

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

**División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía**

**“ELEMENTOS ACADÉMICOS Y DE PERSONALIDAD COMO FACTORES
DETERMINANTES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EGRESADO
DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA CD. DE MÉXICO”**

TESIS

Que para obtener el título de

“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

Presenta : Lucía Evelin Jiménez Parada
Matrícula 92326233

Asesora : 
María Cristina Escobar Iturbe

México D.F. Junio de 2002

**“ELEMENTOS ACADÉMICOS Y DE PERSONALIDAD
COMO FACTORES DETERMINANTES EN LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAL EGRESADO DE LA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA C.D. DE
MÉXICO”**

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	
I. ANTECEDENTES	1
II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Políticas y procedimientos de reclutamiento.	6
2.2 La función de admisión y empleo.	10
2.3 El proceso de colocación.	13
III. METODO	15
IV. GRÁFICAS Y RESULTADOS OBTENIDOS	17
V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	42
VI. CONCLUSIONES	51
VII. GLOSARIO DE TÉRMINOS	54
VIII. ANEXO 1 FORMATO DE LA ENCUESTA	56
IX. ANEXO II TABLA DE EMPRESAS ENCUESTADAS	63
X. BIBLIOGRAFÍA	66

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se hizo un análisis de las principales causas por las cuales la mayoría de las empresas le dan preferencia en contratación a los egresados de universidades privadas y dejan en un segundo término a los de públicas. Estas preferencias de algunas empresas por egresados de universidades privadas sobre los que provienen de instituciones públicas en muchas ocasiones no está en función de los conocimientos o preparación de los alumnos, esto quedaría en un segundo orden, sino por cuestiones culturales y sociales, de personalidad del solicitante de empleo, que no se adquieren en la escuela.

Esta investigación consistió en encuestar a 33 empresas ubicadas en el área metropolitana de la Ciudad de México, para conocer sus preferencias y sus criterios de contratación; si estos están enfocados a las cuestiones académicas (de conocimientos o preparación de los alumnos), o si influyen más en su decisión los factores relacionados con la personalidad del solicitante (como los sociales, culturales, o económicos).

Desde hace algunos años los egresados de universidades públicas se enfrentan a una gran discriminación en su búsqueda de empleo por parte de un gran número de empresas que no están dispuestas a contratar personal proveniente de universidades tales como la UAM, la UNAM y el IPN.

Esta situación requiere un análisis de las causas, ya que es muy preocupante y desalentador tanto para los estudiantes vigentes como para los potenciales, ya que las universidades en cuestión deberían ser prioritarias en importancia para los empresarios, ya que los egresados de estas tienen también una gran calidad y capacidad, además de que se adaptan y desempeñan óptimamente en cualquier medio laboral, aún con mayor facilidad que los egresados de las privadas.

En muchos casos, los egresados de universidades públicas presentan más características demandadas por los empleadores, que los de universidades privadas, como son : la fácil y rápida adaptabilidad a cualquier condición de trabajo, están dispuestos a "comenzar desde abajo", y eso les permite conocer mejor cada estrato de la organización y su funcionamiento, además de que por pertenecer a clases medias, tienen una mayor visión de la problemática del país. En cambio, los egresados de escuelas particulares tienen otra perspectiva de su desarrollo profesional, generalmente se preocupan más por conservar su cómoda situación, por preservarla y no priorizan la mencionada situación.

A pesar del contexto en el que nos desenvolvemos, de inestabilidades en la educación pública del país (el caso de la UNAM en el año de 1999), es necesario

rescatar esta situación, ya que es un problema que va más allá de una universidad pública, ya que como sabemos también la apoyaron otras universidades realizando paros de inconformidad por la situación existente. Es decir, es un problema que tiene raíces profundas y que puede tener consecuencias muy dañinas para la educación pública de nuestro país como el desprestigio de esta.

La situación anterior nos llevó a formular las siguientes preguntas :

- 1.-¿Realmente existe la discriminación por parte de los empleadores de las empresas del área metropolitana hacia los egresados de universidades públicas o solo es un mito?
- 2.- Si es así, ¿Cuáles son las causas principales por las cuales se da esta discriminación?
- 3.-¿Qué cualidades particulares poseen los egresados de universidades privadas que hacen que los empleadores los prefieran en relación a los de universidades públicas?
- 4.-¿Son en realidad los conocimientos, la calidad de la preparación académica del solicitante de empleo lo que hace que sea contratado, o son otros aspectos relacionados con la personalidad como su estatus socioeconómico, la educación, su manera de vestir, lo que influye?

La situación de discriminación hacia los egresados de universidades públicas prevaleciente en el campo laboral, es muy preocupante tanto para los estudiantes vigentes que no cuentan con los medios para asistir a una institución privada como para los potenciales, así como para las condiciones de educación y empleo futuras de nuestro país. Es un problema que nos atañe a todos por la magnitud de sus consecuencias, ya que la mayoría de la población estudiantil universitaria pertenece a las universidades públicas y es muy desalentador para estos estudiantes saber de antemano que serán discriminados por la mayoría de las empresas en su búsqueda de empleo al egresar de la universidad, lo que se convierte en un gran obstáculo para su desarrollo profesional. La mayoría de estos estudiantes no cuentan con los recursos para asistir a una institución privada y las becas otorgadas son pocas en relación con la población estudiantil. Esta situación es muy preocupante ya que la matrícula de una universidad pública supera por mucho a la de una privada y los que reciben por lo tanto la discriminación laboral son la mayoría y unos pocos los privilegiados.

Los objetivos de esta investigación son los siguientes :

- ✓ Determinar si realmente existe discriminación por parte de la mayoría de los empleadores hacia los egresados de universidades o instituciones públicas cuando estos acuden en busca de empleo.

- ✓ Conocer las principales causas de discriminación por parte de los empleadores hacia los egresados de universidades públicas al solicitar empleo.
- ✓ Conocer las razones por las cuales tienen preferencia en contratación los egresados de universidades privadas.
- ✓ Precisar si es la calidad de su preparación académica la causa principal por la cuál son contratados, o si pesan más los aspectos relacionados con la personalidad del solicitante (buena presentación, estatus socioeconómico, carácter, etc.)

El contexto situacional del problema a investigar nos lleva a elaborar la siguiente hipótesis :

“La preferencia de la mayoría de las empresas del área metropolitana se inclina por emplear a egresados de universidades privadas sobre los que provienen de instituciones públicas y esta preferencia no está en función de la preparación académica del egresado, sino que está sujeta a cuestiones culturales, sociales, de personalidad y de estatus económico de los solicitantes, aspectos que no se adquieren en el ámbito académico”.

Este trabajo consta de nueve partes, la primera son los antecedentes en los que se mencionan brevemente la situación adversa por la que han pasado los egresados de universidades públicas al enfrentarse a la discriminación por parte de los empleadores al solicitar empleo y que esto se ha agravado a raíz de los movimientos estudiantiles que ha sufrido la UNAM en los últimos años. También hay datos estadísticos sobre la situación mencionada al principio.

La segunda parte es el marco teórico donde se habla de políticas y procedimientos de reclutamiento, la función de admisión y empleo, cómo se recluta al personal, como se selecciona, el proceso de colocación en la empresa, la creación de fuentes de solicitantes y las prácticas y problemas actuales.

La tercera parte es el método que contiene los aspectos metodológicos de la investigación, como la selección de la muestra, la delimitación de la población y cómo se recolectaron los datos.

La cuarta parte consta de las gráficas y los resultados obtenidos de la encuesta, es decir, se realizó una gráfica por cada pregunta que se realizó y se mencionó el comportamiento de dicha gráfica de acuerdo a los resultados que se obtuvieron.

En la quinta parte se analizan los resultados obtenidos punto por punto, es decir, como fueron los resultados en relación a cada uno de los aspectos que se consideraron en la encuesta como los más relevantes en la contratación de personal por parte de las empresas.

La sexta parte son las conclusiones donde comprobamos nuestra hipótesis, de acuerdo a los datos que obtuvimos de los resultados.

La séptima parte es un glosario de términos en el cual se definen estos de acuerdo al contexto de la investigación.

La octava parte es el anexo 1 que muestra el formato de la encuesta que se aplicó a las empresas. La novena parte es el anexo 2 que es la tabla de las empresas encuestadas, su nombre, giro y tamaño.

La bibliografía es la décima y última parte donde se mencionan los textos que consultamos para fundamentar y complementar nuestra investigación, como fueron los antecedentes, el marco teórico, los aspectos metodológicos y el glosario de términos.

I. ANTECEDENTES

En los últimos años se ha manifestado cierta preferencia hacia los egresados de instituciones privadas de educación superior y el desdén a quienes fueron formados en universidades públicas.

De hecho, este estigma, empezaron a vivirlo los egresados de la UNAM a finales de la década pasada y principios de ésta, sobre todo los de carreras administrativas. En las ofertas de empleo de ciertas empresas de la iniciativa privada aparecía a veces la leyenda: "Inútil presentarse si es de la UNAM, UAM, POLITÉCNICO". Aunque no desapareció totalmente este requisito, con el proyecto de academización impuesto por José Sarukhán pareció detenerse. Sin embargo, con el movimiento estudiantil que afronta la institución desde el 20 de abril del año pasado, ese fantasma reapareció.

Para medir el impacto que los anuncios tenían y sobre todo para determinar qué pasa con los egresados una vez que dejan las aulas, desde los primeros años de esta década las autoridades empezaron a seguirles los pasos. Pero solo lo han podido hacer a través de datos estadísticos obtenidos por los alumnos que después de años regresaban a realizar trámites de titulación en las ventanillas de servicios escolares.

La UNAM, por ejemplo, ha publicado desde 1989 un informe titulado "Perfil de los alumnos egresados del nivel licenciatura". En el estudio más reciente se establece que de acuerdo con respuestas de 83% de los encuestados, "la posibilidad de obtener un empleo es compartida por la mayor parte de los egresados universitarios".

De la comparación del informe de 1990 con el último publicado en 1998 (que contiene datos de 1997) se puede establecer que hubo un ligero aumento en la contratación de alumnos de la UNAM entre esos años. En 1990 se encontró que aproximadamente 57% conseguía trabajo en el área de su especialización y en 1997 se establece que 61% de los encuestados consideró que su desempeño profesional "presentaba una alta relación con los estudios que había realizado, y sólo 27% afirmó que esta relación era mediana". El 66% contaba con empleo y dedicaba al trabajo un promedio mayor de 32 horas a la semana.

Sin embargo, Carlos Muñoz Izquierdo¹, admite la preferencia de los empleadores por los alumnos de las privadas, pero advierte que esas preferencias no son por el nivel académico o de preparación de los estudiantes, sino por cuestiones sociales o de desenvolvimiento en el trabajo.

¹ Investigador de la Universidad Iberoamericana, quien coordinó una encuesta de seguimiento de egresados en 1995, con ayuda y apoyo de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), así como de tres instituciones públicas y dos privadas.

Según el investigador, las preferencias de los empleadores son por los egresados del Tecnológico de Monterrey, seguido por la Iberoamericana; en tercer lugar los profesionistas de la UNAM, después de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la del Estado de México (UAEM).²

Estos resultados, dice, deben verse con cuidado, ya que muchas veces la preferencia del empleador por los egresados de las universidades privadas no está en función de los conocimientos o preparación del muchacho, "esto quedaría en un segundo orden, sino en torno de su cultura, factores sociales, educación en la familia, la personalidad del solicitante, su capacidad para negociar, para comunicarse con los demás, para dirigir; una serie de características que no se adquieren en la escuela y tienen que ver con la personalidad del individuo".

Esas características no tienen relación con la capacidad intelectual o los conocimientos o formación científica o técnica que posea el joven. No por ello un empleador va a dejar de contratar a un joven capaz. "Sería irracional que se le corriera por ese prejuicio, eso va en contra de la inteligencia y, si un empleador es inteligente, no va a correr o dejar de contratar a un muchacho con capacidad".

El investigador explica que este tipo de estudios son difíciles de realizar porque se necesita mucho tiempo y presupuesto para aplicar las encuestas y después procesarlas; por ello, elaboraron con la ANUIES un manual titulado "Esquema básico para el seguimiento de egresados", para que las instituciones lo apliquen y obtengan información.

Así, con el apoyo de la ANUIES y la posibilidad de obtener información de las cinco instituciones participantes, decidieron hacer dos estudios: uno con los datos de los egresados entre 1992 y 1994, proporcionados directamente por las universidades; el segundo con encuestas realizadas a profesionistas que laboraron en diversos ramos. Un dato importante que se comprobó en la investigación es que sí existe una tendencia para que los egresados de las privadas -que captan el 25% de la demanda de educación superior- ocupen un alto porcentaje de los puestos de mando en contraste con los de las públicas: "es por factores sociales y culturales más que académicos", insiste Muñoz Izquierdo.

Corroboró que un alto número de egresados de las universidades públicas están empleados "pero con un cargo diferente y con salario distinto al de su propia profesión".

Afirma que este problema se debe a la situación económica del país. "No hay suficiente espacio para todos los egresados que se incorporan a la actividad productiva

² De acuerdo con el estudio, publicado en 1996 por la ANUIES, titulado "Diferenciación institucional de la educación superior y mercados de trabajo", y cuyos datos "son totalmente actuales"

año con año. Si se mide el total de muchachos que egresan anualmente, con los empleos ya sea a nivel técnico u otro, y sobre todo en puestos de mando, se encuentra que uno de cada tres tiene la posibilidad de ser contratado en la actividad que quería. Es decir, solamente la tercera parte tiene esa posibilidad porque no hay suficiente espacio”.

También afirma que en los últimos años el crecimiento de las universidades públicas se ha deteriorado por las restricciones presupuestales tanto estatales como federales. Aquí señala otro problema. Ante esa restricción, la demanda por la educación superior ha aumentado y muchos estudiantes están encontrando acomodo en instituciones privadas que “están a su alcance, o sea de un nivel económico distinto a las instituciones tradicionales como el TEC, el ITAM o la IBEROAMERICANA”.

Por esa razón explica que en los últimos 10 años ha habido un crecimiento en la aparición de instituciones privadas de educación superior con colegiaturas bajas. Es decir, “se está redistribuyendo la demanda en estas instituciones”.

Muñoz Izquierdo considera que las grandes instituciones privadas van a mantener su matrícula, mientras que las nuevas y más pequeñas empezarán a expandirse. Pero estas instituciones en su mayoría imparten carreras tradicionales como las administrativas, y están saturando más el mercado laboral. Ya que son carreras mucho más baratas, no requieren de muchas instalaciones pesadas, no necesitan laboratorios.

En los últimos años, el objetivo de las autoridades gubernamentales es aumentar la matrícula de las carreras técnicas en ciencias naturales, exactas, “pero falta un incentivo real para los solicitantes: que haya mercado de trabajo”.

Estadísticamente, las instituciones privadas acaparan el 25% de la población estudiantil de educación superior. De acuerdo con datos de la ANUIES, hay 990,729 alumnos en el nivel de licenciatura en universidades públicas y 319,500 en las privadas. De ese total, 1,310,229 alumnos, poco más de la mitad (50.82%) se concentra en las carreras comprendidas en la llamada área de Ciencias Sociales y Administrativas. De este porcentaje 32.6 % estudia en instituciones privadas, mientras que las universidades públicas cubren el otro 67.4 % . Asimismo, las instituciones privadas cubren el 19.2% de las carreras de educación y Humanidades, 18.5% de las Ingenierías y tecnología; 10.8% de las Ciencias de la Salud; solamente 5.2% de su población estudia carreras de Ciencias Naturales y Exactas y 4.5% de Ciencias Agropecuarias. Las Universidades Públicas absorben los porcentajes restantes.

Según los datos de la UNAM, 57% de sus egresados contratados trabajan en iniciativa privada, sobre todo en el caso de carreras administrativas o de Ciencias Sociales; en cambio, los egresados del área de Humanidades y Artes, la mitad de ellos son absorbidos por el sector público y, de estos, 80% labora en el sector de servicios.

Otra aparente ventaja que tienen los alumnos de instituciones privadas, es que ahí logran relacionarse muchas veces con empresarios que en un futuro los contratarán.

En cambio, un alto número de alumnos de la UNAM se apoyan en la llamada Bolsa de Trabajo, que funciona en la mayoría de las escuelas o facultades.

Son periódicos murales donde las empresas de iniciativa privada, sobre todo, solicitan alumnos pasantes o egresados.

Otra alternativa, es a través del llamado Servicio Social que tienen que desarrollar en Instituciones con convenios con las Universidades Públicas o en el Sector Público, donde muchas veces se quedan finalmente, o a través de los anuncios en los periódicos.

Lo cierto es que el mercado de trabajo determina en muchos casos la demanda a ciertas carreras. Una especialidad que no sólo ha mantenido la demanda, sino que ha aumentado, es la relacionada con la economía y la administración. Según los datos de la ANUIES entre 80-81, la demanda a esas carreras representaba 38.68% de la matrícula total del país, mientras que entre 1997 y 1998, se fue a 50.82%. En cambio bajó de 9.45% a 2.50% la demanda de alumnos a las carreras de Ciencias Agropecuarias y en Ciencias Naturales y Exactas pasó de 2.97% a 1.92%.³

Finalmente las reglas del mercado se imponen y las diferencias por niveles sociales y no de preparación o conocimiento persisten.

³ "Universidades Públicas y sus estigmas", artículo publicado por el periódico "El Universal", sábado 16 de Abril de 2000, en la sección Nación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO

El término *reclutamiento* indica el proceso de atracción de posibles empleados a la compañía. Es un medio sistemático de descubrir posibles candidatos e inducirlos a que hagan una solicitud de empleo en la compañía. La actividad de reclutamiento en sí misma puede ser selectiva o preselectiva mediante la selección de entre varias fuentes de abastecimiento o por la decisión respecto a si los candidatos deben someterse a los procedimientos ulteriores de entrevistas.

La reputación de una compañía en el mercado de la mano de obra local influye en sus actividades de reclutamiento. Sin embargo, la confianza en métodos informales, casuales de atracción de candidatos es una base pequeña para la selección y conduce al riesgo de deteriorar las capacidades disponibles del empleado. Las compañías modernas usan métodos de reclutamiento altamente complicados para protegerse a sí mismas contra las lagunas y escasez de abastecimientos de mano de obra ejecutiva, administrativa y de empleados de menor categoría.

Fuentes de abastecimiento

Básicamente existen dos fuentes principales para cada vacante de puestos en una compañía: **fuentes internas** y **fuentes externas**. Puesto que los candidatos a un trabajo ya empleados se consideran disponibles para llenar puestos abiertos mediante transferencia o ascenso, los reclutadores de la compañía tienden a dirigir sus esfuerzos hacia las fuentes externas.

Fuentes externas. Las fuentes de abastecimiento externas son numerosas, pero aquí tenemos las seis básicas:

- 1) Contratación directa en la puesta;
- 2) Agencias de empleo públicas y privadas;
- 3) Anuncios;
- 4) Recomendaciones de empleados actuales;
- 5) Escuelas, y
- 6) Sindicatos de trabajo.

Métodos que se consideran de los más efectivos para reclutar personal, por número de compañía :

	<i>Solamente obreros</i>	<i>Solamente obreros</i>	<i>Solamente empleados</i>	<i>Solamente empleados</i>	<i>Empleados y obreros juntos</i>	<i>Empleados y obreros juntos</i>
	<i>no.</i>	<i>%</i>	<i>no.</i>	<i>%</i>	<i>no.</i>	<i>%</i>
Total de respuestas	229	100	204	100	268	100
Contratación directa	124	54	4	2	81 ⁺	30
Anuncios en los periódicos locales	13	6	56	27	80	30
Oficina de empleo público (Estado)	50	22	15	7	56	21
Agencias de empleo privadas	-	-	122	61	17	6
Recomendaciones de empleados	42 ⁺	18	7	3	34	13

* La contratación directa la consideran el método más eficaz de contratar tanto a obreros como empleados el 31 % de las compañías con más de 5,000 trabajadores; sólo el 13 % de las compañías con menos de 500 trabajadores indicaron esto.

+ Las recomendaciones de los empleados las consideran el método más efectivo para reclutar obreros el 12 % de las compañías con menos de 500 trabajadores; sólo un 3 % de las compañías con más de 5,000 empleados mencionó esto. ⁴

Selección y colocación de empleados

Las organizaciones tienen el derecho de seleccionar a los miembros que participan en ellas. En vista de que su compromiso con un empleado presupone beneficios a largo plazo, duración y estabilidad y al mismo tiempo esperan de él una calidad y actuación en su trabajo razonables, las compañías salen beneficiadas con una elección cuidadosa. Además, las grandes diferencias en capacidad, eficiencia y cualidades potenciales de las personas intensifican los problemas de selección. Las complejidades inherentes a la personalidad humana, lo inadecuado de las herramientas para adquirir y analizar la información apropiada y la falta de conocimiento preciso y completo acerca de las organizaciones hacen difícil una evaluación objetiva de las semejanzas y diferencias entre los candidatos.

⁴ Fuente : National Industrial Conference Board, Personnel Practices in Factory and Office: Manufacturing, Studies in Personnel Policy No. 194. Usada con permiso.

Procedimientos y políticas de exámenes

El examen comienza con el reclutamiento selectivo pero la actividad primaria de un examen es la investigación de los candidatos reclutados mediante la obtención y análisis de información adicional específica. Los encargados de personal hacen predicciones acerca de la conveniencia de contratar a cada uno de los candidatos y de la probabilidad de que el candidato llene los requisitos de actuación y otras expectativas en un puesto específico.

Obtención de datos

Si los puestos deben llenarse mediante la transferencia de los empleados existentes, algunos datos ya están en la compañía en el expediente consecutivo del empleado. Si se han mantenido inventarios sistemáticos de los recursos humanos y de sus capacidades, los datos existentes serán relativamente completos. Esta información preliminar puede ser colocada en un sistema computarizado de control de datos asegurando una rápida recuperación. El problema de la obtención de datos es entonces ampliar y multiplicar estos datos de modo que llenen las necesidades de la decisión específica que debe tomarse.

La búsqueda de datos de los nuevos solicitantes es más compleja. Las compañías requieren de una gran cantidad de datos de los cuales no todos son concretos o específicos. Resulta valiosa la información acerca de sus opiniones y de sus actitudes para llegar a la decisión final. Los procedimientos de selección no son tan rigurosos o "científicos" de modo que los factores subjetivos queden eliminados y sería difícil argüir que debieran serlo. Pero es importante que se establezcan y se sigan procedimientos sistemáticos y programados para obtener y analizar los datos objetivos y subjetivos.

La decisión respecto a qué datos se deben obtener exige que se sopesen los costos de la obtención de los mismos contra su posible utilidad como lo indican los resultados del procedimiento de examen. Los procedimientos que van más allá de las entrevistas iniciales o del examen del resumen entregado por el solicitante son costosos, de modo que no es posible obtener datos perfectamente precisos o completos. También es antieconómico obtener datos que no se necesitan en el momento para predicciones válidas. Por eso un procedimiento sistemático de selección usa métodos de investigación estadística o clínica que reduce la obtención de datos a los que se necesita y es efectivo. El muestreo estadístico y la teoría de las probabilidades son la base de la obtención de datos. Los instrumentos se desarrollan para proporcionar información útil y representativa en la que se basen las decisiones que sean probablemente correctas dentro de un grado aceptable de probabilidad más bien que de una completa certeza. Las descripciones de tareas y las especificaciones de los recursos humanos son los puntos de arranque en la decisión de qué datos se necesitan, pero la determinación final

de qué se debe incluir en la búsqueda de datos descansa en la validación de los contenidos mediante el análisis de las partidas y otras técnicas de estadística que indiquen hasta que grado las partidas distinguen, sobre la base de probabilidad, entre los candidatos potencialmente exitosos o los que no tendrán éxito. Los objetivos del procedimiento de examen son la exactitud, la complejidad, la validez y los valores de predicción, pero estos se alcanzan en grados relativos basados en los costos y la importancia de los puestos que deben llenarse.

2.2 LA FUNCIÓN DE ADMISIÓN Y EMPLEO

Como todas las funciones del Departamento de Personal, la función de Admisión y Empleo, debe ser de naturaleza *staff*. Cuando no se realiza así, tiene el especial inconveniente de que no puede hacerse responsable a los supervisores inmediatos de la cantidad y calidad del trabajo, ya que ellos tienen que llevarlo a cabo con personal "que les fue impuesto".

La función de admisión y empleo se realiza con el carácter de "servicio", esto es : el Departamento de Personal, por sus especiales capacidades en las técnicas respectivas, busca y escoge los mejores candidatos y los recomienda para los puestos más acordes con sus cualidades.

Muchas veces se piensa que la función se lleva en forma lineal, y en realidad se hace con naturaleza *staff*, por que el Departamento de Personal no "decide" contra la opinión de los supervisores de línea, quién debe ser contratado después de las pruebas, sino sólo recomienda, aconseja, dejando la última decisión a dichos jefes.

Requisitos previos

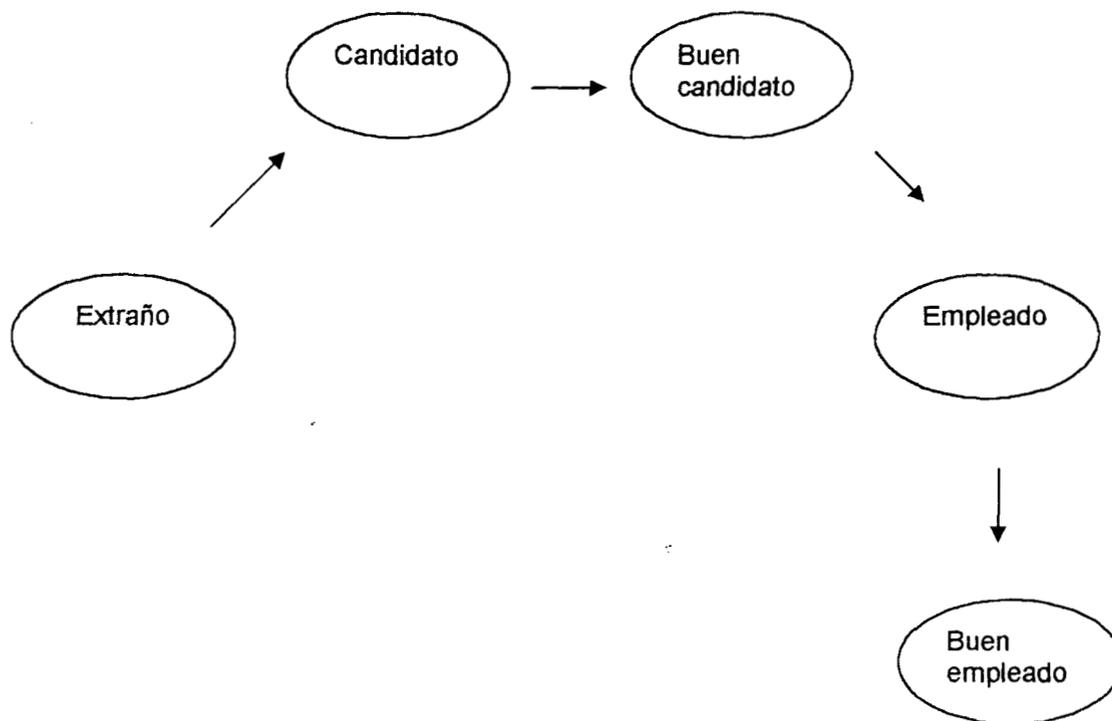
La selección de personal supone lo siguiente :

- a) *Fijación de políticas* claras y eficaces sobre la admisión de personal: edad, características, medio social, etc., de los candidatos.
- b) *Contar con análisis de puestos*. La especificación de puesto señala qué requisitos exige el puesto, sólo contando con estos puede realmente determinarse si el solicitante los reúne.
- c) *Contar con un medio de requisición adecuado*.

Etapas generales de la admisión

Aunque varían mucho en su número y orden, las más usuales son :

- 1) *Reclutamiento*: hace de una "persona extraña", un "candidato".
- 2) *Selección*: busca entre los "candidatos" los mejores para cada puesto.
- 3) *Contratación*: hace del "buen candidato", un "empleado" o trabajador.
- 4) *Introducción*: trata (junto con el entrenamiento) de hacer del "empleado", un "buen empleado".



Reclutamiento

Conviene distinguir : a) Fuentes de abastecimiento y b) Medios de reclutamiento.

Aunque guardan enormes semejanzas, son cosas distintas “los lugares en que podré encontrar mi personal”, y “la forma de atraerlo a la empresa”. La distinción tiene la ventaja práctica de que una fuente de abastecimiento puede ser buena, pero parecer mala por lo inadecuado del medio de reclutamiento, y viceversa.

Fuentes de abastecimiento

1. *Sindicato*.- Suele constituir la principal fuente de abastecimiento para las empresas donde existe, en virtud de la cláusula de admisión exclusiva, salvo para el personal de confianza que la empresa libremente contrata.
2. *Escuelas*. Universidades, Tecnológicos, Escuelas Comerciales, etc. Suelen ser la fuente de abastecimiento para personal calificado.
3. *Familiares o recomendados de los trabajadores actuales*. De ordinario pueden y suelen recomendar a personas que conocen.
4. *Oficinas de colocación (gratuitas o de paga)*.
5. *Otras empresas*. Pueden recomendar al personal que no pudieron ocupar por políticas de edad, parentesco con los actuales trabajadores, etc. o bien personal que tienen que reajustar por reducción de trabajo.

6. "La puerta de la calle" .Con esta expresión suele denotarse a los candidatos que espontáneamente se presentan, atraídos por el prestigio de la empresa.

Medios de reclutamiento

1. *Requisición al sindicato.*- Hay que procurar la reglamentación adecuada de la cláusula de admisión exclusiva.
2. *Solicitud oral o escrita (por tablero o carta) a los actuales trabajadores.*- Como la bondad de este medio radica en la calidad del recomendante y de la forma en que recomienda, es preferible la solicitud oral, que permite apreciar estos datos.
3. *Carta o teléfono.*- Para solicitar a bolsas de trabajo, a otras empresas, etc. es conveniente emplear ambos medios: el primero con el fin de asegurar la precisión, y el segundo para aclaraciones y complementar datos.
4. *Periódico, radio o televisión.*- Los anuncios por estos medios, tan usados hoy, sobre todo el primero, suelen ser útiles cuando se trata de personal muy calificado, en el que fácilmente pueden precisarse los requisitos necesarios, y en que no habrá un número exagerado de solicitantes.
5. *Nuestro archivo de solicitudes muertas.*- Puede ocurrir que en determinado momento un solicitante no pudo ser admitido, pero en otra circunstancia nos sea útil.
6. *Folleto.* Ciertas empresas los editan, señalando las posibilidades de empleo en esa empresa, beneficios que ofrece, etc.

Selección

Las etapas más usuales, y el orden en que suele emplearse el conjunto de medios técnicos de que nos ayudamos para lograr la realización del principio : "el hombre adecuado para el puesto adecuado", son las siguientes :

- I. *Hoja de solicitud.* Es, no sólo la base del proceso de la selección -ya que todos los demás pasos se comparan con ella-, sino aun de todo el trabajo, ya que es como la cabeza del empleado.
- II. *Entrevistas.* Se ha dicho que la entrevista es una de las más valiosas armas de que dispone el administrador. La que se hace para completar datos del solicitante -conocida como entrevista de fondo- tiene un valor incalculable, sólo que, como toda entrevista, vale lo que valga el entrevistador. Pero éste puede "hacerse" en cierto modo, con la práctica y el análisis de sus progresos en ella.
- III. *Pruebas : psicotécnicas y/o prácticas.* Es indiscutible que necesitamos verificar de algún modo las capacidades que el trabajador posee para ocupar el puesto al que lo destinamos, o que él pretende. Las pruebas son necesarias tanto para la selección como para la acomodación del

personal. Podemos dividir las pruebas de aptitud, de capacidad y de temperamento- personalidad.

- IV. *Investigaciones*. Son de varios tipos : 1. Investigación de antecedentes de trabajo; 2. Investigación de antecedentes penales; 3. Investigación de las cartas de recomendación; 4. Investigación en el domicilio y familia del solicitante.
- V. *Examen médico*. Puede tener como fines principales :1. Conocer si el candidato padece enfermedades contagiosas. 2. Saber si tiene alguna enfermedad que pueda ser alguna contraindicación para el puesto que se le ofrecería. 3. Conocer si el trabajador no sufre ya, al ingresar al trabajo, enfermedades profesionales. 4. Obtener indicios sobre la posibilidad de que el trabajador sea un alcohólico o drogadicto. 5. Verificar si el trabajador tiene el uso normal y la agudeza requerida de sus sentidos (la vista, el oído, etc.) . 6. Buscar si el trabajador no tiene algún defecto que lo predisponga a sufrir accidentes de trabajo. 7. Orientarlo sobre cómo puede curarse de sus enfermedades crónicas y prevenir las que pudieran ocurrirle. 8. Investigar su estado general de salud. 9. Servir de base para la realización de exámenes periódicos al trabajador.

2.3 EL PROCESO DE COLOCACIÓN

El proceso de colocación es un flujo de sucesos que tiene como resultado la asignación continua de recursos humanos a todas las posiciones organizacionales en todos los niveles. Este proceso incluye los siguientes subprocesos:

- 1) Planeación de recursos humanos
- 2) Autorización de colocación
- 3) Creación de fuentes de solicitantes
- 4) Evaluación de solicitantes
- 5) Decisiones y fuentes de solicitantes
- 6) Evaluación de solicitantes
- 7) Decisiones y ofertas de empleo
- 8) Inducción y orientación
- 9) Transferencias
- 10) Degradaciones
- 11) Promociones y separaciones.

En cierto sentido este proceso es el flujo de recursos humanos hacia adentro y hacia fuera de la empresa. En general se utilizan diversos dispositivos y subsistemas en sistemas diseñados para administrar el proceso de colocación. Estos dispositivos o subsistemas incluyen tablas y diagramas, formas de solicitud, entrevistas, pruebas,

verificaciones de referencias, exámenes físicos, revisiones del desempeño y entrevistas de salida.

Creación de fuentes de solicitantes

La creación de fuentes de solicitantes puede incluir la publicidad; anuncios de puestos (anuncio del puesto dentro de la organización); un listado de necesidades con agencias de colocaciones públicas, académicas o privadas; reclutamiento en universidades y en el campo; invitaciones a solicitantes para visitar las instalaciones del empleador; y el mantenimiento de archivos de solicitantes. *El propósito de este subproceso es interesar a un número suficiente de personas calificadas en el empleo dentro de la organización.*

Prácticas y problemas actuales

El desarrollo de fuentes de solicitantes requiere una coordinación considerable con la planeación de los recursos humanos. **Se debe analizar el mercado de mano de obra** para determinar en dónde se pueden localizar las capacidades específicas, y se necesita tomar decisiones acerca de qué escuelas, universidades y ciudades se deben contactar o visitar, en dónde se debe colocar la publicidad y quién debe llevar a cabo el reclutamiento.

La **publicidad en periódicos y en publicaciones comerciales y profesionales** es un método de creación de fuentes de solicitantes. Tales publicaciones pueden tener lectores a nivel local, regional, nacional o aun internacional. Muchas organizaciones utilizan este método para obtener solicitantes.

Otra fuente de solicitantes es la **agencia comercial de empleos**. De acuerdo con una investigación a nivel nacional, 21 por ciento de las personas que buscan empleo utilizan agencias de empleo privadas como un método para obtenerlo.⁵ Las cuotas varían desde una fracción del salario mensual del nuevo empleado hasta más de un mes de pago.

En el caso de reclutamiento de ejecutivos, frecuentemente se pagan cuotas a firmas consultoras para buscar talentos. Otra fuente de solicitantes es el **servicio estatal de empleo**.

⁵U.S. Department of Labor, "Job Seeking Methods used by American Workers" Bulletin 1886, 1975, pág. 4.

III. MÉTODO

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Se llevó a cabo una investigación no experimental, ya que este tipo de investigación se realizará sin manipular deliberadamente variables. Es decir, no hicimos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hicimos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

El tipo de diseño no experimental que se realizó es de tipo transeccional o transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tener una fotografía de lo que sucede.

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Los sujetos de estudio son los encargados del departamento de reclutamiento y selección de personal de empresas grandes, medianas y pequeñas ubicadas en el área metropolitana del Distrito Federal.

DELIMITACIÓN DE LA POBLACIÓN

Una vez que se ha definido cual será nuestra unidad de análisis se procedió a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En este caso serían los empleadores de empresas grandes medianas y pequeñas que se dedican a contratar personal.

Para seleccionar la muestra deben delimitarse las características de la población. La muestra es en esencia, un subgrupo de la población.

RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí :

- a) Seleccionar un instrumento de medición de los disponibles en el estudio del comportamiento o desarrollar uno. Este debe ser válido y confiable, para poder basarnos en sus resultados.
- b) Aplicar ese instrumento de medición. Es decir, obtener las observaciones y

mediciones de las variables que son de interés para nuestro estudio.

c) Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente (calificación de los datos).

Una ventaja importante de la adecuada selección de instrumentos para obtener información, es que permite obtenerla más fidedigna y oportuna, y de acuerdo a las necesidades de quien la requiere. Por esto se eligió la encuesta como la técnica para obtener información, apoyada por el cuestionario; pues con la combinación de ambos medios, se logra ahorro de tiempo y buenos resultados. Este cuestionario es de tipo cerrado, en el cual se incluyen preguntas de opción múltiple, utilizando la escala tipo Linkert, en donde los encuestados, manifiestan su grado de acuerdo o desacuerdo; ya que estas respuestas son fáciles de interpretar y tabular.

Esta investigación consistió en encuestar a 33 empresas ubicadas en el área metropolitana de la Ciudad de México, para conocer sus preferencias y criterios de contratación; si estos están enfocados a las cuestiones académicas (de conocimientos o preparación de los alumnos), o si influyen más en su decisión los factores relacionados con la personalidad del solicitante (como los culturales, sociales o económicos).

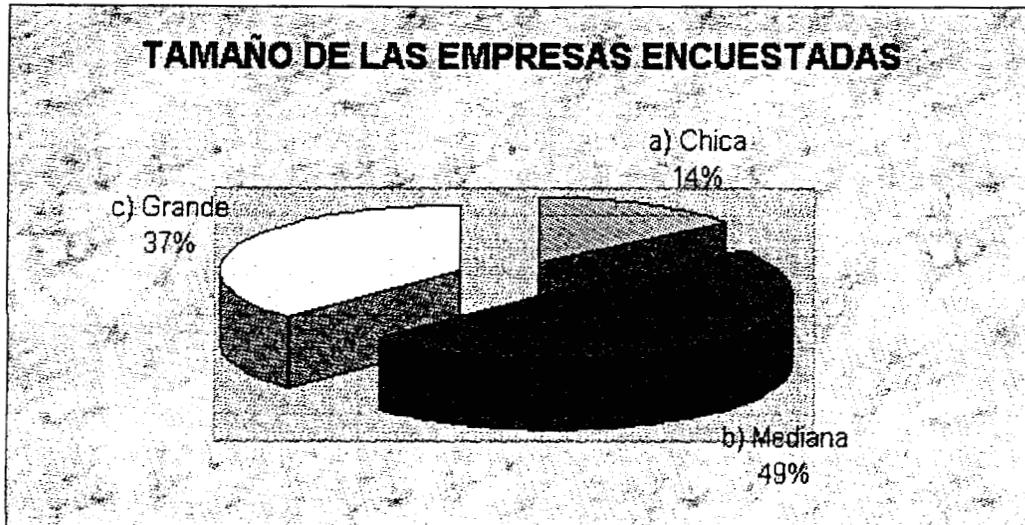
Se realizó a cada empresa una encuesta con 37 preguntas de opción múltiple, dos preguntas abiertas, y 15 incisos para acomodar en orden de importancia; por medio de las respuestas se pretendía indagar sobre la situación a investigar, responder a las preguntas que formulamos y comprobar si nuestra hipótesis es falsa o verdadera.

Se visitaron personalmente 14 empresas y a las 19 restantes se les envió la encuesta vía fax, la cual respondieron y enviaron de regreso a los tres días en promedio o a la semana a más tardar. En la mayoría de las empresas que se visitaron personalmente se hizo previa cita por teléfono o personalmente ya sea con la secretaria del encargado del Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal, o directamente con el encargado. Fui atendida personalmente por el encargado del Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal al cual exponía el motivo de mi visita mostrando la credencial de la Universidad, algunos me pedían que les leyera las preguntas con sus respectivas respuestas y ellos elegían las que consideraban que se ajustaban mejor a su situación, además hacían comentarios sobre la situación en particular que ampliaban la información; otros pedían que les entregara la encuesta y ellos la contestaban en ese momento y si le surgían dudas me las planteaban y al terminar hacía comentarios sobre situaciones en particular.

IV. GRÁFICAS Y RESULTADOS OBTENIDOS

1) ¿EL TAMAÑO DE SU EMPRESA ES?

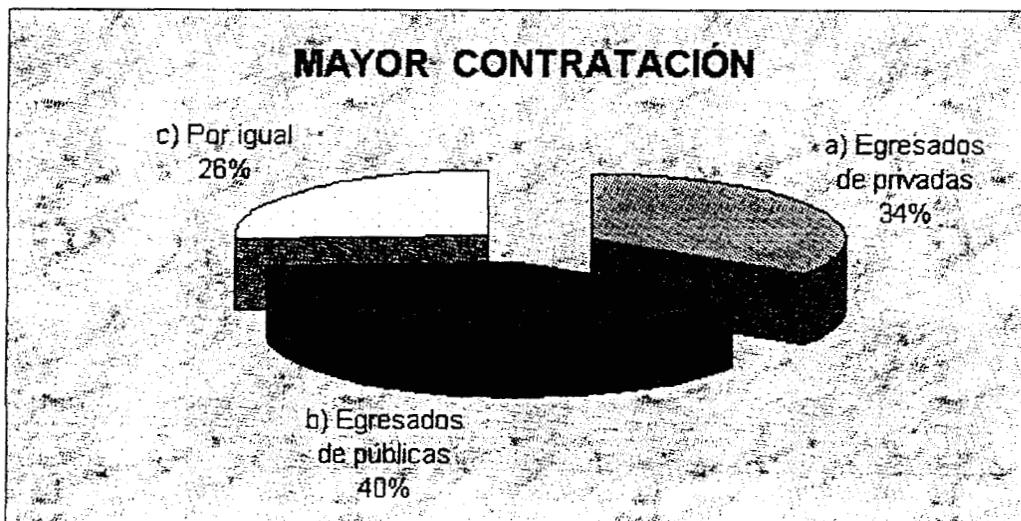
a) Chica	5
b) Mediana	17
c) Grande	13



De las 35 empresas encuestadas, 17 empresas (49%) son medianas, mientras que 13 (37%) son grandes, y solamente 5 empresas (14%) son chicas. Como podemos observar el mayor número de empresas que se entrevistaron fueron medianas. Este dato es importante ya que son empresas de un tamaño considerable, que repercuten en el campo laboral de los egresados.

2) ¿COMO EMPLEADOR CONTRATA MÁS A?

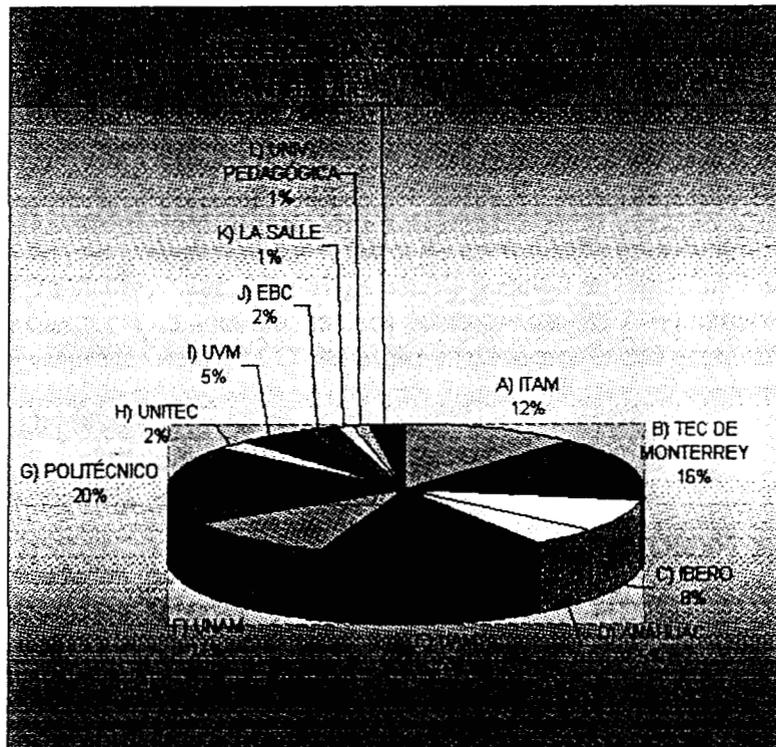
a) Egresados de privadas	12
b) Egresados de públicas	14
c) Por igual	9



De las 35 empresas entrevistadas, 14 empresas (40%) contratan más a egresados de universidades públicas, 12 empresas (34%) contratan más a egresados de universidades privadas, y 9 empresas (26%) contratan por igual, no tienen preferencia. Por lo anterior, observamos que los resultados no fueron radicales, ya que casi la mitad de las empresas encuestadas tienen preferencia por los egresados de universidades públicas, y otro tanto considerable por las privadas, aunque en menor cantidad, pero en sí no se dispararon los resultados a favor de los de privadas.

3) COMO EMPLEADOR O DE ACUERDO A LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA ¿PREFIERE CONTRATAR A EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINIS

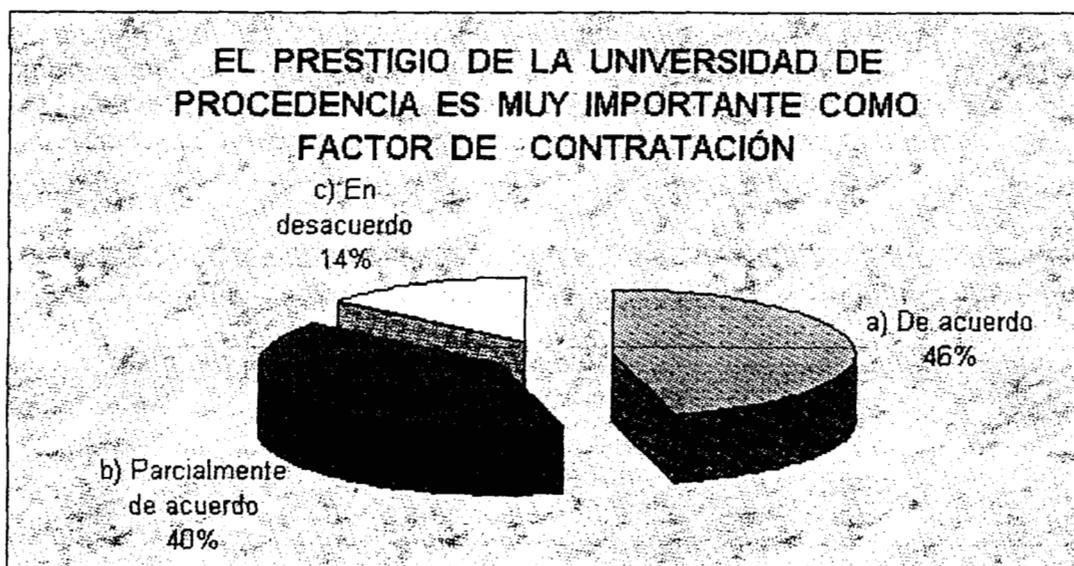
A) ITAM	10
B) TEC DE MONTERREY	13
C) IBERO	7
D) ANÁHUAC	4
E) UAM	13
F) UNAM	9
G) POLITÉCNICO	16
H) UNITEC	2
I) UVM	4
J) EBC	2
K) LA SALLE	1
L) UNIV. PEDAGÓGICA	1
M) INDIFERENTE	2



De las 12 universidades de las cuales se contrata más personal, el Politécnico es el que tiene preferencia, ya que de las 35 empresas 16 lo prefieren; en segundo lugar y como dato curioso, tienen igual preferencia el Tecnológico de Monterrey (privada) y la UAM (pública), ya que cuentan con el favoritismo de 13 empresas de las 35 encuestadas; en tercer lugar tenemos a el ITAM con 10 votos de los 35; en cuarto lugar tenemos a la UNAM con 9 votos de 35; en quinto lugar tenemos a la Universidad Iberoamericana, con 7 preferencias de 35; en sexto y con iguales votos tenemos a la Anáhuac y a la Universidad del Valle de México, con 4 votos; en séptimo y con igual preferencia tenemos a la UNITEC y a la EBC con 2 votos; y por último con 1 voto tenemos a La Salle y a la U. Pedagógica.

4) ¿CONSIDERA IMPORTANTE EL PRESTIGIO QUE TIENE UNA UNIVERSIDAD PARA SELECCIONAR A SUS EGRESADOS COMO PARTE DE SU PERSONAL?

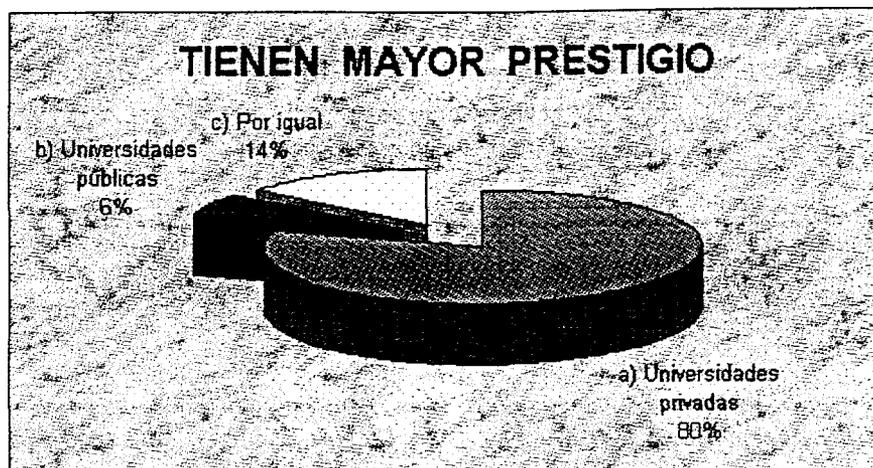
a) De acuerdo	16
b) Parcialmente de acuerdo	14
c) En desacuerdo	5



En cuanto al prestigio de una Universidad como factor de contratación para contratar a sus egresados tenemos que de las 35 empresas, 16 (46%) están de acuerdo en tomar en cuenta el prestigio, 14 (40%) están parcialmente de acuerdo; es decir 30 empresas (85.71%) toman en cuenta el prestigio y solamente 5 empresas de las 35 (14%) están en desacuerdo con este factor. Por lo que el prestigio de la universidad de procedencia es un factor importante para ser contratados, ya que la mayoría de las empresas (30 de 35) lo toman en cuenta.

5) ¿CONSIDERA QUE TIENEN MAYOR PRESTIGIO LAS?

a) Universidades privadas	28
b) Universidades públicas	2
c) Por igual	5



Considerando que universidades tienen mayor prestigio, si las privadas o las públicas, de las 35 empresas encuestadas, 28 (80%) estuvieron a favor de las universidades privadas, mientras que sólo 2 (6%) opinaron que las universidades públicas tienen mayor prestigio; por último tenemos que 5 empresas (14%) opinaron que ambas tienen el mismo prestigio. Como podemos constatar, el prestigio de la universidad de procedencia es determinante como factor de contratación, y al tener mayor prestigio las privadas, los egresados de estas tienen preferencia en la contratación.

6) ¿CONSIDERA COMO EL FACTOR MÁS IMPORTANTE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE TENGA EL SOLICITANTE PARA TOMAR LA DECISIÓN DE CONTRATARLO?

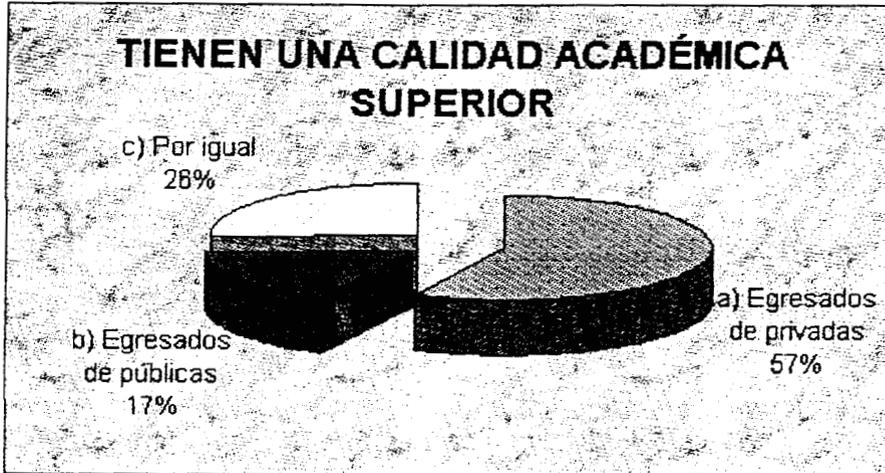
a) De acuerdo	25
b) Parcialmente de acuerdo	8
c) En desacuerdo	2



Referente a la calidad académica como principal factor de contratación, observamos que de las 35 empresas, 25 (71%) están de acuerdo en que este aspecto es el principal a tomar en cuenta para contratar personal; 8 empresas (23%) estuvieron parcialmente de acuerdo en este punto, y solamente 2 empresas (6%) estuvieron en desacuerdo en que es el principal factor de contratación. Para 25, de las 35 empresas, que son la mayoría, este es el factor más importante.

7) ¿ CONSIDERA QUE TIENEN UNA FORMACIÓN ACADÉMICA SUPERIOR - EN LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN LOS ?

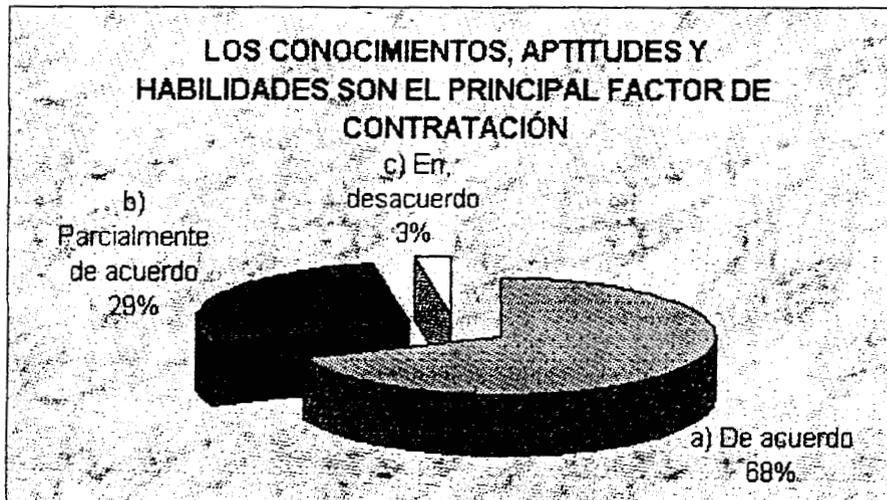
a) Egresados de privadas	20
b) Egresados de públicas	6
c) Por igual	9



De las 35 empresas, 20 (57%) opinaron que tienen una formación académica superior en la licenciatura en administración los egresados de universidades privadas; 9 empresas (26%) opinaron que son ambas las que tienen esta ventaja, y sólo 6 (17%) opinó que tienen una calidad superior en formación académica las universidades públicas. Poco más de la mitad de las empresas opinaron que son los de las privadas los que llevan la ventaja sobre las públicas.

8) ¿ CONSIDERA COMO EL FACTOR MÁS IMPORTANTE LOS CONOCIMIENTOS, LAS APTITUDES Y HABILIDADES QUE TIENEN LOS SOLICITANTES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLOS?

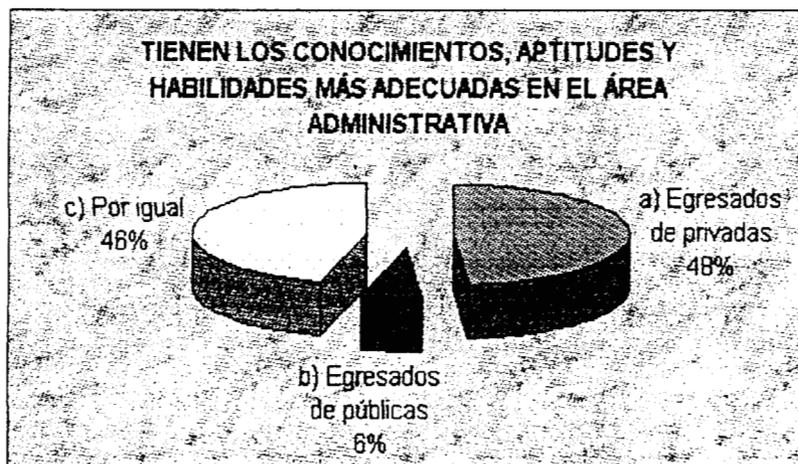
a) De acuerdo	24
b) Parcialmente de acuerdo	10
c) En desacuerdo	1



En cuanto a los conocimientos, aptitudes y habilidades como principal factor de contratación, 24 empresas (68%), más de la mitad estuvieron de acuerdo en este punto; 10 empresas (29%) estuvieron parcialmente de acuerdo; mientras que sólo 1 empresa (3%) estuvo en desacuerdo con este aspecto como principal factor de contratación. Como vemos, éste factor es muy importante ya que un porcentaje muy alto lo consideró como principal factor de contratación

9) ¿CONSIDERA QUE TIENEN LOS CONOCIMIENTOS, LAS APTITUDES Y HABILIDADES MÁS ADECUADAS Y COMPLETAS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA LOS?

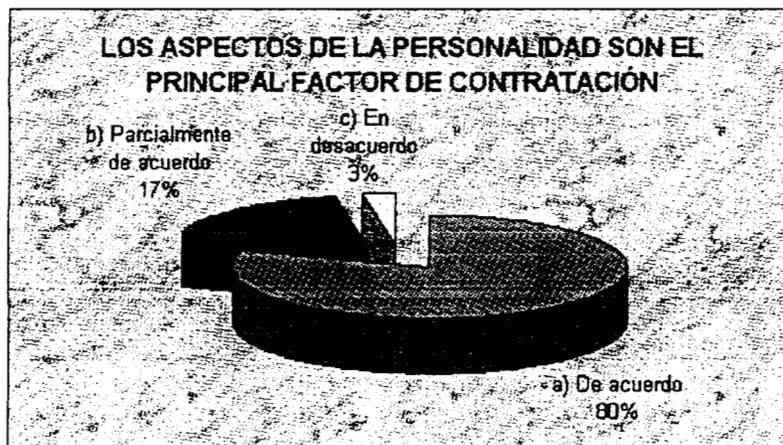
a) Egresados de privadas	17
b) Egresados de públicas	2
c) Por igual	16



De las 35 empresas encuestadas, 17 opinaron (48% casi la mitad) que son los de las universidades privadas los que tienen los conocimientos, las aptitudes y habilidades más adecuadas y completas en el área administrativa; 16 (46%) opinaron que ambas universidades poseen esa cualidad, y únicamente 2 empresas (6%) opinaron que son los de las universidades públicas los que superan a las privadas en este aspecto. En general, las privadas tuvieron un poco de ventaja sobre las públicas. Pero en sí, a las dos las podemos considerar, ya que fue poca la diferencia.

10) ¿CONSIDERA COMO EL FACTOR MÁS IMPORTANTE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PERSONALIDAD DEL SOLICITANTE PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLO?

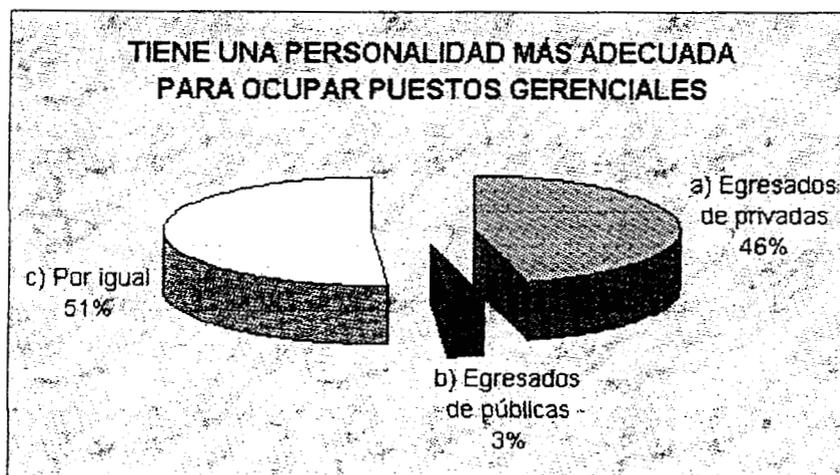
a) De acuerdo	28
b) Parcialmente de acuerdo	6
c) En desacuerdo	1



En cuanto a los aspectos relacionados con la personalidad tenemos que 28 empresas (80%) de las 35, están de acuerdo en que este es el principal factor de contratación; 6 empresas (17%) están parcialmente de acuerdo con este aspecto, y únicamente 1 empresa (3%) está en desacuerdo. Como observamos, este aspecto es fundamental, por no decir el más importante factor de contratación.

11) ¿CONSIDERA QUE TIENEN UNA PERSONALIDAD MEJOR DEFINIDA PARA OCUPAR LOS PUESTOS DIRECTIVOS (ADMINISTRATIVOS) LOS?

a) Egresados de privadas	16
b) Egresados de públicas	1
c) Por igual	18



De las 35 empresas, 18 (51%) opinaron que tanto universidades públicas como privadas tienen una personalidad bien definida para ocupar puestos directivos (administrativos); 16 (46%) opinó que son los de universidades privadas los que poseen esta ventaja, y sólo 1 empresa (3%) opinó que son los egresados de universidades públicas los que tienen ésta característica. Como vemos ambas universidades tienen la misma posibilidad de tener una personalidad adecuada para ocupar un puesto directivo, aunque los de privadas tuvieron un porcentaje considerable.

12) ¿CONSIDERA COMO FACTOR FUNDAMENTAL LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO QUE TENGA EL SOLICITANTE PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLO?

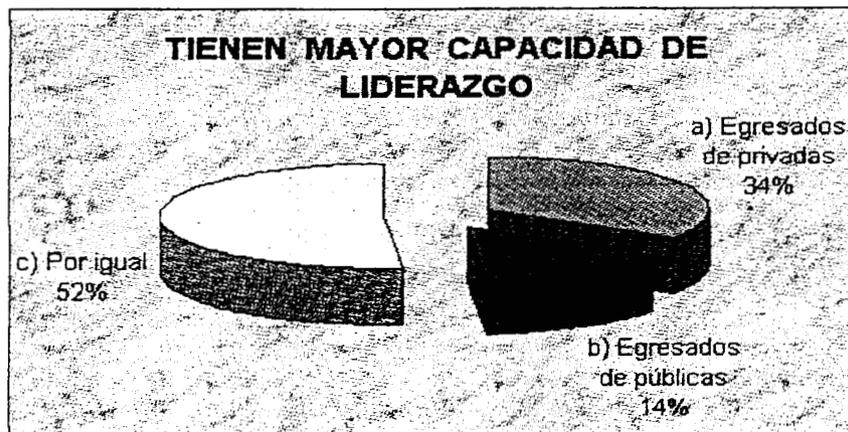
a) De acuerdo	21
b) Parcialmente de acuerdo	13
c) En desacuerdo	1



De las 35 empresas, 21(60%) estuvieron de acuerdo en que la capacidad de liderazgo es factor fundamental de contratación, 13 (37%) estuvieron parcialmente de acuerdo y sólo 1 (3%) estuvo en desacuerdo. Un porcentaje considerable, más del 50% estuvo de acuerdo, por lo que consideramos a este como un factor fundamental de contratación. Como vemos, las empresas la consideran como factor de contratación importante, pero no tanto como a los anteriores.

13) ¿CONSIDERA QUE TIENEN MAYOR CAPACIDAD DE LIDERAZGO LOS?

a) Egresados de privadas	12
b) Egresados de públicas	5
c) Por igual	18



De las 35 empresas, 18 (52%) opinaron que tanto universidades privadas como públicas tienen la misma capacidad de liderazgo; 12 (34%) consideran que son los egresados de universidades privadas los que poseen mayor capacidad de liderazgo; y sólo 5 (14%) opinó que son los egresados de universidades públicas los que poseen mayor capacidad de liderazgo. La mitad de las empresas estuvieron a favor de ambas universidades, poco más de un tercio del total a favor de las privadas y pocas a favor de las públicas. Pero en sí, ninguna tuvo una ventaja rotunda en este aspecto.

14) ¿CONSIDERA COMO FACTOR FUNDAMENTAL LA CAPACIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES DEL SOLICITANTE PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLO?

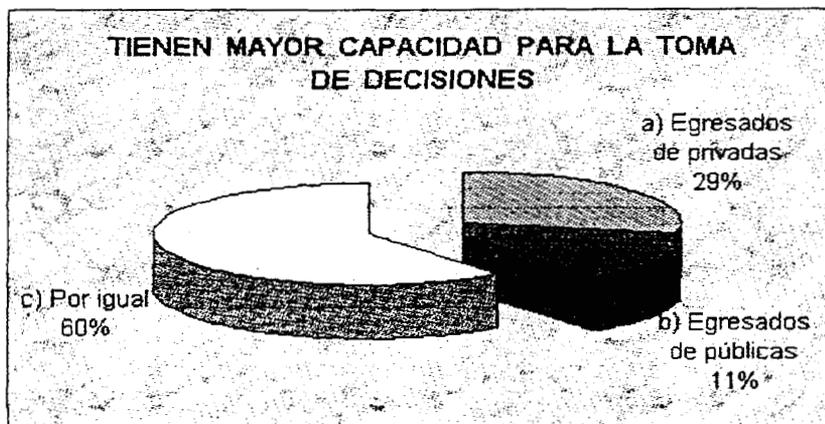
a) De acuerdo	23
b) Parcialmente de acuerdo	11
c) En desacuerdo	1



En lo que se refiere a si las empresas toman como factor fundamental de contratación la capacidad para la toma de decisiones, 23 empresas de las 35 (66%) estuvieron de acuerdo; 11(31%) estuvieron parcialmente de acuerdo, y sólo 1 (3%) estuvo en desacuerdo. Más de la mitad de las empresas estuvieron de acuerdo, es así que para las empresas la capacidad para la toma de decisiones es un importante factor de contratación.

15) ¿CONSIDERA QUE TIENEN UNA MAYOR CAPACIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES LOS?

a) Egresados de privadas	10
b) Egresados de públicas	4
c) Por igual	21



Una parte considerable de las 35 empresas, 21 (60%) opina que los egresados tanto de universidades públicas como privadas tienen la misma capacidad para la toma de decisiones; 10 empresas (29%) consideran que los de universidades privadas aventajan a los de las públicas en este aspecto; y sólo 4 empresas (11%) opinó que los de públicas tienen mayor capacidad para tomar decisiones.

16) ¿CONSIDERA COMO FACTOR FUNDAMENTAL LA FACILIDAD DE PALABRA DEL SOLICITANTE PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLO?

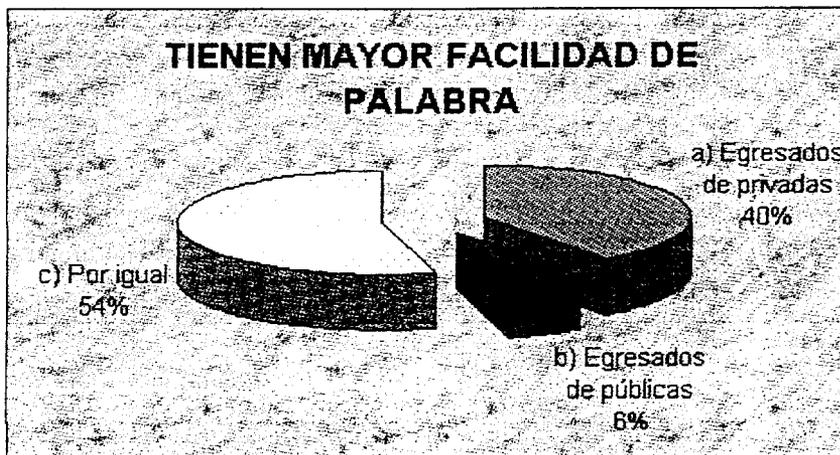
a) De acuerdo	25
b) Parcialmente de acuerdo	10
c) En desacuerdo	0



En lo referente a la facilidad de palabra como factor fundamental de contratación, observamos que de las 35 empresas, 25 (71%) están de acuerdo en este aspecto; 10 (29%) están parcialmente de acuerdo; y ninguna empresa estuvo en desacuerdo con éste punto. Por lo que se deduce que éste aspecto de la personalidad del solicitante es tomada muy en cuenta para su contratación.

17) ¿CONSIDERA QUE TIENEN MAYOR FACILIDAD DE PALABRA LOS?

a) Egresados de privadas	14
b) Egresados de públicas	2
c) Por igual	19



De las 35 empresas, 19 (54%) consideraron que los egresados tanto de universidades públicas como de privadas poseen la misma capacidad de facilidad de palabra; 14 empresas (40%) opinaron que son los egresados de privadas los que tienen ventaja en este aspecto; y sólo 2 empresas (6%) opinaron que son los egresados de públicas los que poseen una mayor facilidad en este de palabra.

18) ¿CONSIDERA COMO FACTOR FUNDAMENTAL EL NIVEL CULTURAL DEL SOLICITANTE PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLO?

a) De acuerdo	18
b) Parcialmente de acuerdo	14
c) En desacuerdo	3



Respecto al nivel cultural del solicitante como factor fundamental de contratación, tenemos que 18 empresas (51%) están de acuerdo con esto; 14 (40%) está parcialmente de acuerdo; y sólo 3 (9%) está en desacuerdo con éste aspecto como factor fundamental de contratación.

Como podemos observar la mitad estuvo totalmente de acuerdo en considerarlo factor fundamental de contratación, casi la otra mitad considera este factor sólo parcialmente, y sólo 3 de 35 empresas no consideraron éste factor como fundamental para contratar a su personal.

19) ¿CONSIDERA QUE TIENEN UNA CULTURA MÁS AMPLIA Y ENRIQUECIDA LOS?

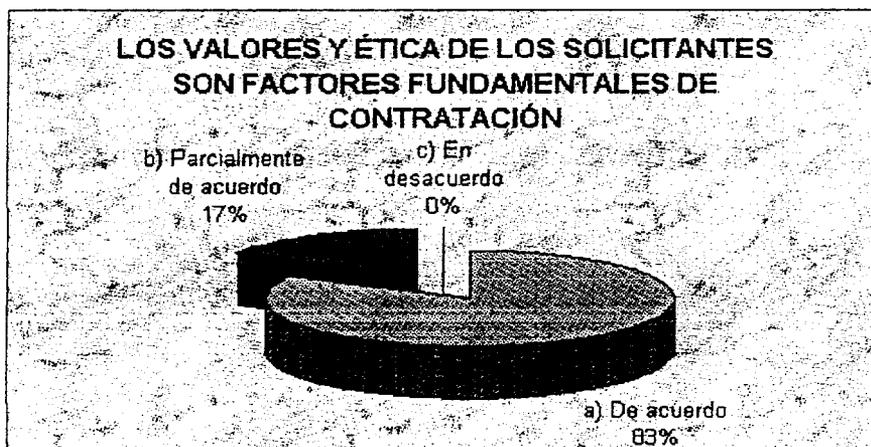
a) Egresados de privadas	23
b) Egresados de públicas	3
c) Por igual	9



De las 35 empresas, 23 (65%) opinan que los egresados de universidades privadas son los que poseen una cultura más amplia y enriquecida; 9 empresas (26%) opinaron que los egresados de públicas y privadas poseen una cultura igualmente amplia y enriquecida; y únicamente 3 empresas (9%) opinó que son los de las públicas los que poseen éste atributo. En este aspecto los egresados de privadas se llevan la ventaja, es decir las empresas los consideran con mayor cultura en comparación con los de públicas, y sólo una cuarta parte las consideró con igual nivel.

20) ¿CONSIDERA COMO FACTOR FUNDAMENTAL LOS VALORES Y ÉTICA DE LOS SOLICITANTES PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLOS?

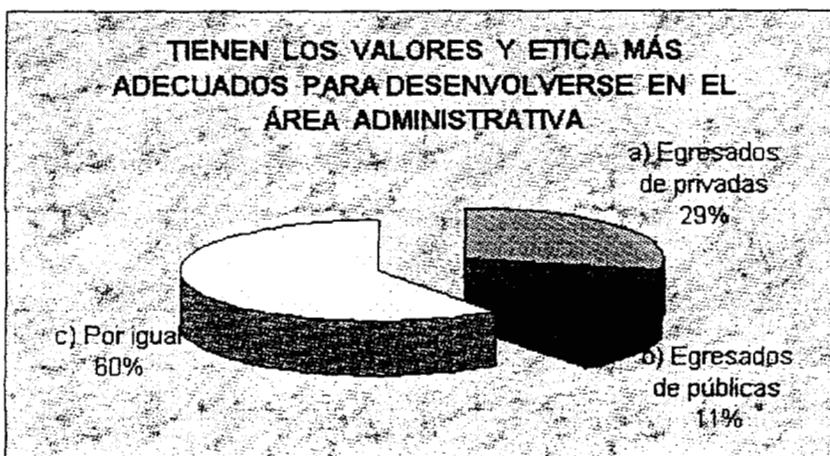
a) De acuerdo	29
b) Parcialmente de acuerdo	6
c) En desacuerdo	0



Respecto a los valores y ética como factores fundamentales de contratación, 29 de las 35 empresas (83%) casi la mayoría están de acuerdo con este punto; 6 (17%) estuvieron solo parcialmente de acuerdo, y ninguna empresa, estuvo en desacuerdo con este punto como factor fundamental de contratación. De lo anterior, dedujimos que estos aspectos de la personalidad son muy importantes para los empleadores.

21) ¿CONSIDERA QUE TIENEN VALORES Y ÉTICA MÁS ADECUADOS PARA DESENVOLVERSE EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA LOS?

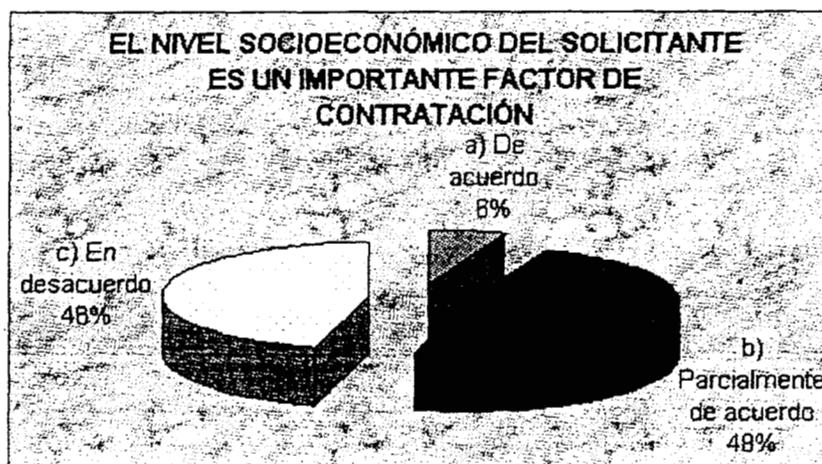
a) Egresados de privadas	10
b) Egresados de públicas	4
c) Por igual	21



De las 35 empresas, 21 (60%) consideraron que tanto las universidades públicas como privadas tienen los valores y ética adecuados para desenvolverse en el área administrativa; 10 (29%) consideraron que son los egresados de las privadas los que poseen esta ventaja, y sólo 4 empresa (11%) consideraron que la tienen los egresados de las públicas. De esto, tenemos que este aspecto no es en realidad una desventaja para los egresados de universidades públicas, ni una ventaja para los de las privadas.

22) ¿EL NIVEL SOCIOECONÓMICO QUE TENGA EL SOLICITANTE ES FACTOR IMPORTANTE PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLO?

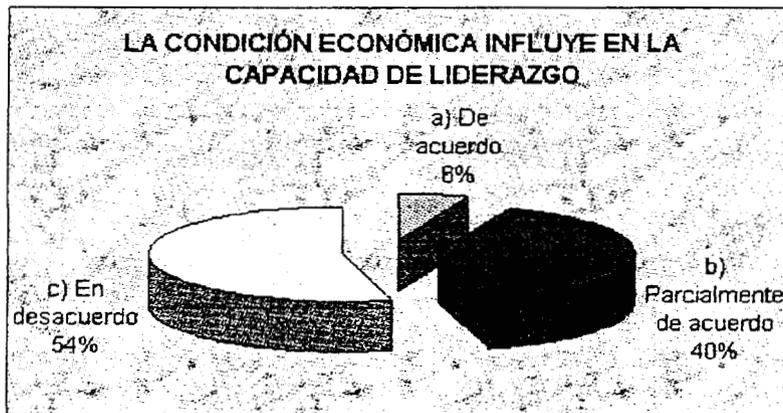
a) De acuerdo	2
b) Parcialmente de acuerdo	17
c) En desacuerdo	16



Respecto al nivel socioeconómico como factor importante de contratación, tenemos que 17 empresas (48%) de las 35 están parcialmente de acuerdo con este punto; 16 (46%) están en desacuerdo, y sólo 2 (6%) estuvieron de acuerdo. De esto tenemos que el nivel socioeconómico no es un factor de contratación importante para la mayoría de las empresas. Lo dejan en segundo término o simplemente no lo toman en consideración.

23) ¿CONSIDERA QUE UNA CONDICIÓN ECONÓMICA SUPERIOR INFLUYE PARA QUE LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO SEA MAYOR?

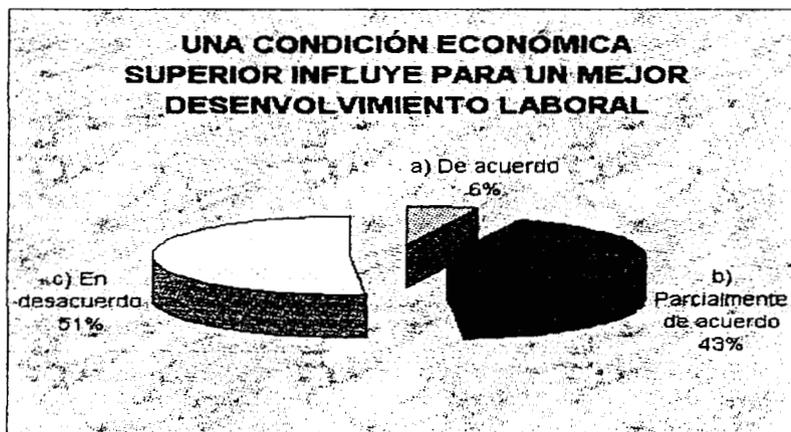
a) De acuerdo	2
b) Parcialmente de acuerdo	14
c) En desacuerdo	19



En lo referente a que una condición económica superior influye en la capacidad de liderazgo, 19 de las 35 empresas (54%) estuvieron en desacuerdo; 14 (40%) estuvieron parcialmente de acuerdo y únicamente 2 empresas (6%) estuvieron de acuerdo. Como vemos, más de la mitad de las empresas no considera que una condición económica superior influya en la capacidad de liderazgo, por lo que los egresados de públicas no tienen desventaja en este aspecto para ejercer un liderazgo eficiente. La capacidad de liderazgo no está determinada por la condición económica.

24) ¿CONSIDERA QUE UNA CONDICIÓN ECONÓMICA SUPERIOR INFLUYE PARA UN MEJOR DESENVOLVIMIENTO LABORAL?

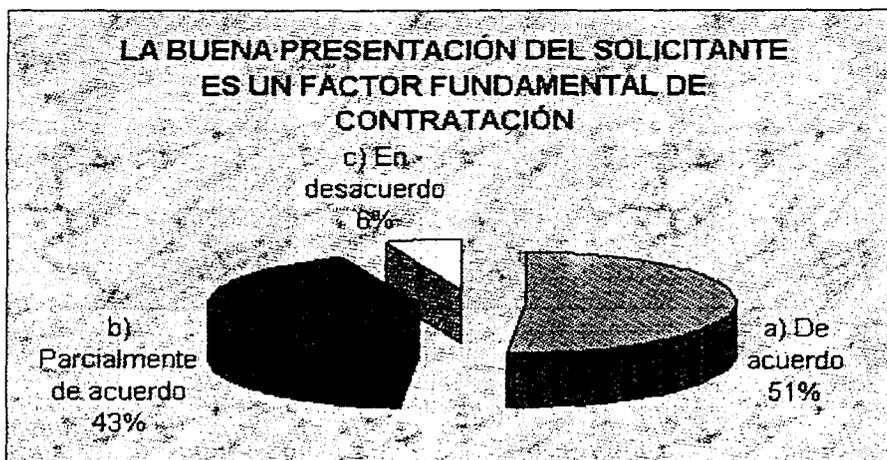
a) De acuerdo	2
b) Parcialmente de acuerdo	15
c) En desacuerdo	18



Sucedió algo similar a la pregunta anterior, en lo referente a si una condición económica superior influye en un mejor desenvolvimiento laboral. 18 empresas de 35 (51%) estuvieron en desacuerdo con esta premisa; 15 (43%) estuvieron parcialmente de acuerdo, y únicamente 2 (6%) estuvieron de acuerdo. Prácticamente la mitad de los encuestados estuvo en desacuerdo con esa premisa, por lo que la condición económica influye muy poco en un mejor desenvolvimiento laboral lo que la condición económica no es obstáculo para que los egresados de públicas sean contratados.

25) ¿CONSIDERA COMO FACTOR FUNDAMENTAL DE CONTRATACIÓN LA "BUENA PRESENTACIÓN" DEL SOLICITANTE?

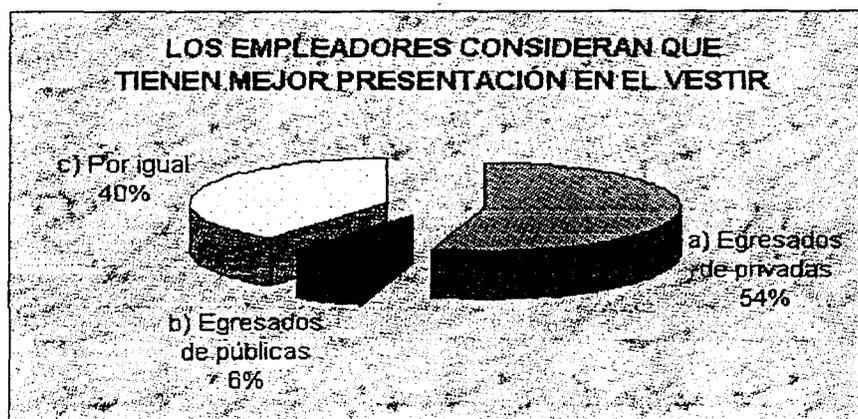
a) De acuerdo	18
b) Parcialmente de acuerdo	15
c) En desacuerdo	2



En cuanto a la "buena presentación" del solicitante como factor fundamental de contratación, tenemos que 18 de las 35 empresas (51%) estuvieron de acuerdo con esta premisa; 15 (43%) estuvieron parcialmente de acuerdo y sólo 2 (6%) estuvieron en desacuerdo. Estos datos nos indican que la "buena presentación" de los solicitantes de empleo es factor determinante para ser contratados, ya que la mitad de las empresas encuestadas toman muy en cuenta este aspecto, y casi la otra mitad lo toma en cuenta aunque sólo parcialmente.

26) ¿CONSIDERA QUE TIENEN UNA "MEJOR PRESENTACIÓN" LOS?

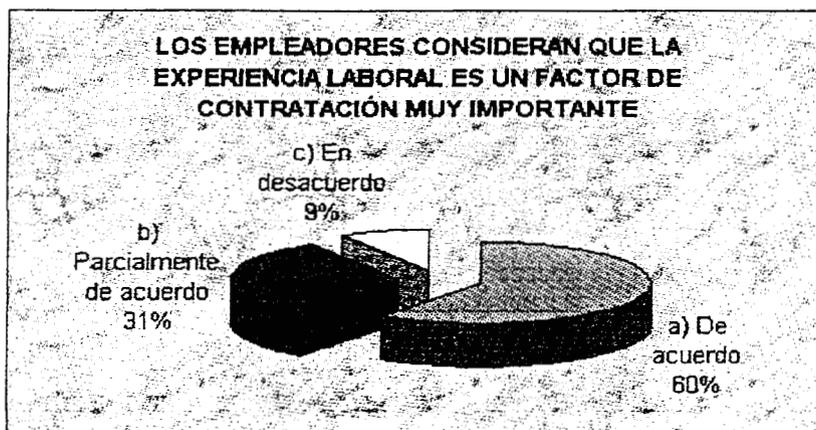
a) Egresados de privadas	19
b) Egresados de públicas	2
c) Por igual	14



De 35 empresas, 19 (54%) consideran que tienen "mejor presentación" los egresados de privadas; 14 (40%) consideró que tanto los egresados de las privadas como de las públicas; y sólo 2 empresas (6%) consideraron que tenían "mejor presentación" los egresados de las públicas. Lo que significa que en este aspecto aventajan los egresados de las universidades privadas a los de las públicas, pero estos también contaron con ciertos votos que no les hace tener una desventaja total.

27) ¿CONSIDERA COMO FACTOR IMPORTANTE LA EXPERIENCIA LABORAL QUE TENGA EL SOLICITANTE EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA PARA TOMAR LA DECISIÓN DE EMPLEARLO?

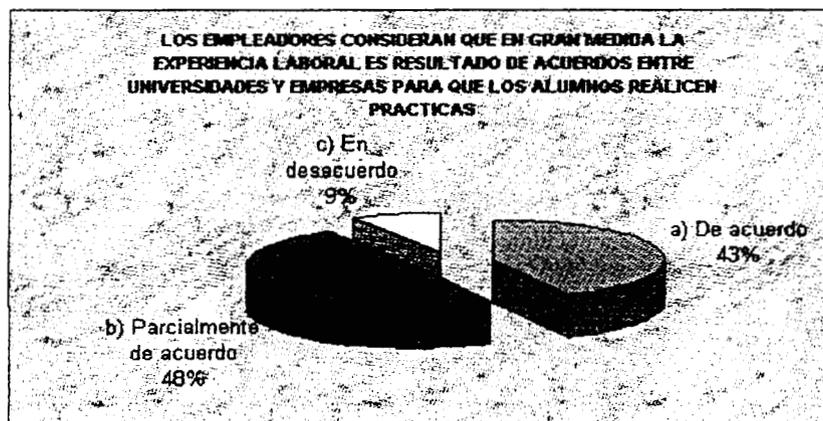
a) De acuerdo	21
b) Parcialmente de acuerdo	11
c) En desacuerdo	3



Respecto a la experiencia laboral como factor de contratación de gran importancia observamos que de 35 empresas, 21(60%) estuvo de acuerdo, 11(31%) estuvo parcialmente de acuerdo, y únicamente 3 empresas (9%) no estuvieron de acuerdo con este aspecto. Esto nos indica que este es uno de los factores de contratación más relevantes, por lo que se debe poner especial atención en él, lo más conveniente sería que los estudiantes empezaran a combinar lo aprendido en el aula con la situación real en el campo laboral.

28) ¿CONSIDERA QUE ÉSTA EXPERIENCIA SE DEBE A QUE ALGUNAS UNIVERSIDADES TIENEN ACUERDOS CON EMPRESAS PARA QUE LOS ALUMNOS REALICEN PRÁCTICAS?

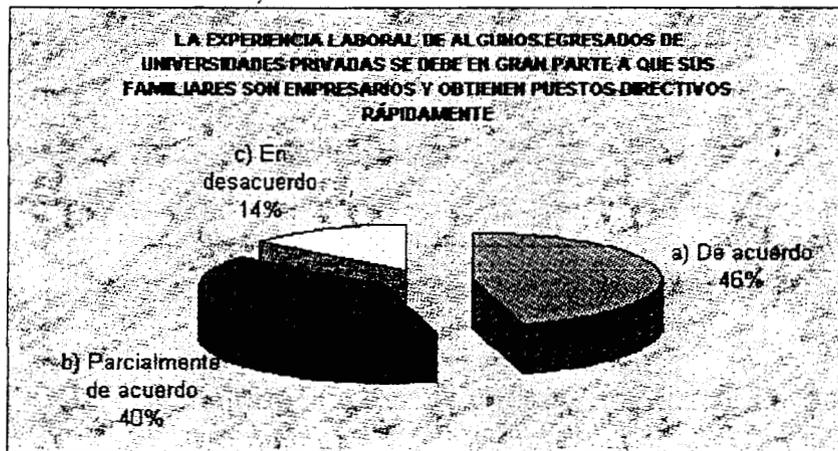
a) De acuerdo	15
b) Parcialmente de acuerdo	17
c) En desacuerdo	3



17 empresas (48%) de las 35, están sólo parcialmente de acuerdo en que esta experiencia se deba a que algunas universidades tienen acuerdos con empresas para que los alumnos realicen prácticas relacionadas con su carrera, 15 (43%) estuvieron de acuerdo y sólo 3 empresas (9%) estuvieron en desacuerdo con esta premisa. Lo que significa que sólo algunos egresados adquieren experiencia laboral de esta manera.

29) ¿CONSIDERA QUE LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA QUE TIENEN ALGUNOS EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS SE DEBE A QUE SUS PADRES SON EMPRESARIOS Y POR TANTO TIENEN MÁS OPORTUNIDADES DE DESENVOLVERSE EN PUESTOS ADMINISTRATIVOS?

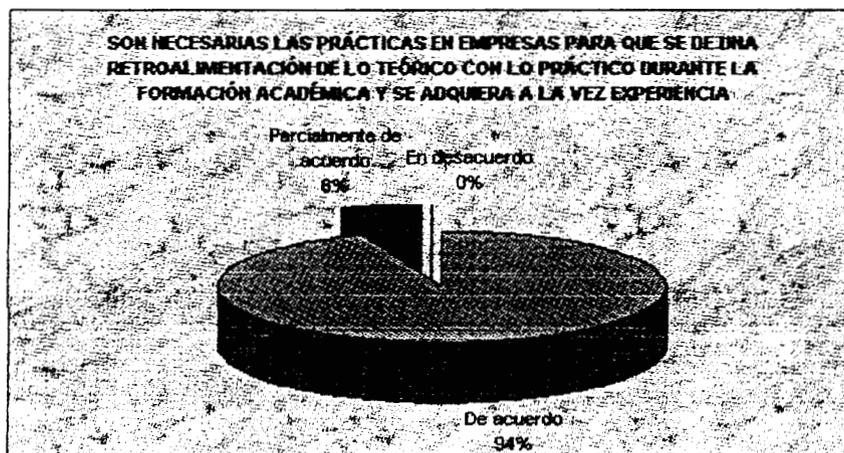
a) De acuerdo	16
b) Parcialmente de acuerdo	14
c) En desacuerdo	5



Algo similar sucede en este caso en el que 16 empresas de 35 (46%) estuvieron de acuerdo; 14 empresas (40%) estuvieron parcialmente de acuerdo, y 5 (14%) estuvieron en desacuerdo. Lo que significa que los egresados de privadas adquieren gran parte de su experiencia de este modo, aventajando así a los de públicas, ya que estos difícilmente tienen esa oportunidad.

30) ¿PARA ADQUIRIR ÉSTA EXPERIENCIA PIENSA QUE ES NECESARIO QUE LOS ALUMNOS REALICEN PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS DURANTE SU FORMACIÓN ACADÉMICA?

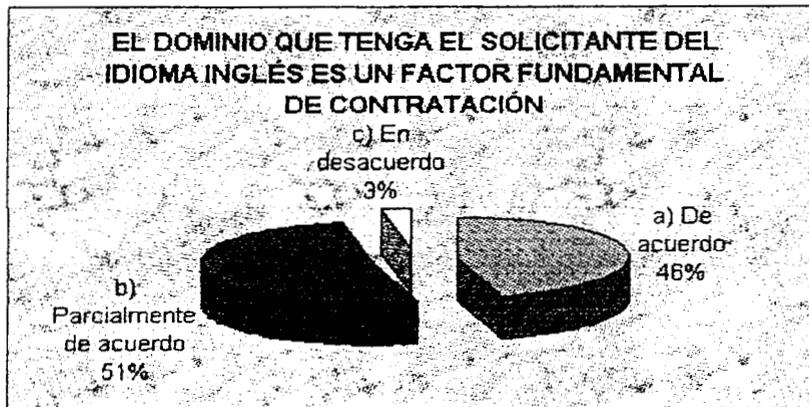
a) De acuerdo	33
b) Parcialmente de acuerdo	2
c) En desacuerdo	0



Como observamos, 33 empresas (94%) estuvieron de acuerdo, sólo 2 (6%) estuvieron parcialmente de acuerdo, y ninguna estuvo en desacuerdo, lo que nos indica que la práctica en las empresas durante la formación académica es lo que más recomiendan los empleadores, ya que les proporciona a los administradores en potencia una visión más completa de lo que se ve en el aula y de esta manera el desempeño a posteriori es mucho más favorable.

31) ¿CONSTITUYE UN FACTOR FUNDAMENTAL DE CONTRATACIÓN EL DOMINIO QUE TENGA EL SOLICITANTE DEL IDIOMA INGLÉS?

a) De acuerdo	16
b) Parcialmente de acuerdo	18
c) En desacuerdo	1



En cuanto a conocimientos del idioma inglés como factor fundamental de contratación tenemos que de las 35 empresas, 18 (51%) sólo estuvieron parcialmente de acuerdo, 16 (46%) estuvieron de acuerdo, y únicamente 1 empresa (3%) no estuvo de acuerdo con esto. Lo que significa que para estas empresas el idioma inglés es importante, pero no un factor fundamental de contratación, mejor dicho depende del puesto que vaya a ocupar el solicitante.

32) ¿ENCUENTRA QUE TIENEN MAYOR DOMINIO DEL IDIOMA INGLÉS LOS?

a) Egresados de privadas	29
b) Egresados de públicas	0
c) Por igual	6

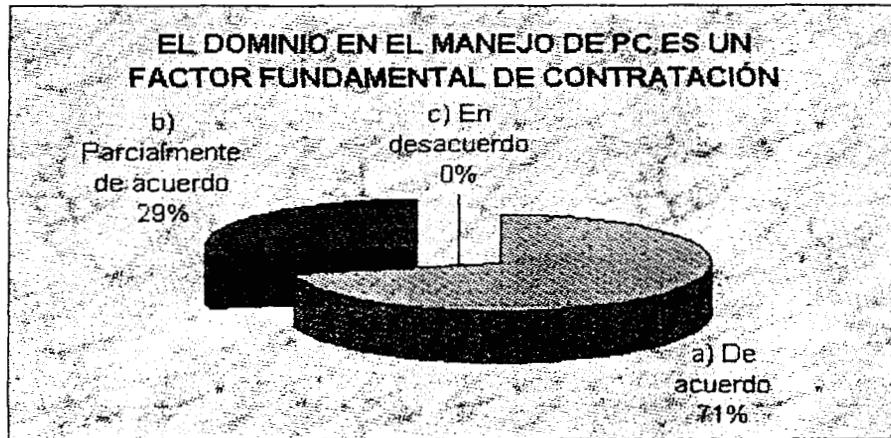


La mayoría de las empresas encuestadas, 29 de 35 (83%) opinaron que dominan mejor el inglés los egresados de universidades privadas; 6 (17%) opinaron que lo dominan por igual los egresados de públicas y privadas, y ninguna empresa le dio la preferencia a las públicas en este rubro.

De acuerdo a estos datos, la ventaja en contratación por este aspecto la tienen los egresados de universidades privadas muy por encima de los de universidades públicas.

33) ¿CONSTITUYE UN FACTOR FUNDAMENTAL EL DOMINIO QUE TENGA EL SOLICITANTE EN EL MANEJO DE PC PARA TOMAR LA DECISIÓN DE CONTRATARLO?

a) De acuerdo	25
b) Parcialmente de acuerdo	10
c) En desacuerdo	0



En lo referente al dominio en el manejo de PC como factor fundamental de contratación tenemos que de las 35 empresas encuestadas, 25 (71%) estuvieron de acuerdo; 10 (29%) parcialmente de acuerdo, y ninguna empresa estuvo en desacuerdo. Lo anterior nos indica que la mayoría de las empresas encuestadas, toma este aspecto como un factor fundamental de contratación. Ya que hoy en día, el solicitante que no tenga los mínimos conocimientos de PC es rechazado.

34) ¿ENCUENTRA QUE TIENEN MAYOR DOMINIO DEL MANEJO DE PC LOS?

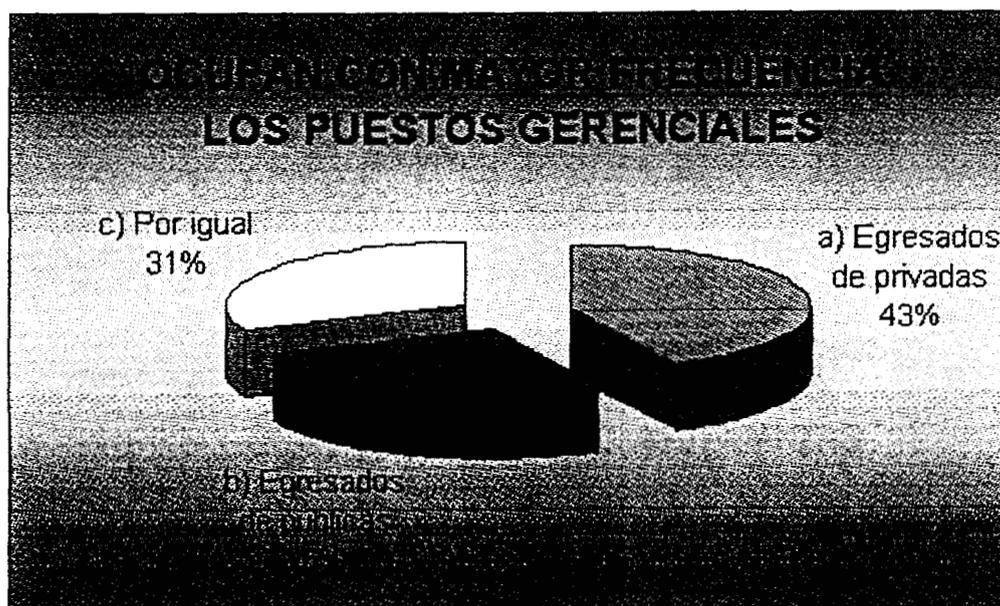
a) Egresados de privadas	19
b) Egresados de públicas	1
c) Por igual	15



En este rubro, no encontramos datos tan determinantes, ya que 19 empresas (54%), poco más de la mitad, opinaron que son los egresados de las universidades privadas los que tienen mayor dominio de la PC; 15 (43%) opinaron que ambas universidades la dominan por igual, y sólo 1 (3%) opinó que son los egresados de públicas los que dominan mejor la PC. Poco más de la mitad opinó que la ventaja la tienen los de las privadas, y prácticamente la otra mitad opinó que la tienen por igual, así que no tienen una ventaja rotunda las privadas en este aspecto.

35) EN SU EMPRESA ¿LOS PUESTOS GERENCIALES LOS OCUPAN CON MAYOR FRECUENCIA LOS?

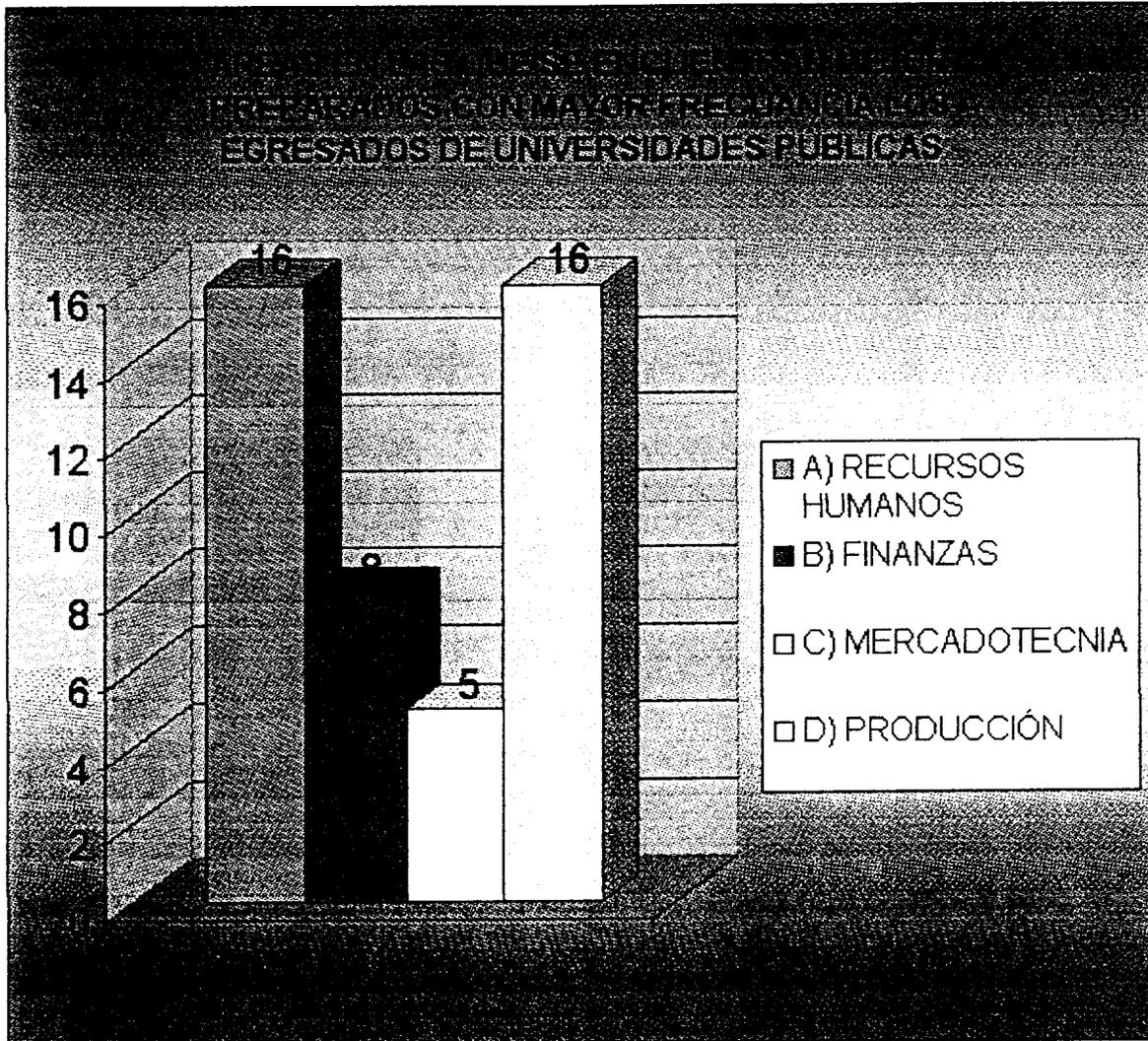
a) Egresados de privadas	15
b) Egresados de públicas	9
c) Por igual	11



De las 35 empresas, 15 (43%) contestaron que los puestos gerenciales los ocupan con mayor frecuencia los egresados de universidades privadas; 9 empresas (26%) respondieron que los de públicas, y 11 (31%) dijeron que estos puestos los ocupan por igual egresados de las públicas y de las privadas. Como observamos, la situación en casi todas las empresas es que los puestos gerenciales los pueden ocupar egresados de cualquier universidad, sin importar si son de privadas o públicas, en realidad no tienen preferencia.

36) ÁREAS EN LAS QUE CONSIDERA QUE LOS EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS SE ENCUENTRAN MEJOR PREPARADOS :

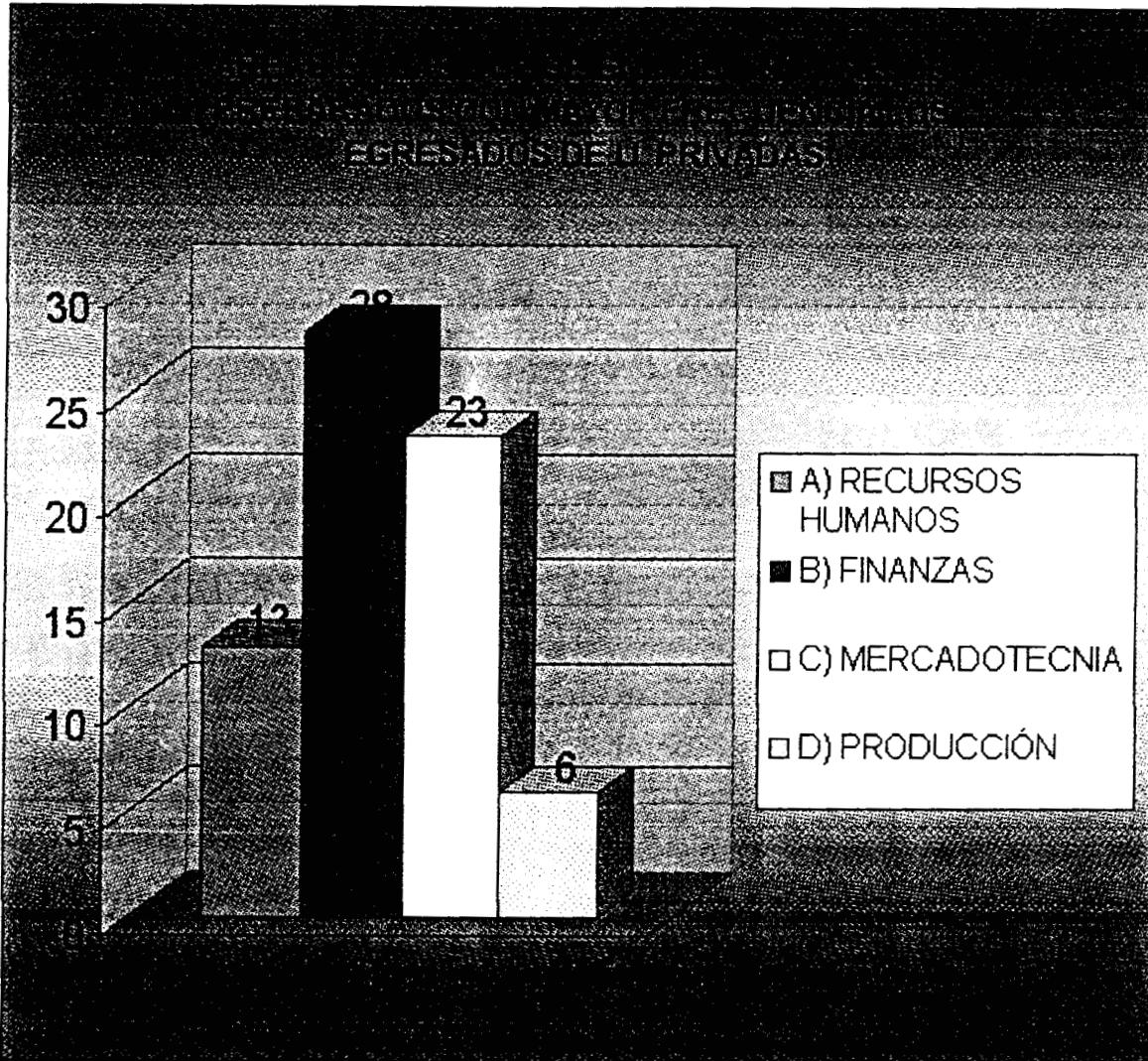
A) RECURSOS HUMANOS	16
B) FINANZAS	8
C) MERCADOTECNIA	5
D) PRODUCCIÓN	16



De acuerdo con los datos que arrojaron las 35 empresas, las áreas en las que por lo general se encuentran mejor preparados los egresados de universidades públicas son Recursos Humanos y Producción con 16 votos para cada área, en segundo lugar tenemos el área de Finanzas con 8 votos, y por último tenemos el área de Mercadotecnia con 5 votos. En las empresas se han percatado de que los egresados de universidades públicas tienen mayor facilidad para manejar a la gente, a grupos de personas; además de saber manejar al personal en las líneas de producción y las líneas de producción mismas.

37) ÁREAS EN LAS QUE CONSIDERA QUE LOS EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS SE ENCUENTRAN MEJOR PREPARADOS :

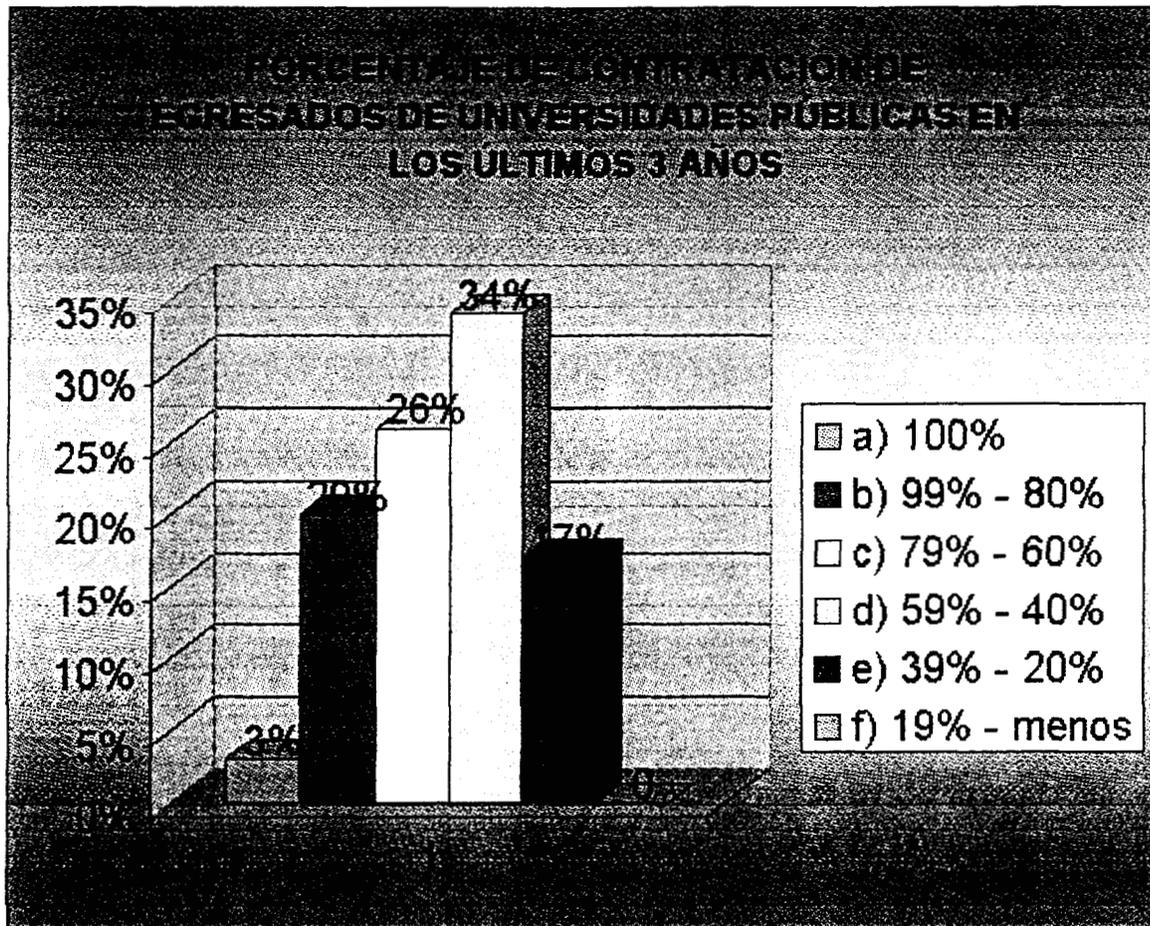
A) RECURSOS HUMANOS	13
B) FINANZAS	28
C) MERCADOTECNIA	23
D) PRODUCCIÓN	6



En los datos que proporcionaron las 35 empresas encontramos que las áreas en las que encuentran mejor preparados a los egresados de universidades privadas son, en primer lugar con 28 votos el área de Finanzas; en segundo lugar con 23, el área de mercadotecnia; en tercero el área de Recursos Humanos con 13, y por último, el área de Producción con 6 votos. Por lo visto, las universidades privadas ponen mayor énfasis en la preparación de sus alumnos en las áreas de Finanzas y Mercadotecnia, ya que son más remunerativas, y menor en las de Recursos Humanos y Producción, que son más incómodas.

38) EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS ¿EN QUÉ PORCENTAJE HA CONTRATADO PERSONAL EGRESADO DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS?

a) 100%	3%
b) 99% - 80%	20%
c) 79% - 60%	26%
d) 59% - 40%	34%
e) 39% - 20%	17%
f) 19% - menos	0

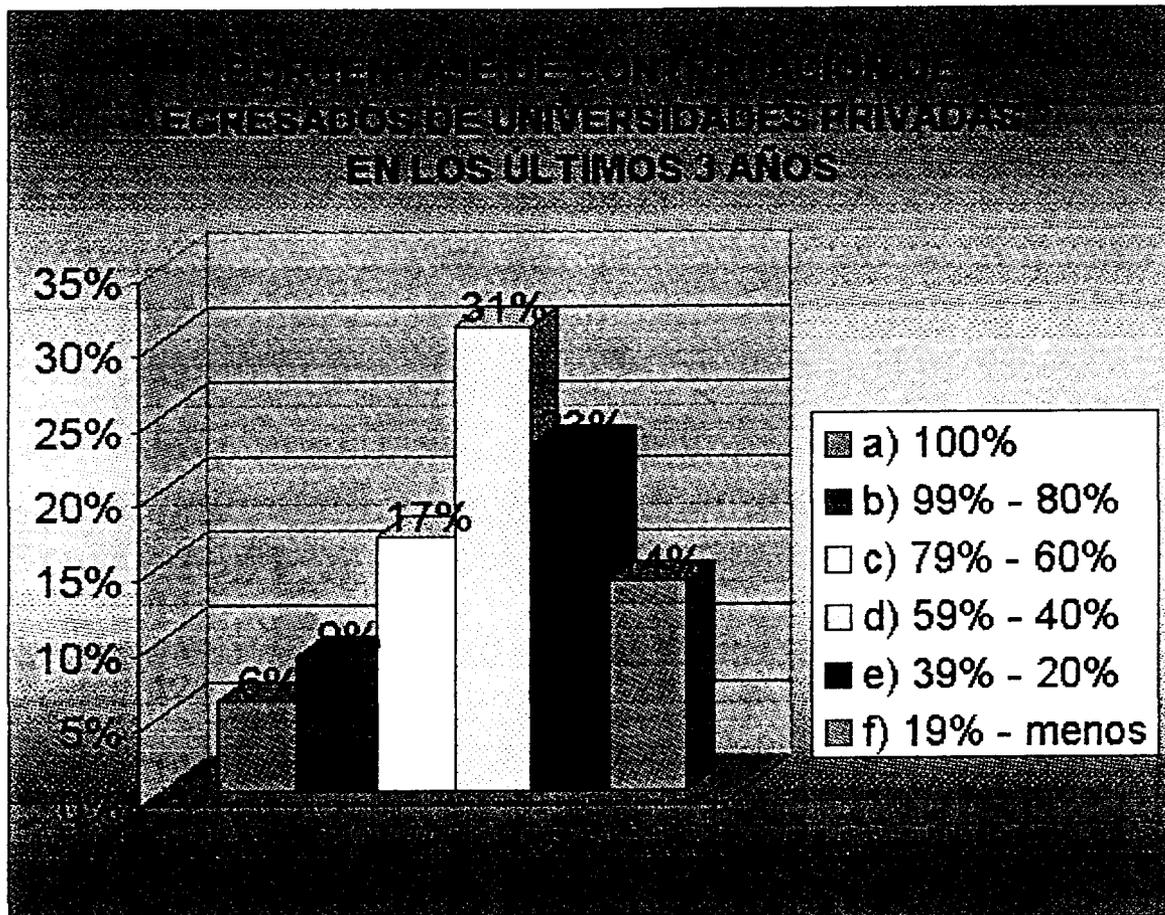


La gráfica anterior nos muestra el número de empresas que contrataron personal egresado de universidades públicas por porcentaje. Como podemos observar, hubo 12 empresas que contrataron entre el 40 y 59% egresados de universidades públicas del total de sus contrataciones en los últimos 3 años; 9 empresas contrataron entre 60 y 79% egresados de públicas de su total; 7 empresas contrataron entre el 80 y 99% de egresados de públicas del total de sus contrataciones; 6 empresas contrataron entre el 20 al 39% de egresados de públicas; sólo una empresa contrató 100% egresados de universidades públicas; y ninguna empresa contrató menos del 19% de egresados de universidades públicas.

Por lo anterior deducimos que el 34% de las empresas contrató por igual egresados de públicas que de privadas, 50 y 50%; 26%, un cuarto del total contrató entre el 60 y 79% egresados de públicas de su total; el 2% contrataron entre el 80 y 99%. De esto tenemos que la mitad de las empresas contratan por igual egresados de empresas públicas y privadas; en sí la mayoría tiene preferencia por contratar a los egresados de universidades públicas, sobre los de las privadas, pues contrata un mayor porcentaje de egresados de estas universidades.

39) EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS ¿EN QUÉ PORCENTAJE HA CONTRATADO PERSONAL EGRESADO DE UNIVERSIDADES PRIVADAS?

a) 100%	6%
b) 99% - 80%	9%
c) 79% - 60%	17%
d) 59% - 40%	31%
e) 39% - 20%	23%
f) 19% - menos	14%

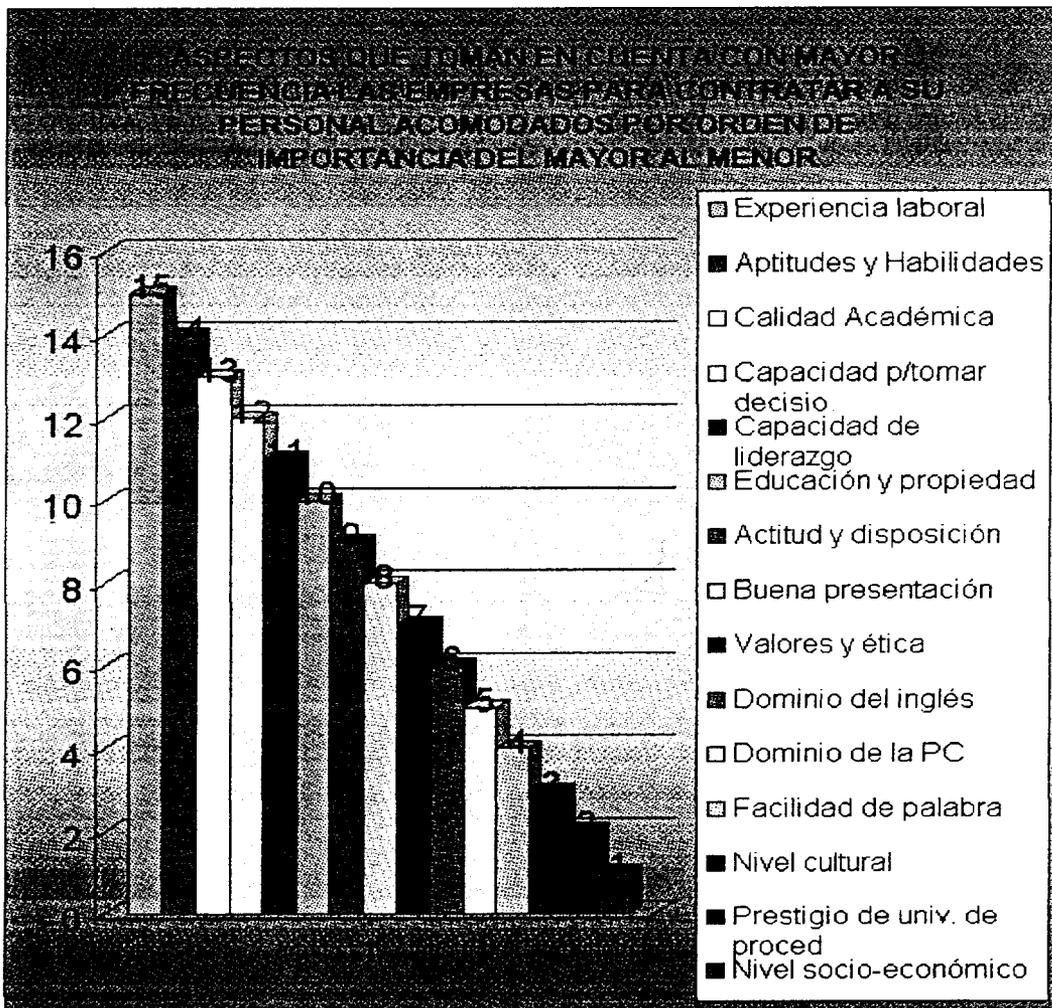


En la gráfica anterior tenemos que de las 35 empresas encuestadas el 31% (11 empresas) contrataron entre el 40 y 59% de egresados de universidades privadas; 23% (8 empresas) contrataron entre el 20 y 39% de estos egresados; el 17% (6 empresas) contrataron entre el 60 y 79% de egresados de privadas; un 9% (3 empresas) contrató entre el 80 y 99% de estos egresados; y 6% (2 empresas) contrataron un 100% de egresados de privadas.

Como podemos constatar, fue menor el porcentaje de empresas que contrataron egresados de universidades privadas, es decir se contrató en menor porcentaje a los egresados de privadas en la mayoría de las empresas.

40) EN ORDEN DE IMPORTANCIA ACOMODE DEL 1 AL 15 LOS ASPECTOS QUE TOMA EN CUENTA PARA CONTRATAR A SU PERSONAL :

Experiencia laboral	15
Aptitudes y Habilidades	14
Calidad Académica	13
Capacidad p/tomar decisio.	12
Capacidad de liderazgo	11
Educación y propiedad	10
Actitud y disposición	9
Buena presentación	8
Valores y ética	7
Dominio del inglés	6
Dominio de la PC	5
Facilidad de palabra	4
Nivel cultural	3
Prestigio de univ. de proced	2
Nivel socio-económico	1



En la gráfica anterior tenemos los aspectos que toman en cuenta con mayor frecuencia las empresas al contratar a su personal, acomodados por orden de importancia. Como vemos en la que coincidieron la mayoría de las empresas como el factor más importante fue la **experiencia laboral**, posteriormente las **aptitudes y habilidades en el área administrativa**, en segundo y tercer lugar respectivamente; en cuarto lugar tenemos que empiezan a tomar en cuenta aspectos relacionados con la personalidad como es la **capacidad para la toma de decisiones**; en quinto tenemos la capacidad de liderazgo; en sexto tenemos la **educación y propiedad con la que se conduce el solicitante**; en séptimo tenemos su **actitud y disposición**; en octavo tenemos la **buena presentación** del solicitante; posteriormente tenemos en noveno lugar los **valores y ética** del solicitante; en seguida tenemos aspectos no relacionados con la personalidad, sino con el grado de preparación, en décimo lugar tenemos el **dominio del idioma inglés**; en onceavo lugar está el **dominio en el manejo de la PC**; en doceavo lugar tenemos nuevamente un aspectos de la personalidad como la **facilidad de palabra**; en décimo tercer lugar tenemos el **nivel cultural** del solicitante; en décimo cuarto tenemos el **prestigio de la universidad de procedencia**; y en último lugar tenemos el **nivel socio-económico**.

De lo anterior podemos decir que para la mayoría de las empresas el factor más importante a ser considerado para contratar al personal lo constituye la experiencia laboral que el solicitante tiene.

En seguida los factores a considerar son los relacionados con los conocimientos, habilidades y aptitudes obtenidas durante la formación académica, para después proseguir con los aspectos relacionados con la personalidad del solicitante; posteriormente consideran dos de los aspectos que están en voga hoy en día que son el dominio del inglés como segunda lengua, y el dominio en el manejo de la computadora, ya que hoy en día todas las transacciones se llevan a cabo a través de ella, además del cada vez mayor uso de la red de internet.

V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Casi la mitad de las empresas entrevistadas fueron de tamaño mediano, 49%; 37% fueron grandes y 14% fueron chicas. Es decir que la mayoría fueron de tamaño mediano y grande, estos datos son importantes ya que son el tipo de empresas que emplea a un gran número de egresados de universidades tanto públicas como privadas.

Respecto a **preferencia en contratación**, los resultados fueron diferentes a lo que se pensaba ya que el 40% de las empresas encuestadas prefieren contratar a egresados de universidades públicas, el 34% se inclina por los de privadas y el 26% no tiene preferencia. En realidad estos resultados no fueron muy dispares, los empleadores entrevistados no fueron tan radicales al respecto.

En cuanto a la **preferencia en contratación** de egresados de una universidad en particular encontramos resultados muy sorprendentes, ya que el primer lugar lo tienen los egresados de una universidad pública como lo es el Instituto Politécnico Nacional con 16 votos, los cuales tienen mucho prestigio de entre las universidades públicas. En segundo lugar de preferencia, y como dato curioso, tenemos un empate entre el Instituto Tecnológico de Monterrey y la Universidad Autónoma Metropolitana, una pública y una privada con 13 votos por igual. En tercer lugar, tenemos al Instituto Tecnológico Autónomo de México con 10 votos. En cuarto lugar, tenemos a la Universidad Nacional Autónoma de México con 9 votos. En quinto tenemos a la Universidad Iberoamericana con 7 votos. En sexto a la Anáhuac y a la Universidad del Valle de México con 4 votos por igual. En séptimo, a la Universidad Tecnológica y a la Escuela Bancaria y Comercial con 2 votos. Y por último, en octavo lugar tenemos a la Universidad La Salle y la Universidad Pedagógica con 1 voto respectivamente. Únicamente 2 empresas fueron indiferentes para elegir personal de alguna universidad en particular.

Como podemos observar de acuerdo a los resultados que de ésta pregunta proporcionaron las 33 empresas encuestadas, las **universidades públicas** tienen muy **buena demanda de egresados**, ya que el primer lugar se lo llevó el IPN, en segundo lugar y junto con la Ibero, tenemos a la UAM, y en cuarto a la UNAM a pesar de todos los conflictos por los que ha atravesado en los últimos años y que le ha restado prestigio a la máxima casa de estudios. Como vemos, las universidades públicas se colocaron entre los primeros lugares, intercaladas con las privadas de mayor prestigio.

En cuanto al **prestigio** de una universidad como factor de contratación tenemos que 46% (casi la mitad) de las empresas entrevistadas está totalmente de acuerdo en tomar en cuenta este aspecto, 40% está sólo parcialmente de acuerdo con esto, y únicamente el 14% estuvo en desacuerdo. Por lo tanto el prestigio de una universidad *es importante como factor de contratación*, ya que el 86% de las empresas sí lo toma en cuenta.

El 80% de las empresas consideró que son las universidades privadas las que tienen mayor prestigio en comparación con las públicas; el 14% opinó que lo tienen por igual, y sólo el 6% opinó que son las públicas las que lo tienen, por tanto las universidades privadas tienen la ventaja en este rubro.

Considerando la calidad en la **formación académica** del egresado como el principal factor de contratación tenemos que el 71% de las empresas estuvieron totalmente de acuerdo con esta premisa; el 23 % estuvo parcialmente de acuerdo; y únicamente el 6% estuvo en desacuerdo con este punto. Como vemos un porcentaje muy alto considera a este como *uno de los factores más importantes a considerar para contratar a su personal*.

El 57% del total de las empresas consideran que son los egresados de universidades privadas los que tienen mejor formación académica en comparación a las públicas; 26 % opinó que los egresados de ambas universidades están igualmente preparados; y un 17% opinó que son los de las públicas los que tienen mayor calidad académica. De esto, tenemos que poco más de la mitad del total de empresas encuestadas, considera que los de las privadas aventajan a los de las públicas en preparación académica, un cuarto del total opinó que ambas tienen ésta cualidad, y en realidad muy pocas empresas consideraron que son los de las públicas los que superan a las privadas. Por tanto, los egresados de universidades privadas se llevan la ventaja en cuanto a la calidad en la formación académica se refiere.

En cuanto a los **conocimientos, aptitudes y habilidades** en el área administrativa como principal factor de contratación de egresados de la licenciatura en Administración tenemos que el 69% estuvo totalmente de acuerdo con esta premisa; el 28% estuvo parcialmente de acuerdo, y únicamente el 3% estuvo en desacuerdo con esta premisa. Como vemos un porcentaje muy alto apoyó esto, por lo que los conocimientos, aptitudes y habilidades del solicitante son de los *factores más importantes a ser tomados en consideración para tomar la decisión de emplear*.

De las 33 empresas, el 48% opinó que son los egresados de privadas los que tienen los conocimientos, las aptitudes y las habilidades más adecuadas y completas en el área administrativa, el 46% opinó que los egresados de ambas las tienen, y sólo el 6% opinó que los de las públicas. Como podemos observar, casi la mitad del total votó a favor de las privadas, y casi el otro 50% votó a favor de ambas, y un porcentaje muy pequeño voto a favor de las públicas. Por lo que las privadas tuvieron la ventaja sobre las privadas, no rotunda pero si significativa.

En lo referente a los **aspectos relacionados con la personalidad** del solicitante como principal factor de contratación tenemos que el 80% estuvo totalmente de acuerdo con esto; el 17% estuvo parcialmente de acuerdo, y sólo el 3% estuvo en desacuerdo. Como fue casi la mayoría los que estuvieron de acuerdo, éste es el *principal factor de contratación para la mayoría de las empresas encuestadas*, junto con la calidad en la formación académica, pero superando con el voto de algunas empresas más este aspecto académico.

De las 35 empresas, el 51% consideró que tanto los egresados de universidades privadas como los de públicas tienen una personalidad adecuadamente perfilada para ocupar puestos directivos; 46% consideró que los de privadas son los que poseen esta característica mejor definida, y 3% opinó que los de las públicas. La mitad de las empresas opinó que ambas universidades pueden tener esa misma aptitud. Casi la otra mitad votó a favor de las privadas. En sí, los dos tienen casi la misma posibilidad de tener una personalidad adecuada para ocupar puestos gerenciales, pero los votos fueron en su mayoría para los egresados de privadas.

La **capacidad de liderazgo** es un **factor de contratación importante** pero no tanto como los anteriores, ya que 60% estuvo totalmente de acuerdo con esto; el 37% parcialmente de acuerdo, y 3% en desacuerdo. Como vemos poco más de la mitad toma muy en cuenta este aspecto, otra parte considerable de las empresas sólo parcialmente, pero en sí *este factor sí es tomado en consideración* como factor de contratación.

De las 35 empresas, el 52% consideró que los egresados de ambas universidades tienen la misma capacidad de liderazgo; 34% que son los de las privadas los que tienen ésta ventaja, y sólo el 14% consideró que los de las públicas. Como la mitad de las empresas estuvo a favor de ambas universidades, y los porcentajes a favor de alguna de ambas universidades no fue rotundo, las dos universidades tanto las públicas como las privadas tiene casi la misma ventaja.

En cuanto a la **capacidad para la toma de decisiones como factor fundamental de contratación**, observamos que 66%, más de la mitad de las empresas encuestadas estuvieron de acuerdo con esta premisa; 31%, casi un tercio estuvo sólo parcialmente de acuerdo y sólo un 3% en desacuerdo; es decir que para las empresas este *factor* si es *importante* para contratar a su personal.

60% de las empresas encuestadas opinaron que los egresados de ambas universidades, tanto públicas como privadas tienen la misma capacidad para la toma de decisiones; 29% opinó que superan a las públicas los de las privadas, y un 11% voto a favor de las públicas. En general, los egresados de ambas universidades tienen la misma capacidad, pero podría decirse que los de las privadas los superaron por 18% votos, tuvieron una ligera ventaja.

En lo que se refiere a la **facilidad de palabra o facilidad de comunicación como factor fundamental de contratación**, observamos que 71% está totalmente de acuerdo con esto y 29% parcialmente de acuerdo. Ninguna estuvo en desacuerdo, por lo que concluimos que este *factor es muy importante* para las empresas al contratar a su personal.

54% de las empresas, es decir poco más de la mitad opinaron que los egresados de ambas universidades poseen la misma facilidad de palabra; 40% opinó que son los de privadas los que poseen esta ventaja, y sólo un 6% opinó que los de las públicas son los que superan a las privadas. Una vez más fueron más las empresas que opinaron que los egresados de ambas universidades tienen la misma capacidad de facilidad de palabra, pero un porcentaje alto, casi la otra mitad estuvo a favor de los egresados de las

privadas, y un porcentaje muy pequeño voto a favor de las públicas, por lo que las privadas superaron a las públicas en este aspecto.

En cuanto al **nivel cultural del solicitante como factor fundamental para contratarlo** encontramos que 51% toman en cuenta este aspecto como factor fundamental de contratación, 40% lo considera como parcialmente importante, y sólo el 9% no lo consideró importante. Por lo que *este aspecto solo es tomado como parcialmente importante*.

De las 35 empresas encuestadas, el 66% consideró que son los egresados de universidades privadas los que tienen una cultura más amplia y completa, en comparación con los de públicas que sólo tuvieron el 8% de votos, y una cuarta parte del total de las empresas (26%) consideró que los egresados de ambas universidades tienen un mismo nivel cultural. Por lo anterior, los egresados de universidades privadas se llevan la ventaja nuevamente, aunque no rotunda, pero sí considerable.

Respecto a los **valores y ética como factores fundamentales de contratación** encontramos que el 83% de las empresas sí los consideran de ésta manera, el 17% sólo los considera parcialmente, y ninguna empresa estuvo en desacuerdo en considerarlos como factores fundamentales de contratación, por lo tanto *este factor es de los más importantes para ser tomados en consideración en la contratación de personal*.

Del total de las empresas, el 60% opinó que tanto los egresados de universidades públicas como privadas tienen los valores y ética adecuados para ocupar puestos administrativos y directivos; el 29% opinó que son los de privadas los que cuentan con los más adecuados; y un 11% consideró que esta aptitud la poseen mayormente los de públicas. La mayoría de las empresas consideran que los egresados de ambas universidades tienen la misma capacidad para poseer los valores y ética más adecuados, para desenvolverse en el área administrativa, por lo que los egresados de ambas universidades tienen casi la misma ventaja en este aspecto.

Respecto al **nivel socioeconómico que tenga el solicitante como factor importante de contratación** tenemos que el 48% de las empresas encuestadas considera este aspecto solo parcialmente; el 46% no lo considera en lo absoluto; y sólo un 6% (2 empresas de 35) sí lo consideró importante. La mitad de las empresas considera este aspecto sólo parcialmente, no como factor fundamental; prácticamente la otra mitad no lo considera en lo absoluto; y sólo 2 empresas lo consideraron como factor importante. De esto concluimos que este aspecto en realidad no es importante para las empresas.

En cuanto al **nivel socioeconómico como determinante de la capacidad de liderazgo** tenemos que el 54% de las empresas encuestadas estuvieron en desacuerdo con esto, el 40% opinó que influye, pero muy poco, y sólo el 6% (2 empresas) piensa que el nivel socioeconómico si influye en la capacidad de liderazgo. De ahí que la capacidad de liderazgo no esta determinada por la capacidad económica, es decir que no por que una persona tenga un nivel socioeconómico mayor tendrá forzosamente una mayor capacidad de liderazgo.

De la misma forma, una **condición económica superior** no es **determinante para un mejor desenvolvimiento laboral**, ya que estos dos aspectos son independientes. En este caso tuvimos que 51% de las empresas estuvieron en desacuerdo rotundo con esta premisa; 43% estuvo sólo parcialmente de acuerdo con esto; y únicamente el 6% de acuerdo. De lo anterior concluimos que *la condición económica del solicitante no es determinante para que su liderazgo y su desenvolvimiento laboral sean óptimos*. De ahí que los egresados de universidades públicas y privadas tienen la misma posibilidad de ejercer eficientemente los dos aspectos, muy independientemente de su capacidad económica. Los dos pueden tener la misma ventaja para desempeñar su liderazgo de la mejor manera y para desenvolverse eficientemente en el campo laboral.

En lo referente a la **“buena presentación”** de los solicitantes como **factor fundamental de contratación** tenemos que para el 51% de las empresas este aspecto es muy importante; el 43% lo toma en cuenta pero sólo parcialmente; y un 6% no lo considera un factor importante para contratar a su personal. La mitad de las empresas encuestadas toma muy en cuenta este aspecto para contratar a su personal; prácticamente la otra mitad también lo toma en consideración aunque sólo parcialmente y únicamente 2 empresas de las 35 no lo toma en cuenta para nada. Por lo que este *factor de contratación es importante, pero no determinante* para las empresas.

54% del total de las empresas encuestadas consideraron que son los egresados de privadas los que tienen **“mejor presentación”** en comparación con los de públicas que contaron sólo con el 6% de los votos. El 40% restante consideró que los egresados de ambas universidades tienen por igual **“buena presentación”**. De aquí que tienen una ligera ventaja los de privadas, pero los de públicas también fueron considerados con esta característica, aunque en menor grado.

Respecto a la **experiencia laboral** de los solicitantes como factor fundamental de contratación tenemos que el 60% de las empresas estuvo totalmente de acuerdo con esto; el 31% lo consideró parcialmente importante, y sólo el 9% no lo consideró como factor fundamental de contratación. Como podemos observar, para más de la mitad de las empresas este aspecto es muy importante, ya que lo toman como factor fundamental de contratación, para otro porcentaje alto esto es considerado sólo parcialmente importante, y un porcentaje bajo no lo consideró como factor fundamental de contratación. De aquí que *este aspecto si sea considerado muy importante* como factor de contratación para la mayoría de las empresas, pues es mejor aplicar lo aprendido en el aula en la situación real del campo laboral, pues de esta manera se da una retroalimentación en los dos campos y esto hace que el desempeño en ambos sea mejor.

48% de las empresas estuvieron parcialmente de acuerdo en que **esta experiencia se adquiere por medio de prácticas realizadas en empresas**, como resultado de acuerdos entre estas y las universidades; 43% estuvo totalmente de acuerdo; y sólo el 9% en desacuerdo con esto. Lo que significa que sólo algunos egresados adquieren su experiencia laboral de esta manera.

El 46% de las empresas considera que **la experiencia laboral de algunos egresados de**

universidades privadas se debe a que son hijos de empresarios y tienen más oportunidades de desenvolverse en el área directiva; el 40% consideró que esta experiencia se adquiere sólo parcialmente debido a esta situación, y sólo el 14% estuvo en desacuerdo con que la experiencia de algunos egresados de privadas se adquiere de esa forma. Lo que nos hace pensar que sólo algunos egresados de universidades privadas adquieren de esta forma su experiencia, pero no es el principal modo de adquirirla. Por lo que el ser hijo de empresarios, no determina el tener una amplia experiencia en el área administrativa. De ahí que la experiencia laboral no sea una ventaja rotunda de los egresados de universidades privadas.

El 94% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo en que **los alumnos deben realizar prácticas en empresas durante su formación académica** con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos en el aula al área laboral, esto para que se de una retroalimentación, y los conocimientos se obtengan de una manera más razonada y objetiva; el 6% estuvo parcialmente de acuerdo con esto; y ninguna empresa estuvo en desacuerdo con empezar a practicar desde que se está estudiando, ya que les proporciona una visión más amplia y completa de lo visto en el aula, y fomenta un mejor desempeño en el campo laboral.

Los **conocimientos que tuvieran los solicitantes del idioma inglés** no resultaron ser un factor fundamental de contratación, sí importante, pero no fundamental, no decisivo, ya que 51% estuvo sólo parcialmente de acuerdo en que fuese factor fundamental de contratación, 46% estuvo de acuerdo y sólo el 3% estuvo en desacuerdo. Como vemos *es un factor importante, pero no decisivo, es sólo parcialmente importante*, ya que muchas veces esta importancia depende del puesto que vaya a ocupar el solicitante.

El 83% del total de las empresas encuentran que tienen mayor dominio del idioma inglés los egresados de universidades privadas; 17% opinó que los egresados de ambas tienen el mismo dominio de este idioma; y ninguna empresa consideró que sean los egresados de públicas los que presenten mayor dominio de este idioma. De esto concluimos que las empresas consideran que son los egresados de universidades privadas los que tienen mayor y mejores conocimientos del idioma inglés y por lo tanto poseen la ventaja sobre las públicas en este aspecto. Esto se debe en gran parte a que estas universidades poseen mayores posibilidades de impartir cursos excelentes de idiomas, además que los estudiantes que asisten a esas universidades tienen muy buenos antecedentes en ese idioma ya que lo manejan desde pequeños.

En lo referente al **dominio del manejo de PC como factor fundamental de contratación** tenemos que el 71% de las empresas encuestadas estuvo totalmente de acuerdo con esta premisa, es decir, que si lo considera como un factor decisivo para tomar la decisión de contratar a una persona; 29% estuvo parcialmente de acuerdo, es decir que si consideran este aspecto, pero no le dan tanta importancia como a otros; y ninguna empresa estuvo en desacuerdo con esto, es decir, que para todas este *aspecto es muy importante al contratar a su personal*.

De las 35 empresas encuestadas, 54% opinó que son los egresados de universidades privadas los que tienen mayor dominio en el manejo de PC; 43% opinó que ambos egresados, tanto de privadas como de públicas presentan un dominio más o menos homogéneo; y únicamente el 3% opinó que son los egresados de públicas los que presentan mayor dominio. De esto concluimos que la mayoría de las veces, los egresados de privadas dominan mejor la PC; pero también los egresados de universidades públicas tienen un buen nivel, por lo que la ventaja la tienen ligeramente los de privadas pero no es decisiva.

De las 35 empresas, el 43% opinó que los **puestos gerenciales** los ocupan con mayor frecuencia los egresados de universidades privadas; el 31% dijo que los ocupan por igual egresados de ambas universidades; y el 26% restante opinó que son los egresados de universidades públicas los que ocupan estos puestos con mayor frecuencia. Como podemos observar, casi en la mitad de las empresas los puestos directivos los ocupan los egresados de universidades privadas, en otro porcentaje considerable, casi en una tercera parte, estos puestos los ocupan egresados de ambas universidades, y en otro porcentaje considerable los ocupan los de públicas. Por lo que no encontramos una ventaja rotunda por parte de los egresados de privadas, los puestos gerenciales los ocupan egresados de ambas universidades, aunque con una ligera ventaja los de privadas.

Las empresas encuestadas consideraron que los **egresados de universidades públicas tienen mejor preparación en las siguientes áreas:** Recursos Humanos y Producción con 16 votos cada una, en segundo lugar tenemos el área de finanzas con 8 votos, y por último tenemos el área de mercadotecnia con 5 votos. En las empresas se han percatado de que los egresados de universidades públicas tienen más facilidad para el manejo de personal y grupos que los egresados de privadas. Además tienen más disponibilidad para tener a su cargo líneas de producción, que los de privadas, que prefieren estar en oficinas o sitios más cómodos.

Las empresas encuestadas consideraron que los **egresados de universidades privadas tienen mejor preparación en las siguientes áreas:** en primer lugar tenemos el área de finanzas con 28 votos, en segundo lugar mercadotecnia con 23, Recursos Humanos con 13 votos, y Producción con 6. Como podemos observar, los egresados de privadas son más aptos para áreas las cuales se pueden desarrollar en oficinas o lugares más cómodos y tranquilos que una línea de producción o el manejo de personal. Además de que en las universidades privadas le dan mayor importancia a este tipo de áreas que son más remunerativas.

Encontramos que **en los últimos 3 años** la tercera parte de las empresas encuestadas (34%), **contratan personal egresado de universidades públicas** entre un 40 y un 59% del total. El 26% contrata entre un 60% y un 79% del total. Un 20% contrata entre un 80 y un 99%. El 3% de las empresas contrató 100% egresados de públicas. Un 17% contrató entre el 20 y 39% de estos egresados. Y ninguna empresa se abstuvo de contratar

personal egresados de universidades públicas. De esto tenemos que el mayor número de empresas que contrató personal egresado de universidades públicas, son las que lo hicieron entre un 40 y un 59% de su total, es decir que la mitad de sus contrataciones fueron de egresados de públicas.

En cuanto a contratación de egresados de universidades privadas en los últimos 3 años tenemos que el 31% de las empresas, poco menos de un tercio del total de las empresas contrató entre un 40 y un 59% del total, poco menos que el caso anterior, pero prácticamente se puede decir que una parte considerable de las empresas contrató equilibradamente a egresados de universidades públicas y a los de privadas. Un 17% contrató entre el 60 y 79% de estos egresados de su total. El 9% contrató entre el 80 y el 99% de su total. Y el 6% contrató el 100% de egresados de universidades privadas.

Como podemos ver, hubo un mayor número de empresas, 23% que contrató a personal egresado de universidades públicas, que fuera en un porcentaje mayor al 80% del total. A diferencia de las que contrataron de privadas que fueron un 15% con este porcentaje de 80 al 99% del total de sus contrataciones. Pero en cuanto al 100% de contrataciones de universidades públicas o privadas, tenemos que del primer caso sólo 3% del total de las empresas encuestadas contrataron en su totalidad a egresados de universidades públicas, y en el otro caso tuvimos que 6% de las empresas contrataron 100% egresados de universidades privadas. Como vemos estas tuvieron una ligera ventaja en contratación del 100%.

En lo que se refiere a los **factores de contratación primordiales a tomar en consideración por las empresas** tenemos que en primer lugar tenemos la experiencia laboral, que no es un aspecto ni académico ni de personalidad. En segundo y tercer lugar tenemos aspectos académicos tales como los conocimientos, aptitudes y habilidades en el área administrativa, y la calidad académica. A partir del cuarto lugar, tenemos factores relacionados con la personalidad como son la capacidad para la toma de decisiones y la capacidad de liderazgo en quinto, en sexto la educación y propiedad con la que se conduce el solicitante, en séptimo la actitud y disposición; en octavo la "buena presentación" del solicitante; en noveno los valores y ética; enseguida tenemos nuevamente aspectos académicos tales como el dominio del idioma inglés en décimo lugar, y en onceavo el dominio en el manejo de la PC; en doceavo lugar tenemos nuevamente aspectos relacionados de la personalidad como la facilidad de palabra; en décimo tercer lugar tenemos el nivel cultural como aspecto académico y social; en décimo cuarto un factor que no está relacionado ni con la personalidad ni con aspectos académicos, como es el prestigio de la universidad de procedencia; en décimo quinto tenemos el nivel socioeconómico del solicitante, y por último tenemos como factor opcional que los empleadores propusieron, el sueldo pretendido.

Como podemos observar de lo anterior para los empleadores de la mayoría de las empresas es más importante la experiencia laboral que la persona tenga para ser contratada, enseguida los aspectos que toman en consideración son los relacionados con los conocimientos académicos, así como sus aptitudes y habilidades en el área

administrativa, ya que los puestos que iban a desempeñar eran administrativos. Posteriormente les interesaban los aspectos relacionados con la personalidad como la capacidad para tomar decisiones, la capacidad de liderazgo, la buena educación, la actitud, la buena presentación, los valores y la ética; dejaban después de esto a los conocimientos de inglés y computación. Dejaban en último término el nivel cultural, el prestigio de la universidad de procedencia y el nivel socioeconómico de los solicitantes.

De lo anterior concluimos que parte de la hipótesis que establecimos al inicio de la investigación si es verídica, ya que en realidad los empleadores de las empresas encuestadas se preocupan más por los aspectos relacionados con la personalidad y dejan en un segundo término los relacionados con la calidad académica, pero un punto interesante fue que para ellos en realidad el factor más importante fue la experiencia laboral.

VI. CONCLUSIONES

La mayoría de las empresas encuestadas fueron de tamaño mediano y grande, lo que significa que los datos obtenidos resultan muy representativos, ya que en este tipo de empresas se emplea mucho personal para las distintas áreas con las que cuentan.

Los resultados de esta investigación en cuanto a la preferencia en contratación fueron diferentes a lo que se especulaba, ya que en la hipótesis afirmamos que los empleadores tienen preferencia por contratar a egresados de universidades privadas y dejan en un segundo término a los de públicas, y el resultado de las encuestas afirma que se tuvo una ligera preferencia por los egresados de universidades públicas en relación a los de privadas, pero la diferencia fue mínima, en sí los resultados fueron parejos. Así que la primera parte de nuestra hipótesis no se cumple pues no hubo una tendencia marcada por parte de las empresas para contratar a egresados de universidades privadas.

La universidad pública que tuvo la preferencia por parte de las empresas para contratar a sus egresados fue el Instituto Politécnico Nacional, en segundo lugar tenemos a la Universidad Autónoma Metropolitana y en tercero a la Universidad Nacional Autónoma de México, que por lo visto a perdido mucho prestigio a raíz de los conflictos por los que ha atravesado en los últimos años.

De las universidades privadas, la que tuvo más prestigio entre las empresas entrevistadas y de la cual tienen preferencia para contratar personal fue el Instituto Tecnológico de Monterrey, en segundo lugar tenemos al Instituto Tecnológico Autónomo de México, en tercero a la Universidad Iberoamericana, en cuarto a la Anáhuac y a la Universidad del Valle de México con el mismo número de votos, en quinto a la Universidad Tecnológica y a la Escuela Bancaria y Comercial, y por último tenemos a la Universidad La Salle y la Universidad Pedagógica. Únicamente 2 empresas no mostraron preferencia por alguna universidad privada en particular.

Casi la mitad del total de las empresas considera *el prestigio de las universidades* como un factor muy importante al contratar a su personal, la otra mitad lo considera parcialmente importante o no lo considera. Como vemos el prestigio de una universidad no es un factor determinante para las empresas al contratar a su personal, pero si lo toman en cuenta.

La mayoría de las empresas consideró que las universidades privadas tienen más prestigio que las públicas, por lo que las primeras tienen la ventaja en este aspecto.

La mayoría de las empresas consideró que la calidad en la formación académica es uno de los rubros más importantes a tomar en cuenta al contratar a su personal, pero no el de más relevancia. Es decir que los conocimientos, las aptitudes y habilidades del egresado son de los aspectos que los empleadores más toman en consideración, pero sorprendentemente este no fue el

principal factor de contratación. En este aspecto las universidades privadas tuvieron la ventaja ya que se consideró a sus egresados como mejor preparados en relación a los de públicas.

Los aspectos relacionados con la personalidad del solicitante resultaron ser los más importantes a tomar en consideración por parte de los empleadores, aún por encima de la calidad en la formación académica que quedó en segundo término, ya que un mayor número de empresas votaron por este factor como el principal a tomar en cuenta al momento de contratar. En este caso la segunda parte de nuestra hipótesis se cumple de una manera rotunda ya que comprobamos que los aspectos que tienen que ver con la personalidad tienen mayor peso para los empleadores en el momento de tomar la decisión de emplear, que los relacionados con el nivel académico, que dejan en segundo término.

Nuevamente los egresados de universidades privadas fueron considerados con el perfil más adecuado para ocupar puestos directivos ya que poseen mayor capacidad de liderazgo y de toma de decisiones. Así mismo los consideraron con mayor facilidad de palabra para expresar sus ideas y que poseen una cultura más amplia en comparación con los de las públicas. A los egresados de ambas universidades los calificaron de igual modo en cuanto a valores y ética se refiere.

El *nivel socioeconómico* de los solicitantes no fue considerado relevante a la hora de tomar la decisión de emplear. No así la *"Buena presentación"* que fue un aspecto muy importante para los empleadores, ya que habla mucho de su personalidad. Nuevamente los egresados de privadas tuvieron el favoritismo de las empresas y los consideraron mejor presentables que a los de públicas, una ventaja más para los primeros.

Encontramos una contradicción en las respuestas de los encuestados, ya que tuvieron un ligero favoritismo por emplear a los egresados de universidades públicas sobre los de privadas, pero consideraron que estos últimos superan a los de públicas en los aspectos y características que ellos consideraron más importantes a la hora de tomar la decisión de emplear.

La experiencia laboral de los solicitantes resultó ser, aunado a los aspectos de la personalidad y a la calidad académica, uno de los factores primordiales de contratación para la mayoría de las empresas, pues consideran que les hace desempeñar su trabajo con más experiencia y madurez a la hora de tomar decisiones y de enfrentarse a problemas. El 94% de los encuestados consideraron que los alumnos deben realizar prácticas laborales alternadas con el estudio, con el fin de aplicar lo adquirido en el aula a la situación real de la empresa, y de esta manera adquirir experiencia para desempeñar su trabajo de una manera óptima.

Los conocimientos en el *idioma inglés* no fueron considerados como factor decisivo en la contratación, dependía del puesto que fuese a ocupar el solicitante. En este aspecto, los egresados de privadas tuvieron la ventaja rotunda.

En el caso del *dominio en el manejo de la PC* sucedió lo contrario, ya que resultó ser un factor muy importante a tomarse en consideración a la hora de contratar al personal, esto debido a que en la actualidad toda la información se maneja a través de la

computadora y el internet. Al igual que en los anteriores, aventajaron ligeramente las privadas en este rubro.

En la mayoría de las empresas, los puestos gerenciales los ocupan con mayor frecuencia los egresados de privadas, lo que demuestra las premisas anteriores, que afirman que los egresados de privadas superan a los de públicas en casi todos los rubros que los empleadores toman en consideración.

Respecto a las áreas en las que se encuentran mejor preparados los egresados de universidades públicas están el área de Recursos Humanos y el área de Producción. Es decir, tienen más facilidad para el manejo de personal, de grupos, para el trato directo con los subalternos, además de tener más disponibilidad para tener a su cargo líneas de producción que los de privadas, que prefieren estar en sitios más cómodos como oficinas. A diferencia de estos, los egresados de privadas están mejor preparados para puestos de mayor responsabilidad y decisión como son el área de finanzas y de mercadotecnia, que son más remunerativas.

A pesar de las ventajas que tuvieron los egresados de universidades privadas encontramos que la mayoría de las empresas encuestadas contrató más personal egresado de universidades públicas que de privadas en los últimos tres años.

De todo lo anterior concluimos que el factor primordial a tomar en consideración por parte de los empleadores es la experiencia laboral del solicitante, factor que no estaba contemplado en nuestra hipótesis, en segundo lugar están los aspectos relacionados con la personalidad del solicitante como son la "buena presentación", la facilidad de palabra, la actitud, la educación, la audacia que tenga para resolver problemas, la capacidad para tomar decisiones, la capacidad de liderazgo, etc. que están por encima de los aspectos relacionados con la calidad en la preparación académica como son los conocimientos, aptitudes y habilidades de la profesión. De esta manera se cumple la segunda parte de nuestra hipótesis ya que la preferencia por emplear no está en función de la preparación académica del solicitante, sino que está sujeta a cuestiones sociales, de personalidad, de estatus económico, aspectos que no se adquieren en el ámbito académico.

De acuerdo a las respuestas de nuestra encuesta no hay discriminación por parte de los empleadores hacia los egresados de universidades públicas. Pero como observamos en los puntos anteriores, según los empleadores, los egresados de universidades privadas superan a los de públicas en la mayoría de los aspectos que estos consideran como los decisivos para contratar.

VII. GLOSARIO DE TERMINOS

Conceptos :

UNIVERSIDAD.- Instituto de enseñanza superior que comprende diversas escuelas denominadas facultades, colegios, institutos o departamentos, según las épocas y países, y que confiere los grados académicos correspondientes.

UNIVERSITARIO.- Perteneciente o relativo a la Universidad o a la enseñanza que se da en ella. Profesor, graduado o estudiante de universidad.

EGRESADO.- Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.

EMPRESA.- Sociedad industrial o mercantil, unidad económica de base en que se desenvuelve el proceso productivo. En este se combinan los factores productivos para conseguir un producto que obtenga el máximo beneficio : económico o social, según los casos. En las empresa capitalistas, la actividad se dirige hacia la maximización del beneficio. Hay dos clases fundamentales de empresa capitalistas : la privada y la pública.

Las características de la empresa privada son : 1) Libertad de acción del empresario en los métodos productivos, aunque sometido a ciertas limitaciones referentes a la naturaleza del producto, las condiciones laborales, el sistema de precios, etc. 2) Los bienes y servicios que produce están destinados a un mercado, la reacción del cual es un elemento de riesgo de la gestión de la empresa, 3) Las relaciones de la empresa con las demás, se rigen en cierta forma, más o menos amplia, por la competencia.

La empresa pública ha surgido como instrumento del poder público, para regular la marcha de las empresas privadas, lo que ha creado frente a éstas, un sector público o semipúblico en que el Estado, en grados diversos, actúa como empresario.

EMPRESARIO.- Propietario de una empresa comercial o industrial. Desde un punto de vista teórico, se caracteriza por los tres rasgos siguientes : 1) es el organizador de la producción (como tal : hace un diagnóstico de la situación económica, establece un plan de actuación, controla la ejecución del plan y la organización administrativa de la

empresa); 2) asume los riesgos implícitos en todo plan de actuación; 3) es el jefe de la empresa, ejerce, por tanto, una función de autoridad y dispone de un poder de fuerza obligatoria con respecto a aquellos que trabajan bajo su dirección.

Schumpeter ha dado otra definición de empresario, según este autor, el empresario es esencialmente innovador, un agente dinámico de la vida económica, que realiza combinaciones nuevas de factores de producción. Lo define como una de las fuerzas motrices del capitalismo.

Hasta la aparición de las Sociedades Anónimas, el empresario era director y propietario de la empresa. La Sociedad Anónima supone cierta separación entre propiedad y dirección. El "grupo ejecutivo" (consejo de administración), es el que ejerce, ahora, las funciones del empresario personal.

EMPLEADOR.- Qué emplea. Patrono, empresario.

VIII. ANEXO 1

7.- Considera que tienen una formación académica de mayor calidad en la carrera de administración los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

8.- ¿Considera como el factor más importante para contratar a su personal los conocimientos, las aptitudes y habilidades que tienen los solicitantes en su área?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

9.- Considera que tienen los conocimientos, las aptitudes y habilidades más adecuadas y completas en el área administrativa los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

10.- ¿Considera como el factor más importante para contratar a su personal los aspectos relacionados con la personalidad del solicitante (seguridad, actitud, desenvolvimiento, educación, capacidad para relacionarse, buena presentación, etc)?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

11.- Considera que tienen una personalidad mejor definida para ocupar puestos directivos (administrativos) los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

12.- ¿Considera como factor fundamental la capacidad de liderazgo que tenga el solicitante para tomar la decisión de emplearlo?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

13.- Considera que tienen mayor capacidad de liderazgo los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

14.- ¿Considera como factor fundamental de contratación la capacidad para la toma de decisiones del solicitante?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

15.- Considera que tienen una mayor capacidad para la toma de decisiones los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

16.- ¿Considera como factor fundamental de contratación la facilidad de palabra del solicitante?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

17.- Considera que tienen mayor facilidad de palabra los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

18.- ¿Considera como factor fundamental de contratación el nivel cultural del solicitante?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

19.- Considera que tienen una cultura más amplia los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

20.- ¿Considera como factor fundamental de contratación los valores y ética del solicitante?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

21.- Considera que tienen valores y ética más adecuados para desenvolverse en el área administrativa los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

22.- ¿El nivel socioeconómico que tenga el solicitante es factor importante para tomar la decisión de emplearlo?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

23.- ¿Considera que una condición económica superior influye para que la capacidad de liderazgo sea mayor?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

33.- ¿Constituye un factor fundamental de contratación el dominio que tenga el solicitante en el manejo de la PC?

- a) De acuerdo b) Parcialmente de acuerdo c) En desacuerdo

34.- Encuentra que tienen mayor dominio del manejo de la PC los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

35.- En su empresa, los puestos gerenciales los ocupan con mayor frecuencia los:

- a) Egresados de universidades públicas b) Egresados de universidades privadas

36.- Señale las áreas en las que considera que los egresados de universidades públicas se encuentran mejor preparados:

- a) Recursos Humanos b) Finanzas c) Mercadotecnia d) Producción

e) Otras _____

37.- Señale las áreas en las que considera que los egresados de universidades privadas se encuentran mejor preparados:

- a) Recursos Humanos b) Finanzas c) Mercadotecnia d) Producción

e) Otras _____

38.- En los últimos tres años ¿En qué porcentaje ha contratado personal egresado de universidades públicas y cuál es su universidad de procedencia?

39.- En los últimos tres años ¿En qué porcentaje ha contratado personal egresado de universidades privadas y cuál es su universidad de procedencia?

40.- En orden de importancia numere del 1 al 15 los factores que toma en cuenta para contratar a su personal :

- () Calidad académica
- () Aptitudes y habilidades en el área administrativa
- () Prestigio de la universidad de procedencia
- () Aspectos de la personalidad
- () Nivel cultural
- () Educación y propiedad con la que se expresa
- () Valores y ética
- () Capacidad de liderazgo
- () Capacidad para la toma de decisiones
- () Facilidad de palabra
- () Nivel socioeconómico
- () Buena presentación
- () Experiencia laboral
- () Dominio del idioma inglés
- () Dominio en el manejo de la PC

Otro(s) aspecto(s) _____

IX. ANEXO 2

EMPRESAS ENCUESTADAS

EMPRESAS ENCUESTADAS	GIRO	TAMAÑO
ABA SEGUROS	Aseguradora	Grande
ADECCO IZTAPALAPA	Administradora de Recursos Humanos	Grande
ARANCIA, C.P.C.	Preparación de Alimentos	Grande
AUCHÁN	Tienda de Autoservicio	Grande
BANCO SANTANDER MEXICANO	Institución Financiera	Grande
COCA-COLA, FEMSA	Industria Refresquera	Grande
I. N. E.	Supervisión y Control Ecológico	Grande
JOHNSON & JOHNSON MEDICAL MÉXICO	Comercialización de Productos para Hospitales	Grande
PURIFICADORA DE AGUA LOS REYES, S.A. DE C.V.	Purificación y Venta de Agua	Grande
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES	Almacén de Producto Terminado	Grande
URBAN SCIENCE DE MÉXICO, S. DE R.L.	Consultoría Especializada para Grandes Empresas	Grande
UNISOURCE DEL CENTRO, S.A.	Distribución de Productos	Grande
ABRASIVOS ESPECIALES, S.A. DE C.V.	Fabricación de Sustancias Abrasivas	Mediana
ARNONGYDAN	Estéticas	Mediana
AUSTROMEX, S.A DE C.V.	Fabricación y Venta de Material Abrasivo	Mediana
CUCHILLERÍA TOLEDO, S.A. DE C.V.	Fabricación de Cuchillos	Mediana
DAMFSA, SISTEMAS INTEGRALES S.A. DE C.V.	Equipos de Seguridad contra Incendios	Mediana
ESTABLECIMIENTOS EMEUR, S.A. DE C.V.	Fabricación de Artículos de Tocador	Mediana

GRUMIMEX, S.A. DE C.V.	Construcción	Mediana
GRUPO COLLADO, S.A. DE C.V.	Compra-venta de Artículos de Acero y Similares	Mediana
GRUPO REFACCIONARIO ARMA, S.A. DE C.V.	Compra-venta de Refacciones nuevas y usadas de autos	Mediana
PAPELERA DE TLAXCALA PROGEOVIDA, S.A. DE C.V.	Fabricación de Papel	Mediana
PERIÓDICO " EL ECONOMISTA "	Informativo	Mediana
REBELDE BOOTS, S.A. DE C.V.	Fabricación de Bota Vaquera	Mediana
INTELLECTUM	Contratación de Ejecutivos	Mediana
SONORA AGROPECUARIA, S.A. DE C.V.	Producción y Comercialización de Carne de Cerdo	Mediana
TÉCNICOS EN ALIMENTACIÓN, S.A. DE C.V.	Preparación y Distribución de Alimentos	Mediana
TRATAMIENTO DE DESECHOS MEDICOS, S.A. DE C.V.	Tratamiento de Residuos Peligrosos Biológico Industriales	Mediana
ANALISTAS AMBIENTALES ASOCIADOS, S.C.	Servicios Ecológicos	Pequeña
DINÁMICA DE ACABADO EDITORIAL	Maquila de Libros y Revistas	Pequeña
PLÁSTICOS GYT, S.A DE C.V.	Fabricación de Juguetes	Pequeña
SANIPAP, S.A. DE C.V.	Distribución de Papel	Pequeña
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS SOLARES, S.A. DE C.V.	Prestación de Servicios	Pequeña

X. BIBLIOGRAFÍA

- HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto. "METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN" Editorial McGraw-Hill. Naucalpan de Juárez, Estado de México, 1991.

- IBARRA, Colado Eduardo. "LA UNIVERSIDAD ANTE EL ESPEJO DE LA EXCELENCIA". Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades. México, D.F. ,1993.

- ORNELAS, Carlos. "EL SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO. LA TRANSICIÓN DE FIN DE SIGLO", Fondo de Cultura Económica. México, 1996.

- OSBORN II, Thomas N. "LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO". Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1997.

- REYES Ponce, Agustín. "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL". Editorial Limusa. México, 1996, 18ª Reimpresión.

- WENDELL L., French. "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS". Editorial Noriega Limusa, 3ª reimpresión. México, 1991.