

43
201



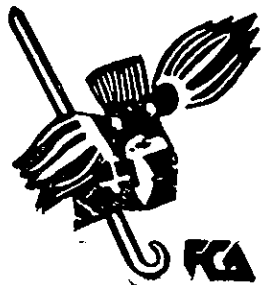
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

LA CAPACITACION RECIBIDA EN EL AMBITO
LABORAL POR LOS EGRESADOS DE LA
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION,
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE LA
GENERACION 92 - 96.

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
DEYANIRA EUGENIA GUEVARA GARCIA**

ASESOR DEL SEMINARIO: L.A.E. SERGIO FLORES DE GORTARI



MEXICO, D. F.

1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

266733



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por estar en todo momento conmigo, iluminarme en las decisiones difíciles y guiarme por el sendero adecuado.

A mi Alma Mater:

Por brindarme la grandiosa oportunidad de formarme profesionalmente en esta única y maravillosa casa de estudios, de la cual me siento orgullosa de formar parte. Prometo seguir poniendo muy en alto el nombre de la Universidad Nacional Autónoma de México.

A la Facultad de Contaduría y Administración.

Por darme los conocimientos y herramientas para ser una buena Licenciada en Administración; por haberme enseñado a ser una profesionista con ética que aplicará sus conocimientos en pro de una sociedad mejor y por ende de un México con mayor calidad de vida.

A mi asesor Lic. Sergio Flores de Gortari:

Por haberme marcado la pauta para elaborar esta investigación y por brindarme sus enseñanzas y consejos.

Dedico este logro a mi familia que sin su apoyo y comprensión, me hubiera sido difícil lograr.

A mi papá G. Jorge Guevara Zárate:

Te agradezco profundamente el haber hecho de mi una mujer integra, con ideas propias y con un amplio sentido de la responsabilidad. Gracias por apoyarme en todas las etapas de mi vida, siempre llevaré en mi corazón todos tus consejos.

Mil gracias papirichis.

A mi mamá Ma. De los Angeles Eugenia García de Guevara:

Mamita te agradezco tanto el haber cuidado de mi e inculcarme el luchar por lo que quiero hasta lograrlo, por que soy gracias a ti una mujer en toda la extensión de la palabra; por secar mis lágrimas en el dolor y la tristeza y reír con mis alegrías y éxitos.

Gracias por ser mi adorada y respetada mamichis.

A mi hermana G. Liliana Guevara García:

Flaca:

Gracias por tu apoyo, consejos y regaños.

Recuerda que en esta vida hay que luchar para ser grande, tu tienes un gran espíritu y se que lo lograras.

A mi hermano Jorge A. Guevara García:

Flaco:

Gracias por tu presencia en mi vida, eres el mejor ejemplo de la obra de Dios y de lo que pueden lograr el amor y los cuidados de los padres; te dedico este logro sabiendo que tu tendrás muchos.

A mis seres más queridos:

A mis abuelitos Alejandro Guevara y Soledad Ramirez (finados);
Abuelita Rosita Miravete;
Tía Chalis, tío Humberto, Luis Fernando y Humberto Alvarez Acosta;
Tío Diego, Barbara y Lolita García;
Primos Diego, Helena y César García Velez;
Tías Esther, Estela, Elsa, Emma y Graciela Guevara Zárate;
Primos:
Víctor y Soraya Clasing Guevara;
Hugo y Delia Celis Guevara;
Janet, Atzayacatl y Froylan Fuentes Guevara;
Tío Jim Underhill;
Tío Froylan Fuentes.

Por estar a mi lado dándome palabras de aliento y demostrarme su cariño.

A mis amigos por formar parte de la maravillosa vida que he tenido, por su apoyo y compañía en todo momento:

Sonia López, Alejandra Valdés, Claudia Coronado, Alejandro Aranda, Esteban Ruíz; Víctor Reséndiz, Luis Castañeda, Oscar Esquivel, Olga Trapero, Mónica Valdespino, Rebeca Romay, María Esther Ramírez, Alicia Vázquez, Adelina Cabrera, Rodolfo Callejas, Juan Carlos Sandoval, Mirtha Vera, Fernando Robles, Gustavo Mayorga.

Un especial agradecimiento a quienes me apoyaron brindandome herramientas de trabajo y abriéndome la puerta de sus casas para la elaboración de este trabajo:

Sr. Jorge Guevara Zárate;
Sra. Rosalía Acosta y Arq. Humberto Alvarez;
Arq. Olga Gutiérrez Trapero;
Sr. Juan Carlos Sandoval.
Sr. Diego García Velez

Y a todos mis compañeros de generación mil gracias por su tiempo, consejos y apoyo; les deseo lo mejor que la vida les pueda brindar.



INDICE



INDICE

INTRODUCCION

1. ANTECEDENTES.

- 1.1. Antecedentes históricos de la Administración.
- 1.2. Breve historia de la Facultad de Contaduría y Administración.
- 1.3. Estadísticas.
 - 1.3.1 Alumnos que ingresaron.
 - 1.3.2 Egresados.
 - 1.3.3 Posgrado.
- 1.4.1 Antecedentes legales de la capacitación.

2. METODOLOGIA.

- 2.1. Planteamiento del problema.
- 2.2. Objetivos de la investigación.
 - 2.2.1. Objetivo general.
 - 2.2.2. Objetivos particulares.
- 2.3. Hipótesis.
- 2.4. Marco Teórico
 - 2.4.1. Aspectos teóricos.
 - 2.4.2. Aportaciones documentales recientes.
 - 2.4.3. Informantes clave.
 - 2.4.4. Conceptos.

3. DESARROLLO.

- 3.1. Técnicas de investigación.
- 3.2. Diseño de la muestra.
- 3.3. Cuestionario.

4. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.

- 4.1. Sexo.
- 4.2. Edad
- 4.3. Grado de estudios.
- 4.4. ¿Laboras actualmente?
- 4.5. ¿En qué empresa laboras?
- 4.6. ¿En qué área te desempeñas?

- 4.7. ¿Qué cargo ocupas?
- 4.8. ¿Qué es para ti el desarrollo profesional?
- 4.9. ¿Qué salario mensual percibes?
- 4.10. ¿Qué salario mensual percibes?
- 4.11. ¿Has recibido capacitación de la empresa?
- 4.12. ¿Qué tipo de capacitación has recibido?
- 4.13. ¿Qué duración promedio han tenido las capacitaciones?

- 4.14. ¿Quién impartió la capacitación?
- 4.15. ¿Cómo calificarías la capacitación?
- 4.16. ¿Consideras que han influido estas capacitaciones directamente a tu desarrollo profesional?
- 4.17. ¿De qué manera ha sido esta influencia?

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- 5.1. Conclusiones.
- 5.2. Recomendaciones.

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Inicié esta investigación consciente de que en la actualidad la situación para los egresados de cualquier profesión en el mundo productivo en México es muy difícil, pero mi interés en específico es por supuesto cómo están evolucionando los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Licenciatura en Administración, generación 92-96, ya que fue la Facultad que me preparó para enfrentarme a este mundo tan difícil.

Otro aspecto preocupante es el elitismo en las empresas, ya que en muchas de ellas tienen como política no aceptar a egresados de Universidades Públicas, debido a la supuesta poca preparación que en ellas se recibe, lo que intento probar es que también en las Instituciones Públicas se tiene un buen nivel académico y egresan profesionistas de calidad.

Como consecuencia de lo ya mencionado esta también la continuidad que las empresas deben proporcionar a los egresados, que se convierten en sus empleados, directivos y asesores, esta continuidad se refiere a la capacitación dentro de las empresas, el impulso para adquirir una actualización constante, que nos permita competir en cualquier nivel y en cualquier mercado tanto nacional como internacional.

En esta investigación es importante conocer de donde viene la administración, por ello incluyó los antecedentes históricos (Capítulo 1) así como una breve historia de la Facultad de Contaduría y Administración dado que es la escuela que imparte esta licenciatura en nuestra máxima casa de estudios, incluyo también las estadísticas de ingresos y egresos de alumnos de la misma licenciatura del periodo 1989-1996, igualmente los ingresos a cursos de posgrado como lo son especialidades, maestrías y diplomados y para finalizar el Capítulo revisaré los aspectos legales que apoyan la esencia de esta investigación refiriéndome a la Ley Federal del Trabajo.

A continuación describo el planteamiento del problema (Capítulo 2) que sustenta la investigación y daré a conocer los objetivos y la hipótesis de la misma, considerando que la intención es conocer el grado en que hemos recibido capacitación y un mayor desarrollo profesional los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Lic. En Administración, generación 92-96.

Esta investigación se fundamenta con el marco teórico en donde cito las asignaturas básicas que utilice para realizarla, como lo son: la administración general, recursos humanos, estadística, metodología de la investigación, entre otras. Como segunda parte del marco teórico incluyo algunas aportaciones recientes al área de la capacitación, publicadas en revistas para ejecutivos, algunos de estos artículos son: "Becas para los trabajadores y Servicio Nacional de Empleo", "Debemos generar nuestro propio modelo" entre otros de igual interés; como punto final del marco teórico pedí la cooperación de informantes clave, como lo son el Gerente de Capacitación del Grupo Financiero Bital y algunas compañeras egresadas de la Licenciatura en

Administración, generación 92-96. Para finalizar este Capítulo anexo los conceptos básicos que se hacen mencionar en el presente trabajo.

Es fundamental hacer uso de algunas herramientas para realizar este proyecto como lo son las técnicas de investigación (Capítulo 3) que por supuesto son varias, de las cuales solo algunas son aplicables a este tipo de investigación, como lo es principalmente la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario.

En el diseño de la muestra tome como población a los egresados que se encuentran en el anuario realizado por la generación 92-96, dado que es la gran mayoría los que están inscritos en el, y por que en el mismo se encuentra su teléfono y fue la única manera de contactarlos para que contestaran el cuestionario; el cual fue diseñado, probado, modificado y aplicado a los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Licenciatura en Administración, generación 92-96. Al respecto debo mencionar el gran compañerismo que mostraron para conmigo al apoyarme en lo necesario y brindarme su tiempo y en ocasiones minutos de sueño.

Por supuesto haré un análisis de los resultados obtenidos (Capítulo 4) en un recuadro del número de respuestas de cada opción y una gráfica mostrando el porcentaje de los resultados, posteriormente se hace una interpretación de los mismos por pregunta.

Las conclusiones (Capítulo 5) respecto de la investigación están sustentadas en los datos arrojados por la encuesta; y como punto final doy mis recomendaciones para lograr un nivel de alta calidad en la capacitación a nivel laboral de los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Licenciatura en Administración, generación 92-96, traducido todo esto en su desarrollo profesional.

Se que hay Instituciones gubernamentales, Universidades, Instituciones privadas y empresas que están trabajando en lograr lo aquí expuesto, y se también que nosotros como profesionistas pondremos todo de nuestra parte para llegar a la meta juntos, todo esto por un México mejor y finalmente para continuar diciendo con orgullo soy egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración.

**"Por mi raza, hablará el espíritu"
"México, Pumas, Universidad."**

ANTECEDENTES

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ADMINISTRACION

Debido a que es la Licenciatura de la cual trata esta investigación y para comprender mejor el significado de la administración haré una breve reseña histórica de las relaciones de trabajo que es en donde se manifiesta más representativamente la administración.

"En la época primitiva, surgió de manera incipiente la administración, como una asociación de esfuerzos para lograr un fin determinado que requiere de la participación de varias personas.

En el periodo agrícola el crecimiento demográfico obligó a los hombres a coordinar mejor sus esfuerzos en el grupo social y, en consecuencia, a mejorar la aplicación de la administración.

En cuanto a la antigüedad grecolatina la administración se caracterizó por su orientación hacia una estricta supervisión del trabajo y el castigo corporal como forma disciplinaria.

Durante el feudalismo la administración interior del feudo estaba sujeta al criterio del señor feudal, quien ejercía un control sobre la producción del siervo y al finalizar esta etapa aparecieron las corporaciones o gremios que regulaban horarios, salarios y demás condiciones de trabajo.

En la época de la Revolución Industrial la administración seguía careciendo de bases científicas; se caracterizaba por la explotación inhumana del trabajador y por ser una administración de tipo coercitivo, que otorgaba al empresario una gran libertad de acción. Todos estos factores provocaron la aparición de diversas corrientes del pensamiento social en defensa de los intereses de los trabajadores y el inicio de investigaciones que posteriormente originarían la administración científica y la madurez de las disciplinas administrativas.

En el siglo XX la administración se torna indispensable en el manejo de cualquier tipo de empresa, ya que a través de aquella se logra la obtención de eficiencia, la optimización de los recursos y la simplificación del trabajo."¹

¹ Münch Galindo, Fundamentos de Administración, edición: 5ª, reimp. 1991, 15-18.

BREVE HISTORIA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Ya que la Facultad de Contaduría y Administración es la Institución en la cual se basa la presente investigación considero importante mencionar una breve cronología de los acontecimientos más relevantes para la Facultad mencionada, por tal razón se encuentran citados también los aspectos fundamentales de la Administración en nuestro País.

1929

10 de julio.- promulgación de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional, con la que se instituye la Escuela Nacional de Comercio y Administración.

20 de agosto.- el S.C.P. José Felipe León y Ponce, toma posesión como primer Director de la Facultad.

1933

Enero.- la Facultad ocupa el edificio de Lic. Primo de Verdad N° 2

1° de febrero.- designación del C.P. Roberto Casas Alatriste como Director del plantel

1° de noviembre.- se expide la Ley Orgánica de la Universidad de México que le da plena autonomía.

1934

Febrero.- la Facultad se instala en el local N° 8 de las calles de San Ildefonso (patio de los infantes).

1936

4 de enero.- la Escuela desocupa el local de San Ildefonso n° 36 (ex cuartel de zapadores).

15 de abril.- instalación en el edificio de San Ildefonso N° 36 del 1er local para la Biblioteca del Plantel.

16 de noviembre.- la academia mixta de profesores y alumnos aprueba:

a) La creación de la Carrera de Contador Público y actuario.

b) Un plan de estudios de 7 años (4 para la preparatoria y 3 para profesionales).

1939

4 de enero.- la Escuela se transada al edificio N° 51 de las calles de Bolívar, desocupando el local de San Ildefonso N° 36.

1945

10 de diciembre.- el Patronato Universitario adquiere para la Escuela el edificio de las calles de Liverpool N° 66 en \$ 370,000,00.

Diciembre.- la Escuela desocupa el edificio de Bolívar N° 51 y traslada los Estudios Profesionales al de Liberal N° 66.

1953

Marzo.- inauguración de la Ciudad Universitaria.

1954 Iniciación de actividades de la Facultad en la Ciudad Universitaria.

17 de julio.- el Consejo Técnico apoya en lo general el proyecto de la Dirección para crear la carrera de Lic. en Administración de Empresas.

Agosto.- publicación del primer número de la revista "Contabilidad- Administración".

1957

5 de enero.- Aprobación por el Consejo Universitario de la carrera de Lic. en Administración de Empresas (plan 1957).

1958

13 de febrero.- el Consejo Técnico aprueba el establecimiento del curso de Administración de Hospitales, con el carácter especial de postgrado sin otorgar ningún grado académico o título.

1959

abril.- Constitución de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contabilidad, Comercio y

Administración de la República Mexicana (ANFECA).

7 de octubre.- el Consejo Técnico aprueba el reglamento a que deberá quedar sujeta la prestación del Servicio Social de los pasantes de las carreras de Contador Público y Lic. en Administración de Empresas.

11 de noviembre.- recepción profesional del señor Roberto Herrera Vargas, primer Lic. En Administración de Empresas graduado en el plantel. Tesis: "Breves comentarios acerca de la carrera de Lic. en Administración de Empresas"

1965

29 de junio.- aprobación por el Consejo Universitario del Reglamento de la División de Estudios Superiores, mediante el cual el Plantel obtiene el rango académico de Facultad.

1968

29 de enero.- se imparte la primera Clase del Programa de la Maestría en Administración.

1969

Febrero.- la Facultad se traslada a su nuevo edificio en Ciudad Universitaria, desocupando el que se le asignó originalmente.

1970

5 de mayo.- aprobación del Consejo Técnico de la instauración del Servicio Social.

3 de junio.- con la Tesis "Algunos aspectos de los sistemas de equilibrio", el Sr. Act. Rigoberto González López obtiene el grado de Maestro en Administración, primero que se otorga en la Facultad.

1972

28 de abril.- aprobación por parte del Consejo Técnico de la División de Universidad Abierta.

1974

Marzo.- la Dirección de la Facultad aprueba el proyecto de instalación de un centro de Informática.

1975

8 de julio.- la Facultad adquiere la primera computadora para el Centro de Informática

2 de diciembre.- Iniciación del Programa de Maestría en Administración, Formación en Investigación y Docencia.²

² Mendieta Alatorre, Angeles/ Carrera Stampa, Manuel, Historia de la Facultad de Contaduría y Administración (México, editorial: UNAM, 1983), vol.1, 206-214.

**ESTADISTICAS DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE LA FACULTAD DE
CONTADURIA Y ADMINISTRACION
PERIODO 1990 - 1998 ***

PERIODO	INGRESARON		POBLACION TOTAL DE LA FCA	EGRESADOS	EXAMENES PROFESIONALES APROBADOS		
	HOMBRES	MUJERES			HOMBRES	MUJERES	TOTAL
89-90	376	570	5,141		475	295	770
90-91	421	662	4,824	1,377*	606**	491**	1097**
91-92	443	775	5,054	1,379	259	291	550
92-93	453	804	5,036	1,369	272	350	622
93-94	422	798	5,015	847	418	510	928
94-95	319	816	5,019	1,130	282	345	627
95-96	363	766	5,162	1,134	214	297	511
96-97	426	641	4,998	1,270	240	326	566

* Agenda estadística de la UNAM

** Las tres licenciaturas

ESTADISTICAS DE POSGRADO PERIODO 91 - 97 *

PERIODO	ESPECIALIDAD			MAESTRIA			DOCTORADO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
90-91	70	42	112	40	21	61	0	0	0
91-92	138	90	228	63	36	99	1	0	0
92-93	157	104	261	69	44	113	12	4	16
93-94	79	57	136	0	0	0	4	5	9
94-95	103	76	179	144	113	257	12	5	17
95-96	129	109	238	193	112	305	14	13	27
96-97	97	69	166	247	126	373	2	3	5

*Agenda Estadística de la UNAM.

ANTECEDENTES LEGALES DE LA CAPACITACION.

El dar trabajo y la capacitación no es opcional para las empresas.

La constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su título sexto, art. 123 expresa:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

La Ley Federal del Trabajo menciona en el Capítulo III BIS,

Art. 153 A; "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Art. 153-F: "La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

Art. 153-H: "Los trabajadores a quienes se imparta la capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos."

Art. 153-Q: "Los planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras;
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación."

Art. 153-V. "La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación,

Las constancias de que se trata surtirán planes efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento."

METODOLOGIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿En qué medida y condiciones ha influido la capacitación laboral en el desarrollo profesional de los egresados de la Licenciatura en Administración, generación 92-96, de la Facultad de Contaduría y Administración?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVO GENERAL

Identificar el desarrollo profesional de los egresados de la licenciatura en administración en el ámbito laboral.

OBJETIVOS PARTICULARES

- Identificar qué porcentaje de egresados están laborando actualmente.
- Conocer si están ejerciendo su profesión o si se desempeñan en otro tipo de actividades ajenas a su profesión. Saber si han recibido capacitación en el ámbito laboral.
- Qué calidad de capacitación han recibido los egresados que están laborando.
- Definir si esta capacitación ha influido directamente a su desarrollo profesional o no.
- En que consiste el desarrollo profesional logrado a través de esas capacitaciones.
- Probar o no la hipótesis del trabajo.

HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

A mayor capacitación recibida en el ámbito laboral por los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Licenciatura en Administración, generación 92-96 ; mayor ha sido su desarrollo profesional traducido en lograr el cumplimiento de sus objetivos profesionales.

MARCO TEORICO

ASPECTOS TEORICOS

Primeramente trataremos la administración en general.

DEFINICIONES DE ADMINISTRACION

Münch Galindo. Esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posibles.

José Fernández Arena. Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

Harold koontz y O' Donell. Es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.

Dado que la presente investigación tiene como objetivo conocer la capacitación de los egresados de la licenciatura en administración en el ámbito laboral, entendemos que nuestra área principal de estudio es la administración de personal y recursos humanos, la cual se define como "el estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva"³

Para llevar a cabo este objetivo las organizaciones llevan un modelo de administración para los recursos humanos que consta de un proceso de selección, capacitación, desarrollo y evaluación

Se entiende por capacitación "las actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual"⁴

Así mismo utilizaré algunas asignaturas como herramientas para llevar a cabo esta investigación, entre ellas se encuentran:

Estadística: su aplicación será de gran utilidad para conocer la muestra de mi población.

Metodología de la investigación: me servirá de guía para conocer el procedimiento y manera de realizar la investigación, así como los métodos, técnicas e instrumentos a utilizar.

APORTACIONES DOCUMENTALES RECIENTES

Acerca de la capacitación, algunas revistas dedicadas a las empresas y altos ejecutivos han publicado artículos interesantes al respecto.

³ William B. Jr. Y Heith Davis, Administración de personal y recursos humanos, edición: 4ª, 462.

⁴ Ibid. Pp. 464.

"El Servicio de Empleo se constituyó en 1988, es un sistema de información, intermediación y capacitación laboral, así debemos entenderlo. Funciona en forma descentralizada y en coordinación con los gobiernos de los estados del país.

La visión moderna de un servicio público de empleo debe ser un sistema de información sobre el mercado de trabajo. Información sobre qué está sucediendo en el mercado o cuáles son las áreas en las que se están generando empleos, de dónde proviene la gente que recurre al servicio de empleo, cuáles son los niveles de calificación y remuneración, con los que se está abriendo el mercado y, por otra parte, ser un vehículo con base en esa información que permita ser un adecuado vehículo de intermediación para las empresas y para los trabajadores que buscan empleo.

Los objetivos fundamentales del Servicio Nacional de Empleo son:

- Promover la colocación de buscadores de trabajo.
- Impulsar la capacitación de las personas que solicitan empleo.
- Orientar a los buscadores de empleo, hacia el trabajo por cuenta propia y la microindustria.
- Analizar el comportamiento de los mercados laborales.
- Registrar y autorizar el funcionamiento de la agencias de colocación.

Requisitos para obtener una beca de capacitación:

- Tener entre 18 y 55 años.
- Escolaridad mínima de primaria.
- Contribuir al ingreso familiar.
- Buscar trabajo en forma activa.
- No haber obtenido antes una beca del Servicio Nacional de Empleo.

Compromisos de las empresas al recurrir a este servicio:

- Cubrir los honorarios de los instructores.
- Diseñar la temática de la capacitación.
- Adquirir un seguro contra accidentes para los becarios.
- Proporcionar el material didáctico necesario.
- Contratar por lo menos 70% de los egresados de los cursos de capacitación.

Los beneficios para el empresario son:

- Reclutamiento y selección de los candidatos a beca en forma conjunta con el Servicio Nacional de Empleo.
- Desarrollo de cursos de capacitación en ocupaciones específicamente requeridas por la empresa.
- Incorporación inmediata de la mano de obra capacitada de acuerdo con las necesidades de la empresa, sin costos excesivos.⁵

Otro artículo respecto a la capacitación es acerca del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (Conocer).

"El Consejo se instaló el 2 de agosto de 1995; sin embargo, en términos concretos empieza a operar el 9 de octubre de 1995, tiempo durante el cual se preparó la infraestructura jurídica para tener poderes y quedar constituido el Consejo.

Se observaba en 1993 que las estrategias de cambio en las organizaciones y en la economía exigía un mayor nivel educativo, un elevado nivel de capacitación por parte de la fuerza trabajadora, independientemente del nivel de ocupación, esto implica mayor capacidad emprendedora, técnica, de ejecución, vinculado todo esto a las nuevas modalidades de producción que estamos viviendo, como diferenciación de los productos, de mercados, mayor relación entre servicio, calidad y precio. Como segundo punto partimos de deficiencias educativas muy importantes, en aquel entonces 6.8 años de escolaridad promedio, en fuerza de trabajo salarial; por ejemplo hasta 1996 sólo 15% de la fuerza de trabajo había recibido capacitación y de ella, 90% había tomado un curso, los demás recibieron máximo dos o tres cursos, esto es contra las cifras que dicen que 45% de la fuerza de trabajo integrada en la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) tiene capacitación continua y cuenta con un nivel de escolaridad de 12 y hasta 13 años. Estamos hablando de una brecha impresionante en el capital intelectual acumulado vía disponibilidad general y en los flujos de incremento del capital intelectual que se dan mediante la capacitación en las empresas.

Uno de los problemas a que nos enfrentamos es que la capacitación, como está en el país, en realidad se concentra en las personas de más educación; en las empresas más grandes, y obviamente esto empieza a disminuir de manera importante la capacidad y creación del capital intelectual en el resto de la economía. Es decir, la gente con mínima educación recibe menos calificación y menores oportunidades de desarrollo. Las micro, pequeña y mediana empresa son las que mayormente están sujetas a las necesidades de adaptarse a los cambios de competencia, pero son las que menos se capacitan. Entonces estamos también frente a un déficit de cultura de inversión en capital humano en las empresas y de concentración muy especial de esta inversión de capital humano.

⁵ Lic. Guillermo Domínguez Chávez, "Becas para trabajadores y Servicio Nacional de Empleo", Laboral, Marzo 1998, 70-76.

Una empresa que esté interesada en modernizar la gestión de recursos humanos, en mejorar su productividad y que está consiente en que depende de la calificación de sus trabajadores, lo que tiene que hacer, desde nuestro punto de vista, es tener un sistema de evaluación del desempeño de sus trabajadores que evalúe sistemáticamente cuándo el trabajador tiene el nivel de calificación que requiere para ejecutar una función productiva, que tenga sistemas y procedimientos de esa evaluación de cómo recoger las evidencias de desempeño del trabajo, de cómo hacer juicios objetivos de si el trabajador es o no competente, independientemente de cómo lo logró, y que se puede recopilar todo eso en una evaluación por medio de una estructura administrativa interna; evaluadores que sepan evaluar la competencia, y verificadores internos que auditen que la evaluación sea la correcta. Cuando una empresa logra esto o tiene este interés, buscará acreditarse como centro de evaluación con un organismo certificador.

El Conocer es agente acreditador único para acreditar organismos certificadores bajo el mandato de la SEP y de la SPTS; los organismos certificadores acreditan centros de evaluación y evaluadores independientes que pueden ser empresas productivas de bienes y servicios o centros educativos y de capacitación públicos o privados.

Los impactos concretos son: para el trabajador, el aprovechar su experiencia al generarle capacidad de formación continua para toda la vida; mejoras tanto de empleo como de promoción. Para la empresa: tener mayor seguridad de obtener trabajadores de calidad, que se desempeñen adecuadamente; información del mercado de trabajo que le ayude a reducir costos de selección, de reclutamiento, de capacitación y por tanto, mayor calidad y productividad en su empresa.

Finalmente, para ambos en conjunto, es decir para el país: empresas competitivas y mejores condiciones de vida para los trabajadores, que es la forma de bienestar en estricto sentido.⁶

El Lic. Francisco Javier Valdez Alejandro, quien esta al frente de la División de Educación Continua de la Facultad de Contaduría y Administración, en una entrevista hecha por la revista Management Today en español, opina al respecto de la actualización y desarrollo de los egresados de esta Institución:

"Una gran carencia en nuestro sistema de enseñanza superior, en especial la vinculada a las disciplinas administrativas, es la ausencia de modelos propios, un error frecuente cometido por las instituciones educativas es formar a los profesionistas de acuerdo con modelos administrativos importados del extranjero, esto genera un choque cuando un brillante egresado se enfrenta a la realidad con sus flamantes e inaplicables conocimientos. La verdadera solución se encuentra en formar profesionistas con mentalidad de investigadores para que creen los modelos y generen ideas y teorías

⁶ Lic. Guillermo Domínguez Chávez; Secretario ejecutivo de la Conocer, "Certificación laboral paso a paso", Laboral, abril de 1998, N° 67, 80-86

más acordes con la realidad de las empresas mexicanas, considerando nuestra cultura y comportamiento."

"El desarrollo tecnológico está íntimamente relacionado con el desarrollo cultural de la sociedad, por lo que es necesario que se forme a los profesionistas con una visión creativa que les permita criticar las ideas de los modelos administrativos de otros países, ya que al tener marcos teóricos sólidos y los fundamentos epistemológicos de la investigación, podrán realizar más eficientemente sus funciones."

Además de esa mentalidad de investigación, los constantes cambios tecnológicos exigen medios de actualización para los profesionista, siendo la Extensión Académica una de las formas más cómodas y convenientes para tales fines. El Lic. Valdez afirma que "la evolución de esta modalidad educativa se dirige a adecuar los contenidos temáticos, tanto de los diplomados como de los cursos y conferencias, según las demandas de los profesionistas y de las empresas. Esto se logra al estar cada vez más cerca de los representantes de las empresas y conocer los requisitos académicos de los profesionistas que contratan."⁷

La opinión de los empresarios mexicanos acerca de los requerimientos profesionales para satisfacer el perfil de puestos es muy importante. En la revista MANAGMENT TODAY en español fueron entrevistados los responsables del área de Recursos Humanos de dos importantes corporaciones en México, IBM y Procter & Gamble, aunque ellos se refieren a los egresados de todas la Universidades en general, nos podemos dar una idea de lo que las empresas demandan de un egresado universitario.

Los egresados universitarios cubren los perfiles de puestos y satisfacen los requerimientos de talento de IBM en buena medida, aunque al menos hay que invertir un periodo mínimo de 6 meses a su entrenamiento para que conozcan los procesos propios de una empresa. Los estudiantes se gradúan en las universidades con buenas bases teóricas, pero muy poca práctica.

Los cursos de Extensión Académica que ofrecen las instituciones de educación superior son una excelente alternativa para actualizar y fortalecer el desarrollo de los recursos humanos en la organización IBM, en algunos casos se ha optado por participar con la institución en la definición y desarrollo del programa de algún diplomado o curso, con resultados muy favorables para la compañía ya que cubren varios objetivos, la empresa tiene los recursos con los conocimientos que nuestros clientes requieren y la universidad cumple con su papel de educador dentro de la sociedad y se actualiza respecto a las necesidades vigentes que le pueden ser útiles ante otros clientes.

⁷ Lic. Francisco Javier Valdez Alejandro, "Debemos generar un modelo propio", MANAGMENT TODAY en español, febrero de 1998, 14,15.

De acuerdo a la misma organización las disciplinas y destrezas en las que deberán poner más atención los programas educativos son las siguientes:

- Desarrollo de valores personales.
- Desarrollo de habilidades personales.
- Fomento a la cultura empresarial.
- Fomentar el desarrollo profesional de la mujer.
- Establecer prácticas profesionales.

Procter & Gamble opina al respecto que con toda seguridad el futuro inmediato demandará profesionistas con un alto liderazgo y compromiso hacia los objetivos establecidos. Gente con una profunda capacidad analítica y visión global. Profesionistas con una gran capacidad de adaptación y exitosos en un entorno de cambio continuo y de alta competitividad.

INFORMANTES CLAVE

El tema principal de esta investigación, son los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, es por ello que entreviste a la Lic. Verónica Martínez Salazar, Gerente de Capacitación del Grupo Financiero Bital.

Deyanira Guevara: ¿Consideras que los Licenciados en Administración egresados de la Facultad de Contaduría y Administración tienen las herramientas necesarias para enfrentarse al ámbito laboral?

Verónica Martínez: Considero que con el nuevo plan de estudios los egresados están bien preparados, en cuanto a la generación 92-96 están aptos teóricamente pero en cuanto a la práctica se refiere es algo deficiente.

D.G.: ¿Qué cargos ocupan principalmente los egresados de la FCA en el Grupo Financiero Bital?

V.M.: Los que aún son estudiantes de la FCA laboran en atención telefónica, los que ya egresaron entran como ejecutivos de cuenta, aunque según su desempeño, aptitudes y antigüedad tiene la posibilidad de ir ascendiendo de puesto.

D.G.: ¿Qué tipo de capacitación reciben los egresados de la FCA al laborar con ustedes?

V.M.: Primeramente se les da un curso de Inducción en donde conocen los principios, filosofía, slogan, etc., en fin una introducción al Grupo Financiero Bital; este curso dura aproximadamente 2 horas. Después reciben una inducción del área a la cual van a pertenecer, ahí conocen el proceso y sistemas de las funciones que van a desempeñar tanto teórica como prácticamente; esta inducción dura de un mes a mes y medio.

D.G.: ¿Les dan cursos adicionales que no se refieran únicamente a su área de trabajo?

V.M.: Si, en cuanto a cursos de calidad en servicio, motivación, desarrollo personal; ya que la empresa se preocupa también de que estén bien emocionalmente. No, en cuanto a cursos de idiomas o computación por que al ingresar son habilidades y aptitudes que se toman en cuenta para la selección y reclutamiento de personal, así que ya deben tener esos conocimientos.

D.G.: ¿Qué salario mensual perciben como mínimo los egresados de la FCA en Bital?

V.M.: Los ejecutivos de cuenta reciben como base mínima \$4,500.00 y este puede aumentar dependiendo de las comisiones y la antigüedad.

Como punto final, tomé en cuenta la opinión de los mismos egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Licenciados en Administración de la generación 92-96.

María Esther Ramírez Hernández opina:

¿Consideras que la Facultad de Contaduría y Administración te brindó los conocimientos necesarios para enfrentarte al ámbito laboral?

Sí, nos formo teórica y prácticamente ya que en muchas ocasiones analizamos problemas reales de las empresas dándoles solución.

¿Qué opinión tienes de la FCA académicamente?

Considero que sólo un 60% de los profesores dominan su materia y se mantienen actualizados laborando en empresas y brindando sus conocimientos a los alumnos de la FCA y es por quienes no decae el nivel académico de la Facultad. Habría que poner más atención en el otro 40% de los profesores.

¿Qué recomendaciones a la FCA para llegar a la calidad académica?

Que los profesores que imparten clases a nivel licenciatura tengan una maestría forzosa, igualmente con los que dan clases en maestría cuenten con un doctorado. Así mismo ejerzan la profesión para que brinden a los alumnos casos reales y prácticos, no sólo teóricos.

Alicia Vázquez opina:

¿Consideras que la Facultad de Contaduría y Administración te brindó los conocimientos necesarios para enfrentarte al ámbito laboral?

Nó, porque nó cubro todos los requisitos que se están exigiendo en las empresas.

¿Qué opinión tienes de la FCA académicamente?

Considero que durante mi carrera no tuve orientación suficiente para apreciar lo que estaba a mi alcance; opino que fue deficiente la enseñanza teórica y práctica

¿Qué recomendaciones a la FCA para llegar a la calidad académica?

Que le pongan interés a la clase de profesores que están formando, no dejarlos al libre albedrío.

CONCEPTOS

Capacitación:

Actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual.

Desarrollo:

Actividades que preparan a un empleado para ejercer responsabilidades en el futuro.

Desarrollo profesional:

Suma de las experiencias, acciones propias y oportunidades del individuo para lograr sus objetivos profesionales.

Objetivos profesionales:

La suma de funciones, conocimientos y distinciones que el individuo planea alcanzar como metas de su actividad profesional.

DESARROLLO

TECNICAS DE INVESTIGACION

Para obtener la información primaria de esta investigación es necesario aplicar algunas técnicas e instrumentos, para conocerlas mencionaré cada una.

Dentro de las principales técnicas encontramos

- La sistematización bibliográfica cuyo instrumento es la ficha de trabajo bibliográfico.
- La sistematización hemerográfica tiene como instrumento la ficha de trabajo hemerográfico.
- Observación ordinaria y/o participante, su instrumento es la guía de observación.
- Concentración de información censal y de estadísticas vitales, la cual utiliza el cuadro de concentración como instrumento.
- Encuesta utiliza el cuestionario y cédula de entrevista.
- Seguimiento de casos, su instrumento es la guía de observación participante.
- La construcción de escalas de actitudes cuyo instrumento es la escala de actitudes.

La encuesta "esta técnica consiste en recopilar información sobre una parte de la población llamada muestra. La información recopilada podrá emplearse para un análisis cuantitativo con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o se conocen en forma parcial o imprecisa".⁸

El instrumento llamado cuestionario esta compuesto de preguntas las cuales servirán para recopilar la información deseada; estas preguntas deben ser concisas y objetivas.

Existen diversos tipos de preguntas como las cerradas, que presentan alternativas de respuesta a continuación de la pregunta, sirven fundamentalmente para realizar un análisis descriptivo. Las abiertas, en éstas las repuestas son escritas.

Debido a que no existen antecedentes para dar respuesta al "planteamiento del problema, he seleccionado la entrevista por medio del cuestionario como instrumento para conocer la capacitación recibida por los Licenciados en administración egresados de la Facultad de Contaduría y Administración generación 92-96.

⁸ Rojas Soriano, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales, edición: 19ª, 153.

DISEÑO DE LA MUESTRA

La población objeto de investigación estuvo conformada por los 16 grupos de Administración de la generación 1992-1996.

Para obtener la muestra se utilizó el método de muestreo aleatorio simple, el cual se utiliza cuando se dispone de una lista total de elementos circunscritos a una población determinada donde de manera aleatoria se informa el número de elementos que van a integrar la muestra.

APLICACION DE LAS FORMULAS PARA LA OBTENCION DE LA MUESTRA

Aplicando la formula:

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

En donde:

Nivel de confianza $Z = 95\%$ (1.96 en áreas bajo la curva normal)

Nivel de precisión $E = 5\%$ (.5)

Variabilidad: $p = .5$ $q = .5$

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (.5) (.5)}{(0.05)^2} \qquad n = 384$$

Como el tamaño de la población es conocido (549 egresados) se utiliza el factor de corrección finito, y la muestra anterior (384) se denomina muestra inicial.

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no - 1}{N}}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384 - 1}{549}} \qquad n = \frac{384}{1.6976332058} \qquad n = 229$$

CUESTIONARIO N° _____

1. SEXO :
A) MASCULINO B) FEMENINO

2. EDAD (AÑOS CUMPLIDOS): _____

3. GRADO DE ESTUDIOS:
A) ESTUDIANTE D) MAESTRIA
B) PASANTE E) DIPLOMADO
C) TITULADO F) ESPECIALIDAD

4. ¿LABORAS ACTUALMENTE?
A) SI B) NO

SI TU RESPUESTA ANTERIOR FUE NO, RESPONDE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE ACUERDO A TU ULTIMO TRABAJO.

5. ¿EN QUE EMPRESA LABORAS?

6. ¿EN QUE AREA TE DESEMPEÑAS?
A) VENTAS D) PRODUCCION G) OTRA
B) RECURSOS HUMANOS E) ADMINISTRACION
C) MERCADOTECNIA F) CONTABILIDAD _____

7. ¿QUÉ CARGO OCUPAS?

8. ¿QUÉ ES PARA TI EL DESARROLLO PROFESIONAL?

9. ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVAS LABORANDO EN ESA EMPRESA?
A) 1 MES A 1 AÑO C) 2 A 5 AÑOS
B) 1 A 2 AÑOS D) MAS DE CINCO AÑOS

17. ¿DE QUE MANERA HA SIDO ESTA INFLUENCIA?

GRACIAS POR TU COLABORACION.

NOTA.

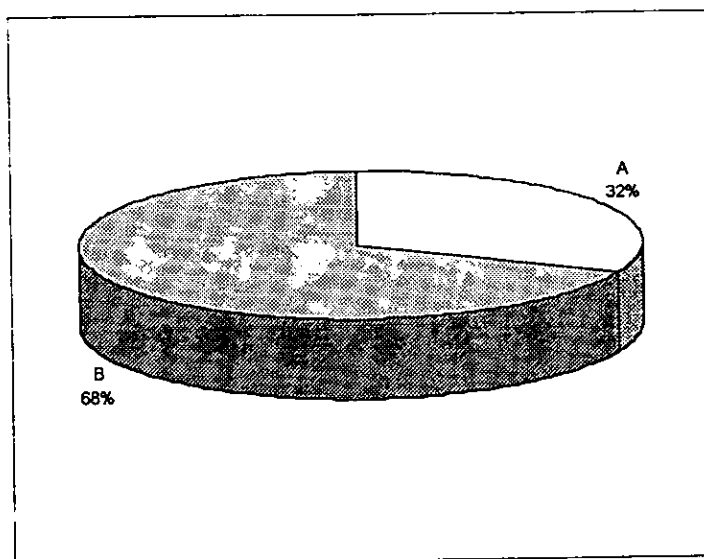
Se probó este cuestionario para conocer si cumplía con los objetivos de la investigación antes de ser aplicado.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

ANALISIS DE LA INFORMACION

1.- SEXO

A	B
73	157



INTERPRETACION

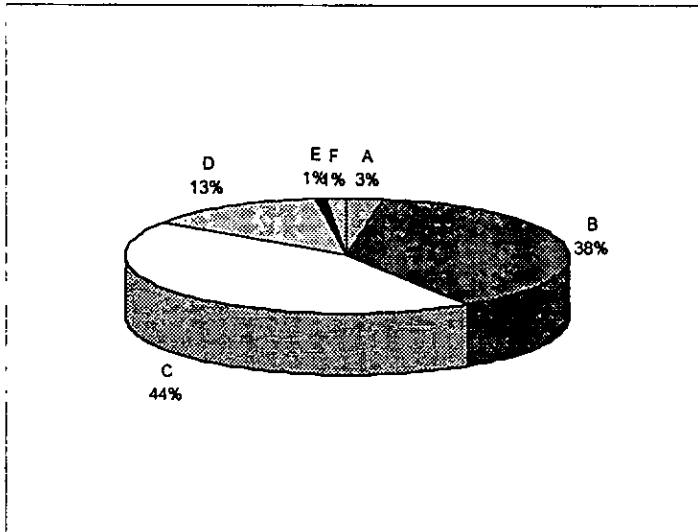
En la encuesta realizada a un grupo de egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Lic. en administración, generación 92-96, se obtuvieron los siguientes resultados:

- el 32% de los egresados son del sexo masculino.
- el 68% de los egresados son del sexo femenino.

Esto quiere decir que 3 de cada 10 egresados son hombres, y 7 de cada 10 egresados son mujeres.

2.- EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)

A	B	C	D	E	F
6	86	98	30	2	3
EADADES					
23	24	25	26	27	28



INTERPRETACION

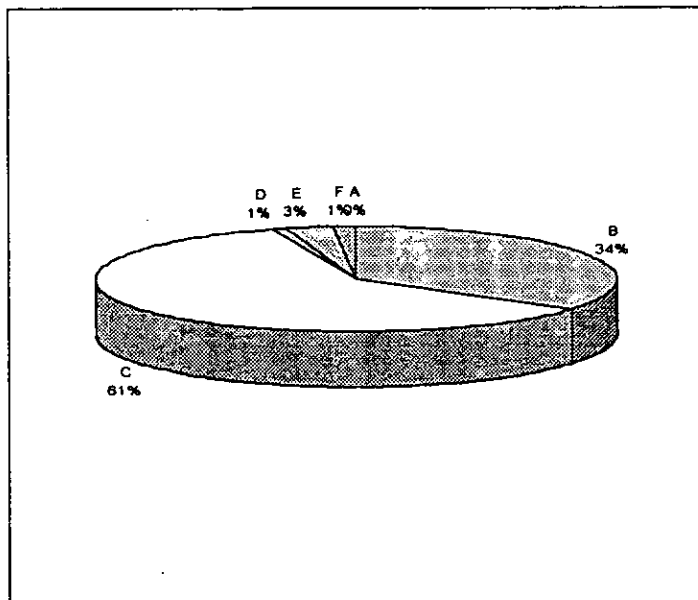
De los egresados de la Lic. en administración se obtuvieron los siguientes resultados:

- el 3% de los egresados tienen 23 años.
- el 38% de los egresados tienen 24 años.
- el 44% de los egresados tienen 25 años.
- el 13% de los egresados tienen 26 años.
- el 1% de los egresados tienen 27 años.
- el 1% de los egresados tienen 28 años.

Significa que el 95% tienen la edad promedio de entre 24 y 26 años, o sea que 9 de cada 10 egresados tienen esta edad.

3.- GRADO DE ESTUDIOS:

A	B	C	D	E	F
0	79	139	2	7	3



INTERPRETACION

En la encuesta aplicada a los egresados de la FCA, Licenciados en administración se obtuvieron los siguientes resultados acerca de su grado de estudios actual:

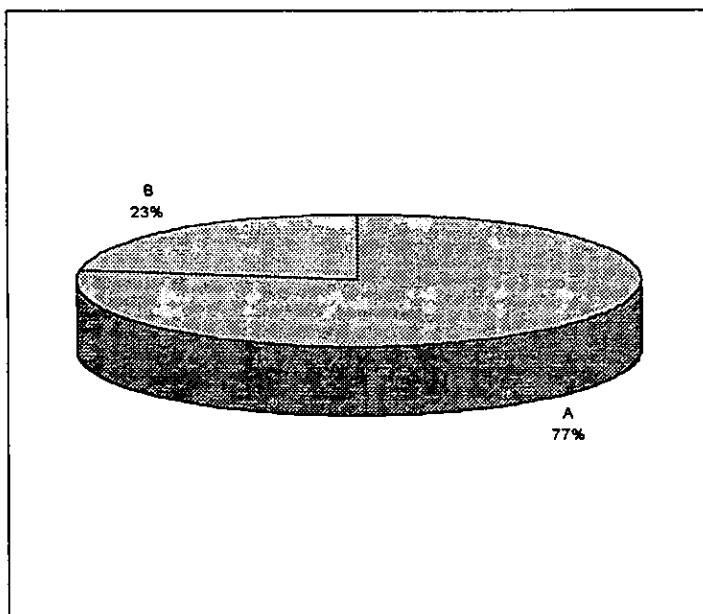
- el 0% son estudiantes.
- el 36% son pasantes.
- el 63% son titulados.
- el 1% tienen una maestría.
- el 1% tienen diplomado.
- el 1% tienen especialidad.

Esto nos dice que 6 de cada 10 egresados ya se titularon.

4.- ¿LABORAS ACTUALMENTE?

- A) SI
- B) NO

A	B
178	52



INTERPRETACION

Los resultados de la encuesta realizada a los egresados de la FCA, Lic. en administración reflejan lo siguiente:

- el 77% de los egresados si están laborando actualmente.
- el 23% de los egresados no están laborando actualmente.

Lo cual significa que 8 de cada 10 egresados están dentro del ámbito productivo del país.

5.- ¿EN QUE EMPRESA LABORAS?

INTERPRETACION

Los resultados de las encuestas reflejan que la gran mayoría de los egresados están laborando en empresas grandes, incluso transnacionales algunas de ellas, las principales empresas son bancos entre ellos se encuentran:

- Bital
- Banamex

La minoría trabaja en pequeñas y micro empresas, incluso hay quienes ya tienen su propia empresa.

6.- ¿EN QUE AREA TE DESEMPEÑAS?

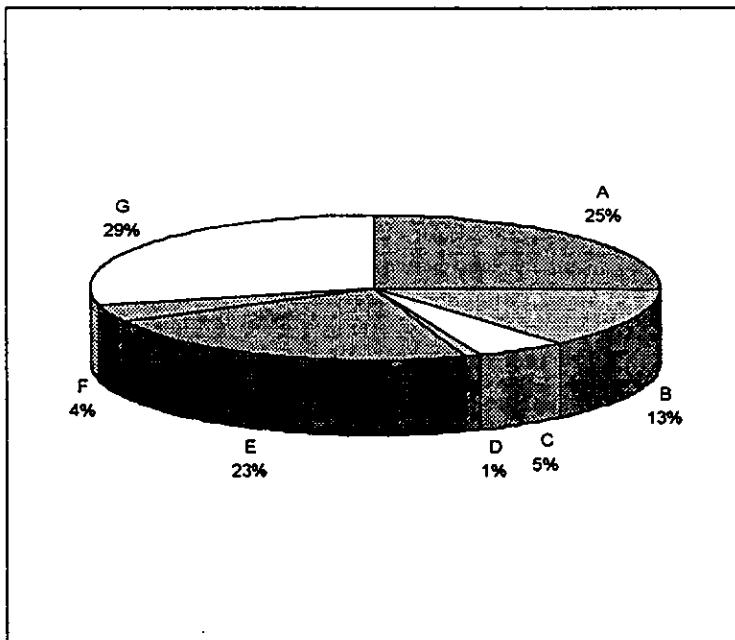
- A) VENTAS
- B) RECURSOS HUMANOS
- C) MERCADOTECNIA

- D) PRODUCCION
- E) ADMINISTRACION
- F) CONTABILIDAD

A	B	C	D	E	F	G	**
57	30	12	2	51	9	65	4

* las principales áreas ocupadas son finanzas y docencia.

** no ha trabajado



INTERPRETACION

Los cuestionarios contestados por los egresados de la FCA licenciados en administración, nos dan los siguientes resultados acerca del área en que se desempeñan los egresados que están laborando actualmente, los que no están laborando hablaron acerca de su último trabajo.

- el 25% de los egresados están laborando en el área de ventas.
- el 13% de los egresados están laborando en el área de recursos humanos.
- el 5% de los egresados están laborando en el área de mercadotecnia.
- el 1% de los egresados están laborando en el área de producción.
- el 23% de los egresados están laborando en el área de administración
- el 4% de los egresados están laborando en otras áreas, las que más sobresalen son finanzas y la docencia.
- el 29% de los egresados nunca han trabajado.

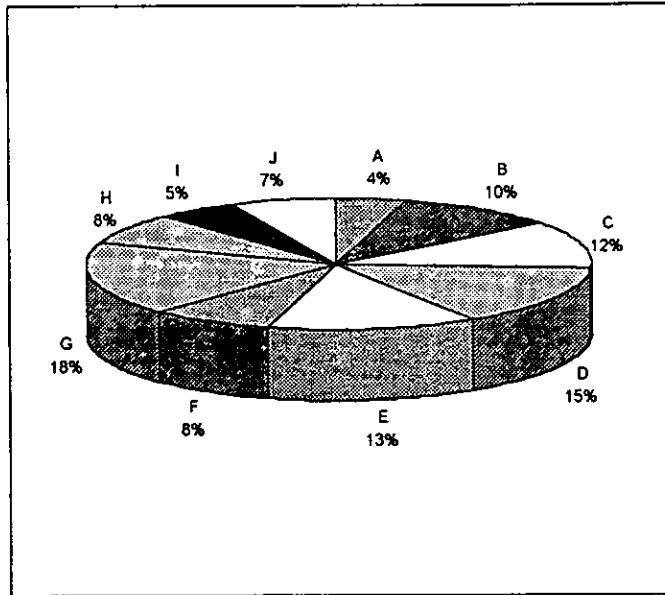
Esto quiere decir que 3 de cada 10 egresados laboran en el área de administración.

7.- ¿QUÉ CARGO OCUPAS ?

A. ASESOR ADMINISTRATIVO
B. ANALISTA
C. ASISTENTE DE AREA
D. AUXILIAR ADMINISTRATIVO
E. EJECUTIVO DE CUENTA

F. FUNCIONARIO DE SERVICIOS AL CLIENTE
G. NIVEL DIRECCION, GERENCIA O JEFATURA
H. OTROS
I. PROFESORES
J. SUPERVISOR

A	10
B	23
C	26
D	34
E	30
F	18
G	41
H	17
I	12
J	15



INTERPRETACION

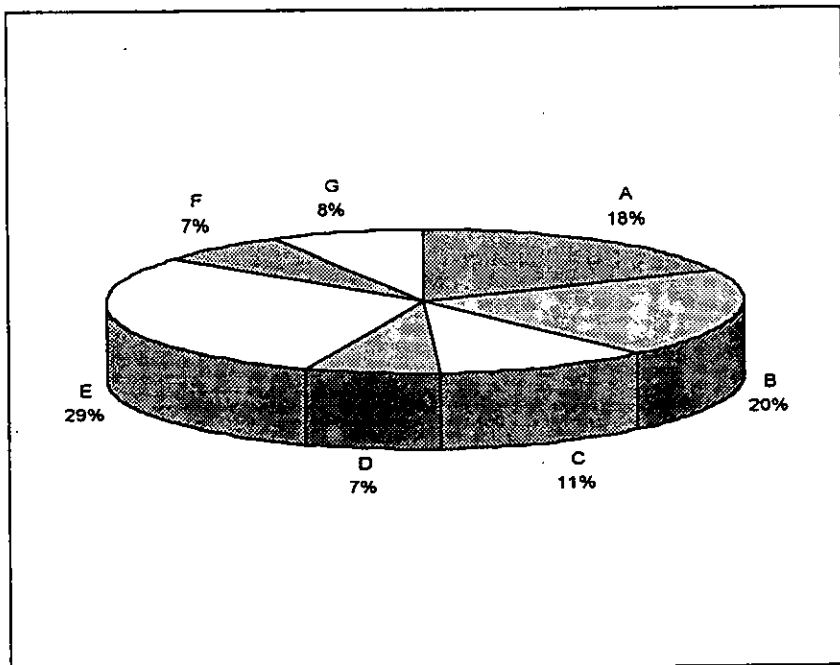
Los resultados de la encuesta aplicada a los egresados de la FCA, Lic. en Administración arrojan los siguientes datos:

- el 4% de los egresados laboran como asesores administrativos.
- el 10% de los egresados laboran como analistas.
- el 12% de los egresados laboran como asistentes de área.
- el 15% de los egresados laboran como auxiliares administrativos.
- el 13% de los egresados laboran como ejecutivos de cuenta.
- el 8% de los egresados laboran como funcionarios de servicio al cliente.
- el 18% de los egresados laboran a nivel dirección, gerencia o jefatura.
- el 8% de los egresados laboran en otros cargos.
- el 5% de los egresados laboran como profesores.
- el 7% de los egresados laboran como supervisores.

8.-¿QUE ES PARA TI EL DESARROLLO PROFESIONAL?

- A. ACTUALIZACION CONSTANTE
- B. ADQUISICION Y PRACTICA DE APTITUDES Y HABILIDADES
- C. ADQUISICION Y PRACTICA DE CONOCIMIENTOS
- D. ALCANZAR METAS FIJADAS
- E. APLICAR CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CARRERA
- F. DESEMPEÑARTE EN EL AREA DESEADA
- G. OCUPAR UN BUEN PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN PARA UNA MAYOR SUPERACION

A	42
B	46
C	25
D	16
E	68
F	15
G	18



INTERPRETACION

En la encuesta aplicada a los egresados de la FCA, Licenciados en Administración se obtuvieron los siguientes resultados acerca de lo que consideran ellos es el desarrollo profesional:

- el 18% de los egresados opinan que es la actualización constante.
- el 20% de los egresados opinan que es la adquisición y práctica de aptitudes y habilidades adquiridas en el ámbito laboral.
- el 11% de los egresados opinan que es la adquisición y práctica de conocimientos.
- el 7% de los egresados opinan que es el alcanzar metas fijadas.
- el 29% de los egresados opinan que es aplicar conocimientos adquiridos en la carrera.
- el 7% de los egresados opinan que es desempeñarte en el área deseada.
- el 8% de los egresados opinan que es ocupar un buen puesto dentro de las organizaciones para una mayor superación.

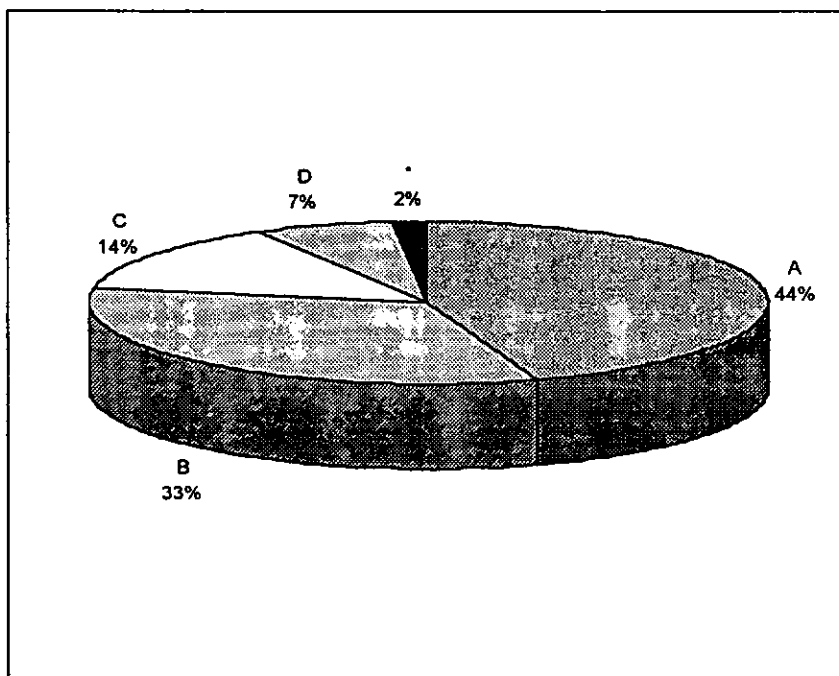
Esto es que 8 de cada 10 egresados opinan que es adquirir y aplicar conocimientos en general.

9.-¿CUANTO TIEMPO LLEVAS LABORANDO EN ESA EMPRESA?

- A) 1 MES A 1 AÑO
- B) 1 A 2 AÑOS
- C) 2 A 5 AÑOS
- D) MAS DE 5 AÑOS

A	B	C	D	*
103	75	33	15	4

*no ha trabajado



INTERPRETACION

Acerca del tiempo que llevan laborando dentro de la empresa o cuanto duraron laborando en su último trabajo los resultados son los siguientes:

- el 44% de los egresados llevan laborando de 1 mes a 1 año.
- el 33% de los egresados llevan laborando de 1 a 2 años.
- el 14% de los egresados llevan laborando de 2 a 5 años.
- el 7% de los egresados llevan laborando más de 5 años.
- el 2% de los egresados nunca han laborado.

Esto quiere decir que 4 de cada 10 egresados llevan laborando de 1 mes a 1 año, 3 de cada 10 llevan de 1 a 2 años laborando, esto puede significar que 7 de cada 10 egresados esperaron a terminar su carrera profesional para comenzar a trabajar. Y 3 de cada 10 laboraron desde antes de terminar su carrera profesional.

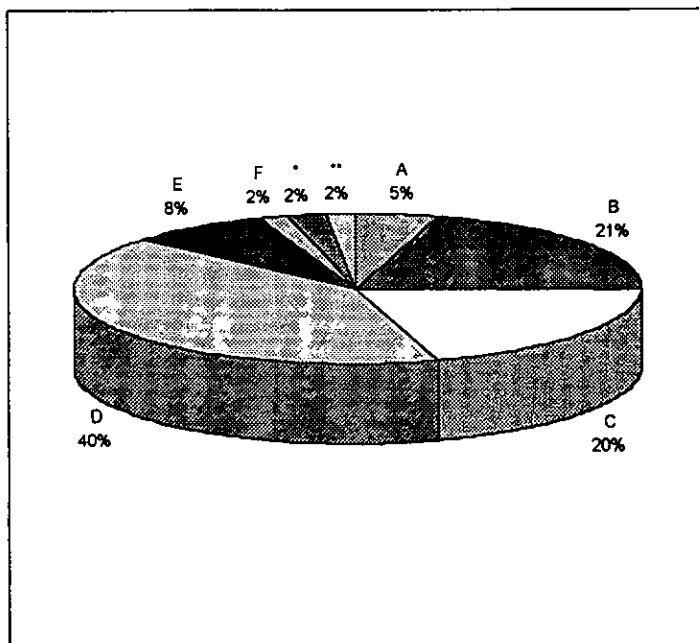
10.- ¿QUÉ SALARIO MENSUAL PERCIBES ACTUALMENTE?

- A) \$1,500.00 - \$2,000.00
- B) \$2,000.00 - \$3,000.00
- C) \$3,000.00- \$4,000.00

A	B	C	D	E	F	*	**
11	48	45	95	18	4	5	4

*menos de \$1,500.00

** no ha trabajado



INTERPRETACION

En cuanto a salario se refiere podemos conocer lo siguiente:

- el 5% de los egresados están percibiendo de \$1,500.00 a \$2,000.00 mensuales.
- el 21% de los egresados están percibiendo de \$2,000.00 a \$3,000.00 mensuales.
- el 20% de los egresados están percibiendo de \$3,000.00 a \$4,000.00 mensuales.
- el 40% de los egresados están percibiendo de \$4,000.00 a \$7,000.00 mensuales.
- el 8% de los egresados están percibiendo de \$7,000.00 a \$10,000.00 mensuales.
- el 2% de los egresados están percibiendo más de \$10,000.00 mensuales.
- el 2% de los egresados están percibiendo menos de \$1,500.00 mensuales.
- el 2% de los egresados no han laborado.

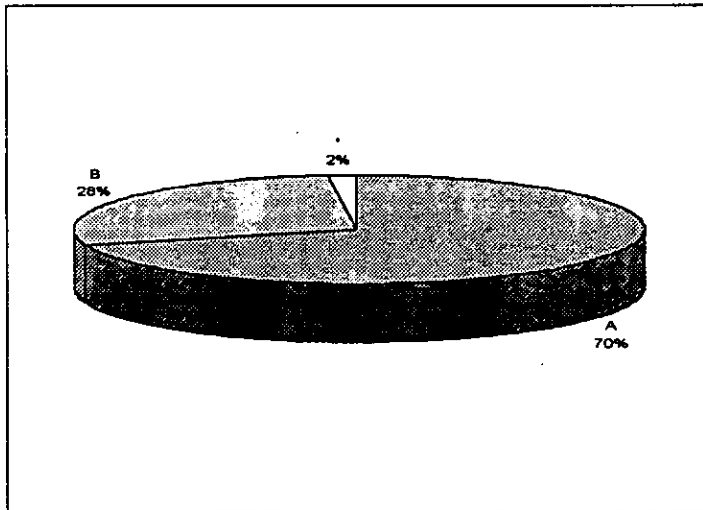
Esto quiere decir que 4 de cada 10 egresados están percibiendo de \$4,000.00 a \$7,000.00 mensuales.

11.- ¿HAS RECIBIDO CAPACITACION DE LA EMPRESA?

- A) SI
- B) NO

A	B	*
162	64	4

* no ha trabajado



INTERPRETACION

Dado que la investigación es precisamente acerca de la capacitación recibida en el ámbito laboral esta es una de las partes más importantes de la encuesta, los resultados son los siguientes:

- el 70% de los egresados si han recibido capacitación en el ámbito laboral.
- el 28% de los egresados no han recibido capacitación en el ámbito laboral.
- el 2% de los egresados no han trabajado nunca.

Estos resultados nos indican que 10 de cada 7 egresados si están recibiendo capacitación en el ámbito laboral y sólo 3 de cada 10 no han recibido capacitación laboral.

12.- ¿QUE TIPO DE CAPACITACION HAS RECIBIDO?

A) CURSOS DE IDIOMAS

B) CURSOS DE COMPUTACION

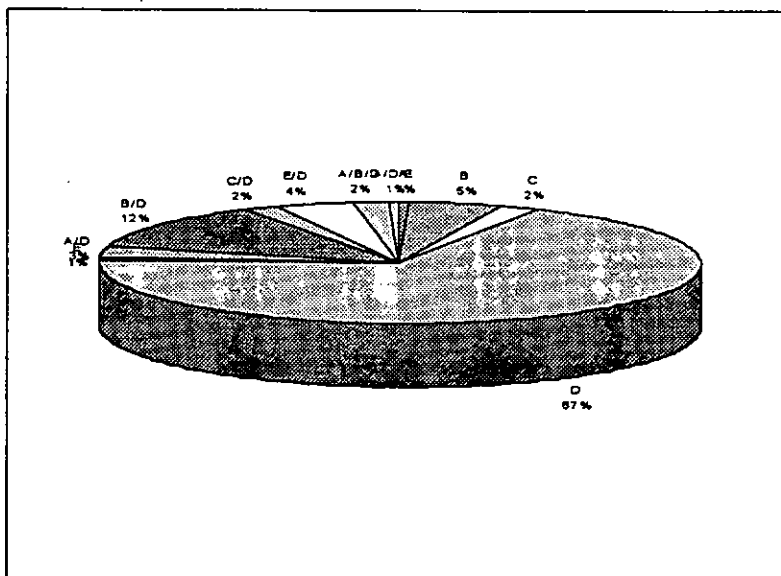
C) DIPLOMADOS

D) RELACIONADAS A TU AREA DE TRABAJO

E) RELACIONADAS CON UN AREA

COMPLEMENTARIA A TU TRABAJO

A	B	C	D	E	A/D	B/D	C/D	E/D	A/B/D	A/D/E
1	8	3	110	1	5	20	3	7	3	1



INTERPRETACION

El tipo de capacitación recibida es muy importante y como resultados se obtuvieron los siguientes datos.

- el 1% de los egresados han recibido cursos de idiomas únicamente.
- el 5% de los egresados han recibido cursos de computación únicamente.
- el 2% de los egresados han recibido diplomados únicamente.
- el 67% de los egresados han recibido capacitación relacionada a su área de trabajo únicamente.
- el 1% de los egresados han recibido capacitación relacionada con un área complementaria a su trabajo .
- el 3% de los egresados han recibido capacitación de idiomas y relacionada con su área de trabajo.
- el 12% de los egresados han recibido capacitación de computación y relacionada a su área de trabajo.
- el 2% de los egresados han recibido diplomados y capacitación relacionada a su área de trabajo.
- el 4% de los egresados han recibido capacitaciones relacionadas a su área de trabajo y relacionadas con un área complementaria a su trabajo.
- el 2% de los egresados han recibido capacitación de idiomas, computación y relacionadas a su área de trabajo.
- el 1% de los egresados han recibido capacitación de idiomas, relacionadas con su área de trabajo y relacionadas con un área complementaria a su trabajo.

13.- ¿QUE DURACION HAN TENIDO LAS CAPACITACIONES?

A) 1 - 3 DIAS

B) 3 - 7 DIAS

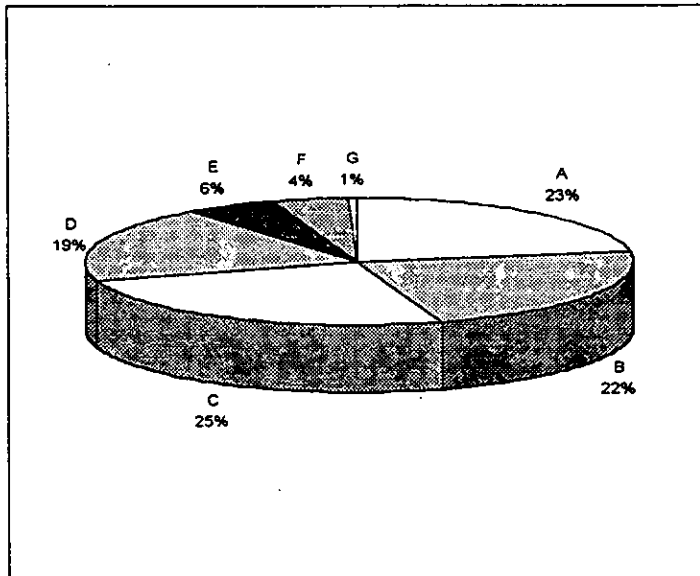
C) 2 SEMANAS - 1 MES

D) 1 - 3 MESES

E) 3 - 6 MESES

F) 6 - 12 MESES

A	B	C	D	E	F	G
37	36	41	31	9	7	1



INTERPRETACION

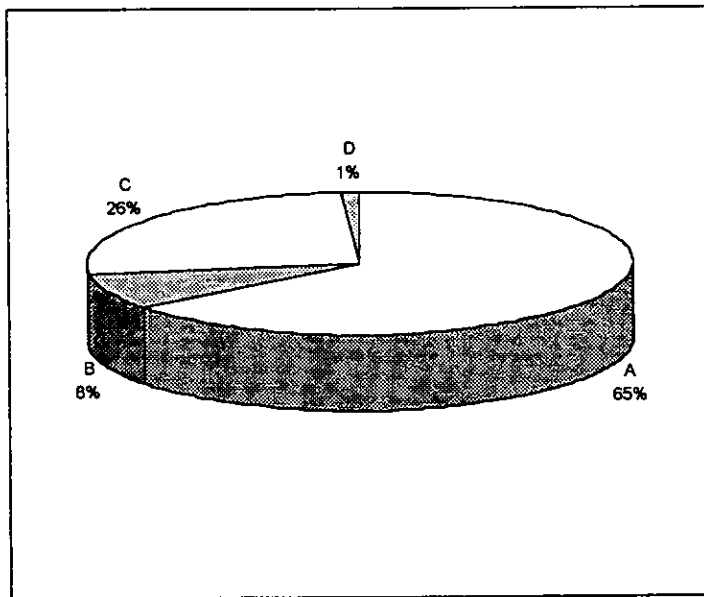
Los resultados de la encuesta nos indican lo siguiente acerca de la duración de las capacitaciones:

- el 23% de las capacitaciones duraron de 1 a 3 días.
- el 22% de las capacitaciones duraron de 3 a 7 días.
- el 25% de las capacitaciones duraron de 2 semanas a 1 mes.
- el 19% de las capacitaciones duraron de 1 a 3 meses.
- el 6% de las capacitaciones duraron de 3 a 6 meses.
- el 4% de las capacitaciones duraron de 6 a 12 meses.
- el 1% de las capacitaciones duro más de 1 año.

14.-¿QUIEN IMPARTIO LA CAPACITACION?

- A) PERSONAL DE LA EMPRESA
- B) ESCUELA ESPECIALIZADA
- C) EMPRESA ESPECIALIZADA
- D) UNIVERSIDAD

A	B	C	D
105	13	42	2



INTERPRETACION

Las capacitaciones han sido impartidas de la siguiente manera:

- el 65% de las capacitaciones han sido impartidas por personal de la empresa.
- el 8% de las capacitaciones han sido impartidas por escuelas especializadas.
- el 26% de las capacitaciones han sido impartidas por empresas especializadas.
- el 1% de las capacitaciones han sido impartidas por universidades.

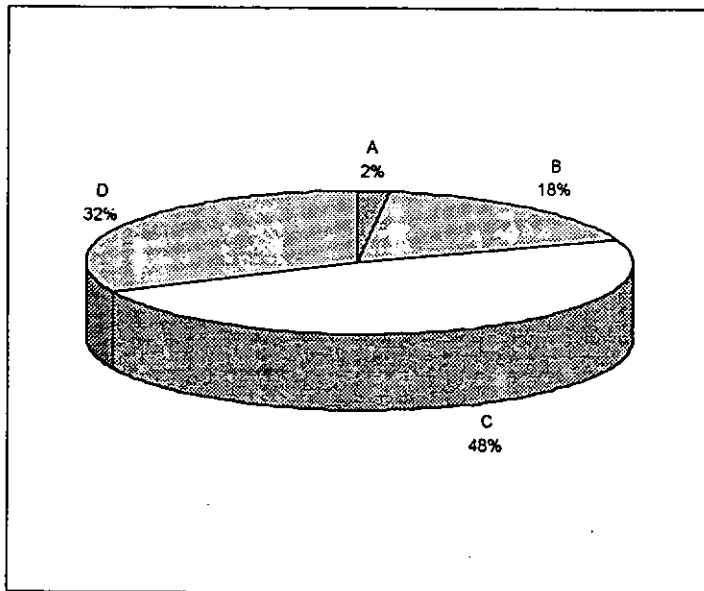
Esto es que la mayoría de las capacitaciones son impartidas por el mismo personal de la empresa.

15.- ¿COMO CALIFICARIAS LA CAPACITACION ?

A) MALA
B) REGULAR

C) BUENA
D) EXCELENTE

A	B	C	D
3	29	78	52



INTERPRETACION

En cuanto a la calidad de las capacitaciones recibidas por los egresados de la FCA, Lic. en administración la encuesta arrojó los siguientes datos:

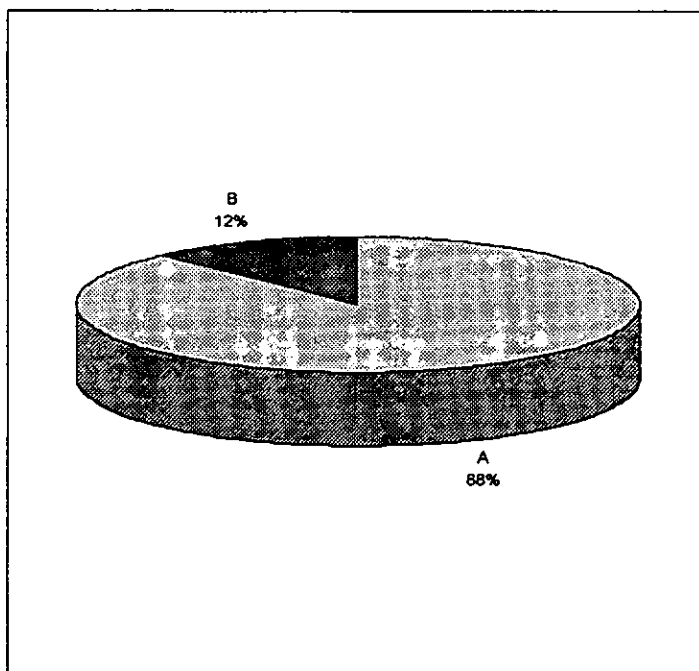
- el 2% de las capacitaciones fueron calificadas como malas,
- el 18% de las capacitaciones fueron calificadas como regulares.
- el 48% de las capacitaciones fueron calificadas como buenas.
- el 32% de las capacitaciones fueron calificadas como excelentes.

Lo que significa que las capacitaciones han sido buenas, pero no han tenido la calidad excelente que se requiere en nuestro país.

16.- ¿CONSIDERAS QUE HAN INFLUIDO ESTAS CAPACITACIONES DIRECTAMENTE A TU DESARROLLO PROFESIONAL?

- A) SI
- B) NO

A	B
142	20



INTERPRETACION

Como respuesta a esta pregunta se obtuvieron los siguientes datos:

- el 88% de los egresados consideran que sí han influido.
- el 12% de los egresados consideran que no han influido.

Lo que quiere decir que 9 de cada 10 egresados consideran importante la capacitación laboral para su desarrollo profesional.

17.- ¿DE QUE MANERA HA SIDO ESTA INFLUENCIA?

INTERPRETACION

En esta pregunta las respuestas de los egresados de la FCA, Licenciatura en Administración generación 92-96 fueron principalmente las siguientes:

- Para desarrollar mejor las actividades a desarrollar en su área de trabajo.
- Para adquirir conocimientos y herramientas complementarias a la carrera profesional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Como se ha observado, la capacitación en el ámbito laboral es indispensable para el crecimiento de las empresas y por ende del país. En esta investigación se han presentado opiniones al respecto de todos los interesados, como lo fueron empresarios, autoridades universitarias y profesionistas.

Recordemos que la capacitación no sólo depende de los estudiantes, de las autoridades universitarias o de las empresas, es una responsabilidad en conjunto ya que si todos trabajamos por ello lograremos tener profesionistas y ejecutivos de alta calidad que puedan competir en cualquier mercado con las mejores herramientas, aptitudes y habilidades.

En cuanto a lo investigado se comprobó favorablemente la hipótesis propuesta "A mayor capacitación recibida en el ámbito laboral por los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, Licenciatura en Administración, generación 92-96; mayor ha sido su desarrollo profesional traducido en lograr el cumplimiento de sus objetivos profesionales", ya que se pudo observar que a mayor capacitación recibida por los egresados obtuvieron más habilidades y aptitudes para desarrollar mejor sus actividades laborales, traducido en mejores puestos y mayor salario.

Lo más relevante de los datos obtenidos es que:

- El 66% de los egresados ya están titulados, de los cuales el 5% sigue actualizándose, aunque la mayoría tienen la intención de tomar alguna especialidad, maestría o diplomado.
- El 77% de los egresados ya están laborando y el 2% nunca ha laborado.
- Las principales áreas en que se desempeñan son en ventas 25% y en administración el 23%.
- Por lo que respecta al cargo que ocupan el 18% de los egresados se encuentran laborando a nivel dirección, gerencia o jefatura, y el 15% son ejecutivos de cuenta.
- El 40% de los egresados recibe de \$4,000.00 a \$7,000.00 mensuales
- Los datos obtenidos por la encuesta sobre la capacitación recibida por los egresados por parte de la empresa son que el 70% sí ha recibido, mientras que el 28% no ha recibido.
- El tipo de capacitación recibida es principalmente la relacionada con su área de trabajo con un 67%, y las menos recibidas por los egresados son los cursos de idiomas y las relacionadas a un área complementaria a su trabajo, ambas con un 1%.
- Las capacitaciones en su mayoría han sido impartidas por personal de la misma empresa con un 65%.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

- En general las capacitaciones fueron calificadas como buenas y excelentes con un total de 80%.
- El 88% de los egresados consideran que las capacitaciones han influido directamente a su desarrollo profesional, traducido en mejorar el desempeño de sus actividades laborales y para adquirir conocimientos y herramientas complementarias a su carrera profesional.

RECOMENDACIONES

Mis recomendaciones son las siguientes:

Respecto a la Facultad de Contaduría y Administración:

- I. Interesarse más por los profesores que imparten clases, deben estar bien preparados académicamente teniendo un grado mayor al que imparten; y en la práctica, de preferencia que estén laborando en las asignaturas que imparten;
- II. Que los profesores estén más actualizados tomando cursos de las asignaturas que imparten;
- III. Que los profesores sean evaluados constantemente para conocer su nivel de actualización y conocimientos.

Respecto a las empresas:

- I. Que brinden las capacitaciones obligatorias por la ley, pero que no se conformen solo con cumplir, sino que estas sean de alta calidad y actualizadas a los sistemas y tecnologías recientes;
- II. Que estén al pendiente de los avances de sus empleados al recibir cada capacitación y de ser posible sean promovidos o recompensados de otra manera.

En cuanto a los egresados y alumnos en general:

- I. Que se preocupen por estar actualizados, si en sus empresas no se preocupan por ello, que tomen la iniciativa de hacerlo por ellos mismos;
- II. Que tomen en cuenta el perfil que los empresarios requieren de los egresados para que se preparen y cubran estos requisitos.

En general puedo decir que la actualización es un punto importante a mencionar ya que de esta depende en gran medida el desarrollo profesional de los individuos que están y estaremos al frente de grandes, medianas y pequeñas empresas que conforman el sistema productivo de México.

Todo esto lo podremos ver reflejado en un País competitivo en todas sus áreas y sociedades.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

AUTORES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2ª edición, editorial Mc Graw Hill, México, 1995.

Huáscar Tborga, "Cómo hacer una tesis." México, Ed. Grijalvo, 1982.

Jany C., José Nicolás "Investigación integral de mercados en enfoque operativo", Mc Graw Hill, pp. 68-71.

Ley Federal del Trabajo Actualizada, 12ª edición, editorial Delma, México

Mendieta Alatorre, Angeles/ Carrera Stampa, Manuel, "Historia de la Facultad de Contaduría y Administración", Vol. 1, UNAM, México, 1983.

Münch Galindo, "Fundamentos de Administración", 5a ed., México, Trillas, 1990 (1ra reimp).

Rojas Soriano, Raúl, "Guía para realizar investigaciones sociales", 19a. edición, México, Ed. Plaza y Valdés, S.A. agosto 1997.

William B. Werther, Jr/ Heith Davis, "Administración de personal y Recursos Humanos", 4a edición, México, Mc Graw Hill, 1996.

BIBLIOGRAFIA

PUBLICACIONES

"Agenda Estadística", Dirección General de Planeación, Evaluación y Proyectos Académicos, México, 1989-1997.

"Anuario Generación 92 - 96, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración", FOC, México, 1992.

"Debemos generar un modelo propio" en: *Management Today en español*, México, N° 4, febrero de 1998, pp.14,15.

Domínguez Chávez, Guillermo: "Becas para trabajadores y Servicio Nacional de Empleo", en: *Revista Laboral la práctica jurídica administrativa*, México, N° 67, abril 1998, pp. 70-76.

Domínguez Chávez, Guillermo: "Certificación laboral paso a paso" en: *Revista Laboral la práctica jurídica administrativa*, México, N° 67, abril 1998, pp. 79-91.

"¿Qué opinan los empleadores?" en: *Management Today en español*, México, N° 4, febrero de 1998, pp. 20,21.