

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

“CONDICIONES LABORALES DE LOS EGRESADOS Y PRACTICANTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN EN LA CIUDAD DE MORELIA”.

Autor: JOCELYN JUDITH ESTRADA GUDIÑO

**Tesis presentada para obtener el título de:
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**Nombre del asesor:
MTRA. ALEJANDRA SOSA MENDOZA**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación “Dr. Silvio Zavala” que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo “Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada”, se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

**“CONDICIONES LABORALES DE LOS EGRESADOS Y
PRACTICANTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN EN LA CIUDAD DE MORELIA”.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

PRESENTA

JOCELYN JUDITH ESTRADA GUDIÑO

ASESORA

MTRA. ALEJANDRA SOSA MENDOZA

CLAVE: 16PSU0012S ACUERDO: LIC100401

MORELIA, MICHOACÁN, DICIEMBRE 2019

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarme y darme fuerzas para seguir con cada sueño y nunca rendirme; por permitirme llegar hasta este momento tan importante y especial en mi formación profesional.

A José Sánchez del Río, por enseñarme que ante todas las dificultades que se presenten hay que seguir adelante y que ante las injusticias del mundo siempre es importante levantar la voz y luchar por defender nuestras ideas y convicciones. Gracias por darme tantos ejemplos de vida y aprendizajes para todos los ámbitos de mi vida.

A mis padres, porque la persona que soy hoy en día es gracias a ellos; les agradezco por todo lo que han hecho por mí porque cada consejo y experiencia vivida su lado me han hecho fortalecerme y crecer como persona... Todos los logros que he obtenido en mi vida es gracias a ustedes, incluyendo este. ¡Gracias por motivarme y apoyarme para alcanzar mis sueños!

Quiero agradecer en especial a mi padre, Arturo Estrada, por ser mi inspiración para estudiar la licenciatura en Ciencias de la Comunicación. Gracias por todos los aportes que has hecho a mi vida.

De igual manera, hago un especial agradecimiento a mi madre, Rosy Gudiño, por estar conmigo en cada momento importante de mi vida y dar todo por hacerme feliz y siempre transmitirme su fortaleza y amor por las cosas. Muchas gracias por todo

Para mis abuelitas, Lucila y María por darme siempre su apoyo, consejos y cariño a lo largo de mi vida, por ser cómplices de cada decisión en mi vida personal y laboral. ¡Gracias por estar siempre conmigo!

A mi asesora, Alejandra Sosa Mendoza, quien fue una gran guía en este camino, por siempre darme su apoyo, confianza y disponibilidad. Muchas gracias, Ale, por guiarme y aconsejarme en situaciones de mi vida personal, profesional y académica.

A la Universidad Vasco de Quiroga y a todos los profesores que fueron parte de mi formación académica y profesional, pues cada uno de ellos compartieron conmigo sus conocimientos y experiencias durante esta grandiosa etapa.

A todas las personas que estuvieron durante esta etapa, pues muchas de ellas me dejaron grandes aprendizajes para para mi vida personal y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Antecedentes	10
Planteamiento del problema	12
Pregunta de investigación	16
Objetivos	16
Justificación	17
Metodología	18
Capítulo 1 La teoría organizacional	21
1.1 La teoría de la cultura organizacional	25
1.2 La teoría clásica de la administración	30
1.3 Teoría de las relaciones humanas	34
1.4 La teoría del capital humano	41
1.5 La teoría de los recursos humanos	46
Capítulo 2 La carrera de Ciencias de la Comunicación	49
2.1 La carrera de Ciencias de la Comunicación en México	55
2.2 La carrera de Ciencias de la Comunicación en Morelia	60
2.2 Perfil profesional del egresado de Ciencias de la Comunicación	61
Capítulo 3 Empleos y empleadores de los egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación en Morelia	63
3.1 Panorama socio-económico y político de Morelia	76

Capítulo 4 Condiciones laborales de los recién egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación: Descripción y análisis	78
4.1 Historia universitaria	79
4.2 Aprendizajes obtenidos en la vida laboral y prácticas profesionales	83
4.3 Prestaciones de ley, horarios y salarios	91
4.4 Equipamiento e instalaciones para desempeñar el trabajo	107
4.5 Clima organizacional	111
4.6 Nivel de vida actual y futuro	118
Conclusiones	126
Glosario	132
Anexos	135
Bibliografía.....	138

RESUMEN

Las condiciones laborales a las que se enfrentan practicantes y recién egresados de la licenciatura de Ciencias de la Comunicación se consideran malas por el clima laboral en las organizaciones, la falta de prestaciones de ley y equipamiento para mejorar el desempeño en el trabajo. Un punto importante a destacar es que tanto practicantes y egresados como empleadores no se sienten y no sienten preparados al 100% a los jóvenes para desempeñarse en la vida laboral.

El presente trabajo de tesis tiene como principal objetivo describir cómo y cuáles son las condiciones laborales que experimentan los practicantes y recién egresados. Con este fin la pregunta general de investigación es la siguiente: ¿Cómo experimentan sus condiciones laborales los recién egresados y practicantes de la licenciatura en Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia?

La pregunta de investigación se responde a través de entrevistas a practicantes, egresados y empleadores, las entrevistas arrojaron que existen problemas en el clima laboral, prestaciones de ley y falta de preparación al momento de egresar desde el punto de vista de egresados y practicantes.

PALABRAS CLAVES: Organizaciones; comunicación organizacional; clima laboral; prestaciones de ley; egresados; practicantes; empleadores

ABSTRACT

The working conditions faced by interns and recent graduates of the Bachelor of Communication Sciences are considered bad due to the work environment in organizations, the lack of benefits of law and equipment to improve work performance.

An important point to note is that both interns and graduates, as well as employers, do not feel that they or the young people are as prepared at 100% to perform in working life.

The main objective of this thesis is to describe how and what are the working conditions experienced by interns and recent graduates.

To this end, the general research question is: How do recent graduates and interns of the Bachelor of Communication Sciences in the city of Morelia experience their working conditions?

The research question is answered through interviews with interns, graduates and employers, the interviews showed that there are problems in the work environment, benefits of law and lack of preparation at the time of graduation from the point of view of graduates and interns.

KEY WORDS:

Organizations; organizational communication; working environment; benefits of law; graduates; interns; employers

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis tiene como principal objetivo describir cómo y cuáles son las condiciones laborales que experimentan los practicantes y recién egresados de la carrera de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia.

Asimismo, los objetivos que guiaron la investigación fueron los siguientes:

- Conocer el panorama social y económico de la ciudad de Morelia, así como el perfil profesional del egresado y practicantes.
- Conocer cómo experimentan sus condiciones laborales los recién egresados y practicantes.
- Conocer cuáles son las condiciones laborales en las se encuentran y por qué.
- Descubrir cuáles y cómo experimentan las problemáticas que existen en las condiciones laborales.
- Identificar el panorama de los empleos y empleadores.

La investigación se realizó por el interés de conocer cómo ha sido la experiencia de los practicantes y recién egresados en la vida laboral.

En el marco de la fenomenología, la investigación se realizó con una serie de 13 entrevistas a practicantes y recién egresados de la carrera de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Vasco de Quiroga, Monter, Universidad Latina de América y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el **primer capítulo** se abordan las teorías organizacionales, donde se habla acerca de la importancia del personal en una empresa, las relaciones entre los miembros de la organización, remuneraciones de acuerdo al grado de estudio y la importancia del área de recursos humanos en una organización.

En el **segundo capítulo** hablamos del licenciado en Ciencias de la Comunicación y de la historia de la carrera desde su origen.

En este capítulo, hacemos un recorrido desde el nacimiento de las Ciencias de la Comunicación, hasta su llegada a las aulas y su evolución en México y consecutivamente en Morelia.

En el **tercer capítulo** se centra en la situación social y económica de la ciudad de Morelia, así como los posibles empleos y empleadores de los practicantes y recién egresados de la licenciatura.

En este capítulo, se encuentran testimonios y recomendaciones de los empleadores para los practicantes y egresados de la licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

En el **cuarto capítulo** se presentan los resultados de las entrevistas a practicantes y egresados, a partir de un análisis del trabajo de campo donde se categorizaron por unidades temáticas.

ANTECEDENTES

1. La práctica profesional del comunicador de la Universidad del Altiplano. Un panorama de su trayectoria.

Esta tesis habla acerca de las dificultades que enfrenta el egresado de la carrera de Ciencias de la Comunicación.

Además, también toca el tema acerca de los empleadores, donde señala que los egresados no están dotados de conocimiento y habilidades requeridas para formar parte de las empresas.

Sánchez, C. (2012). La práctica profesional del comunicador de la Universidad del Altiplano. Un panorama de su trayectoria. México. Perfiles Educativos. Extraído de [:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000300008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000300008)

2. Perspectivas y proyección profesional de la comunicación social

Este artículo hace un análisis de las perspectivas que tienen los estudiantes, académicos, empresarios y autoridades educativas de la carrera de Ciencias de la Comunicación.

Salazar, M. (2011). Perspectivas y proyección profesional de la comunicación social. Bodgotá Colombia. Universidad Javeriana. Extraído de: revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/2444/1717

3. El campo laboral de la comunicación en México

Esta investigación de María Jesús Montoya, aborda la situación a la que se enfrentan los universitarios al terminar sus estudios, las preguntas que surgen acerca del empleo, dónde ejercerán lo aprendido y cómo será su sueldo.

Montoya, M. (2017). El campo laboral de la comunicación en México. ALAIC.
Extraído de:

<https://www.alaic.org/revista/index.php/alaic/article/download/1069/529>

4. Situación laboral del periodista: campo de estudio en construcción

Este artículo habla acerca del panorama laboral de los profesionales de la comunicación y sus perspectivas de los medios de comunicación y las organizaciones no gubernamentales.

García, C., Leiva D., Fonseca, J. (2015) Situación laboral del periodista: campo de estudio en construcción. Poliantea.

5. Propuesta de la creación de una campaña de difusión del quehacer del Licenciado de Ciencias de la comunicación en la ciudad de Morelia

Esta tesos, habla de la situación laboral de los comunicadores en la ciudad de Morelia.

Asimismo, se abordan los empleos donde se desempeñan y sus experiencias en las organizaciones.

Bójorquez, H. (2005). Propuesta de la creación de una campaña de difusión del quehacer del Licenciado de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia: Universidad Vasco que Quiroga.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Condiciones laborales de los recién egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia. Problemas y soluciones.

¿Cuáles son las dificultades laborales a las que se enfrentan los practicantes y recién egresados de Ciencias de la Comunicación en Morelia?

La teoría de las relaciones humanas surgió con la necesidad de resaltar la importancia que tienen los recursos humanos en una organización o empresa y reconocer que el trabajador no solo trabaja por la remuneración de un sueldo, también lo hace por sus necesidades psicológicas y sociales (Zempoaltécatl, 2004).

Un Licenciado en Ciencias de la Comunicación es un profesionista que está preparado y es apto para comunicar y dar a conocer ideas, a través de diversos canales y por cualquier medio de comunicación existente.

A un licenciado en Ciencias de la Comunicación se le conceptualiza como alguien que labora en medios de comunicación, como locutor, periodista, reportero, conductor, publicista, en pocas palabras, en un portavoz que aparece en televisión, radio o escribe en periódicos, crea estrategias, campañas publicitarias, implementa diferentes métodos y técnicas de recolección de información, maneja distintas herramientas para producir mensajes, multimedia, diseña y aplica las estrategias de manejo la comunicación para resolver problemas (Bojórquez, 2005).

Una rama que es muy importante en la comunicación es la comunicación organizacional que consiste en el proceso mediante el cual un individuo o una de las subpartes de la organización se pone en contacto con otro individuo o subparte a través de uno o varios mensajes (Martínez de Velasco y Nosnik, 2002).

La comunicación dentro de una organización tiene que tener las características de ser eficiente y oportuna, de no ser así, la organización no funciona de una forma adecuada (Zempoaltécatl, 2004).

M. Audrey Korsgaard, Susan E. Brodt y Ellen Whitener, dicen que una organización se destruye o se construye con las relaciones diarias entre los gerentes y

empleados. Las relaciones que existen en el trabajo no son siempre positivas, pero los problemas con el ambiente laboral son un riesgo (2002).

Ahora bien, es muy importante que exista un área de recursos humanos y la comunicación organizacional en una empresa, pues en el ámbito laboral siempre hay asuntos que se tienen que supervisar por dicha área y un problema que se ha observado es que en muchas organizaciones no tienen esta área que es muy importante para una empresa, ya que es la que se encarga del funcionamiento y necesidades del empleado.

Por otro lado, podemos decir que los medios de comunicación son relativamente jóvenes en Morelia, la ciudad tiene periódicos, radiodifusoras, canales de televisión y medios digitales.

Los principales periódicos son: La Voz de Michoacán, Cambio de Michoacán, entre otros.

Las principales radiodifusoras son: Sistema Michoacano de Radio y Televisión, la Z, Radio Ranchito, RadioDisney, 101.7 Mix, Pop Digital, Candela, VOX FM, Máxima, Grupera, entre otros.

Los canales de televisión son: CB Televisión, Transmedia TV, Canal 13 de Michoacán, RadioTele, Canal 6, etc.

Los principales medios digitales son: Quadratin, MiMorelia, MoreliaActiva, A tiempo.mx, entre otros.

Entre las características en cuanto a mercado laboral en América Latina, se encuentra el grave problema del desempleo en los jóvenes y la precariedad en el trabajo (Weller, 2006).

Además, “la carrera de Ciencias de la Comunicación y Periodismo, es una de las carreras con mayor matrícula en México en las más de 30 instituciones de educación superior tanto públicas como privadas que la imparten. Ocupando la posición número 13º, respecto a las 87 licenciaturas nacionales agrupadas por áreas” (Escamilla, G. 2013).

Cada año, miles de alumnos de escuelas de comunicación en México salen en busca de un empleo, pero los bajos salarios los conduce a diferentes áreas (Sánchez, 2012).

“Los empleos habituales para los comunicadores han sido rebasados por el número creciente de egresados, además, los egresados deben compartir un mercado común con otras carreras como publicidad, relaciones públicas, diseño o periodismo” (Hidalgo, 2015).

Ahora bien, la teoría del capital humano desarrollada por Schultz y Becker, dice que las diferencias del salario que reciben las personas tienen que ver con el nivel educativo alcanzado. Además, esta teoría afirma que los mejores puestos y los salarios más altos son para las personas que cuentan con un título universitario. Pero la realidad en América Latina dice todo lo contrario, pues en una conferencia del VI Encuentro de Facultades Latinoamericanas de Comunicación Social, países como Chile, Perú, España, Uruguay, Bolivia, Argentina y México, han mostrado un 74% de insatisfacción laboral y el 34% no se encuentra conforme con su salario, esto debido a que no existen regulaciones respecto a los honorarios, sueldos o ingresos por el ejercicio de la profesión de los comunicadores (Hurtado, 2017).

El valor que tienen los conocimientos, las habilidades y las capacidades de cada uno de los trabajadores representan para la organización el capital humano, cuando un trabajador es despedido o renuncia, la organización pierde ese capital.

Asimismo, la teoría de la señalización dice que los empleadores valoran mucho el grado de educación que tiene la persona que se está presentando para el empleo, pues esto les permite elegir a los mejores trabajadores no solo en cuanto a su conocimiento, sino también en cuanto a sus habilidades, disposición, actitudes y aptitudes (Sánchez, 2012).

Sin embargo, aunque los empleadores busquen personas con mejores habilidades, conocimientos y aptitudes, no siempre son los mejores pagados, ni las condiciones laborales las más adecuadas para trabajar; La teoría del capital humano señala que a mayor nivel educativo, mayores sueldos y en el caso de los recién egresados, aunque tengan más preparación o nivel educativo, reciben sueldos muy bajos.

Un artículo de la Revista Forbes México dice que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Egresados 2018 (ENE), el 46% de los recién egresados, perciben un sueldo entre los 3,000 y 8,000 pesos mensuales. Si hablamos de las expectativas que tienen los recién egresados en su primera experiencia laboral, la mitad afirma

que su sueldo es muy bajo respecto a las expectativas que tenían al término de sus estudios. Un dato que es importante destacar es que las mujeres tienden a tener un salario más bajo que el de un hombre (Forbes México, 2018).

Asimismo la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo reporta que en 167,083 profesionistas de Comunicación tienen un empleo remunerado. Pero es importante destacar el 21.6% de ellos trabajan en actividades que no están relacionadas con su carrera. Asimismo, la Secretaría de Educación Pública, registró en el año de 2014 un egreso de 12,126 estudiantes de la carrera de comunicación o a fin a esta (Hidalgo, 2015).

También la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO), dice que Michoacán, se encuentra entre las cinco entidades con la tasa más baja de empleo, esto de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Michoacán se ubica por debajo de la media registrada en todo el país (SEDECO, 2018).

Respecto a esto, se ha observado que esto se debe a distintos factores que se encuentran los practicantes o recién egresados al entrar al mundo laboral como los bajos salarios, la falta de prestaciones que están establecidas por la ley, los horarios son excesivos y no son los adecuados para un trabajo normal, en cuanto a los practicantes, muchos de ellos llevan sus equipos para poder realizar el trabajo que se les piden en la empresa u organización, ya que en donde prestan su servicio social o prácticas profesionales, no se les otorga el equipo necesario para poder elaborar lo que se pide, y no solo a los practicantes, sino también, cuando ya se trabaja en una organización.

Asimismo, los trabajadores o practicantes no exigen los derechos que tienen en un trabajo debido al clima organizacional de la empresa, y el clima organizacional se puede definir como el ambiente o funcionamiento interno de la organización, este ambiente interno, es formado por las personas que lo integran. Los sentimientos psicológicos del clima de la organización, pueden ser de confianza, progreso, temor o inseguridad, esto dependerá la forma en la que la persona perciba su clima de trabajo. Un buen clima organizacional, ayuda y alienta la participación, creando una conducta de madurez en los miembros. (Ortega, 2007), cuando una persona se

siente conforme con el ambiente que está viviendo en su trabajo, es probable que no se dé cuenta de los problemas que hay en la organización como las instalaciones, faltas de prestaciones, contratos, entre otras. En el caso de los practicantes, piensan que su remuneración es lo aprendido o un buen currículum y no exigen un apoyo económico, sueldo o condiciones laborales dignas.

El objetivo principal de esta investigación es explicar las condiciones de precariedad de los egresados de Ciencias de la Comunicación y practicantes al estar laborando o al estar ejerciendo prácticas profesionales.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

PREGUNTA GENERAL

¿Cómo experimentan sus condiciones laborales los recién egresados y practicantes de la licenciatura en Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia?

PREGUNTAS PARTICULARES

- ¿Cuál es el perfil profesional del licenciado en Ciencias de la Comunicación?
- ¿A qué condiciones laborales se enfrentan los recién egresados y practicantes de la carrera de en la ciudad de Morelia?
- ¿Cuáles son los principales empleos y empleadores de egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación?
- ¿Cuál es el panorama social-económico de la ciudad de Morelia?
- ¿Qué problemáticas existen en estas condiciones laborales?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Describir cómo experimentan sus condiciones laborales los recién egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación en Morelia.

OBJETIVOS PARTICULARES

- Conocer el panorama social y económico de la ciudad de Morelia, así como el perfil profesional del egresado y practicantes.
- Conocer cómo experimentan sus condiciones laborales los recién egresados y practicantes.
- Conocer cuáles son las condiciones laborales en las se encuentran y por qué.
- Descubrir cuáles y cómo experimentan las problemáticas que existen en las condiciones laborales.
- Identificar el panorama de los empleos y empleadores.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación puede ser de gran utilidad para que los recién egresados y practicantes conozcan cuáles son los derechos que deben exigir al entrar a una empresa u organización como trabajador, pues no se les otorgan muchas de las prestaciones que dice la ley.

La importancia de esta investigación radica en que puede tener un impacto social en cuanto a los empleadores y trabajadores que recién entran a una empresa, pues los trabajadores pueden conocer un poco más de sus derechos y así en su empleo o próximo empleo, podrán exigir mejores condiciones laborales.

Esta investigación es oportuna ya que no se ha realizado una investigación parecida en Morelia desde el año 2005, con la tesis de Hugo Medina Bojórquez, por lo tanto, esta investigación aporta información nueva acerca de las condiciones laborales de los practicantes y egresados de la carrera de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia.

METODOLOGÍA

Método general de investigación

- Fenomenología

Se realizaron entrevistas donde se escucharon casos detallados de los egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia de las diferentes universidades que ofertan la carrera como: Universidad Vasco de Quiroga, Universidad Monterrey, Universidad Latina de América, Universidad Interamericana para el Desarrollo y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, así como a empleadores, donde se describirán con minuciosidad cada uno de ellos acerca de sus experiencias vividas en el campo laboral.

Este método de investigación servirá para conocer más a fondo ciertos casos de egresados y practicantes a lo largo de su experiencia laboral, para conocer cuáles son sus condiciones laborales y cómo ha sido su experiencia.

Se utilizará la fenomenología para explicar las experiencias de los actores, pues tiene como objetivo descubrir nuevas teorías o hipótesis partiendo de los datos.

La fenomenología es una corriente filosófica originada por Edmund Husserl a mediados del año 1890; una de sus características principales es que se centra en la experiencia personal; asimismo considera que los seres humanos estamos conectados y pone mayor atención en las experiencias vividas, las relaciones con personas, objetos, situaciones y sucesos.

En la fenomenología, las percepciones de la persona evidencian cómo es para ella la existencia del mundo en su forma de vivirlo y su experiencia, pues la experiencia humana es muy importante, siempre estamos conscientes de algo, por lo que la existencia implica que las personas están en su mundo y sólo pueden ser comprendidas dentro de ellos. Con esto, los comportamientos humanos contextualizan por las relaciones que se tienen con los objetos, personas, sucesos y situaciones (Álvarez, 2003).

Para entender el enfoque fenomenológico se necesita entender lo siguiente:

- Describe el mundo.
- No es subjetiva, sino que busca entender lo objetivo en término de los actos subjetivos.
- La fenomenología es descriptiva y reflexiva.

Cualquier lector al tener el mismo punto del investigador, puede llegar a ver o comprobar lo que el investigador observó.

Este método se lleva a cabo por varias etapas:

- Clarificación de los presupuestos
- Etapa descriptiva

La finalidad de esta etapa es que la descripción del fenómeno, sea lo más completa y refleje la realidad del sujeto de estudio, su mundo y sus vivencias en el campo laboral.

Para el primer paso de esta etapa, se eligió como técnica de investigación la entrevista semi-estructurada a profundidad; el segundo paso es la realización de la entrevista, que hizo a través de grabación de audio y el tercer paso es la descripción protocolar, que constó de relatos escritos y grabaciones de audio.

- Etapa estructural

En esta etapa, se estudian las descripciones en la etapa anterior, esto dependerá la profundidad y lo completa que sea la inmersión en el fenómeno descrito.

El primer paso es hacer una lectura general, se tendrá que sumergir mentalmente en la realidad expresada, el investigador tendrá que revisar la descripción del protocolo (relato escrito y audio), con esto, se tendrá que revivir la actitud y reflexionar la situación que se vivió para así comprender lo que pasa; el segundo paso es la delimitación de las unidades temáticas naturales, este paso se trata de pensar en los posibles significados que pudiera tener una parte en el todo; el tercer paso será determinar el tema central que domina cada unidad temática, en este paso se realizan dos cosas: eliminar repeticiones y redundancias en cada unidad temática y se determina el tema central de cada unidad. Es importante resaltar que la

expresión del tema central se debe hacer una frase que sea concisa, breve y que conserve el lenguaje de la persona; el cuarto paso es la expresión del tema central en lenguaje científico, aquí se reflexionará sobre los temas centrales en unidades temáticas y se expresarán en lenguaje que sea técnico o científico; el quinto paso es la integración de todos los temas centrales en una estructura descriptiva, en este paso se debe descubrir la estructura o las estructuras básicas de las relaciones del fenómeno investigado; el sexto paso es la integración de todas las estructuras particulares en una estructura general, el propósito de este paso es agrupar una sola descripción la riqueza de todo el contenido de las estructuras identificadas en los protocolos.

- Discusión de los resultados (Martínez, 1989).

CAPITULO 1: La teoría organizacional

El primer capítulo aborda las teorías organizacionales, donde se habla de la importancia de las personas en una empresa.

Además de hablar del clima laboral y la importancia que tienen las relaciones humanas en una organización.

La palabra organización proviene del griego organon que significa instrumento.

Terry define la organización como “el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un determinado objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo realizar funciones específicas. Asimismo, Sheldon considera a las organizaciones son un trabajo que los individuos o grupos deban de efectuar con los elementos necesarios para que se ejecuten. También Litterer, indica que tiene que ver con una unidad social, dentro de la cual existe una relación estable entre sus integrantes con la finalidad de alcanzar determinados objetivos o metas (Reyes, 2009).

En la ciudad de Morelia podemos ver que esto no sucede en las organizaciones donde practicantes y recién egresados laboran, pues existen divisiones muy marcadas, chismes, envidias y falta de integración en los miembros por dichas divisiones.

Las organizaciones nacieron con la necesidad de cooperar. A lo largo de los años, los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales (Miranda, 2008).

Una organización existe cuando: hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y desean obtener un objetivo en común.

Existen varias clases de necesidades una organización como: emocionales, espirituales, económicas, intelectuales, etc.

Cada miembro que existe en una organización tiene sus propios intereses, como los que se mencionaron anteriormente, sin embargo, es importante que a pesar de tener diferentes intereses puedan tener una buena convivencia.

En nuestra sociedad, la gran parte del proceso productivo se lleva a cabo en organizaciones, es por eso, que se caracteriza por estar compuesta de organizaciones. El hombre pasa la mayor parte de su tiempo en organizaciones, de las que depende para nacer, aprender, vivir, ganar un salario, obtener todos los productos y servicios que necesita, etc. Las organizaciones son unidades sociales que están intencionalmente construidas para lograr un determinado objetivo. Una organización no constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social que está vivo y es cambiante.

“Las organizaciones surgen debido a que los individuos tienen objetivos que sólo pueden lograrse mediante una actividad organizada” (Chiavenato, 2001).

Existen algunos principios que dan la pauta para establecer una organización racional:

- *Principio de la especialización*

Este principio es uno de los fundamentales en la organización. La división del trabajo es para obtener una mayor especialización, mayor precisión, profundidad de conocimientos y destrezas.

En la ciudad de Morelia no se respeta este principio, pues muchas personas que están en puestos relacionados con la comunicación no estudiaron en sí la carrera de Ciencias de la Comunicación pero están ejerciendo el puesto con una carrera totalmente distinta.

- *Principio de la unidad de mando*

El principio establece la necesidad de que cada subordinado no reciba ordenes de dos personas distintas.

Otro principio que se viola en los medios de comunicación en Morelia, pues los miembros de la organización no reciben órdenes de un solo jefe sino de varios y esto genera un problema porque los trabajadores no saben de a quién obedecer órdenes.

- *Principio del equilibrio de autoridad-responsabilidad*

Este principio se refiere a que cada grado de responsabilidad debe corresponder a el grado de autoridad necesario para cumplir dicha responsabilidad.

- *Principio del equilibrio de dirección control*

Debe haber un límite en cuanto al número de sus subordinados deben reportar a un ejecutivo. “La autoridad se delega, mientras que la responsabilidad se comparte” (Reyes, 2009).

El proceso de organización comprende una serie de etapas muchas veces secuenciales, pero también puede desarrollarse de una forma diferente como puede ser paralela:

- **División de trabajo:** consiste en la delimitación de actividades con la finalidad de tener mayor eficiencia y precisión en el trabajo de la organización.
Las entrevistas nos han arrojado que los practicantes y recién egresados no tienen un puesto específico en la empresa, sino que hacen de todo un poco como ser reporteros, manejo de redes sociales, conductores, locutores y hasta camarógrafos al mismo tiempo.
- **Jerarquización:** se refiere a las funciones que se tienen que realizar por orden de grado, grado o importancia.
- **Departamentalización:** tiene que ver con la división de actividades.
Como mencionábamos anteriormente, practicantes y egresados realizan de todo un poco, no existe una departamentalización en sí.
- **Coordinación:** se tiene que sincronizar y armonizar los esfuerzos, líneas de comunicación y autoridad para que sean fluidas y haya una unidad de esfuerzos integrados y balanceados en el grupo social (Miranda, 2008).

Las empresas se desdoblaron en tres niveles organizacionales, cualquiera que sea su tamaño o su naturaleza:

- *Nivel institucional*

Este es el nivel más elevado de la organización, está compuesto por propietarios, directores y accionistas. Se toman decisiones y objetivos de la organización.

- *Nivel intermedio*

En este nivel se encuentran los departamentos y divisiones que tiene la empresa. Se encargan de las decisiones tomadas a nivel institucional.

- *Nivel operacional*

Este nivel se encuentra en las áreas internas e inferiores de la organización, aquí se ejecutan las tareas y se llevan a cabo las operaciones de la organización (Chiavenato, 2001).

Por otro lado, la comunicación organizacional es una parte fundamental de las organizaciones, y la podríamos definir como “disciplina cuyo objeto de estudio es la forma en que se da el fenómeno de la comunicación dentro de las organizaciones, y entre las organizaciones y su medio”.

La comunicación organizacional propone las siguientes líneas de trabajo

- Creación de sistemas eficaces de comunicación.
- Desarrollo de habilidades de comunicación intrapersonal y grupal.
- Elaboración de una revista interna de comunicación.
- Desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías de telecomunicaciones o informática en el área de la comunicación (González y Olvidares, 1999).

Para el presente estudio es importante conocer cómo son las organizaciones en las que laboran los practicantes y egresados, pues cada miembro de la empresa tiene diferentes intereses, anhelaciones y necesidades, así como divisiones que serán importantes en la organización.

1.1 La teoría de la cultura organizacional

A partir de la década de los 80, podemos encontrar que se define más el término de cultura organizacional como una forma estratégica y eficiente dentro de una organización. Según Schein (1984), “la cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas.

Cada persona ingresa a una organización con una experiencia previa, esto debido a su proceso de socialización y las experiencias que ha tenido en empresas u organizaciones anteriores en las que ha trabajado.

Es por eso que al momento de entrar como practicante o a un nuevo trabajo, tenemos que entender el nuevo proceso de socialización que tienen los grupos en determinada empresa, pues en el caso de que exista una mala experiencia previa, esto puede afectar en el proceso de socialización y provocar un clima organizacional que no sea muy agradable.

La cultura organizacional se estructura con las interacciones entre los directivos y los grupos de una empresa, por eso, que los grupos en las organizaciones se consideran una fuente de cultura, pues se dan las relaciones cara a cara de una manera cotidiana. Cuando se sabe aprovechar, esto puede generar un buen ambiente de trabajo y mejores resultados, pero como pudimos ver en el trabajo de campo cuando los grupos comienzan con chismes o envidias, esto puede afectar a las relaciones entre el personal de la empresa.

Asimismo, para Schein (1984), la cultura organizacional tiene diversas connotaciones y significados y son los siguientes:

- El ambiente o clima que existe en la organización es un factor importante, pues esto permitirá que ellos se relacionen de una forma correcta con los con personas de la empresa.

Si no existe un buen clima laboral, es muy probable que los objetivos de la organización y las relaciones con los miembros de la empresa y en dado caso con los clientes, se rompan, pues si no existe un buen ambiente, tampoco existirá en general.

En las organizaciones en la ciudad de Morelia, podemos afirmar que existe un apoyo entre compañeros de trabajo, sin embargo el clima laboral pasa de regular a malo, pues siempre hay competitividad, chismes y envidias como lo mencionábamos anteriormente.

- Las normas que se desarrollan en la organización o grupo de trabajo. Como se había mencionado anteriormente, cada empresa tiene grupos y estos tienen determinadas reglas como por ejemplo desde sus saludos hasta la forma de interactuar entre ellos.
- La filosofía de la empresa con respecto a sus empleados o a sus clientes.
- Los valores dominantes aceptados por una empresa.
- Los hilos que una persona que recién acaba de ingresar a la organización debe de manejar para que sea aceptado como miembro de la misma. Esto es un proceso de adaptación a las reglas que tienen los miembros de la organización, a las que como empleado nuevo o practicante, tienes que adaptarte para poder ser aceptado y llevar a cabo un proceso de socialización.

Esto es un problema en la ciudad de Morelia, pues cuando entras a una empresa muchas veces es difícil porque no eres aceptado por ser nuevo y piensan que les puedes quitar el trabajo.

La cultura organizacional no la podemos ver directamente, es por eso que debemos prestar atención a las manifestaciones e indicadores:

- Valores organizacionales
- Presunciones básicas
- Clima organizacional
- Normas
- Interacciones
- Símbolos

- Subculturas
- El medio físico donde se desarrollan las actividades
- La relación que establece con el entorno organizacional (Krieger, 2001).

La cultura de una organización no está presente desde el inicio de la misma, pues ella se va formando gradualmente. “Una empresa o una organización, no nace siendo una cultura, se transforma a lo largo del tiempo en una cultura siendo una transformación procesal” (Tavares, 1993).

“La cultura organizacional es la esencia de la vida organizacional”. Las personas son de suma importancia en una organización, por eso es muy importante que se estudien sus comportamientos y también los de la organización. Asimismo, Pacanowsky y O’Donnell-Trujillo expresan que los integrantes de una empresa poseen una serie de comportamientos comunicativos que son importantes para la cultura de la empresa, esto se puede observar cuando bromean, hablan mal de alguien o comentan alguna situación. Esto es algo que sucede día a día, desde contarse como les fue el día anterior, hasta tener una queja por algo sucedido en la organización.

La importancia y esencia de una organización o empresa está en su cultura, y con esto no nos referimos a las diferentes etnias, razas o herencias de los individuos, sino a la esencia misma de la organización.

Como ya lo habíamos mencionado antes, el personal en la organización es muy importantes en una empresa, por eso es de relevancia que se estudien sus comportamientos y también los de toda la organización.

La Teoría de la Cultura Organizacional señala que se encuentran las organizaciones diferentes rituales, símbolos y valores que las hacen muy diferentes y únicas a cada empresa.

Algunas características que diferencian a la Teoría de la Cultura Organizacional son las siguientes:

- Las culturas no serán iguales en todas las empresas, de hecho, varían de una a otras y las acciones que hay en cada una de ellas son diferentes en cada cultura y organización.

- Los integrantes de la organización mantienen y crean una realidad a la comprensión de los valores de la organización, es decir que la convivencia entre los miembros de la organización es importante para que esta pueda tener un buen clima laboral y una sana convivencia. Esto incluye a los jefes, empleados y propietarios de la empresa.
- La interpretación de cada signo y símbolo de la empresa son muy importantes para la cultura organizacional.

Todas las organizaciones deben tener sus valores bien establecidos, pues estos hablan de las convicciones y los principios que tienen en esa empresa. “Los valores de la empresa informan a los miembros del grupo sobre qué es importante”. Los valores según Pacanowsky (1989), dice que proviene de un conocimiento moral, y que los miembros de dichas organizaciones exponen ese conocimiento moral en sus historias o narraciones.

Cada empresa tiene un símbolo, pues los individuos que se encuentran dentro de una organización día a día utilizan, crean e interpretan símbolos, y esto se ve representado en la comunicación verbal y no verbal de la organización y muchas veces los símbolos nos dicen mucho acerca de los valores de la empresa. Es importante mencionar que los empleados ponen en práctica los símbolos que tienen en su empresa y esto lo demuestran en el ambiente laboral y en el trato al cliente o entre sus mismos compañeros. Con esto podemos deducir que al tener los valores bien establecidos de la empresa y que desde un inicio que los empleados ingresen los sepan, podrán tener un mejor ambiente debido a que estos valores en realidad sí están siendo aplicados en la empresa y entre los miembros de la organización.

Las personas que pertenecen a una organización realizan representaciones comunicativas muy específicas, lo que lleva a una cultura organizacional que hace las empresas únicas. Estas representaciones normalmente tienen un sentido teatral, dado que el jefe y los empleados tienen diversos papeles en las organizaciones. Es importante que exista una buena relación entre el jefe y sus empleados, pues mientras exista una mejor relación entre los miembros de la organización, mejor será el ambiente.

“Los teóricos destacan cinco representaciones culturales: rituales, pasionales, sociales y enculturación”.

- Las representaciones rituales son las actividades que hacemos día a día y se pueden distinguir cuatro tipos de rituales: organizacional, social, ocupacional y personal. Los rituales organizacionales son las actividades que existen en las organizaciones como reuniones o juntas; los sociales tienen que ver con las interacciones que tenemos con nuestros compañeros de trabajo, esto sea verbal o no verbal; las rutinas ocupacionales tienen que ver con los comportamientos que tenemos en la empresa u organización y los rituales personales son las actividades que se hacen rutinariamente en el trabajo.
- Las representaciones pasionales son las historias que cada persona tiene dentro de la organización a otros miembros o en especial los que tendrán un nuevo puesto en la empresa. Esto sucede cuando recién entras a una empresa y los miembros de la misma comienzan a contarte experiencias que han vivido ellos ahí, si eres nuevo, te tocará construir una historia nueva en esa organización.
- Las representaciones sociales tienen que ver con la cortesía y la amabilidad para que los individuos cooperen. Estas representaciones son muy importantes pues producen un cierto sentido de comunidad. Un simple buenos días o un saludo con las personas que trabajas puede ser de gran ayuda para el proceso de socialización con los miembros del equipo, en cambio si no existen estos pequeños gestos, puede que no pueda existir una buena relación entre los empleados por el comportamiento de otras personas y el clima laboral llegue a contaminarse.
- Cuando existen representaciones políticas se está ejerciendo un cierto control o poder. Las organizaciones son jerárquicas por naturaleza, debe haber alguien con el poder y control para mantener esa esencia de la organización. Con esto podemos decir que el jefe como mencionábamos anteriormente, debe tener un papel importante y estar pendiente de las necesidades de sus empleados, pero también para que la empresa pueda

cumplir sus objetivos como organización, pero teniendo una buena relación con las personas de su empresa.

- Las representaciones de enculturación se refieren a que los miembros de dicha organización se convierten en personas que contribuyen a la organización. Las personas siempre dejan algo bueno o malo en una empresa, pero eso hace que las personas puedan aportar algo para seguir así o mejorar algunos aspectos.

Esta teoría señala que la vida organizacional es complicada, pues no solo se estudia a las personas que se encuentran dentro de la organización, sino que también se estudian sus comportamientos, historias y actividades (West & Turner, 2005).

1.2 La teoría clásica de la administración

En el año de 1916 surgió en Francia la teoría clásica de la administración acuñada por un ingeniero francés llamado Henri Fayol, esta teoría tenía como característica que ponía énfasis en las estructuras de las organizaciones para que tuviera un funcionamiento eficiente.

Para Fayol, una organización es una unidad o entidad social, en donde las personas interactúan entre ellas para poder alcanzar objetivos que están específicamente establecidos (Chiaventao, 1989).

Para el creador de la teoría clásica de la administración, el obrero al igual que el jefe o gerente eran iguales, pues eran seres humanos que necesitan ser tomados en cuenta para crear un espíritu de equipo (Hernández y Rodríguez, 1992). Con esto podemos deducir que en la empresa todos somos iguales, a pesar de que existan jerarquías, el sentido de igualdad debe de permanecer siempre para que exista una buena relación, pero sin dejar de lado también que existe una autoridad. Asimismo, es importante que el trabajo del personal sea tomado y reconocido, pues esto los ayudará a ser más eficientes y hacer con más pasión su trabajo.

Henri Fayol estableció 14 principios generales de la administración que se deben de tomar en cuenta en todas las organizaciones:

- La división del trabajo tiene que ver con el trabajo en específico de ciertas tareas y funciones para aumentar la eficiencia de la empresa.

En la empresa cada persona debe de tener su puesto, pues en muchas ocasiones se hace de todo en la empresa cuando en realidad lo correcto es que cada persona realice una actividad en específico; un ejemplo son los practicantes, que muchas veces no realizan una actividad en específico, sino que hace más de una actividad a la vez.

- La autoridad y responsabilidad deben de estar equilibradas entre sí para que pueda existir una autoridad y respeto. La clave informante 1 y el informante 5 nos mencionan que no existe respeto hacia la autoridad y la autoridad tampoco la tiene hacia sus empleados.

A pesar de que haya buenas relaciones entre el jefe y los demás miembros, es importante que también se le vea como una autoridad, pues en varias ocasiones se puede perder el respeto si no se ve como una autoridad.

- La disciplina tiene que ver con la obediencia y la conducta que se establece entre la empresa y sus empleados.
- La unidad de mando se refiere a que se debe de garantizar una satisfacción para los empleados en términos de retribución, tiene que ver con una autoridad única, cuando la remuneración por el trabajo es justo y de acuerdo a lo que se trabajó, los empleados mostrarán mayor interés y su trabajo será aún mejor, pero cuando esto no se valora, el trabajo es muy probable que no sea tan eficiente pues no hay una motivación.

Practicantes y recién egresados sienten que su trabajo es poco valorado y se trabaja demasiado por el sueldo y condiciones laborales obtenidas.

- La unidad de dirección dice que tiene que existir una persona encargada y un plan para un grupo de actividades.

La subordinación del interés particular al interés general es que la organización debe de interesarse por los miembros que conforman la organización. Cada empresa debe de preocuparse por atender los problemas que tiene cada miembro y escucharlo cuando lo necesite, pues cada persona tiene diferentes necesidades económicas, psicológicas y sociales.

Se pudo observar que la mayoría de las empresas donde laboran practicantes y egresados de la carrera de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia no tiene un departamento de recursos humanos donde se les del apoyo mencionado en este principio.

- La remuneración del personal debe haber un pago que sea justo y garantizado para que los empleados estén satisfechos por los servicios que fueron prestados.

Durante las entrevistas practicantes y egresados, señalaron que se encuentran satisfechos con sus ocupaciones, sin embargo, no con su salario, pues es mucho el trabajo para el pago que es poco.

Con la centralización se refiere a la concentración de la autoridad en la organización.

- La jerarquía o cadena escalar tienen que ver con la línea de autoridad que tendrá el escalón más alto o más.

El orden se refiere a que hay un lugar para cada cosa y cada cosa debe de estar en su lugar; con esto podemos entender que cada persona debe de ocupar un cargo en una empresa y hacerse cargo de eso. Con esto podemos entender que las personas deben de ocupar un cierto cargo en la empresa y debe de ser tomada en cuenta por el puesto que le ha sido asignado, cuando esto no es así, la persona puede pensar que su trabajo no es valorado o no tiene el reconocimiento que se debería.

- Cuando hablamos del principio de equidad, podemos entender que se trata de amabilidad y justicia para alcanzar la lealtad del personal.
- La estabilidad y duración del personal en un determinado cargo se refiere al tiempo que una persona se encuentre en un cargo, este principio dice que la rotación de personal tiene un impacto negativo en la eficiencia del personal, mientras que si permanece una persona más tiempo en un cargo, será mejor y tendrá más interés e iniciativa en la organización. Este es uno de los problemas más grande que se tiene en las empresas, y no siempre es malo una rotación, pero lo

importante aquí es que se relacionado con su puesto anterior para así poder subir un escalón más y así sucesivamente con los demás miembros.

- La iniciativa es la capacidad de ver un plan a futuro y asegurar su éxito.
- El espíritu de equipo tiene que ver con la unión del personal, la armonía y la unión entre las personas que forman parte de la organización. Si esto no se puede lograr, habrá una división de personal. Cuando hablamos de división de personal, estamos hablando de problemas constantemente que harán que el clima laboral sea malo y por consecuencia que el tiempo en el trabajo no sea de calidad, pues cuando este clima se comienza a contaminar es muy probable que las relaciones laborales comiencen a tener rupturas (Chiaventao,1989).

Es relevante para la presente tesis esta teoría, pues habla acerca de la igualdad entre los empleados y jefes y que es algo muy importante en las relaciones humanas de las empresas, pues es importante para los empleados ser tomados en cuenta en todas sus actividades.

También, se abordan los 14 principios de la administración que deben de ser aplicados en todas las empresas, pero en ocasiones no son aplicados correctamente.

1.3 Teoría de las relaciones humanas

“La teoría de las relaciones humanas surgió con la necesidad de contrarrestar la tendencia de deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían de someterse forzosamente” (Jaramillo,2006).

Otros orígenes que tuvo la teoría fue el desarrollo de las ciencias humanas, esto principalmente con la psicología y la sociología, pero también las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin, que fueron fundamentales para el humanismo en la administración.

Los individuos que forman parte de la organización participan en su día a día en grupos sociales y se mantienen en una interacción social que es constante. Para esto, la teoría de las relaciones humanas estudia la interacción social que existe en una organización. Podemos entender como relaciones humanas las actitudes y acciones que se desarrollan entre las personas y grupos en las empresas (Chiaventao,1989).

En la década de 1920, administradores y profesores comenzaron a señalar que les parecía que las empresas menospreciaban las necesidades humanas de pertenecer, de sentirse importantes y de interacción social. Los primeros críticos de las organizaciones, se vieron forzados por los experimentos de Hawthorne, que se llevaron a cabo en la planta General Electric en Hawthorne con la finalidad de indicar las necesidades de los trabajadores de aprobación, de pertenecer y de afiliación a un determinado grupo. Desde ahí surgió la teoría de las relaciones humanas, que dominó el pensamiento gerencial de los años cuarenta y cincuenta.

Como resultado de la experiencia de Hawthorne, Elton Mayo, fundador del movimiento sugiere los siguientes puntos de vista:

- El trabajo es una actividad típicamente grupal; con esto se refiere a que la actitud que tengas los trabajadores en su empleo será algo decisivo en la organización.

- La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de estar junta o ser reconocida; esto se refiere a una comunicación adecuada en la empresa.
- La civilización industrializada trae como consecuencia la desintegración de los grupos primario de la sociedad; las organizaciones son como una familia, pues tiene que existir una unidad social que puede proporcionar una seguridad emocional entre los miembros, donde se satisfagan sus necesidades sociales y psicológicas.

Los administradores, orientados hacia las buenas relaciones humanas pretendían con esto, motivar a los trabajadores mediante la satisfacción de sus necesidades de seguridad y sociales. En cuanto a las necesidades de seguridad, los administradores trataron de satisfacerlas a través de prestaciones que ofrecían una protección contra la vejez, enfermedades, desempleo y seguros de vida, pero otro propósito que tenía era que los trabajadores fueran tratados con equidad en la organización. En la necesidad social, busca llenar con diversas actividades de recreación y grupos cohesivos, para que se tenga una seguridad adquirida, exista un rol de trabajo y se incrementen las relaciones de trabajo y el tiempo libre, para esto se adiestraron a consultores y supervisores para que escucharan y mostraran interés en las necesidades y problemas del trabajador.

Otro propósito de los gerentes o administradores de las organizaciones o empresas, era que los trabajadores tuvieran un ambiente de trabajo cómodo y para poder lograrlo hacer énfasis en amenidades como un lugar de trabajo limpio y atractivo, programas de seguridad y salud. Es importante que además de que haya un buen ambiente de trabajo, también las instalaciones del lugar sean adecuadas, puesto que generará confianza en los miembros de la empresa. Por otro lado, no podemos dejar pasar las prestaciones de ley que son obligatorias y se mencionan en la Ley Federal del Trabajo, estas, se deben de cumplir sí o sí.

Existen dos formas de relaciones humanas que se llaman paternalismo y gerencia higiénica. El paternalismo, se señala que si se trata bien a los empleados, estos trabajarán más duro por lealtad y gratitud, mientras que la gerencia higiénica dice que las prestaciones generosas, la supervisión amable y las buenas condiciones de

trabajo generan empleados satisfechos y su rendimiento en el trabajo es mejor (Strauss, 1981). Hemos podido observar que principalmente los egresados se sienten insatisfechos para las relaciones laborales, es tanta la problemática que durante el tiempo que han estado en la organización, muchos compañeros han renunciado por esta razón.

Las personas organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe una organización. Todas las organizaciones están compuestas de personas de las cuales depende alcanzar el éxito y mantener una continuidad. Las personas están dotadas de características propias de la personalidad, aspiraciones, actitudes, motivaciones, valores, habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos para una organización. Cada cabeza es un mundo, y es por eso que en las organizaciones habrá diferentes opiniones y personalidades que se encontrarán en el proceso de socialización.

“Las organizaciones son personas, las organizaciones son grupos y las organizaciones son organizaciones”.

Cada persona es un mundo, un fenómeno multidimensional que está sujeto a influencias de muchas variables.

Las teorías de las organizaciones han postulado diversas concepciones acerca de la naturaleza humana, de las cuales, cada una privilegia las conductas que tienen las personas y determina la forma de cómo se administrará la organización.

“Las relaciones humanas, de Mayo, Lewin, Roethlisberger, Dickson y otros psicólogos sociales, señalaban que las personas solo trabajaban y se esforzaban por convivir con sus semejantes en grupos sociales o en organizaciones”. De esta teoría surgen las recompensas como forma de motivación humana al trabajo para así satisfacer las necesidades sociales y de autoestima.

Para poder comprender el comportamiento de una persona en una organización, es importante y necesario entender cómo se comportan y que viven en un campo psicológico.

Las personas constituyen el recurso más valioso de la empresa, es muy importante tratar a las personas como personas y no solo como un recurso de la organización.

El estudio de las personas es fundamental para las empresas y/o organizaciones pues ellas las constituyen.

El área de Recursos humanos, procura que las personas sean tratadas como personas y no solo como un recurso de la organización.

En una organización, el comportamiento de las personas es muy difícil, puesto dependerá de las características que tenga su personalidad como: el aprendizaje, la capacidad de motivación, actitudes, emociones, percepción del ambiente interno y externo y los valores, también se incluyen aquí las características empresariales como los motivadores como los sistemas de recompensas, asimismo los castigos, factores sociales, entre otros (Chiavenato, 2001).

Cada persona tiene una personalidad diferente que influye en el comportamiento de las otras personas que se encuentran en la organización. El comportamiento se ve fuertemente influenciado por otras personas de la empresa, es decir por el medio ambiente y las diversas actitudes y normas que existen en los grupos que hay en la empresa, por eso mismo cada persona debe buscar ajustarse a otros individuos o a los mismos grupos de personas, esto con la finalidad de ser aceptado, comprendido y tomado en cuenta (Chiavenato, 1989).

Schein, dice que los seres humanos somos complejos por naturaleza, y sus supuestos se basan en lo siguiente:

- Las necesidades que tenemos como personas tienen muchas categorías y estas serán diferentes de acuerdo a la etapa de desarrollo en la que te encuentres.
- Una persona puede expresar sus necesidades de acuerdo a las diferentes necesidades o las necesidades que presente la misma organización.
- Es importante saber qué se quiere o cuál es la finalidad de la motivación, para que así las necesidades de la persona y la motivación puedan combinarse con el propósito y los valores.
- Las motivaciones y propósitos que tiene una persona es una etapa de desarrollo, donde se da el resultado de las necesidades que se tenían inicialmente.

- Las personas pueden estar comprometidas con la organización en la que laboran por diferentes motivos.
- No existe una estrategia gerencial que sirva para todos, pues cada organización es diferente.

El comportamiento humano es el resultado de una serie de factores que son psicológicos y no psicológicos, así como los factores biológicos, sociológicos, económicos y políticos. “Estos factores interactúan manteniendo una dinámica responsable por la formación, desarrollo y cambios en el comportamiento”.

El comportamiento humano se compone de lo siguiente:

- Factores económicos (relaciones de producción).
- Factores antropológicos (confirmación histórica).
- Factores psicológicos (de personalidad individual).
- Factores biológicos (herencia).
- Factores sociológicos (interacción grupal).
- Factores políticos (sistema de poder y dominación).

“El comportamiento del hombre influye por variables que dinamizan el sistema social y su conducta es el resultado de esa influencia, que continuamente cambia”.

El comportamiento que tenemos las personas es difícil de entender en muchas ocasiones, pero depende de los siguientes factores:

- Los factores internos que derivan de su personalidad, capacidad de motivación y aprendizaje, percepción del ambiente interno, externo, actitudes, valores, emociones, entre otros.
- Los factores externos derivan de las características empresariales como los sistemas de recompensas y castigos, políticas de la empresa u organización, factores sociales y la cohesión grupal.

De acuerdo con Andrew J. Dubrin, los factores externos que tienen una influencia mayor en el comportamiento de las personas también son las influencias que tienen los compañeros en el trabajo, las presiones de los directivos, los cambios tecnológicos en la empresa, los programas de capacitación y el clima laboral de la organización.

“Las empresas se preocupan cada vez más por aspectos como la discriminación, el desarrollo de las nuevas técnicas de selección, la evaluación, la motivación personal entre otros”.

Aunque la psicología es la ciencia base del comportamiento organizacional, no es la única referencia.

Los procesos psicológicos del comportamiento son:

- Proceso
Se refiere a los pasos y elementos que están interrelacionados con un objetivo en específico.
- Comportamiento
Es un conjunto de conductas, sentimientos, pensamientos, actitudes y habilidades que nos caracterizan como personas y van a influir en nuestras interacciones en la organización.
- Básico
“Es el proceso fundamental y necesario para nuevos procesos que facilitarán la integración del individuo a su medio”.
- Los procesos del comportamiento son fundamentales para la integración de un miembro de una organización a su medio. Es por eso, que existen tres premisas del comportamiento humano:
 - El comportamiento es motivado, esto tiene que ver con que todo comportamiento que tenemos tiene una finalidad.
 - El comportamiento es causado y se da por estímulos internos y externos.
 - El comportamiento está orientado hacia objetivos, pues siempre existe un deseo, impulso o necesidad para expresar los motivos del comportamiento de una persona.

Los factores emocionales que no son planeados y son irracionales del comportamiento, son un aspecto muy especial para las figuras de la teoría de las relaciones humanas.

Las personas tienen un significado mayor a solo un factor que es productivo en la organización, son miembros que pertenecen a un sistema social. Las personas son

interactuantes de un amplio sistema sociales, donde deben comprender roles, la individualidad y sus personalidades (Krieger, 2001).

En las empresas es donde principalmente surgen las oportunidades para las relaciones humanas, esto gracias debido al número de personas que tienen las organizaciones y las interacciones resultantes de estas.

“La comprensión de las relaciones humanas permite una atmosfera donde cada individuo es estimulado para expresarse libre y saludablemente” (Chiavenato, 1989).

Hay que recordar que para esta investigación es importante conocer la teoría de las relaciones humanas para así poder entender cómo son las relaciones de los practicantes y recién egresados con sus jefes y compañeros de trabajo, así como las divisiones o pequeños grupos que afectan a las organizaciones.

1.4 Teoría del capital humano

El pionero de la teoría del capital humano, fue Schultz, posterior a la Segunda Guerra Mundial, en donde identifica la dificultad para medir los beneficios que tiene la inversión del capital humano.

“Cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, sin embargo, en relación con el mercado al afectar los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano (Schultz, 1972).

Otro pilar de esta teoría es Becker, que está considerado como el sistematizado de los aportes de Schultz; su punto de partida consistió en analizar los aportes realizados por Schultz para realizar una reformulación de la teoría del capital humano.

Según el autor Blaug (1983), afirma que el capital humano se caracterizaba por un individualismo metodológico, el cual no consideraba que la formación del capital humano es realizada por individuos que actúan por cuenta propia.

Actualmente, recientes estudios han relacionado a esta teoría con el crecimiento económico de las economías abiertas, en donde la educación tiene un papel muy importante en la apertura económica y el crecimiento de la productividad laboral que impacta el desarrollo de los países.

La inversión del capital humano es a futuro, esto quiere decir que entre más años de escolaridad se tengan, aumentan las posibilidades de obtener un empleo con mejores condiciones y bien remunerado.

El principal objetivo del capital humano es investigar referente a costos, financiamiento, planificación, crecimiento socioeconómico, empleo, educación, entre otros factores.

La teoría del capital humano concibe a la educación como una inversión que podrá ser útil en el futuro y puede tener un crecimiento económico.

La educación es muy importante en esta teoría, pues es la que genera conocimiento y en este enfoque juega un papel fundamental el aprendizaje, ya que nos permite

idear soluciones, descubrir y resolver problemas que conduce al descubrimiento de los mismos.

“El capital humano se considera como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan nuevas capacidades, talentos, destrezas y habilidades del individuo”.

El capital humano es aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos ya tributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos para mejorar estas capacidades aumentan el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo (Schultz, 1972). Con esto podemos deducir que entre más hayas gastado en tu educación, más oportunidades se tendrán para tener un mejor empleo y que esté bien remunerado.

A lo largo de la vida de las personas, los conocimientos y habilidades que adquieren, se convierten en herramientas importantes que en un futuro le permitirán participar de manera eficiente en un proceso productivo.

Algunas características de esta teoría son las siguientes:

- Ninguna persona puede aprovechar del capital humano de una persona.
- Se mantiene en tanto tenga vida quien lo posee.
- No puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo la persona a donde quiera que vaya.
- Es algo que no se devalúa con el tiempo.
- Para poder adquirirlo, el individuo tendrá que emplear principalmente parte de su tiempo en los estudios y su juventud.

El capital humano tiene que estarse renovando constantemente, pues tenemos que tomar en cuenta que para su desarrollo entran en juego algunos elementos como: la educación organizada, adiestramiento en el trabajo y adaptarse a nuevas oportunidades de empleo (Schultz,1972). Es importante que después de haber concluido una carrera nos sigamos preparando y tomando cursos para estar actualizados en los temas que sean de nuestro interés, esto permitirá que nuestro

trabajo pueda ser mejor y actualizado y también puedan surgir más y mejores oportunidades para tener un empleo.

La OCDE (1998) dice que la inversión en el capital humano es para promover la prosperidad económica, el pleno empleo y la cohesión social. Esto, para que las organizaciones, individuos y las naciones reconozcan los altos niveles de conocimientos, habilidades y competencias que son esenciales para asegurar un futuro exitoso.

Para desarrollar el capital humano es necesario que se realice una inversión directa en educación, salud, capacitación y migración, incluyendo los ingresos que los estudiantes no perciben. De hecho, la inversión de los seres humanos es uno de los principales factores para el crecimiento económico y esto se puede expresar a través de aumento de salarios y otros beneficios sociales como son las prestaciones. También, los gastos que hacen las familias por la educación, deberían ser desgravados, ya que estos también favorecen al crecimiento económico.

“La población más rica es la que tiene mayor educación; sin embargo, no todos los que mejoran su nivel de vida estudian más allá de lo obligatorio. Por otro lado, el rendimiento laboral tiene que ver con la inversión de la enseñanza”.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, el capital humano con todos los conocimientos acumulados a través del tiempo.

La educación como factor importante en la formación del capital humano se concibe por el consumo y la inversión. El consumo produce beneficios o satisfacciones que son inmediatos; la inversión implica el empleo del capital para obtener un beneficio en el futuro, dicha inversión se calcula con el rendimiento, es decir, a mayor educación y menor edad, será mayor el salario y beneficios (Monroy, 2009). De acuerdo con esto, entre más joven y tu educación sea muy buena, mejor será tu salario, es por eso que se debe de exigir un mejor sueldo debido a que ya se estudió y se invirtió mucho dinero en la educación, es por eso que ese dinero que fue invertido, debe ser bien remunerado al momento en el que estés trabajando.

La productividad es la que determina una gran parte del salario, pues el alumno deberá considerar la educación como una inversión.

Las escuelas como empresas se especializan en producir instrucción, que tiene que ver con la inversión en la medida en que incrementan las ganancias o entradas futuras que tendrá el estudiante. La educación está conformada por componente económicos como:

- Los costos directos o indirectos del estudiante.
- Los gastos son los desembolsos o inversiones que ha hechos el estudiante o su familia para asistir a la escuela y desarrollar las actividades que van acompañadas de este.

Existen diferentes métodos y modelos para medir la utilidad de la inversión en capital humano, pero todas representan diferentes caminos para llegar a uno mismo que se puede traducir como en el análisis costo beneficio, que es la herramienta fundamental que ha utilizado la teoría para calcular las tasas de retorno de la inversión en educación.

La educación siempre será un elemento fundamental en esta teoría, pues crea un clima positivo que fomenta la calificación laboral y la producción técnica para la solución de problemas. (Monroy, 2009). Con esto podemos decir que los empleadores toman mucho en cuenta cuáles han sido los estudios de la persona que quiere el empleo, en muchas ocasiones los empleadores toman en cuenta las escuelas en las que se estudió.

Durante la Era Industrial, las organizaciones que llegaban a tener éxito eran aquellas que incrementaban su capital financiero en edificios, máquinas, fábricas e inversiones financieras, pero el capital humano se enfocaba en la gente, en sus talentos y competencias. La utilización plena del capital humano, necesita una estructura organizacional que sea adecuada y que su cultura democrática sea impulsora (Monroy, 2009).

De acuerdo con un artículo publicado en la revista HRMagazine, el activo en el capital humano de una organización es la suma de características, el conocimiento, las experiencias de vida, la energía y el entusiasmo que el personal invierte en su trabajo día a día.

La administración del capital humano se refiere a las tareas que consisten en medir la relación causa y efecto de programas y políticas de Recursos Humanos en el

resultado final del análisis financiero de la empresa. El propósito de la administración del capital humano es determinar la relación que hay entre las acciones que realiza Recursos Humanos y el resultado que se obtiene en el análisis financiero.

Un punto que no podemos dejar pasar es que para la administración del capital humano es importante conservar actuales, pues esto es favorable tanto como para la empresa, como para las ventas (Mondy, 2005).

Esta teoría es muy importante en esta presente investigación porque la educación y la vida laboral, juegan un papel muy importante, pues en la universidad y en el trabajo se encuentran habilidades y talentos que se podrán desarrollar en un futuro. Asimismo, cuando una empresa hace una inversión en contratar personal, también debería hacer una inversión en darles un salario correcto o de acuerdo a sus ocupaciones, además de darles prestaciones de ley obligatorias. También, es de relevancia resaltar que mientras más estudios tengas y más joven seas, deberías de tener mejores oportunidades y un sueldo bien remunerado.

1.5 La teoría de los recursos humanos

La expresión “recursos humanos”, se refiere a las personas que forman parte de una organización o empresa y que desempeñan determinadas funciones ellas.

Los recursos humanos es una especialidad que surgió a raíz de la complejidad de las tareas organizacionales.

Sus orígenes se dieron a principios del siglo XX, esto como consecuencia de la Revolución Industrial; de hecho, al principio se le dio el nombre de Relaciones Industriales como una actividad mediadora entre las personas y las organizaciones. En la década de 1950, se cambió su nombre por administración de personal, se trataba de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y los conflictos que se presentaran en las organizaciones. Ya en la década de 1970, surgió el concepto de administración de recursos humanos, que se encargaba de las actividades y necesidades que tenía una empresa.

Los recursos humanos es un área interdisciplinaria que comprende de psicología industrial, organizacional, sociología organizacional, derecho laboral, entre otros.

Los asuntos tratados por Recursos Humanos se refieren a los aspectos internos de la organización como aspectos externos o ambientales.

El área de Recursos Humanos se refiere al nivel individual como el grupal, departamental, organizacional e incluso el ambiental de la organización.

No existen leyes o principios universales para la administración de recursos humanos. Es algo situacional, con esto nos referimos a que depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología en la organización, instalaciones, políticas vigentes, filosofía, entre otros.

Los Recursos Humanos tienen un efecto importante en las personas y en las empresas. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas, de integrarlas, desarrollarlas, hacerlas trabajar, evaluarlas y recompensarlas es un aspecto crucial en la organización (Chiavenato, 2001). No puede existir una empresa que no tenga un área de recursos humanos, pues si no la tiene, algo está mal en la empresa pues se encargan de todo lo que sucede en la organización, desde las aptitudes y

habilidades de la persona que será contratada, hasta saber cuáles son sus necesidades en diferentes aspectos.

Los procesos básicos de recursos humanos son cinco: organizar, retener, desarrollar y evaluar a las personas.

Los cinco subsistemas forman parte de un proceso global y dinámico en el que las personas son captadas y atraídas, se integran en sus tareas y son evaluadas por la organización.

Las políticas de los recursos humanos se refieren a la forma en las que las organizaciones desean tratar a sus miembros para lograr los determinados objetivos organizacionales.

El propósito del área de recursos humanos consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnica para el desempeño eficiente de todo el personal de la organización. Esta área, trata de conquistar y retener a las personas en la organización para que realicen su trabajo y den lo máximo de sí con una actitud que sea positiva y favorable. Los objetivos y propósitos de esta área, se desprenden de los objetivos de la organización entera.

Otro propósito de la administración de recursos humanos es “mejorar las contribuciones productivas del personal de la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. El estudio de los recursos humanos describe los esfuerzos que realizan los directivos o jefes de la organización que se relacionan con los aspectos de personal y muestra las contribuciones que se realizan en cada área.

Es de importancia mencionar que esta área de recursos humanos determinará el éxito que tendrá o no una organización.

Pero, ¿para qué existe el departamento de recursos humanos? Existe para apoyar al personal y a la directiva en el logro de objetivos, para esto, este departamento deberá tener los objetivos de la organización muy claros.

En el área de Recursos Humanos, existen aspectos claves de su administración y son los siguientes:

- El área de recursos humanos debe apotrar al éxito estratégico que tenga la organización.

- Debe existir atención a los miembros de la empresa, pues esto hará que pueda crecer y prosperar de una manera adecuada.
- El desempeño y el bienestar del trabajador de la empresa dependerá del departamento de recursos humanos, del gerente y del supervisor.
- La administración de recursos humanos forma parte de un sistema que sería la organización.
- Esta área puede aumentar la contribución de miembros y a la organización con la anticipación de los desafíos que esta va a enfrentar (Chiavenato, 2001).

Uno de los desafíos que día a día tienen las empresas tanto públicas como privadas son su mejoramiento constante. La finalidad principal de los recursos humanos es que los miembros de una organización mejoren con sus contribuciones hacia la misma (Werther & Davis, 2000).

La ética en los recursos humanos es la aplicación de los principios y valores a las relaciones y actividades que tienen que ver con esta área.

Para que las organizaciones tengan un crecimiento prospero, se debe emplear a buenas personas. Algunas empresas tienden a buscar nuevos empleados con bases y criterios éticos sólidos, pues cuando hacen la contratación de una persona que tiene esos valores éticos tiende a ser más exitosa.

De acuerdo con Catherine H. Gates, las personas éticas suelen tener calificaciones sobresalientes en las pruebas de ética, tienen un mejor desempeño profesional a largo plazo (Mondy, 2005).

Hay que recordar que esta teoría es importante para esta investigación para conocer y entender la importancia que tiene el área de recursos humanos en una empresa, pues si no existe esta área en la empresa, significa que algo está mal en ella, pues la finalidad del departamento de recursos humanos es reclutar, organizar y apoyar en el logro de objetivos de la empresa.

CAPITULO 2: La carrera de Ciencias de la Comunicación

El segundo capítulo habla acerca del licenciado en Ciencias de la Comunicación y de los orígenes de la carrera.

Se hace un pequeño recorrido desde el nacimiento de las Ciencias de la Comunicación, hasta su llegada a México y cómo fue su evolución e importancia al llegar a las aulas y consecutivamente en la ciudad de Morelia.

Asimismo, se describe cuál es el perfil del recién egresado de la carrera y cuáles son las habilidades que podrá desarrollar en el campo laboral.

¿Qué es la comunicación? La definición etimológica de comunicar, deriva del latín *communicare* que significa compartir algo o poner común. “La comunicación se entiende como la relación entre un emisor y un receptor, que transmiten señales a través de un código común”.

Asimismo, la palabra comunicación proviene del vocablo en latín *Communis*, que significa en común.

El Diccionario de la Real Academia Española define el verbo comunicar como:

- Descubrir, manifestar o hacer saber a alguien algo.
- Hacer a una persona partícipe de lo que se tiene.
- Conversar, tratar con alguien de palabra o por escrito.
- Consultar con otros un asunto, tomando su parecer. (León, 2017).

Aristóteles definió la comunicación como el proceso de convencimiento de unos a otros, ubicaba a la comunicación como una forma de persuasión. (Medina, 2005).

A continuación, definiremos qué es la comunicación para diferentes autores:

Para Wright (1960), la comunicación es un proceso de transmitir expresiones significativas entre los hombres.

Otra definición es que se considera como el proceso en el que un emisor y un receptor tienen una interacción para realizar un intercambio de conocimientos, ideas, experiencias y sentimientos que se transmiten en un mensaje, código o canal (De la Torre, 1961).

Paea Schramm (1960), compartir ideas, actitudes o establecer comunidad con alguien es una forma de comunicación; mientras que Kippendorff (1969), dice que se trata de la transmisión de estructuras entre los sistemas que pueden ser identificables en un tiempo o espacio.

Para otros autores como André Matinet, la comunicación es utilizar un código para transmitir un mensaje de una experiencia en unidades semiológicas determinadas con el propósito de que los hombres se relacionen entre sí.

La comunicación depende de la habilidad que tengamos para entendernos entre nosotros, aunque muchas veces nuestros mensajes son confusos, lo primordial es entender.

Sarah Trenholm señala que la comunicación se ha convertido en una especie de término baúl, con esto quiere decir que está lleno de significados raros e ideas.

La comunicación se trata de un proceso social que usa símbolos determinados para interpretar, entender y establecer el significado de su alrededor.

Hablar de comunicación es hablar de personas y las interacciones que tienen entre ellas. Esto necesita de dos o más personas, es importante que haya un emisor y un receptor, esto implica una interacción donde se manifiestan diferentes motivaciones, habilidades e intenciones (West & Turner, 2005).

La comunicación surgió como objeto de estudio a partir de que diversos investigadores se vieron interesados en conocer un poco más acerca del comportamiento del hombre, su dinámica social y todo lo que se relacionaba con él, fue así como surgieron las Ciencias Sociales (Bernal, 1989).

Pérez Tamayo (1992), señala que “no existen otros seres capaces de crear ciencia más que los seres humanos, esto coloca al hombre como el sujeto de investigación permanente a lo largo de la historia”.

De acuerdo con el mismo autor, las ciencias sociales son actividades humanas, que estudian al ser humano, por lo que se le han nombrado Humanidades.

El propósito de las Ciencias Sociales es interpretar y describir una realidad. La comunicación es un fenómeno estudiado por las Ciencias sociales.

La comunicación es una necesidad vital del hombre, por eso, los primeros en preocuparse por cómo nos comunicamos fueron los filósofos griegos, pues con ellos surgieron algunas ramas del pensamiento para estudiar la comunicación.

Desde que el filósofo griego, Aristóteles escribió la Retórica, no han dejado de aparecer con más periodicidad trabajos relacionados con la comunicación. En esta obra, expresó que la comunicación es la búsqueda de todos los medios posibles de la persuasión.

En la década de los 30's comenzó a ser mucho más diverso el estudio de las Ciencias de la Comunicación.

“Al desarrollarse los métodos empíricos y cuantitativos de la Sociología se hizo evidente la influencia de la comunicación en la investigación”.

Los estudios para medir los efectos que tenían los medios de comunicación en las audiencias seguían, y en la década de 1940, comenzaron a realizarse estudios empíricos y también estadísticos. La mayoría de los trabajos de comunicación se realizaron en Estados Unidos y así también aparecieron investigadores que se dedicaron a la comunicación como Laswell, Schramm, Berelson, Nafziger, entre otros.

Al llegar los años 50's, la comunicación comenzó a estudiarse de una forma funcional, en donde los medios de comunicación son influencias que actúan con otras influencias (Medina, 2005).

Los alcances culturales que tenían los medios de comunicación, se reforzaron con la aparición de la televisión, aquí surgió la necesidad de crear una teoría que hablara acerca de la comunicación.

Los principales estudios funcionalistas de comunicación fueron de Melvia, Berlo, Fleur, Raymond Williams, Schramm, Paul Lazarsfeld, Mashall Mac Luhan y W. Hunt; la antítesis de estos investigadores fueron los que su finalidad era desenmascarar a los medios de comunicación, entre estos estudios destacan: Teodoro Adorno, Umberto Eco, Hebert Marcuse, Jaques Duran, entre otros.

En Latinoamérica, los investigadores que destacan son Patricio Biedma, Santiago Fuentes, Ludovico Silva, entre otros, que creían que no solo se trataba de la teoría, sino que también era importante poner en práctica la comunicación.

La carrera de Ciencias de la Comunicación se caracteriza por ser originaria de países desarrollados y que es una carrera reciente.

Un dato que es importante mencionar es que Estados Unidos ocupa el primer lugar en el mundo en ser de interés para su estudio, de hecho como se había mencionado anteriormente, varios investigadores aportaron teorías que tenían acerca de la comunicación.

Después, Europa siguió los pasos de Estados Unidos para que posteriormente Latinoamérica lo hiciera en los estudios de comunicación y podemos mencionar a investigadores como Ferrer, Mattelart, entre otros.

Es de relevancia destacar que hacia los años de 1897 en Heidelberg y en 1916 en Leibzig, en las universidades se impartían cursos acerca de los diarios y la prensa, con el tiempo estos estudios universitarios tomaron el nombre de Ciencia Periodística. Asimismo, no podemos dejar de mencionar al Instituto Francés de Prensa que se especializaba en la morfología del medio, los aspectos de contenido y las definiciones de los diarios.

Ahora bien, la historia de las Ciencias de la Comunicación comienza en la segunda mitad del siglo XX con los primeros estudios de la actividad que se tenía en los medios de comunicación masiva (Medina, 2005).

El periodismo y los medios de comunicación tuvieron una trascendencia social por convertirse en un instrumento que tenía poder y nació con la idea de realizar teorías que nos permitieran conocer los impactos, influencia y alcance que tenía el periodismo y la comunicación en nuestra sociedad (Hernández, 1998).

La carrera de Ciencias de la Comunicación tiene sus primeros antecedentes en el periodismo, a lo largo de los años se ha modificado pues los fenómenos comunicativos y la disciplina en sí han tenido cambio durante los últimos años (Thompson, 1994).

La carrera de comunicación como una alternativa profesional en las universidades aparece en el siglo XX. Desde su aparición, se han desarrollado diversas orientaciones en la enseñanza de esta licenciatura. Todos los modelos tienen su origen en las escuelas de periodismo, pero en la segunda mitad del siglo XX, con la aparición de la radio y la televisión, creyeron que era necesario ampliar la visión del

periodismo con el propósito de satisfacer las necesidades del mercado que había en ese momento (Sánchez, 2012).

Fuentes (1999), asegura que existen tres modelos de formación del comunicador:

- Formación de periodistas
- Comunicador como intelectual
- Comunicólogo como científico social

Las ciencias que tienen una relación con la comunicación y la conciben como un fenómeno dinámico y un proceso social son: filosofía, sociología, gramática, semiología, fonología, entre otras que se relacionan con la utilización correcta en la sociedad y medios de comunicación.

Todo lo que comunique algo es parte de la comunicación, podemos decir que con todo es posible comunicar, con signos, símbolos, signos, colores, olores, sabores y movimientos.

Por otro lado, Chong y de Santiago (2006), afirman que la formación de los comunicólogos enfrenta tres problemas serios:

- La falta de vinculación entre la teoría y la práctica, esto sucedió principalmente en las escuelas públicas. Hay que resaltar que las universidades privadas tenían una formación más práctica a diferencia de las públicas, además que desarrollaban una actitud positiva hacia el trabajo tenían más posibilidades en cuanto a la economía.
- El diseño que tenían los planes de estudio en las instituciones donde se impartía la carrera eran atrasados, pues no tenían presentes las nuevas modalidades comunicativas y su avance en cuanto a medios de comunicación era muy desfasado.
- La semejanza entre los planes de estudio y la consideración del posible campo laboral del egresado y sus características. Esto tiene que ver con la enseñanza en las aulas y su aplicación en la realidad.

“Al Licenciado en Ciencias de la Comunicación, se le conceptualiza como una persona que trabaja en los medios de comunicación, como un periodista, reportero, locutor, conductor, en resumen: un portavoz que aparece en la televisión, en la radio o que escribe en periódicos”. Pero, ¿en realidad eso es todo lo que hace un

licenciado en Ciencias de la Comunicación? Es una idea que está incompleta, pues un comunicólogo además de trabajar en medios como radio, televisión y prensa escrita, también puede desempeñarse en distintas áreas como comunicación organización, relaciones públicas e imagen, cine, publicidad, entre otras áreas que se estudian en la licenciatura. Para los egresados de esta carrera en la ciudad de Morelia esto representa un problema, pues dicen que en la universidad no se les enseña algo en específico y eso es un conflicto en la vida laboral.

En el campo laboral, impera la desinformación sobre el profesionista, pues se menciona una frase muy recurrente: un comunicador puede hacer cualquier cosa (Medina, 2005). En la vida laboral no se tiene un puesto en específico para practicantes y egresados de la carrera, precisamente por la idea que se tiene de que un comunicólogo es “todólogo”, lo cual es un problema porque no se puede desempeñar en una sola actividad.

Recordemos que es importante conocer la historia de la carrera de Ciencias de la Comunicación y su desarrollo, ya que podemos ver cómo ha sido su desarrollo desde sus inicios hasta la actualidad, además de que la carrera no solo son medios de comunicación, sino también otras áreas en las que nos podemos desempeñar en el área laboral.

Es fundamental señalar que para la presente tesis hay que conocer los antecedentes de la carrera de Ciencias de la Comunicación desde sus orígenes para así poder entender cómo es la carrera en la actualidad.

2.1 La carrera de Ciencias de la Comunicación en México

“La carrera de Ciencias de la Comunicación y Periodismo, es una de las carreras con mayor matrícula en México en las más de 30 instituciones de educación superior tanto públicas como privadas que la imparten. Ocupando la posición número 13º, respecto a las 87 licenciaturas nacionales agrupadas por áreas” (Escamilla, G. 2013). Con esto podemos decir que la licenciatura de Ciencias de la Comunicación es una de las más demandas en nuestro país, sin embargo, es una de las carreras que no es tan bien remunerada debido a su alta demanda y a su alto nivel de egresados.

El Observatorio Laboral define a la carrera de Ciencias de la Comunicación como: “Los estudios que comprenden aspectos, científicos, humanísticos, críticos de la comunicación humana y colectiva en una variedad de formatos, medios y contextos. Además, también considera que los programas se centran en la teoría y la práctica de la recolección, procesamiento y distribución de noticias y reportajes que son de interés público” (Observatorio Laboral, 2013).

No en todas las universidades de México la carrera posee el mismo nombre, pues según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2012), la carrera tiene más de 25 denominaciones diferentes, donde su lógica y plan de estudio, objetivos e interés son diferentes. Estas son algunas de las denominaciones:

- Comunicación y periodismo
- Comunicación
- Comunicación e información
- Comunicación organizacional
- Ciencias de la comunicación
- Comunicación y arte digital
- Periodismo
- Comunicación y medios digitales
- Comunicación periodística
- Arte digital

- Ciencias y técnicas de la comunicación
- Comunicación y artes audiovisuales
- Periodismo y comunicación públicas
- Animación, arte digital y multimedia
- Comunicación audiovisual
- Comunicación, publicidad y relaciones públicas
- Comunicación y tecnología educativa
- Comunicación y medios
- Ciencias de la información y la comunicación
- Multimedia y animación digital
- Comunicación e imagen pública
- Multimedia y animación digital
- Comunicación visual
- Comunicación y producto de medios
- Comunicación e innovación educativa

Según datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2012), la matrícula escolarizada que tiene esta licenciatura es 66,918 alumnos, un total nacional de 2,932, 254.

“Un dato que es importante mencionar es que, del total de matriculados en México, 40.6% son hombres y 59.4 son mujeres. El número de egresados de la carrera fue de 12, 254, ocupando la posición No. 12 respecto a las 56 carreras de profesional nacional”.

Ahora que conocemos algunos datos sobre la carrera de Ciencias de la Comunicación en México, vamos a abordar un poco de su historia:

Países como México, Puerto Rico, España, Bolivia, entre otros siguen haciendo trabajos relacionados con las Ciencias de la Comunicación (Ortiz, 2003).

Los estudios en Comunicación tomaron una ruta dominante por los primeros estudios realizados en Estados Unidos. Asimismo, Manuel Corral plantea dos características que influyeron en el conocimiento de la Comunicación:

- “El interés mostrado para profesionalizar la carrera de comunicación en América Latina, dentro de las estrategias de dominación, la política de

trasplante de los productos sociales, con toda su carga ideológica del centro a la periferia”.

- “El producto de una superposición con respecto a estructuras anteriores dio pie al desarrollo del capitalismo en América Latina” (Corral, 1991).

La tecnología educativa originó un fenómeno social de masas en varios países, pero en especial en México, aquí se convirtió en un estudio indispensable.

El origen de la licenciatura de comunicación en Latinoamérica se remonta las escuelas de periodismo de la década de los treinta, esto se debió a la necesidad de las escuelas y a la aparición de las TIC. La primera clase que se impartió acerca de periodismo fue en la Universidad Nacional de Plata, Argentina, fue hasta 1935 cuando se abrió la primera escuela en Latinoamérica en la misma universidad (Sánchez, 2012).

La periodista May Katzen asegura que, en la década de 1940, fue cuando aparecieron las primeras escuelas de periodismo en nuestro país. (Medina, 2005)

Uno de los antecedentes a la profesionalización de la comunicación en México se puede asociar con la apertura de la escuela Carlos Septién García en el año 1949, la primera licenciatura en periodismo en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en 1951 y en la Universidad Veracruzana en 1954, en cuanto al carácter privado, la primera universidad fue la Iberoamericana UIA (Razgado, 2006). Una de las principales problemáticas que se presentó al inicio de estas Facultades era que al igual que en el resto de América Latina, no había personas especializadas y aptas para capacitar a los comunicadores, con esta situación, optaron por tomar referencias de los programas y plan de estudios de universidades de Estados Unidos.

Los programas de las universidades privadas se enfocaban más a materias como la publicidad y la imagen institucional, mientras que las privadas estudiaban más la semiótica (Medina, 2005).

Hernández, expresa que la primera etapa de la carrera de comunicación en nuestro país, se basaba en la enseñanza del periodismo (Sánchez, 2012).

Ya en los años 60, surgió el Centro de Estudios Superiores de Periodismo para América Latina, donde comenzó a considerarse a la comunicación como una

práctica profesional. En ese mismo año también apareció la oferta de la licenciatura en más universidades.

La segunda etapa, tiene que ver con un boom comercial y publicitario que se produjo en los años setenta en México, esto hizo que las poblaciones estudiantiles se multiplicaran y hubiera muchos más egresados (Sánchez, 2012).

Debido a la demanda laboral, comienza el surgimiento de más instituciones y asimismo el crecimiento de la matrícula. Para el año de 1975 ya existían 21 escuelas de comunicación. Fue hasta el año de 1987 que surgieron 54 nuevas facultades de comunicación en México.

En 1988, según el Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de las Ciencias de la Comunicación (CONEICC), se reportaron 74 instituciones de educación con esa licenciatura, un 71.6% eran instituciones privadas y 28.4% pertenecían a instituciones públicas. También en ese año en Latinoamérica la Federación en Latinoamericana de Facultades de Comunicación Social (FELAFACS), registraba 190 facultades en América Latina; es importante resaltar que Brasil se posicionaba en el primer lugar con 71 escuelas de comunicación, mientras que México ocupaba el segundo lugar con 42 (Sánchez, 2012).

Las instituciones privadas contaban con 38.1% de alumnos, mientras que las públicas tenían un 61.9%.

Desde el año 1974 a 1985, surgieron 77% de escuelas de comunicación. En 1988, ya había una matrícula de 25 mil 972 estudiantes y 24 mil 429 egresados, de estos solo el 28% de ellos estaba titulado.

En ese mismo año, las instituciones reportaron que había dos mil 193 docentes impartiendo clases en licenciaturas en comunicación; de las cuales 867 profesores las impartían en instituciones públicas y mil 320 en privadas (Razgado, 2006).

Hacia el año de 1990 existían ya 244 escuelas que impartían clases en la carrera de comunicación, de acuerdo con datos de la Federación en Latinoamericana de Facultades de Comunicación Social (Sánchez, 2012).

Benassi (2002), señala que aproximadamente cerca de 240 escuelas existían en México en el 2000, 16% eran de carácter público y el 84% eran privadas, la mayoría de estas eran de reciente creación, con criterios sin definición. Todo esto provocó

que hubiera una gran cantidad de egresados, que tenían una formación general, su ejecución de planes era tradicional y había una diversidad de contenidos muy malos, en pocas palabras, tenían una formación deficiente para ser recién egresados (Sánchez, 2012).

Marqués de Melo (1988), considera que las comunidades requieren de un profesional para hacer tareas específicas comunicativas; por eso su implantación evidenció un retroceso entre la sociedad y la universidad, pues los egresados debían tener un gran conocimiento en la disciplina, pero no tenían una especialización para trabajar esas tareas específicas.

En la actualidad, se tiene un registro de 321 alumnos matriculados en instituciones que imparten clases relacionadas o afines en Comunicación, durante 45 años, surgieron muchas escuelas de comunicación al año.

Al pasar de los años la carrera ha crecido poco a poco con la aparición de nuevas universidades que ofrecían la licenciatura, aunque en la actualidad existen más instituciones privadas que la imparten.

La creciente demanda de individuos que desean estudiar comunicación, resulta del desarrollo de los medios de comunicación hace que las escuelas de periodismo hagan su plan de estudios más amplios, esto es uno de los detonantes del crecimiento de la carrera de comunicación en México (Razgado, 2006).

Hay que tener presente que es primordial saber que la carrera de Ciencias de la Comunicación es una de las licenciaturas que cuenta con mayor matrícula en México, eso es relevante para la investigación porque que esto hace que se tenga más demanda al momento de buscar un empleo.

Además, es importante mencionar que las cosas no han cambiado mucho, pues siguen existiendo más universidades privadas que ofrecen la carrera que públicas.

2.2 La carrera de Ciencias de la Comunicación en Morelia

Las Universidades que imparten la Carrera de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia, son 10, la Universidad Vasco de Quiroga que fue la primera en su tipo en Michoacán, abriendo sus puertas en agosto de 1990, por lo que en el año de 2019 han egresado 25 generaciones de esta institución (Universidad Vasco de Quiroga, s.f.).

También la Universidad Latina de América (UNLA) inició sus actividades el 14 de febrero de 1992, inaugurando oficialmente la institución. Es importante mencionar que la Universidad ofrece esta licenciatura desde el año de 1995 y fue la primera en formar parte del Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de las Ciencias de la Comunicación (CONEICC) y que cuenta con la representación y vínculo con la Federación Latinoamérica de Facultades de Comunicación Social (Universidad Latina de América, 2015).

La Universidad de Morelia (UDEM), se fundó en el año de 1994, donde también se ofrece la licenciatura en Dirección Periodística y Producción Audiovisual, con un enfoque un poco parecido al de Ciencias de la Comunicación, que se enfoca más en generar información periodística y producciones audiovisuales (Universidad de Morelia, 2017).

Asimismo, la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID), imparte la carrera de Ciencias y Técnicas de la Comunicación con una duración de tres años a comparación de otras universidades que ofertan esta licenciatura.

La Universidad Monter obtuvo su reconocimiento de validez oficial de estudios por la Secretaría de Educación en el Estado en el año de 1999, pero fue en diciembre de 2002, se obtuvo la validez oficial de nivel medio superior. Esta universidad, también ofrece la carrera en una modalidad semestral con una duración de cuatro años (Universidad Monter, s.f.).

También la Universidad Contemporánea de las Américas y la Universidad de Durango ofrecen la licenciatura.

En la educación pública, la Universidad Michoacana de la San Nicolás de Hidalgo ofrece la licenciatura en Ciencias de la Comunicación y en Lengua y Literaturas

Hispánicas con terminal en Comunicación, donde dos semestres se llevan materias teóricas como teoría comunicativa, géneros periodísticos, semiótica de la imagen, historia del cine mexicano y opinión pública, mientras que las materias prácticas son menos y son producción audiovisual, producción periodística y guionismo (Facultad de Letras, s.f.)

2.3 Perfil profesional del egresado

La finalidad de las universidades es formar estudiantes que reflejen la ideología de la institución y la concepción del profesionista, la forma en la que la universidad prepara al profesionista es muy importante, pues entre mejor se le enseñe y se brinden todas las herramientas que necesite, este será más exitoso y competitivo al momento de salir al campo laboral.

Al momento de iniciar una carrera universitaria, todos los estudiantes contemplan un futuro prometedor, se tienen sueños, anhelos y deseos que permiten pensar que se tendrá una mejor calidad de vida (Medina, 2005).

En la actualidad, diversas universidades ofertan una formación integral para realizar una carrera en comunicación, un ejemplo es la Universidad Vasco de Quiroga.

En agosto del año de 1990, la Universidad Vasco de Quiroga abrió la primera Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, con el propósito de formar profesionales que sean responsables y creativos. Es de importancia señalar que la Facultad fue la primera escuela de su tipo en el estado de Michoacán y por sus aulas han pasado 25 generaciones.

Al egresar de la licenciatura de Ciencias de la Comunicación serás capaz de:

- Utilizar diferentes metodologías de una manera adecuada y con fundamento de la investigación para la producción de conocimientos, para plasmarlos en productos comunicativos.
- Analizar los fenómenos comunicativos en sus distintos contextos.
- Realizar producciones mediáticas.
- Construirte en un objeto participativo de la observación y el conocimiento del mundo y sus hechos a través del tiempo, con fundamentos jurídicos,

económicos, sociológicos y politológicos que sean afines al quehacer profesional.

- Diseñar y aplicar técnicas específicas en comunicación e imagen institucional.
- Diagnosticar problemas de comunicación en una empresa y proponer soluciones innovadoras de acuerdo a tu análisis.
- Planear y ejecutar estrategias de manejo de medios para campañas publicitarias, enfocado en producción de medios electrónicos.
- Empezar negocios de comunicación en un mercado competitivo.
- Analizar los fenómenos lingüístico y literario con una actitud sensible y respetuosa en el ámbito cultural y social.
- Redactar, procesar y difundir información en los medios de comunicación de una forma que sea analítica, con un conocimiento profundo de la literatura universal en general.
- Crear y realizar de manera integral y con un énfasis artístico, tecnológico y conceptual, de productos como fotografías y guiones, así como dirigir procesos de producción.
- Diseñar, desarrollar, ejecutar y evaluar estrategias de comunicación que sean de carácter informativo, educativo, recreativo y publicitario.
- Laborar en áreas de Postproducción Digital y Comunicación audiovisual.
(Universidad Vasco de Quiroga, s.f.)

3. Empleos y empleadores de los egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación en Morelia

En el tercer capítulo se abordan cuáles son los empleados y empleadores del licenciado en Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia.

Se describe cuáles son las principales fuentes de empleo para los recién egresados de la licenciatura y las actividades a realizar.

Asimismo, se comparten testimonios de practicantes y egresados acerca de sus empleos, tanto de empleadores con egresados.

Un empleador es el dador de trabajo, jefe o director, es aquella persona que genera trabajo y representa autoridad dentro de una organización.

Quien presta sus servicios a la empresa es un trabajador y quien los remunera y dirige es un empleador (Forero, 1997).

De acuerdo con Medina (2005), un empleador es la persona que emplea a personas preparadas y con aptitudes en la organización para la realización de labores, recibiendo un sueldo de acuerdo a su puesto y desempeño en la empresa.

Asimismo, señala que los empleadores de licenciados en Ciencias de la Comunicación, son quienes están involucrados con una empresa que se enfoque o dedique a la Comunicación en alguna de sus ramas.

Podemos clasificar a los empleos y empleadores de la siguiente manera:

- Empleadores en medios de comunicación como medios digitales, radio, televisión y medios impresos.
- Agencias de publicidad.
- Empresas en general.

Entre los empleadores en los medios de comunicación tradicional y digital se encuentran los siguientes: Sistema Michoacano de Radio y Televisión, Canal 13 de Michoacán, Grupo Marmor, Radio Tele, VOX 103.3 FM, Canal 6 Media Group, CB Televisión, Transmedia Televisión, La Z 96.3, Maxima 100.9, UVE Radio 98.1,

Radio Disney 93.9, EXA 89.3, Pop Digital 95.3, La Voz de Michoacán, El Sol de Morelia, Cambio de Michoacán, Quadratín, Changoonga, Morelia Activa, MiMorelia, entre otras.

Podemos encontrar empleadores también en agencias de publicidad y en empresas en general como dependencias de gobierno, consultorías, restaurantes, hoteles, entre otras.

Practicantes y egresados se desempeñan en las siguientes áreas:

En medios de comunicación tradicional y digital sus principales labores son las siguientes:

- Reportero
- Editor
- Redactor
- Locución y conducción
- Voz en off, edición y musicalización.
- Producción de programas y spots/cuñas.
- Asistente de dirección o producción en programas diversos.
- Community Manager (manejo de redes sociales)
- Guionista

En agencias de publicidad y otras dependencias se desempeñan en las actividades que se mencionarán:

- Community Manager (manejo de redes sociales)
- Campañas publicitarias
- Administración
- Identidad corporativa
- Comunicación organizacional
- Relaciones públicas
- Comunicación social de dependencias gubernamentales

A través de las entrevistas, los practicantes y egresados nos contaron donde se han desempeñado laboralmente:

“En Mazatlán trabajé para “Global Publicidad”, una productora de videos musicales de banda; en Guadalajara trabajé para la Ke Buena, bueno, en general trabajé para Televisa Radio pero me enfoqué en la “Ke Buena Guadalajara y aquí en Morelia en La Z...”

En Global Publicidad estaba como la encargada de edición de los making of de las grabaciones detrás de cámaras musicales de los cantantes y en la Ke Buena Guadalajara, estaba encargada de grabar y editar todo el contenido que se subía a redes sociales y Youtube como video experiencias.

En La Z vamos a eventos gruperos y grabamos material, lo recopilamos, sacamos las mejores tomas y los subimos a redes sociales, es como darle publicidad a la estación, es básicamente la misma función que hacía en la Ke Buena”.

Informante clave N° 1

“Hice mis prácticas profesionales en la empresa Vida Fit y ahorita estoy trabajando con ellos también y en una agencia publicitaria que se llama Yes! Comunicación Estratégica y mi ocupación principal es el manejo de redes sociales”.

Informante clave N° 2

“Empecé en los medios en 2015, como asistente de piso en Canal 13 y ya a partir de ahí estuve un tiempo, después estuve un lapso muy fugaz en Quadratín, fue muy poco el tiempo en el área de deportes, pero fue muy fugaz; después volví a entrar a Canal 13 y ahora estuve como reportero y después llegué a Canal 6 y ahorita ya es trabajo, como conductor de deportes”.

Informante clave N° 3

“Comencé a trabajar formalmente a los 22 años y fue en la Ciudad de México en Tv Azteca como asistente de producción de deportes. Aquí en Morelia en EXA, que es parte de Grupo CB, donde yo estuve locutora suplente y después estuve un poco en el área de ventas”.

Informante clave N° 4

“Tenía 19 años, iba a cumplir 20 años cuando hice mis prácticas profesionales en el Sistema Michoacano de Radio y Televisión y VOX FM. Los dos me gustaban porque tenía un pequeño espacio al aire. Actualmente estoy en La Z como asistente de producción”.

Informante clave N° 5

“He trabajado en Grupo Marmor y en VOX FM. Cuando empecé estaba en web master en Marmor y después estuve en cabina y regresé a web master y terminé en el master que era en Canal 2/Canal 5 y nosotros nos encargábamos de poner los comerciales pautados aquí en Morelia, todo lo de gobierno, algunos patrocinios y cosas del canal.

Actualmente en VOX soy todólogo, estoy en redes, como operador, a veces hago un poco de locución, a veces reporteo y grabo videos, no hay un puesto específico”.

Informante clave N° 6

Trabajé en el SMRTV, CB Televisión, Instituto de la Juventud Michoacana, Secretaría de Turismo, UVE Radio, en España en una televisora y actualmente en Canal 6. En estos lugares he estado como conductora, locutora, reportera, productora, editora, fotógrafa, Community Manager e incluso he sido freelancer tomando fotografías en bodas y XV años.

Informante clave N° 7

“Realicé mis prácticas en el Canal 13 de Michoacán y tenía 20 años cuando comencé a hacerlas. Entré como reportera en Canal 13, pero yo me ofrecía a hacer otras cosas para que me enseñaran, por ejemplo, para que me enseñaran a ser asistente de Floor Manager, asistente de producción, edición de contenido para programas, les ayudaba a los conductores... Entonces, la verdad sí aprendí mucho en producción y post-producción. Actualmente mi trabajo es de Relaciones Públicas en la agencia Volkswagen”.

Informante clave N° 8

“Fue en el último año de la carrera cuando hice prácticas profesionales, tenía 20 años. De hecho, hice dos veces las prácticas y fue en el Ayuntamiento de Morelia y en Grupo Marmor.

Trabajé en Konexo y CineTicket como agente telefónico, en Canal 6 era reportero de deportes, en VOX locutor y también reportero y ahora en el Canal 13 de Michoacán soy reportero, camarógrafo, editor, de todo”.

Informante clave N° 9

“Trabajé en Diario ABC de Michoacán, EXA FM, CB Televisión, Pop Digital 95.3 FM, Changoonga.com; en el Diario ABC y en EXA fui Community Manager, en CB Televisión fui reportero, conductor suplente y productor de un programa de revista, en Pop Digital soy locutor y productor y en Changoonga soy Community Manager”.

Informante clave N° 10

“En Bilbao estuve haciendo mis prácticas en un lugar donde hacen artes marciales, aquí en Morelia en La Voz de Michoacán.

Yo siempre he querido dedicarme a la Comunicación Organizacional, esa era mi meta pero en Morelia no hay tanto de eso, pero terminé trabajando en AUTOCOM en ventas, ahora estoy en Guadalajara en Grupo Modelo en el área de ventas.

En el lugar de artes marciales implementé un manual para sus redes sociales, plantillas, colores, que cabe reconocer que las siguen usando y también un poco de publicidad; en La Voz de Michoacán hice reportajes para sus redes sociales, redactaba temas de interés para videos, también estuve en el área de salud en el periódico, donde entrevistaba a todo tipo de gente, desde consulta ciudadana hasta ir con el gobernador o ir con funcionarios de gobierno, entonces sí me tocó empaparme de muchos temas”.

Informante clave N° 11

Del mismo modo, los empleadores señalan cómo ha sido la contratación de egresados y de qué instituciones realizan prácticas profesionales, estadías o servicio social:

“Ahorita en Vida Fit hemos estado trabajando con practicantes, sobre todo porque ahorita la finalidad es mantener la comunidad y se presta para los jóvenes puedan practicar o hacer sus estadías porque nos ayudan a organizar escaletas y mantener las redes sociales activas. En Yes! Comunicación Estratégica sí contratamos.

Tuvimos experiencias muy buenas con egresados, pensábamos que tendríamos experiencias similares con más egresados o alumnos de la universidad pero nos dimos cuenta que ya no fue tan placentera, tuvimos una experiencia muy mala en la que una exalumna hizo prácticas con nosotros pero tuvo una actitud bastante falta de ética, porque tomó gran parte de las cosas que hacíamos en la oficina y se las llevó para montar su propia empresa, el problema fue que se robó artes, copys y contenidos de la empresa, entonces, esta chica violó un acuerdo de confidencialidad que teníamos. Actualmente tenemos personas contratadas de la UNLA y la UNID”.

Empleador de Vida Fit y Yes! Comunicación Estratégica

"Tenemos egresados y practicantes de diferentes universidades que hay aquí en la ciudad de Morelia, de hecho nos han llegado estudiantes de la Universidad Michoacana que es de reciente creación, de la Universidad Vasco de Quiroga, UNLA, UNID, Universidad de Morelia y Monterrey, que básicamente han estado con nosotros".

El empleador de Bodega 490 expresó que un punto que se toma en cuenta al momento de la contratación es la experiencia más que el ámbito académico:

"El ámbito académico sí es importante, pero sobretodo es la experiencia que tienen las personas al llegar aquí con nosotros, también tomamos en cuenta la actitud de aprender cuando son recién egresados de la universidad, porque muchas veces llegan a conocer, a hacer prácticas o directamente a que sea su primer empleo porque nosotros estamos abiertos a que lleguen este tipo de jóvenes a nuestras filas y puedo decir que ha funcionado muy bien porque tenemos una conjunción de periodistas que ya tienen una larga trayectoria como jóvenes que vienen a innovar las prácticas que ya realizamos".

"Actualmente están trabajando con nosotros cuatro egresados de diferentes facultades de la UVAQ y también acaba de llegar un practicante de la UNLA, entonces la mayor parte de nuestra empresa es de egresados y practicantes".

Empleador de Bodega 490

"La contratación de egresados fue por recomendación de maestros, familiares o personas cercanas a nosotros que nos recomendaron a jóvenes egresados de la Universidad Vasco de Quiroga. Por otro lado, a la gente que viene a hacer su servicio social, les pedimos que nos recomienden como empresa para que sepan que en Canal 6 y Media Group Radio estamos autorizados por la Dirección General de Servicio Social del Gobierno del Estado para liberar Servicio Social y Prácticas Profesionales, lo que los jóvenes hacen es avisar a la universidad e ir corriendo la

voz. A los de contratación, fue porque pedimos referencias de ellos acerca de cómo se desarrollan y la verdad es por referencias que aceptamos a este tipo de egresados”.

Empleador de Canal 6 Media Group

Desde el punto de vista de los empleadores, tanto practicantes como egresados tienen únicamente las bases, sin embargo, no están 100% preparados para la vida laboral:

“Yo creo que les da las bases, pero no hay nada como la práctica, yo creo que en el caso de la Universidad Vasco de Quiroga, porque tengo chicos de otras universidades, creo que les hace falta que les permitan que salgan con mayor frecuencia o que tengan un mayor número de horas fuera de la escuela para realizar prácticas profesionales o servicio social porque haciendo una comparación con chicos de otras universidades, los de la UVAQ tienen menor movilidad, les permite estar muy poco tiempo o les parten demasiado las horas y esto no les permite desarrollarse mucho tiempo y de mejor manera. En otras universidades les permiten más tiempo y eso hace que tengan más desarrollo en sus prácticas profesionales y en su trabajo”.

Empleador de Canal 6 Media Group

“Creo que hay una buena carga de contenidos que nos da una visión diferente, sí ha sido útil la carga de materias por que cuenta con un criterio o con un ojo crítico y se cuenta con una capacidad de análisis o síntesis que se considera una gran ventaja a nivel laboral, tal vez no sea el 100% de los contenidos, pero sí al menos una gran parte de lo que vimos sí nos sirve”.

Empleador de Bodega 490

Yo definiendo que son dos escuelas distintas, la escuela académica donde conocen los principios, las bases y todas las técnicas, la escuela de la vida real donde ponen en práctica todo eso que aprendieron, por lo regular los chicos cuando llegan de las universidades vienen a innovar a enseñar las nuevas técnicas que ellos aprendieron y se aterrizan los procesos que ya se tienen para una mejora constante.

Empleador de Quadratín

“Me doy cuenta de lo que se enseña en la carrera dista muchísimo de la realidad laboral, se enseñan muchas cosas que creen que son las necesarias pero en el mundo laboral hay muchísimas otras que no les enseñan y les estamos fallando. Están muy desfasados de la realidad y se enseñan cosas que el día de hoy ya no sirven, entonces, las universidades en general tienen la misma situación porque no son congruentes”.

Empleador Vida Fit y Yes! Comunicación Estratégica

De la misma manera, es muy importante destacar es que los mismos empleadores creen que el trabajo del comunicólogo no es ni bien remunerado ni valorado en Morelia:

“En esta época me parece que el gran problema que tenemos nosotros en el estado es que se vive una crisis que no se vivía desde hace 25 años que tengo de experiencia, nunca se había visto una crisis en medios de comunicación en lo que refiere a la fuente de empleo de comunicadores, periodistas, etc. Nunca se había visto una crisis como la que se vive ahora y como la que se ve, porque en algún otro momento podías cambiar de trabajo más fácilmente, ahora no lo puedes hacer porque no hay vacantes, los salarios son muy bajos a comparación de otras ciudades y hoy se vive la peor crisis económica que han sufrido los medios de comunicación al grado tal que han cerrado varios medios como provincia y la jornada, que son medios de comunicación que ya no existen”.

Empleadora de Canal 6

“Hay variables, creo que a veces el Licenciado en Ciencias de la Comunicación no valora su propio trabajo, ese es el principal problema de nuestra profesión, que se hacen trabajos muy pequeños a costos de risa y no tomamos una posición ante los clientes, a nosotros nos toca constituirnos como empresas, darnos el papel el papel como proveedores serios y no estar en situaciones de empleos temporales o de proyectos de bote pronto que no contribuyen a valorar nuestra profesión, entonces creo que tenemos que estructurar nuestro trabajo nosotros mismos y porque todas las profesiones actualmente están mal pagadas, es una crisis total en cuanto a cómo se valora el trabajo, entonces yo creo que es una responsabilidad nuestra y no tanto de empleadores de valorar más nuestro propio trabajo”.

Empleador Bodega 490

“Sí es valorado en el sentido del trabajo en medios, creo que es más valorado en medios de comunicación que en otras áreas, sin embargo, hay empresas que buscan abaratar costos y no buscan los perfiles idóneos, sino alguien que pueda hacer las cosas que ellos quieren que realicen. Un ejemplo, son las instituciones que con el simple hecho de saber más o menos programas de diseño o fotografía ya te contratan en sustitución de alguien que podría estar en un área de comunicación externa y no conocen al 100% cómo llegar a diferentes targets que es parte de la formación del comunicólogo, poder generar el mensaje hacia ciertos públicos, normalmente improvisan mucho en ese sentido con tal de abaratar costos. En contraste, en el área de medios de comunicación sí es donde se valora más el trabajo de un comunicólogo”.

Empleador de Quadratín

“No, no es para nada valorado, yo creo que es una situación hasta en México en general porque creo que la sociedad no sabe realmente que es lo que hace un comunicólogo porque ni siquiera el mismo comunicólogo sabe, pero creo que se

enfoca principalmente a medios que es el área principal de desarrollo y nos metemos en muchas áreas y ni nosotros ni la sociedad sabemos lo que hacemos. Creo que deberíamos de empezar por saber exactamente lo que somos y lo que sabemos hacer y a partir de ahí que la sociedad conozca y sepa por qué es importante el trabajo de un comunicólogo, en un panorama actual, el área del comunicólogo quede relegada a un tercer o cuarto lugar dentro de la cadena social porque primero van los médicos, abogados o contadores que son los que mueven económicamente el mundo y tienen años de reconocimiento y el comunicólogo no”.

Empleador de Vida Fit y Yes! Comunicación Estratégica

Ahora bien, de acuerdo con la LFT, el patrón o empleador tiene ciertas obligaciones con el trabajador que son las siguientes:

- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus organizaciones.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa.

Proporcionar a los trabajadores los instrumentos y materiales que necesiten para realizar su trabajo, estos deberán de estar en buen estado y cambiarlos cuando ya no sean eficientes.

- Proporcionar un lugar seguro para que el trabajador pueda guardar sus instrumentos y útiles de trabajadores.
- Mantener suficientes asientos o sillas a disposición de los trabajadores.
- Guardar con los trabajadores consideración, privarse del mal trato de palabra u obra.
- Expedir cada 15 días una solicitud o constancia escrita donde estipule cuáles fueron sus servicios, esta deberá ser por escrito.
- Acceder a que los trabajadores faltan a su trabajo para que realice una comisión, de su sindicato o del estado, siempre y cuando avisen con la oportunidad debida.

- Dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos que marca la ley.
- Instalar, de acuerdo con los principios de higiene y seguridad, en las fábricas, talleres y oficinas, esto para prevenir riesgos de trabajo.
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que establezca la ley los reglamentos para la prevención de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que dicten los reglamentos (Gómez, 2012).

De acuerdo a lo que arrojaron las entrevistas, podemos decir que los empleadores de las organizaciones en las que han prestado sus servicios egresados y practicantes no cumplen con sus obligaciones entre las que destacan:

- Falta de material e instrumentos para desarrollar el trabajo.
- Los materiales y/o equipo ya no se encuentran en buen estado.
- No hay suficiente equipo para que los miembros de la empresa realicen su trabajo.
- De acuerdo con el mal trato hacia los trabajadores, podemos verlo en el mal clima organizacional tanto con los mismos compañeros como con los jefes.

Para finalizar este apartado, empleadores dieron algunas recomendaciones a los practicantes y recién egresados para tener más oportunidades en el campo de la comunicación:

“Yo creo que lo que tiene que ver con un tema de innovación, que los jóvenes pudieran tener otras alternativas laborales como aprovechar el tema de redes sociales y otro tipo de plataformas que los puedan catapultar porque los medios tradicionales enfrentan una crisis muy dramática. Hoy es muy difícil porque no te contratan, no te pagan”.

Empleadora de Canal 6

“Michoacán y Morelia son una locación en donde no se fomenta mucho la empresa, las empresas que hay son familiares y los mecanismos de administración que tienen son arcaicos y la inversión en comunicación se ve como un verdadero gasto y no como un beneficio.

Yo creo que tanto como comunicólogos como administradores de empresas deberíamos de asomarnos más hacia lo universal y actual en otras ciudades y otros países donde la inversión es el mecanismo para hacer crecer a la industria, porque tal parece que en Michoacán nos gusta guardar el dinero debajo del colchón y gastar menos para obtener mayores ganancias, pero es totalmente contradictorio e ineficiente... Lo podemos ver en nuestras calles y en áreas industriales, la verdad es que estamos muy por debajo de lo nacional en cuanto a las empresas y la comunicación porque no nos aventuramos al crecimiento a través de la inversión”.

Empleador de Bodega 490

“Para crear más oportunidades creo que es importante que el comunicólogo se arriesgue, pues el perfil de los egresados o de los que entran a la carrera de Ciencias de la Comunicación es para estar al frente de las cámaras, siempre se busca ser la estrella o el conductor estelar, pero hay muchas plazas laborales detrás de eso que el comunicólogo debe arriesgarse para ocupar puestos gerenciales o de quien busca la información o crea los contenidos porque al final de cuentas una cara bonita puede estar al frente mientras sepa hablar o leer bien, pero el comunicólogo se abarata solito encasillándose en ese tipo de actividades cuando puede hacer actividades más grandes y que puedan darle mayor prestigio y pueda tener más futuro”.

Empleador de Quadratín

“Tendríamos que ser realmente útiles ante la sociedad pero que se note, porque algo que he visto en los egresados es que somos muy arrogantes, creemos que somos muy importantes, pero no mostramos nuestra importancia”.

Empleador de Vida Fit y Yes! Comunicación Estratégica

3.1 Panorama socio-económico y político de Morelia

El estado de Michoacán cuenta con una superficie de 58, 599 kilómetros cuadrados. Se localiza en el occidente. Limita al norte con los municipios de Tarímbaro, Chucándiro y Huaniqueo; al este con Charo y Tzitzio; al sur con Villa Madero y Acuitzio; y al oeste con Lagunillas, Coeneo, Tzintzuntzan y Quiroga. El municipio cuenta con 207 localidades, donde se destacan las siguientes: Morelos, Villas del Pedregal, Misión del Valle, La Aldea, Capula, Villa Magna, Villas de la Loma y Jesús del Monte.

De acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la población total en Morelia es de 4,584,471 personas, de las cuales 51.8% son mujeres y 42.8% son hombres.

La edad mediana de la población es de 26 años, siendo en los hombres de 25 años y en las mujeres de 27 años de edad.

Con respecto al Producto Interno Bruto (PIB), Michoacán representó en 2.5% y se posicionó en el 13º lugar, con respecto al total nacional en el año de 2016.

Las principales actividades son: servicios inmobiliarios y alquiler, comercio al por menor, agricultura, cría, explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca, caza, comercio al por mayor y servicios educativos.

En cuanto a la educación, la ciudad de la cantera rosa se caracteriza por tener una importante oferta educativa en el estado de Michoacán, pues arriban principalmente aspirantes a cursar la educación media superior o superior en universidades públicas y privadas.

La ciudad tiene tanto instituciones públicas como privadas desde la educación básica hasta posgrados y doctorados.

Dentro del patrimonio cultural, Morelia cuenta con 79 bibliotecas, en donde 5 de ellas son públicas y 74 de educación básica, media y superior del sistema escolarizado, en dichas bibliotecas hay un total de 79,147 ejemplares.

Referente a los empleos, durante el periodo enero-julio del 2019, Michoacán reportó una baja del 82.2% en la creación de nuevos empleos, pues solo se crearon 1,259

puestos de trabajo, esto de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STSP) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (Secretaría de Turismo, 2013).

Michoacán ocupa el lugar 25º en la creación de nuevos empleos, ya no se están generando nuevos empleos, sino todo lo contrario, se están perdiendo los mismos (La Voz de Michoacán, 2019)

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), señaló que durante agosto de 2019, 2.6 de cada 100 michoacanos mayores de 15 años no trabajan o hicieron lo posible por obtener un empleo. (Celaya, 2019)

4. Condiciones laborales de los recién egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación: Descripción y análisis

En este cuarto capítulo se presentan los resultados que arrojaron las entrevistas a informantes claves que son egresados y practicantes de la licenciatura de Ciencias de la Comunicación en Morelia.

A partir de este análisis de campo se categorizaron por unidades temáticas y se dividió en las siguientes:

- **Historia Universitaria**
Dentro de este apartado, se aborda el tema de la importancia de la elección de la carrera y por qué tanto egresados como practicantes eligieron estudiar Ciencias de la Comunicación.
- **Aprendizajes obtenidos en la vida laboral y prácticas profesionales**
Se aborda la importancia de realizar prácticas profesionales durante la vida universitaria así como los testimonios de experiencias de practicantes al realizar las mismas.
De igual manera, los egresados comparten experiencias vividas durante su vida en el campo laboral.
- **Prestaciones de ley, salarios y horarios**
En este apartado, se habla de las prestaciones de ley, salario y horarios de egresados. Asimismo, del apoyo económico a practicantes o prestadores de servicio social.
- **Equipamiento e instalaciones para desempeñar el trabajo**
¿Las instalaciones son adecuadas? ¿El equipo para desarrollar el trabajo es el adecuado o es suficiente? En esta unidad temática los practicantes y egresados señalan sus opiniones y experiencias con equipo e instalaciones.
- **Clima organizacional**
Se centra en las relaciones cotidianas en las empresas u organizaciones donde trabajan los egresados y han realizado prácticas profesionales.
- **Nivel de vida actual y futuro**
Se habla acerca de su vida actual, posibles mejoras y aspiraciones a futuro.

4.1 Historia universitaria

Mondero (2000) citado de Covarrubias (2013, p. 36) señala que la elección de una carrera puede ser entendida como una herramienta que le servirá y facilitará al estudiante para ver aquellas preferencias que tiene en una carrera en específico.

Es muy importante que el joven que decide estudiar una carrera universitaria tenga una identidad vocacional, con esto nos referimos a que identifique qué es lo que quiere hacer, cómo lo hará y en qué contexto. También algo que es relevante es la aptitud y vocación que tiene la persona, pues tendrá que ver con sus intereses y la seguridad de sentirse capaz para realizar y desempeñar la profesión que escogió (Figuroa, 1993).

De este modo, los practicantes y egresados de la carrera de Ciencias de la Comunicación eligieron la licenciatura debido a sus gustos, aspiraciones y motivaciones personales:

“La verdad es que al principio fue la mejor unión entre la tecnología y lo social porque a mí siempre me ha gustado mucho lo social, pero mi enfoque principal era la tecnología, yo quería estudiar algo relacionado con TIC’s en alguna universidad como el tecnológico, pero se me dio más esto del ámbito social y escogí una carrera que las uniera un poquito a las dos y pues surgió comunicación y entré”.

Informante clave N° 1

Estudí Ciencias de la Comunicación porque me gustaban los medios de comunicación como la televisión y otros, pero ya después estando en la carrera me interesó más la publicidad y las estrategias publicitarias.

Informante clave N° 2

“Estudí Comunicación porque yo quería dedicarme a los deportes, me gustaban los deportes y me gustan los deportes, cuando lo decidí, fue cuando yo dije: quiero estudiar comunicación.

No sé qué quería ser, pero yo quería hacer algo en la televisión relacionado con el deporte, yo quería estar a cuadro hablando de deportes, pues era algo que tenía claro y aquí estamos y por eso estudié Comunicación”.

Informante clave N° 3

“La verdad, estudié Ciencias de la Comunicación porque me gusta mucho socializar con las personas y el trato directo con las personas, al principio no sabía que iba a estudiar comunicación pero era lo que más se acercaba a lo que me llama la atención y pues básicamente fue eso, que se me hace una carrera muy dinámica”.

Informante clave N° 4

“Desde la secundaria me interesaba la cuestión del audio, cuando estaba en la secundaria empecé a digitalizar vinilos y a partir de ello me empezó a interesar más la cuestión del audio, la grabación y producción; en la preparatoria le agarré amor a la radio y me interesó ser locutor, entonces por eso decidí inclinarme a esa carrera”.

Informante clave N° 5

“Desde chiquito me llamaba la atención todo lo relacionado con televisión, a mi papá le preguntaba qué se tenía que estudiar o qué se tenía que hacer para estar en televisión o radio y crecí con locutores muy buenos como Gabo Vázquez, Chava Ugalde, Monse Romero, Arturo Herrera, muchos personajes que nunca me imaginé que trabajaría con ellos en algún momento. También cuando era niño con mis primos nos poníamos a grabar con el celular comerciales y que salíamos en la televisión, era muy bonito”.

Informante clave N° 6

“Estudiar Ciencias de la Comunicación tiene que ser por pasión, no tiene que ser por ambición porque no es una carrera bien pagada, es muy miserable y es lamentable porque es una carrera muy bonita porque te puedes desenvolver en cualquier empresa y también puedes ser un freelance hasta un patrón y creo que por eso estudié Ciencias de la Comunicación, porque es una rama muy amplia y porque empecé desde muy pequeña a los seis años y desde niña me he visto involucrada en los medios de comunicación”.

Informante clave N° 7

“Yo no sabía qué estudiar, pero el papá de mi mejor amiga estudió Ciencias de la Comunicación y también dos de sus hijos, entonces ellos fueron los que me platicaron de la carrera, entonces a mí me interesó mucho y también por el área de televisión porque yo quería salir a cuadro, pero cuando estuve haciendo el servicio y las prácticas profesionales me di cuenta que me llamaba más la atención la producción y estar detrás de cámaras”.

Informante clave N° 8

Lo que me convenció fue una visita que hizo la Universidad Monter a mi preparatoria y me explicaron de qué se trataba... Mi sueño de niño era ser futbolista y creo que era lo que más me acercaba al deporte que más me gusta, así fue como nació mi gusto por la Comunicación”.

Informante clave N° 9

“Me gustó que a mi parecer la carrera no es rígida, no te preparan solo para una cosa, sino que ves un mundo de posibilidades y pues tienes mucha tela de donde cortar, no te limitas a un solo campo laboral, sino que hay muchas cosas a las que se puede dedicar un comunicólogo”.

Informante clave N° 10

“Nunca fue una decisión planeada, fue porque estaba la oferta en la preparatoria donde yo estaba, entonces era la que más me llamaba la atención, estaban las cosas que me gustaban porque siempre me ha gustado la cultura y soy una persona que se enfoca en el área de histórico-social”.

Informante clave N° 11

4.2 Experiencias y aprendizajes obtenidos en la vida laboral y prácticas profesionales

Para los estudiantes, las prácticas profesionales son una forma de mejorar y ampliar su red de contactos, así como mejorar su conocimiento en la vida laboral (Grove, Howland, Headly y Jamison, 1977) citado por Mitchel Piña (2016).

Asimismo para los practicantes las prácticas profesionales son un puente entre la teoría y la vida laboral (Nevett, 1985) citado por Mitchel Piña (2016).

De acuerdo con los practicantes sus experiencias han sido muy buenas en su inmersión a la vida laboral:

“En la Ke Buena fue una experiencia muy buena, fue muy nutritivo para mí porque las personas que estaban encargadas de mí ya eran colegas y tenían bastante trayectoria; me enseñaron a editar, a ser más eficiente, más rápida y aparte conocí a cantantes y fue lo mejor de mi carrera, de todos mis conocimientos y diversión total. Fue una cuestión muy bonita”.

Informante clave N° 1

“En aprendizaje está muy bien, la verdad es que he aprendido mucho y son muy buenos en lo que ellos hacen y pues te explican bien y te ayudan en trabajos de la universidad”.

Informante clave N° 2

“Me parece que esta como otras carreras también es clave de las personas de las que te rodeas, él fue clave ahí porque me estuvo apoyando y me decía mejora cosas en tu voz, trata de darle sentido, checa a qué segmento de mercado vamos... Entonces la persona que es reportera tiene un reto importante en darle un contenido a la audiencia a la que va dirigida, porque no hacemos televisión para que a nosotros nos guste, sino para que a quien se los vas a presentar, le termine gustando. Entonces, fue muy bueno, me empecé a adentrar un poco más en el medio”.

Informante clave N° 3

“La verdad fueron muy padres porque fui conociendo contactos, cómo se trabaja por fuera en diferentes áreas y la verdad me gustó mucho, aprendí demasiado”.

Informante clave N° 4

“En Marmor fue mi escuela, porque estaba en la prepa y no tenía ni idea de lo que estaba haciendo ahí, mis papás me decían que no la iba a hacer y fue entrar a un mundo desconocido porque yo entré sin saber nada y hubo personas que me ayudaron y personas que no me dejaban avanzar pero fue muy bueno porque me ayudó a desenvolverme”.

Informante clave N° 6

Uno de los propósitos de las prácticas profesionales es contribuir con la formación integral del alumno, lo que permite que se consoliden las competencias, se enfrenten a situaciones reales de la práctica de su profesión, para desarrollar habilidades para la solución de conflictos y reafirmar su compromiso social y ético. (Reglamento Interno para las Prácticas Profesionales, 2011) citado de Jiménez-Yerania et al. (2014).

“En las dos eran muy buenas, en Canal 13 se portaban muy accesibles y comprensivos porque eran mis prácticas profesionales, pero sin dejar de lado que estaba laborando y me explicaban desde cero todo”.

Informante clave N° 8

“Tenía 20 años. De hecho hice dos veces las prácticas y las hice en el Ayuntamiento de Morelia y en Grupo Marmor... En el Ayuntamiento fue muy buena porque estaba monitoreando medios, pero a mí no me gustaba pero sí aprendí mucho, porque al final de cuentas es algo que nos sirve en el ámbito laboral, pero no de era de mi agrado; en Grupo Marmor es uno de los lugares donde más he aprendido en los medios, fue una experiencia muy agradable, a mí me gustó mucho estar manejando

la cabina y máster, donde me tocó poner los spots de la campaña de Enrique Peña Nieto y fue algo diferente y que aprendí mucho”.

Informante clave N° 9

Realizar prácticas profesionales es muy importante para los universitarios por los siguientes puntos:

- Sirve para el proceso de orientación profesional, esto mejora las posibilidades de inserción laboral.
- Nexos entre la vida laboral y la educación.
- Complementar la formación académica con la vida laboral.
- Incorporar habilidades, aprendizajes y actitudes vinculados a situaciones reales (Rueda, 2014, p. 116)

Ciertamente las prácticas profesionales son una experiencia muy constructiva para los estudiantes, pues muestran sus habilidades y conocimientos además de tener una visión diferente entre la vida laboral y académica:

“Ha sido pesada, pero muy satisfactoria porque lo que te dicen en la escuela es muy diferente a la vida laboral y hay muchas cosas que aprender como la noción de qué es un trabajo”.

Informante clave N° 10

“Fue buena porque aprendí muchas cosas, pero me di cuenta que no quería estar en medios de comunicación porque desde mi experiencia los medios de comunicación son muy hostiles, es un ambiente muy pesado y con muy poca paga y muy demandante”.

Informante clave N° 11

Los jóvenes optan por realizar prácticas profesionales y/o ingresar al mundo laboral antes de egresar con el propósito de adquirir experiencia y mejorar lo ya aprendido en las aulas, esto también como una estrategia para tener más oportunidades en el mercado laboral (Guzmán, 2004).

Sin embargo, es importante resaltar que tanto egresados como practicantes no se sienten lo suficientemente preparados para ingresar a la vida laboral, pues de acuerdo con las entrevistas, es muy diferente lo que se enseña en las aulas a lo que se aprende en el trabajo:

“Me parece que es un todo, porque te enseñan la estructura en la escuela pero hay muchas cosas que no te enseñan en la escuela, cada medio tiene su forma de trabajar, cada empresa lo tiene, entonces me parece que vas aprendiendo sobre la marcha pero lo básico ya lo tienes, pero no se compara, siento que todavía se queda muy corto la escuela respecto a lo que te enseña un medio”.

Informante clave N° 3

“La verdad es muy importante lo que te enseñan en la Universidad porque si te enseñan las bases, pero en realidad no lo es todo, porque lo que te enseñan en la escuela si son cosas muy diferentes cuando sales al campo laboral y muchas veces te enseñan en programas y en teoría, pero no en realidad como se lleva a cabo afuera, yo creo que sería muy bueno tener las bases que te dan en la escuela, como estar practicando constantemente para cuando salgas”.

Informante clave N° 4

“Yo ya tenía conocimiento pero obviamente la teoría también es importante para las actividades que haces en los medios como el trabajo de investigación, de hecho en la Michoacana no es una licenciatura que se enfoque a los medios de comunicación,

sino que va directo a la investigación; no te enseñan a salir a cuadro, cómo hablar al aire, lenguaje corporal o verbal, no”.

Informante clave N° 6

“Todo lo aprendí en la vida laboral, siento que todo lo aprendes en el servicio social y prácticas profesionales porque todos los conocimientos son durante la práctica y creo que eso también lo pude escuchar de la experiencia de mis compañeros, en la escuela es muy poco lo que puedes aprender aunque lo teórico sí te deja algo pero son conocimientos muy generales, estoy segura de que es muy básico porque cuando ya estás en la vida laboral es muy distinto el conocimiento el que puedes adquirir al que puedas tener en la vida universitaria”.

Informante clave N° 7

“Es un 20% lo que me ha servido en la vida laboral porque lo que te enseñan es muy diferente”.

Informante clave N° 9

“Sí me ha servido pero es muy diferente la teoría a la práctica, creo que me he desviado un poco de lo que es comunicación, pero sí he encontrado la manera de apoyarme en lo que aprendí y me ha servido en entender las cosas, implementar canales de comunicación y relaciones públicas”.

Informante clave N° 11

La transición de la vida universitaria al mundo laboral es para la mayoría de las personas un paso fundamental para su vida, se producen cambios importantes y se

crean las bases para el desarrollo personal y la inclusión social (Naciones Unidas, 2017).

Es de relevancia destacar que algunos de los problemas por los que los egresados y practicantes no están preparados son la falta de especialización de un tema en específico, materias más teóricas que prácticas, más técnicas y tiempo de enseñanza en las materias y falta de enseñanza de software:

“La verdad es que todo lo vi, lo mucho o poco que nos dieron en cada materia, todo lo utilicé, sin embargo, sí hay cosas que yo aprendí por mi propia cuenta por ejemplo, a todos nos dan edición, todo lo que es de adobe y el software de edición para sacar el material, pero si no le hubiera metido yo por mi cuenta no la hubiera hecho, definitivamente no la hubiera hecho”.

Informante clave N° 1

“Creo que ha sido al contrario, porque he aprendido más en la marcha de los trabajos que lo que me han enseñado en la universidad.

La verdad las materias que hemos tenido en la UMSNH son muy deficientes, son con profesores que dan las mismas materias, sepan o no sepan, entonces no hay una preparación o lista de docentes que estén especializados en su tema, entonces hay carencias que más bien te toca aprender en el área laboral”.

Informante clave N° 10

Para entender algunas de las problemáticas que señalan egresados y practicantes, definiremos qué es un plan de estudios y cuál es su finalidad... El plan de estudios son las actividades y experiencias de aprendizaje que las escuelas ponen a disposición de sus alumnos.

Los siguientes puntos son muy importantes y útiles en el diseño curricular:

- Que el alumno aprenda a resolver y confrontar problemas, con esto tiene la oportunidad de resolverlas y experimentar una cierta gratificación al hacerlo. El alumno aprende más haciendo.
- Utilizar el aprendizaje desde lo simple a lo más complejo, pues así se tiene la oportunidad de aplicar lo aprendido frente a nuevos estímulos.
- Es importante que lo que ha aprendido se repita tantas veces como sea necesario para asegurarse de que el aprendizaje sea mejor (Andrade, 1971).

Asimismo, actualmente es importante que los estudiantes estén actualizados en cuanto aplicación del internet y software en la enseñanza, pues esto permite:

- Encontrar información complementaria.
- Mejorar las oportunidades profesionales.
- Actualizar los contenidos continuamente (Rubio, 2009).

Algunas recomendaciones y/o sugerencias para mejorar la enseñanza, conocimientos y vida laboral al egresar son los siguientes:

“Siento que hacen falta más horas en cada materia o bien, estructurar el plan de estudios para que se enfoque; lamentablemente como son tres años, nos meten todo, todo y quieren que tengamos el conocimiento porque llevamos años en la carrera y que tienes seis meses para aprenderlo, entonces está muy fuerte eso”.

Informante clave N° 1

“Siento que la carrera va para muchas áreas y no se enfoca en algo en particular, me parece que ese es uno de las razones por las cuales cuando sales al medio, te faltan muchas cosas, pero también es mucho de colmillazos, el medio o en lo que respecta, por ejemplo, deportes, conducción deportiva, análisis, debates, cronistas y todo eso, me parece que es la experiencia que vayas adquiriendo porque esa experiencia no te la da la escuela... creo que sí podría mejorar la escuela, en preparar al estudiante con todos los software o al menos una embarrada porque en

la carrera te dan una embarrada de todo, es malo porque deberían enseñarte todos los software o los más importantes para poder laborar en medios, porque en la mayoría se utiliza Premier y muchos no saben usar Premier, entre los cuales yo me incluyo, por eso elegí mi computadora porque la conozco de todo a todo”.

Informante clave N° 3

“Quitando materias de relleno porque hay muchas materias que se pueden evitar, metiendo materias prácticas que sean más apegadas a lo que se vive en la vida laboral, para que cuando los alumnos egresen, estén preparados y que salgan con los conocimientos que se deberían. Además, algunas materias se dan de una forma muy apresurada como Indisign, animación, premier que nunca se nos dio la materia y es el único editor que se usa en las empresas estatales y nacionales, entonces es muy importante que los programas se aprendan a usar”.

Informante clave N° 7

Podemos observar que hay un problema en el diseño curricular o de plan de estudios en las universidades, pues tanto alumnos que están realizando prácticas profesionales como egresados, no están preparados para confrontar y resolver problemas en la vida laboral. Es importante que todo lo aprendido en las aulas se ponga en práctica las veces que sean necesarias para que los alumnos estén preparados para el trabajo.

Además, es fundamental que se enseñen diferentes técnicas y programas para que los estudiantes tengan un panorama más amplio de software y herramientas al momento de egresar de la licenciatura.

4.3 Prestaciones de ley, horarios y salarios

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo digno, que se caracterice por lo siguiente:

- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a un salario remunerador.
- Derecho a la capacitación y adiestramiento.
- Derecho a condiciones de higiene en el lugar de trabajo para prevenir enfermedades o accidentes.
- Derecho a tener un contrato de trabajo.
- Derecho a realizar huelgas cuando no se respeten las condiciones de trabajo (Sánchez, 2017).

Con respecto a la seguridad social los egresados de la licenciatura en Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia carecen de esta prestación:

“La verdad es que nadie está asegurado por parte de la empresa, es que esto es lo que está pasando con nosotros los comunicólogos, que entramos y no te aseguran, ya no te aseguran como antes, ahora es arréglatela como puedas, eres parte de nuestra empresa, pero nosotros no te aseguramos. Yo creo que al final del día todos queremos figurar para el seguro... yo tengo seguro por parte de mi mamá o de mi papá, pero es importante tener nuestro seguro para cotizar porque está bastante cruel para nosotros. Lo siento más por estas generaciones porque todos casi los que estamos por egresar somos muy jóvenes porque en todos lados hacemos algo pero en ninguno quedamos”.

Informante clave N° 1

“En si no esto en nómina, no tengo seguro social, tampoco derecho a afores, prácticamente nada de beneficios”.

Informante clave N° 5

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), únicamente el 20% de la población mundial tiene una cobertura de seguridad social adecuada, mientras que más de la mitad no tiene protección social (Galindo, 2005).

Con esto podemos observar que los recién egresados están trabajando en la informalidad a pesar de tener un salario:

“No cuento con seguro social, de hecho fue un tema muy controversial porque fue motivo de que yo renunciara a VOX y acabo de regresar hace unas tres semanas, renuncié porque no me daban seguro, me quedé esperando y el motivo que ellos me daban era porque estaba en la universidad todavía y que estaba asegurado por la universidad, entonces ellos no podían asegurarme. Entonces renuncié y ahorita estamos pláticas del seguro y aumento de sueldo”.

Informante clave N° 6

“En Canal 6 nunca tuve seguro, cuando entré a trabajar con ellos nada más tenía mi salario, no tenía vacaciones, de hecho aquí en el medio te dicen que te olvides de días festivos porque no los hay porque la información no descansa, pero no me pagaban doble día de trabajo y en Canal 13 sí me lo pagan conforme a la ley”.

Informante clave N° 9

En cuanto al contrato de trabajo, toda persona que este prestando un trabajo tiene derecho a este.

Si no existe un contrato escrito el trabajador sigue teniendo sus derechos que le otorga la legislación laboral. Es una falta del patrón que no exista un contrato escrito (Sánchez, 2017, p. 13).

Las entrevistas han arrojado que los egresados y algunos practicantes que ya se encuentran en la vida profesional no han firmado un contrato escrito donde se estipulen los horarios, tiempo que estará prestando sus servicios en la empresa, prestaciones de ley, entre otras cosas:

“En EXA no firmé contrato, solamente entregué algunos papeles y me contrataron como freelance”.

Informante clave N° 3

“Todo fue de palabra, soy de los que se consideran empleados de confianza. Creo que no está mal, pero problema viene cuando ya tienes un año en la empresa y no te han sindicalizado o no te han dado un contrato formal para que lo firmes y te explique cuáles son tus derechos y obligaciones. Literalmente siento que estoy trabajando en la clandestinidad”.

Informante clave N° 5

“Fue de palabra, como todos ahí, creo que nadie tiene en sí como un contrato de que laboras ahí, nada más firmas tu nómina y ya, de hecho creo que firmamos dos la nómina porque los demás tienen su tarjeta y les depositan ahí, pero son como tres personas...”

Informante clave N° 6

De acuerdo con el informante N° 6 tener un contrato escrito de trabajo tiene sus ventajas y desventajas:

“Sí está mal no tener contrato, pero tiene sus ventajas porque también puedes trabajar en otros lugares, no es como que te tengan obligado a estar ahí, aparte Dios no quiera que salgamos mal y es una forma de poner alguna demanda porque quieras o no es una evasión de impuestos al no tener personas aseguradas al laborar en una empresa”.

También, menciona que no tener contrato de trabajo es un beneficio para las empresas o empleadores:

“Sí, porque no generas antigüedad, o sea no están obligados a darte una indemnización en el momento en que te despiden o tus renunciaciones, no generas nada, es como si no tuvieras un trabajo, el día que quieras irte pues muchísimas gracias, adiós, no vas recibir dinero y no va a pasar nada”.

Los practicantes expresan que han firmado contratos de confidencialidad en las empresas de publicidad donde prestaron o están prestando sus prácticas profesionales:

“Fue de palabra, firmé sólo un contrato de confidencialidad de las cuentas que llevaba pero nada del trabajo como tal”.

Informante clave N° 2

“Contrato como tal no, nunca he firmado contratos. Bueno, en Mazatlán en Global Publicidad tenía uno por proyecto, pero eran acuerdos por cuestiones legales de los videos que no podía revelar, era más que nada de confidencialidad, pero nada más”.

Informante clave N° 1

El informante clave N° 1 señala que no tener un contrato escrito es un problema para los trabajadores:

“Es malo porque lamentablemente los comunicólogos tenemos la fama de ser freelancers y no estamos generando una antigüedad, nosotros como millenials o freelancers nos está acabando, siento que no es como nuestros padres”.

En relación con los salarios, Michoacán se encuentra como uno de los estados con los salarios más bajos de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Quadratín, 2017).

Esto lo podemos ver con los salarios de los recién egresados de la licenciatura de Ciencias de la Comunicación en la capital del estado, pues los sueldos rondan entre los 3,000 a 6,000 pesos mensuales:

“En EXA, yo creo que aproximadamente 3,000 mensuales... En EXA en realidad buscaban que hicieras cada vez más hasta lo que no te tocaba, por ejemplo, en mi caso como locutora me empezaron a bajar bastante las horas que me pagaban y empezó a bajar mucho mi sueldo, bastante”.

Informante clave N° 4

“En “La Z”, 4,000 pesos mensuales, los cuales pueden ser más si hago algún control remoto, que me encargue de los equipos o haga horas de operación en cabina”.

Informante clave N° 5

“En Marmor me empezaron a pagar al principio entre 200 y 600 pesos al mes, después cuando estuve en televisión me pagaban 3,900 pero turno nocturno. En VOX, no pasaban ni de los \$3,000”.

Informante clave N° 6

También, el informante N° 6 se encuentra inconforme con su sueldo, pues muchas veces su trabajo no es remunerado como debería de ser:

“En VOX es un tema complicado porque uno nunca va a estar conforme, siempre va querer ganar más y más, entonces sí he tenido uno que otro problema como que no te pagan las horas extra o que cubriste a alguien y no te pagan”.

“En CB Televisión empieza mi decaída porque estuve trabajando tres años de gratis y cuando me fui de intercambio en 2017, pedí un tiempo y al regresar me pagaron una miseria, \$1,500 al mes y después de cuatro meses me llaman de Canal 6 y en este tiempo también trabajé en UVE Radio y no me pagaban ni un solo peso, ni las gracias me dieron y me trataron muy mal. En Canal 6 entre con sueldo y seguro, nunca había estado asegurada en ningún trabajo, solo cuando tenía la beca de “Red Poder Joven”, aquí en Canal 6 es el único trabajo donde tengo todas mis prestaciones de ley y gano 5,000 pesos mensuales que lamentablemente es un sueldo muy bajo, cuando el salario máximo de aquí es de \$10,000 mensuales, entonces sí es muy bajo... Si yo dependiera de mí misma, no la hago”.

Informante clave N° 7

“En Canal 13 son 6,200 pesos al mes; en los otros lugares en donde he trabajado eran aproximadamente \$5,600 mensuales”.

Informante clave N° 9

“En Guadalajara mi salario mensual bruto es de 18,000 pesos, menos impuestos es de 15,000... En La Voz pagan aproximadamente 6,000 al mes y en AUTOCOM me pagaban bien, eran 11,000 pesos mensuales además de las ventas que realizara”.

Informante clave N° 11

De acuerdo con Dávalos 2005 citado de Nájera (2009), los atributos de los salarios deberían tener lo siguiente:

- El salario debe de ser remunerador, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo que se realice.
- El trabajador no puede recibir un salario más bajo al mínimo, esto de acuerdo con el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).
- El salario debe de ser determinado por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

- Debe de pagarse en moneda de curso legal, no está permitido hacerlo mediante mercancías, vales o cualquier otra cosa que se pueda reemplazar a la moneda.

Como se observa, los informantes no cuentan con los atributos de salario que se mencionan en la Ley Federal del Trabajo, pues el sueldo que reciben para ellos no es remunerador y no es proporcional a la cantidad del mismo ya que realizan muchas actividades dentro de la organización.

Es relevante destacar que el salario mínimo en México es de 102.68 pesos diarios, por lo que un trabajador tendría un sueldo de \$3,080 mensuales (González y Martínez, 2018).

Ahora bien, en el caso de practicantes, la Ley para el Ejercicio Profesional del Estado de Michoacán de Ocampo en el capítulo VIII del servicio social de estudiantes y profesionistas, define el servicio social o prácticas profesionales como el trabajo de carácter temporal que presten los estudiantes y profesionistas en interés de la sociedad y el Estado.

Asimismo, se menciona que el servicio o prácticas que presten los estudiantes podrán ser remuneradas, sin que esto genere una relación de trabajo (Ley 559, 2015, art. 36).

Los practicantes, no reciben apoyo económico o si lo reciben es un apoyo para su transportación al lugar de trabajo, lo que ofrecen los empleadores es proyección y aprendizaje en la vida laboral:

“En La Z estoy como becaria porque básicamente me están liberando el servicio social, pero estoy recibiendo un sueldo de 5,000 al mes como sueldo de becario porque todavía no puedo entrar a nómina hasta que no le liberen el servicio, es un apoyo económico, pero al final es un sueldo y un trabajo que estoy cumpliendo. La verdad es que no gano mucho, pero me dan boletos viáticos y me dan la oportunidad de hacer todo lo que yo quiera, de hecho estoy pensando en hacer un proyecto y mi jefe es muy accesible; de hecho ellos me dicen que no me pueden pagar más

pero sí me pueden dar contactos y más adelante crecimiento laboral, entonces estoy crenado muy buen currículum con ellos”.

Informante clave N° 1

“En las prácticas nunca me pagaron, ahora sí, pero es nada... Es como eres estudiante, vienes a aprender y te doy algo. Me pagan 2,000 pesos al mes, yo tengo otro trabajo aparte y es de ese de donde realmente saco mis cosas, ahí voy más que nada por aprender más”.

Informante clave N° 2

“En Canal 13 sí hubo un apoyo que era de cada mes, era una cantidad muy pequeña que eran \$300 aproximadamente, me parece que por ese lado sí es poco; En Canal 6, en promedio de 2,500 a 3,000 pesos mensuales”.

Informante clave N° 3

“No, no tenía apoyo ni para camiones. Solamente era proyección”.

Informante clave N° 4

“En Marmor al principio no, dure prácticamente dos años regalando mi tiempo pero no fue tanto regalando, sino que ellos lo que me hubieran dado de dinero, me lo dieron con aprendizaje porque yo entré sin saber absolutamente nada, no me imaginé que iba a llegar tan lejos; ya después si me empezaron a apoyar con mis combis o algún dinero extra”.

Informante clave N° 6

“De pequeña en el SMRTV cuando estaba en un programa de niños, me daban una compensación de 1,000 pesos al mes, después en el Instituto de la Juventud tenía una beca donde se me pagaba por hora y con eso fue mi auge porque ganaba \$1000 por hora, entonces si iba 8 horas a la semana, eran 8,000 pesos o si iba 20 horas, eran 20,000 pesos que yo no sabía qué hacer con tanto dinero, pero con eso me compré un celular, mi computadora y cámara para la universidad, entre otras cosas... Ese fue el mejor salario que he ganado en mi vida”.

Informante clave N° 7

“El apoyo era un bono por puntualidad, si no cumplías con el horario establecido pues no te daban el apoyo; en la revista me ofrecían boletos para conciertos o intercambios con las empresas a las que se le hacía publicidad en la revista, pero había meses donde me daban \$500 a la quincena”.

Informante clave N° 8

“No, ni en el Ayuntamiento de Morelia ni en Grupo Marmor me dieron apoyo económico”.

Informante clave N° 9

“En la Voz me daban un apoyo económico de \$200 a la semana porque tenía que usar mi carro y gasolina que no eran suficientes”.

Informante clave N° 11

Algo que es importante resaltar es que para los practicantes no es relevante percibir un apoyo económico mientras realizan sus prácticas, pues aún tienen el apoyo de sus padres:

“Sí me siento segura con mi nivel de vida actual, porque todavía estoy estudiando y no lo necesito, entonces es un extra. Pero si terminara de estudiar, obviamente no me quedaría ahí porque pues obviamente no sobrevivo con 2,000 pesos al mes, entonces es por eso que estoy bien porque no lo necesito porque estoy estudiando”.

Informante clave N° 2

Otras prestaciones de ley o condiciones de trabajo a las que tienen derecho los trabajadores son las siguientes:

- Jornada de trabajo
- Horas extras
- Días de descanso
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Prima de antigüedad y prima dominical

En cuanto a la jornada laboral, podemos definir que es la parte del día que una persona dedica a su trabajo o bien las horas que labora al día el trabajador dentro de una organización.

En México, la jornada de ocho horas se estableció constitucionalmente en el año de 1917 donde se realizó una distinción entre la jornada diurna, nocturna y mixta.

- La jornada diurna se comprende entre las seis y las 20 horas y no podrá ser mayor a ocho horas.
- La jornada nocturna es con un horario de las 20 horas a las seis de la mañana y dura siete horas.
- La jornada mixta comprende periodos de la jornada diurna y nocturna. Es importante mencionar que no puede exceder de las siete horas y media (Bermúdez, 2000).

Entre las respuestas de los egresados y practicantes encontramos que los practicantes laboran entre las cuatro a ocho horas, mientras que los practicantes trabajan más de ocho horas al día:

“En TV Azteca de 8 a 10 de la noche y en EXA aproximadamente de cinco a seis horas diarias, pero nunca eran las mismas horas y era lo complicado”.

Informante clave N° 4

“Trabajo ocho horas diarias, de 9 am a 2 pm y de 4 pm a 7 pm”.

Informante clave N° 5

“No hay horarios, pero mi horario es de 5:30 de la mañana a 2:00 de la tarde, pero en realidad no porque no hay hora de salida...yo antes entraba a las 10:00 de la mañana y yo solo conducía espectáculos y un programa de niños, antes era un ritmo más manejable y ahora es muy pesado porque me hago cargo de muchos puestos”.

Informante clave N° 7

“En Canal 13, ocho a 12 horas diarias; en Konexo y CineTicket laboraba 4 horas, pero dependía de las llamadas; en Canal 6, ocho horas diarias”.

Informante clave N° 9

“En general, mi horario es de dos de la tarde a 9 ó 10 de la noche”.

Informante clave N° 10

“En La Voz yo tenía que hacer cuatro horas diarias de prácticas, pero ni de chiste, porque dependía mucho de los eventos... No tenía un horario fijo pero sí eran

aproximadamente siete horas; en AUTOCOM entraba a las 9:00 de la mañana y salía a 4:00 de la tarde; aquí en Grupo Modelo trabajo un promedio de 12 horas al día de lunes a sábado”.

Informante clave N° 11

De acuerdo con las horas o tiempo extra, se debe de pagar un trabajo con un ciento por ciento más del salario correspondientes a las horas laboradas. En dado caso de que estas horas extras sea mayores a nueve horas a la semana se deberá de pagar con un 200% extra, es decir, se deberá pagar un 300% (Cavazos, 1989, p.85).

“En “La Z”, 4,000 pesos, los cuales pueden ser más si hago algún control remoto, que me encargue de los equipos o haga horas de operación en cabina, ahí estamos hablando de \$300 extra”.

Informante clave N° 5

“En Mamor de seis de la tarde a 10 de la noche y en VOX de cinco de la tarde a 8 de la noche, antes los domingos y sábados seis horas, entre semana eran cinco horas y un tiempo trabajaba de ocho a 12 horas y a veces tenía un tiempo de descanso porque me dejaban más trabajo pero no me pagaban horas extras”.

Informante clave N° 6

En cuanto al pago de las horas extras podemos concluir que el pago es muy poco o nulo, pues de acuerdo con el artículo 68° de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor, además de que se debe pagar más de su salario y no se ejerce el mismo.

Ahora bien, con lo que respecta a las vacaciones y días de descanso podemos identificar tres tipos: descanso semanal, obligatorio y vacaciones. El propósito

principal es recuperar la energía por el desempeño del trabajo realizado, la convivencia y la conmemoración y festejo de un acontecimiento o conmemoración de un hecho histórico (Lemus, 2009).

De acuerdo con los días de descanso, practicantes y egresados tienen un día o dos semanalmente. En lo que respecta a las vacaciones, son nulas y no se respetan los días de descanso obligatorio:

“Sí tenía días de descanso, pero nunca eran los mismos. Básicamente tenía que estar al pendiente de cualquier horario que me hablaran y era un desventaja porque no podía hacer planes en mi vida personal, pero sí era complicado. En Tv Azteca sí eran días de descanso y horarios más fijos”.

Informante clave N° 4

Después de seis días de trabajo se tiene derecho a descansar un día de la semana, el día de descanso se debería de pagar con un salario íntegro, si el trabajador labora en día domingo se le deberá pagar el 25% de un día de salario, es decir, un salario doble por sus servicios prestados (2009, p. 51).

Podemos observar que algunos egresados no tienen días de descanso, este es el caso del informante clave N° 6:

“Antes no, creo que era quien más trabajaba ahí por así decirlo porque estaba de domingo a domingo, después me fui alejando poco a poquito y ya me empezaron a dar los domingos de descanso, pero duré dos años donde no tenía días de descanso”.

“No tenía vacaciones, de hecho aquí en el medio te dicen que te olvides de días festivos porque no los hay porque la información no descansa”.

Informante clave N° 9

Del mismo modo, la Ley Federal del Trabajo en artículo 74 contempla como días obligatorios los siguientes:

- 1º de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 1º de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25 de diciembre.
- Los días que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de que haya elecciones ordinarias, para realizar la jornada electoral (Garrido, 2007).

El informante clave N° 6, señala que no cuenta con vacaciones a pesar de haber estado laborando en la empresa desde hace tres años y medio:

“Por así decirlo, sí tenía vacaciones, pero no es tanto como los que tienen seguro que se pueden ir cualquier día que se pueden de ir de vacaciones, todos los de la estación se van de vacaciones en diciembre y los que se fueron en el año se quedan a hacer guardia, pero no te tocan las vacaciones que te corresponden”.

“He tenido problemas, no en todos los medios, pero en CB Televisión con mis vacaciones pero me las retuvieron, entonces me dieron un permiso donde yo compensara el trabajo”.

Informante clave N° 10

Las afirmaciones anteriormente expuestas por los egresados nos confirman que sus vacaciones no están estipuladas de acuerdo a lo que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Primeramente, la finalidad de que el trabajador tenga vacaciones son las siguientes:

- Descanso más o menos prolongado para el trabajador.
- Recuperar el desgaste mental y físico que ha causado el trabajo en varios meses e inclusive años.
- Permitir que el trabajador tenga una convivencia con su familia.

De acuerdo con el artículo 76º de esta misma ley, los trabajadores que tengan más de un año de prestar sus servicios en la organización, deberán de disfrutar de un periodo anual de seis días pagados, esto dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa (2007, p.90).

AÑO	DÍAS
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16

15 a 19	18
20 a 24	20 ó más

Podemos resumir que el descanso semanal y las vacaciones tienen la finalidad de ver por el bienestar del trabajador, pues tienen el objetivo de preservar la integridad y salud tanto física como mental del mismo.

Por lo tanto, podemos concluir que las empresas en las que prestan sus servicios principalmente los egresados en Morelia no persiguen este objetivo, que es la integridad del mismo, pues no se preocupan por las vacaciones o descanso ya que para ellos es más importante su empresa que las personas que laboran en ella que es lo más importante en una organización.

4.4 Equipamiento e instalaciones para desempeñar el trabajo

El entorno laboral tiene un valor indiscutible y forma parte de todos los intangibles de las compañías, en la mayoría de los casos es lo que tiene más valor en las mismas.

Es conveniente que en las organizaciones los trabajadores tengan un espacio que les permita desarrollar su trabajo en distintos momentos (Serrano, 2004).

En la ciudad de Morelia, los practicantes y egresados afirman que las instalaciones en donde han prestado sus prácticas o a han trabajado a lo largo de su carrera son muy malas:

“Aquí en Morelia, son deprimentes, demasiado deprimentes, más que nada porque yo me he dado cuenta que es de las más escuchadas aquí en Morelia y tiene las instalaciones terribles. ¿Cómo te atreves a decir que tienes la mejor estación y no tienes buenas instalaciones, buena cabina, ni el equipo correspondiente para que tus trabajadores funcionen? Pero bueno, eso ya es cuestión de los empresarios, pero sí se necesitan muchas cosas”.

Informante clave N° 1

“Son adecuadas para el trabajo, pero es chiquito, a veces no cabemos, pero pues sí tiene los contactos para las computadoras, solo que estamos muy apretados, pero creo que está bien”.

Informante clave N° 2

“En Quadratín no son adecuadas, pues era un medio muy pequeño, era una casa, era una cámara pequeña, no era una cámara como las que tenemos aquí en Canal 6 en el estudio o como en Canal 13 o en Azteca, sino que era proporciones más pequeñas”.

Informante clave N° 3

El espacio es muy importante en una organización, pues se debe tener bien organizados los componentes y elementos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar correctamente sus tareas.

“En CB Televisión están muy feas y muy frías y eso tiene que ver muchísimo, también son muy tétricas y están mal hechas, además donde yo estaba estaba muy incómodo y encerrado, otro problema era que el audio se filtraba al estudio y eso no nos permitía trabajar porque la pared era de tablaroca, todos se quejaban de que las cámaras, micrófonos y computadoras no servían... En Canal 6 siento que son pequeñas pero para el número de personas que somos son suficientes pero sí hace falta calidad en cuanto a aparatos en radio, hace falta mucho”.

Informante clave N° 7

“En Canal 13 era una casa, solo que la adaptaron, el estudio es muy grande y está bien distribuido todo, pero el área de oficinas no está nada bien porque los departamentos están unos encima de otros y creo que para ciertas cosas cada uno tiene que tener su espacio; en Volkswagen no hay espacio para oficinas y organización en el sentido de las oficinas porque los escritorios estaban muy desacomodados, el área de taller o servicio sí estaba muy grande y con espacio para los carros, entonces nada más el área de las oficinas está mal organizado”.

Informante clave N° 8

“En Canal 6 yo no creo que sean adecuadas, creo que le hacía falta mucho al canal a pesar de que va naciendo no son adecuadas y creo que todos deberíamos tener nuestra computadora para trabajar porque a mí me tocaba poner mi computadora”.

Informante clave N° 9

“Cuando yo entré, se separaban en dos edificios, antes todo estaba en un solo edificio, pero ahora separaron tradicional de multimedia y la comunicación sí era muy horizontal y en jerarquía sí era un poco más difícil porque el dueño estaba en su oficina y no se podía hablar con él; en AUTOCOM era muy pequeño, entonces todo estaba en un oficina”.

Informante clave N° 11

Hay que mencionar que con el equipo que cuentan las empresas es insuficiente para desarrollar el trabajo de una manera adecuada. A causa de esto, los practicantes y egresados optan por utilizar su propio equipo:

“Pues por comodidad sí, utilizaba mi laptop y a veces mi cámara, pero era porque obviamente uno le sabe más a lo suyo que a lo de ellos y donde le pique a algo mal pues es diferente y para mi es más rentable, en “La Z”, es más complicado, pues les estoy haciendo el favor de llevar mi lap, pero acaban de adquirir equipo, donde están los programas, pero no me atrevo a agarrarlas... Si voy a descomponer algo, que sea algo mío y me lo paguen, pero no me gusta el equipo de ellos”.

Informante clave N° 1

“En Canal 13 me proporcionaban la computadora, redactaba en la computadora, me iba a la cabina y grababa, aquí en Canal 6 yo uso mi computadora, todo lo demás lo uso de aquí como la cabina, yo utilizo mi propio equipo porque son pocas las computadoras y desde un inicio nunca se me presentó la oportunidad ni me ofrecieron”.

Informante clave N° 3

“El equipo que se utiliza en “La Z” es muy, muy primitivo, se traban las máquinas, la red se cae a cada rato, entonces no podemos trabajar porque cuando se cae esa

red, perdemos el acceso a la carpeta de testigos, bitácoras, caja de efectos y música para comerciales, eso sin contar la carpeta de cada cliente. El equipo, 10 años de rezago sí tiene”.

Informante clave N° 5

“El equipo en lo personal creo que uno tiene que estar haciendo maravillas con el equipo que tiene. El equipo no es suficiente para los trabajadores, faltan computadoras, cabinas para grabar, micrófonos, aire acondicionado, no tanto para los trabajadores, sino por todo el equipo que tienen ahí porque el equipo se calienta; no hay extintores o al menos no a la vista porque no sé si los tengan, tampoco hay señalamientos, no hay punto de reunión. Los espacios son muy reducidos, no puedes tener mucha gente ahí porque te aprietan todo”.

Informante clave N° 6

“En La Voz yo utilizaba todo lo mío, mi carro, mi teléfono que lo tenía lleno de fotos y audios, mi computadora y todo, esto era porque faltaba equipo, de hecho había tres carros para todos los reporteros, entonces era todo un show para cubrir eventos, entonces no había algo como tal, entonces sí faltaba equipo”.

Informante clave N° 11

4.5 Clima organizacional

El clima organizacional tiene que ver con los ambientes dinámicos y complejos en los que se desarrolla el hombre. Las organizaciones están formadas por grupos, personas y colectividades donde podemos encontrar diversos comportamientos que influirán en el ambiente (García, 2009).

En diversas ocasiones los empleados de una empresa se desarrollan en ambientes organizacionales que son hostiles (Beristain, 2006).

Entre las respuestas derivadas de los informantes se percibe que existe un ambiente laboral malo y tenso entre los miembros de las organizaciones donde trabajan los egresados y practicantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia:

“A veces son tensas porque hay personas que hacen lo que quieren... A veces sí hay muchos conflictos, hay una falta de comunicación organizacional en la empresa, pero es muy conflictiva, a veces, muy tóxico el ambiente. Creo que las relaciones son malas”.

Informante clave N° 6

“En UVE Radio, muchas envidias, es lo único que se respira y si llega alguien nuevo nada más es criticarlo y ver qué le podemos quitar; En CB Televisión es una ambiente muy pesado, hay mucha envidia, ver quién tiene más o quién puede hacer más...”

Informante clave N° 7

“Cuando entré a trabajar a Canal 6, era muy diferente porque en el medio hay muchas envidias, de hecho me costó mucho trabajo entrar a un medio de comunicación porque los compañeros de los medios no lo permiten, entonces la relación con mis compañeros no era buena porque no me hablaban, no me saludaban o me hacían caras...”

Informante clave N° 9

El medio ambiente interno es lo que perciben los miembros de la organización en la empresa. Esto definirá cómo si los comportamientos serán adecuados o no para la empresa y los integrantes de la misma (Beristain, 2006, p. 9).

“Solamente en CB Televisión porque había muchas áreas y ahí comenzaban los piques o roces, porque había muchos desacuerdos entre áreas”.

Informante clave N° 10

“Fue difícil porque me llevaba bien con todos, pero menos con un reportero, en ese momento él era mi jefe de multimedia y desde una principio no me trataba bien y me hacía comentarios groseros como: te ves mal en las cámaras o tu voz no me gusta, que eran más hacia mi persona que laborales”.

Informante clave N° 11

Para que una organización funcione de una manera correcta es necesario que exista un clima de confianza y respeto, esto para que las relaciones sean buenas y lograr el objetivo de la organización (Aguilar, 2016).

Los informantes afirman que los grupos en las organizaciones tienen una fuerte influencia en las relaciones interpersonales y el ambiente laboral dentro de la organización:

“Todos nos llevamos en general, pero sí hay grupitos, los típicos que llevan más tiempo, siento que esto es importante porque mientras más haya fortaleza mejor. En “La Z” sí está muy marcada esta cuestión, por ejemplo los de administración se juntan y tienen su grupo, los locutores y los administración no se tragan, se tiran mucho”.

Informante clave N° 1

“En Canal 13 sí había divisiones sobre todo en el departamento de edición, estaba muy partido con producción de Hoy Michoacán, contraloría, relaciones públicas o con noticieros, había grupitos, pienso que es malo pero a la vez no porque me parece que en Canal 13 sí hubo uno que otro roce en alguno que otro departamento pero en cosas que no quedaban o envidias...”

Informante clave N° 3

“Aquí sucede algo muy curioso, esta es la única empresa que conozco donde los de abajo no respetan a los de arriba y a su vez los de arriba no respetan a los de abajo; los de abajo son la secretaría, el área de ventas, administrativos y arriba estamos los locutores, productores, operadores y programadores. Entonces, aquí estamos pelados los unos a los otros... pero tenemos que hacer equipo, sino las cosas no funcionan”.

Informante clave N° 5

Cada grupo en la empresa está conformado por personas que son muy diferentes o muy parecidas entre ellas, esto puede ser una ventaja o una desventaja (Aguilar, 2016, p.12).

“Son muy, muy marcados sobre todo con las reporteras que yo creo que se deberían de apoyar sobretodo porque son reporteras y mujeres”.

Informante clave N° 6

“En el SMRTV sí, se notaba muchísimo porque estaba muy marcado; estaba el grupito de radio, televisión producción y noticias... Siempre era quejarse de todo; En CB Televisión no nos podíamos hablar con los demás, ninguna área se podía hablar con nadie, si tu saludas a alguien que te regañan porque esas son las órdenes del jefe, todo estaba en completo silencio”.

Informante clave N° 7

“En Canal 13 sí y se notaba mucho, estaba muy dividido y se sentía que había dos grupos, esto es malo para la empresa porque un grupo quería ser el centro de atención y no dejaba que el otro aportara a la empresa, yo siento que ese es el principal problema que está teniendo el Canal 13... el problema era entrar porque el grupo dominante llegaba al grado de influenciar al dueño al momento de la contratación de alguna persona”.

Informante clave N° 8

Existen problemas en la comunicación y en el buen clima de una organización cuando se presentan las siguientes características:

- Bromas o críticas hirientes entre los miembros de la empresa.
- Críticas o ataques en reuniones de trabajo.
- Rumores y comentarios imprudentes acerca de los trabajadores de la organización.
- Mal trato y falta de respeto hacia el personal.
- Falta de reconocimiento en el trabajo (Aguilar, 2016, p. 21)

Las entrevistas a egresados y practicantes arrojaron que los problemas antes mencionados existen dentro de las organizaciones donde están trabajando o en donde han estado en algún momento de su vida laboral:

“Los chismes se van saliendo y la opinión pública es muy fuerte, entonces depende de lo que se diga dentro, se va a decir fuera de la empresa, y si no tienes contentos a tus trabajadores, pues sí van a hablar infinidad de ti y eso va a hablar muy mal de la empresa”.

Informante clave N° 6

“Lamentablemente en Canal 6 nunca se fomentó el trabajo en equipo, además de que había favoritismos y eso hacía que la relación entre compañeros se fracturara. Yo trataba de evitar chismes y crear un buen ambiente de trabajo”.

Informante clave N° 9

“De hecho fue con un problema con un jefe en CB Televisión, fue la razón por la que yo me tuve que retirar y en Changoonga también una vez tuve una discusión con mi jefe pero no fue muy trascendente... en CB Televisión porque había muchas áreas y ahí comenzaban los piques o roces, porque había muchos desacuerdos entre áreas”.

Informante clave N° 10

“En La Voz sí había grupitos, donde se notaba quien se hablaba con quién, era más difícil relacionarse ahí”.

Informante clave N° 11

Cuando el clima organizacional es negativo o disfuncional, puede llegar a afectar las relaciones interpersonales de los miembros de la empresa. Cuando el clima ya está deteriorado es posible que se genere un círculo vicioso y la situación tienda a empeorar (González, 2010).

Los practicantes y egresados han experimentado una rotación de personal constante durante su vida laboral y prácticas profesionales.

Un clima organizacional malo suele tener ausentismo y rotación excesiva de personal (Serrato, 2011):

“En La Voz despidieron demasiado personal, fue algo que me brincó mucho porque en cuatro meses despidieron a cuatro personas porque renunciaron o porque los despidieron, y es que ellos ya no estaban a gusto porque el clima laboral era muy pesado, te costaba mucho sentirte cómodo”.

Informante clave N° 11

“En CB Televisión porque siempre entraban y salían personas, entonces estaba muy desequilibrado el personal, entonces con esto ya no sabías con quién te tenías que dirigir o cuestiones así. Esto se debía a inconformidades de los mismos compañeros que decidían mejor pintar su raya”.

Informante clave N° 10

“Corrieron 23 personas del Canal 13 de Michoacán, eso fue hace dos o tres meses; en Canal 6 mientras yo estuve hubo mucha rotación de personal”.

Informante calve N° 9

“Éramos 51 personas, de febrero a abril somos siete personas contratadas y yo estoy cubriendo el puesto de ocho personas”.

Informante clave N° 7

“Casi la mitad del equipo de trabajo se empezó a salir por las condiciones de salario y de trabajo, incluyéndome”.

Informante clave N° 4

“En Canal 6 sí, Memo el que era mi jefe ya no está ahorita, ha habido muchas bajas en la empresa, aquí sí fue muy notorio porque fue la mayoría del equipo”.

Informante clave N° 3

Sin embargo, a pesar de que existen relaciones malas, también existe un cierto grado de compañerismo y solidaridad entre los miembros de la organización.

El clima puede considerarse que es positivo cuando las relaciones son satisfactorias (González, 2010).

La salud, bienestar y felicidad de los trabajadores es muy importante para que se puedan desarrollar de una manera adecuada entre ellos, para esto, debe existir un ambiente de confianza.

“En la “Ke Buena” éramos como una familia enorme y sí había de repente algún choque, pero todo se hablaba en el momento, todo tratábamos de arreglarlo en el momento y no pasaba a mayores”.

Informante clave N° 1

“En Canal 13 fue diferente porque me parece que el que fuera Henniker la persona que me estuvo ayudando mucho, pues se formó un lazo de amistad, tuve una muy buena relación con él y con todos en general...”

Informante clave N° 3

“La verdad, buenas. Siempre recibí apoyo de mis compañeros y ya después hubo muchos cambios pero por parte de gerencia y ahí fue donde las cosas ya no fueron tan sencillas, porque en aproximadamente 8 meses había muchísimos cambios en cambio de gerencias y forma de trabajo”.

Informante clave N° 4

Hay que recordar que el clima organizacional depende de la percepción del clima laboral que tienen los integrantes de la misma.

Asimismo Soria (2009) citado por Martha Serrato (2011, p. 28), señala que el clima organizacional es un conjunto de características del ambiente interno laboral que perciben de una forma directa o indirectamente los empleados de la organización. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias positivas o negativas para la empresa (Serrato, 2011, p. 32).

4.6 Nivel de vida actual y futuro

Los egresados y practicantes señalan que no es el trabajo que en algún momento deseaban tener:

“No, porque yo en ningún momento me imaginé entregando premios y haciendo comprobantes de campañas de publicidad, ayudándoles a mentir, porque muchas de esas no pasan al aire, entonces se tiene que inventar una bitácora e inventarse unos testigos para hacerle creer a los clientes que sus campañas están al aire”.

Informante clave N° 5

“Lo que deseo no, no tanto así, televisión sí tuve la oportunidad de hacer, pero no me gustó porque vi la realidad del asunto y no me gustó, me enamoré más de la radio, siempre he querido hacer doblaje o hacer voces institucionales, ahorita nada más lo veo como un escalón para llegar a lo que deseo”.

Informante clave N° 6

“No, para nada, pero ahorita no haría nada porque tengo muchas posibilidades de crecer en esta empresa y ya que estuve en comunicación, pues está muy difícil porque te preguntas ¿de qué voy a vivir?

La verdad estoy muy cansada, porque no todo son dulces y caramelos, entonces es duro y más si estás lejos de tu familia y tu ciudad, pero también es un factor que influye”.

Informante clave N° 11

Asimismo, mencionan que no se sienten seguros con su nivel de vida actual:

“Ahorita con el ingreso obviamente no, me siento como que falta... Vamos empezando, pero yo siento que puedo ganar muchísimo más a como estoy ganando ahorita, sin embargo sé que eso va a llegar con el tiempo y que se va a dar; pero me siento muy cómoda haciendo lo que hago, porque mi trabajo me gusta bastante y sé que con esto que hago y mejorando día a día puedo ganar muchísimo más, sé que es algo causa-efecto”.

Informante clave N° 1

“Estoy a gusto sí, pero no conforme, me parece que cada quien tiene sus metas y objetivos a lograr, pero viéndolo desde el punto de vista del sueldo, en Michoacán me parece que en televisión hay un abismo por lo que me han contado, pero aquí no es nada proporcional el esfuerzo que se hace y el empeño que le pones, la dedicación, las horas, las desveladas, las desmañanadas, no es tan proporcional con lo que ganas al fin de cuentas”.

Informante clave N° 3

“En realidad sí, porque en algún momento de gripa, enfermedad o algún inconveniente pues ellos te proporcionaban la atención e igualmente con comidas a un costo muy accesible, eran beneficios que te daba la empresa y pues lo que era parte del sueldo era para lo que cada quien lo quisiera invertir o administrar y me en Tv Azteca en ese aspecto sí me sentía segura. Aquí en EXA me sentía un poco más desprotegida, pero hacía más cosas que me gustaban”.

Informante clave N° 4

“Con mi nivel de vida actual, sí me siento bien, con las prestaciones y el ingreso que obtengo, definitivamente no y estoy buscando conseguir otro empleo”.

Informante clave N° 5

“No, yo siempre he tenido los pies sobre la tierra y creo que trabajando en un medio no sobrevives, no comes a no ser de que seas dueño de una estación de radio, canal de televisión o tener tu propia página de internet que ahora está muy de moda, pero mantenerte de un medio de comunicación es muy difícil con los horarios porque no tienes ni tiempo de trabajar en otro lugar o tener vida social, tu vida social se acaba completamente y comienzan los problemas familiares por no ir a reuniones o fiestas por estar en el trabajo y ganando 3,000 ó 2,000 pesos, puedes sobrevivir pero estando en cuatro medios diferentes pero ahí se te va toda tu vida, no disfrutas, tendrías que ser antisocial o vivir con tus papás porque lo que ganas no te da para pagar una renta, luz, agua, comidas, gastos escolares si tienes hijos, ropa, calzado, carro, gasolina... No te da para nada”.

Informante clave N° 6

“Siempre he considerado que aquí en Michoacán la carrera es un cero a la izquierda para mucho, entonces el trabajo que tu consideras que vale mucho, para otras es menos. Yo considero que los sueldos que he tenido no son para nada lo que quisiera ganar, sabiendo que la carrera en otros lugares es mejor pagada”.

Informante clave N° 8

“Me siento seguro en lo que estoy haciendo porque profesionalmente he crecido demasiado, económicamente creo que no nos pagan por lo que estamos haciendo porque a veces trabajo más de 12 horas diarias por el mismo salario, no creo que sea lo equitativo”.

Informante clave N° 9

Sí me siento seguro, me gusta mi trabajo, mis condiciones laborales y mi sueldo, pero creo que a todos nos gustaría un poquito más, entonces la visión es mejorar cada día y que la empresa donde tú estás crezca y te ofrezca más.

Informante clave N° 10

Sin embargo, expresan que, a comparación de sus padres, su nivel de vida es muy diferente a la de ellos tanto en lo económico como en lo social:

“Han mejorado muchísimo, demasiado. Mi mamá no tuvo la oportunidad de estudiar, se dedicó a la cocina y a mí me llena de orgullo eso, sin embargo, no es algo que yo quiera para mí y más que nada lo hago por mí y por ella, porque pues ya estuvo toda la vida trabajando por mí y por mi hermano, por sacarnos adelante y ya es tiempo de que ella también disfrute mi carrera, pues mi mamá y mi hermano me están apoyando al 100% para cumplir mi sueño y espero en algún punto poderles remunerar todo lo que han gastado, pues la carrera es cara, muy cara. Al final del día, siento que queda la felicidad de que se logró”.

Informante clave N° 1

“Sí, la verdad, creo que mi mamá a mi edad ya tenía carro, casa, un sueldo muy competitivo, una calidad de vida bastante buena y a comparación de la edad que tengo yo ahorita pues no tengo eso prácticamente porque la oferta de trabajo es muy poquita y hay mucha demanda”.

Informante clave N° 4

“A mi edad mis padres ya se habían casado, empezaron desde abajo y yo podría decir que como estoy viviendo con ellos, todo el dinero que gano es para mí, entonces de alguna manera sí es un poquito mejor el nivel socio-económico porque ellos tenían que estar pensando en pagar renta, deudas y alimentos y yo no, si acaso los alimentos que consumo, son los de consumo diario que me gusta ir al cine o algún restaurante”.

Informante clave N° 5

“Tengo mejores condiciones de vida a las que tuvo mi papá o mi abuelito, a pesar de que gano poco pero eso poquito que yo ganaba me ayudaba para pagar mi carrera y ya no me veo en la necesidad de pedirle a mis papás que ya es una ayuda para ellos y gracias a eso sí ha mejorado nuestro estilo de vida a comparación de como era antes”.

Informante clave N° 6

“Me siento a gusto pero aspiro a más, pero aún tengo mis dudas porque ya me gradué y no me he titulado, entonces siento mucha presión porque también no me siento satisfecha con mi sueldo porque con 5,000 pesos no hago nada, pero me siento satisfecha porque a comparación de mis papás a mis 22 años tengo un trabajo, gano un sueldo, me compré una moto yo sola sin pedirles dinero a ellos, pero es un logro. A esta edad mis papás ya pensaban en casarse, embarazarse y a mí ni me transita esa idea, mi mamá y mi papá no terminaron una carrera universitaria, pero sí una carrera técnica”.

Informante clave N° 7

“Sí, en todos los sentidos, tanto en el ámbito familiar como profesional y social porque mis papás vienen de un pueblito, estaban acostumbrados a que se tienen que casar jóvenes, tener hijos; en el ámbito profesional era tener hijos, ya no estudiar y dedicarse al hogar y en el ámbito social en el sentido de que si no te habías casado a los 25, ya estabas quedada o eras criticada... Entonces la forma de vida sí ha cambiado bastante y la forma de pensar”.

Informante clave N° 8

“Antes era más fácil conseguir un trabajo, hoy en día hay mucha competencia y antes había más oportunidades y el campo de trabajo era más amplio, además en este medio meten personas que no tiene la vocación, estudios o conocimiento alguno de lo que están haciendo pero por querer estar en televisión, radio o youtube los terminan contratando, mientras nosotros que queremos estar en medios, terminan cerrándonos una puerta porque hay personas que sí tienen palancas”.

Informante clave N° 9

“Creo que en este punto en el que estoy no han mejorado, pero sí he hecho más cosas que en un momento mis papás no pudieron hacer, he tenido la oportunidad de estudiar que mi papá no pudo... Pero en cuanto a lo profesional sí”.

Informante clave N° 10

¡Ahora la vida y el trabajo son más absorbentes, creo que quieren hacer más con menos y eso no pasaba antes, porque antes tenías tus actividades específicas y ganabas mejor, ahora los sueldos son menores... Creo que antes la gente podía disfrutar más de su vida, entonces creo que sí era mejor antes”.

Informante clave N° 11

Algunas de las soluciones para mejorar su vida laboral en futuro son las siguientes:

“La verdad es que mi sueño es montar mi propia productora, ahorita quiero aprender de todo, pero mi sueño es montar mi propia productora y ser una competencia dura para DEL Records, Anadaluz Music o Global Publicidad, quiero ser la competencia potente de ellos, porque ellos son mi inspiración y eso es mi meta.

Mi maestría que siento que tengo que también mejorar en eso, la quiero hacer en multimedios o enfocado a ser Community Manager, porque es algo que nos sirve”.

Informante clave N° 1

“Creo que son varias, me gustaría hacer una maestría porque a lo mejor es cosa de nada, pero quieras o no, ganas más; también voy más por la idea de poner un negocio propio, también por eso estoy ahí, porque la idea es una agencia de publicidad, entonces estoy viendo cómo funciona, qué tiene que haber pero la idea va más por ahí. Poner una empresa y seguirme preparando en cuanto a estudios. Y también creo que habría que moverse un poquito a otras ciudades y ver dónde conviene poner una empresa, aquí en Morelia sí hay espacio, pero en otras ciudades hay más oportunidades que aquí, como nunca me he movido de aquí, creo que no sería una mala oportunidad pero todavía les hace falta más en publicidad”.

Informante clave N° 2

“Siento que tener una maestría no, porque puedo estar más preparado, estar dando los deportes y me van a pagar lo mismo, entonces siento que no es por ese lado, me parece que el estado como tal tiene una crisis muy grande, eso propicia que los medios no valoren de manera correcta el trabajo de cada uno de los que formamos una empresa, si se valorara el esfuerzo que se le pone se podría pagar más, pero no sé qué se podría hacer aquí para que nos paguen más. Me gustaría tener mi propia empresa, es una de mis metas en algún punto, tener mi propia empresa y yo sea quien administre las cosas, es una idea”.

Informante clave N° 3

“La verdad me gustaría arrancar proyectos propios, pero a la par también estar sustentarlos con trabajo que sea de mi carrera y pues sí también me gustaría estudiar una maestría en imagen pública, relaciones públicas y comunicación”.

Informante clave N° 4

“Conseguirme un segundo empleo y a futuro sí me gustaría hacer mi propia empresa, pero en el presente no”.

Informante clave N° 5

“Siempre he tenido la idea de salirme de aquí de Morelia porque siento aquí no hay nada para mí, ya no me siento parte y siempre he querido irme a Canadá o a México, irme a lo grande, aunque me imagino que, si aquí es difícil, me imagino que allá está peor pero creo que hay más oportunidades”.

Informante clave N° 6

“Siempre he creído que salir de Michoacán es la mejor opción, pero en dado caso de que eso no se pudiera, ser tu propio jefe es una opción, pero con mucha paciencia para poder levantar algo”.

Informante clave N° 8

“Creo que sería optar por buscar otro trabajo y complementar con otro trabajo”.

Informante clave N° 9

“Creo que si el medio creciera porque habría mejores condiciones laborales para los que ya estamos ahí y mayor reconocimiento”.

Informante clave N° 10

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer cómo experimentan sus condiciones laborales los practicantes y egresados de la carrera de Ciencias de la Comunicación de distintas universidades que ofertan la carrera como son la Universidad Vasco de Quiroga, Universidad Monterrey, Universidad Latina de América, Universidad Interamericana para el Desarrollo y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Para esto, se utilizó como metodología la fenomenología, donde primero se realizaron entrevistas y se escucharon casos detallados de las experiencias de la vida laboral de recién egresados y practicantes. Asimismo, se categorizaron temas para realizar el análisis de la situación.

En el primer capítulo se abordaron las teorías organizacionales, donde se observó que en la ciudad de Morelia son pocas las empresas que se preocupan por la comunicación organizacional y su importancia en la organización y el personal.

Por otro lado, en el capítulo 2 percibimos que hay confusión en cuanto al enfoque de la carrera de Ciencias de la Comunicación porque cada universidad tiene un punto de vista diferente en cuanto al plan curricular, esto hace que los alumnos no se sientan preparados para la vida laboral.

De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones relevantes acerca de la experiencia de los practicantes y egresados en sus condiciones laborales:

- En cuanto a su vida universitaria, mencionan que estudiaron la licenciatura por la influencia de los medios de comunicación en sus vidas, ya que la carrera tiene un campo laboral muy amplio y es una licenciatura donde puedes crear muchas relaciones en el ámbito social.

Las entrevistas arrojaron que ni los practicantes, ni egresados, están preparados para la vida laboral, pues afirman que no egresan con el 100% de preparación para la vida laboral, pues es muy diferente lo que ven en la licenciatura a lo que se vive día a día en el trabajo; de igual manera los

practicantes expresan que han aprendido más en las prácticas profesionales que en la universidad, señalan que esto porque hay materias de relleno, la carrera profesional no se especializa en algo en específico, las materias son más teóricas que prácticas y hace falta la enseñanza de más software que puedan utilizar en su vida laboral, así como técnicas y más tiempo de enseñanza del mismo.

- Mencionan que las prácticas profesionales son una buena experiencia ya que les ha ayudado a aprender más cosas a las aprendidas en la universidad y les ha permitido conocer más a fondo cómo es la vida laboral.
- Son pocas las organizaciones donde recién egresados tienen prestaciones de ley, los egresados mencionan que no firmaron un contrato escrito lo cual les afecta porque no conocen cuáles son sus derechos y obligaciones en la organización, piensan que está mal no tener contrato porque no generas una antigüedad y no puedes demandar, sin embargo, piensan que también está bien porque puedes trabajar en más lugares.
También, mencionaron que no tienen seguridad social, lo cual es perjudicial para ellos porque en un futuro no pueden pensionarse.
Respecto a las vacaciones y días de descanso, mencionan que en los medios de comunicación no hay vacaciones y solo tienen un día de descanso o dos y en ocasiones ninguno.
- Los horarios de los practicantes son de cuatro a ocho horas diarias, cabe resaltar que los practicantes no reciben un apoyo y si lo reciben es una cantidad de \$300 a \$2000 mensuales, podemos observar que no están conformes con ese apoyo, pues expresan que son muchas horas y el trabajo es demasiado por la cantidad que están recibiendo. Normalmente, no se les paga o se les paga poco porque se les paga con aprendizaje que les servirá para tener un mejor curriculum y experiencia.

El sueldo mensual de un recién egresado de la carrera de Ciencias de la Comunicación en Morelia ronda entre los 3,000 a 6,200 pesos mensuales, lo cual es muy poco para un horario de 6 hasta 12 horas, agregando horas extras que no son remuneradas o por una cantidad mínima.

Es importante señalar que los egresados mencionan que no solo realizan una actividad, sino que hacen de todo en la empresa y no tienen un puesto en específico.

- El clima organizacional en las empresas es regular, pues las entrevistas arrojaron que sí hay apoyo entre los miembros de la organización, pero también en la misma hay chismes, envidias y competitividad, lo que hace que se vuelva un ambiente laboral muy pesado en ocasiones.

Las divisiones están muy marcadas en las empresas, pues existen grupos específicos que influyen en el clima organizacional, cabe mencionar que en el caso de practicantes y también de algunos egresados, fue difícil incorporarse al personal de la empresa por esas divisiones.

Igualmente, algunos egresados y practicantes han tenido problemas con sus jefes por el salario y por cuestiones de trabajo, sin embargo, lo han resultado hablando con los mismos sobre el problema.

Algo que llamó mucho la atención fue que practicantes y egresados mencionaron que mientras ellos han estado laborando ahí hubo mucha rotación y recorte de personal, esto se debía a que las personas no se sentían bien con sus condiciones laborales en cuanto a clima organizacional, salarios y prestaciones de ley.

- Practicantes y egresados consideran que las instalaciones en donde han realizado prácticas profesionales o en donde han trabajado no son adecuadas, pues entre las características que destacan es que son pequeñas para todo el personal que labora y el equipo utilizado no es suficiente para todos los miembros de la empresa, cabe resaltar que en algunas estaciones de radio o televisoras donde han laborado o prestado

prácticas profesionales el equipo no es bueno para desarrollar el trabajo, pues hay pocas computadoras con software que no está actualizado, micrófonos dañados, falta de contactos eléctricos y cabinas que no están acondicionadas correctamente.

La insuficiencia de equipo para todos los trabajadores hace que utilicen su propio equipo para poder desempeñar sus actividades.

- En el caso de los practicantes, se sienten seguros con su nivel de vida actual, pues señalaron que están aprendiendo y aún se encuentran estudiando, entonces el salario no representa un gran problema porque aún tienen el apoyo de sus papás, sin embargo, en un futuro no se quedarían y su alternativa sería buscar mejores oportunidades de empleo, algo que llamó la atención fue que consideraban que en la ciudad de Morelia no hay muchas fuentes de empleo y esto hace que busquen mejores oportunidades fuera de Michoacán.

Los egresados sienten seguridad en lo que respecta a sus ocupaciones, sin embargo, no lo están respecto a su salario y prestaciones de ley, porque a pesar de que viven con sus padres, creen que su trabajo es poco valorado y lo que ganan mensualmente no les alcanzaría si se independizaran. De acuerdo con ellos, la mejor opción para ellos sería otro empleo con mejores oportunidades, estudiar una maestría afín a su carrera o crear su propia empresa.

A comparación de sus padres, las condiciones de vida no han mejorado mucho en el aspecto económico, pues cuando sus padres tenían su edad ya tenían un trabajo y con prestaciones y un sueldo más competitivo además de que había más oportunidades de empleo; sin embargo, en el aspecto social y profesional sí cambió mucho, pues muchos de los padres de practicantes de egresados y practicantes no terminaron una carrera universitaria o a su edad ya tenían hijos.

- Respecto a los empleadores, sostienen la opinión de que tanto egresados como practicantes únicamente tienen las bases para la vida laboral, sin embargo, esto no les sirve completamente para ejecutar o desarrollar su trabajo.

Algunas de sus recomendaciones para que los jóvenes egresen con más habilidades son las siguientes:

- Reducir horas escolares con el propósito de realizar prácticas profesionales y al egresar tengan más experiencia en el ámbito profesional.

Ante este escenario, concluimos que la experiencia de los practicantes en su inmersión a la vida laboral y de los recién egresados es buena porque le has ha dejado muchos aprendizajes, sin embargo, no todo es bueno en la organización pues hay varios problemas en cuanto salario, prestaciones de ley y clima organizacional que hacen que afecte la experiencia de recién egresados y practicantes en su vida laboral.

Teniendo esto en cuenta, realizamos la siguientes recomendaciones:

- Agregar al plan curricular materias optativas para que los estudiantes al egresar tengan una especialidad.
- Implementar y complementar la enseñanza de software con el objetivo de tener un conocimiento más amplio acerca de los mismos y esto pueda ser útil al egresar.
- Reducir las horas escolares con el objetivo de que los jóvenes puedan comenzar a realizar prácticas profesionales o a verse inmersos en la vida laboral y al egresar cuenten con más experiencia en el ámbito profesional.
- Durante la vida universitaria, impulsar la creación de empresas para que puedan emprender su propia organización.
- Para quienes están cursando la licenciatura, comenzar a realizar prácticas profesionales desde los primeros semestres de la carrera para que tengan mejores oportunidades y mayor experiencia en el campo profesional.

- Determinar o crear un organigrama en la organización, para que al momento de la contratación la persona idónea pueda cumplir con el perfil de la misma.
- Con la finalidad de que los miembros de la organización desarrollen correctamente su trabajo, se recomienda mejorar los espacios e instalaciones, así como aumentar el equipo que se utiliza.
- Realizar e impulsar las actividades sociales entre los miembros de la organización con el propósito de que se establezca una sana convivencia entre los mismos.
- Creación de cursos de capacitación mensuales o bimestrales para mejorar las relaciones interpersonales entre las personas que trabajan en las empresas.

GLOSARIO

Capacitación: acto y resultado de capacitar, formar, instruir, entrenar o educar a alguien. Su finalidad es que la persona pueda tener las capacidades para el desarrollo de determinadas actividades.

Capital humano: la inversión en la educación con la finalidad de mayor crecimiento económico a futuro.

Clima laboral: conjunto de características del ambiente y las relaciones entre los miembros de una empresa.

Comunicador: persona capacitada para comunicar a otros los hechos de la realidad social.

Comunicólogo: aquella persona que es experta en teorías de la comunicación y puede realizar investigaciones.

Condiciones laborales: las bases de las relaciones laborales básicas como prestaciones de ley.

CONEICC: Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de las Ciencias de la Comunicación.

Contratos: acuerdo entre el empleador y trabajador donde se compromete a prestar determinados servicios y se estipulan cuáles son sus derechos y obligaciones en la organización.

Cultura organizacional: es el conjunto de costumbres, creencias, hábitos, valores y tradiciones en las organizaciones.

Egresado: estudiante que ha finalizado sus estudios universitarios.

Estadías: tiempo determinado que permanecerá el estudiante realizando un proyecto o programa para una empresa u organización relacionada con su carrera.

Freelancer: actividad que realiza una persona de forma independiente en el ámbito de su profesión.

Jornada laboral: el tiempo que el trabajador realiza el trabaja para el cual fue contratado, este se expresa en días, semanas o meses.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

Nómina: lista en la que las personas están en la plantilla de una empresa y cobran un salario de la misma.

Organización: estructura de las relaciones que deben de existir entre las funciones, niveles y actividades en un organismo o empresa.

Practicante: estudiante que trabaja en una empresa de forma temporal con la finalidad de obtener aprendizaje y entrenamiento laboral.

Prácticas profesionales: el primer paso a la vida laboral de estudiantes universitarios.

Profesionista: persona que cuenta con un grado universitario o licenciatura.

Recursos humanos: departamento que se encarga del reclutamiento y buen desempeño de la organización.

Rituales organizacionales: conjunto de actividades, comportamientos e interacciones que existen día a día entre compañeros de trabajo en las organizaciones.

Salario: fuente de ingresos del trabajador por una determinada acción.

Seguridad Social: protección que una empresa proporciona a sus trabajadores en caso de enfermedad, riesgo en el trabajo, invalidez, maternidad, entre otros.

Servicio Social: actividad profesional indispensable y obligatoria que el estudiante debe prestar durante su carrera.

Sindicalizado: empleado que pertenece a un sindicato o asociación que se mantiene al pendiente de intereses, beneficios y problemas de los trabajadores.

UDEM: Universidad de Morelia

UNID: Universidad Interamericana para el Desarrollo

UNLA: Universidad Latina de América

UVAQ: Universidad Vasco de Quiroga

Vocación: llamado del ser humano para desarrollar su potencial y sus habilidades en determinada profesión o carrera.

ANEXOS

GUIÓN DE ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVE: EGRESADOS Y PRACTICANTES

- Sexo
- Escuela de procedencia
- Ciudad
- Tiempo de realizar prácticas profesionales
- Horario
- Ocupación principal
- Ingreso mensual

¿Por qué estudiaste Ciencias de la Comunicación?

¿Cuál es la duración de la carrera en la UNID?.

¿En qué edad comenzaste a realizar prácticas profesionales?

¿En lugares has realizado prácticas profesionales?

¿En estas empresas qué puesto has ocupado en la empresa?

¿Tú crees que lo que has aprendido en la Universidad, te sirvió para lo que has realizado en las empresas que has prestado tus prácticas profesionales?

¿Tú crees que hace falta que implementen más materias en su plan de estudios?

¿Cómo ha sido tu experiencia al realizar prácticas profesionales?

¿Alguna vez te dieron un contrato para firmarlo?

¿Tú crees que esto es bueno o malo?

¿En “La Z” tus compañeros tienen seguro?

¿Cómo son las relaciones con tu equipo de trabajo?

¿Existen divisiones entre los miembros de la empresa?

¿Has tenido problemas con los jefes de la organización?

¿La clase de trabajo que desempeña actualmente es la que deseaste tener?

¿Ha habido cambios en sus ocupaciones en lo que respecta a remuneraciones, prestaciones o crecimiento en su trabajo?

¿Ha presentado algún cambio la organización mientras has estado labrando ahí?

¿Se siente seguro con su nivel de vida actual? (ingresos, condiciones de trabajo, ocupaciones)

¿Cómo piensa que podría mejorar su nivel de vida actual? (Estudio, trabajo o autoempleo)

¿Cómo se siente en relación con los cambios de oportunidad para mejorar sus condiciones de vida? (Haga una comparación entre las oportunidades que tenían sus padres con las suyas)

¿Utilizas tu propio equipo?

¿Cómo son las instalaciones, son adecuadas?

GUIÓN DE ENTREVISTA A EMPLEADORES

¿Hay practicantes realizando servicio social, estadías o prácticas en la empresa?

Al momento de la contratación, ¿qué fue lo que tomaron en cuenta?

¿Cree que lo que vieron en la carrera les ha servido para desempeñarse laboralmente?

¿Hay una diferencia en cuanto a la preparación de egresados y practicantes de la UVAQ a otras universidades?

¿El trabajo del LCC es valorado en la ciudad de Morelia?

¿Tú qué crees que podemos hacer para tener más oportunidades en nuestro campo?

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Querzaltenango. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>

Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología*. México: Paidós.

Andrade, J. (1971). Educación Médica y Salud. *El proceso de diseño del plan de estudios*. 5, pp. 20-39. Recuperado de: <http://hist.library.paho.org/Spanish/EMS/37887.pdf>

ANUIES (2012) *Oferta Educativa 2012, Observatorio Laboral*. Extraído de: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

Benanssini, C. (2002) *“El imaginario social del comunicador: una propuesta de acercamiento teórico”*. Razón y palabra. Extraído de: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n25/index.html>

Beristain, F., Beristain M. (2006). Diagnóstico de clima laboral: Caso Sabormex Puebla. Planta de frijoles y otros. (Tesis de licenciatura, Escuela de Negocios y Economía de la Universidad de las Américas, Puebla) Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

Bermúdez, M. (2000). Derecho del trabajo. México: OXFORD.

Blaug, M. (1983) *“El estatus empírico de la teoría del capital humano. Una panorámica ligeramente desilusionada”*. Madrid: Alianza

Cavazos, B. (1989). *Las 500 preguntas sobre temas laborales*. 3era ed. México: Trillas

Celaya, O. (25 de septiembre de 2019). En agosto, del 2.6% tasa de desempleo en Michoacán. *Quadratín*. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=Pwo8_OV-vLk

Congreso de Michoacán de Ocampo. (29 de septiembre de 2015). Artículo 36. Ley General para el Ejercicio Profesional del Estado de Michoacán de Ocampo. [Decreto 559] Recuperado de: <http://congresomich.gob.mx/file/LEY-PARA-EL-EJERCICIO-PROFESIONAL-DEL-ESTADO-REF-29-DIC-2016.pdf>

Chiavenato, I. (1989) *“Introducción a la teoría general de la administración”*. México: Mc GrawHill.

Chiavenato, I. (2001) *“Administración de Recursos Humanos”*. Bogotá: McGrawHill

Chiavenato, I. (2007) *“Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones”*. Bogotá: Mc GrawHill.

Davenport, T. (1999) *“Capital humano, creando ventajas a través de las personas”*. Bogotá: Planeta.

De la Torre, F. (1961) *Ciencias de la Comunicación I*. México: McGrawHillLatinoamericana.

Dessler, G. (1979) *Organización y administración enfoque situacional*. México: Prentice Hall

Escamilla, G. (2013) *Ciencias de la Comunicación y Periodismo: una de las carreras con mayor demanda de matrícula en México*. *Revista Mexicana de Orientación*

Educativa.

Extraído

de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272013000100009

Facultad de Letras. (s.f.) *Oferta Académica, Lengua y Literatura*. Recuperado de: http://www.letras.umich.mx/?page_id=52

Forero, R. (1997). El empleador. En Buen Lozano, N., Morgado, E. (Coord), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 367). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>

Galindo, A. (2005). Problemática de Pensionados del IMSS para el año 2015. La difícil tarea de mantener una previsión social adecuada. (Tesis de licenciatura, Escuela de Ciencias, Universidad de las Américas, Puebla). Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/galindo_m_al/capitulo2.pdf

Galindo, J. (1998) *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.

García, M. (2009). Cuadernos de Administración. *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Universidad del Valle, Cali, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Garrido, A. (2007). *Derecho individual del trabajo*. México: OXFORD

Gómez, R. (2012) *Derecho Laboral I*. México: Red Tercer Milenio. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf

González, H. (2010). Clima Organizacional. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Plata, Argentina. En Memoria Académica. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf

González, L., Martínez. (17 de diciembre de 2018). El salario mínimo en México subirá 16.2% en 2019, para quedar en 102.68 pesos diarios y 3,080.4 al mes. El Economista. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/empresas/El-salario-minimo-en-Mexico-subira-16.2-en-2019-para-quedar-en-102.68-pesos-diarios-y-3080.4-al-mes-20181217-0066.html>

González, M. (1999). *Comportamiento Organizacional, un enfoque latinoamericano*. México: CECSA.

Guzmán, C. (2004). Revista Mexicana de Investigación Educativa. *Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo*, 9, (p.747-767) Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002210.pdf>

Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación*. México: Mc GrawHill.

Hidalgo, J. (2015) *Diagnóstico de la formación y el campo laboral de los comunicadores en México*". Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de las Ciencias de la Comunicación (CONEICC) Recuperado el 20 de septiembre de 2018 de <http://www.coneicc.org.mx/descargables/Diagnostico%20de%20la%20formacion%20y%20el%20campo%20laboral%20de%20los%20comunicadores%20en%20México.pdf>

Jiménez, C., Martínez, Y., Rodríguez, N., Padilla, Y. (2014). Educere. *Aprender a hacer: la importancia de las prácticas profesionales docentes*, 18, pp. 429-438. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35639776005.pdf>

Jurado, Y. (2011). *“Técnicas de investigación documental”*. México: CLENGAGE Learning.

Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Argentina: Prentice Hall.

Lemus, P. (2009). *Derecho del trabajo*. 2da ed. México: CENGAGE Learning

León, J. (2017). *Etimología subversiva del verbo “comunicar”*. Extraído de: <https://www.redalyc.org/pdf/1990/199053181005.pdf>

Levet, V. (2018) *Casi la mitad de los recién egresados en México no gana más de 8 mil al mes*. Forbes México. Recuperado el 25 de septiembre de 2018 de <https://www.forbes.com.mx/casi-la-mitad-de-los-recien-egresados-en-mexico-no-gana-mas-de-8000-pesos-al-mes/>

Marqués de Melo, J. (1988) *Desafíos de la enseñanza de comunicación, reflexiones en torno a la experiencia brasileña*. Extraído de: <http://www.dialogosfelafacs.net/wp-content/uploads/2012/01/19-revista-dialogosla-ense%C3%B1anza-de-la-comunicacion.pdf>

Martínez, C. (2006) *“El método de estudio de caso, estrategia metodológica de la investigación científica”*. Pensamiento & Gestión. Universidad del Norte, Barranquilla Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Martínez, M.(1989). *Comportamiento humano, nuevos métodos de investigación*. México: Trillas

Medina, H. (2005) *“Propuesta de la creación de una campaña de difusión del quehacer del licenciado en Ciencias de la Comunicación en la ciudad de Morelia”*.

(Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación). Universidad Vasco de Quiroga, Morelia.

Miranda, R. (2008) *Teoría organizacional*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado del 29 de noviembre de 2018 de: <http://www.institutodrsallares.com.ar/sites/default/files/documentos/Bibliograf%C3%ADa%20Sugerida-%20Teoria-Org-%20Pend-Acreditacion-Equivalencias.pdf>

Mondy, W. (2005) “*Administración de Recursos Humanos*”. México: Prentice Hall.

Monroy, G. (2009) “*Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*”. Recuperado el lunes 26 de noviembre de 2018 de: <http://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>

Naciones Unidas. (2017) La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42250/1/S1700893_es.pdf

Observatorio Laboral (2013) *Comunicación y periodismo*. Extraído de: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

Ortega, S., Perdomo, J. (2007) “*Factores Influyentes en el clima organizacional y estrategias para lograr un buen funcionamiento interno en la organización*”. (Diplomado en Gestión Organizacional) Universidad de la Sabana. Recuperado el 25 de octubre de 2018 de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2258/131467.pdf>

Ortiz, G. (2003) “*La Ciencias de la Comunicación en Iberoamérica*”. Revista razón y palabra. Extraído de: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n35/intro.html>

Piña, M. (2016). Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral. (Tesis de pregrado, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile) Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Prácticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20desempeño%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Razgado, L. (2006). *La docencia de la comunicación en México*. Revista mexicana de comunicación. Extraído de: <http://mexicanadecomunicacion.com.mx/rmc/2011/07/13/la-docencia-de-la-comunicacion-en-mexico/>

Redacción Quadratín (21 de julio de 2017). Ocupa Michoacán el lugar 11 con salarios más bajos a los trabajadores. Quadratín. Recuperado de: <https://www.quadratin.com.mx/principal/ocupa-michoacan-lugar-11-salarios-bajos-a-los-trabajadores/>

Reyes, A. (2009) “*Administración de empresas teoría y práctica*”. México: LIMUSA

Rios, M. (3 de septiembre de 2019). Se desploma empleo formal en Michoacán; de enero a julio se crearon solo mil nuevos puestos. La Voz de Michoacán. Recuperado de: <https://lavozeMichoacan.com.mx/morelia/se-desploma-empleo-formal-en-michoacan-de-enero-a-julio-se-crearon-solo-mil-nuevos-puestos/>

Rubio, A., (2009). Importancia de las nuevas tecnologías en la educación. 15, pp. 1-8. Recuperado de: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_15/ANGEL%20MANUEL_RUBIO_2.pdf

Rueda, A. (2014). Revista Latinoamericana de Derecho Social. *Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada*. 19, pp. 111-132.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n19/1870-4670-rlds-19-00111.pdf>

Sánchez, A. (2017). *Derechos de los trabajadores*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4598/6.pdf>

Sánchez, C. (2012). *La práctica profesional del comunicador de la Universidad del Altiplano. Un panorama de su trayectoria*. Recuperado el 25 de septiembre de 2018 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000300008

Schein, E. (1994) “*La cultura empresarial y el liderazgo*”. Barcelona: Plaza & Janes.
Secretaría de Economía (2018). Información económica y estatal. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/315993/michoacan_2018_02.pdf

Secretaría de Turismo (2013). *Agenda de competitividad de los destinos turísticos de México. Estudio de competitividad Turística del Destino: Morelia, Michoacán*. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey Campus Morelia. Recuperado de: <http://www.sectur.gob.mx/wp-content/uploads/2015/02/PDF-Morelia.pdf>

SEDECO. (2018). *Michoacán, de los 5 estados con la tasa de desempleo más baja: Sedeco*. Recuperado el 25 de septiembre de 2018 de <http://sedeco.michoacan.gob.mx/michoacan-de-los-5-estados-con-la-tasa-de-desempleo-mas-baja-sedeco/>

Serrano, A., (2004). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales. El entorno físico del trabajo*. 4, pp. 16-21. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd0000018165.pdf>

Serrato, M. (2011). Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo Latino de Publicidad Colombia LTDA. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Administrativas y contables, Universidad de La Salle, Bogotá) Recuperado de:

<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/2837/T11.11%20S68e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soriano, R. (1976) *Guía para realizar investigaciones sociales*. México. Plaza y Valdes

Staruss, G. (1981) *“Personal problemas humanos de la administración”*. México: Pretince Hall.

Thompson, J. (1994) *“Los media y la modernidad. Una teoría de los medios de comunicación”* México: Paidós

Universidad de Morelia. (2017). *Licenciatura en Dirección Periodística y Producción Audiovisual*. Recuperado de: <https://www.udemorelia.edu.mx/oferta-academica/licenciatura/dpypa/>

Universidad Latina de América. (2015). Oferta académica, Ciencias de la Comunicación. Recuperado de: https://www.unla.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=231

Universidad Monter. (s.f.). *Historia Monter*. Recuperado de: <http://crm.unimontrer.edu.mx/filosofia-montrer/contenido.php?id=25>

Universidad Vasco de Quiroga. (s.f.). *Oferta Académica, Ciencias de la Comunicación*. Recuperado de: <https://www.uvaq.edu.mx/licenciaturas/carrera/14>

Werther, W. (2000) *“Administración de personal y Recursos Humanos”* México: McGrawHill.

West & Turner (2005) *“Teoría de la comunicación”*. España: McGrawHill.

Zempoaltécatl, N. (2004) *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación a nivel superior*. Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas Puebla. Recuperado el 15 de octubre de 2018 de

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mps/zempoaltecatl_m_md/