendo.

B. EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS COMO CAMPO MULTIDISCIPLINARIO.

Como área encargada de integrar, administrar y desarrollar el elemento más importante de cualquier organización: las personas, es un área en la que confluyen varias disciplinas y en la que se tratan un sinnúmero de temas extremadamente diversificados, temas que tienen que ver con varios campos del conocimiento; incluye conceptos de administración, psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas, actuaría, servicio social, etc. ... Entre los temas que se abordan constantemente están salarios y obligaciones sociales, accidentes de trabajo, estadísticas y registros, auditoría, la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y entrevistas, principios y técnicas del aprendizaje individual y grupal, clima y cambio organizacional, nutrición y alimentación, medicina y enfermería, planes de vida y carrera, de diseño y especificación de puestos, de evaluación del desempeño, de motivación y satisfacción en el trabajo, de ausentismo, de aprovechamiento del tiempo libre, de interpretación de leyes, disciplina, valores y actitudes, responsabilidades, etc.⁸⁹

Por lo tanto, no es de extrañar, la incursión de diversas profesiones en el área, sin embargo, sí es de preocupar que el empresario sólo contrate a uno de estos profesionistas suponiendo que cuenta con los elementos teóricos, conceptuales, técnicos y operacionales que le permiten dar solución a una gran variedad de exigencias y responsabilidades que el área demanda por la misma complejidad del contenido de las tareas que atiende.

⁸⁹ Véase Chiavenato, I., *Administración de recursos humanos*, MacGraw-Hill, 2ª Ed., México, 106-108, [1995].

Se presenta entonces el cuestionamiento sobre el cómo resolver toda esta diversidad de necesidades, al menor costo y con el menor personal especializado posible, que todas las empresas persiguen, y en especial las pequeñas y medianas que son las que más participan en nuestra economía y las que cuentan con menor presupuesto.

El recurrir a la contratación de cualquier profesionista afín al área de recursos humanos, aunado al desconocimiento de lo que cualquiera de estos profesionistas le puede ofrecer, no puede ser la alternativa viable que le permita al empresario cubrir de manera eficiente y oportuna todas las necesidades relacionadas con el personal de su empresa.

Ante tal problemática y tomando en cuenta la mencionada heterogeneidad del mercado de trabajo, sería imposible proponer al profesionista idóneo para cualquier empresa, en tanto que ningún perfil académico y/o profesionista de alguna de las disciplinas que intervienen en el área abarcaría todos los conocimientos y habilidades técnico-profesionales que demanda un área de recursos humanos. Por lo que, desde un punto de vista personal, considero que deberá ser cada empleador el que defina al profesionista que más se adecue a sus necesidades, contemplando los siguientes lineamientos:

a) Tener un conocimiento amplio y preciso de los perfiles académicos y profesionales de cada profesionista que puede intervenir en el área.

b) Tener presente la misión última de la empresa, pues en ella se expresa toda la filosofía organizacional que orienta a la misma y de la cual se deriva todo el marco normativo constituido por sus políticas, procedimientos, normas, valores, etc., y que determinan la función que tendrá el área de recursos humanos en la empresa, asignándole un propósito distinto de acuerdo a los valores que privilegia y con la noción de organización a la que responde; de tal forma que el empleador o empresario tendrá que conciliar esta forma de pensar de la organización con la orientación que le imprima cada profesionista.

c) De acuerdo al punto anterior, tener una descripción del cargo o del puesto vacante precisa, que permita definir, de manera concienzuda, el consecuente perfil del puesto en el que se especifiquen las características del profesionista que ocupará el puesto en términos de educación, tipo de experiencia, iniciativa, creatividad, etc, de tal forma que se facilite la comparación de este perfil ocupacional con los diferentes perfiles académicos y profesionales que se oferten en el mercado.

d) Tener en cuenta que el procedimiento anterior sólo lo acercará al profesionista que cumpla en mayor medida sus requerimientos sin que lo abarque todo, por lo que deberá optar por dar capacitación en aquellas áreas para las que el profesionista no esté preparado, o bien, elegir el camino de la asesoría ya sea interna o externa a la empresa.

C. RECOMENDACIONES PARA LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR.

Con base en la información obtenida en esta investigación, se sugieren las siguientes líneas de acción que pueden ser aplicadas por el sistema educativo:

1) Las instituciones educativas deben actualizar constantemente sus programas atendiendo a las demandas más consistentes del mercado de trabajo. En el área de recursos humanos, deberán apoyar sus programas con mayor carga académica y contenidos que abarquen los conocimientos y habilidades para el manejo eficaz del área de mecanismos de pago (nóminas y administración de cargos sociales) y la de compensación y administración de sueldos y salarios (evaluación y clasificación de puestos, prestaciones, análisis de puestos, promociones, etc.). Deberán ampliarse también los contenidos sobre aspectos psicológicos que les permita a los egresados tener un adecuado manejo de las técnicas y procedimientos utilizados en la selección y capacitación de personal, tales como: teoría y técnica de la entrevista, técnicas de observación y registro, principios básicos de aprendizaje, técnicas didácticas, y conceptos básicos sobre relaciones humanas. En cuanto a conocimientos extra-

curriculares, es indispensable profundizar y mantener actualizados a los estudiantes sobre sistemas computacionales y sobre las fuentes de información con las que pueden acceder a modificaciones en las leyes y reglamentaciones laborales (conocimientos altamente demandados en el campo de trabajo).

2) Se deberá también, promover la actualización permanente a través de la educación no-formal, como la educación continua y los sistemas abiertos o semi abiertos, que amplían la cobertura de los programas institucionales, lo cual es siempre importante y en la actualidad tiene grandes perspectivas de desarrollo gracias a los avances tecnocientíficos en materia de telecomunicaciones y teleinformática (acceso a bibliotecas de gran importancia mediante las redes, accesos a bancos de información, correo electrónico para sistemas de tutorías, etc.).

3) Implementar prácticas dentro y fuera de la escuela, en las que se desarrollen actividades supervisadas por académicos de la institución educativa y por personal especializado que tenga experiencia en las empresas, en las que se resuelvan problemas o se prueben estrategias novedosas relacionadas con las necesidades de éstas.

4) Impartir en forma permanente conferencias a los estudiantes sobre los criterios que existen en el mundo del empleo, de tal forma que conozcan, además de las habilidades profesionales requeridas, otros factores que determinan la ocupación de una vacante y que no se desprenden directamente de su formación académica, por ejemplo, que aprecien el impacto que tiene la primera entrevista.

5) Apoyar y generar opciones de titulación, ya que los empleadores prefieren administradores titulados, que aunque la obtención de un título universitario a nivel licenciatura no garantiza el logro de mayores ingresos, sí ofrece mayores probabilidades de emplearse.

6) Generar el desarrollo de tesis de investigación, a través de acuerdos institución-empresa, en las que las empresas se beneficien de los resultados, a la vez que den oportunidad de obtener la información de campo.

7) Ampliar y estimular la creación de programas de prácticas profesionales y servicio social, haciendo convenios institucionales con las cámaras y asociaciones empresariales, que signifique una oportunidad real para el estudiante y el egresado para que adquieran la experiencia y la "cultura empresarial" indispensable que piden los empleadores.

8) Difundir y divulgar los objetivos curriculares y el perfil del egresado de su plan de estudios, a través de los medios de comunicación pertinentes (periódicos, revistas empresariales, folletos, internet, etc) y la promoción de intercambios entre académicos y empresarios o empleadores.

Las recomendaciones anteriores están dirigidas al ámbito educativo y están derivadas de las necesidades y requisitos que demanda el campo de trabajo, pero sin olvidar que en la relación educación-empleo, éste no es el único elemento que determina la orientación de un currículum.

D. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN QUE SE SUGIEREN PARA PRÓXIMOS ESTUDIOS.

En esta investigación, presentamos los datos centrales de un estudio descriptivo, asociativo y de tipo cuantitativo, cuya finalidad fue detectar los requisitos y criterios formales que definen el perfil ocupacional que utilizan las empresas para la asignación de empleos a egresados universitarios formados en el área de la administración, y nos ayuden a predecir el futuro e inmediato campo de trabajo para el administrador que desee incursionar en el área de recursos humanos.

Investigaciones como la presente, nos permiten tener cobertura en datos y nos indican la tendencia general en cuanto a los elementos formales que en el mercado de trabajo son considerados para la oferta de empleos a profesionistas en una área determinada (título, experiencia, habilidades, conocimientos, sexo, edad, etc.). Sin embargo, considero que otro conjunto de elementos inciden de manera fundamental en el otorgamiento de un empleo a un solicitante, estos son requisitos implícitos que

tienen una influencia importante en el proceso de selección de personal y que bien pueden tener un papel decisivo en la obtención de un empleo. Son requisitos que podemos conceptualizar como valoraciones o criterios informales, no necesariamente explícitos, que generalmente no se encuentran escritos ni detallados en las listas de políticas de selección de las empresas, como tampoco en las requisiciones que son enviadas al departamento de personal, sino que tienen que ver con criterios más bien de tipo subjetivo de cada empleador y que difícilmente pueden ser observados o recopilados a través de instrumentos como el cuestionario.

Por lo que contemplo necesario realizar también investigaciones con una perspectiva y metodología de corte cualitativo, que busque acceder a los elementos confidenciales que subyacen en los mecanismos de contratación del egresado universitario. Como forma de indagación para acceder a valoraciones y configuraciones subjetivas de este tipo, se propone la utilización de entrevistas a profundidad que busquen crear condiciones para que los entrevistados puedan expresar libremente sus ideas, opiniones y experiencias en relación a un conjunto de temáticas. Esta técnica ha sido empleada en investigaciones en el campo de las ciencias sociales con buenos resultados.⁹⁰ La información que pueda ser obtenida a través de esta metodología podría ayudar a complementar y tener una mejor representación, tanto de los requerimientos formales como de los criterios y valoraciones implícitos, que pueden estar afectando el acceso de los egresados universitarios al mercado de trabajo.

Bajo este mismo enfoque metodológico, es necesario -como línea de investigación complementaria- analizar las características específicas del funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo para el administrador, en particular, en lo que atañe al papel específico desempeñado por la acreditación educativa en la selección, ubicación y remuneración ocupacional, así como también sobre los objetivos patronales en la utilización de determinados requisitos educativos para el acceso a los diversos puestos de trabajo, a la "racionalidad" patronal en la definición y

⁹⁰ Díaz Barriga, A., op. cit.

organización de los puestos de trabajo, y por tanto, a las relaciones existentes entre nivel de escolaridad, remuneración y ubicación ocupacional.

A partir de este conocimiento es posible identificar los principales y reales obstáculos laborales y profesionales, compararlos con las innovaciones educativas que permitan proponer las opciones académicas necesarias. Como posibles estrategias metodológicas para este tipo de estudios se proponen diversos métodos socio-antropológicos, como: estudios de caso, observación participante, entrevistas dirigidas, etc., que difieren fundamentalmente de los tradicionales estudios basados en relaciones estadísticas entre variables, y que no permiten comprender la naturaleza cualitativa del fenómeno estudiado.⁹¹

También es importante conocer las opiniones de los egresados de esta profesión. El conocimiento de las condiciones laborales, reales y oportunidades específicas en que se ejerce una profesión es una de las fuentes fundamentales de las decisiones educativas. En este tipo de estudios, ubicados dentro de los denominados "seguimiento de egresados" (Monroy y Vilorio, 1987; Covarrubias y Tavera, 1988; Hernández y Monroy, 1990; Contreras, 1994; Guzmán, 1994), se considera que sólo ellos conocen con precisión cómo se define, organiza y utiliza su profesión.

Una investigación de este tipo permitiría obtener información necesaria y pertinente sobre las condiciones, peculiaridades y los alcances de la práctica de la profesión; el grado de subempleo o subutilización de las capacidades de los egresados; y, sus opiniones sobre las necesidades de reformas en el plan de estudios orientadas a adecuar la formación de los necesarios cuadros profesionales.

Mediante la aplicación de encuestas a una muestra representativa de administradores que laboren en un sector, rama o área de empleo se puede obtener información descriptiva sobre las características de la oferta y la demanda de esta profesión; por ejemplo, sobre las características de los planes de estudio y su

⁹¹ Véase la fundamentación teórica y metodológica de este tipo de estudios en Gómez, V.M., "Educación superior, mercado de trabajo ...", op. cit.

orientación, de los docentes, y del proceso de formación; acerca del perfil sociodemográfico de estudiantes y egresados, y número de éstos; volumen de la demanda global o sectorial de la profesión, su distribución por rama o actividad económica, niveles de remuneración, estructura de promoción interna de la profesión, características técnicas y económicas del sector productivo directamente relacionado con esta disciplina; datos educativos (tipo de instituciones donde estudiaron los egresados, especialidades y posgrados realizados, porcentaje de egresados titulados, en qué instituciones, tipos de tesis, opiniones de los egresados sobre cambios curriculares y pedagógicos necesarios en la formación, etc.); actividades profesionales: descripción detallada de las principales tareas y funciones desempeñadas, su frecuencia e importancia, su grado de dificultad, rango otorgado a estas tareas y funciones, etc.; aspiraciones y expectativas de los egresados: con respecto a sus niveles de remuneración, a su estatus social, a la calidad intrínseca de su trabajo, grado de satisfacción con la profesión y con las condiciones materiales e intelectuales del trabajo, motivaciones profesionales, etc.⁹²

Otras líneas de investigación que se sugieren, son las que van dirigidas a definir un perfil académico del administrador y otro perfil profesional del mismo. En el primero, deberán intervenir todas las posibles instituciones de educación superior (públicas y privadas) que forman administradores; y en el segundo, tendrán que participar los mismos profesionales de la disciplina.

En la búsqueda sobre perfiles académicos o perfiles de egreso en diferentes escuelas y universidades que imparten la carrera de administración, hecho referido anteriormente, se encontró tal variabilidad y heterogeneidad en los planes de estudio y en los perfiles del egresado que fue imposible comparar los resultados aportados en esta investigación con ellos; por lo tanto se sugiere hacer un estudio que de cuenta de esta heterogeneidad educativa y pueda promoverse el establecimiento de planes y programas más homogéneos.

⁹² Véase un estudio realizado sobre las expectativas de estudiantes y egresados de Carlota Guzmán Gómez, en *Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo*, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, Cuernavaca, Mor., [1994].

No debemos olvidar que a raíz del proceso de globalización no sólo económica, sino también educativa y profesional, México se enfrenta a una competitividad mundial, y que a partir del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, se genera una fuerte presión hacia las instancias educativas, sobre todo a las instituciones de educación superior, para que den respuesta oportuna y eficaz a las necesidades productivas del país. Esto ha provocado nuevas preocupaciones tanto en espacios educativos como en los ámbitos laborales, por lo que existen presiones de ambos sectores para llegar a establecer criterios y estándares educativos comunes para elevar la calidad del servicio profesional prestado.

En este contexto se están impulsando los procedimientos de acreditación educativa (criterios de calidad para los programas educativos) y certificación profesional (reconocimiento de los profesionales por alguna asociación no gubernamental).⁹³ El dar respuesta a estas necesidades, corresponde a los organismos que agrupan a las escuelas y a los profesionales de cada disciplina, las siguientes funciones: evaluar los tipos de formación, los procedimientos sobre el otorgamiento de licencias para ejercer, y supervisar la calidad del ejercicio de los universitarios graduados que ejercen su profesión.

De esta manera, sabemos que son los Comités Institucionales de Evaluación de Educación Superior (CIEES) y los Consejos Nacionales de Enseñanza (CNE) de cada disciplina, los encargados de llevar a cabo las evaluaciones institucionales,⁹⁴ que como hasta ahora, han implementado evaluaciones con fines de acreditación. Es necesario que ahora generen información para contrastar los diferentes planes de estudio y programas que se imparten en las diferentes instituciones que forman administradores, que den la posibilidad de conformar planes de estudio y perfiles académicos más homogéneos, que ofrezcan garantía a los alumnos y a la sociedad

⁹³ Universidad de Guadalajara: "La globalización de la educación superior y las profesiones: El caso de América del Norte", en Mota, G., "La certificación profesional del psicólogo en México", *Revista AMIE*, México, Año 1, (1), (1), 30, [1994]

⁹⁴ ANUIES, "El mundo actual de la educación superior y propuestas para su futuro desarrollo", Documento preparado por la Secretaría General Ejecutiva, sometido a la consideración de la *Sexta Reunión Ordinaria de Trabajo del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines*, Toluca, Edo. de México, diciembre, [1994].

en general, para que se imparta a los estudiantes de los contenidos mínimos y similares, tanto teóricos como prácticos, como base de un adecuado desarrollo profesional.

Con respecto a la certificación profesional, la figura no gubernamental que privilegia la "Ley de Profesiones", (Art. 50 constitucional) para llevar a cabo este proceso, es la de los Colegios de Profesionistas, cuando establece que: *"...Dichas instituciones deberán externar su parecer para delimitar los campos de acción profesional, así como el ejercicio de la misma, incluyendo áreas particulares que se refieran a la calidad y el perfeccionamiento técnico, a la vez que asegurar el rigor técnico de la práctica".*⁹⁵

La certificación profesional como una forma de establecimiento de criterios específicos ante los cuales puede ser evaluado un profesionista, es una vía en torno a la cual se puede obtener información precisa de los criterios mínimos necesarios que una comunidad de profesionales acuerden como aceptables para sus modalidades de ejercicio. Por ello, es importante la capacidad que tiene un gremio de regularse así mismo, de impulsar la calidad de sus afiliados y de sancionar a quienes desprestigian el nombre de la disciplina, cuando no reúnen los requisitos mínimos indispensables para ejercerla.

De aquí que sea sobresaliente que la ANFECA, la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración más importante en el país, no cuente aun con un perfil profesional del encargado de la administración de empresas que oriente la evaluación del desempeño de éstos en sus campos de trabajo y al mismo tiempo permita la contrastación del perfil ocupacional del mismo, con el fin de tomar las medidas pertinentes para la mencionada vinculación educación-empleo.⁹⁶

⁹⁵ Citado por Mota, G., "Programa de Investigación para la Certificación Profesional de la psicología mexicana", CONAFSI, [1992].

⁹⁶ Información obtenida en entrevista personal con el Coordinador de Intercambio Académico de la ANFECA, UNAM, enero, [1996].

Asimismo, al recurrir a otras fuentes de información y organizaciones similares, tampoco se encontró un perfil profesional que facilitara la comparación. Se recomienda, por lo tanto, promover esta línea de investigación que aporte información a partir de los gremios profesionales, pues corresponde a ellos la definición de este perfil profesional que apoye la enseñanza universitaria y se establezcan los criterios para certificar el nivel de competencia formal de los profesionistas.

Es necesario concluir, que el tema estudiado y analizado en este trabajo presenta una amplia complejidad. Como hemos visto, la definición ocupacional de un profesionista en un campo determinado de trabajo, implica no solamente buscar la información respectiva en los lugares de trabajo, sino atender el problema desde un enfoque multivariado.

La información obtenida me permitió corroborar y rechazar hipótesis, y aun más, trazarme otras interrogantes sobre los planteamientos iniciales. Por lo que el tema reclama más investigación y mayor profundidad sobre aspectos educativos, sociales, políticos, económicos, culturales e ideológicos que determinan el desempeño de una profesión en una sociedad como la nuestra.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, P., "Vinculación Universidad Sector Productivo", **Revista de la Educación Superior**, México, (40), enero-marzo, 125-149, [1992].
- Aguilar, L., "Los problemas de autoridad en la universidad pública: La estructura de gobierno y la organización administrativa", En **Revista de Educación Superior**, (65), ANUIES, México, 99-124, enero, [1988].
- ANFECA, "Estándares de Calidad para Programas Académicos de Licenciatura y Posgrado en Contaduría y Administración", **Órgano de Difusión de la ANFECA**, México, (42), octubre-diciembre, [1993].
- ANFECA, "Perspectivas del mercado de trabajo de la licenciatura en Contaduría y Administración", **Órgano de Difusión de la ANFECA**, México, p.37, [1987].
- ANUIES, Anuario estadístico, [1995].
- ANUIES, "El mundo actual de la educación superior y propuestas para su futuro desarrollo", Documento preparado por la Secretaría General Ejecutiva, sometido a la consideración de la **Sexta Reunión Ordinaria de Trabajo del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines**, Toluca, Edo. de México, diciembre, [1994].
- Blaug, M., **La educación y el problema del empleo en los países en desarrollo**, OIT, Ginebra, 1973. En Gómez, V.M., "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos grandes marcos de interpretación", **El trimestre económico**, México, (XLIX), (96), (4), 939-973, octubre-diciembre, [1982].
- Brooke, N., **Actitudes de los empleadores respecto a la educación: un test de la teoría del capital humano**, México, UNAM, [1979].
- Brooke, M., *et al.*, "Qualifications and Employment in México", I.D.S. Research Report. U. of Sussex, 1978. En Gómez, V.M. "Educación Superior, México y Práctica Profesional: Análisis comparativo de diversos estudios en México", **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, México, (XII), (3), 57-84, [1982].

- Browman, M., "The human investment revolution in economic thought", **Sociology of education**, (39), 111-138, [1966]. En Gómez, V.M. "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos grandes marcos de interpretación", **El Trimestre Económico**, México, (XLIX), (196), (4), 939-973, octubre-diciembre, [1982].
- Carnoy, M., **Segmented Labor Markets: A Review of Theoretical and Empirical Literature and Implications for Educational Planning**, París, IIEP UNESCO, 1978. En Gómez, V.M., "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos grandes marcos de interpretación", **El Trimestre Económico**, México, (XLIX), (196), (4), 939-973, octubre-diciembre, [1982].
- Castro, L., **Diseño Experimental sin estadística**, México, Ed. Trillas, Cap. 3, [1979].
- Cerich, L., "La Educación Superior y el empleo: algunas consideraciones especiales y el caso de nuevas tecnologías de información", **Higher Education**, (XII), (6), [1989].
- Cobo, M. y Díaz, R., **El papel del Psicólogo en México en 1987**, México, Universidad Iberoamericana, Tesis de Licenciatura, 1-55, [1989].
- Contreras, O., **Seguimiento de egresados de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala: Valoración externa de un currículum**, Tesis para obtener el grado de Maestría en Enseñanza Superior, Facultad de Filosofía y Letras, División de Estudios de Posgrado, UNAM. México, p. 11, [1994].
- Contreras, S. y Ríos, M., **Seguimiento de egresados de la generación 1977-1980**, Tesis de licenciatura, ENEP Iztacala, UNAM. México, [1990].
- Cortés, G., **Proyecciones y Tendencias del Mercado Laboral del Psicólogo del Trabajo en el Sector Privado**, Industria de la Transformación del área metropolitana de la Ciudad de México, Tesis Profesional de Licenciatura. UNAM, [1979].
- Covarrubias, P. y Tavera, M.L., "Investigación sobre el Perfil Profesional del Psicólogo", **Memorias del Foro de Evaluación Curricular de la Carrera de Psicología**, ENEP Iztacala, UNAM., México, [1989].
- Chiavenato, I., **Administración de recursos humanos**, MacGraw-Hill, 2ª Ed., México, 106-108, [1995].
- Daza, M., *et al.*, **Horizonte laboral del Psicólogo en el área Industrial**, Tesis de Licenciatura, ENEP, Iztacala, UNAM, México, [1994].

- De Ibarrola, M., "Hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en América Latina", **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, México, (XVIII), (2), -9-63, [1988].
- De Ibarrola, M., "El crecimiento de la escolaridad superior en México, expresión de los proyectos socioeducativos del Estado y la burguesía", **Revista Mexicana de Sociología**, Instituto de Investigaciones sociales, México, (XLI), (2), abril-mayo, [1984].
- De Ibarrola, M. y Reynaga, S., "Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México", **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, México, (XIII), (3), 11-79, [1983].
- De Ibarrola, M., "Hacia una reconceptualización entre el mundo del trabajo y el mundo del trabajo en América Latina", **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, México, (XVIII), (2), 9-63, [1988].
- De la Peña, G. y Rosenblueth, I., "Posibilidades de una Educación Paralela", **La Crisis de la Educación Superior en México**, México, Nueva Imagen, [1981].
- Díaz Barriga, A., **Empleadores de Universitarios, un estudio de sus opiniones**, Colección Problemas educativos de México, CESU, UNAM, [1995].
- Escorsa, C. y De la Puerta, E., "La estrategia tecnológica de la Empresa, un método para su formulación", Rn Asociación Latinoamericana de Gestión Tecnológica, **Ponencias del VI Seminario Latinoamericano de Gestión Tecnológica**, Caracas Venezuela, Altec, septiembre, 23-25, (I), 59-73, [1991].
- Escotet, M., **Estadística psicoeducativa**, México, Ed. Trillas, 45, 46, 149, [1982].
- Forms, M., **Psicodiagnóstico y estadística**, Barcelona, CEAZ, 150 y 155, [1980].
- Gallart, M., "Educación y Trabajo. Un estado del Arte de la Investigación en América Latina", **Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo**, Canadá, I. D.R.C., p. 184, [1986].
- Girón, B., Urbina, J. y Jurado, I., "El ejercicio profesional de la psicología", Compilador: Urbina, J. **El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva**, México, UNAM., 621-633, [1989].

- Gómez, C., "Educación Superior, mercado de trabajo y práctica profesional: análisis comparativo de diversos estudios en México", **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, México, (XII), (3), 57-84, [1982].
- Gómez, V.M., "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos grandes marcos de interpretación", **El Trimestre Económico**, México, (XLIX), (196), (4), 939-973, octubre-diciembre, [1982].
- Gómez, V.M., "Educación Superior, Mercado y Práctica Profesional", **Revista de la Educación Superior**, México, enero-marzo, p. 8, [1983].
- González, M. y Cote, M., "El Perfil Ocupacional del Licenciado en Administración de Empresas en el D.F.", Tesis de Licenciatura en Administración, FCA, UNAM, México, [1982].
- Grados, J., "Las funciones del psicólogo del trabajo", Compilador: Urbina, J. **El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva**, México, UNAM., 661-680, [1989].
- Guzmán, C., **Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo**, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, Cuernavaca, Mor., [1994].
- Harbison, F. y Myers, Ch., **Education, Manpower and Economic Growth**, Nueva York, McGraw, 1964. En Gómez, V.M., "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos grandes marcos de interpretación", **El Trimestre Económico**, México, (XLIX), (196), (4), 939-973, octubre-diciembre, [1982].
- Hernández, R. y Monroy, R., **Evaluación de la congruencia de los objetivos del plan de estudios de la carrera de psicología de la ENEP Zaragoza de la UNAM**, Tesis de Licenciatura, ENEP Zaragoza, UNAM, México, [1984].
- Hernández, A. y Vega, E., **Seguimiento de Egresados de la Escuela de Psicología**, Tesis de Licenciatura, Universidad Anáhuac, México, 54-65, [1990].
- Hussain, A., "The economy and the educational system in capitalistic societies", **Economy and Society**, (5), (4), 413-434, [1976]. En Gómez, V.M., "Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos grandes marcos de Interpretación", **El Trimestre Económico**, México, (XLIX), (196), (4), 939-973, octubre-diciembre, [1982].

- Kerlinger, F., **Investigación del Comportamiento: técnicas y metodología**, México, Nueva Editorial Interamericana, [1975].
- Koontz, H. y Wehrhrich, H., **Administración: Una perspectiva global**, México, McGraw Hill, Cap. 13, [1994].
- Leonardo, P., **Las universidades privadas en México**, Línea, México, [1982].
- Linkert, R., **The Human Organization : Its Management and value**, Nueva York, McGraw Hill Book Co., Cap. 9, [1967]. En Koontz H. y Wehrhrich, H., **Administración: Una perspectiva global.**, México, McGraw Hill, Cap. 13, [1994].
- Marcovich, J., "Gestión Tecnológica en la Empresa en desarrollo". En **Camino Moderno al Desarrollo, el Rol de la Gestión Tecnológica**, Santiago de Chile Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA, Abril, 21-42, [1991].
- Martínez, L. y Ramírez, C., **Una aportación al perfil profesional del Psicólogo**, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM, México, [1978].
- Martínez, J. y Urbina, J., "Análisis de los estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los Psicólogos", Compilador: Urbina, J., **El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva**, UNAM, México, 513-522, [1989].
- Méndez, J.S., **Pasado, presente y futuro de la economía mexicana**, Panorama, México, 18-27 y 36-36, [1995].
- Mercado, D., Ramírez, D. y Martínez, L., "Diagnóstico Académico Laboral del Sector Público". Ponencia inédita. Facultad de Psicología, UNAM, México, [1978].
- Monroy, R. y Viloria, E., **Seguimiento de Egresados de la carrera de Psicología**, Tesis de Licenciatura, ENEP Iztacala, UNAM, México, [1987].
- Mota, G., "La certificación profesional del psicólogo en México", **Revista AMIE**, México, Año 1, (1), (1), 30-38, [1994].
- Mota, G., "Programa de Investigación para la Certificación Profesional de la psicología mexicana", **CONAPSI**, [1992].
- Muñoz Izquierdo, C., "Relaciones entre la Educación Superior y el Sistema Productivo", **Revista de Educación Superior**, México, (XVIII), (4), (76), 63-64, octubre-diciembre, [1990].
- Muñoz Izquierdo, C., **La Contribución de la Educación al Cambio Social**. Ed. Gernica, México, [1994].

- Muñoz Izquierdo, C., "La educación superior ante las políticas derivadas de la crisis", **Revista de la Educación Superior**, México, (XVII), (1) (65) (11), [1988].
- Oetting, E. y Thorton, J., **Prácticas de psicometría**, México, Ed. Trillas, p. 17, [1974].
- Porter, M. E., "Dónde radican las Ventajas Competitivas de las Naciones?", **Presidents and follow a conference**, Harvard, Harvard College, [1990].
- Psachropulus, G. y Arriagada, A., "Antecedentes Educativos de la Fuerza Laboral: Comparación internacional", **Docencia Post-secundaria**, (18), (3), septiembre-diciembre, [1990].
- Rojas, S., **Guía para realizar investigaciones sociales**, México, Plaza y Janés y/o Plaza y Valdéz, Cap. VI, [1987].
- De Riz, L., "El problema de la condición femenina en América Latina: La participación de las mujeres en los mercados de trabajo. El caso de México". En **La mujer y el Trabajo en México**, Antología Cuadernos Laborales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, [1986].
- Rosenbluth, I., "Dependencia Tecnológica e Involución Profesional: La industria y la Ingeniería Química en México", **Relaciones, Estudios de Historia y Sociedad**, El Colegio de Michoacán, (I), [1980].
- Sampieri, R., *et al.*, **Metodología de la Investigación**, México, McGraw Hill, p. 214, [1994].
- Sikula, A. y McKenna, J., **Administración de Recursos Humanos**, México, Limusa, p. 14, [1992].
- Silva, A., **Métodos Cuantitativos en Psicología**, México, Ed. Trillas, [1992].
- Schmeikes, S., "Un enfoque de Investigación Empírica sobre la relación entre Educación y Producción en México", **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, México, (XVIII), (1), 61-91, [1984].
- Tedesco, J., "Educación y Empleo, un vínculo en crisis", **Planive**, Valencia, Venezuela, Universidad de Carabobo, año 3, (5), enero-junio, [1984].
- Torres, L., **Estudio de seguimiento de egresados de la primera generación (1976-1980) de la carrera de psicología de la ENEP Zaragoza**, Tesis de Licenciatura, ENEP Zaragoza, UNAM, México, [1985].

- Valderrama, P., Lavalle, M. y Hernández, J., "Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado", Compilador: Urbina, J., **El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva**, UNAM, México, 539-554, [1989].
- Valle, A., "El egreso profesional y el empleo en la crisis: algunos planteamientos". En **Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones**, Cuadernos del CESU, (21), CESU-UNAM, México, [1990].
- Villareal, R., "La vinculación del Posgrado en los Sectores Productivos", **Revista de la Educación Superior**, México, (36), octubre-noviembre, [1990].

APÉNDICE A

DEFINICIÓN DE VARIABLES

ETIQUETA	VARIABLE	REACTIVO	CÓDIGO	POSICIÓN
<i>SEXO</i>	Sexo	R1		1
			1 =	masculino
			2 =	femenino
<i>ACADEMIC</i>	Nivel Académico	R2	50 =	no contestó
			1 =	Pasante Lic.
			2 =	Licenciatura
			3 =	Especialidad
			4 =	Maestría
<i>PROFESIO</i>	Profesión	R3	5 =	Otros
			50 =	no contestó
			1 =	Psicólogo
			2 =	Administrador
			3 =	Contador
<i>TAMEMP</i>	Tamaño de la Empresa	R4	4 =	Relaciones Ind.
			5 =	Afin a R.H.
			50 =	no contestó
			1 =	pequeña
			2 =	mediana
<i>SECTORSO</i>	Sector social	R5	3 =	grande
			50 =	no contestó
			1 =	pública
			2 =	privada
<i>SECTOREC</i>	Sector económico	R6	50 =	no contestó
			1 =	Sector agropecuario
			2 =	Sector industrial
			3 =	Sector servicios
<i>ADMINIST</i>	Existencia de adm.	R7	50 =	no contestó
			1 =	si
			2 =	no
			50 =	no contestó

<i>NUMADMI</i>	Número de adm.	R11-23		8
			1 = 1 o 2 2 = 3 o más 10 = no corresponde 50 = no contestó	
<i>PUESTO1</i>	Nivel del Puesto	R8		9
			1 = Gerencial 2 = Jefatura 3 = Asistente 4 = auxiliar 10 = no corresponde 50 = no contestó	
<i>PUESTO2</i>	Nivel del puesto	R12		10
			1 = Gerencial 2 = Jefatura 3 = Asistente 4 = auxiliar 10 = no corresponde 50 = no contestó	
<i>PUESTO3</i>	Nivel del puesto	R16		11
			1 = Gerencial 2 = Jefatura 3 = Asistente 4 = auxiliar 10 = no corresponde 50 = no contestó	
<i>PUESTO4</i>	Nivel del puesto	R20		12
			1 = Gerencial 2 = Jefatura 3 = Asistente 4 = auxiliar 10 = no corresponde 50 = no contestó	
<i>FUNCION1</i>	Proceso empleo	R9		13
			1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	
<i>FUNCION2</i>	Compensaciones	R9		14
			1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	
<i>FUNCION3</i>	Rel.laborales	R13		15
			1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	

<i>FUNCION4</i>	Capacitación	R13			16
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>FUNCION5</i>	Seg.e Higiene	R17			17
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>FUNCION6</i>	Mecanismos de pago	R17			18
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>FUNCION7</i>	Dirección de R. H.	R21			19
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIEMPO1</i>	Tiempo de existencia	R10			20
			1 =	menos de un año	
			2 =	1 a 10 años	
			3 =	más de 10 años	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIEMPO2</i>	Tiempo de existencia	R14			21
			1 =	menos de un año	
			2 =	1 a 10 años	
			3 =	más de 10 años	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIEMPO3</i>	Tiempo de existencia	R18			22
			1 =	menos de un año	
			2 =	1 a 10 años	
			3 =	más de 10 años	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIEMPO4</i>	Tiempo de existencia	R22			23
			1 =	menos de un año	
			2 =	1 a 10 años	
			3 =	más de 10 años	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	

VARIACIO	Variación de adm.	R24			24
			1 =	si	
			2 =	no	
			50 =	no contestó	
RAEON	razones	R25			25
			1 =	recorte de personal	
			2 =	crecim.de la empresa	
			3 =	deman. de pers. espec.	
			4 =	renuncia voluntaria	
			5 =	otras	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
TIEMVAC	Tiempo vacante	R26			26
			1 =	una semana	
			2 =	de dos a tres semanas	
			3 =	de 1 a 2 meses	
			4 =	más de 2 meses	
			50 =	no contestó	
NUMVAC	No.de adm.a contratar:	R27			27
			1 =	uno	
			2 =	dos	
			3 =	tres o más	
			50 =	no contestó	
NIVELVAC	nivel de puesto	R28			28
			1 =	Gerencial	
			2 =	Jefatura	
			3 =	Asistente	
			4 =	Auxiliar	
			50 =	no contestó	
AREAVAC	Área del puesto	R29			29
			1 =	Captación y empleo	
			2 =	Capacitación y Desarr.	
			3 =	Adminis.de sueldos y S.	
			4 =	Mecanismos de pago	
			5 =	Rela. laborales	
			6 =	Evaluación y control	
			7 =	Otra	
			50 =	no contestó	
FUN1	Proceso empleo	R30-R36 y R38			30
			1 =	primer lugar	
			2 =	segundo lugar	
			3 =	tercer lugar	
			4 =	cuarto lugar	
			5 =	quinto lugar	
			6 =	sexto lugar	
			7 =	séptimo lugar	
			8 =	octavo lugar	
			9 =	otro lugar	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	

<i>FUN2</i>	Compensaciones	R45, R48-49		31
			1 =	primer lugar
			2 =	segundo lugar
			3 =	tercer lugar
			4 =	cuarto lugar
			5 =	quinto lugar
			6 =	sexto lugar
			7 =	séptimo lugar
			8 =	octavo lugar
			9 =	otro lugar
			10 =	no corresponde
			50 =	no contestó
<i>FUN3</i>	Rel.Laborales	R51-52		32
			1 =	primer lugar
			2 =	segundo lugar
			3 =	tercer lugar
			4 =	cuarto lugar
			5 =	quinto lugar
			6 =	sexto lugar
			7 =	séptimo lugar
			8 =	octavo lugar
			9 =	otro lugar
			10 =	no corresponde
			50 =	no contestó
<i>FUN4</i>	Capacitación	R37 y R39-41		33
			1 =	primer lugar
			2 =	segundo lugar
			3 =	tercer lugar
			4 =	cuarto lugar
			5 =	quinto lugar
			6 =	sexto lugar
			7 =	séptimo lugar
			8 =	octavo lugar
			9 =	otro lugar
			10 =	no corresponde
			50 =	no contestó
<i>FUN5</i>	Seg.e higiene	R42		34
			1 =	primer lugar
			2 =	segundo lugar
			3 =	tercer lugar
			4 =	cuarto lugar
			5 =	quinto lugar
			6 =	sexto lugar
			7 =	séptimo lugar
			8 =	octavo lugar
			9 =	otro lugar
			10 =	no corresponde
			50 =	no contestó

<i>FUN6</i>	Mecanismos de pago	R43-44		35
			1 =	primer lugar
			2 =	segundo lugar
			3 =	tercer lugar
			4 =	cuarto lugar
			5 =	quinto lugar
			6 =	sexto lugar
			7 =	séptimo lugar
			8 =	octavo lugar
			9 =	otro lugar
			10 =	no corresponde
			50 =	no contestó
<i>FUN7</i>	Coord.de eventos soc.	R47		36
			1 =	primer lugar
			2 =	segundo lugar
			3 =	tercer lugar
			4 =	cuarto lugar
			5 =	quinto lugar
			6 =	sexto lugar
			7 =	séptimo lugar
			8 =	octavo lugar
			9 =	otro lugar
			10 =	no corresponde
			50 =	no contestó
<i>FUN8</i>	Dirección R.H.	R51-52		37
			1 =	primer lugar
			2 =	segundo lugar
			3 =	tercer lugar
			4 =	cuarto lugar
			5 =	quinto lugar
			6 =	sexto lugar
			7 =	séptim lugar
			8 =	octavo lugar
			9 =	otro lugar
			10 =	no corresponde
			50 =	no contestó
<i>CONTVAC</i>	Tiempo de contra.	R53		38
			1 =	tiempo indefinido
			2 =	a prueba
			3 =	eventual
			50 =	no contestó
<i>JORNADA</i>	Jornada de trabajo	R54		39
			1 =	tiempo completo
			2 =	medio tiempo
			3 =	por horas
			50 =	no contestó
<i>FORMAPAG</i>	Forma de pago	R55		40
			1 =	honorarios
			2 =	nómina
			50 =	no contestó

SUELDO	Sueldo mensual	R56			41
			1 =	de 1 a menos de \$2 mil	
			2 =	de 2 a menos de \$3	
			3 =	de 3 a menos de \$4	
			4 =	de 4 a menos de \$5	
			5 =	de 5,000 a 6,000 pesos	
			6 =	más de 6,000 pesos	
			12 =	según aptitudes	
			50 =	no contestó	
EDAD	Edad requerida	R57			42
			1 =	de 23 a 30 años	
			2 =	de 31 a 35 años	
			3 =	de 36 a 40 años	
			4 =	más de 40 años	
			50 =	no contestó	
SEXOVAC	sexo del adm.	R58			43
			1 =	masculino	
			2 =	femenino	
			3 =	indistinto	
			50 =	no contestó	
CIVIL	Estado civil	R59			44
			1 =	soltero	
			2 =	casado	
			3 =	indistinto	
			50 =	no contestó	
ESCUELA	Escuela de proc.	R60			45
			1 =	pública	
			2 =	privada	
			3 =	indistinta	
			50 =	no contestó	
ACADEVAC	Nivel académico	R61			46
			1 =	pasante	
			2 =	licenciatura	
			3 =	posgrado	
			4 =	otro	
			50 =	no contestó	
AREADEMI	Área académica	R62			47
			1 =	Administración	
			2 =	Psicología	
			3 =	Contaduría	
			4 =	Relaciones Industriales	
			5 =	Cualquier A. afin a R.H.	
			6 =	otra	
			7 =	no importa	
			50 =	no contestó	

<i>EXPERIEN</i>	Experiencia por área	R63			48
			1 =	si	
			2 =	no	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX1</i>	Captación y empleo	R64			49
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX2</i>	Capacitación	R64			50
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX3</i>	Adm.de sueldos y s.	R64			51
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX4</i>	Mecanismos de pago	R64			52
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX5</i>	Rel.laborales	R64			53
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX6</i>	Seg.e Higiene	R64			54
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX7</i>	Dirección de R.H.	R64			55
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	
<i>TIPEX8</i>	Otra área	R64			56
			1 =	si	
			2 =	no	
			10 =	no corresponde	
			50 =	no contestó	

TIEMEXF	Tiempo de exp.	R65	1 = 2 = 3 = 4 = 5 = 10 = 50 =	menos de un año de uno a dos años de más de dos años a 3 más de tres años no importa el tiempo no corresponde no contestó	57
CONOCI1	Computación	R66	1 = 2 = 50 =	si no no contestó	58
CONOCI2	Psicología	R67	1 = 2 = 10 = 50 =	si no no corresponde no contestó	59
CONOCI3	Leyes laborales	R68	1 = 2 = 50 =	si no no contestó	60
CONOCI4	Sueldos y nóminas	R69	1 = 2 = 50 =	si no no contestó	61
CONOCI5	Hig.y Seguridad	R70	1 = 2 = 10 = 50 =	si no no corresponde no contestó	62
CONOCI6	Idioma inglés	R71	1 = 2 = 50 =	si no no contestó	63
CONOCI7	Pruebas psicomé.	R72	1 = 2 = 50 =	si no no contestó	64
CONOCI8	Rel.humanas y/o lab.	R73	1 = 2 = 50 =	si no no contestó	65
CONOCI9	Manejo de personal	R74	1 = 2 = 50 =	si no no contestó	66

CONOC10	Técnicas de entre.	R75	1 = si 2 = no 50 = no contestó	67
CONOC11	Otros	R75	1 = si 2 = no 50 = no contestó	68
CAPACITA	Capacitación y Act.	R76	1 = si 2 = no 50 = no contestó	69
CURSOS	Tipo de cursos	R77	1 = teórico 2 = práctico 3 = ambos 10 = no corresponde 50 = no contestó	70
TEMA1	Rel. Humanas	R78	1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	71
TEMA2	Computación	R78	1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	72
TEMA3	Reformas fisc., etc.	R78	1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	73
TEMA4	Leyes laborales	R78	1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	74
TEMA5	Capacitación	R78	1 = si 2 = no 10 = no corresponde 50 = no contestó	75

TEMA6 Rel.a.al pto. R78 76

1 = si
2 = no
10 = no corresponde
50 = no contestó

TEMA7 Otros R78 77

1 = si
2 = no
10 = no corresponde
50 = no contestó

NUMCURS No. de cursos R79 78

1 = uno o dos
2 = tres o cuatro
3 = cinco o más
4 = sólo al entraral puest
5 = variable
10 = no corresponde
50 = no contestó



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVANZA

Hoja 1

Registro
Fecha
Codificador

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información actual sobre el campo de trabajo del Administrador de Empresas en el área de personal en la zona metropolitana. Contemplando los campos de acción y las actividades laborales del mismo. Acudimos a esta empresa por la demanda laboral existente. Por tal motivo, le pedimos conteste con la mayor sinceridad posible, ya que estos datos requieren de validez para el óptimo desarrollo de la investigación.

Los datos que Ud. nos proporcione serán totalmente confidenciales, y se utilizarán únicamente con fines estadísticos. Si Usted desea puede omitir su nombre, como el de la empresa en donde labora.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración, esperando que en un futuro esta investigación contribuya en la adecuación del perfil del Administrador de Empresas a la demanda laboral.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la respuesta que considere correcta dentro del paréntesis y escriba la respuesta adecuada cuando encuentre línea continua.

24.- ¿ La empresa ha variado el número de administradores a su servicio ?

Hoja 3

SI ()
NO ()

25.- ¿ Cuáles han sido las razones ? _____

III. DATOS DEL PUESTO VACANTE.

26.- ¿ Cuánto tiempo tiene la empresa de solicitar administradores para el puesto vacante ?

27.- Número de administradores que la empresa contratará: _____

En caso de requerir más de un administrador, favor de solicitar al entrevistador las hojas del cuestionario correspondiente a los apartados III, IV y V para que sean llenados con los datos de cada uno de los puestos vacantes.

28.- ¿Cuál será el nivel del puesto asignado ? _____

29.- ¿Cuál será el área del puesto asignado ? _____

De acuerdo a la lista que se presenta a continuación ¿ Cuáles serán las funciones a desempeñar en dicho puesto ?

Númere por orden de importancia, las principales funciones que el administrador realizará; anotando el número 1 para la más frecuentemente desempeñada, y el número 2 para la inmediata subsecuente, y así sucesivamente; dejando en blanco aquellas que no desempeñará en su puesto. En caso de existir alguna función que no esté contemplada en la lista, favor de anotarla en "otras", e incluirla en la jerarquía.

- | | |
|--|-----|
| 30) Captación de personal | () |
| 31) Selección de personal | () |
| 32) Entrevistar | () |
| 33) Aplicación de pruebas psicométricas | () |
| 34) Valoración de pruebas psicométricas | () |
| 35) Elaboración de reportes de la selección | () |
| 36) Contratación de personal | () |
| 37) Inducción de personal | () |
| 38) Despídios | () |
| 39) Coordinador de cursos de capacitación | () |
| 40) Diseño de los cursos de capacitación | () |
| 41) Instructor de los cursos de capacitación | () |
| 42) Seguridad e higiene laboral | () |
| 43) Trámites del Seguro Social | () |
| 44) Sueldos y Nóminas | () |
| 45) Análisis o descripción de puestos | () |
| 46) Manejo de sistemas computacionales | () |
| 47) Organización de eventos sociales | () |
| 48) Promociones | () |
| 49) Programas de incentivos | () |
| 50) Detección de necesidades | () |
| 51) Otras: _____ | () |
| 52) _____ | () |

53.- ¿ Por cuánto tiempo será contratado ? _____

54.- ¿Cuál será la jornada de trabajo ? _____

55.- ¿ Cómo será la forma de pago ?

Honorarios ()
Nómina ()

56.- ¿ A cuánto asciende el sueldo u honorarios mensuales que la empresa pagará al administrador ? _____

IV. DATOS DEMOGRAFICOS DEL ADMINISTRADOR QUE SOLICITA.

57.- Edad: _____

58.- Sexo: Masculino ()
Femenino ()
Indistinto ()

59.- Estado civil: _____

60.- Escuela de procedencia:

Pública ()
Privada ()
Indistinta ()

V. PERFIL PROFESIONAL QUE SE SOLICITA DEL ADMINISTRADOR.

61.- Nivel Académico: _____

62.- Area Académica de formación profesional: _____

63.- ¿ Requiere para la vacante experiencia ?

SI ()
NO ()

En caso de que su respuesta anterior, sea afirmativa, señale qué tipo de experiencia requiere:

64.- Por Área: _____

65.- Por tiempo (meses): _____

Requiere alguno de estos conocimientos en específico:

66) Computación	()
67) Psicología	()
68) Leyes laborales	()
69) Sueldos y nóminas	()
70) Higiene y seguridad laboral	()
71) Idioma Inglés	()
72) Pruebas psicométricas	()
73) Relaciones humanas y/o laborales	()
74) Manejo de personal	()
75) Técnicas de entrevista	()

VI. CAPACITACION Y ACTUALIZACION DEL ADMINISTRADOR.

Hoja 5

76.- ¿ La empresa brinda capacitación y actualización al administrador a través de su presupuesto ?

SI ()
NO ()

77.- ¿ Los cursos de capacitación y actualización son de tipo ?

Teórico ()
Práctico ()
Ambos ()

78.- ¿ Qué temas son los que abordan en estos cursos ?

79.- ¿ Número de cursos al año ?

Por su valiosa colaboración,
reiteramos nuestro agradecimiento.

LISTA DE EMPRESAS ENCUESTADAS

- **ABARROTOS CASA VARGAS**
- **ADMINISTRACION DE INFORMATICA**
- **ALYCA**
- **ARAMARK**
- **ARBY'S**
- **AUTOMETALICA**
- **BALATA AMERICAN BRAKEBLOK**
- **BORDADOS FENIX**
- **CASA SOMER**
- **CÍA. COMERCIAL DISTRIBUIDORA**
- **CONSORCIO INTERNACIONAL**
- **CONSTRUCTORA EDIFICADORA DEL PARQUE**
- **CONSTRUCTORA ESTRELLA**
- **CONSULTORES EN GASTRONOMÍA**
- **CONTROL DE CALIDAD**
- **CONTROL DE FORMAS DE MÉXICO**
- **CYRPSA**
- **CHEDRAUI**
- **DENTSPLY MEXICO**
- **DERIVADOS DE GASA**
- **DIFUSIÓN DE CALIDAD**
- **DISEÑOS DE COLECCIÓN**
- **DOS CONSULTORES**
- **ECCO SERVICIOS DE PERSONAL**
- **ECOS**
- **EFICOR**
- **ELEVADORES SCHINDLER**
- **ESCUELA DE COMPUTACIÓN**

- **FÁBRICA DE CORDELES DE MÉXICO**
- **FARMACIAS FARMAC**
- **FIBRAS SINTÉTICAS**
- **FOCONESA**
- **FOMEXPO**
- **GALLUP MÉXICO**
- **GARLOCK**
- **GELATINAS ART**
- **GENESERV**
- **GONHERMEX**
- **GOODE YEAR OXO**
- **GRUPO ALTEC**
- **GRUPO ARAFITO**
- **GRUPO CONSTRUCTOR DIAMANTE**
- **GRUPO DIVERSEY**
- **GRUPO SAGO INTERNACIONAL**
- **GRUPO SEGURIDAD INTEGRAL**
- **GUESS**
- **HECALI**
- **HELVEX**
- **HOTEL PLAZA NAUCALPAN**
- **INDUSTRIAS DESAFIO**
- **INDUSTRIAS NACOBRE**
- **INTELIDATA PROCESING**
- **INTERCERAMIC**
- **INTERDINÁMICA PROFESIONAL**
- **ITC**
- **JERIPAK**
- **JETHRO**
- **JUJOMA**
- **KOE MEXICANA**
- **LA PARISINA**

- LATINOAMERICANA DE LLANTAS
- LEVADURA AZTECA
- LEVIS STRAUSS DE MEXICO
- LICONLN ELECTRIC MEXICANA
- MAYWARE
- MI CASA - AUTOFIN
- NACIONAL DE ENVASES
- NEON INTEGRAL DE MÉXICO
- OFFICE DEPOX DE MÉXICO
- OSRAM
- PHILIPS
- PRENTICE HALL
HISPANOAMERICANA
- PROPULSORA DE NEGOCIOS
- PROYECTOS, INSTALACIONES,
CONSTRUCCIONES
- PSIAD
- PUERTAS FINAS DE MADERA
MONTEALBAN
- PYNOSA
- QUALITY PERSONAL SERVICES
- REDAC
- RESORT CONDOMINIUMS
- INTERNATIONAL DE MEXICO
- SALINAS PUBLICISTA
- SERVI-LUNCH ALIMENTOS
- SHADIA
- SIGMA ALIMENTOS
- SIGMA PROMOCIONES
- SODEXHO
- SOSTEK
- TARGIL DE MÉXICO
- UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
MÉXICO
- VEERKAMP MESONES

APÉNDICE B

CÁLCULO ESTADÍSTICO DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE CADA VARIABLE
SPSS FOR WINDOWS Release 5.0

SEXO sexo del entrevistado

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Masculino	1.00	60	44.4	44.4	44.4
Femenino	2.00	75	55.6	55.6	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	1.556	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	.499	Variance	.249		
Valid cases	135	Missing cases	0		

ACADEMIC Nivel Académico del Entrevistado

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Pasante Licenciatura	1.00	16	11.9	11.9	11.9
Licenciatura	2.00	88	65.2	65.2	77.0
Especialidad	3.00	18	13.3	13.3	90.4
Maestría	4.00	3	2.2	2.2	92.6
Otros	5.00	10	7.4	7.4	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	2.281	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	.967	Variance	.935		
Valid cases	135	Missing cases	0		

PROFESIO Profesión y/o Especialización del Entrev

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Psicólogo	1.00	39	28.9	28.9	28.9
Administrador de Empresas	2.00	51	37.8	37.8	66.7
Contador	3.00	18	13.3	13.3	80.0
Relaciones Industriales	4.00	11	8.1	8.1	88.1
Afin a R. H.	5.00	15	11.1	11.1	99.3
No contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	2.696	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	4.297	Variance	18.467		
Valid cases	135	Missing cases	0		

APÉNDICE B. NÚMERO I

TAMEMP Tamaño de la Empresa

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
pequeña	1.00	30	22.2	22.2	22.2
mediana	2.00	61	45.2	45.2	67.4
grande	3.00	43	31.9	31.9	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Mean	2.452	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	4.187	Variance	17.533		

Valid cases 135 Missing cases 0

SECTORSO Sector social

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
pública	1.00	4	3.0	3.0	3.0
privada	2.00	131	97.0	97.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Mean	1.970	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	.170	Variance	.029		

Valid cases 135 Missing cases 0

SECTOREC Sector económico

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Sector industrial	2.00	53	39.3	39.3	39.3
Sector servicios	3.00	81	60.0	60.0	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Mean	2.956	Median	3.000	Mode	3.000
Std dev	4.108	Variance	16.879		

Valid cases 135 Missing cases 0

ADMINIST Existencia de administradores en el Área

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	81	60.0	60.0	60.0
no	2.00	47	34.8	34.8	94.8
no contestó	50.00	7	5.2	5.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	3.889	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	10.834	Variance	117.368		
Valid cases	135	Missing cases	0		

NUMADMI Número de administradores existentes en la empresa

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1 o 2	1.00	72	53.3	53.3	53.3
3 o más	2.00	8	5.9	5.9	59.3
"no corresponde"	10.00	47	34.8	34.8	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.096	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	11.592	Variance	134.371		
Valid cases	135	Missing cases	0		

PUESTO1 Nivel del Puesto 1

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gerencial	1.00	31	23.0	23.0	23.0
Jefatura	2.00	42	31.1	31.1	54.1
Asistente	3.00	4	3.0	3.0	57.0
auxiliar	4.00	3	2.2	2.2	59.3
"no corresponde"	10.00	47	34.8	34.8	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.474	Median	2.000	Mode	10.000
Std dev	11.409	Variance	130.162		
Valid cases	135	Missing cases	0		

PUESTO2 Nivel del puesto 2

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
gerencial	1.00	3	2.2	2.2	2.2
jefatura	2.00	16	11.9	11.9	14.1
asistente	3.00	6	4.4	4.4	18.5
auxiliar	4.00	4	3.0	3.0	21.5
"no corresponde"	10.00	98	72.6	72.6	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	10.733	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	10.378	Variance	107.704		

Valid cases 135 Missing cases 0

PUESTO3 Nivel del puesto

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
"gerencial"	1.00	1	.7	.7	.7
jefatura	2.00	4	3.0	3.0	3.7
auxiliar	4.00	2	1.5	1.5	5.2
"no corresponde"	10.00	120	88.9	88.9	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	11.978	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	9.728	Variance	94.634		

Valid cases 135 Missing cases 0

PUESTO4 Nivel del puesto

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
gerencial	1.00	1	.7	.7	.7
jefatura	2.00	1	.7	.7	1.5
"no corresponde"	10.00	125	92.6	92.6	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	12.244	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	9.567	Variance	91.529		

Valid cases 135 Missing cases 0

FUNCION1 Proceso empleo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	38	28.1	28.1	28.1
no	2.00	43	31.9	31.9	60.0
"no corresponde"	10.00	46	34.1	34.1	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.289	Median	2.000	Mode	10.000
Std dev	11.473	Variance	131.625		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUNCION2 Compensaciones/Adm. de sueldos y salario

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	16	11.9	11.9	11.9
no	2.00	65	48.1	48.1	60.0
"no corresponde"	10.00	46	34.1	34.1	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.452	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	11.388	Variance	129.697		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUNCION3 Relaciones laborales

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	9	6.7	6.7	6.7
no	2.00	72	53.3	53.3	60.0
"no corresponde"	10.00	46	34.1	34.1	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.504	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	11.361	Variance	129.073		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUNCION4 Entrenamiento y desarrollo de personal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	20	14.8	14.8	14.8
no	2.00	61	45.2	45.2	60.0
"no corresponde"	10.00	46	34.1	34.1	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.422	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	11.404	Variance	130.052		
Valid cases	135	Missing cases	0		

 FUNCION5 Seguridad e Higiene

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	8	5.9	5.9	5.9
no	2.00	73	54.1	54.1	60.0
no corresponde	10.00	46	34.1	34.1	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.511	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	11.357	Variance	128.983		
Valid cases	135	Missing cases	0		

 FUNCION6 Mecanismos de pago

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	38	28.1	28.1	28.1
no	2.00	43	31.9	31.9	60.0
"no corresponde"	10.00	46	34.1	34.1	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.289	Median	2.000	Mode	10.000
Std dev	11.473	Variance	131.625		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUNCIÓN7 Dirección y control de la Adm. de Recursos Humanos

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	39	28.9	28.9	28.9
no	2.00	42	31.1	31.1	60.0
"no corresponde"	10.00	46	34.1	34.1	94.1
no contestó	50.00	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.281	Median	2.000	Mode	10.000
Std dev	11.477	Variance	131.711		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIEMPO1 Tiempo 1 de existencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
menos de un año	1.00	3	2.2	2.2	2.2
1 a 10 años	2.00	36	26.7	26.7	28.9
Más de 10 años	3.00	22	16.3	16.3	45.2
no corresponde	10.00	47	34.8	34.8	80.0
no contestó	50.00	27	20.0	20.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	14.526	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	18.133	Variance	328.803		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIEMPO2 Tiempo 2 de existencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Menos de un año	1.00	2	1.5	1.5	1.5
1 a 10 años	2.00	8	5.9	5.9	7.4
Más de 10 años	3.00	7	5.2	5.2	12.6
No corresponde	10.00	101	74.8	74.8	87.4
No contestó	50.00	17	12.6	12.6	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	14.067	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	13.925	Variance	193.913		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIEMPO3 Tiempo 3 de existencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Menos de un año	1.00	2	1.5	1.5	1.5
1 a 10 años	2.00	1	.7	.7	2.2
Más de 10 años	3.00	3	2.2	2.2	4.4
No corresponde	10.00	120	88.9	88.9	93.3
No contestó	50.00	9	6.7	6.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	12.319	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	10.239	Variance	104.831		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIEMPO4 Tiempo 4 de existencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1 a 10 años	2.00	1	.7	.7	.7
No corresponde	10.00	125	92.6	92.6	93.3
No contestó	50.00	9	6.7	6.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	12.607	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	10.054	Variance	101.091		
Valid cases	135	Missing cases	0		

VARIACIO Variación del número de administradores

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	49	36.3	36.3	36.3
no	2.00	74	54.8	54.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	5.904	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.833	Variance	191.341		
Valid cases	135	Missing cases	0		

RAZÓN razones de la variación

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
recorte de personal	1.00	9	6.7	6.7	6.7
crecimiento y mejora	2.00	31	23.0	23.0	29.6
demanda de personal	3.00	2	1.5	1.5	31.1
renuncia voluntaria	4.00	2	1.5	1.5	32.6
otras	5.00	2	1.5	1.5	34.1
no corresponde	10.00	74	54.8	54.8	88.9
no contestó	50.00	15	11.1	11.1	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	11.741	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	14.069	Variance	197.940		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIEMVAC Tiempo del puesto vacante

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
una semana	1.00	46	34.1	34.1	34.1
de dos a tres semanas	2.00	41	30.4	30.4	64.4
de 1 a 2 meses	3.00	33	24.4	24.4	88.9
más de 2 meses	4.00	5	3.7	3.7	92.6
no contestó	50.00	10	7.4	7.4	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	5.533	Median	2.000	Mode	1.000
Std dev	12.653	Variance	160.101		
Valid cases	135	Missing cases	0		

NUMVAC Número de administradores que la empresa contratará

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
uno	1.00	126	93.3	93.3	93.3
dos	2.00	2	1.5	1.5	94.8
tres o más	3.00	5	3.7	3.7	98.5
no contestó	50.00	2	1.5	1.5	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	1.815	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	5.944	Variance	35.331		
Valid cases	135	Missing cases	0		

NIVELVAC nivel de puesto vacante

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Gerencial	1.00	22	16.3	16.3	16.3
Jefatura	2.00	53	39.3	39.3	55.6
Asistente	3.00	36	26.7	26.7	82.2
Auxiliar	4.00	24	17.8	17.8	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	2.459	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	.968	Variance	.937		
Valid cases	135	Missing cases	0		

AREAVAC Área del puesto vacante

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Captación y empleo	1.00	32	23.7	23.7	23.7
Capacitación y Desarrollo	2.00	17	12.6	12.6	36.3
Administración de su	3.00	5	3.7	3.7	40.0
Mecanismos de pago	4.00	65	48.1	48.1	88.1
Relaciones laborales	5.00	3	2.2	2.2	90.4
Evaluación y control	6.00	12	8.9	8.9	99.3
Otra	7.00	1	.7	.7	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	3.222	Median	4.000	Mode	4.000
Std dev	1.591	Variance	2.532		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN1 Reclutamiento, selección y contratación de personal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	43	31.9	31.9	31.9
segundo lugar	2.00	24	17.8	17.8	49.6
tercer lugar	3.00	12	8.9	8.9	58.5
cuarto lugar	4.00	4	3.0	3.0	61.5
sexto lugar	6.00	1	.7	.7	62.2
no corresponde	10.00	51	37.8	37.8	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	4.881	Median	3.000	Mode	10.000
Std dev	4.080	Variance	16.643		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN2 Compensaciones: Anal. Ptos., Evaluación

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	13	9.6	9.6	9.6
segundo lugar	2.00	29	21.5	21.5	31.1
tercer lugar	3.00	13	9.6	9.6	40.7
cuarto lugar	4.00	4	3.0	3.0	43.7
quinto lugar	5.00	8	5.9	5.9	49.6
no corresponde	10.00	68	50.4	50.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	6.267	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	3.871	Variance	14.988		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN3 Relaciones laborales-sindicales

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	3	2.2	2.2	2.2
segundo lugar	2.00	5	3.7	3.7	5.9
tercer lugar	3.00	1	.7	.7	6.7
cuarto lugar	4.00	1	.7	.7	7.4
sexto lugar	6.00	2	1.5	1.5	8.9
no corresponde	10.00	123	91.1	91.1	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	9.348	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	2.156	Variance	4.647		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN4 Capacitación y desarrollo de personal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	18	13.3	13.3	13.3
segundo lugar	2.00	22	16.3	16.3	29.6
tercer lugar	3.00	12	8.9	8.9	38.5
cuarto lugar	4.00	6	4.4	4.4	43.0
quinto lugar	5.00	2	1.5	1.5	44.4
sexto lugar	6.00	2	1.5	1.5	45.9
no corresponde	10.00	73	54.1	54.1	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	6.474	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	3.934	Variance	15.475		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN5 Seguridad e higiene en el trabajo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	8	5.9	5.9	5.9
segundo lugar	2.00	16	11.9	11.9	17.8
tercer lugar	3.00	17	12.6	12.6	30.4
cuarto lugar	4.00	9	6.7	6.7	37.0
quinto lugar	5.00	4	3.0	3.0	40.0
no corresponde	10.00	81	60.0	60.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.089	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	3.650	Variance	13.320		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN6 Nóminas y adms. de cargos sociales (IMSS, INFONAVIT, SAR, ETC.)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	78	57.8	57.8	57.8
segundo lugar	2.00	12	8.9	8.9	66.7
tercer lugar	3.00	2	1.5	1.5	68.1
cuarto lugar	4.00	3	2.2	2.2	70.4
no corresponde	10.00	40	29.6	29.6	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	3.852	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.042	Variance	16.336		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN7 Coordinación de eventos sociales internos

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	3	2.2	2.2	2.2
segundo lugar	2.00	6	4.4	4.4	6.7
tercer lugar	3.00	12	8.9	8.9	15.6
cuarto lugar	4.00	5	3.7	3.7	19.3
quinto lugar	5.00	5	3.7	3.7	23.0
sexto lugar	6.00	4	3.0	3.0	25.9
séptimo lugar	7.00	2	1.5	1.5	27.4
no corresponde	10.00	98	72.6	72.6	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	8.252	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	2.979	Variance	8.876		
Valid cases	135	Missing cases	0		

FUN8 Dirección, supervisión y control de los recursos humanos

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
primer lugar	1.00	6	4.4	4.4	4.4
segundo lugar	2.00	2	1.5	1.5	5.9
cuarto lugar	4.00	1	.7	.7	6.7
séptimo lugar	7.00	1	.7	.7	7.4
octavo lugar	8.00	1	.7	.7	8.1
no corresponde	10.00	124	91.9	91.9	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	9.400	Median	10.000	Mode	10.000
Std dev	2.141	Variance	4.585		

Valid cases 135 Missing cases 0

CONTVAC Tiempo por el cual sera contratado

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
tiempo indefinido	1.00	103	76.3	76.3	76.3
a prueba	2.00	26	19.3	19.3	95.6
eventual	3.00	4	3.0	3.0	98.5
no contestó	50.00	2	1.5	1.5	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	1.978	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	5.932	Variance	35.186		

Valid cases 135 Missing cases 0

JORNADA Jornada de trabajo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
tiempo completo	1.00	128	94.8	94.8	94.8
medio tiempo	2.00	5	3.7	3.7	98.5
por horas	3.00	1	.7	.7	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	1.415	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.220	Variance	17.812		

Valid cases 135 Missing cases 0

FORMAPAG Forma de pago

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
honorarios	1.00	11	8.1	8.1	8.1
nomina	2.00	120	88.9	88.9	97.0
no contestó	50.00	4	3.0	3.0	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	3.341	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	8.188	Variance	67.047		
Valid cases	135	Missing cases	0		

SUELDO Sueldo mensual

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
de 1,000 a menos de	1.00	11	8.1	8.1	8.1
de 2,000 a menos de	2.00	25	18.5	18.5	26.7
de 3,000 a menos de	3.00	25	18.5	18.5	45.2
de 4,000 a menos de	4.00	9	6.7	6.7	51.9
de 5,000 a 6,000	5.00	13	9.6	9.6	61.5
más de 6,000 pesos	6.00	12	8.9	8.9	70.4
segun aptitudes	12.00	6	4.4	4.4	74.8
no contestó	50.00	34	25.2	25.2	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	15.415	Median	4.000	Mode	50.000
Std dev	20.264	Variance	410.618		
Valid cases	135	Missing cases	0		

EDAD Edad requerida

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
de 23 a 30 años	1.00	53	39.3	39.3	39.3
de 31 a 35 años	2.00	51	37.8	37.8	77.0
de 36 a 40 años	3.00	19	14.1	14.1	91.1
más de 40 años	4.00	9	6.7	6.7	97.8
no contestó	50.00	3	2.2	2.2	100.0
		-----	-----	-----	
Total		135	100.0	100.0	
Mean	2.948	Median	2.000	Mode	1.000
Std dev	7.175	Variance	51.482		
Valid cases	135	Missing cases	0		

SEXOVAC sexo requerido para el puesto vacante

Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Valid Percent	Cum
masculino	1.00	35	25.9	25.9	25.9	
femenino	2.00	23	17.0	17.0	43.0	
indistinto	3.00	77	57.0	57.0	100.0	
Total		135	100.0	100.0		
Mean	2.311	Median	3.000	Mode	3.000	
Std dev	.859	Variance	.738			
Valid cases	135	Missing cases	0			

CIVIL Estado civil del contratado

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
soltero	1.00	20	14.8	14.8	14.8
casado	2.00	27	20.0	20.0	34.8
indistinto	3.00	88	65.2	65.2	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	2.504	Median	3.000	Mode	3.000
Std dev	.742	Variance	.550		
Valid cases	135	Missing cases	0		

ESCUELA Escuela de procedencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
pública	1.00	5	3.7	3.7	3.7
privada	2.00	22	16.3	16.3	20.0
indistinta	3.00	108	80.0	80.0	100.0
Total		135	100.0	100.0	
Mean	2.763	Median	3.000	Mode	3.000
Std dev	.507	Variance	.257		
Valid cases	135	Missing cases	0		

ACADEVAC Nivel académico requerido

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
pasante	1.00	16	11.9	11.9	11.9
licenciatura	2.00	86	63.7	63.7	75.6
posgrado	3.00	7	5.2	5.2	80.7
otro	4.00	24	17.8	17.8	98.5
no contestó	50.00	2	1.5	1.5	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	3.000	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	5.854	Variance	34.269		
Valid cases	135	Missing cases	0		

AREADEMI Área académica de formación profesional

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Administración	1.00	36	26.7	26.7	26.7
Psicología	2.00	13	9.6	9.6	36.3
Contaduría	3.00	15	11.1	11.1	47.4
Relaciones Industriales	4.00	6	4.4	4.4	51.9
Cualquier área afin	5.00	40	29.6	29.6	81.5
otra	6.00	2	1.5	1.5	83.0
no importa	7.00	21	15.6	15.6	98.5
no contestó	50.00	2	1.5	1.5	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	4.370	Median	4.000	Mode	5.000
Std dev	6.011	Variance	36.130		
Valid cases	135	Missing cases	0		

EXPERIEN Requiere para la vacante experiencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	128	94.8	94.8	94.8
no	2.00	6	4.4	4.4	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.407	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.218	Variance	17.795		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIPEX1 Captación y empleo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	54	40.0	40.0	40.0
no	2.00	75	55.6	55.6	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
		-----		-----	
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.956	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	1.807	Variance	3.267		
Valid cases	135	Missing cases	0		

 TIPEX2 Capacitación y Desarrollo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	38	28.1	28.1	28.1
no	2.00	91	67.4	67.4	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
		-----		-----	
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.074	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	1.773	Variance	3.144		
Valid cases	135	Missing cases	0		

 TIPEX3 Administración de sueldos y salarios

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	27	20.0	20.0	20.0
no	2.00	102	75.6	75.6	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
		-----		-----	
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.156	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	1.744	Variance	3.043		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIPEX4 Mecanismos de pago

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	93	68.9	68.9	68.9
no	2.00	36	26.7	26.7	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.667	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	1.857	Variance	3.448		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIPEX5 Relaciones laborales-sindicales contractuales

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	15	11.1	11.1	11.1
no	2.00	114	84.4	84.4	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.244	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	1.708	Variance	2.917		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIPEX6 Seguridad e Higiene

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	21	15.6	15.6	15.6
no	2.00	108	80.0	80.0	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.200	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	1.727	Variance	2.982		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIPEX7 Supervisión y Control de R.H.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	15	11.1	11.1	11.1
no	2.00	114	84.4	84.4	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.244	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	1.708	Variance	2.917		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIPEX8 Otra área

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	3	2.2	2.2	2.2
no	2.00	126	93.3	93.3	95.6
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.333	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	1.666	Variance	2.776		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TIEMEXP Tiempo de experiencia

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
menos de un año	1.00	5	3.7	3.7	3.7
de uno a dos años	2.00	67	49.6	49.6	53.3
de más de dos años a	3.00	28	20.7	20.7	74.1
más de tres años	4.00	14	10.4	10.4	84.4
no importa el tiempo	5.00	14	10.4	10.4	94.8
no corresponde	10.00	6	4.4	4.4	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	3.400	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	4.437	Variance	19.690		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCI1 Computación

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	127	94.1	94.1	94.1
no	2.00	7	5.2	5.2	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.415	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.219	Variance	17.797		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCI2 Psicología

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	49	36.3	36.3	36.3
no	2.00	85	63.0	63.0	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.993	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	4.190	Variance	17.560		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCI3 Leyes laborales

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	86	63.7	63.7	63.7
no	2.00	48	35.6	35.6	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.719	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.214	Variance	17.756		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCIA4 Sueldos y nóminas

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	97	71.9	71.9	71.9
no	2.00	37	27.4	27.4	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.637	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.217	Variance	17.785		
Valid cases	135	Missing cases.	0		

CONOCIE5 Higiene y Seguridad laboral

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	65	48.1	48.1	48.1
no	2.00	69	51.1	51.1	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.874	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	4.203	Variance	17.663		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCIE6 Idioma inglés

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	35	25.9	25.9	25.9
no	2.00	99	73.3	73.3	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.096	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	4.177	Variance	17.446		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCI7 Pruebas psicométricas

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	33	24.4	24.4	24.4
no	2.00	101	74.8	74.8	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.111	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	4.175	Variance	17.428		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCI8 Relaciones humanas y/o laborales

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	111	82.2	82.2	82.2
no	2.00	23	17.0	17.0	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.533	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.219	Variance	17.803		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOCI9 Manejo de personal

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	99	73.3	73.3	73.3
no	2.00	35	25.9	25.9	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.622	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.218	Variance	17.789		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOC110 Técnicas de entrevista

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	68	50.4	50.4	50.4
no	2.00	66	48.9	48.9	99.3
no contestó	50.00	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	1.852	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	4.205	Variance	17.679		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CONOC111 Otras

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
no	2.00	135	100.0	100.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.000	Mode	2.000	Std dev	.000
Variance	.000				
Valid cases	135	Missing cases	0		

CAPACITA La empresa brinda capacitación

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	108	80.0	80.0	80.0
no	2.00	24	17.8	17.8	97.8
no contestó	50.00	3	2.2	2.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	2.267	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	7.233	Variance	52.316		
Valid cases	135	Missing cases	0		

CURSOS Tipo de cursos de capacitación

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
teórico	1.00	4	3.0	3.0	3.0
práctico	2.00	5	3.7	3.7	6.7
ambos	3.00	98	72.6	72.6	79.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	97.0
no contestó	50.00	4	3.0	3.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	5.541	Median	3.000	Mode	3.000
Std dev	8.269	Variance	68.370		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TEMA1 Relaciones Humanas

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	25	18.5	18.5	18.5
no	2.00	74	54.8	54.8	73.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.504	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.692	Variance	187.461		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TEMA2 Computación

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	19	14.1	14.1	14.1
no	2.00	80	59.3	59.3	73.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.548	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.672	Variance	186.921		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TEMA3 Reformas fisc., imp. nóm., etc.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	41	30.4	30.4	30.4
no	2.00	58	43.0	43.0	73.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.385	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.743	Variance	188.880		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TEMA4 Leyes laborales

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	15	11.1	11.1	11.1
no	2.00	84	62.2	62.2	73.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.578	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.659	Variance	186.559		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TEMA5 Capacitación

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	12	8.9	8.9	8.9
no	2.00	87	64.4	64.4	73.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.600	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.649	Variance	186.287		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TEMA6 Relacionado al pto. y necesidades de la empresa

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	34	25.2	25.2	25.2
no	2.00	65	48.1	48.1	73.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.437	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.721	Variance	188.263		
Valid cases	135	Missing cases	0		

TEMA7 Otros

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
si	1.00	26	19.3	19.3	19.3
no	2.00	73	54.1	54.1	73.3
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	91.1
no contestó	50.00	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	7.496	Median	2.000	Mode	2.000
Std dev	13.695	Variance	187.550		
Valid cases	135	Missing cases	0		

NUMCURS Número de cursos al año

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
uno o dos	1.00	25	18.5	18.5	18.5
tres o cuatro	2.00	26	19.3	19.3	37.8
cinco o más	3.00	16	11.9	11.9	49.6
sólo al entrar o al variable	4.00	6	4.4	4.4	54.1
5.00	32	23.7	23.7	77.8	
no corresponde	10.00	24	17.8	17.8	95.6
no contestó	50.00	6	4.4	4.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	
Mean	6.289	Median	4.000	Mode	5.000
Std dev	9.936	Variance	98.729		
Valid cases	135	Missing cases	0		

REAGrupación DE ALGUNAS CATEGORÍAS DE VARIABLES NECESARIAS PARA EL CÁLCULO DE LA χ^2

<u>Hipótesis</u>	<u>Variable</u>	<u>Integración de Categorías</u>	<u>código</u>
R24 y R25	Variación	si	= 1
		no	= 2
		no contestó	= 2
	razones	recorte de personal	= 1
		crecimiento de la empresa	= 2
		demanda de personal espec.	= 2
		renuncia voluntaria	= 5
		otras	= 5
		no contestó	= 5
R28 y R58	nivel de la vacante	gerencial	= 1
		jefatura	= 1
		asistente	= 3
		auxiliar	= 3
R28 y R59	nivel de la vacante	gerencial	= 1
		jefatura	= 1
		asistente	= 3
		auxiliar	= 3
R5 Y R61.	nivel de estudios	pasante	= 1
		licenciatura	= 2
		otro	= 4
		posgrado	= 4
		no contestó	= 4

HipótesisVariableIntegración de Categoríascódigo

R4 Y R56

tamaño de la empresa

pequeña = 1
no contestó = 1mediana = 2
grande = 3

sueldo

de 1 a menos de \$2 mil = 3
de 2 a menos de \$3 mil = 3
de 3 a menos de \$4 mil = 3de 4 a menos de \$5 mil = 5
de 5 a \$6 mil = 5
más de \$6 mil = 5según aptitudes = 50
no contestó = 50

R4 Y R27

tamaño de la empresa

pequeña = 1
no contestó = 1mediana = 2
grande = 3

num. adms. a contratar

uno = 1
dos = 1
no contestó = 1

tres o más = 3

CONTINÚA

HipótesisVariableIntegración de Categoríascódigo

R29 Y R56.

sueldo

de 1 a menos de \$2 mil = 3
 de 2 a menos de \$3 mil = 3
 de 3 a menos de \$4 mil = 3

de 4 a menos de \$5 mil = 5
 de 5 a \$6 mil = 5
 más de \$6 mil = 5

según aptitudes = 50
 no contestó = 50

área del puesto

captación y empleo = 1
 capacitación = 2
 adms. de sueldos y s. = 3
 mecanismos de pago = 4

rels. laborales = 5
 otra = 5
 no contestó = 5

evaluación y control = 6

R4 Y R65.

tamaño de la empresa

pequeña = 1
 no contestó = 1

mediana = 2
 grande = 3

tiempo de experiencia

menos de un año = 2
 de uno a dos años = 2
 no importa el tiempo = 2

de más de 2 años a tres = 3
 más de tres años = 3

no corresponde = 10
 no contestó = 10

HIPÓTESIS ASOCIATIVAS.

PRUEBAS ESTADÍSTICAS APLICADAS:

χ^2 (JI CUADRADA) Y COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

R24 y R25. LAS EMPRESAS VARIAN EL NÚMERO DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS POR SUS NECESIDADES ACTUALES.

SE ACEPTA

RAZON razones de la variación
by VARIACIO Variación del número de administradores

RAZON	Count	VARIACIO			Row Total
		1a1	no	no conte stó	
		1.00	2.00	50.00	
recorte de perso	1.00	9			9
crecimiento y ma	2.00	31			31
demanda de perso	3.00	2			2
renuncia volunta	4.00	2			2
otras	5.00	2			2
no corresponde	10.00		74		74
no contestó	50.00	3		12	15
Column Total		49	74	12	135
		36.3	54.8	8.9	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	236.38776	12	.00000
Likelihood Ratio	231.37433	12	.00000
Mantel-Haenszel Test for linear association	98.58099	1	.00000

Minimum Expected Frequency = .178
Cells with Expected Frequency < 5 = 14 OF 21 (66.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.85772	.06165	13.23996	.00000 *4
Spearman Correlation	.88439	.05435	21.85210	.00000 *4

*4 VAL/ASE0 is a t-value based on a normal approximation, as is the significance

Number of Missing Observations: 0

R28 YR58. PARA PUESTOS GERENCIALES, LAS EMPRESAS REQUIEREN PERSONAL DEL SEXO MASCULINO.

SE ACEPTA

NIVELVAC nivel de puesto vacante
by SEXOVAC sexo requerido para el puesto vacante

Count	SEXOVAC			Row Total
	masculin to	femenino	indistin to	
	1.00	2.00	3.00	
NIVELVAC	-----			
Gerencial	1.00	24	8	43
				75
				55.6
Asistente	3.00	11	15	34
				60
				44.4
Column Total	35	23	77	135
	25.9	17.0	57.0	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	6.42359	2	.04028
Likelihood Ratio	6.49507	2	.03887
Mantel-Haenszel test for linear association	.76301	1	.38239

Minimum Expected Frequency = 10.222

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.07546	.08383	.87272	.38439 *4
Spearman Correlation	.05201	.08530	.60057	.54915 *4

R28 Y R59. PARA PUESTOS GERENCIALES REQUIEREN PERSONAL CON ESTADO CIVIL CASADO.

SE ACEPTA

NIVELVAC nivel de puesto vacante by CIVIL Estado civil del contratado

Page 1 of 1

Count	CIVIL			Row Total
	soltero	casado	indistin to	
NIVELVAC	1.00	2.00	3.00	75
Gerencial	6	23	46	55.6
Asistente	14	4	42	60
Column Total	20	27	88	135
	14.8	20.0	65.2	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	15.27409	2	.00048
Likelihood Ratio	16.58093	2	.00025
Mantel-Haenszel test for linear association	.26918	1	.60388

Minimum Expected Frequency = 8.689

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	-.04482	.08764	-.51741	.60573 *4
Spearman Correlation	.02086	.08899	.24058	.81025 *4

R4 Y R63. LAS GRANDES EMPRESAS REQUIEREN EXPERIENCIA PARA CUBRIR SUS PUESTOS.

SE RECHAZA

TAMEMP Tamaño de la Empresa by EXPERIEN Requiere para la vacante experiencia

TAMEMP	Count	EXPERIEN		Row Total
		si	no	
		1.00	2.00	
pequeña	1.00	31		31
				23.0
mediana	2.00	56	5	61
				45.2
grande	3.00	41	2	43
				31.9
Column Total		128	7	135
		94.8	5.2	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	2.84555	2	.24104
Likelihood Ratio	4.29115	2	.11700
N Mantel-Haenszel test for linear association	.52549	1	.46851

Minimum Expected Frequency = 1.607
 Cells with Expected Frequency < 5 = 3 OF 6 (50.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.06262	.05587	.72362	.47057 *4
Spearman Correlation	.05720	.05927	.66076	.50991 *4

R5 Y R61. LAS EMPRESAS ENCUESTADAS QUE PERTENECEN AL SECTOR PRIVADO REQUIEREN ADMINISTRADORES TITULADOS.

SE ACEPTA

SECTORSO Sector social by ACADEVAC Nivel académico requerido

SECTORSO	Count	ACADEVAC			Row Total
		pasante	licencia tura	otro	
	1.00	2	2	4	3.0
pública	1.00	2	2	4	3.0
privada	2.00	14	84	33	131
		16	86	33	97.0
Column Total		11.9	63.7	24.4	100.0

Chi-Square	Value	Df	Significance
Pearson	6.19070	2	.04326
Likelihood Ratio	4.97757	2	.08301
Mantel-Haenszel test for linear association	3.23168	1	.07223

Minimum Expected Frequency = .474
 Cells with Expected Frequency < 5 = 3 OF 6 (50.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.15530	.05723	1.81296	.07209 *4
Spearman Correlation	.17902	.07748	2.09844	.03776 *4

R5 Y R61. LAS EMPRESAS ENCUESTADAS QUE PERTENECEN AL SECTOR PRIVADO REQUIEREN ADMINISTRADORES TITULADOS.

SE ACEPTA

SECTORSO Sector social by ACADEVAC Nivel académico requerido

SECTORSO	Count	ACADEVAC			Row Total
		pasante	licencia otra	tura	
pública	1.00	2	2	1	4
privada	2.00	14	84	33	131
Column Total		16	86	33	135
		11.9	63.7	24.4	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	6.19070	2	.04526
Likelihood Ratio	4.97757	2	.08301
Mantel-Haenszel test for linear association	3.23168	1	.07223

Minimum Expected Frequency = .474
 Cells with Expected Frequency < 5 = 3 of 6 (50.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.15530	.05723	1.81296	.07209 *4
Spearman Correlation	.17902	.07748	2.05844	.03776 *4

R4 Y R10. EL TAMAÑO DE LA EMPRESA DETERMINA EL TIEMPO DE EXISTENCIA DEL PUESTO.

SE ACEPTA

TAMEMP Tamaño de la Empresa by TIEMPO1 Tiempo 1 de existencia

TAMEMP	Count	TIEMPO1					Row Total
		menos de 1 año	1 a 2 años	3 a 4 años	5 a 6 años	7 años o más	
pequeña	1.00	4	6	18	3	31	
mediana	2.00	2	19	12	18	61	
grande	3.00	1	13	4	11	43	
Column Total		3	36	22	47	27	
Total		2.2	26.7	16.3	34.8	20.0	135

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	17.55767	8	.02480
Likelihood Ratio	18.09417	8	.02053
Mantel-Haenszel test for linear association	4.23518	1	.03959

Minimum Expected Frequency = .689
 Cells with Expected Frequency < 5 = 3 OF 15 (20.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.17778	.08111	2.08165	.03912 *4
Spearman Correlation	-.01302	.06657	-.15020	.88094 *4

R29 y R26. EL TIEMPO QUE LA EMPRESA TARDA EN CUBRIR SU VACANTE DEPENDE DEL ÁREA DEL PUESTO ASIGNADO.

SE ACEPTA

AREAVAC Área del puesto vacante by TIEMVAC Tiempo del puesto vacante

AREAVAC	Count	TIEMVAC					Row Total
		una semana o menos	de dos a tres meses	de 1 a 2 meses	más de 2 meses	no conte stó	
1.00	8	13	6	3	2	32	
Captación y empl						23.7	
2.00	6	4	7			17	
Capacitación y D						12.6	
3.00	1		1		3	5	
Administración d						3.7	
4.00	24	16	17	2	4	65	
Mecanismos de pa						48.1	
5.00	2	2				4	
Relaciones labor						3.0	
6.00	5	4	2		1	12	
Evaluación y con						8.9	
Column Total	46	41	33	5	10	135	
	34.1	30.4	24.4	3.7	7.4	100.0	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	33.76633	20	.02775
Likelihood Ratio	26.67718	20	.14459
Mantel-Haenszel test for linear association	.00766	1	.93024

Minimum Expected Frequency = .148
 Cells with Expected Frequency < 5 = 22 OF 30 (73.3%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.00756	.07905	.08722	.93063 **4
Spearman Correlation	-.12049	.08193	-1.39976	.16391 **4

R29 Y R54. LA JORNADA DEL TRABAJO DEL ADMINISTRADOR DEPENDE DEL ÁREA DEL PUESTO PARA EL CUAL ES CONTRATADO.

SE RECHAZA

AREAVAC Área del puesto vacante by JORNADA Jornada de trabajo

AREAVAC	JORNADA			Row Total
	Count	tiempo c completo	medio ti empo	
Captación y empl	1.00	30	2	32
Capacitación y D	2.00	16	1	17
Administración d	3.00	4	1	5
Mecanismos de pa	4.00	64	1	65
Relaciones labor	5.00	4		4
Evaluación y con	6.00	11	1	12
Column Total		129	6	135
		95.6	4.4	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	5.08310	5	.40582
Likelihood Ratio	4.30100	5	.50694
Mantel-Haenszel test for linear association	.33875	1	.54920

Minimum Expected Frequency = .178
Cells with Expected Frequency < 5 = 8 OF 12 (66.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	-.05174	.09795	-.59752	.55118 *4
Spearman Correlation	-.06468	.09592	-.74754	.45606 *4

R29 Y R55. LA FORMA DE PAGO ESTÁ DETERMINADA POR EL ÁREA DEL PUESTO PARA EL CUAL ES CONTRATADO EL ADMINISTRADOR.

SE RECHAZA

AREAVAC Área del puesto vacante by FORMAPAG Forma de pago

	FORMAPAG		Row Total
	Count	honorari nomina los	
AREAVAC	1.00	2.00	
Captación y empl	5	27	32
Capacitación y D		17	17
Administración d		5	5
Mecanismos de pa	4	61	65
Relaciones labor		4	4
Evaluación y con	2	10	12
Column Total	11	124	135
	8.1	91.9	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	6.20560	5	.28672
Likelihood Ratio	7.63629	5	.17745
Mantel-Haenszel test for linear association	.21034	1	.64650
Minimum Expected Frequency =	.326		
Cells with Expected Frequency < 5 =	7 OF	12 (58.3%)	

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.03962	.10628	.45728	.64822 *4
Spearman Correlation	-.04352	-.10479	-.50236	.61625 *4

R4 Y R56. EL TAMAÑO DE LA EMPRESA DETERMINA EL SUELDO QUE PERCIBE EL ADMINISTRADOR.

SE ACEPTA

SUELDO		Sueldo mensual by TAMEMP			Tamaño de la Empresa
Count	TAMEMP			Row Total	
	pequeña	mediana	grande		
	1.00	2.00	3.00		
SUELDO					
3.00	18	38	14	70	
de 3,000 a menos				51.9	
5.00	5	9	11	25	
de 5,000 a 6,000				18.5	
50.00	8	14	18	40	
no contestó				29.6	
Column Total	31	61	43	135	
	23.0	45.2	31.9	100.0	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	9.56369	4	.04845
Likelihood Ratio	9.70339	4	.04573
Mantel-Haenszel test for linear association	2.90909	1	.08808

Minimum Expected Frequency - 5.741

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.14734	.08748	1.71798	.08813 *4
Spearman Correlation	.20395	.08521	2.40261	.01766 *4

R4 Y R27. EL TAMAÑO DE LA EMPRESA DETERMINA EL NÚMERO DE ADMINISTRADORES A CONTRATAR.

SE RECHAZA

TAMEMP Tamaño de la Empresa
by NUMVAC Número de administradores que la empresa

	Count	NUMVAC		Row Total
		uno	tres o más	
TAMEMP		1.00	3.00	
pequeña	1.00	30	1	31
				23.0
mediana	2.00	59	2	61
				45.2
grande	3.00	39	4	43
				31.9
Column Total		120	7	135
		94.8	5.2	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	2.17565	2	.33695
Likelihood Ratio	2.00669	2	.36665
Mantel-Haenszel test for linear association	1.56512	1	.21092

Minimum Expected Frequency = 1.607
Cells with Expected Frequency < 5 = 3 DF 6 (50.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.10807	.08718	1.23371	.21215 **4
Spearman Correlation	.11071	.08809	1.26470	.20113 **4

R4 Y R79. EL TAMAÑO DE LA EMPRESA DETERMINA EL NÚMERO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE BRINDA AL ADMINISTRADOR.

SE RECHAZA

TAMEMP Tamaño de la Empresa by NUMCURS Número de cursos al año

TAMEMP	Count	NUMCURS					Row Total
		uno o dos	tres o cuatro	cinco o más	variable	no correponde	
		1.00	2.00	3.00	5.00	10.00	
pequeña	1.00	7	9	4	9	2	31
mediana	2.00	15	10	7	14	15	61
grande	3.00	9	7	5	15	7	43
Column Total		31	26	16	38	24	135
Total		23.0	19.3	11.9	28.1	17.8	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	7.35419	8	.49894
Likelihood Ratio	7.72121	8	.46117
Mantel-Haenszel test for linear association	1.37229	1	.24142

Minimum Expected Frequency = 3.674
 Cells with Expected Frequency < 5 = 1 OF 15 (6.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.10120	.07457	1.17309	.24286 *4
Spearman Correlation	.09395	.07997	1.08833	.27842 *4

R4 Y R60. LA ESCUELA DE PROCEDENCIA QUE SE REQUIERE PARA EL PUESTO VACANTE DEPENDE DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA.

SE RECHAZA

TAMEMP Tamaño de la Empresa by ESCUELA Escuela de procedencia

TAMEMP	Count	ESCUELA			Row Total
		pública	privada	indistin	
		1.00	2.00	3.00	
pequeña	1.00	1	8	22	31
mediana	2.00	4	9	48	61
grande	3.00		5	38	43
Column Total		5	22	108	135
		3.7	16.3	80.0	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	6.04348	4	.19592
Likelihood Ratio	7.19012	4	.12618
Mantel-Haenszel test for linear association	3.28517	1	.06991

Minimum Expected Frequency = 1.148
 Cells with Expected Frequency < 5 = 3 OF 9 (33.3%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.15658	.07205	1.82828	.06975 *4
Spearman Correlation	.16278	.08003	1.96269	.05924 *4

HIPÓTESIS COMPARATIVAS

R29 Y R56. EL ÁREA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL BRINDA MAYOR SUELDO MENSUAL AL ADMINISTRADOR QUE OTRAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS.

SE ACEPTA

AREAVAC Área del puesto vacante by SUELDO Sueldo mensual

AREAVAC	Count	SUELDO			Row Total
		de 3,000 o menos	de 5,000 a 8,000	no conte a 50,001	
AREAVAC					
1.00	14	8	10	32	
Captación y empl				23.7	
2.00	7	4	6	17	
Capacitación y D				12.6	
3.00	2		3	5	
Administración d				3.7	
4.00	46	5	14	65	
Mecanismos de pa				48.1	
5.00		2	2	4	
Relaciones labor				3.0	
6.00	1	6	5	12	
Evaluación y con				8.9	
Column	70	25	40	135	
Total	51.9	18.5	29.6	100.0	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	30.76870	10	.00064
Likelihood Ratio	31.73003	10	.00021
Mantel-Haenszel test for linear association	.02202	1	.88203

Minimum Expected Frequency = .741
 Cells with Expected Frequency < 5 = 9 OF 18 (50.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	-.01282	.08912	-.14785	.88268 **4
Spearman Correlation	-.00653	.08731	-.07528	.94011 **4

R65 YR29. LAS EMPRESAS ENCUESTADAS SOLICITAN MAYOR EXPERIENCIA EN TIEMPO A LOS ADMINISTRADORES PARA EL ÁREA DE CAPACITACIÓN QUE PARA OTRAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS.

SE ACEPTA

AREAVAC Área del puesto vacante by TIEMEXP Tiempo de experiencia

Count	TIEMEXP				Row Total
	de uno a dos años	de más de dos años	no importa el tiempo	no responde	
	2.00	3.00	5.00	10.00	
AREAVAC					
1.00	20	6	4	2	32
Captación y empl					23.7
2.00	9	8			17
Capacitación y D					12.6
3.00	3			2	5
Administración d					3.7
4.00	35	19	9	2	65
Mecanismos de pa					48.1
5.00	3	1			4
Relaciones labor					3.0
6.00	2	8	2		12
Evaluación y con					8.9
Column Total	72	42	15	6	135
	53.3	31.1	11.1	4.4	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	33.35410	15	.00419
Likelihood Ratio	30.12052	15	.01149
Mantel-Haenszel test for linear association	.00383	1	.95063

Minimum Expected Frequency = .178
 Cells with Expected Frequency < 5 = 16 OF 24 (66.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.00535	.07885	.06169	.95091 *4
Spearman Correlation	.11532	.08506	1.33891	.18288 *4

R4 Y R65. LAS GRANDES EMPRESAS REQUIEREN MAYOR TIEMPO DE EXPERIENCIA PARA SUS VACANTES QUE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS.

SE RECHAZA

TAMEMP Tamaño de la Empresa by TIEMEXP Tiempo de experiencia

TAMEMP	Count	TIEMEXP			Row Total
		de uno a dos años	de más de dos años	no sabe	
pequeña	1.00	19	12		31
mediana	2.00	41	15	5	61
grande	3.00	27	15	1	43
Column Total		87	42	6	135
		64.4	31.1	4.4	100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	5.48901	4	.24070
Likelihood Ratio	6.58572	4	.15947
Mantel-Haenszel test for linear association	.04518	1	.83167

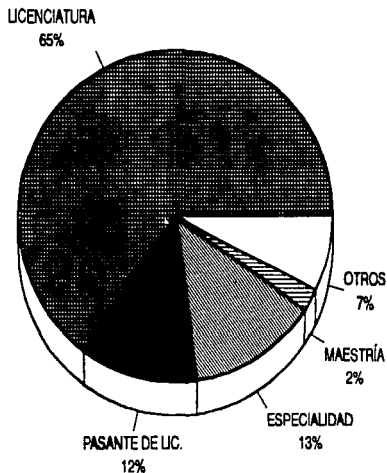
Minimum Expected Frequency = 1.378
 Cells with Expected Frequency < 5 = 3 OF 9 (33.3%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Pearson's R	.01836	.05062	-.21180	.83259 *4
Spearman Correlation	-.00083	.08385	-.00954	.99241 *4

APÉNDICE C

NIVEL ACADÉMICO DE EMPLEADORES DE ADMINISTRADORES

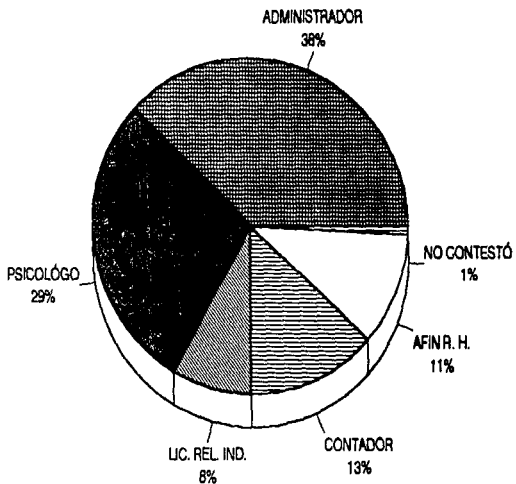
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 1

FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS EMPLEADORES

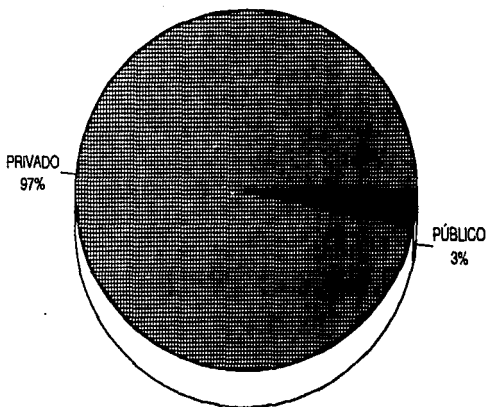
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 2

SECTOR SOCIAL DE LAS EMPRESAS

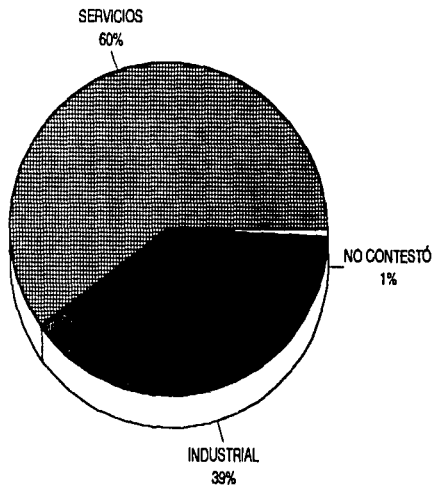
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 3

SECTOR ECONÓMICO

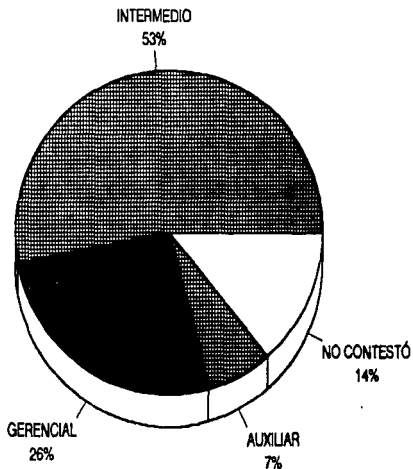
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 4

NIVEL DEL PUESTO DEL ADMINISTRADOR QUE LABORA EN LA EMPRESA

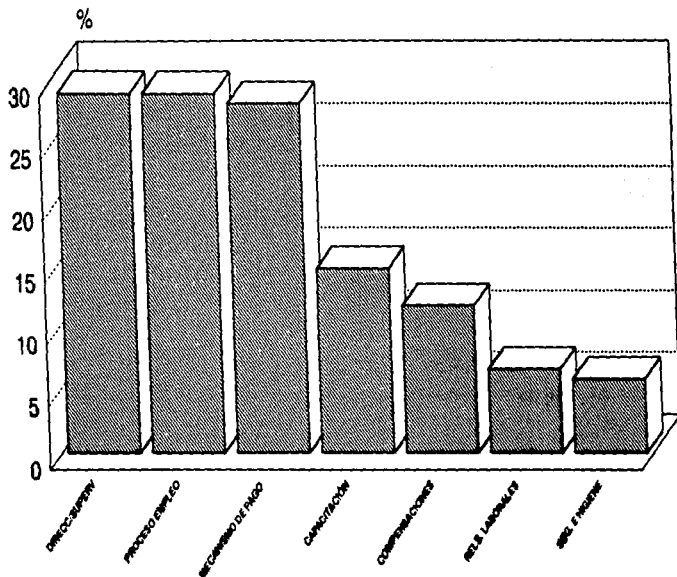
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 5

FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR QUE LABORA EN LA EMPRESA

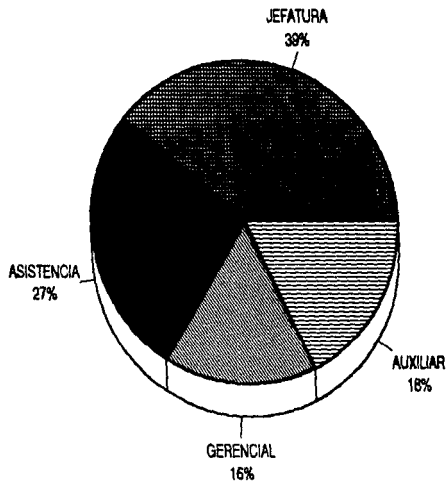
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 6

NIVEL DEL PUESTO ASIGNADO AL ADMINISTRADOR

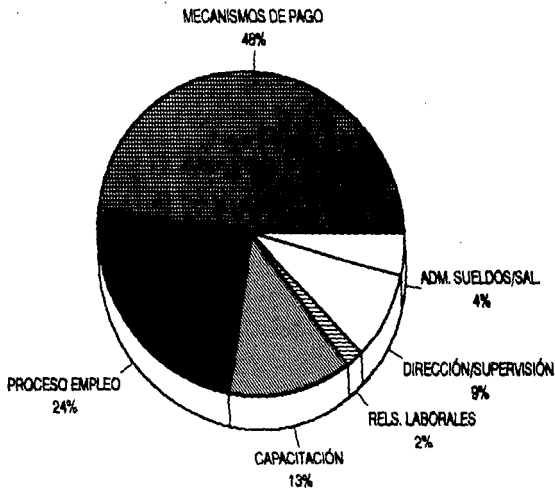
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 7

ÁREA DEL PUESTO ASIGNADO AL ADMINISTRADOR

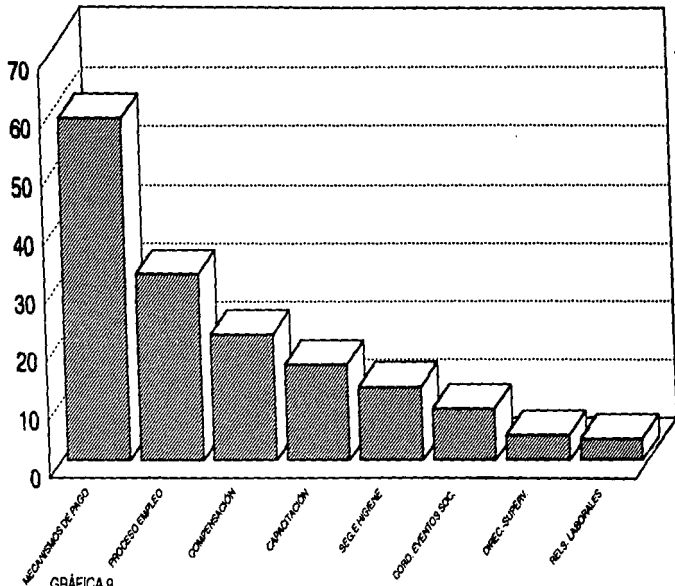
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA B

FUNCIONES PROFESIONALES DEL ADMINISTRADOR

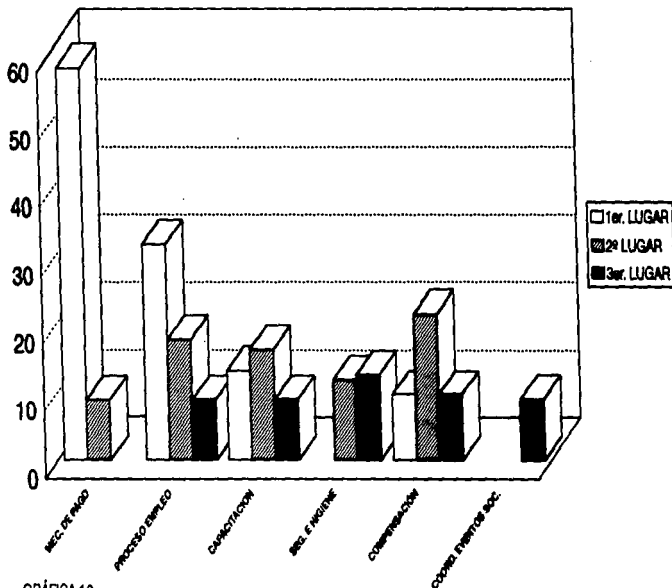
FUNCIONES PARA LAS QUE ES CONTRATADO



GRÁFICA 9

JERARQUIZACIÓN DE FUNCIONES PROFESIONALES DEL ADMINISTRADOR

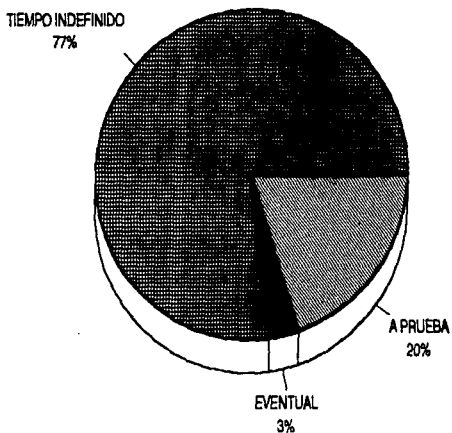
FUNCIONES ELEGIDAS EN 1º, 2º Y 3er. LUGAR



GRÁFICA 10

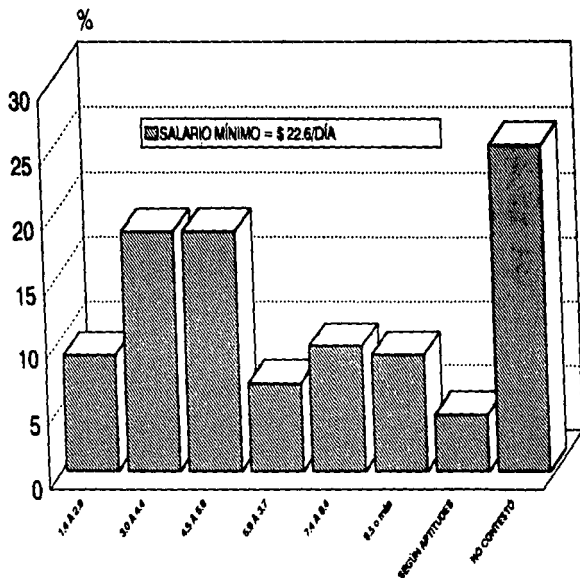
TIEMPO DE CONTRATACIÓN DEL ADMINISTRADOR

TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 11

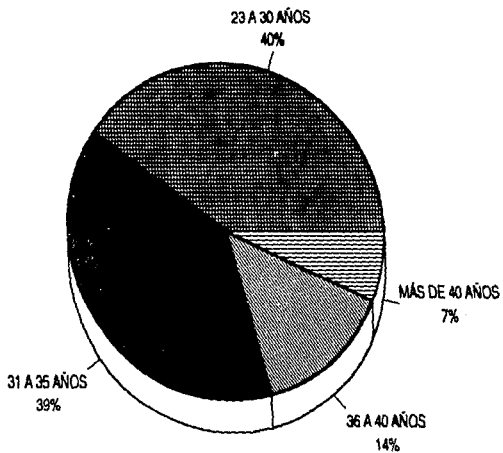
SUELDO QUE PERCIBE EL ADMINISTRADOR EN SALARIOS MÍNIMOS



GRÁFICA 12

EDAD SOLICITADA AL ADMINISTRADOR

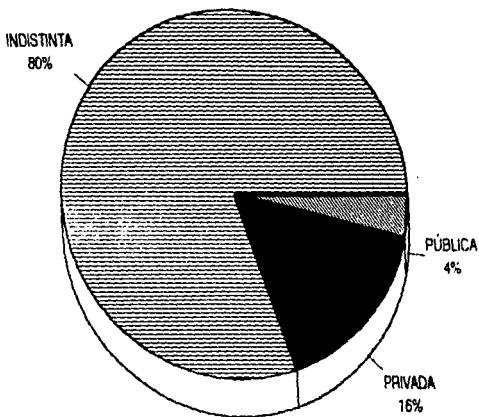
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 13

ESCUELA DE PROCEDENCIA SOLICITADA AL ADMINISTRADOR

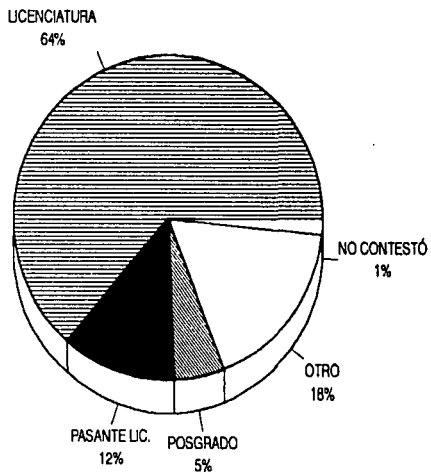
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 14

NIVEL ACADÉMICO SOLICITADO AL ADMINISTRADOR

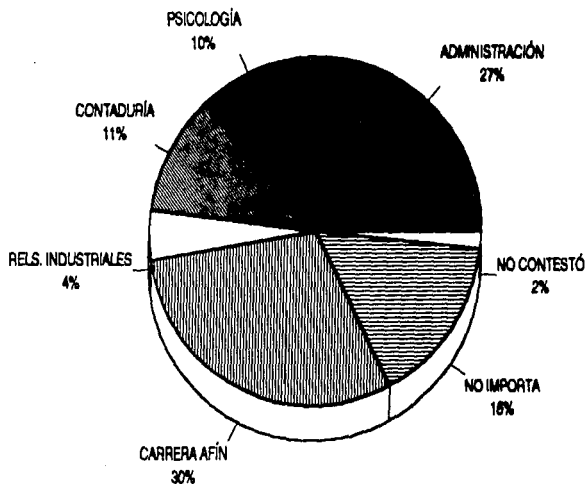
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 15

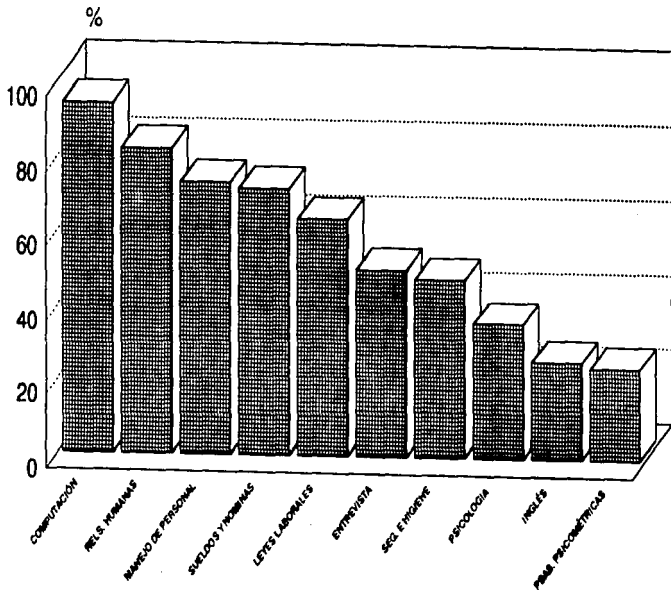
FORMACIÓN ACADÉMICA SOLICITADA AL ADMINISTRADOR

TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 16

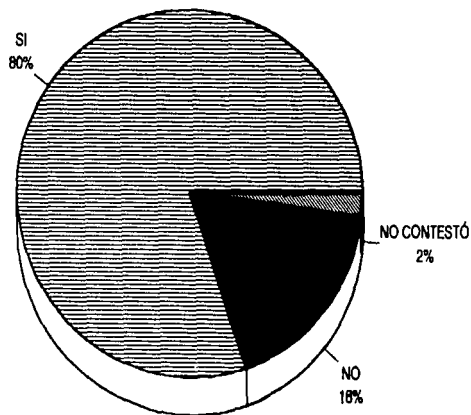
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS SOLICITADOS AL ADMINISTRADOR TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 17

CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN QUE OFRECE LA EMPRESA

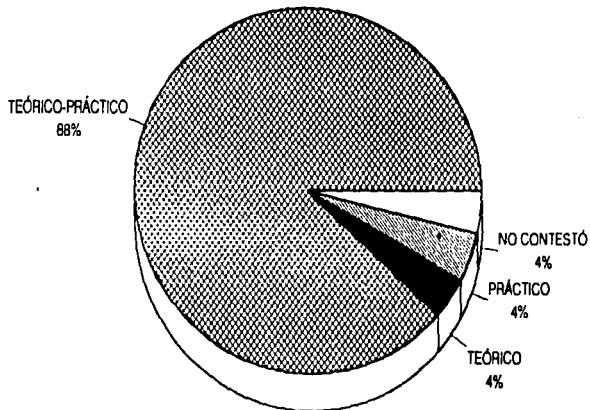
TOTALIDAD DE EMPRESAS



GRÁFICA 18

TIPO DE CURSOS QUE OFRECE LA EMPRESA AL ADMINISTRADOR

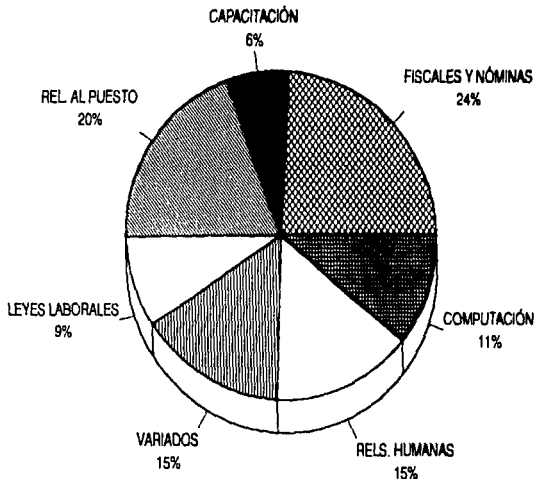
EMPRESAS QUE IMPARTEN CURSOS



GRÁFICA 19

TEMAS DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE OFRECE LA EMPRESA

EMPRESAS QUE IMPARTEN CURSOS



GRÁFICA 20

APÉNDICE D

VARIABLE	X ²	g.l.	P	r	P
R24 - R25	115.87952	3	.00000*	.85772	.00000*
R28 - R58	6.42359	2	.04028*	.07546	.38439
R28 - R59	15.27409	2	.00048*	-.04482	.60573
R4 - R63	2.84555	2	.24104	.06262	.47057
R5 - R61	6.19070	2	.04526*	.15530	.07209
R4 - R10	17.55767	8	.02480*	.17778	.03912*
R29 - R26	33.76633	20	.02775*	.00756	.93063
R29 - R54	5.08310	5	.40582	-.05174	.55118
R29 - R55	6.20560	5	.28672	.03962	.64822
R4 - R56	9.56369	4	.04845*	.14734	.08813
R4 - R27	2.17565	2	.33695	.10807	.21215
R4 - R79	7.35419	8	.49894	.10120	.24286
R4 - R60	6.04348	4	.19592	.15658	.06975
R29 - R56	30.76870	10	.00064*	.01282	.88268
R65 - R29	33.35410	15	.00419*	.00535	.95091
R4 - R65	5.48901	4	.24070	.01836	.83259

TABLA 1. Se muestra el resumen del análisis estadístico de las hipótesis asociativas y comparativas.

- X² = ji-cuadrada
 g.l. = grados de libertad
 P = significancia
 r = de Pearson's
 * = valores significativos

FUNCIÓN	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	% ACUMULAD
PROCESO EMPLEO	31.9	17.8	8.9	3.0		.7			62.2
COMPENSACIONES	9.6	21.5	9.6	3.0	5.9				49.6
RELACIONES LABORALES	2.2	3.7	.7	.7		1.5			8.9
CAPACITACIÓN	13.3	16.3	8.9	4.4	1.5	1.5			45.9
SEGURIDAD E HIGIENE	5.9	11.9	12.6	6.7	3.0				40.0
MECANISMOS DE PAGO	57.8	8.9	1.5	2.2					70.4
ORG. EVENTOS SOCIALES	2.2	4.4	8.9	3.7	3.7	3.0	1.5		27.4
DIRECCIÓN/SUPERVISIÓN	4.4	1.5		.7		.7	.7		8.1

TABLA 2. Porcentaje de elección y jerarquía de las funciones que realiza el administrador en las 135 empresas encuestadas.

NÚMERO DE CURSOS	%
DE UNO A DOS*	18.5
DE TRES A CUATRO*	19.3
CINCO O MÁS	11.9
VARIABLE	23.7
SÓLO AL ENTRAR	4.4

TABLA 3. Porcentaje de cursos de capacitación que brindan las empresas encuestadas a los administradores por año.

REACTIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE HIPÓTESIS	CONCLUSIÓN
1.	La mayor parte de los encuestados pertenecen al sexo masculino.	Descriptiva	Rechazada
2	La mayoría de los encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura.	Descriptiva	Aceptada
3	Existe el mismo porcentaje de encuestados con las profesiones de administrador de empresas y de psicología.	Descriptiva	Rechazada
5	La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector social privado.	Descriptiva	Aceptada
6	La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector económico de servicios.	Descriptiva	Aceptada
7	La mayoría de las empresas encuestadas cuentan con los servicios del administrador de empresas en el área de recursos humanos.	Descriptiva	Aceptada
8, 12, 16	La mayoría de los administradores de empresas que se encuentran laborando en las empresas encuestadas ocupan puestos de niveles intermedios.	Descriptiva	Aceptada
9, 13, 17, 21	Las principales funciones que desempeña el administrador de empresas que está laborando en el área de recursos humanos de la empresa, son las inherentes al proceso empleo.	Descriptiva	Rechazada
26	Las empresas encuestadas cubren su vacante de 15 a 30 días aproximadamente.	Descriptiva	Aceptada
27	La mayoría de las empresas encuestadas solicitan sólo un administrador de empresas para cubrir su vacante.	Descriptiva	Aceptada
28	Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios del administrador de empresas para ocupar puestos de niveles intermedios.	Descriptiva	Aceptada
29	Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios del administrador de empresas para los puestos en áreas de selección y capacitación de personal.	Descriptiva	Rechazada
30-50	Las funciones para las que es contratado el administrador de empresas, son principalmente la selección y capacitación de personal.	Descriptiva	Rechazada
53	La mayoría de los administradores de empresas son contratados por tiempo indefinido.	Descriptiva	Aceptada
56	La mayoría de los administradores de empresas perciben más de tres salarios mínimos.	Descriptiva	Aceptada
57	La mayoría de los empleadores encuestados solicitan administradores de empresas menores de 30 años.	Descriptiva	Rechazada
60	Para la mayoría de las empresas encuestadas, la escuela de procedencia es indígena.	Descriptiva	Aceptada
61	La mayoría de las empresas encuestadas requieren como nivel mínimo de estudios la licenciatura.	Descriptiva	Aceptada
62	Las profesiones más solicitadas para ocupar el puesto vacante son la administración de empresas y la psicología.	Descriptiva	Aceptada

66-75	La mayoría de las empresas requieren conocimientos específicos de computación y leyes laborales.	Descriptiva	Aceptada
76	La mayoría de las empresas brindan capacitación a su personal, a través de su presupuesto.	Descriptiva	Aceptada
77	Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al administrador de empresas, son de tipo teórico y práctico.	Descriptiva	Aceptada
78	Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al administrador de empresas se relacionan con los temas de capacitación.	Descriptiva	Rechazada
79	El número de cursos de capacitación que reciben los administradores de empresas es de dos a tres cursos por año.	Descriptiva	Aceptada
24 y 25	Las empresas varían el número de administradores de empresas por sus necesidades actuales.	Asociativa	Aceptada
28 y 58	Para puestos gerenciales requieren personal del sexo masculino.	Asociativa	Aceptada
28 y 59	Para puestos gerenciales requieren personal con estado civil casado.	Asociativa	Aceptada
4 y 63	Las grandes empresas requieren experiencia para cubrir sus puestos.	Asociativa	Rechazada
5 y 61	Las empresas encuestadas que pertenecen al sector privado requieren administradores de empresas titulados.	Asociativa	Aceptada
4 y 10	El tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia del puesto.	Asociativa	Aceptada
29 y 26	El tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante, depende del área del puesto asignado.	Asociativa	Aceptada
29 y 54	La jornada del trabajo del administrador de empresas depende del área del puesto para el cual es contratado.	Asociativa	Rechazada
29 y 53	La forma de pago está determinada por el área del puesto para el cual es contratado.	Asociativa	Rechazada
4 y 56	El tamaño de la empresa determina el sueldo que percibe el administrador de empresas.	Asociativa	Aceptada
4 y 27	El tamaño de la empresa determina el número de administradores de empresas a contratar.	Asociativa	Rechazada
4 y 79	El tamaño de la empresa determina el número de cursos de capacitación que brinda al administrador de empresas.	Asociativa	Rechazada
4 y 60	La escuela de procedencia que se requiere para el puesto vacante depende del tamaño de la empresa.	Asociativa	Rechazada
29 y 56	El área de capacitación de personal brinda mayor sueldo mensual al administrador de empresas, que en otras áreas de recursos humanos.	Comparativa	Aceptada
65 y 29	Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo a los administradores de empresas para áreas de capacitación, que para otras áreas de recursos humanos.	Comparativa	Aceptada
4 y 63	Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes que las pequeñas empresas.	Comparativa	Rechazada