



30
2ej

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN**

**BECARIOS:
UNA NUEVA FORMA OCUPACIONAL**

**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTAN:

**GEORGINA CASTELÁN BERRUECOS
ROBERTO DAVID VIVEROS FONG-CHOY**

ASESOR DEL SEMINARIO:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
EDUARDO ROMAN MORALES**



MÉXICO, 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.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO I : ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
La Participación de los Becarios en las Organizaciones.	
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	5
Considerandos sobre el Régimen de los Becarios.	
CONSIDERACIONES.	7
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	8
ANTECEDENTES.	9
Algunas Figuras Retomadas por los Becarios.	
CAPITULO II : MARCO CONCEPTUAL	13
EL TRABAJO.	14
La Evolución del Término.	
CONSIDERACIONES SOBRE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO.	16
Adam Smith, Consideraciones Sobre la División del Trabajo.	
LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.	18
Orígenes; El Idealismo de Robert Owen.	
ENFOQUE MODERNO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	21
Aportaciones del Dr. Fernando Arias Galicia.	
ESFERA LABORAL.	27
Artículos de la Ley Federal del Trabajo.	

CAPITULO III : ASPECTOS OPERATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.	33
Necesidades de la Institución y de los Becarios.	
TIPO DE ESTUDIO.	35
Exploratorio-Descriptivo	
MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	38
FUENTES Y TÉCNICAS DE INFORMACIÓN.	39
Elaboración de los Instrumentos.	
Diseño de la muestra.	
CAPITULO IV : ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	43
ANÁLISIS DEL RÉGIMEN DE LOS BECARIOS.	
Aspectos Personales y Económicos de los Becarios.	44
Aspectos de Operación de los Programas de Becas.	58
Desarrollo de los Becarios dentro de los Programas de Becas.	66
Actividades que desempeñan los Becarios.	71
Beneficios que Reciben los Becarios.	74
LOS BECARIOS VISTOS POR LAS ORGANIZACIONES.	83
CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
COMPROBACIÓN O DISPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.	92
CLASIFICACIÓN DE LOS BECARIOS.	97
RECOMENDACIONES.	101
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

El mundo entra en una fase en la que nadie puede tener como expectativa de desarrollo la oficina, o el taller. Las empresas requieren de algo diferente a los conceptos tradicionales de obrero, empleado y funcionario.

La ciencia y tecnología avanzan a pasos agigantados, los proyectos de ayer son las realidades de hoy, cada vez la tecnología forma parte de la vida diaria, la revolución tecnológica tiene repercusiones directas en los seres humanos ya que influyen en la forma de organizarse socialmente.

Entramos a la era de los freelance, internautas, comisionistas, y tal vez se adopten viejas figuras de trabajo como son el de maquilador, doméstico, ambulante, ante tal complejidad a surgido el mundo de los becarios.

El presente trabajo de investigación pretende contextualizar el régimen de los becarios, que quizá surja como consecuencia de la nueva dinámica en la cual se encuentran las organizaciones. La estructura de este trabajo tiene como objetivo brindar una serie de parámetros al lector para que realice sus propias conclusiones, ya que estamos conscientes de que el régimen de becarios, puede ser abordados desde ópticas diferentes.

En el Capítulo I (Aspectos Metodológicos de la Investigación), se plantea el desarrollo del régimen de los becarios dentro del D.F., así como las interrogantes que se pretenden resolver en este estudio, además se incluye un apartado que retoma la visión de antiguas figuras, en donde parece que el término becario ha realizado un modelado de algunas de sus características convirtiéndose así, en una evolución de todas ellas.

Para el desarrollo del Capítulo II (Marco Conceptual), se exponen los diferentes términos o aspectos que rodean a este tipo de personal, tales como; el trabajo, salario, algunas ideas de autores relacionados con la Administración de Personal, lo cual sirve para apreciar el "cambio" que han sufrido las relaciones laborales y como a veces la historia es cíclica y los errores de ayer, siguen siendo los mismos de hoy.

Dentro del Capítulo III (Aspectos Operativos de la Investigación), se presenta la hipótesis que se aprobará o disprobará, así como la descripción de la metodología empleada, las fuentes y técnicas utilizadas, las cuales nos llevaron al buen desarrollo del presente trabajo. La importancia de este capítulo se enmarca en ser el hilo conductor que permitió desarrollar esta investigación.

En el Capítulo IV (Análisis e Interpretación de la Información), se presentan las gráficas que arrojaron los diferentes datos obtenidos, así como su respectiva interpretación, este capítulo pretende brindar un panorama general sobre el desarrollo del régimen de los becarios dentro de las organizaciones - a las que fueron aplicadas los instrumentos de recolección de información -, todos los datos aquí presentados servirán de sustento a las conclusiones y recomendaciones que el estudio pretende arrojar.

Dentro del Capítulo V (Conclusiones y Recomendaciones), se encuentran las observaciones finales relacionadas con los datos que se lograron obtener en el desarrollo de la investigación, así como las recomendaciones a las diferentes situaciones que se encontraron alrededor del régimen de los becarios.

Podemos añadir que este trabajo puede ser complementado ampliamente, ya sea por un enfoque laboral o sociológico, ya que como se ha citado anteriormente, el régimen de los becarios es un tema que puede ser estudiado y analizado desde diferentes perspectivas, dando siempre un punto de polémica interesante para cada profesión.



CAPITULO I
ASPECTOS
METODOLÓGICOS DE LA
INVESTIGACIÓN



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

"La investigación científica es una tarea dirigida a la solución de problemas. La primera etapa es reducir el problema a términos concretos y explícitos".¹

La Participación de los Becarios en las Organizaciones.

A finales de la década de los noventa, en el Distrito Federal se ha presentado una forma ocupacional que cada vez cobra mayor fuerza, tanto por la cantidad de personas que representa como por sus implicaciones. A esta nueva forma de empleo se le ha denominado "becario".

La forma en la cual ingresan a la organización es muy variada, ya que puede ser el resultado del servicio social o de las prácticas profesionales, que los estudiantes realizaban en alguna institución ya sea pública o privada, o mediante convocatorias en periódicos y en algunos casos mediante la recomendación del personal que labora dentro de la institución o empresa.

En la mayoría de los casos, el régimen de los becarios parece beneficiar a ambas partes, ya que la empresa cuenta con personal capacitado a bajo costo y el becario concibe las actividades que realiza como una oportunidad de desarrollo, pero lo que no se ha analizado, hasta el momento, son los efectos nocivos que se pueden presentar por el abuso en el empleo de este tipo de "personal", tanto a corto como a largo plazo.

¹ Seltiz, Claire, Métodos de investigación en las relaciones sociales, 8ª edición pág. 47



Cabe señalar que se ha soslayado por parte de las autoridades laborales la existencia de los becarios, ya que se carece de una figura legal que regularice esta situación. Este hecho, toma importancia al ver que a finales de la década de los noventa esta clase de régimen crece desmesuradamente y que cada organización regula de manera particular el empleo de este personal, las actividades que realizan, los montos que como beca se les otorgan, el plazo que deben de permanecer como tales dentro de la organización y las prestaciones que reciben (en caso de haberlas).

Por lo que se describe en el párrafo anterior, cada organización maneja arbitrariamente el término becario, por lo que no existen funciones específicas que éste desempeñe, por consecuencia tampoco se cuenta con un tabulador de sueldos mediante el cual pueda regirse a estos empleados.

Esta situación hace necesaria la implantación de mecanismos de control que aseguren el bienestar tanto de la organización como del personal que participa en este régimen, al establecer políticas de selección y reclutamiento, un plan de desarrollo dentro de la organización y su contratación como personal de planta.

La presente investigación se realizó en el Distrito Federal, en empresas del sector servicios; Bancos, Aseguradoras, Compañías de Asesoría y la UNAM, en donde la participación de becarios es cada vez mayor, y en algunos casos existen programas establecidos para la selección y reclutamiento de este tipo de personal. Tal afirmación se basa en los anuncios que aparecen en los diarios solicitando a este tipo de personal para cubrir ciertas funciones que se realizan dentro de la organización.

Como este fenómeno toma mayor importancia a finales de la década de los noventa, el presente trabajo de investigación describe la situación actual (finales de 1996), y tomará solo el Distrito Federal para dicho fin.

Es conveniente señalar que no se descarta la posibilidad de que este régimen se presente en todo el país, y que las conclusiones arrojadas por este trabajo no puedan ser generalizadas a otra región, ya que existirán factores que no hayan sido considerados.



Para el presente trabajo de investigación, el término de becario, no contempla a aquellas personas que se encuentran realizando estudios de licenciatura, maestría o posgrado, ya sea dentro o fuera del país y que por tal motivo reciben una ayuda económica para la realización de sus estudios.



FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

"Una vez planteado el problema de la investigación es necesario una concreción al mismo, esto se logra para la formulación del problema, que consiste en el planteamiento de una pregunta que define exactamente cuál es el problema a resolver"²

Considerandos sobre el Régimen de los Becarios.

Las interrogantes a las que la presente investigación pretende dar respuesta y que son la pauta a seguir en el desarrollo de la misma son:

Aspectos Generales:

- 1. ¿El empleo de becarios dentro de la estructura formal, representa un retroceso de las funciones del Área de Recursos Humanos?
- 2. ¿Este régimen de becarios, debe tener derecho a seguridad laboral y económica así como a una estabilidad dentro de la organización?
- 3. Si vivimos en un estado de derecho, ¿Cuál es la ley que regula los becarios, o es que dicho régimen se encuentran por encima de la ley?

² Méndez, Carlos, Metodología, Guía para elaborar diseños de investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, Editorial Mc Graw Hill, pág. 31.



Aspectos Específicos:

- a) ¿Cuáles son los motivos que impulsan a las empresas a diseñar programas de becas dentro de su organización?

- b) ¿Cuáles son los motivos por lo que los becarios aceptan las condiciones que el régimen de becario implica?

- c) ¿Cuáles son las principales variantes que el régimen de becarios presenta?

- d) ¿Cuáles son los motivos por los que los estudiantes recurren a los diferentes programas de becas que existen en las organizaciones?



CONSIDERACIONES

- A los becarios que participan en alguna organización, que en la mayoría de los casos concibe a los Programas de Becas como una oportunidad de capacitación o como una forma de conseguir un empleo ya sea a corto, mediano o largo plazo.
- A los empresarios que aún no han analizado los efectos nocivos que puede tener dentro de la organización el abuso de este tipo de "empleados".
- A las autoridades en materia laboral, que no han considerado este tipo de empleo, que día a día crece dentro de las organizaciones ya sea públicas o privadas, y que dentro de cada una de ellas los elementos con los que se norman son cada vez más heterogéneos.
- A los profesionistas de la administración para que cuando hayan de decidir sobre los becarios, consideren no solo el interés de la empresa si no la problemática social.
- A los universitarios que buscan construir un país mas justo.



JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La inquietud de realizar una investigación sobre el empleo de becarios radica en que a la fecha no se ha escrito documento alguno sobre este fenómeno, que día a día se hace mas patente dentro de las organizaciones.

A simple vista este tipo de "trabajo" es muy común en algunas organizaciones debido a que ha sido considerado como una estrategia benéfica tanto para la estructura de la organización como para el personal que labora como tal, ya que en la mayoría de los casos, la etapa de becario permite a la organización capacitar a una serie de personas y escoger a los mejores candidatos lo que disminuye los costos de selección y contratación asegurando a la empresa una mayor permanencia dentro de la organización.

Por lo descrito en el párrafo anterior, pudiera pensarse que el empleo de becarios sería la estrategia ideal para reclutar personal, por lo que la presente investigación pretende analizar este fenómeno y mostrar tanto sus puntos a favor como las repercusiones que el empleo de este tipo de personal puede originar.

A lo largo de la investigación se identificarán las principales variantes que el régimen de "becario" presenta, así como las prestaciones o beneficios que reciben. Esto servirá para realizar un análisis comparativo de como en cada organización, este fenómeno presenta matices diferentes en su administración. Se buscará probar que existe un retroceso en la Administración de Personal, ya que en algunos casos este régimen carece de las prestaciones básicas que la legislación laboral señala.



ANTECEDENTES

Algunas Figuras Retomadas por los Becarios

Podría pensarse que el empleo de becarios es un fenómeno que surge a finales de la presente década como una medida para sortear los efectos de las crisis económicas y disminuir repercusiones nocivas dentro de las organizaciones, pero analizando un poco a este fenómeno, notamos que los antecedentes de este tipo de personal presenta una serie de características que se remontan a diferentes épocas y tiempos.

Haciendo un breve recorrido histórico, citaremos las características que el régimen de becario retoma de algunas figuras de la antigüedad, cuyos nombres y matices varían de acuerdo a la época y a las condiciones de su entorno.

"Los romanos llamaban Mecenas a los protectores de los artistas, los cuales tenían bajo su protección a varios de ellos: literatos, pintores, escultores, músicos, quienes por los servicios que prestaban a los Mecenas recibían todo lo necesario para vivir desahogadamente y desarrollar sin ninguna preocupación sus obras, los Mecenas generalmente eran gente con una buena posición económica que gustaba de las artes".³

A pesar de que los artistas no presentaban una relación formal con su benefactor, el artista sabía seguro el techo y comida. En agradecimiento desarrollaba trabajos para su protector, con lo que pagaban de algún modo su mantenimiento. Él dotaba de todo lo necesario al artista para que desarrollara su obra, regularmente, a consecuencia de esto se generaba un cariño filial hacia su protector, por lo que su relación no se sustentaba en ningún contrato. El término de Mecenas se ha conservado hasta nuestros días

³ Nueva Enciclopedia Temática, Torno VIII, pp 401-402, [editorial Cumbre, México 1978]



"En la Edad Media el "modo de producción" se basaba en los pequeños talleres que existían a lo largo del reino, cada taller fabricaba un artículo determinado. En el taller, la división del trabajo se realizaba de acuerdo a la jerarquía que existía en el mismo, los maestros eran los encargados de supervisar el trabajo y cada maestro tenía a su servicio a una serie de aprendices, en la mayoría de los casos los aprendices recibían las tareas rutinarias mientras laboraban como tales, además de que la remuneración no era proporcional al trabajo que éstos desempeñaban".³

Tales eran las condiciones bajo las cuales los aprendices laboraban y que aceptaban al saber que con la experiencia adquirida, llegarían a ser maestros y que tendrían a su cargo aprendices, por tal razón todas las privaciones de las que eran objeto eran ponderadas como una fase de entrenamiento.

En épocas más recientes se visualizó la figura del pasante, que prestaba sus servicios como prácticas profesionales no remuneradas y que recibía por parte de su Jefe inmediato una ayuda "simbólica" para pasajes o comidas. Este tipo de servicios se presentaba con suma frecuencia en los bufetes jurídicos, en la que los pasantes realizaban funciones similares a los abogados que prestaban sus servicios en aquel centro de trabajo. La finalidad que perseguía el pasante era obtener experiencia laboral, la cual se requiere para poder conseguir una mejor situación laboral al terminar sus estudios.

La razón por la cual han sido citadas estas figuras, es que algunas de sus características han sido retomadas por este tipo de personal llamado becario.

Los becarios al igual que los artistas de la época clásica romana, guardan una relación con su Mecenas, en este caso las compañías o instituciones que organizan los

³ *Modo de Producción* Es conveniente señalar que este concepto es sumamente amplio, pero para motivos del presente trabajo se define como *el concepto correspondiente a la forma característica (económica), como la sociedad lleva a efecto la producción de sus satisfactores* Para mayores referencias consultar Peña, Sergio, *El Modo de Producción Capitalista*, Editorial Siglo XXI, pp. 57

⁴ Enciclopedia Métrica Larousse, pp 254 272, y 521 532, Editorial Larousse, México 1985



Programas de Becas, funcionan como esos benefactores de la antigüedad. Los becarios también desarrollan trabajos para estos nuevos Mecenas, no cobrando el valor real de su trabajo, ya que en algunos casos no existe la relación formal que establezca los derechos y obligaciones de ambas partes, tal como los antiguos artistas la relación suele sustentarse solo con palabras.

Entre los becarios y los aprendices medievales existe también similitud ya que ambos participaban en un período de entrenamiento, en el cual recibían una paga menor y las tareas encomendadas son de muy diversa índole, aunque son aceptadas de buena manera al saber que después de dicho periodo elevarían su estatus dentro del taller (hoy en día el taller ha sido desplazado por la organización).

Los llamados pasantes, de una época más inmediata, poseen al igual que los becarios, el objetivo de ganar experiencia, las cuestiones económicas si bien son importantes, pasan a segundo término, ya que saben que después de un determinado tiempo, la experiencia adquirida será la carta de presentación para un mejor trabajo.

Sería falso afirmar que el becario es el concepto moderno de los artistas de la antigüedad, o de los aprendices medievales o tal vez de los pasantes de mediados de siglo, pero este becario posee algunos de los matices de estas figuras, presentando así una evolución de todas ellas.

Lo descrito en los párrafos anteriores, permite describir a la figura del becario, como una nueva forma ocupacional, que retomando algunas características de figuras de la antigüedad y presentando nuevas características que la hacen única, surge con gran fuerza a finales de esta década.

Este régimen de becarios implica una nueva forma de organización que repercute no sólo en la organización que los acepta, sino también en el modo de vida de lo mismos becarios. Por tal motivo el presente trabajo de investigación que ocupará de describir esta nueva forma ocupacional.



CAPITULO II
MARCO CONCEPTUAL



A lo largo de la presente investigación serán empleados los términos de trabajo, salario y división de funciones. Se plantea además en la investigación confrontar los objetivos que la Administración de Recursos Humanos persigue y la relación que a finales de esta década presenta la organización con el factor humano. Por tal razón, en el presente capítulo se abarcarán la evolución que los términos citados han presentado, lo cual repercute en la forma en la que se concibe hoy en día la Administración de Recursos Humanos.

LA EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO TRABAJO

Para empezar dicho análisis es conveniente citar que el origen del trabajo, y por ende la división de funciones o tareas se remonta al origen mismo del hombre, por lo que su significado y sus implicaciones han sufrido variaciones de acuerdo a la época. Para los fines que esta investigación persigue solo se citarán aquellas definiciones que entrañen una repercusión directa a este estudio, ya que cada uno de los términos ya señalados implicaría un estudio extenso y exhaustivo de ellos.

En la "Época Antigua"⁶ se miró al trabajo con desdén, fue objeto del desprecio de la sociedad (incluso de los grandes filósofos), era fiel reflejo del pensamiento dominante; consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o bestias. Los señores se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.

Durante el "feudalismo"⁷ en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a los hijos la relación con la tierra o con el feudo, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado. En esta misma época, Santo Tomas de Aquino señala que el trabajo no es humillante y que no

⁶ Para efectos de esta investigación, nos referimos a época Antigua como el periodo comprendido entre 450 antes de nuestra era y 270 después de nuestra era.

⁷ El Régimen Feudal era un contrato mediante el cual el fey o el Señor a su vasallo una tierra, obligándose éste por juramento a fidelidad y obsequio personal, por sí y sus descendientes.



degrada al hombre, sino todo lo contrario, que por medio del trabajo el hombre puede lograr su sustento y estar en posibilidades de lograr la salvación.

A principios de la Revolución Industrial una gran cantidad de campesinos emigraban a las nuevas ciudades en busca de nuevas expectativas que les permitieran aspirar a una mejor forma de vida, lamentablemente, al convertirse en obreros recibían salarios que no retribuían completamente el trabajo que desempeñaban dentro de las industrias de aquel entonces.

Por su parte, Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado, indica que la fuerza de trabajo es una mercancía. Para este autor, el trabajo enajena al hombre, es una forma de explotación del hombre por el hombre mismo.

El diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como **"el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza"**.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se desprende:

1. Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.
2. El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes.

Las definiciones mencionadas resultan demasiado generales y hasta cierto punto ambiguas, ya que hoy en día, existen diversas actividades que no producen riqueza de manera directa o que su realización no se concreta a satisfactores, pero que implican un desgaste físico y mental, por el cual se percibe un pago. Considerando la evolución lógica



que ha presentado el término de trabajo, podemos afirmar que toda persona que realice una actividad que implique un desgaste físico y mental debe de ser considerada como un trabajador y a las actividades que desempeña trabajo, por las cuales debe de recibir un pago.

La panorámica que ha sido presentada sobre la evolución que el término trabajo ha sufrido, nos lleva a realizar una reflexión sobre lo cíclico que resulta la historia, no sólo considerando la evolución del término trabajo, sino de sus implicaciones, ya que en nuestros días, a muchos siglos de la concepción de los antiguos filósofos, en algunos casos resulta válida la afirmación de que el trabajo es una actividad impropia para los hombre libres y solo aquellos faltos de cultura o de una posición social no privilegiada deben realizarlo.

Consideraciones Sobre La División Del Trabajo

Adam Smith, es sin duda uno de los primeros economistas que se preocupa por la división del trabajo con un criterio moderno. Si bien por un extremo, pondera que la producción aumenta si cada uno de los trabajadores interviene en diferentes pasos de la misma, se advierte también que la labor podría hacerse tanto monótona como peligrosa.

El que el trabajador se vaya convirtiendo en un experto en determinado punto de la producción de una mercancía, le permitirá ser más diestro en su operación específica, a la vez que ahorrará tiempo que podrá ser utilizado en la producción de más mercancías. La división del trabajo es posible sólo en una sociedad que permita que los hombres se vayan dedicando a muy diversas actividades complementarias.

El riesgo de la exagerada especialización es que va limitando las alternativas profesionales del trabajador además de que convierte el trabajo en una faena aburrida y sin atractivo, pero quizá lo más peligroso es que un obrero, después de dedicarse a una sola cosa, no podrá, o le será muy difícil, iniciarse en otro trabajo diferente al que hacía.



Todos estos argumentos han sido caso de estudio para muchos intelectuales, que desde 1968 cuestionan la exagerada división de las tareas dentro de las empresas industriales, ya que afirman que deshumanizan al hombre convirtiéndolo en parte de una larga cadena de producción, en donde a la par que adquiere experiencia sobre su única actividad, pierde la posibilidad de crear o idear cosas ajenas a dicha actividad convirtiéndose así en un engrane mas de la industria.

Como respuesta a todas las vicisitudes que los obreros sufrían dentro de las empresas surge a principios de este siglo una corriente de Administración de Relaciones Humanas que trata de contrarrestar el enfoque científico y mecanista de la escuela clásica de Taylor; la cual retoma algunos conceptos enunciados con anterioridad por idealistas como Owen.



LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Orígenes; El Idealismo de Robert Owen

Para empezar el análisis de los tópicos de la Administración de Recursos Humanos es conveniente citar a Robert Owen, que por sus ideas modernistas y su enfoque humanista le han valido ser considerado como uno de los precursores de la Administración de Personal.

" Owen era un fabricante textil notablemente próspero en Escocia, que podía demostrar en sus propias fabricas que tan importante era consagrar atención a las "máquinas vitales " como a las "máquinas inanimadas". Sus métodos lo calificaban para ser llamado el padre de la administración de personal "8.

En su ensayo titulado "Alocución a los superintendentes de fábricas", cita una serie de recomendaciones para mejorar el trato de los trabajadores, ya que para Owen el volumen y la calidad de la producción de un obrero estaba en relación con las condiciones tanto dentro como fuera del trabajo.

Owen cita en su ensayo:

"¿Continuareis, entonces gastando grandes sumas de dinero para obtener el mecanismo de madera, latón o hierro mejor diseñado para conservarlo en perfecto estado de funcionamiento, para conseguir la mejor substancia que evite la fricción necesaria y así prevenir una destrucción prematura? ¿Consagrareis, también años de intenso estudio a comprender la relación entre las diversas piezas de estas máquinas sin vida para mejorar sus fuerzas efectivas y calcular con precisión matemática todos sus

⁸ Merril Harwood, Clásicos en Administración, Editorial Limusa, pág. 24



*movimientos individuales y combinados? Y cuando en estos actos calculéis el tiempo en minutos, y el dinero gastado para aumentar la posibilidad de beneficio, en fracciones; ¿no dedicaréis alguna atención a considerar si no aplicarían con mayores ventajas una parte de vuestro tiempo y de vuestro capital para mejorar vuestras máquinas vivas?**

Al parecer esta visión futurista no estaba alejada de una situación actual, ya que los avances que se han tenido para mejorar los procesos de producción, superan por mucho los sueños de los empresarios. Paradójicamente, todos esos adelantos para perfeccionar los productos y servicios, no han repercutido en el bienestar del factor humano, ni han mejorado su nivel de vida como era de esperarse. Contrariamente, los trabajadores ven como su trabajo se va reduciendo únicamente a la supervisión de máquinas.

Para los empresarios o patrones, el invertir en los recursos humanos no es una situación que les asegure la obtención de una ganancia y el estudio de como incentivar de manera adecuada a los obreros siempre ha sido un problema muy complejo, ya que requiere de un conocimiento profundo de cada individuo así como del entorno que lo rodea. Este problema era ya visualizado por los primeros estudiosos de la Administración que reconocen la complejidad del trato del factor humano dentro de las organizaciones.

Para el idealista de Owen, la forma más fácil de mantener a sus máquinas vivientes en perfecto funcionamiento era brindándole un trato que asegurará su bienestar.

"... el mecanismo vivo, más complicado y delicado, mejorarla igualmente al ejercitar su fuerza y actividad; sería una economía el mantenerlo pulcro, tratarlo con bondad, ya que sus movimientos mentales podrían no aguantar demasiada fricción irritante; esforzarse, por todos los medios, para hacerlo perfecto; suministrarle con regularidad suficiente cantidad de alimento sano y demás artículos necesarios para la vida, y así evitar que los cuerpos sufran daño irreparable o destrucción prematura".¹¹

¹¹ Murri, op cit., pág. 26

¹² Murri, op cit., pág. 27.



Owen puede ser considerado como uno de los primeros empresarios preocupados por el bienestar y seguridad social de sus empleados tales conceptos consiguieron irritar a sus contemporáneos ya que en esos momentos el factor humano no era tan importante como lo podían ser las grandes maquinarias de aquel tiempo. Hoy en día podría suscitares un debate igual, ya que las máquinas en la actualidad son poderosas pero igualmente costosas y algunos empresarios no dudan en invertir grandes cantidades de dinero en la adquisición y mantenimiento de éstos equipos y vuelven a relegar al elemento humano sin darle a éste el trato o el cuidado que merece. Es conveniente señalar que en algunos países las propuestas de Owen tuvieron eco, pero en su gran mayoría, existen algunos otros, en donde los modelos Taylorianos o Fordianos son aun vigentes, en donde resultaría irónico enunciar siquiera los logros que la Administración de Personal pretende.

•



ENFOQUE MODERNO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Aportaciones del Dr. Fernando Arias Galicia

Existen muchos autores que se desprenden de la Escuela de Relaciones Humanas y que han dedicado años de estudio al factor humano, podríamos citar innumerables ejemplos de como los estudios de la Administración han tratado a lo largo de la historia aminorar la pesada carga de los trabajadores, asegurando además un mejor desarrollo para la organización

Para el presente estudio se retomarán solo algunas de la aportaciones que en materia de Recursos Humanos se han formulado.

El Dr. Fernando Arias Galicia, es un autor frecuentemente citado, por su amplia experiencia en el manejo de los Recursos Humanos, por lo que creemos conveniente citar algunas de sus aportaciones.

Para el Dr. Arias los recursos humanos, materiales y técnicos forman parte de un solo sistema el cual funciona armónicamente cuando todas las piezas que lo conforman están equilibradas. Define a los recursos humanos como:

*"No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc. "*¹¹

¹¹Arias, Fernando, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México 1990, pág. 24



Por lo que su adecuada administración es una tarea compleja, este mismo autor la define como:

"... el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización y del país en general."²

Tal definición es el punto de partida para realizar ciertas anotaciones, al describir el régimen de los becarios notamos la carencia de normas que regulen el crecimiento y conservación de estos recursos y que los aspectos referentes a asegurar la salud de los participantes están sumamente descuidados.

Otro de los puntos de los que cabe hacer mención, es el relacionado con las actividades que desempeñan estos becarios dentro de la organización, ya que no existe una estandarización de funciones, por tal motivo, la remuneración que reciben es fijada también sin tener criterios establecidos, lo que hace imposible el garantizar el bienestar de estos recursos humanos.

Los recursos humanos presentan una serie de características que los hacen únicos e irremplazables, y que pocas veces las organizaciones visualizan su importancia, el Dr. Arias define cada una de ellas y realiza una serie de afirmaciones que permiten contextualizar a los recursos humanos dentro de una organización y señalar su importancia:

"No pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc., son parte del patrimonio personal. Los recursos humanos implican una disposición voluntaria de la persona. No existe la esclavitud, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno

² Arias, Fernando, op.cit., pág. 27



consentimiento (salvo la pena impuesta por autoridad judicial, las funciones censales y electorales, el servicio de las armas y el jurado y los puestos de elección popular de acuerdo a las leyes respectivas) y a nadie podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos."¹³

Quizá no exista nada que obligue a una persona a desempeñar un puesto determinado, que todo empleado tiene el derecho de recibir una remuneración que sea equitativa por el trabajo que está desempeñando, pero lo que sucede en un mercado laboral es bastante lejano a lo que el Dr. Arias Galicia cita, ya que dentro de las organizaciones se produce un fenómeno de rotación constante del personal, por lo que se han diseñado una serie de estrategias que cada vez protegen más a las empresas, pero que se olvidan de garantizar las prestaciones que los empleados recibirán. Los empleados en las mayorías de los casos aceptan tales condiciones de empleo debido a la carencia de otras posibilidades de obtener un ingreso de carácter monetario.

Por otro lado, retomando la idea del Dr. Arias sobre la propiedad de los conocimientos que posee cada individuo, pareciera que esto ha sido olvidado por las organizaciones, porque al diseñar programas muy específicos de capacitación se olvidan del desarrollo integral que los individuos deben de recibir y se limitan a propiciar una serie de conocimientos sobre un puesto o una función determinada, recordemos así el peligro que representa la exagerada división y perfeccionamiento de una sola actividad por parte de los empleados.

En otra de sus aportaciones señala que:

"Las actividades de las personas en las organizaciones son, como se apuntó, voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; por lo contrario, solamente contará con él si perciben que esa actividad va a ser "provechosa" en alguna forma, ya que los objetivos de la organización son

¹³ Arias, Fernando, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México 1990, pág. 24



valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Entonces, aparte de un contrato legal de trabajo, existe también un contrato psicológico”.

La cita anterior contiene matices utópicos, ya que para la mayoría de las organizaciones el empleado debe brindar siempre su mejor esfuerzo, la remuneración que recibe no siempre esta en función de su desempeño, como ya se ha apuntado en otras partes de este estudio, las organizaciones han caído en un retroceso de las funciones que el área de personal desempeña dentro de la organización, como ejemplo de ello podríamos citar el caso de los becarios.

Cabe hacer mención, que el factor humano dentro de las organizaciones ha sido considerado como un gasto, que las erogaciones que se tienen que realizar para asegurar su bienestar están de más y que la capacitación solo debe ser dirigida a unos cuantos, ya que de lo contrario se desencadenarían mas gastos innecesarios.

Podemos afirmar que el descubrimiento y mejoramiento del individuo se pueden lograr implementando una serie de medidas que permitan fomentar el interés de las organizaciones en sus recursos humanos. Contrariamente a tal afirmación se han presentado en las organizaciones una serie de estrategias encaminadas a la reducción de costos innecesarios en donde se han sacrificado tanto la seguridad como el bienestar que cualquier empleado o trabajador debe de adquirir cuando ingresa a alguna organización.

Es conveniente citar, cual es el argumento que el Dr. Arias utiliza para recalcar la importancia del factor humanos dentro de las organizaciones.

“Los recursos humanos son escasos; no todo el mundo posee las mismas habilidades, conocimientos, etc. Por ejemplo, no cualquier persona es un buen cantante, un buen administrador o un buen matemático. El conjunto

¹⁴ Arias, Fernando, Administración de Recursos Humanos, [ditorial Trillas, México 1980], pag 75



de características que hacen destacar a la persona en estas actividades solo es poseído por un número inferior al total. En este sentido se dice que los recursos humanos son escasos, entonces hay personas u organizaciones dispuestas a cambiar dinero u otros bienes por el servicio de otros, surgiendo así los mercados de trabajo. En términos generales, entre mas escaso resulte un recurso, más solicitado será, estableciéndose así una competencia entre los que conforman la demanda, que se traduce en mayores ofertas de bienes o dinero a cambio del servicio".¹⁵

Todas estas características que poseen los recursos humanos parecen pasar desapercibidas por las organizaciones, y son contadas las que dentro de su estructura formal, cuentan con una área de Recursos Humanos que de un correcto seguimiento del personal que dentro de la empresa labora, por otro lado al desarrollarse el fenómeno de los becarios, surgen nuevas contradicciones a lo apuntado por el Dr. Arias Galicia.

La preocupación que existe en la actualidad, es la de obtener la mayor ganancia reduciendo los costos innecesarios y aprovechando al cien por ciento los recursos con los que la empresa cuenta. Cada día se descubren mecanismos que permiten mejorar los procesos de producción, evitar los errores y optar por una filosofía proactiva, pero todas estas medidas son aplicables solo en los recursos materiales, técnicos y en ocasiones a los financieros, pero se descuida totalmente el factor humano, se visualizan la inversión en ellos como gastos que ningún beneficio reportarán a la organización, su capacitación solo se realiza si ésta es apremiante, no esta enfocada como una medida permanente de desarrollo, podríamos citar ejemplos de como todas las premisas expuestas por la Administración de Recursos Humanos son olvidadas o guardadas en un manual que nadie consulta.

Como una conclusión preliminar, podemos señalar que la Administración de Recursos Humanos, muestra un claro retroceso, tanto en su concepción como en los objetivos que persigue, ya que cuando el régimen de becarios no garantiza ni la seguridad social que

¹⁵ Arias, Fernando, op. cit., pág. 25 26.



cualquier individuo debe de poseer, ni el desarrollo profesional, que la capacitación debe de brindar, nos enfrentamos a una falta de formalidad en el compromiso que el Administrador adquiere cuando recibe su título profesional.

La finalidad de incluir un apartado que señalará los objetivos de la Administración de Recursos Humanos, es la de mostrar la visión utópica que en la teoría se enseña y como ante la compleja situación que guarda cada empresa es muy difícil, para el administrador, aplicar todos aquellos conceptos que le fueron inculcados, y como al paso del tiempo todas aquellas políticas que se diseñan para proteger al personal que labora dentro de una institución, son olvidadas en un manual. Por otro lado, es grave observar como paralelamente al desarrollo que ha tenido la tecnología, sus bondades no se reflejan aun en el bienestar del trabajador.

El párrafo anterior tiene una visión muy pesimista de los alcances que tiene la Administración de Recursos Humanos, pero tiene como objeto el provocar una reflexión sobre el papel que debe de guardar el administrador. Desde los tiempos de Owen, existe una preocupación sobre el como se debe administrar al recurso mas valioso con el que cuenta cualquier organización.



ESFERA LABORAL

"La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello, se ha dicho que la historia del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad." *

Artículos de la Ley Federal del Trabajo

Como se menciona en párrafos anteriores, el servicio que prestan los becarios lo rige cada empresa de acuerdo a sus necesidades, es decir, que no existe una estandarización con respecto a este tipo de empleado, por no ser considerados como tales, por lo que es conveniente el hacer mención de algunos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Art. 3º. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."



Para las empresas este artículo ha pasado desapercibido, ya que la situación actual del trabajo es muy distinto a lo aquí citado, se carecen en la mayoría de los empleos de condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y el de su familia. Con el desempleo constante que se presenta no solo en el Distrito Federal, el trabajador no busca quien brinde las mejores condiciones de trabajo, sino quien le de el empleo, el recibir un pago puntual, ya sea quincenal o mensual, se ha convertido quizá en la primera necesidad que el trabajador quiere cubrir.

Tal vez no existe una distinción para otorgar un empleo que sea relacionada con la raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, pero en épocas recientes se ha presentado una condición que la ley no prevé, y esa es la experiencia.

En la mayoría de las empresas se pide que el aspirante, además de poseer una serie de conocimientos teóricos y metodológicos tenga además experiencia en el puesto o en las funciones que desempeñará dentro de la organización, por este motivo un gran porcentaje de los estudiantes de nivel licenciatura ingresan a empleos solo con el propósito de adquirirla.

"Art. 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

La importancia que reviste la definición del término de trabajador, está en función del desarrollo de este trabajo, ya que se apuntarán una serie de precisiones que el régimen de becarios presenta.

¹ Cavazos, Baltasar, "Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada", Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México 1996, pág. 85



"Art. 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Durante la realización de la investigación encontramos, la existencia de becarios que realizan funciones de vigilancia o supervisión, pero aún cuando realizan éstas y se les considera como empleados de confianza no reciben los beneficios que este régimen enmarca, tal es el motivo por el cual se ha citado la definición que se da al trabajador de confianza.

"Art. 20º. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinada, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

"Este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.



*Sin embargo, la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades."*¹¹

En el caso de las empresas, a las cuales se llevo a cabo la visita, no consideran la situación de los becarios como una relación de trabajo, ya que como se ha apuntado, para las empresas la estancia de los becarios dentro de la institución es solo una etapa de entrenamiento.

En este punto es conveniente citar la diferencia que el marco legal establece entre las relaciones de hecho y de derecho. Refiriéndonos al caso específico de los becarios, podemos observar que existe entre los becarios y las instituciones que los aceptan, una relación de hecho, mas no de derecho, ya que los becario:: prestan un trabajo subordinando y cumplen con un horario, características que hacen posible la existencia de una relación de trabajo de hecho.

Al no existir un contrato que formalice tal situación - la situación laboral de los becarios -, se puede afirmar que no sostienen con las instituciones una relación de derecho, dado que los becarios no reciben un salario igual al de un empleado de la institución que realice las mismas funciones que este, en algunas ocasiones exceden el horario máximo de 8 horas, no cuentan con servicio médico y por ende con las demás prestaciones que la ley señala.

Como un análisis preliminar derivado de las consideraciones anteriores, podemos afirmar que el régimen de becarios es una relación de hecho, que hace necesario un análisis en materia laboral más exhaustivo que determine las leyes y reglamentos que legitimen a esta nueva figura ocupacional y den paso a una relación formal de derecho.

¹¹ Carrasco, Huitzilar, "Nueva Ley Federal del Trabajo, tomizada y sistematizada", Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México 1990, pág. 118



El régimen de becarios aparece fuera del marco normativo laboral, y no existe a la fecha, ninguna resolución legal o jurisprudencia que den cuanta de la existencia del régimen de los becarios, esto puede ser una posible consecuencia de la falta de información que los becarios tienen en materia laboral, pero es conveniente señalar, que esto no solo sucede con los becarios, sino que es un problema que se presenta frecuentemente, la falta de información en materia laboral, que se refleja en el abuso de los patrones hacia sus trabajadores, y ante el miedo de perder el empleo, los trabajadores aceptan condiciones que están totalmente fuera de la ley.

CAPITULO III
ASPECTOS OPERATIVOS DE
LA INVESTIGACIÓN



FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

"Hipótesis es una proposición enunciada para responder tentativamente a un problema. Proposición es un conjunto de palabras que expresan un sujeto y sus atributos gramaticales, relacionados entre sí por un verbo. El adverbio tentativamente dice que proponemos la respuesta sin saber aún las observaciones, hechos o datos, la comprobarán o disprobarán."⁸

El régimen de actividad de los becarios, conduce a la satisfacción de las necesidades de las instituciones que los aceptan, de los aceptados y de las instituciones sociales involucradas en este suceso.

NECESIDADES:	
INSTITUCIÓN	BECARIO
<ul style="list-style-type: none">• Contar con personal capacitado a bajo costo.• Fuente de reclutamiento constante.• No existe un compromiso formal por parte de la institución.• Disminución de gastos	<ul style="list-style-type: none">• Adquirir experiencia laboral.• Contar con un horario flexible.

⁸Méndez, Carlos, op cit.,pág 71.



Fundamentación de Hipótesis

Necesidades de la Institución

En algunas organizaciones resultaría muy costoso el realizar un proceso de capacitación constante, que le permita a los miembros de a organización adaptarse a los constantes cambios que dentro de cualquier organización se realizan.

La estrategia a seguir por parte de las organizaciones es mantener dentro de su estructura, una plantilla de becarios que además de acreditar una serie de requisitos y evaluaciones, no tienen un compromiso formal para la organización por lo que no cuentan con un seguro médico, su salario no se fija de acuerdo con el tabulador de la organización y las prestaciones adicionales (en caso de haberlas) no se fijan de acuerdo con los parámetros de la organización

Por lo apuntado en el párrafo anterior, podemos afirmar que si se compara el sueldo que erogan los becarios dentro de una institución y el salario que deberá pagarse a un empleado de acuerdo a lo estipulado en el marco laboral mexicano, los gastos por el empleo de becarios son sumamente bajos.

Necesidades de los becarios

La principal necesidad que cubre el becario al ingresar a la institución, es la de adquirir experiencia, ya que al finalizar la carrera y tratar de conseguir empleo, uno de lo requisitos que establecen las organizaciones es la de contar con experiencia.

Por otro lado el becario requiere de un horario flexible que le permita continuar con sus estudios por lo que los programas de becas que organizan las instituciones les resultan sumamente atractivos, y son ponderados como una buena opción ya que les permiten terminar sus estudios y adquirir experiencia al mismo tiempo.



TIPO DE ESTUDIO

Parte importante del desarrollo de la investigación es la determinación del tipo de estudio, ya que esto permitirá identificar cual es el método a utilizar y los instrumentos de recolección de información.

Para definir el alcance de este estudio, es importante recordar cuales son las características que presentan los diferentes tipos de estudio, lo que nos permitirá justificar la denominación que hemos dado al presente estudio.

"Estudios Exploratorios o Formulatorios

Tiene como objetivo la formulación de un problema para posibilitar una investigación mas precisa o el desarrollo de una hipótesis. Para definir el carácter de exploratorio del estudio han de considerarse los siguientes puntos:

- a) El conocimiento previo que tiene el investigador sobre el problema planteado.*
- b) Los trabajos realizados por otros investigadores.*
- c) La información no escrita que poseen personas que por su relato pueden ayudar a reunir o sintetizar sus experiencias.*

Estudios descriptivos

Su propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación. Por esto es posible establecer:

- Las características demográficas de unidades investigadas*
- Identificar formas de conducta, actividades de las personas que se encuentran en el universo de investigación.*



-
- *Establecer comportamientos concretos.*
 - *Descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación.”¹⁹*

Por las características que se citaron de los estudios de tipo exploratorio y descriptivo, y dadas las características que esta investigación presenta, se puede afirmar que el tipo de estudio que se desarrollará será Exploratorio-Descriptivo.

Se consideró un estudio exploratorio, porque a la fecha el régimen de los becarios no ha sido analizado, por lo que no existe una documentación que permita realizar un seguimiento que pondere sus consecuencias a largo plazo. Se cuenta con los suficientes conocimientos sobre el tema y la experiencia que permitirá brindar mayores aportaciones.

Por otro lado la parte descriptiva del estudio se fundamenta en que:

- ↗ Se analizarán las características del personal que labora como becarios; edad, niveles de educación, dependencia económica, etc.
- ↗ Se identificarán formas de conducta; las razones por las cuales las empresas organizan este tipo de programas de becas, así como las causas que inducen a los estudiantes a recurrir a ellos.
- ↗ Se identificarán los procesos de selección y reclutamiento por medio de los cuales, son incorporados a la organización los becarios.

Como ya se ha mencionado el método descriptivo acude a técnicas específicas de recolección de información, en este caso serán la entrevista estandarizada y el cuestionario las técnicas a utilizar.

¹⁹Méndez, Carlos, *op cit*, pág. 102



MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El método que permitirá llegar a los puntos señalados en el párrafo anterior, será el inductivo, ya que como se recordará, el método inductivo:

"Es una forma de raciocinio o argumentación. Por tal razón conlleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación tomando como referencia premisas verdaderas. Tiene como objetivo llegar a conclusiones que estén en relación con sus premisas como el todo lo está con las partes. A partir de verdades particulares concluimos verdades generales.

La inducción permite al investigador a partir de la observación del fenómeno o situaciones de carácter particular que enmarcan el problema de investigación y concluir proposiciones y a su vez premisas que expliquen fenómenos similares al analizado".²⁰

En esta investigación serán analizados casos específicos que nos permitirán formular conclusiones generales, dado que el caso de los becarios presenta variantes dependiendo de la organización que lo administre, además de que en algunas ocasiones dentro de la misma organización el trato que reciben los becarios puede ser diferente.

²⁰Méndez, Carlos, op cit. pág 110.



FUENTES Y TÉCNICAS DE INFORMACIÓN

Para llevar a cabo de manera adecuada la recolección de información que permitirá el aceptar o refutar la hipótesis planteada en la investigación, se hace necesario recurrir a fuentes de información, estas pueden ser clasificadas en:

"Fuentes secundarias

Toda investigación implica este tipo de fuentes por las que se obtienen información básica. Se encuentra en las bibliotecas y está contenida en libros, periódicos y otros materiales documentales como trabajos de grado, revistas especializadas, enciclopedias, anuarios, diccionarios, etc.

Fuentes primarias

Es posible que el desarrollo de la investigación propuesta dependa de la información que el investigador debe recoger en forma directa. Cuando esto sucede, hablamos de la fuente primaria e implica utilizar técnicas y procedimientos que suministre la información adecuada. Existen diferentes técnicas: observación, entrevista, cuestionarios, etc."²¹

Para la investigación, se utilizó como fuente secundaria los anuncios de periódicos en donde se solicitaban becarios, la diversidad de los anuncios así como de las organizaciones que ofrecían este tipo de programas, fue uno de los primeros indicios que permitió fundamentar el presente trabajo de investigación.

Como fuentes primarias para el buen desarrollo de esta investigación, se utilizaron el desarrollo y aplicación de entrevistas, de cuestionarios y la observación, la cual tuvo lugar durante la realización de la entrevista y la aplicación de los cuestionarios a los becarios, ya que el realizar esto, se percibieron algunos aspectos que no fueron incluidos por las

²¹Ménder, Carlos, op cit , págs 104 105



personas encuestadas o entrevistadas y que creemos conveniente hacer mención en nuestra investigación.

Elaboración de los Instrumentos

“Entrevista

Consiste en la obtención de información oral de parte de una persona (el entrevistado) recabada por parte del entrevistador directamente, en una situación de cara a cara.

Tipos de Entrevista

- *Entrevista Libre: En ésta no existe un orden preestablecido a seguir en la obtención de la información. La hilación entre los temas surge espontáneamente.*
- *Entrevista dirigida: Aquí el entrevistador selecciona de antemano algunos temas de interés para él, hacia ellos dirige la conversación.*
- *Entrevista estandarizada: este tipo de entrevista se formula preguntas previamente establecidas, un cuestionario o cédula, la uniformidad en los cuestionarios proporciona mayores índices de confiabilidad.*

Limitaciones:

- *Conducta del entrevistador.*
- *Introspección del entrevistado.*
- *Cooperación.*
- *Reducción.*
- *Costo.⁴²*

⁴²Arias, Fernando, Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la Administración y el Comportamiento, Editorial Trillas, pp. 154 155



"Cuestionarios

Denominados a veces cédulas, consisten en formas impresas en las cuales los sujetos proporcionan información escrita al investigador.

Limitaciones:

- *Falta de profundidad.*
- *Problema por baja escolaridad.*
- *Muestras.*
- *Carencia de anonimato*
- *Validez de los cuestionarios.*
- *Confianza en los datos.*

Precauciones en la redacción de los cuestionarios:

1. *Empleo de términos con mas de un significado.*
2. *Empleo de términos técnicos o poco usuales.*
3. *Empleo cuestiones originadoras de estereotipos.*
4. *Solicitud de datos desconocidos.*
5. *Planteamiento de dos preguntas en una.*
6. *Utilización de preguntas inadecuadas a todo los respondedores.*
7. *Falta de categorías.*
8. *Fórmulas gramaticales inadecuadas.*
9. *Sugerencias de la respuesta.*²³

Para recolectar la información, que sería utilizada en la investigación, se elaboraron dos cuestionarios; uno dirigido a los becarios y otro a la gente que recluta a este tipo de personal, es conveniente agregar que este cuestionario, en algunos casos, fue complementado con una entrevista estandarizada, esto último hecho dependió totalmente de la disposición de la organización, para conceder dicha entrevista.

²³Arias, Fernando, Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la Administración y el Comportamiento, Editorial Trillas, pp. 157-164



Diseño de la Muestra

La muestra es una parte del universo a investigar, para el adecuado diseño de la muestra se tendría que elaborar una lista que contenga todos los nombres de los becarios, determinar el tamaño de la población y matemáticamente calcular el tamaño de la muestra, después elegirlos aleatoriamente, y finalmente aplicar los cuestionarios. Para este procedimiento era necesario contar con un registro confiable del número total de becarios que laboran dentro de las organizaciones a estudiar, pero como ya se ha citado la carencia de un contrato o de su registro ante el IMSS, hace imposible tal procedimiento. También es conveniente aclarar que en algunas ocasiones los becarios no laboran dentro de la organización, sino que son enviados a desempeñar sus funciones en alguna sucursal o en otra compañía como es el caso de las consultorias, lo cual hace más complicado su localización.

La entrevista estandarizada solo se aplicó a las compañías aseguradoras, ya que fueron las más accesibles en el momento de recabar la información, en las demás instituciones la obtención de información fue imposible.

CAPITULO IV
ANÁLISIS E
INTERPRETACIÓN DE LA
INVESTIGACIÓN



ASPECTOS PERSONALES Y ECONÓMICOS DE LOS BECARIOS

Para determinar cuales eran las características tanto personales como económicas que el becario presenta, fueron incluidas dentro del cuestionario cinco preguntas que permitan cuantificar dichas características:

- ◆ **Edad:**
- ◆ **Escolaridad de los Becarios:**
- ◆ **Vives con:**
- ◆ **Alguien depende de ti:**
- ◆ **¿Cuánto tiempo llevas como becario?:**

La edad de los becarios fluctúan entre los 21 y 26 años, tal factor se vuelven importante cuando se analizan conjuntamente con los datos de escolaridad y dependencia económica, las cuales nos indican que la mayoría de los becarios son estudiantes que viven con sus padres, que no tienen a personas que dependan de ellos económicamente. Tal información podría representar una posible explicación del porque el becario no están muy preocupado por el sueldo que percibe, ni por la posibilidad de tener atención médica u otra prestación. Además si el becario vive con sus padres se puede suponer que recibe algún tipo de apoyo por lo que el monto que se le otorga por concepto de beca, no es uno de los factores que considere fundamental para ingresar a este tipo de programas.

Es conveniente recalcar que en la mayoría de los trabajos formales, se requieren de tiempo completo, es decir un horario de 8 horas, el cual no puede ser cubierto por los estudiantes, y según los datos obtenidos por esta investigación el 89% de los becarios encuestados son estudiantes de nivel licenciatura, donde un gran porcentaje se encuentra

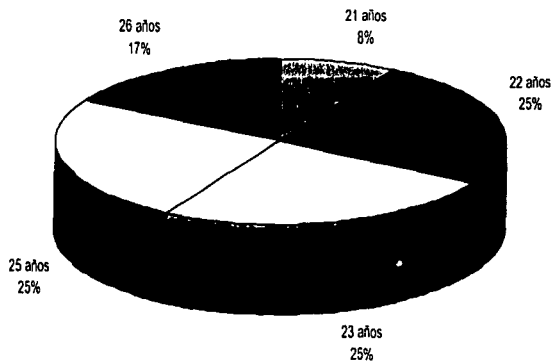


cursando los últimos semestres de su carrera. Esto nos hace suponer que uno de los motivos por los cuales recurren a los Programas de Becas, es porque se les ofrecen una mayor flexibilidad en el horario de trabajo, lo cual les da la oportunidad de poder continuar con sus estudios y de adquirir experiencia laboral al mismo tiempo.

El tiempo que permanecen como becarios en la mayoría de los casos es menor a un año, por lo que los becarios se encuentran a gusto con las funciones que desempeñan y la remuneración que reciben les parece justa, porque no han pasado un período largo dentro de la organización.



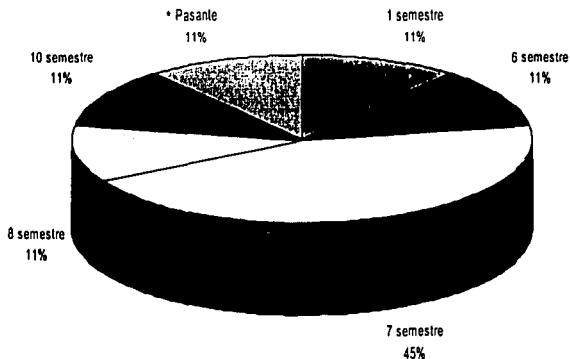
EDAD DE LOS BECARIOS



Como se pueda apreciar en la gráfica que aquí se muestra, la edad de los becarios se encuentra entre los 21 y 26 años de edad, existiendo una equilibrada distribución entre dichos rangos. El dato de la edad es importante para la caracterización del régimen de los becarios.



ESCOLARIDAD DE LOS BECARIOS

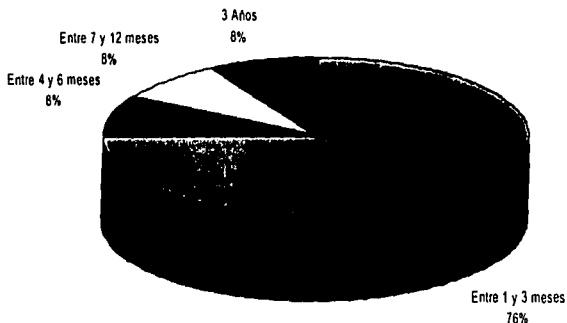


El semestre que mayor índice presentó es el 7º Semestre, debido a que en algunos programas es un requisito de ingreso contar con el 70% de los créditos de su carrera, cosa que solo se logra cuando el alumno cursa dicho semestre, este requisito se debe a que el becario debe de desempeñar una serie de actividades que requiere de ciertos conocimientos. Así mismo, podemos observar que en la mayoría de los casos (89%), las personas que se encuentran como becarios se encuentran en los últimos semestres de la carrera, existiendo así solo un pequeño porcentaje de personas que inician su carrera dentro de este régimen

*Para efectos de esta Tesis, nos referimos al término Pasante, como aquella persona que a cubierto el 100% de los créditos de una carrera.



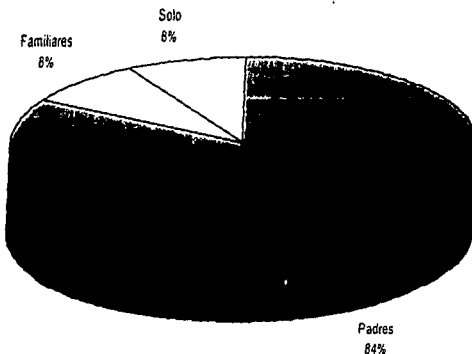
¿QUÉ TIEMPO LLEVAS COMO BECARIO?



La mayoría de las personas encuestadas llevan desempeñando las actividades de becario por un corto tiempo (76% de 1 a 3 meses), por lo cual muestran entusiasmo al realizar las tareas encomendadas. Se puede apreciar en la gráfica que el 92% no rebasa su periodo de permanencia al de un año, existe también una cantidad pequeña de becarios (8%) que llevan desarrollando sus actividades por espacio de 3 años, esta es una de las contradicciones que presenta este régimen ya que si se considera como solo un periodo de capacitación, como es posible que existan becarios con una estadía tan prolongada en dicho régimen y no sean considerados empleados dentro de la empresa.



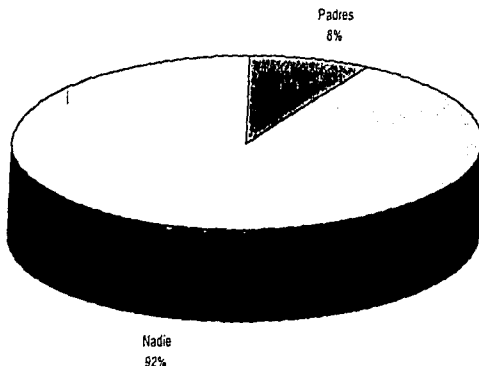
VIVES CON:



Los becarios, viven en su mayoría, con sus padres o parientes, existiendo solo un pequeño porcentaje de aquellos que viven solos. Esto se vuelve un factor importante ya que si el becario cubre todos los gastos erogados del mantenimiento de una casa habitación, el monto que recibe como beca tendría que ser lo suficiente para poder cubrir en su totalidad de los gastos que relacionados a este concepto (luz, predio, gas, etc.). Es conveniente señalar, que existe una coherencia entre la gráfica presentada y la anterior, ya que el 8% de los becarios que se encuentran viviendo solos corresponde al 8% de los becario que llevan 3 años dentro del régimen de becarios.



¿ALGUIEN DEPENDE DE TI?



El 92% de las personas que se encuentran como becarios, no tienen a alguien que dependa económicamente de ellos, razón por la cual, el monto que como beca reciben puede ser empleado en sus gastos personales. Nuevamente, entre las últimas tres gráficas que se han presentado, existe un factor constante (8% de becarios), el cual no necesariamente posee una coherencia en su comportamiento entre las gráficas mencionadas, debido a que resulta un poco ilógico que dicho porcentaje de becarios que tiene una permanencia de tres años y vive solo, tenga a su cargo la manutención de sus padres, ya que como podremos ver en gráficas posteriores, el monto recibido como beca no sería lo suficiente para cubrir todos los gastos relacionados con esta situación.



Para complementar los aspectos relacionados con los aspectos económicos de los becarios, es importante considerar cual es el monto que reciben como beca, y cuales son las necesidades que pueden cubrir con dicho monto, también es conveniente establecer en este punto si la remuneración que reciben esta acorde a las horas que como becarios laboran. Por estas razones se incluyeron las preguntas siguientes:

- **El tiempo que cubras como becarlo es de:**
- **El monto inicial y el monto final es de:**
- **¿Qué pagas con lo que ganas como becarlo?**
- **¿Qué porcentaje de tus gastos te paga tu familia?**

El tiempo que como becarios cubren varia dependiendo el puesto que desempeña, ya que los horarios son fijados por el área en donde se ubica el puesto, un 46% de las personas encuestadas cubren un horario de ocho horas, de las 7:00 a las 15:00, lo cual les permite asistir a clases por la tarde, lo que para ellos representa una gran ventaja.

La remuneración que reciben está en función de las horas que laboran. En este rubro es necesario hacer la mención de que no se pudo obtener un tabulador de sueldos y salarios de la empresa, que nos permitiera evaluar, si la remuneración que reciben los becarios es inferior o igual a los de los empleados que aparecen en nómina.

Por otro lado se puede observar que los becarios, en la mayoría de las organizaciones encuestadas, reciben una remuneración que les permiten cubrir la mitad y en algunos casos hasta la totalidad de sus gastos. Como ya se ha mencionado, tal circunstancia se debe a que un gran porcentaje de los becarios viven aun con sus padres, lo que disminuye los gastos que mes con mes se pudieran erogar por concepto de renta, luz, agua, predial, etc.

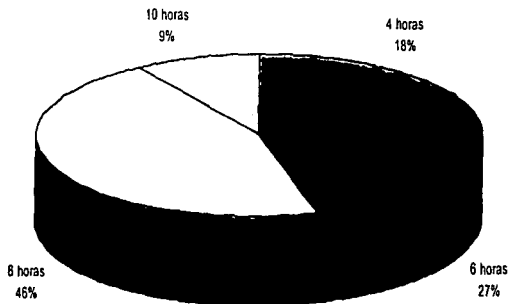


Con el tiempo que llevan desempeñándose como becarios es corto (menor a un año), la remuneración que reciben no se ha incrementado en todos los casos, pero este no ha convertido en un factor de descontento.

Otro aspecto a considerar, es la posibilidad de que existan personas que estén como becarios, porque no existen dentro del mercado de trabajo una opción mejor, que les reditúe mejores beneficios con el tiempo con el que ellos disponen.



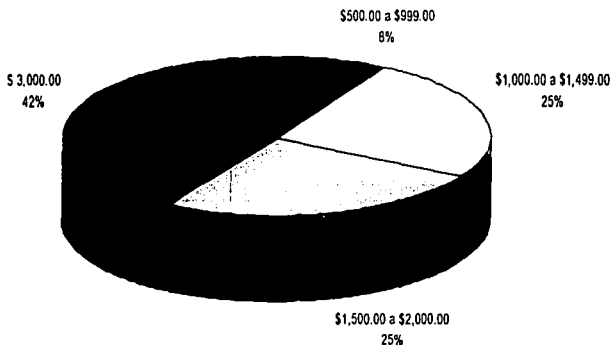
EL TIEMPO QUE CUBREN COMO BECARIOS ES DE:



En esta gráfica podemos apreciar que el régimen de becarios implica una serie de variantes en cuanto al tiempo que como becario deben de desempeñar, ya que se ha citado en varias ocasiones, que no existe una estandarización en cuanto a su funcionamiento, por lo que esta gráfica remarca la heterogeneidad de los tiempos en los que deben de desempeñar las tareas diarias, existiendo en algunos casos (9% de becarios) que cubren más de las 8 horas que se estipulan en la Ley Federal del Trabajo. Es conveniente señalar, que no es concebible que existan becarios que cubran tales horarios (10 horas) que en ocasiones es más del que cumple un empleado de la empresa y aun así no sean considerados formalmente como parte de la empresa.



EL MONTO INICIAL DE LA REMUNERACIÓN QUE RECIBES COMO BECARIO ES DE:

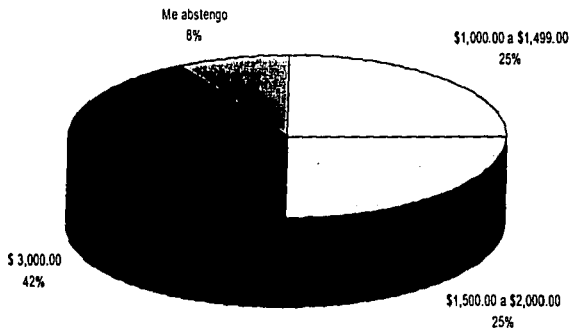


En gráficas anteriores se habló sobre un factor que se mantenía constante (8%), como podemos apreciar en esta gráfica, el 8% que se presenta no tiene ninguna relación con las gráficas anteriores, ya que resultaría demasiado ilógica el pensar que un becario que vive solo y lo que mantiene a sus padres lo haga con este monto. Cabe mencionar, que aun cuando se ganara el monto mayor presentado en la gráfica (\$3,000.00), no se podría vivir solo, y mantener a sus padres al mismo tiempo.

Aquí nuevamente podemos ver la existencia de una contradicción y una falta de estandarización en el régimen de los becarios, ya que los montos que como becarios reciben, pueden variar de institución a institución aunque las actividades que se desempeñen sean las mismas.



EL MONTO ACTUAL DE LA REMUNERACIÓN ASCIENDE A:



La existencia de un grado de abstencionismo en esta gráfica impidió el realizar una aproximación del aumento que reciben los becarios, ya que en algunos programas el monto de beca aumenta paulatinamente dependiendo del tiempo y la complejidad de las tareas encomendadas. Existiendo una variación tanto en el aumento como en los criterios para otorgarlo de una institución a otra.



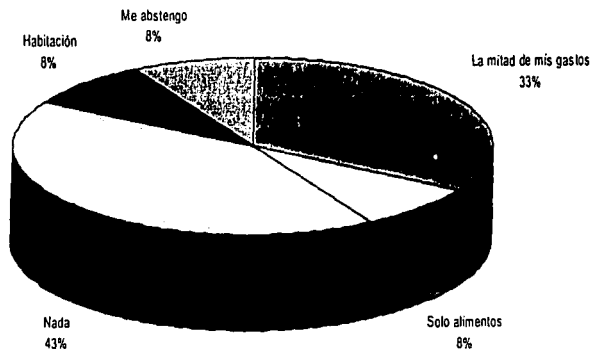
¿QUÉ PAGAS CON LO QUE GANAS COMO BECARIO?



Enlablando una relación entre la gráfica del monto de la beca, la presente gráfica y costo actual de vida, resulta ilógico que con algunos montos de beca puedan pagarse sus alimentos, transporte e incluso la totalidad de sus gastos (vestido, servicios de salud, etc.)



¿QUÉ PORCENTAJE DE TUS GASTOS TE PAGA TU FAMILIA?



Esta gráfica presenta una falta de coherencia en los datos obtenidos en función de la gráfica anterior, como ejemplo de ello se puede citar la existencia de un 43% de becarios que no reciben apoyo económico por parte de sus familiares, por lo que es ilógico pensar que el 36% se paguen todos sus gastos (como se muestra en la gráfica anterior).

Una posible explicación sería, que los encuestados siempre falsean información cuando se trata de aspectos económicos.



ASPECTOS DE OPERACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BECAS

Este punto es muy importante, ya que se ha mencionado a lo largo del presente trabajo la falta de formalidad por parte de los organizadores de este tipo de programas, en algunos casos argumentan que por manejar un número muy pequeño de becarios no han tenido la necesidad de reglamentar a su Programa, por estas razones se incluyó una serie de preguntas que nos permitieran saber, cuales son los aspectos operativos de éstos Programas.

- ◆ ¿Cómo te enteraste de la existencia del Programa?
- ◆ ¿Te fue aplicada una entrevista?
- ◆ ¿Qué requisitos te pidieron para ser becario?
- ◆ ¿Qué documentos te solicitaron para ingresar como becario?

La difusión de este tipo de programas se hace primordialmente a través de las personas que laboran dentro de la organización. Sólo un pequeño porcentaje de los becarios se entero a través de los medios de información, tales como los periódicos.

En algunos de los programas realizan el proceso de selección a través de una entrevista y la presentación de una serie de exámenes. El objetivo de este proceso es el de identificar si la persona reúne las características necesarias para ingresar a la organización, para cumplir con este objetivo los organizadores solicitan a los aspirantes su curriculum y los documentos que lo avalan. Los perfiles que solicitan de los participantes están en función del puesto a cubrir, solo en raras ocasiones existe un perfil general de becario.

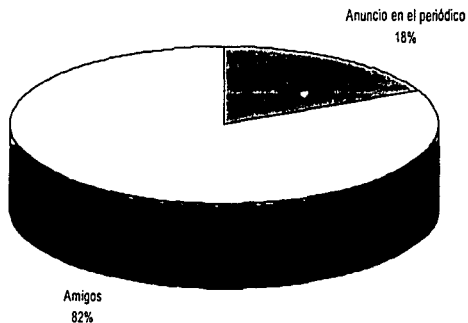
Es conveniente aclarar en este punto que a pesar de que se emplean tanto la entrevista como los exámenes, para realizar el proceso de selección, en muchos de los programas



de Becas, no se cuenta con un conjunto de procedimientos previamente establecidos, mediante los cuales se lleva a cabo tanto la selección, el control y la evaluación que todo personal debe de tener al formar parte de una organización. Si recordamos que unas de las funciones que debe de llevar a cabo el área de Recursos Humanos es el adecuado reclutamiento de los recursos que ingresarán a la organización, la falta de seriedad en este proceso puede ocasionar severos problemas a la organización. Por otro lado, si existe mas de un becario dentro de la organización, ¿por qué no se documenta su estadía dentro de la organización?. Por otro lado si el becario tiene el mismo proceso de selección por el cual es reclutado al demás personal de la organización, ¿cuál sería la justificación para que el trato en cuanto a salario y prestaciones sea diferente?.



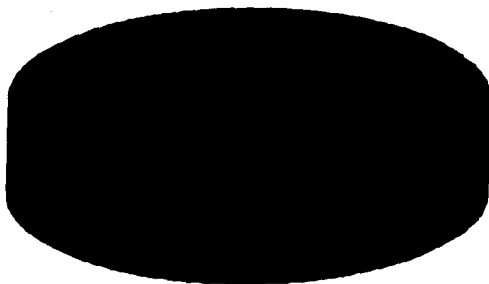
¿CÓMO TE ENTERASTE DE LA EXISTENCIA DEL PROGRAMA DE BECAS?



La fuente de difusión principal que han tenido los programas de becas, son el mismo personal que labora dentro de la empresa, ya sea como becario o como personal formalmente contratado. Solo un pequeño porcentaje de las personas que organizan programas de becas acuden a servicios de difusión en periódicos o en bolsas de trabajo.



¿TE FUÉ APLICADA UNA ENTREVISTA PARA ENTRAR COMO BECARIO?

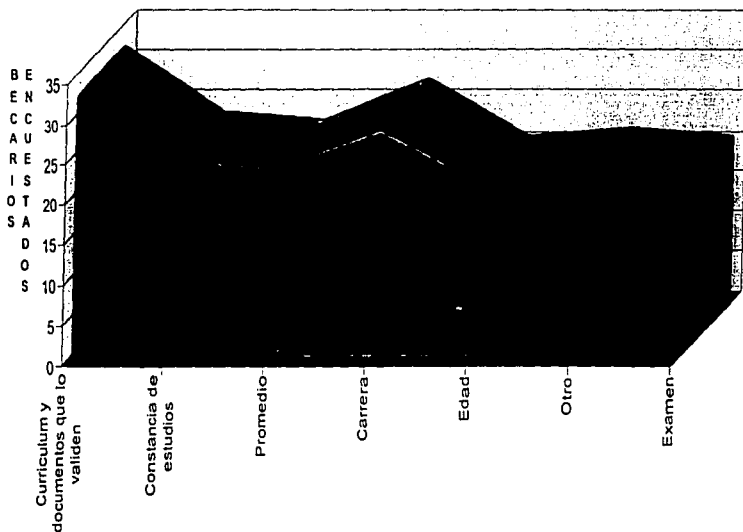


Si
100%

El único factor recurrente en todos los casos fue la existencia de una entrevista como parte de la selección del personal que laborará como becario sin importar la institución de que se trate.



¿QUÉ REQUISITOS TE PIDIERON PARA PODER SER BECARIO?



El rubro de otro representa las características específicas que el puesto a cubrir requiere, por lo que varía de acuerdo al perfil. Entre algunos de éstos se encuentran el manejo de PC's, paquetería contable, administrativa, procesador de palabras, hoja de cálculo, etc. Por las funciones a desempeñar por parte del becaño en algunas ocasiones se pide que la persona tenga facilidad de palabra y manejo de grupos.



Otras de las preguntas que complementaron los aspectos operativos de los Programas de Becas fueron las relativas a los exámenes que los participantes presentaban y los documentos que al ingresar firmaban, ya que estos aspectos nos permitirían de manera más precisa saber cuales son los criterios que se utilizan para que un becario sea incorporado a la organización.

- ◆ ¿Presentaste algún examen de selección?
- ◆ ¿Qué tipo de exámenes realizaste?
- ◆ ¿Firmaste algún documento para ingresar como becario?

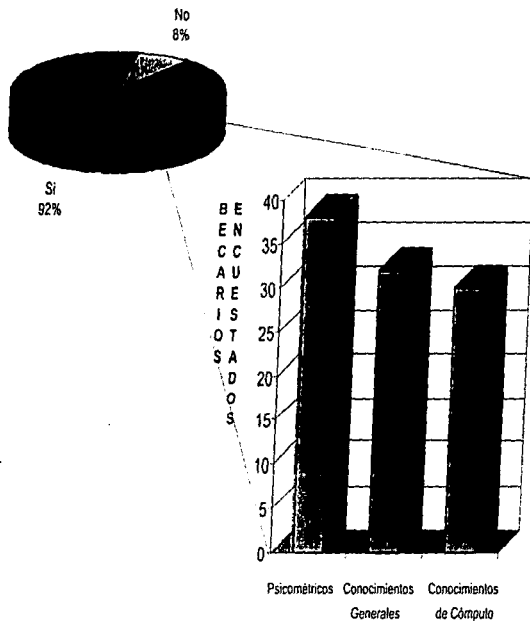
Los exámenes que generalmente presentaban eran sobre los conocimientos generales y psicométricos. Para cada organización el diseño de los exámenes de selección esta en función del puesto a desempeñar.

A pesar de haber afirmado a lo largo del presente estudio que los becarios no firmaban ningún documento que ampara sus derechos, el 84% de los encuestados firmó contratos individuales, pero al preguntar que cláusulas tenía, muy pocos los recordaban o algunos confesaban no haberlas leído con detenimiento, es conveniente agregar que un gran porcentaje no posee copia de tal contrato.

Las preguntas enunciadas en esta parte del estudio fueron diseñadas para identificar todas las posibles variantes que existen en la planeación y operación de los Programas de Becas, que a pesar de del tiempo que llevan implantados, no existe a la fecha un seguimiento de los mismos, cada organización delega en el área de recursos Humanos - en caso de haberla - las estrategias de implantación del Programa, por lo que dentro de la misma organización si la persona encargada del Programa es sustituida, el programa puede sufrir grandes variantes .

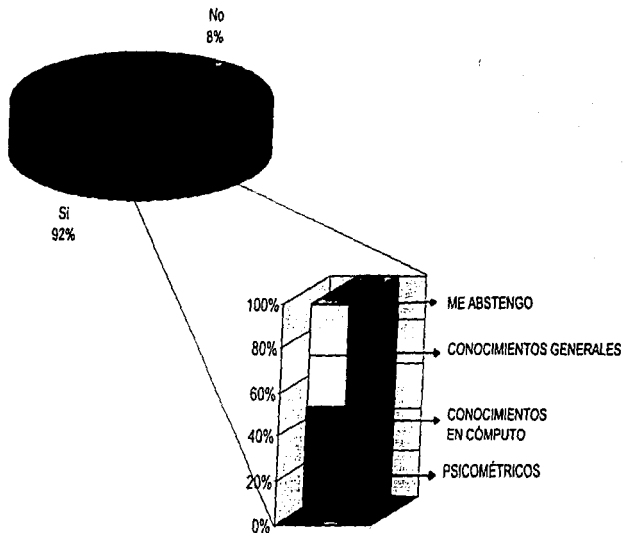


¿PRESENTASTE ALGÚN EXAMEN DE SELECCIÓN?





¿PRESENTASTE ALGÚN EXAMEN DE SELECCIÓN?





DESARROLLO DE LOS BECARIOS DENTRO DE LOS PROGRAMAS DE BECAS

Una vez que el becario ha sido aceptado para formar parte de la organización, los pasos siguientes que un empleado debe de cubrir son los relacionados con la inducción, tanto a la empresa como al puesto, y el período de capacitación, para recabar la información de estos rubros se incluyeron una serie de preguntas que nos ayudarán a determinar cual es el proceso de desarrollo que el becario presenta en este tipo de programas.

- ◆ **¿Recibiste algún tipo de inducción al ingresar como becario?**
- ◆ **Los conocimientos que recibiste en el proceso de capacitación fueron relacionados con:**
- ◆ **La duración del proceso de capacitación fue de:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios aplicados, parece que la inducción que reciben es sumamente general y en ocasiones los becarios no recordaban exactamente el procedimiento. Es necesario citar en este punto, que solo en algunas organizaciones los becarios cuentan con un proceso de inducción que se encuentre ya definido, en la mayoría de los casos era el área de Recursos Humanos la encargada de realizarla, pero no existe un manual o documentación que apoyará al proceso, por lo que se realiza de manera informal. La inducción constituye una técnica que no requiere un gran costo, sin embargo en la mayoría de las organizaciones no es aplicada.

En los casos que fuera aplicada la inducción, ésta estaba orientada básicamente al puesto que se desempeñan, un recorrido por las instalaciones. En algunas ocasiones conocían dentro de este proceso el organigrama de la empresa y su historia, pero como



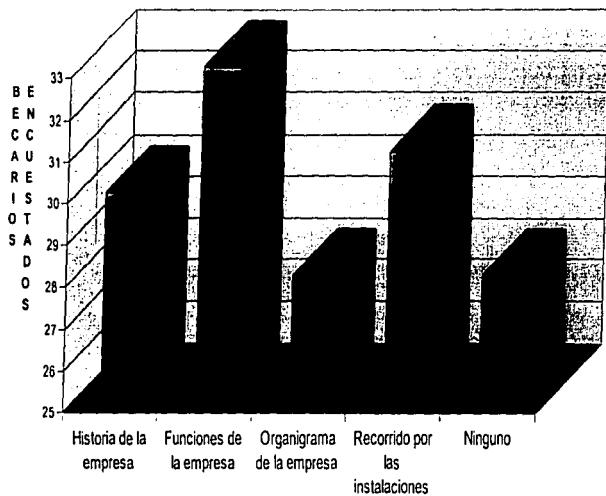
ya se ha citado no existe un proceso definido, por lo que becarios que pertenecen a una misma organización recibieron un diferente proceso.

Con relación al punto de capacitación, en todos los casos encuestados, se pudo notar que siempre ha existido un periodo de capacitación, el cual esta dirigido al puesto que el becario desempeñará, dicho proceso incluye en algunos casos conocimientos generales sobre el área en donde se ubica el puesto, pero es conveniente citar que los temas que se abordan en este proceso son relacionados con el puesto que el becario desempeñará, por lo que si el becario abandona la organización, tal vez los conocimientos aquí obtenidos no sean útiles a menos que dentro de la nueva organización tenga que cubrir funciones similares.

La duración de este proceso varia de acuerdo a la organización, ya que este factor también dependerá del puesto en el que se desempeñará, pues los tópicos tratados y la profundidad con la que serán tratados determinará cual será la duración de la capacitación.



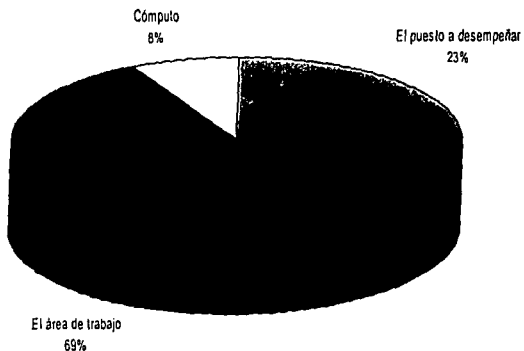
¿RECIBISTE ALGÚN TIPO DE INDUCCIÓN AL INGRESAR COMO BECARIO?



*Para efectos de la investigación, inducción es integrar al individuo con la organización.



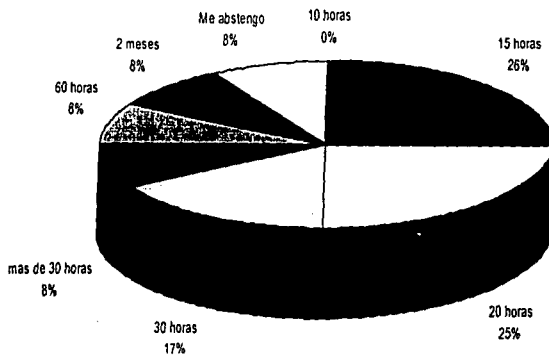
LOS CONOCIMIENTOS QUE RECIBISTE EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN FUERON
RELACIONADOS CON:



Los conocimientos que reciben en su periodo de capacitación están en función básicamente de las actividades que desempeñarán como becario, olvidándose así de que en todo proceso de capacitación debe de existir un aspecto integral que fortalezca y permita el adecuado desarrollo del personal.



LA DURACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN FUE DE:





ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑAN LOS BECARIOS

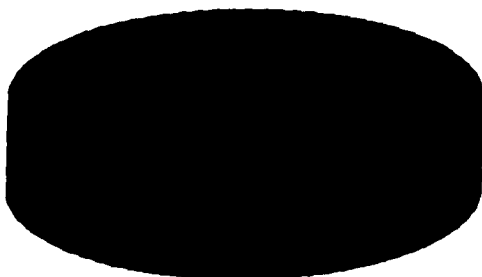
Para determinar si el becario realiza actividades que el personal de planta y si dichas actividades implican un cierto grado de supervisión, ya sea de equipo o de personal, fueron incluidas dentro del cuestionario las siguientes preguntas:

- ◆ **¿Las actividades que realizas como becario, las realiza también algún personal asalariado?**
- ◆ **¿Participas en labores de supervisión?**

Los becarios encuestados contestaron que realizan actividades que desempeñan y las que realizan el personal de planta, se menciona que si bien las actividades que desempeñaban son las mismas, quizá la variante sea el grado de responsabilidad, ya que solo un pequeño porcentaje de los becarios realiza actividades de supervisión la gran mayoría que se desempeña como becario se limita a cumplir las funciones que el puesto le exige, sin la necesidad de supervisar o responsabilizarse del trabajo de otro.



¿LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAS COMO BECARIO, LAS REALIZA TAMBIÉN ALGÚN
PERSONAL ASALARIADO?

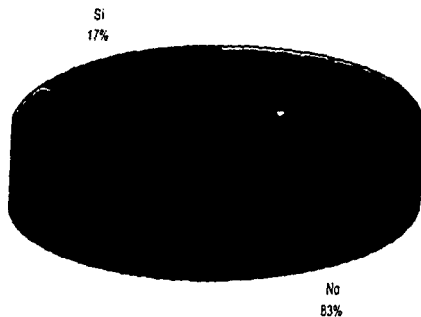


Si
100%

Al realizar la encuesta, el 100% de los becarios respondieron que las actividades que ellos realizaban eran también realizadas por personal formalmente contratado, que en la mayoría de los casos fungía como supervisor de las actividades desempeñadas por los becarios. A los becarios no les extraña que sus actividades sean desempeñadas por personal asalariado lo cual habla de la falta de información que en materia laboral poseen los becarios. Es conveniente mencionar la incongruencia que existe ya que si los becarios realizan las mismas actividades que desempeñan los empleados, cual sería entonces el parámetro para que los becarios no sean considerados como empleados.



¿PARTICIPAS EN LABORES DE SUPERVISIÓN?



Las funciones de supervisión que realizan los becarios consisten en la supervisión de los nuevos becarios que ingresan al programa, por lo que la labor de supervisión no la considera como una actividad formal, sino como una labor de integración en el equipo de trabajo.



BENEFICIOS QUE RECIBEN LOS BECARIOS

El último rubro que trato en la presente investigación fue el referente a los beneficios que reciben los becarios, y que nos permitirá elaborar las posibles conclusiones del porque los becarios ingresan a este tipo de Programas. Para lograr recabar esta información se diseñaron las preguntas siguientes:

- ◆ ¿Qué beneficios extraordinarios recibes como becario?
- ◆ ¿Qué derechos has adquirido al participar como becario de este programa?
- ◆ ¿Qué obligaciones has adquirido al participar como becario?
- ◆ ¿Qué prestaciones recibes como becario?
- ◆ ¿Se cumplieron las expectativas que tenías al ingresar como becario?
- ◆ ¿Te gustan las actividades que desarrollas como becario?
- ◆ De acuerdo a tus planes ¿Hasta cuando piensas permanecer como becario?

No existe una estandarización de los beneficios que como becarios reciben, ya que cada organización los maneja de acuerdo a sus propios criterios. En algunas organizaciones los becarios disfrutan de aguinaldo y vacaciones, mientras que en otras son considerados empleados eventuales, por lo que solo reciben su sueldo. Esto nos permite afirmar que no existe una formalidad al diseñar los programas de becas, ya que al no existir una figura determinada, cada organización ofrece, de acuerdo a sus posibilidades las prestaciones que él considere pertinentes, lo que no es justo para los becarios, ya que al ingresar a la organización las funciones que desempeñan son las mismas que el personal de planta.



Al preguntar sobre las obligaciones que adquirieron al ingresar a este tipo de programa, la mayoría de las respuestas señala que sólo deben de cumplir con el horario y las funciones asignadas.

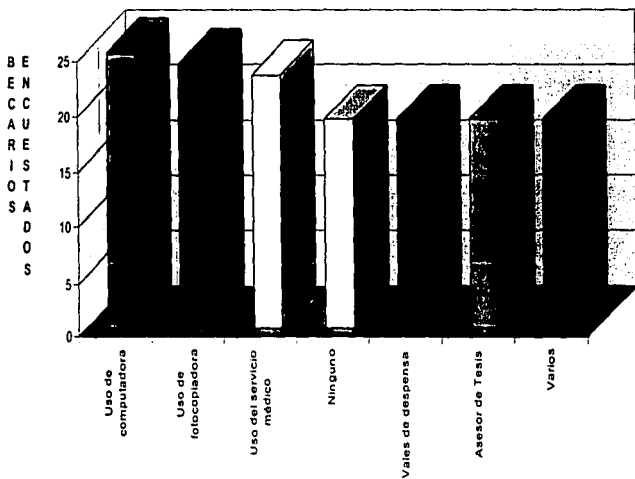
También es conveniente señalar en este punto, que los becarios no parecen preocuparse por las prestaciones adicionales que pudieran recibir, ya que a veces ignoran cual es su situación a este rubro. Esto puede ser ocasionado por la falta de inducción que los becarios recibieron cuando ingresaron a la organización.

En los resultados obtenidos, los becarios logran satisfacer varias necesidades tanto personales como profesionales, como lo pueden ser el adquirir experiencia de carácter laboral, la cual en nuestros días es esencial para poder conseguir un empleo, superación, aprender cosas relacionadas con su carrera.

El contar con un ingreso monetario y un horario flexible parece ser la principal causa que impulsa a los becarios a recurrir a este tipo de programas. Existen además, en algunas organizaciones, la posibilidad de ser contratado ya como personal de planta, realizar el servicio social, y en algunos casos desarrollar un proyecto de Tesis dentro de la misma organización, estos últimos puntos dan al becario una visión de desarrollo.



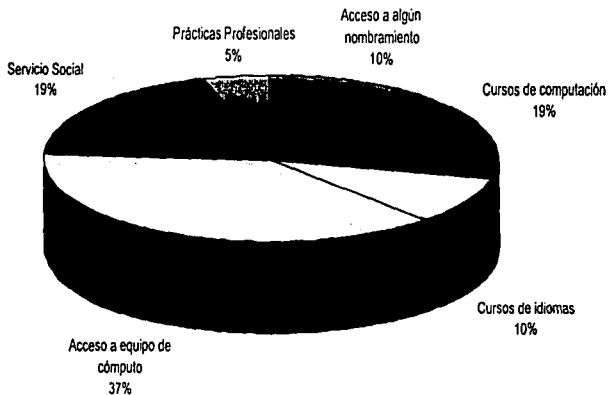
¿QUÉ BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS RECIBES COMO BECARIO?



En este caso el rubro **varios** representa los beneficios que los becarios reciben al desempeñarse dentro de la empresa. Entre estos podemos encontrar el uso de las instalaciones para realizar trabajos escolares (uso de internet, cuenta de correo electrónico), en algunos casos la participación constante en cursos altamente especializados que le son otorgados solo por el hecho de pertenecer a la organización.



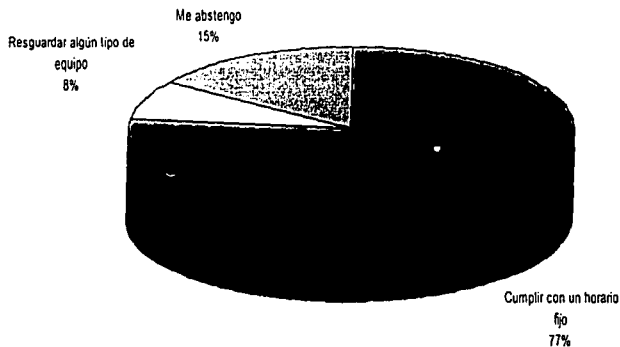
¿QUÉ DERECHOS HAS ADQUIRIDO AL PARTICIPAR COMO BECARIO DE ESTE PROGRAMA?



Una vez mas se pone de manifiesto la heterogeneidad con la que son planeados los programas de becas, ya que los derechos se encuentran diluidos en todas las áreas que forman la empresa, existiendo grandes diferencias entre los derechos que el becario adquiere al ingresar, ya que varían dependiendo del área en la que se encuentran asignados.



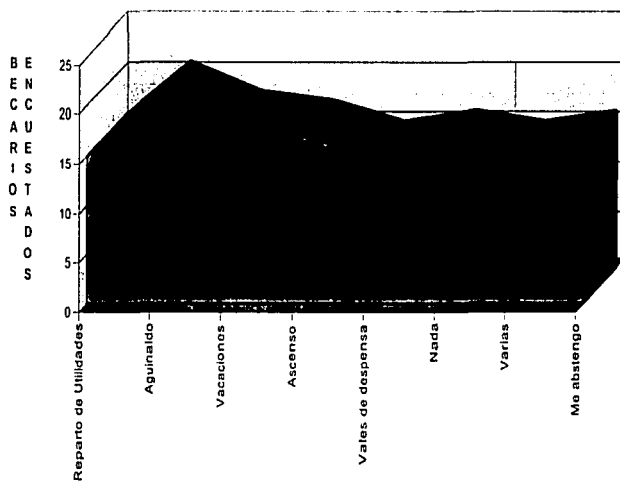
¿QUÉ OBLIGACIONES HAS ADQUIRIDO AL PARTICIPAR COMO BECARIO?



Resulta alarmante el ver que la única obligación "formal" que el becario adquiere es la de cumplir con un horario, ya que al parecer el becario no ha ponderado todas las obligaciones que este régimen implica.



¿QUÉ PRESTACIONES RECIBES COMO BECARIO?





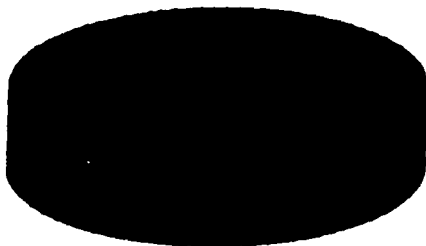
¿SE CUMPLIERON LAS EXPECTATIVAS QUE TENÍAS HAN INGRESAR COMO BECARIO?



Entre las personas encuestadas no hubo ningún caso que no se encontrara insatisfecha por su participación en el programa de becas, ya que sino se encontrar totalmente satisfecha si habia cumplido medianamente las expectativas que tenia al ingresar a dicho programa.



¿TE GUSTAN LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLAS COMO BECARIO?



Si
100%

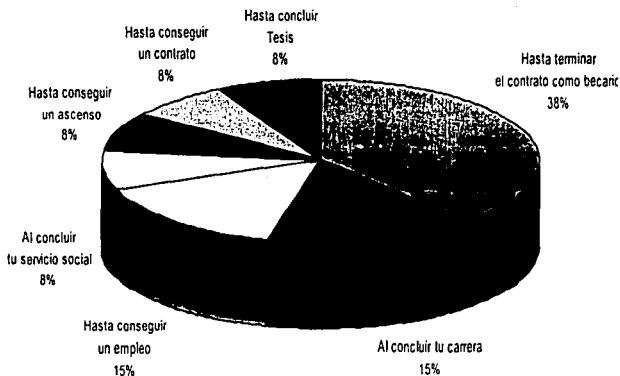
ESTA TESIS NO DEBE
SER DE LA BIBLIOTECA

CON FIN DE
ESTR

Este sería uno de los puntos por lo que el régimen de becarios ha tenido éxito, ya que mucho de los casos las actividades que realizan el becario son tan heterogéneas que no les permiten caer en una monotonía por lo que los encuestados respondieron que desempeñan satisfactoriamente y con agrado las actividades que les son encomendadas. Cabe señalar, que la mayoría de los becarios encuestados tienen poco tiempo dentro de la empresa.



DE ACUERDO A TUS PLANES, ¿HASTA CUANDO PIENSAS PERMANECER COMO BECARIO?



Resulta ilógico el hecho de que el 38% de los becarios enunciaran la terminación de su contrato, siendo que no poseen tal. Lo que señala la falta de información que en materia laboral poseen, ya que a pesar de no tener una relación formal (la existencia de un contrato), si existe una relación de hecho (prestan un servicio subordinado a un patrón), la cual quieren concluir. Solo un pequeño porcentaje aspira a ser contratado (8%) o ascender de puesto (8%), ya que el porcentaje restante pretende concluir ya sea su carrera, la tesis, el servicio social o conseguir un empleo.



LOS BECARIOS VISTOS POR LAS ORGANIZACIONES

Es conveniente señalar en este punto que al recabar la información por parte de las empresas que tienen dentro de su organización becarios, uno de los principales obstáculos al cual nos enfrentamos, fue la resistencia por parte de los organizadores de este régimen de proporcionarnos la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación, ya sea porque no existía un control real de este tipo de personal o porque se temía que tales datos pudieran resultar comprometedores para la organización. Solo unas cuantas organizaciones nos proporcionaron información.

La Aseguradora

Una de las empresas que nos brindó información fue una compañía aseguradora, en donde el régimen de becarios tiene ya bastante tiempo de haberse implantado.

Objetivo del Programa

Reclutar al personal más idóneo para la organización.

Para esta organización, el régimen de becarios representa una etapa de formación para las personas que participan en él, ya que al concluir una carrera los conocimientos teóricos que poseen, tienen que ser complementados con una serie de experiencias prácticas que solo pueden adquirir al ingresar a un Programa de esta naturaleza. Después de esta etapa se escogerán a aquellos que hayan presentado un mejor desempeño.



Operación del Programa

La organización de este programa recae directamente en el área de Recursos Humanos, el cual diseña un programa de selección y reclutamiento específico. El seguimiento que da a los becarios forma parte de la planeación que existe, por lo que cada una de las etapas por las que el becario debe pasar están determinadas de antemano, lo que permite el diseño de los indicadores de eficiencia. El programa de becarios tiene una duración de 3 meses y se organiza cada 18 meses, si es requerido.

Para la difusión del Programa se utiliza generalmente una pequeña convocatoria que se publica en los periódicos de mayor circulación y se manda a Escuelas y Facultades para que se boletine. Este tipo de difusión se realiza cuando es requerido un volumen grande de personal, si se trata de unas cuantas vacantes se elabora una convocatoria interna en la cual los miembros de la organización son los únicos enterados.

Los requisitos de ingresos varían de acuerdo las funciones del puesto, por lo que también varía de manera significativa los mecanismos de selección (exámenes, documentación, entrevistas, etc.). Uno de los mecanismos de evaluación de candidatos que perdura independientemente del puesto, es la entrevista.

La entrevista tiene como objetivo corroborar si el candidato reúne los requisitos, y si los objetivos de las empresa están acordes con él, ya que esto puede ser un factor importante en su desarrollo dentro de la organización.



Ventajas

Este Programa de Becas, ofrece un horario flexible, lo que le permite al becario continuar con sus estudios, a pesar de que se laboran 8 horas diarias (7:00 hrs. a 15:00 hrs.), el horario permite mantener un adecuado horario de clases.

Por otra lado el becario tiene derecho a comedor y a los servicios médicos que dentro de la organización se encuentran.

El becario firma un contrato eventual por el tiempo que dure la etapa de becario, y si su desempeño es sobresaliente es contratado como personal de planta, en caso de no ser contratado por no tener vacante, se guardan sus datos en el inventario de personal de la organización, y será llamado en caso de existir una vacante en un corto plazo, en ocasiones son intercambiados los datos de este inventario entre las empresas aseguradoras.



La Empresa de Consultoría Informática

Objetivo:

Reclutar al personal más idóneo para la organización.

Para las empresas de consultoría es sumamente importante contar con personas altamente capacitadas, por lo que en épocas recientes han encontrado que el organizar un programa de becas, es una forma adecuada de reclutar personal, ya que al pasar por una fase de entrenamiento y evaluación constante pueden determinar con mayor certeza, cuales serán las personas que ingresen a la empresa.

Operación del Programa

La planeación y organización del Programa recae en el área de Recursos Humanos, quien es la encargada de determinar cuando se organiza este programa. Define conjuntamente con las áreas de desarrollo informático que requisitos deben de cubrir los aspirantes, así como la capacitación y evaluación por la que pasarán los becarios.

La difusión del Programa es siempre interna, se busca que los empleados recomienden al personal idóneo, ya sea a familiares o amigos. En algunas ocasiones se recurre a las Escuelas y Facultades para su difusión.

Una vez concluida la fase de difusión, los aspirantes presentan una serie de exámenes y se les realiza una entrevista, en la cual se pretende identificar las preferencias de los aspirantes, la capacitación esta dividida en dos fases, una general y que va enfocada a que se conozcan todas las áreas con las que cuenta la empresa y las nociones básicas de cómputo, existe una segunda fase, la cuál es más especializada ya que reciben por un lado cursos y por otro participan en una serie de proyectos en los cuales aplican sus conocimientos teóricos.



Ventajas

Este programa ofrece la posibilidad de cubrir de cuatro a seis horas diarias, por lo que los becarios pueden continuar sus estudios.

Firman un contrato eventual, que cubre el tiempo en el que permanecerán como becarios. El salario que perciben esta en función de las horas que laboran y las actividades que realizan.



La Universidad

Dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, existe desde hace varios años, un Programa de Formación de Recursos Humanos en Cómputo, que tiene como misión el dotar de profesionistas altamente capacitados que colaboren en las instancias universitarias desarrollando proyectos que ayuden a la Universidad en sus funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura, contribuyendo así a la formación integral de los estudiantes de la Máxima Casa de Estudios.

Objetivo:

Formar recursos humanos en el campo de la computación que apoyen las labores universitarias de docencia, investigación, difusión y la administración de éstas, a través de la participación e impartición de diferentes cursos, la realización de actividades académicas, la colaboración en proyectos institucionales bajo la supervisión de personal académico.

Operación del Programa

La planeación y ejecución de este Programa de Becas, recae directamente en la Dirección de Cómputo Académico, que depende directamente de la Dirección General de Servicios de Cómputo Académico, la cual es la encargada de convocar a los aspirantes de este programa, además de diseñar la capacitación que recibirán en cada una de las etapas.

Difusión

El Programa de Becas se organiza de manera semestral, permitiendo así una constante rotación del personal que por él pasa. Por otro lado es conveniente resaltar que la convocatoria es abierta a todas las carreras de la Universidad, solo se pide el estar



inscrito entre el 3 y 5 semestre de la carrera, ya que como se apuntó, el programa tiene una duración de cuatro semestres.

Requisitos

- Ser alumno regular, es decir no adeudar ninguna materia.
- Tener promedio mínimo de 8.5.

Tales requisitos hablan de la exigencia académica que este programa implica, por lo que los estudiantes que participan en él, son alumnos sobresaliente es sus respectivas carreras.

Estructura

Consta de cuatro de etapas (cada etapa tiene una duración de seis meses), la primera y la segunda etapa son básicamente formativas, el becario recibe una serie de cursos que le permiten tener una visión general sobre el mundo del cómputo, en la tercera y cuarta etapa en becario participa activamente en el desarrollo de diferentes proyectos institucionales, siempre supervisado por un técnico académico, el cual orienta y supervisa el desempeño del becario.

Cada una de estas etapas, cuenta con criterios de evaluación bien definidos que permiten realizar un seguimiento académico de los becarios, permitiendo con ellos realizar una adecuada evaluación de desempeño. Es conveniente señalar que si el becario no cumple con los parámetros de evaluación es dado de baja del programa, lo que asegura la permanencia de los mejores elementos dentro de dicho programa.

Se cuenta además con una planeación de las etapas por las cuales el becario pasará, tanto de los cursos que recibirá como de los proyectos en los cuales participará.



Ventajas

- **Capacitación continua y altamente especializada:** Al ser la Universidad una de las principales promotoras del uso de nueva tecnología, y ser en muchos campos la punta de lanza para explorar nuevos caminos, los cursos que los becarios reciben son programados considerando las nuevas herramientas de cómputo que existen en el mercado, por lo cual se encuentran en actualización constante. Por otro lado es conveniente señalar que las personas encargadas de impartir los cursos son los propios becarios, que al participar activamente en el desarrollo de proyectos institucionales resultan el personal más idóneo para la impartición de dichos cursos.
- **Horario flexible:** Cuando el becario se encuentra asignado al desarrollo de algún proyecto, el horario es determinado conjuntamente con su responsable de proyecto, lo cual permite al becario adecuar el horario considerando las actividades que como estudiante realiza.
- **Participación en proyectos reales:** La potencialidad que existe dentro de la Universidad para desarrollar nuevos proyectos, permite a los becario participar en una gran gama de proyectos institucionales. Con lo que el becario adquiere experiencia académica y laboral.
- **Cubrir el trámite del Servicio Social:** Una de las ventajas que ofrece este programa es la posibilidad de acreditar el trámite obligatorio del servicio social, que es un requisito de titulación en la Universidad.



CAPITULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES



COMPROBACIÓN O DISPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Retomando las interrogantes a las que esta investigación pretende dar respuesta, citaremos algunas de las consideraciones que surgieron a raíz de la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

Es conveniente señalar que la hipótesis planteada: El régimen de actividades de los becarios, conduce a la satisfacción de las necesidades de las instituciones que los aceptan, de los aceptados y de las instituciones sociales involucradas en este suceso.

De esta hipótesis se desprende:

Las instituciones que los aceptan

Las instituciones que aceptan el empleo de becarios y que son las responsables de la existencia de esta nueva forma ocupacional, como uno de sus propósitos el contar con una fuente de reclutamiento confiable y constante de recursos humanos.

Una vez analizados los puntos de vista tanto del becarios como de las organizaciones podemos afirmar que la institución satisface plenamente las necesidades que se plantea, pero que, estas han sido consideradas solo de manera superficial y que si se realizara un estudio exhaustivo de todas las implicaciones que el régimen de becarios acarrear dentro de una organización tal vez dejaría de ser una estrategia benéfica de reclutamiento si se considera que puede surgir un sindicato de becarios, o que las autoridades en materia laboral legitimen la existencia de los becarios dentro de cualquier estructura organizacional, tales consideraciones acarrearían una serie de costos no previstos por las instituciones.



Por otro lado si dentro de las empresas se desarrolla un ambiente de rechazo hacia los becarios los costos por su empleo serian igualmente altos ya que se pueden dar una serie de sabotajes en protesta ante la iniciativa de contar con cada vez mas becarios.

Es importante señalar que para cada institución, los beneficios que el empleo de becarios representa varía mucho, razón por la cual no podemos hacer una generalización de todas las bondades que ofrece esta nueva forma ocupacional, por otro lado seria igualmente erróneo el afirmar que siempre la institución la más beneficiada, ya que en el caso de la Universidad (Programa Formación de Recursos Humanos en Cómputo), ambas partes resultan beneficiadas en la formación de becarios.

De los aceptados

En este caso los becarios conciben al programa de becas como un oportunidad de desarrollo que les proporciona por un lado un horario flexible y una retribución baja en sus ingresos que es recompensada con la experiencia que adquirirá al participar dentro del régimen de becarios.

Los aceptados desarrollan con entusiasmo y dedicación las tareas que le son asignadas, siempre y cuando existan una serie de condiciones que les permitan desarrollar su creatividad y potencial, en cuanto las tareas que realizan se vuelven rutinarias, el becario busca nuevas oportunidades. Este puede ser uno de los principales problemas a los que el becario se enfrenta, determinar cuando es conveniente abandonar este régimen, ya que el permanecer demasiado tiempo dentro de él, podría convertirse en un factor desfavorable tanto para el desarrollo de las actividades que realiza, -ya que las percibiría como tareas monótonas- y por otro lado, el permanecer tanto tiempo como becario puede resultar un estancamiento en su desarrollo profesional.



Se puede afirmar que los becarios satisfacen medianamente sus necesidades, dado que la gran mayoría, tienen la expectativa de ingresar a fuentes de trabajo más remunerados y solo ven su paso por el régimen de becario, como una fase de entrenamiento, un ejercicio anterior para ingresar al mercado laboral.

De las instituciones sociales involucradas en este suceso

En este apartado nos referimos a las instituciones tales como el Seguro Social, Secretaría de trabajo y Previsión Social. Las cuales permanecen indiferentes ante la problemática que implica el régimen de becarios cada una de éstas instituciones comparte la responsabilidad de velar por todas aquellas personas que desempeñan una actividad subordinada, independientemente de que pertenezcan a cualquier tipo de organización. Es conveniente señalar que existe una carencia de información sobre el régimen de los becarios, cosa que compete directamente a los organismos ya citados por lo que se puede afirmar que su apatía obedece a la situación económica y política por la que pasa el país, ya que si se diseñara una figura para este régimen, su implantación implicaría aumentar la tasa de desempleo existente en el país.

Comprobación de la Hipótesis

Por lo apuntado en los párrafos anteriores podemos señalar que la hipótesis planteada en esta investigación se cumplió, ya que el régimen de becarios implica la satisfacción de las necesidades tanto de la institución que los acepta, de los becarios y de las instituciones sociales que se involucran en este suceso.

Surgió además como producto de esta investigación, la identificación de las implicaciones tanto positivas como nocivas que este régimen puede originar, lo cual permitirá a estudios posteriores, realizar una definición de los reglamentos que deben dar el sustento legal de este régimen.



Implicaciones del Régimen de Becarios

La importancia de esta investigación radica en realizar una serie de recomendaciones sobre los puntos buenos que el régimen de becarios implica pero sin olvidar las posibles complicaciones que pueden surgir por la falta de seriedad en su organización. Es importante señalar que la participación de los becarios dentro de diferentes organizaciones es cada vez mas importante por lo que toca a las autoridades correspondiente diseñar los mecanismos idóneos que legitimen la figura del becario, ya que la implantación de esta nueva forma ocupacional, considerando las disposiciones legales, puede implicar grandes ajustes dentro de las instituciones que los emplean, un ejemplo de esto sería el hecho de que toda persona que quiera ingresar a la institución tendría que cubrir un periodo de becario, lo cual no resulta en todos los casos conveniente, ya que solo añadiríamos un requisito más para conseguir un empleo "el haber sido becario de la institución"

Otro de los puntos sobre el que podemos realizar un breve análisis, es la existencia de un retroceso dentro de las funciones desempeñadas por la Administración de Recursos Humanos, debido a que hoy en día, se sigue descuidando al recurso humano, en donde todo el campo que se ha ganado para poder darle una seguridad, protección y nivel económico decoroso a los trabajadores, no se ve reflejado en los llamados becarios.

Los becarios, en muchas de las ocasiones no son considerados como trabajadores por las organizaciones, pero en este estudio, ha demostrado que debido a las funciones que desempeñan, así como por la relación que guardan debe de recibir un trato igual al de aquellas personas contratadas formalmente, ya que el becario tiene tantas y en ocasiones más obligaciones que un trabajador.

El rubro de prestaciones, es otro de los elementos importantes que no se tienen contemplado en el régimen de los becarios, y que es una de las garantías sociales que el trabajador debe de recibir.



Colocándonos en el lado del empresario, el emplear a becarios dentro de su organización es de gran beneficio, ya que como se ha manejado en la presente investigación, a un becario no se le remunera en la misma proporción que a los trabajadores formalmente contratados por la organización, así como las prestaciones que reciben los becarios son nulas, además que en el momento de no requerir más de un becario se pueden prescindir de sus servicios sin tener que realizar todos aquellos pagos propios de un despido, como lo son la indemnización, parte proporcional al aguinaldo, etc., por lo que al emplear a becarios el empresario puede olvidarse de este tipo de situaciones.

Pero al parecer el rubro que se ha olvidado evaluar es el concerniente al supuesto de que pasaría si el fenómeno de becarios es reglamentado, o si por las condiciones en las que los becarios se desarrollan se forma una asociación que defienda sus derechos, por otro lado en algunas organizaciones si el becario cometiera fraude o algún perjuicio a la organización, se le trataría con todo el rigor con que implica ser un empleado formalmente contratado por la empresa, es aquí en donde existe una contradicción, cuando la empresa en las situaciones que le afectan directamente si considera a los becarios como un empleado de la organización pero fuera de estas no es así.



CLASIFICACIÓN DE LOS BECARIOS

Uno de los primeros resultados que arrojó la presente investigación fue el hecho que el régimen de los becarios presenta una serie de matices que varían de acuerdo al tipo de organización de la que se trate, por tal razón a continuación se presenta una clasificación que se elaboró en función de los resultados de la encuesta aplicada.

Tal clasificación tiene como objetivo el brindar una visión de los matices que presenta el régimen de los becarios, y lo peligroso que puede resultar el generalizar sobre cada uno de estos elementos, dado que las variantes tanto de los objetivos, como de la organizaciones y el perfil de gente requerido, da una serie de diferencias que no pueden ser homologadas ni tratadas de manera similar.

Este situación hace pertinente la clasificación del régimen becarios, es conveniente señalar que las características citadas, son las más representativas de cada elemento, y puede ser que se omitiera algunas características.



Becario Académico

Llamamos becario académico al que presta sus servicios en alguna institución de educación y cuya actividad esta en función de la academia, es decir se dedica a la docencia, investigación o desarrollo de algún proyecto de apoyo a la institución.

Este tipo de régimen presenta una serie de características bien definidas:

- Existe una serie de requisitos y en algunos casos un perfil académico que el becario debe de cubrir para ingresar.
- El becario participa en una serie de actividades que contribuyen a su formación académica, ya sea participando en cursos de capacitación bien definidos o desarrollando un proyecto en el cual tiene que realizar un trabajo interdisciplinario de investigación.
- El becario adquiere un compromiso con la institución que le otorga la beca.
- En la mayoría de las instituciones se tiene reglamentado la existencia de los becarios, se establecen los requisitos de ingreso como de permanencia y los montos que como beca perciben.
- Existe un seguimiento académico de la permanencia de los becarios dentro de la institución, por medio de una serie de instrumentos que evalúan su desempeño.
- El becario recibe una serie de beneficios al participar dentro de la institución, ya sea por el uso de equipo de cómputo, acceso a biblioteca y la participación constante en diferentes cursos de actualización.



Becario Bancario

Bajo este grupo se encuentran los que participan dentro de una institución bancaria o en una aseguradora, ya que las características que presenta son similares para ambos casos, la función de este tipo de becarios es la de ser personal de apoyo a la institución, es decir, desempeña labores de oficina, que van desde sacar fotocopias hasta su participación en actividades más especializadas que van de acuerdo a su perfil profesional.

Becario Burócrata

Se denomina al becario que participa en alguna institución gubernamental.

Las características que presentan ambas clases de becarios son:

- La forma de reclutarlo es a través de la prestación del servicio social o practicas profesionales que son un requisito académico para la mayoría de las instituciones de educación superior.
- Otra forma de ingresar a este tipo de instituciones como becario, radica en tener un nexo familiar o de amistad con alguna persona que ya laboró en dicha organización, ya que las convocatorias son manejadas de forma interna.
- El régimen de becario es considerado por la institución como un periodo de capacitación o entrenamiento, después del cual se hace una selección para reclutar al personal que formará parte de la institución.
- En la mayoría de estas instituciones no existe un seguimiento real sobre el desempeño de los becarios, y su evaluación esta sujeta solo a las apreciaciones de su jefe inmediato, por lo que en algunos casos la evaluación no es del todo objetiva.
- No existe un reglamento específico que regule la estadía del becario dentro de la institución.



Becario Esclavo

Hemos dado tal nombre al becario que labora en cualquier tipo de institución, solo que a permanecido un largo tiempo como becario, las labores que desempeña son de diversa índole, ya que no se encuentran delimitadas y pueden variar sin una razón justificada, la permanencia de este becario como tal esta en función de su tolerancia y la necesidad de conservar un ingreso.

Las características de este tipo de becario son:

- Su forma de ingresar a la organización es parecida al becario bancario y burócrata.
- Su permanencia dentro de la organización puede ser superior a dos años, lo que implica un conocimiento amplio de la organización, que por un lado tiene ventajas, pero que representa también para el becario un estancamiento y factor de frustración al no recibir una promoción.
- Se carece de reglamento que estipule las condiciones bajo las cuales permanece dentro de la organización.

Bajo este rubro de becarios se encuentran todos aquellos empleados que al no tener una situación formal con la empresa, reciben una beca como pago a las actividades que desarrollan para esta.

Esta última clase de becarios es la que resulta más afectada por la falta de una normatividad que regule al régimen de becarios, lo que ocasiona una explotación inmoderada de este tipo de personal.



RECOMENDACIONES

Una de las primeras recomendaciones que este estudio puede aportar, es la relacionada con el compromiso que el Administrador de Recursos Humanos debe de adquirir al diseñar y controlar un Programa de Becas. Debido a que la selección de personal también implica *"la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización"*²⁴. Por lo que en el proceso de selección no deben ser visualizados únicamente, los intereses de la organización sino también se deben de involucrar las expectativas de los candidatos.

Se debe de pugnar para que la estructura de los Programas de Becas, se encuentren defina, ya que eso asegura el adecuado desarrollo de los participantes. Deben de existir una retroalimentación que retorne las experiencias que se han tenido tanto en la iniciativa privada (el Caso de la Aseguradora y la Compañía de Consultoría) como en la Universidad, para formar un prototipo del Régimen de Becarios, que permita la adecuada satisfacción de las necesidades de la organización, pero sin olvidar las expectativas de los becarios. Este modelo arroja experiencias interesantes, debido a que las ventajas que presenta en materia de selección y reclutamiento son innovadoras, pero que si no son conjuntadas con un plan de desarrollo continuo, tal modelo perjudicará tanto a la institución como al becario.

Por último, recalcaremos la importancia que tiene, el que las autoridades en materia laboral, busquen los mecanismos que le permitan a las organizaciones delimitar y por ende legitimar el empleo de los becarios en las organizaciones, ya que si esperamos a que este fenómeno crezca, la solución puede resultar demasiado elevado, debido a que el costo puede ser tanto monetario como social.

²⁴ Arias, Fernando, op. cit. pág. 257.

BIBLIOGRAFÍA

Para profundizar sobre los diferentes temas que se abordaron en la presente investigación, favor de remitirse a los siguientes libros:

Referente a Metodología de la Investigación:

- ① Méndez, Carlos, *Metodología; Guía para elaborar diseños de investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*, Editorial Mc Graw-Hill
- ② Arias, Fernando, *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la Administración y el Comportamiento*, Editorial Trillas
- ③ Sellitz, Claire, *Métodos de investigación en las relaciones sociales*, 8ª edición, Legis, España 1989.

Referente a Administración de Recursos Humanos:

- ☑ Merrill, Harwood, *Clásicos en Administración*, Editorial Limusa
- ☑ Arias, Fernando, *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Trillas, México 1990
- ☑ Guerin, Wils, Le Louarn, *Planeación Estratégica de los Recursos Humanos*, Editorial Legis, Montreal 1991.

En Materia Laboral

Cavazos, Baltasar, "Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada", Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México 1996

Temas Varios

- ☞ Peña, Sergio, *El Modo de Producción Capitalista*, Editorial Siglo XXI.
- ☞ Linhart, Robert, *De Cadenas y de hombres*, Editorial Siglo XXI, México 1991.
- ☞ Gaarder, Jostein, *El Mundo de Sofía*, Editorial Patria/Sinuela, Madrid 1992
- ☞ Coriat, Benjamin, *El taller y el Robot*, Editorial Siglo XXI, México 1991.

ANEXOS

CUESTIONARIO
APLICADO A LOS
BECARIOS

ANEXO
I

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
 GEORGINA CASTELÁN BERRUECOS y ROBERTO D. VIVEROS FONG-CHOY

INSTITUCIÓN EN LA CUAL ESTAS COMO BECARIO: _____

NOMBRE DEL PROGRAMA DE BECAS: _____

CARRERA: _____

SEMESTRE: _____

ESCUELA: _____

EDAD: _____

FECHA: _____

PREGUNTAS

RESPUESTAS

1 ¿Cuánto tiempo llevas como becario?	Entre 1 y 3 meses	Entre 4 y 6 meses	Entre 7 y 12 meses	Entre 12 y 15 meses	Otro _____	Me abstengo
2 Vives con:	Padres	Parientes	Familiares	Solo	Otro _____	Me abstengo
3 ¿Alguien depende de ti?	Padres	Hermanos	Hijos	Nadie	Otro _____	Me abstengo
4 ¿Cómo te enteraste de la existencia del Programa de Becas?	Anuncio en el periódico	Bolsa de trabajo	Amigos	Parientes	Otro _____	Me abstengo
5 ¿Te fue aplicada una entrevista para ingresar como becario?	No	Si				Me abstengo
6 ¿Qué documentos te solicitaron para ingresar como becario?	Curriculum y documentos que lo validan	Solo constancia de estudios	Responsivas	Salvaguardas	Otro _____	Me abstengo
7 ¿Qué requisitos te pidieron para poder ser becario?	Promedio	Carrera	Edad	Tener familiares dentro de la empresa	Otro _____	Me abstengo
8 Para ingresar como becario, ¿Presentaste algunos exámenes de selección?	No	Si				Me abstengo
9 ¿Qué tipos de exámenes realizaste?	Psicométricos	Conocimientos Generales	Conocimientos de Cómputo	Médico	Otro _____	Me abstengo
10 ¿Firmaste algún documento al ingresar como becario?	Contrato individual	Contrato colectivo	Responsiva	Fianza	Otro _____	Me abstengo
	Fue arreglo de póliza	Nada				
11 ¿Recibiste algún tipo de inducción al ingresar como becario?	Historia de la empresa	Funciones de la empresa	Organigrama de la empresa	Recordio por las instalaciones		Me abstengo
12 Los conocimientos que recibiste en el proceso de capacitación fueron relacionados con:	El puesto a desempeñar	El área de trabajo	Cómputo	No recibí ninguna capacitación	Otro _____	Me abstengo
13 La duración del proceso de capacitación fue de:	10 horas	15 horas	20 horas	30 horas	Otro _____	Me abstengo
14 El tiempo que cubres como becario diario es de:	4 horas	6 horas	8 horas	10 horas	Otro _____	Me abstengo
15 El monto inicial de la remuneración que recibes como becario asciende a:	\$50.00 a \$499.00	\$500.00 a \$999.00	\$1,000.00 a \$1,499.00	\$1,500.00 a \$2,000.00	Otro _____	Me abstengo
16 El monto actual de la remuneración asciende a:	\$50.00 a \$499.00	\$500.00 a \$999.00	\$1,000.00 a \$1,499.00	\$1,500.00 a \$2,000.00	Otro _____	Me abstengo

17 ¿Qué pagues con lo que ganas como becario?

Tienes mis gastos La mitad de mis gastos Solo transporte Solo alimentación Otro _____ No obstante

18 ¿Qué porcentaje de tus gastos te paga tu familia?

La mitad de mis gastos Solo transporte Solo alimentación Nada Otro _____ No obstante

19 ¿Qué beneficios extraordinarios recibes como becario?

Uno de computadora Uno de estudiantado Uno del servicio médico Ninguno Otro _____ No obstante

20 Señala que derechos has adquirido al participar como becario de este programa

Acceso a algún departamento Cursos de computación Cursos de idiomas Acceso a equipo de cómputo Servicio Social No obstante

Prácticas Profesionales Otro _____

21 Señala que obligaciones has adquirido al participar como becario de este programa

Cumplir con un horario fijo Tener a su cargo personal Tener a su cargo valores monetarios Resguardar algún tipo de equipo Usar uniformes No obstante

Otro _____

22 Señala que prestaciones recibes como becario

Reporte de Utilidades Aguinaldo Vacaciones Ausencias No obstante

Otro _____

23 Los motivos por los cuales ingresaste al programa de becas fueron:

24 ¿Se cumplieron las expectativas que tenías al ingresar como becario?

Totalmente Moderadamente Poco Nada No obstante

25 ¿Las actividades que realiza como becario, las realiza también algún personal asalariado?

No Sí No obstante

26 ¿Participas en labores de supervisión?

No Sí No obstante

27 Te gustan las actividades que desarrollas como becario.

No Sí Pocos _____

28 De acuerdo a tus planes, ¿hasta cuando planeas permanecer como becario?

Hasta terminar el semestre como becario Al concluir tu trabajo Hasta conseguir un empleo Al concluir tu servicio social Otro _____ No obstante

ENTREVISTA APLICADA A LAS INSTITUCIONES

ANEXO II

INSTITUCIÓN: _____

NOMBRE DEL PROGRAMA DE BECAS: _____

PREGUNTAS

RESPUESTAS

1 ¿Cuándo lleva organizando el Programa de Becas?	Entre 1 y 3 meses	Entre 4 y 6 meses	Entre 7 y 12 meses	Entre 12 y 18 meses	Otro _____
2 ¿Cómo se realiza la promoción del Programa de Becas?	Anuncio en el periódico	Bolso de trabajo	Personal de la empresa		Otro _____
3 ¿Es solicitada una entrevista para ingresar como becario?	No	Si			
4 ¿Qué documentos solicitan para ingresar como becario?	Curriculum y documentos que lo validan	Cartelería de estudios	Reservados	Seguros	Otro _____
5 ¿Qué requisitos solicitan para ingresar como becarios?	Promedio	Carera	Edad	Tener familiares dentro de la empresa	Otro _____
6 Para ingresar como becario, ¿Presentan algún examen de selección?	No	Si			
7 ¿De qué tipo?	Psicométricos	Conocimientos Generales	Conocimientos de Computo	Médico	Otro _____
8 ¿Firman al ingresar como becario algún documento?	No	Si			Otro _____
9 ¿Reciben las becas algún tipo de inducción al ingresar?	Historia de la empresa	Funciones de la empresa	Organograma de la empresa		
10 ¿Participan en algún proceso de capacitación para ingresar como becario?	No	Si			
11 Los conocimientos que reciben en el proceso de capacitación relacionados con:	El puesto a desempeñar	El área de trabajo	Computo		Otro _____
12 La duración del proceso de capacitación es de:	10 horas	15 horas	20 horas	30 horas	Otro _____
13 El tiempo que cubren como becario diario es de:	4 horas	8 horas	8 horas	10 horas	Otro _____
14 ¿Reciben alguna remuneración monetaria?	No	Si			
15 ¿Qué beneficios reciben como becario?	Uso de computadores	Uso de herramientas	Uso del servicio médico	Ninguno	Otro _____
16 Señala que derechos adquieren al participar como becario del programa	Acceso a algún entrenamiento	Cursos de capacitación	Cursos de idiomas	Acceso a equipo de cómputo	Servicio Social
	Prácticas Profesionales	Otro _____			
17 Señala que obligaciones tienen los becarios de este programa	Cumplir con un horario fijo	Tener a su cargo personal	Tener a su cargo materiales	Mantener según tipo de equipo	Usar uniforme
	Otro _____				
18 Señala que prestaciones reciben los becarios	Reporte de Usabilidad	Agudade	Visitas	Asesoría	
	Otro _____				
19 ¿En que consiste el procedimiento para la renovación de la beca?	_____				

20 ¿En que consiste el procedimiento para la cancelación de la beca otorgada?

21 ¿Si el becario, cometiere algún perjuicio para la empresa (fraude, desfalco, robo, descomponer algún equipo, etc.), que harían ustedes?

ANEXO
III

LINEAMIENTOS
GENERALES
PROGRAMA DE
FORMACIÓN DE
RECURSOS
HUMANOS EN
CÓMPUTO
UNAM-DGSCA-DCAA

**DIRECCIÓN DE CÓMPUTO PARA LA ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA.
SUBDIRECCIÓN DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PROGRAMA DE BECAS DCAA.**

PRESENTACIÓN

El presente documento tiene por finalidad proporcionar la información necesaria e indispensable para la planeación, programación, seguimiento, control y evaluación del Programa de Becas DCAA, con el fin de que su administración se desarrolle de manera eficiente y adecuada, y conlleve al logro de sus objetivos.

OBJETIVOS

- Formar recursos humanos en el campo de la computación que apoye las labores universitarias de docencia, investigación, difusión y la administración de éstas, a través de la participación e impartición de diferentes cursos, la realización de actividades académicas, la colaboración en diferentes proyectos institucionales bajo supervisión de personal académico, organizadas en tres orientaciones: sistemas de información, redes e interoperabilidad.
 - Difundir entre los estudiantes de cualquier carrera, la utilización de herramientas de cómputo su quehacer diario y así se propague su uso entre sus compañeros.
 - Capacitar estudiantes en el área de cómputo que colaboren en proyectos institucionales que permitan a la UNAM avanzar en el uso de herramientas que hagan más eficientes y eficaces las actividades que realiza, en el campo de la planeación académica, la administración escolar, de personal, de bibliotecas, de ingresos extraordinarios, de inventarios, de tramitación de servicios, la programación de eventos científicos, académicos, culturales, entre otros.
 - Especializar estudiantes en el área de redes para que coadyuven en el esfuerzo por hacer llegar a un mayor número de universitarios los beneficios de la computación, los
-

más modernos servicios de información y la posibilidad de compartir recursos a través de la ampliación de las redes de computación que existen en institutos, centros, escuelas, colegios y facultades de la UNAM.

- Capacitar profesionistas que coadyuven a la modernización de bases de datos y a la migración de las existentes hacia nuevas tecnologías en diversas plataformas y arquitectura.

ESTRUCTURA INTERNA

El Programa de Becas se lleva a cabo durante cuatro semestres (marzo-agosto y septiembre-febrero). En el primer semestre el estudiante no recibe ayuda económica directa, por lo que se les llama "prebecarios", periodo durante el cual se debe participar en cerca de 16 cursos obligatorios y obtener en promedio 8.5 por lo menos para poder participar en el proceso de selección de becarios. Los siguientes tres semestres, los becarios deberán participar tanto en cursos como en proyectos dirigidos por el personal académico y técnico de la DCAA, la DGSCA y otras dependencias universitarias. El porcentaje de participación en cada una de las actividades depende de la orientación en la que quede adscrito y de los proyectos que se estén desarrollando en la dependencia. También los becarios de etapas avanzadas participan en docencia, dentro del Programa de Becas y en los cursos que la DCAA imparte al personal universitario y al público en general.

El Programa de Becas cuenta con tres orientaciones - Sistemas de Información, redes e interoperabilidad- y cada una con su propio plan de estudios, en los cuales se establecen las materias y requisitos que deben cumplir los becarios de cada una de ellas. Para iniciar cualquier orientación es necesario que el estudiante haya aprobado con 8.5 la etapa de prebecarios y ser evaluado satisfactoriamente en los exámenes de selección que se les aplica para su adscripción a alguna de las orientaciones o proyectos dentro del Programa.

ORGANIZACIÓN INTERNA

En el Programa de Becas participan varias instancias y personas, las cuales tienen diferentes niveles de decisión y participación.

- **Consejo Asesor Interno de la DGSCA. (CAI)**

Este órgano designa a los integrantes del Subcomité de Becas de la DGSCA a propuesta del Director General.

A solicitud del Subcomité de Becas de la DGSCA, estudia y, en su caso, aprueba el acta en la que se establece el nombre de los becarios de nuevo ingreso y reingreso, los montos de las becas que les corresponden así como la orientación y el proyecto al que quedarán adscritos y los responsables de los mismos.

Establece las políticas institucionales para la formación de recursos humanos en la DGSCA.

- **El Subcomité de Becas de la DGSCA.**

Auxilia al Director General de la DGSCA, en la implantación y seguimiento de los Programas de Becas de esta Dependencia.

Analiza y propone al Consejo Asesor Interno, las solicitudes de becas a sus diferentes Programas, orientaciones y proyectos.

Fija los criterios de selección, permanencia y egreso de los becarios.

Proporciona a las diferentes direcciones de la DGSCA información adecuada y oportuna sobre lineamientos y procedimientos a seguir en los diferentes Programas, orientaciones y proyectos.

- Directora de Cómputo para la Administración Académica.
 1. Participa en el Consejo Asesor Interno y es la responsable ante este órgano y el Subcomité de Becas de la DGSCA del Programa de la DCAA.
 2. Presenta la propuesta de los candidatos a becario a su Programa, al Subcomité de Becas.
 3. Informa, semestralmente al Subcomité de Becas de la DGSCA, los resultados del seguimiento y evaluación de los becarios adscritos a su Programa de Becas y a proyectos.
 4. Precisa los procedimientos internos del Programa de Becas de acuerdo con los lineamientos y políticas establecidas por el CAI y el Subcomité de Becas

- Jefe del Departamento de Formación de Recursos Humanos:
 - a) Define junto con los expertos el perfil de los aspirantes a participar en cada uno de los programas y el contenido de éstos últimos, en función de las políticas que establezcan la Dirección de la DCAA y los organismos competentes de la DGSCA.
 - b) Precisar los requisitos para la selección, ingreso, permanencia y egreso de los participantes en el Programa, de acuerdo con las políticas y lineamientos institucionales y la opinión de los expertos en las diferentes áreas.
 - c) Planea y programa, junto con la Responsable del Programa de Becas, las actividades y cursos que integrarán el calendario semestral de las orientaciones.
 - d) Realiza el seguimiento y evaluación de las orientaciones del Programa, organiza reuniones de evaluación de las orientaciones con expertos, profesores, becarios y técnicos académicos, y propone, a la Dirección, su modificación o adecuación a nuevas circunstancias técnicas y tecnológicas.
 - e) En colaboración con otras áreas de la DCAA y la DGSCA, elabora el programa de capacitación interna de instructores y técnicos académicos, de acuerdo con los requerimientos de los proyectos en desarrollo y de los avances de tecnológicos y científicos.
 - f) Analiza y propone a la Dirección, nuevos mecanismos para la obtención de recursos financieros destinados al Programa de Becas.
 - g) Propone a la Dirección, lineamientos para la posible incorporación de becarios a plazas académicas y a proyectos fuera de la dependencia.

- h) Participa en la elaboración y revisión del Reglamento de Becarios de la DGSCA y lo difunde en el interior de la DCAA.
 - i) Orienta a los profesores del Programa de Becas, en la planeación e impartición de los cursos asignados.
 - j) Participa en la evaluación trimestral y semestral del Programa de Becas y en la redacción final del Informe a la Dirección.
- Responsable del Programa de Becas de la DCAA:
 - a) Diseña la planeación semestral del Programa de Becas, desde la convocatoria hasta la evaluación y redacción final del Informe a la Dirección.
 - b) Elabora el calendario semestral de los cursos de la etapa propedeútica y las orientaciones del Programa de Becas.
 - c) Propone a la Jefa del Departamento de Formación de Recursos Humanos, la asignación de profesores a los diferentes cursos.
 - d) Realiza el seguimiento y evaluación de los participantes en el Programa de Becas así como de las actividades y servicios que se proporcionan a los becarios.
 - e) Asigna aulas a los diferentes cursos y actividades de las orientaciones.
 - f) Organiza, junto con la Jefa de Formación de Recursos Humanos y los profesores del mismo, el curso propedeútico de Introducción a la Computación del Programa de Becas, los materiales de apoyo, el programa del curso y su carta descriptiva así como las prácticas que deberán realizar los alumnos y la forma en que se evaluará éste.
 - g) Supervisa el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los becarios e instructores del Programa de Becas.
 - h) Se coordina con la Delegación Administrativa para la tramitación y pago de las becas según los montos aprobados por el CAI.
 - i) Supervisa el desempeño de los becarios tanto dentro de la DCAA como fuera de ella, a través de los formatos de informes, visitas y reuniones de evaluación.
 - j) Asesora a los becarios en todo lo referente al Programa de Becas, como por ejemplo, el uso de la Biblioteca de la DGSCA, el uso de claves de correo electrónico, el uso del equipo y aulas fuera del horario del Programa, etc.

- Coordinadores de Becarios por Orientación:
 - a) Colabora con la Responsable del Programa de Becas en la planeación y programación de las actividades de los becarios de su orientación.
 - b) Asesora a los becarios de su orientación en los cursos y actividades que la integran y supervisa su desempeño de acuerdo con los planes de trabajo de cada uno de ellos.
 - c) Propone a la Responsable del Programa de Becas, los profesores de las materias en las que participarán sus becarios, el contenido de las mismas, etc.
 - d) Analiza los informes trimestrales de cada becario asignado a su orientación y elabora el reporte correspondiente, a la Responsable del Programa.
 - e) Orienta a sus becarios en cualquier asunto relacionado con el Programa de Becas y consulta con la Responsable del mismo la solución a cualquier anomalía.

- Responsable del Proyecto:
 - a) Establece los objetivos, actividades y productos que se esperan del proyecto; programa durante el semestre la participación de los becarios y supervisa su desempeño.
 - b) Avala el plan de trabajo de los becarios asignados a su proyecto y otorga el visto bueno a los informes trimestrales que los becarios deben presentar a la Responsable del Programa de Becas.
 - c) Propone a la Responsable del Programa, los cursos que requieren los becarios asignados a sus proyectos, para que se calendaricen dentro de los horarios de becarios.
 - d) Notificará a la Responsable del Programa sobre situaciones anómalas que se presenten con los becarios así como comentarios que redunden en beneficio del mismo.
 - e) Supervisa la asistencia diaria de los becarios y el cumplimiento de sus obligaciones.

SELECCION DE CANDIDATOS A PREBECARIOS

Convocatoria. Este es el instrumento a través del cual se difunden entre la comunidad universitaria los requisitos y procedimientos que deben seguir los estudiantes que quieran participar dentro del Programa de Becas DCAA.

Publicación de la convocatoria. La publicación de la convocatoria se hace a través de varios medios, siendo los más importantes, la Gaceta UNAM y la Semana Universitaria. Esto se hace mediante oficio de la Directora de la DCAA en el que se solicita su aparición en las Gacetas de los lunes dentro de la sección Agenda en determinadas fechas que se calculan según la planeación total del Programa. En el otro caso, se solicita que la convocatoria aparezca en una semana de importante afluencia a C.U. de estudiantes, es decir, que no coincida con períodos vacacionales.

Difusión de la convocatoria. La difusión de la convocatoria se realiza mediante carteles, volantes y trípticos que son pegados y repartidos en todas las escuelas y facultades. Los dos primeros se realizan en la DGSCA, en el Departamento de Diseño mientras que los trípticos se realizan en la Subdirección de Formación de Recursos Humanos de la DCAA.

Sistema de Audio-respuesta. Este se empezó a utilizar en el primer semestre de 1995 y es desarrollado por la Subdirección de Sistemas de Información de la DCAA. Este sistema de información contiene la información más relevante y actualizada del Programa de Becas DCAA, proporcionándosela a los estudiantes por vía telefónica de una manera fácil y ágil y constituye un importante apoyo en la difusión del Programa.

Reunión de Información. Estas reuniones se organizan en dos lugares diferentes de C.U. para que asista un número importante de estudiantes interesados y se aproveche el momento para disipar dudas generales que de manera telefónica o personal son difíciles de hacer. Asimismo, tienen por objetivo identificar la posible demanda que tendrá el curso de Introducción a la Computación.

PLANEACIÓN DEL CURSO PROPEDÉUTICO DE INTRODUCCIÓN A LA COMPUTACIÓN

El curso propedéutico de Introducción a la Computación tiene por objetivo proporcionar a los estudiantes interesados en conseguir una beca dentro del Programa de Becas, los conocimientos mínimos básicos que se requieren para iniciar un proceso de capacitación en cómputo, debido a que participan alumnos de cualquier carrera universitaria. Asimismo, este curso permite conocer dentro de un número importante de participantes, los que pueden ser más idóneos para continuar su formación dentro del Programa debido a su tenacidad, interés y constancia.

Asignación de profesores y entrega del Programa del Curso. En función del contenido del curso y del número de participantes, se asigna al o los profesores a quienes se entrega el programa del curso y se platica acerca de los objetivos que persigue así como de los contenidos.

Solicitud de Aula o auditorio. Se solicita a la DGSCA el Auditorio para la impartición del curso propedéutico para contar con facilidades de p.c., retroproyector y datashow.

Realización de la Carta Descriptiva respectiva. Los profesores del curso propedéutico deberán realizar la carta descriptiva del mismo, de acuerdo con los lineamientos de la SFRH.

Elaboración de apuntes del curso y documentos de apoyo. La responsable del Programa de Becas coordinará la elaboración de los apuntes del curso propedéutico y los documentos actualizados y otros impresos que lo apoyen, los imprimirá y entregará a los participantes del Curso Propedéutico.

Impartición del curso propedéutico de Introducción a la Computación. La responsable del Programa de Becas presentará al profesor (es) al inicio del curso y permanecerá en él para constatar que todo se lleve a cabo conforme al programa (entregar listas de alumnos a los profesores, desempeño docente) y vaya conociendo más de cerca a los estudiantes según su participación en el curso.

Evaluación del curso propedéutico. Los profesores evaluarán a los estudiantes de acuerdo con los lineamientos establecidos desde un principio. Los estudiantes deberán llenar un cuestionario para la evaluación del curso en cuanto a: desempeño del profesor, metodología docente, evaluación, recursos pedagógicos, etc.

Elaboración de constancias de participación al curso propedéutico. La responsable del Programa de Becas se encargará de elaborar las constancias respectivas y de repartirlas una vez que estén listas. Para ello deberá fijar fecha de entrega de calificaciones a los profesores.

SELECCIÓN DE BECARIOS

Los estudiantes universitarios que aprobaron con calificación superior a 8.5 el curso propedéutico de Introducción a la Computación, pasan por una serie de pruebas que permiten tener mayor número de elementos para seleccionar a los candidatos a becarios del Programa de Becas. Esto significa que después de pasar el examen de selección y contar con los resultados de algunas pruebas de razonamiento lógico, relaciones espaciales y habilidad numérica, se eligen entre 24 y 28 estudiantes para participar durante un semestre en la etapa propedéutica que denominamos "prebecarios".

Cabe señalar que se seleccionan el número máximo de estudiantes que caben en la aula destinada a esta etapa. La selección de candidatos no se vincula exclusivamente con su calificación en el curso de Introducción a la Computación sino con las capacidades y destrezas así como a la constancia e interés mostrados durante las tres semanas que dura el curso, pues será la etapa de prebecarios la que se encargue de proporcionar todos los conocimientos de cómputo necesarios para ser seleccionados como becarios del Programa.

PLAN DE ESTUDIOS

Esta etapa es la base para continuar la formación de los estudiantes en cualquiera de las tres orientaciones que tiene el Programa. Los cursos que la componen se revisan cada semestre bien sea para actualizar contenidos o para quitar alguno y poner en su lugar el que se considera más acorde para el desarrollo de proyectos institucionales o porque en el área de computación existen otras herramientas que las sustituyen, situación muy común en esta área del conocimiento y la tecnología.

En este momento, el Plan de Estudios de los Prebecarios consiste en 16 cursos en diferentes herramientas de cómputo que permiten, por una parte, una formación general muy completa y, por la otra, una formación integral básica para el inicio de cualquiera de las orientaciones : Redes, Interoperabilidad y Sistemas de Información. En este sentido, los estudiantes que, por cualquier motivo, no quedaran seleccionados en el Programa de Becas, terminan esta etapa con un bagaje de conocimientos que los convierten en candidatos idóneos para cualquier centro de cómputo universitario. De hecho, cada semestre se deberá notifica al Comité de Usuarios de la DCAA, el curriculum de los prebecarios que no alcanzaron lugar en el Programa para que las dependencias allí reunidas puedan aprovechar a estos estudiantes preparados.

Actualmente la etapa de prebecarios para la 16a. promoción del Programa de Becarios considera los siguientes cursos:

ETAPA DE PREBECARIOS		
	CURSOS	DURACIÓN
1	Sistema Operativo MS DOS	20 hrs.
2	Técnicas de Programación	20 hrs.
3	Sistema Operativo UNIX	20 hrs.
4	Lenguaje C	40 hrs.
5	Utilerías UNIX	20 hrs.
6	Programación Shell de UNIX	20 hrs.
7	Introducción a Redes	20 hrs.
8	Análisis y Diseño de Sistemas	40 hrs.
9	Base de Datos Relacionales	20 hrs.
10	Comandos de Fox Pro	20 hrs.
11	Programación en Fox Pro	20 hrs.
12	Paquetería (Windows, Word, Excel)	30 hrs.
13	Arquitectura Cliente Servidos	10 hrs.
14	Servicios de Red	20 hrs.
15	Visual Basic	30 hrs.
16	Fast Track to Sybase	30 hrs.
17	Netscape Básico	20 hrs.
TOTAL DE HORAS DE LA ORIENTACIÓN		360 hrs.

Los programas de estudio de cada uno de los cursos se estructuran de acuerdo con la temática que la Dirección General de Servicios de Cómputo Académico establece.

ORIENTACIÓN SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Esta orientación tiene como finalidad formar personas capacitadas en el estudio, en el análisis y en la evaluación de las necesidades universitarias en cuanto a sistemas de información, mediante métodos y técnicas apropiadas para proponer e implantar las más adecuadas.

Las asignaturas que el estudiante deberá cursar a lo largo de los tres semestres son:

ORIENTACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN		
	CURSOS	DURACIÓN
1	Programación en Shell	20 hrs.
2	Diseño de Base de Datos	20 hrs.
3	SQL	20 hrs.
4	Fast Track to Sybase	20 hrs.
5	Estructura de Datos	20 hrs.
6	Organización de Archivos	20 hrs.
7	Metodología de la Investigación	30 hrs.
8	Uso de Netscape	20 hrs.
9	Report Writer	10 hrs.
10	Visual Basic	30 hrs.
11	Análisis Orientado a Objetos	10 hrs.
12	Programación Orientada a Objetos	20 hrs.
13	Optimización de MSDOS	10 hrs.
14	Optimización de Windows	10 hrs.
15	Administración de UNIX	20 hrs.
16	Administración e Instalación de Sybase	30 hrs.
17	Auditoría Informática	30 hrs.
18	APT	30 hrs.
19	Programación de Clientes en Sybase	20 hrs.
	TOTAL DE HORAS DE LA ORIENTACIÓN	390 hrs.

Los estudiantes de esta orientación se encuentran básicamente desarrollando proyectos en la Subdirección de Sistemas de Información y el Departamento de Proyectos Especiales de la DCAA, o bien, están adscritos a otras dependencias universitarias para su participación en actividades y proyectos institucionales.

ORIENTACIÓN REDES

Esta orientación tiene por objetivo la formación de personal universitario capacitado en todos los aspectos de análisis, diseño e implantación de una estructura de red, con sólidos conocimientos en la administración y configuración de sistemas de red, enfocados al usuario final.

Las asignaturas que tiene consideradas según cada semestre son:

ORIENTACIÓN REDES	
CURSOS	DURACIÓN
PRIMER SEMESTRE	
Introducción al uso de la Internet	12 hrs.
Introducción a Redes	30 hrs.
Tecnologías de Red en Capas Bajas	20 hrs.
Introducción a TCP/IP	30 hrs.
Administración en Windows NT	20 hrs.
TOTAL	142 hrs.
SEGUNDO SEMESTRE	
Implementaciones TCP/IP en equipo personal	20 hrs.
Implementaciones de TCP/IP para Solaris 2.X	30 hrs.
Servicios de Red	30 hrs.
Servicios en Red	30 hrs.
Laboratorio de Seguridad en Red	30 hrs.
TOTAL	150 hrs.
TERCER SEMESTRE	
Introducción al Diseño de Redes de Area Local	40 hrs.
Detección y Corrección de errores en Redes Heterogeneas I	30 hrs.
Detección y Corrección de errores en Redes Heterogeneas II	30 hrs.
Redes de computadoras en la UNAM	30 hrs.
Laboratorio de Redes de Computadoras en la UNAM	30 hrs.
Cableado estructurado	10 hrs.
TOTAL	170 hrs
TOTAL DE HORAS DE LA ORIENTACIÓN	462 hrs

La participación de los estudiantes de esta orientación en prácticas dentro de escuelas, facultades e institutos de la UNAM de suma importancia ya que permite retroalimentar el plan de la orientación a la vez que les permite ir adquiriendo experiencia con la práctica. Cabe señalar que la formación de personal en esta área resulta de vital importancia para la UNAM, toda vez que las redes locales y el interés de los miembros de diferentes

dependencias universitarias por participar en la Internet está creciendo de manera muy impresionante.

ORIENTACIÓN INTEROPERABILIDAD

Esta orientación tiene por objetivo la formación de personal universitario que sea capaz de analizar, diseñar y desarrollar sistemas y estructuras de información generadas por diversas aplicaciones que corren en la misma o en diferentes plataformas.

Las asignaturas que tiene consideradas según cada semestre son:

ORIENTACIÓN INTEROPERABILIDAD	
CURSOS	DURACIÓN
PRIMER SEMESTRE	
Introducción al uso de la Internet	12 hrs.
Introducción a Redes	30 hrs.
Sistemas Operativos 1	30 hrs.
Sistemas Operativos 2	30 hrs.
Administración en Windows NT	20 hrs.
TOTAL	102 hrs.
SEGUNDO SEMESTRE	
Introducción a las Bases de Datos	30 hrs.
Análisis, Diseño e Implementación de Sistemas de Bases de Datos	30 hrs.
Implementaciones de TCP/IP en equipo personal	30 hrs.
Evaluación de Software	30 hrs.
Evaluación de Hardware	30 hrs.
Esquema cliente-servidor bajo ambiente TCP/IP	40 hrs.
Laboratorios de Esquemas cliente-servidor	30 hrs.
TOTAL	220 hrs.
TERCER SEMESTRE	
Manejo, distribución y almacenamiento electrónico de documentos	30 hrs.
Estándares	30 hrs.
Seguridad en Red	30 hrs.
Introducción al Diseño de aplicaciones de Red	40 hrs.
Sistemas de Cómputo en la UNAM.	40 hrs.
TOTAL	170 hrs.
TOTAL DE HORAS DE LA ORIENTACIÓN	492 hrs.

La participación de los estudiantes de esta orientación en proyectos universitarios de migración de bases de datos a otras plataformas es imponente situación que ayuda a propiciar la retroalimentación del plan de la orientación, a la vez que permite adquirir experiencias con la práctica. Cabe señalar que la formación de personal en esta área resulta interesante para la UNAM, toda vez que se quiere apoyar la modernización de las bases de datos universitarias. La federalización y la descentralización así como la migración hacia nuevas tecnologías.

PARTICIPACIÓN DE BECARIOS EN PROYECTOS

La participación de becarios en diferentes proyectos desde la segunda etapa del Programa e incluso la primera, ha resultado una experiencia muy valiosa no sólo para los becarios sino para el propio Programa. Poner en práctica los conocimientos derivados de sus cursos teóricos, en casos reales y concretos a solicitud de una dependencia, y proponer nuevas formas de hacer cosas o de solucionar problemas, es considerada como una etapa formativa de los becarios que, pocas veces, tienen cuando son estudiante. Por otro lado, el papel de los becarios en las dependencias universitarias que los solicitan, es de gran importancia para ellas, pues ellos muchas veces permiten la conclusión de proyectos pendientes o el inicio de otros que redundan en el mejoramiento de las actividades de los centros de cómputo.

Sin embargo, para que lo anterior se asegure, la DCAA ha establecido los siguientes lineamientos para la asignación de becarios a proyectos y dependencias externas a la DGSCA.

- La dependencia interesada en contar con el apoyo de becarios deberá enviar un oficio dirigido a la Directora de Cómputo para la Administración Académica, el cual deberá contener: una descripción detallada del proyecto y de las actividades a desarrollar; el perfil ideal del becario, es decir, los conocimientos y competencias que debe poseer para participar en el proyecto; el nombre del responsable, cargo y ubicación; la fecha de inicio y término del proyecto y los productos concretos que se espera obtener del proyecto.

- La Dirección de la DCAA pasará a la responsable del Programa de Becas, la solicitud para que sea estudiada, si fuera necesario, ampliar algunos datos con el responsable y proponer a varios candidatos a participar en el proyecto de acuerdo con el perfil solicitado y la disponibilidad de becarios. Ella solicitará una cita con el responsable del Proyecto para que los becarios se entrevisten con él y, una vez seleccionados, redactará el oficio dirigido al Director de la Dependencia para que sea firmado por la Dirección de la DCAA. El oficio deberá contener los datos de los becarios, el nombre del proyecto en el que van a participar y del responsable, las fechas de inicio y término de dicha participación. Una vez firmado el oficio, el Responsable del Programa de Becas acompañará a los becarios para presentarlos ante el responsable del proyecto y le entregará los lineamientos para la asignación de becarios a dependencias universitarias.
- Los becarios tendrán un mes a partir de dicha fecha para presentar a la DCAA, el plan de trabajo que con base en la información del proyecto y a su participación en él, podrán elaborar, mismo que deberá ser aprobado por el responsable y cumplido por ellos cabalmente. En este sentido, el becario deberá informar trimestralmente sobre su desempeño a través de los formatos que se le proporcionarán, los cuales deberán llevar el Vo. Bo. del Responsable del Proyecto.
- Los becarios asignados a proyectos podrán participar en el calendario de cursos de su orientación y etapa, siempre que informen de ello a los responsables del Programa y Proyecto con 15 días de antelación y que esto contribuya a un mejor desarrollo de las actividades encomendadas y no atrase los compromisos del proyecto.
- La participación de los becarios en proyectos podrá renovarse siempre que lo justifique el desarrollo de éstos y que el becario haya cumplido satisfactoriamente los actividades encomendadas. En este punto es muy importante que el responsable del proyecto participe activamente tanto en la supervisión y asesoría del becario como en su evaluación. En todo caso esta solicitud deberá hacerse por escrito a la Dirección de la DCAA un mes antes de la fecha de terminación del compromiso del becario.

- En ningún caso el becario deberá realizar actividades desvinculadas del proyecto asignado, particularmente, labores administrativas.
- La dependencia en la que queden adscritos los becarios, se deberá comprometer a proporcionar a éstos un espacio adecuado para que puedan desarrollar sus actividades y a orientarlos en los aspectos técnicos y metodológicos.
- A excepción de los tesisistas, los becarios del Programa de Becas de la DCAA son estudiantes de licenciatura de diferentes carreras universitarias, que tienen la obligación de mantener el promedio mínimo de 8.5 en sus estudios. Por lo tanto, se solicita al personal que tiene becarios adscritos que, en épocas de exámenes y trabajos finales, favorezcan la realización de labores escolares al reducir o modificar la carga de trabajo.
- La responsable del Programa de Becas deberá comunicarse periódicamente con los responsables de los proyectos para conocer el desempeño de los becarios. Asimismo, les proporcionará su correo electrónico para que la comunicación entre ellos sea fluida.
- Es importante establecer a los becarios adscritos a otras dependencias que pertenecen al Programa de Becas y que por lo tanto, tienen que cumplir con todas las obligaciones inherentes a su condición y tienen los mismos derechos.

PARTICIPACIÓN DE BECARIOS EN ACTIVIDADES DOCENTES

Una de las obligaciones de los becarios es la impartición de cursos de computación en el propio Programa de Becas, particularmente aquellos becarios de segunda y tercera etapas que tienen experiencia en determinados áreas o servicios porque tienen éstas asignadas dentro de la propia DCAA.

La actividad docente del becario se inicia dentro del Programa de Becarios y es, en este momento, donde se conoce quién tiene mayor inclinación y facilidades para dar cursos y, de acuerdo, con la evaluación de los alumnos y otros compañeros, podrán participar en cursos de capacitación interna o de calendario semestral de la DGSCA.

Esta práctica docente está apoyada en cursos de formación docente que se imparten a los becarios así como a la asesoría pedagógica y didáctica que el Departamento de Formación de Recursos Humanos les ofrece para la realización de su carta descriptiva (programa del curso) y la evaluación de su actividad frente al grupo.

CALENDARIO SEMESTRAL DE CURSOS DE CADA ORIENTACIÓN Y SELECCIÓN DE INSTRUCTORES

La responsable del Programa de Becas se encargará de programar semestralmente el calendario de los cursos de cada orientación y de los prebecarios, de acuerdo con los planes de estudio vigentes. Esta programación deberá considerar además del tipo de curso, el horario, y las especialidades de cada aula, el profesor que lo impartirá, el cual será elegido entre los que han dado el curso y cuyo desempeño en los cursos y el rendimiento de los alumnos hayan sido satisfactorios.

Para ello, el Departamento de Formación de Recursos Humanos tiene un seguimiento de la actividad docente de los becarios y del personal académico de la DCAA, que le permitirá seleccionar al más idóneo. Una vez asignados los instructores, se deberá notificar por escrito a cada uno para que con la antelación necesaria, se presenten ante el Departamento para que los asesoren en la planeación de sus cursos.

El calendario semestral de cursos de cada orientación y de los prebecarios será entregado al inicio de cada etapa, tanto a becarios como a Coordinadores de Becarios, Responsables de Proyecto, Funcionarios de la DCAA y a la Delegación Administrativa para que le dé copia al personal de vigilancia, encargado de controlar la entrada a la Dependencia.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS BECARIOS

El seguimiento de los becarios es una actividad sustantiva del responsable del Programa de Becas. No consiste en un mero recuento de cosas hechas sino en una evaluación de las actividades de los becarios en relación a los objetivos de cada plan de orientación y de los proyectos en los que colaboran. Esta evaluación también considera aspectos de infraestructura, organización y coordinación que hacen factible o difícil el logro de los objetivos y que es donde directamente el Departamento de Formación de Recursos Humanos, puede intervenir y mejorar los servicios y apoyos que presta.

La evaluación de los becarios se lleva a cabo trimestralmente a través de formatos de informes previamente elaborados por el Departamento, así como, el que se presenta semestralmente al Subcomité de Becas, que es la justificación para solicitar el otorgamiento y renovación de las becas.

En el caso de los becarios que participan en proyectos, el seguimiento se inicia con la presentación de su plan de trabajo semestral, el cual podrá realizarse durante el primer mes de la etapa, cuando ya conozcan más acerca del proyecto en el que participarán y las actividades que desarrollarán.

SEMANA DE BECARIOS

La semana de becarios es el evento anual que organiza la Subdirección con el fin de reconocer la labor desarrollada durante un año por los becarios así como dar la bienvenida a los prebecarios que inician el Programa de Becarios. Durante una semana, en el horario de becarios de 14 a 18 horas, universitarios distinguidos, representantes de importantes empresas de computación así como especialistas en diversos temas de interés se dan cita en el Auditorio de la DGSCA, con el fin de dar a conocer lo último en esta materia y aquellos proyectos que pueden resultar de mucho interés para los becarios, bien sea por la aplicación de sistemas de cómputo o porque son temas de actualidad que a todo estudiante universitario concierne.

Esta se lleva a cabo a finales del mes de marzo o a principios del mes de abril, dependiendo de la Semana Santa. En la inauguración de la Semana, el Director de la DGSCA hace entrega de las cartas de terminación a los becarios que egresan del Programa y da la bienvenida a los de primer ingreso.

La planeación de este evento incluye la propuesta de temas muy actuales de computación, los cuales pueden ser expuestos por especialistas de empresas líderes de computación como Microsoft, Sybase, Sun (Cromasoft), ATT, empresas pequeñas que nos expongan temas concretos de su especialidad, otras instituciones educativas que compartan su experiencia en el campo de las telecomunicaciones y redes, en docencia o investigación, así como universitarios distinguidos por sus investigaciones de importancia mundial o de interés nacional en el momento.

Estas propuestas se recopilan de los integrantes de la DGSCA, DCAA, de los becarios y de las propias empresas que sugieren determinados temas o asuntos. Ya que se tiene una idea más precisa del contenido de la semana, se le propone a la Dirección que con su aval, inicia la elaboración de oficios de invitación, llamadas para confirmar, impresión del tríptico, notificación a las autoridades de la DGSCA que deben participar, además de otras actividades complementarias a dicho evento.

REGLAMENTO DE BECARIOS

El Reglamento Interno del Programa de Becas actualmente se encuentra en proceso de revisión y estructuración por parte de la DGSCA con la asesoría jurídica de la Dirección General de Asuntos del Jurídicos.

INFORME SEMESTRAL DEL PROGRAMA DE BECAS.

La Subdirección de Formación de Recursos Humanos realiza semestralmente un informe del programa de Becas destinado al Subcomité de Becas de la DGSCA, que es el órgano colegiado autorizado a otorgar y renovar las becas del programa. El informe considera la evaluación pormenorizada de las actividades y proyectos en los que colaboran los becarios en el marco del Programa de Becas, así como el rendimiento escolar de sus

estudios de licenciatura ya que para acceder a una beca o renovarla el becario deberá mantener un mínimo de 8.5 en su carrera.

El informe presenta datos de los prebecarios y de los becarios según promoción, orientación y etapa del Programa, sus datos escolares, rendimiento en los cursos y participación en actividades docentes. Toda esta información se presenta en cuadros de fácil lectura y comprensión y van acompañados de una presentación en la que se resalta los datos más sobresalientes y se explica "grosso modo" el contenido de los cuadros.

El informe lo realiza la Subdirección de Formación de Recursos Humanos y la presenta para su revisión y autorización a la Dirección de Cómputo para la Administración Académica. Una vez hechas las modificaciones en función de las observaciones de la Dirección, el informe se envía al Subcomité de Becas de la DGSCA.

El oficio lo redacta la Subdirectora y lo firma la Directora con copia para los miembros del mismo y es acompañado por el impreso del informe y el disquete respectivo indicando, en la etiqueta en que programa esta hecho.

INFRAESTRUCTURA Y EQUIPO CON QUE CUENTA EL PROGRAMA DE BECAS

El Programa de Becas cuenta a la fecha con cuatro aulas equipadas con computadoras personales en red.

Mobiliario y Equipo

- Aula 1
- 12 Computadoras (CPU y teclado)
- 12 Mouse
- 8 Mesas
- 30 Sillas
- 1 Pantalla
- 1 Pizarrón
- 1 Videograbadora
- 1 Monitor

Aula 2

- 12 Computadoras (CPU y teclado)
- 12 Mouse
- 10 Mesas
- 20 Sillas
- 1 Pizarrón
- 1 Pantalla Eléctrica

Aula 3

- 8 Computadoras (CPU y teclado)
- 8 Mouse
- 4 Mesas
- 13 Sillas
- 1 Pizarrón
- 1 Pantalla

Aula 4

- 13 Computadoras (CPU y teclado)
- 13 Mouse
- 13 Mesas
- 26 Sillas
- 1 Pizarrón
- 1 Pantalla Eléctrica

Aula 1 y 3

Los equipo con los que cuenta son máquinas reconvertidas, con una capacidad de disco duro de 100 MG, memoria RAM de 8 megas y monitores.

Aula 2

Los equipos con los que existen son marca Compaq, de 200 megas y monitores SVGA.

Aula 4

Los equipos son de marca ACER con un 1GB de disco duro, memoria RAM de 16 megas y monitores UVGA.

Las redes son de tipo local, conectadas a un servidor Novell, Unix y NT.

PERSONAL DOCENTE

Por la complejidad de los cursos que ofrecen tanto la orientación de Redes como la de Interoperabilidad, se hace necesaria la contratación de personal altamente especializado para su adecuada impartición, lamentablemente por la dinámica que marca el ambiente de cómputo usualmente estos instructores los encontramos en la iniciativa privada.

En la mayoría de los cursos de estas dos orientaciones el apoyo de la Coordinación Técnica de la DCAA, es de suma importancia, ya que el personal de esta área es en él que recae mucha de la carga docente de los cursos de Redes e Interoperabilidad.

En la orientación de Sistemas de Información la impartición de los cursos corre a cargo del personal académico adscrito a la Subdirección de Sistemas, ya que es el personal mas calificado para transmitir los conocimientos de cómputo, dado la formación que posee, además de la experiencia que les brinda el desarrollo de los proyectos que tiene a su cargo.

Los cursos impartidos a los prebecarios corren a cargo de los becarios que integran el Programa de Becas, debido a la dinámica que inyectan a los cursos, se convierten en los instructores idóneos en esta etapa. Además de que el Programa de Becas establece que los becarios deben de dar y tomar curso dependiendo de la etapa de formación en la cual se encuentren.

RECURSOS FINANCIEROS

El financiamiento del Programa de Becas corre a cargo de la Dirección General de Servicios de Cómputo Académico, que asigna una partida presupuestal para la puesta en marcha del Programa.

Por otro lado de un tiempo a la fecha se han venido dando cursos en las aulas de la Dirección de Cómputo para la administración Académica con el objeto de financiar al

Programa, ya que la temática que marcan el desarrollo de las orientaciones exige la contratación de personal altamente especializado para impartir cursos.

SERVICIOS QUE SE OFRECEN A BECARIOS

Los participantes al incorporarse al Programa de Becas tienen la posibilidad además de recibir una formación actual, reciben diversos servicios como son:

- Cubrir el trámite de servicio social, contabilizando las horas que permanecen como becarios.
- El uso a la Biblioteca de la DGSCA.
- Uso de equipo (Equipos personales de computo, estaciones de trabajo, impresoras, etc.)
- Servicios de Red : Cuenta de Correo electrónico, comunicación a Internet, cuenta en servidor Athos, etc.
- Asesoría permanente de personal especializado.

RECONOCIMIENTOS Y CONSTANCIAS DEL PROGRAMA

Al concluir cada una de las etapas del Programa los participantes reciben una constancia en la que se señala tanto la orientación y el periodo al que pertenecen así como la etapa que concluyen. En cada constancia se especifican los diferentes cursos a los que el estudiante asistió, así como las calificaciones obtenidas en cada curso.

Por otro lado cuando los candidatos a becarios han sido aceptados reciben una carta de bienvenida al Programa en la que se les exhorta a participar empeñosamente en todas las actividades que abarca el programa, dicha carta es firmada por el Director General de la DGSCA.

Así mismo al concluir sus tres etapas, los becarios reciben una constancia en la que se acredita la terminación del Programa de Becas, así como su concluyeron su especialización dentro de las tres áreas; Sistemas de Información, Redes o Interoperabilidad.

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE
BECAS**

La elaboración y diseño de este manual se encuentra a cargo de la Subdirección de Formación de Recursos Humanos.

El objetivo de este manual es brindar la información necesaria para organizar, controlar y supervisar las labores que se realizan dentro del Programa de Becas, así como brindar una visión de la estructura organizacional y funcional del mismo.

Estructura propuesta del Manual de Organización:

- Presentación del manual.
- Objetivos del Programa de Becas.
- Políticas Generales (Reglamento Interno).
- Análisis de Puestos y descripción de Funciones.
 - Responsable del Programa de Becas.
 - Coordinador de Prebecarios.
 - Coordinadores de Orientaciones.
 - Instructores.
 - Becarios y Prebecarios.
- Interrelación con otras áreas.

Estructura propuesta del Manual de Procedimientos.

- **Presentación.**
- **Objetivos del Programa.**

Estructura del Programa: Etapas y Orientaciones.

- **Etapas**
 - **Prebecarios.**
 - **Primera Etapa.**
 - **Segunda Etapa.**
 - **Tercera Etapa.**
 - **Etapa Tesis.**
- **Orientaciones**
 - **Sistemas de Información.**
 - **Redes.**
 - **Interoperabilidad.**
- **Reglamento Interno.**
- **Coordinación de Eventos.**
 - **Semana de Becarios.**
 - **Entrega de Cartas de Aceptación y Constancias de Terminación.**
 - **Organización de diferentes actividades encaminados a proporcionar una visión actual y completa de los avances en los diferentes campos y sistemas de la computación**
- **Pagos de Becarios.**
- **Trámites Administrativos.**

SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE BECARIOS (SISBEC)

El Sistema de Seguimiento de Becarios tiene como objetivo principal el control eficiente de los procedimientos necesarios en la evaluación de prebecarios y becarios pertenecientes al Programa de Becas, así como el manejo de la información concerniente a la elaboración de cuadros de resumen para el informe semestral de dicho programa; y generación de reportes acerca de las actividades de los becarios, sus datos (personales y académicos), participación en proyectos y cursos.

Este sistema se está desarrollando en una plataforma de Red, usando como manejador de Bases de Datos a Sybase y como Front End Delphi. Se considera que este proyecto se encuentra en un 70% de Avance.