

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



ESTUDIO DE CONTRASTACION ENTRE LA
DEMANDA DEL ENTORNO LABORAL Y LA
CURRICULA DE LA MATERIA DE RECURSO
HUMANO EN EL AREA DE PSICOLOGIA
LABORAL

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA:
JOSE OROZCO MARTINEZ

ASESOR: DR. JAVIER ALVAREZ BERMUDEZ

NOVIEMBRE 1998

TM

Z 720 1

FPS

1998

. 07



1020150082

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



ESTUDIO DE CONTRASTACION ENTRE LA
DEMANDA DEL ENTORNO LABORAL Y LA
CURRICULA DE LA MATERIA DE RECURSO
HUMANO EN EL AREA DE PSICOLOGIA
LABORAL

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA:
JOSE OROZCO MARTINEZ

ASESOR: DR. JAVIER ALVAREZ BERMUDEZ

NOVIEMBRE 1998

974386

TH
Z7201
FPs
1998
.O7



FONDO
TESIS



DIVISION ESTUDIOS POST-GRADO

Of. Núm. 134/98

ING. LAZARO VARGAS GUERRA
DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ESCOLAR
Y DE ARCHIVO DE LA U.A.N.L.
P R E S E N T E .-

Estimado Ing. Vargas:

Hacemos de su conocimiento que después de haber cubierto todos los requerimientos que establece esta División de Estudios de Posgrado, no tenemos inconveniente alguno en la autorización para el trámite correspondiente al Examen de Grado para la obtención del Título de la Maestría en Psicología Laboral, a favor de:

JOSE OROZCO MARTINEZ

El interesado ha cubierto satisfactoriamente todos nuestros requisitos por lo que le suplicamos a Usted, que de no haber inconveniente de su parte, se sirva autorizar la expedición del Acta de Examen de Grado correspondiente.

La presente se expide para los fines y usos legales a que tenga lugar.

ATENTAMENTE,
"ALERE FLAMMAM VERITATIS"
Monterrey, N.L., a 30 de Noviembre de 1998


DRA. FUENSANTA LOPEZ ROSALES
COORDINADORA DE LA DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



DIV. DE EST
DE
POSTGRADO

c c.p. Archivo
FLR/mgmg.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



**ESTUDIO DE CONTRASTACION ENTRE LA DEMANDA DEL ENTORNO
LABORAL Y LA CURRICULA DE LA MATERIA DE RECURSOS HUMANOS
EN EL AREA DE PSICOLOGIA LABORAL.**

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL**

PRESENTA

JOSE OROZCO MARTINEZ

ASESOR : DR. JAVIER ALVAREZ BERMUDEZ

NOVIEMBRE DE 1998

AGRADECIMIENTOS

**A mi esposa e Hijos.
Sra. Margarita Vargas, a José Alberto y Ma. Lourdes.**

**A mis hermanos y hermanas.
Que, de todos ellos, siempre recibí apoyo y muestras de aliento.**

**A mi Alma Mater, Universidad Autónoma de Nuevo León.
Por su gran contribución para el logro de este trabajo.**

**A mi asesor, Dr. Javier Alvarez Bermúdez.
por su valiosa orientación y guía.**

A todos ellos muchas Gracias

Lic. José Orozco Martínez

CONTENIDO

	Página
INTRODUCCION	2
1. ¿QUE ES LA PSICOLOGIA LABORAL, LOS RECURSOS HUMANOS Y LA ADMINISTRACION DE PERSONAL?	4
2. PERSPECTIVAS TEORICAS EDUCATIVAS.	11
2.1 Primeras propuestas teóricas educativas a través de la historia .	11
2.1.1 Las ideas educativas de Platón	11
2.1.2 Las ideas educativas de Aristóteles	12
2.2 Algunas propuestas teóricas educativas desde la perspectiva progresista.	13
2.2.1 Juan Jacobo Rousseau	13
2.2.2 John Dewey	14
2.3 Diversas aportaciones teóricas innovadoras a la educación.	15
2.3.1 Anton Semionovik Makárenko	15
2.3.2 Burrhus Frederik Skinner	16
2.3.3 Alexander Sutherland Neill	17
2 3 4 Richard Stanley Peters	18
2 3 5 Ivan Illich	19
2 3 6 Paulo Freire	21

3.	LA SITUACION EDUCATIVA .	26
	3.1 Facultad de Psicología de la UANL	27
	3.2 El Área Laboral de la Facultad de Psicología, UANL .	31
4,	LA SITUACION DEL MERCADO LABORAL.	38
	4.1 El mercado laboral profesional y el Psicólogo .	39
	4.2 El mercado laboral del Psicólogo en Nuevo León .	41
5.	EL PROBLEMA EDUCATIVO Y EL PROBLEMA DE LA DEMANDA LABORAL: UN INTENTO DE CONEXIÓN	45
	5.1 Enfoques teóricos acerca de la educación y el empleo .	45
	5.1.1 Teoría de la Segmentación del mercado de trabajo	46
	5.1.2 Teoría del Capital Humano	47
	5.1.3 Teoría de la Hermeneutica	48
	5.1.4 Teoría Crítica de la Investigacion Participativa o Teoría de Hermenéutica Crítica .	49
	5.2 Ejemplos de algunas Instituciones Públicas de Enseñanza Superior que han adecuado sus planes de estudio a las necesidades de la sociedad en general.	52
6.	LA MATERIA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS O ADMINISTRACION DE PERSONAL	54
7.	DISEÑO Y EJECUCION DE ESTE ESTUDIO	59
	7.1 Estudio de Campo .	59
	7.2 Método y diseño del instrumento .	60
	7.3 Hipótesis .	83
	7.4 Muestra .	84
	7.4.1 Análisis y resultados de las variables sociodemográficas	84
	7.4.1.1 Distribucion por sexo	85

7.4.1.2	Distribución por edad	86
7.4.1.3	Puestos de los profesionistas encuestados	87
7.4.1.4	Años de experiencia en el cargo administrativo	88
7.4.1.5	Donde estudio su licenciatura	89
7.4.1.6	Tipo de licenciatura	90
7.4.1.7	Grado de estudio de los encuestados	91
7.4.1.8	Donde estudiaron los psicólogos encuestados en esta muestra	92
7.4.1.9	Especialidad de los psicólogos encuestados correspondientes a la Facultad de Psicología de la UANL	93
7.4.1.10	Giro de la empresa encuestadas	95
7.4.1.11	Ubicacion de las empresas encuestadas	96
7.4.1.12	Magnitud de las empresas encuestadas de acuerdo a la composicion del personal en el Área de Recursos Humanos o de Personal	99
7.5	Análisis y resultados de las cuatro dimensiones consideras en este estudio.	102
7.5.1	Dimension Conocimientos	102
7.5.2	Dimension Habilidades	116
7.5.3	Dimension Experiencia	136
7.5.4	Dimension Valores	150
7.6	25 principales demandas del entorno laboral.	152
8.	CONTRASTE ENTRE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y LA CURRICULA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL O DE RECURSOS HUMANOS	154
9.	CONCLUSIONES	157

10. SUGERENCIAS PARA LA MEJORA DE LA MATERIA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL O ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	160
Bibliografía	163
Anexo	167

CUADROS

	Página
CUADRO NO. 1 Datos comparativos con otras Instituciones de nivel Superior correspondientes al Área Metropolitana de Monterrey y que imparten, también, la Carrera de Licenciado en Psicología .	30
CUADRO NO. 2 Alumnos inscritos por área de acentuación durante los ciclos 1993/1996 y Semestre 97/98 .	31
CUADRO No. 3 Alumnos egresados por área de acentuación durante los ciclos escolares de 1993/1996 .	32
CUADRO NO. 4 Alumnos titulados por área de acentuación durante los ciclos escolares de 1993/1996	32
CUADRO NO. 5 Sueldos obtenidos en 1993 (se muestran, únicamente, las cinco carreras profesionales que nuestro estudio alude) .	42
CUADRO NO. 6 Total de profesionistas psicólogos encuestados, egresados de la Facultad de Psicología de la UANL. (varios datos) .	94
CUADRO No. 7 Parte proporcional (14) correspondiente al área específica de psicología laboral de la suma total (27) (varios datos)	94

GRAFICAS

	Página
GRAFICA No. 1 Distribución por sexo	85
GRAFICA No. 2 Distribucion por edad	86
GRAFICA No. 3 Distribución por puestos de los profesionistas encuestados	87
GRAFICA No. 4 Distribución por años de experiencia	88
GRAFICA No. 5 Institución donde estudiaron los sujetos de la muestra	89
GRAFICA No. 6 Tipo de licenciatura de las personas encuestadas	90
GRAFICA No. 7 Distribución por nivel de estudios de los sujetos de la muestra	91
GRAFICA No. 8 Donde estudiaron los psicólogos encuestados en la muestra	92
GRAFICA No. 9 Distribución por especialidad de los psicólogos encuestados de la Facultad de Psicología, UANL .	93
GRAFICA No. 10 Distribución por giro de las empresas de la muestra	95
GRAFICA No. 11 Distribución por ubicación de las empresas donde laboran los sujetos encuestados	96
GRAFICA No. 12 Magnitud de la empresa de acuerdo a la composición de personal en el area de recursos humanos o de personal	99

GRAFICA No. 13	
¿Aceptaría usted en su empresa a un egresado en psicología laboral en el área de recursos humanos ?	100
GRAFICA No. 14	
¿Hay un psicólogo trabajando en su empresa?	101
GRAFICA No. 15	
De las respuestas a la pregunta No 1. Características de Formación o Educación	102
GRAFICA No. 16	
De las respuestas a la pregunta No. 6. Aumentar la calidad de vida en el trabajo	104
GRAFICA No. 17	
De las respuestas a la pregunta No 15 Contribuir al logro de la autorrealización del personal	106
GRAFICA No. 18	
De las respuestas a la pregunta No 16 Conocimientos para la solución de conflictos	108
GRAFICA No. 19	
De las respuestas a la pregunta No 20. Aspectos para que mantenga actualizado	110
GRAFICA No. 20	
De las respuestas a la pregunta No. 21 Los retos cotidianos que debe de afrontar	112
GRAFICA No. 21	
De las respuestas a la pregunta No. 23. Que esperan las organizaciones de un egresado	114
GRAFICA No. 22	
De las respuestas a la pregunta No. 3. Solución de problemas de personal	116
GRAFICA No. 23	
De las respuestas a la pregunta No 4. Adecuado manejo de las Relaciones Humanas	118

GRAFICA No. 24	
De las respuestas a la pregunta No 5 Desarrollar actitudes de retos en las personas	120
GRAFICA No. 25	
De las respuestas a la pregunta No. 8. Acrecentar la colaboración entre el personal	122
GRAFICA No. 26	
De las respuestas a la pregunta No. 9. Conseguir un crecimiento cuantitativo	124
GRAFICA No. 27	
De las respuestas a la pregunta No. 10. Conseguir desarrollo cualitativo	126
GRAFICA No. 28	
De las respuestas a la pregunta No. 11. Contribuir a la consecución de las metas personales	128
GRAFICA No. 29	
De las respuestas a la pregunta No. 12. Consecución de las metas organizacionales	130
GRAFICA No. 30	
De las respuestas a la pregunta No. 13 Conseguir la permanencia de las personas	132
GRAFICA No. 31	
De las respuestas a la pregunta No. 14. Remunerar y retribuir equitativamente a sus colaboradores	134
GRAFICA No. 32	
De las respuestas a la pregunta No. 2 Características de experiencia	136
GRAFICA No. 33	
De las respuestas a la pregunta No 7 Mejorar relaciones obrero-patronales	138
GRAFICA No. 34	
De las respuestas a la pregunta No 17 Adecuada selección de personal	140

GRAFICA No. 35	
De las respuestas a la pregunta No 18. Temas en los que requeriría mayor experiencia en un egresado	142
GRAFICA No. 36	
De las respuestas a la pregunta No. 19. Principales funciones que debiera desarrollar en la empresa	144
GRAFICA No. 37	
De las respuestas a la pregunta No 22 Retos futuros en los que requeriría mayor experiencia el egresado	146
GRAFICA No. 38	
De las respuestas a la pregunta No 24. Requisitos para que usted lo contrate en su empresa	148
GRAFICA No. 39	
De las respuestas a la pregunta No. 25 Que características de valores considera debe tener un egresado	150
GRAFICA No. 40	
25 principales demandas del entorno laboral	152

**ESTUDIO DE CONTRASTACION ENTRE LA
DEMANDA DEL ENTORNO LABORAL Y LA
CURRICULA DE LA MATERIA DE RECURSOS
HUMANOS EN EL AREA DE PSICOLOGIA
LABORAL**

JOSE OROZCO MARTINEZ

INTRODUCCION.

Uno de los aspectos basicos dentro de nuestra Universidad es el de que esta vaya adelante en los aspectos del conocimiento y de la tecnología. Debido a esto, uno de los principales trabajos de todo académico es el hacer que los conocimientos que imparte en su materia esté de acuerdo a las necesidades de su entorno y de ser posible ir más allá de ellas (Tamez, 1997). En la realidad esto se torna difícil debido a que se requiere un gran esfuerzo para mantener constantemente actualizada la currícula, además de que se demanda de experiencia en el área laboral, en la investigación, a la par de una excelente preparación en la materia a actualizar. Referente a esta tema Arias (1994), comenta que el destino de una nación depende de los conocimientos, las habilidades, la salud, las motivaciones, etc., de sus habitantes, en resumen, que los recursos humanos con los que cuente un país delinearán su propio futuro. A su vez Chiavenato (1993), explica que hasta ahora se empieza a comprender que las personas no deben ser tratadas como recursos de las empresas y vérselos como cualquier recurso. Asencio (1990), elaboró un programa de modernización de la administración de recursos humanos en la Dirección de Institutos Tecnológicos habiendo estudiado para ello las necesidades actuales y futuras de los elementos de la estructura organizacional. A su vez Garza (1996), apunta que se requiere realizar investigaciones en las empresas para actualizar los conocimientos y las necesidades de las mismas para implementarlas en la educación. Este tipo de actividades da al profesional una mejor preparación para impartir su cátedra que facilita tanto al profesor como a los alumnos la oportunidad de una mejor enseñanza.

La experiencia de muchos años como profesor de la materia de Recursos Humanos en el área de psicología laboral de la facultad de Psicología de la U A N.L., me ha permitido ver que el panorama actual de la Psicología es muy complejo y el área específica donde yo me he desarrollado, la laboral, también lo es. Asimismo, me he dado cuenta que unas de las dificultades más relevantes en el aspecto de la modernización y aplicación de la misma es sobre todo, al menos en nuestro contexto, que no se ha desarrollado un sustento básico, tanto teórico como investigativo propio que permita un

crecimiento paralelo a las exigencias educativas y laborales, siendo para ello dependientes de conocimientos producidos en otros contextos. Estas dificultades no permiten ver con claridad aspectos tales como las formulaciones teórico-metodológicas, las diversas técnicas utilizadas y finalmente sus aplicaciones. Esto es contradictorio con el hecho de que cada vez más en las organizaciones se le da una gran importancia a los factores psicosociológicos intervinientes, factores tales como la satisfacción en el trabajo, el estilo de dirección, la eficiencia de la organización, la comunicación, la toma de decisiones, el ambiente social, la rotación, el ausentismo laboral, la identificación con el trabajo y con la empresa, el trabajo en la tercera edad, etc. Problemas éstos que por su naturaleza misma requieren de constantes adecuaciones tanto teóricas como empíricas.

Bajo esta perspectiva, la intención de este trabajo se plantea como objetivos prioritarios. Primero, hacer un diagnóstico de cuáles son las características que el entorno laboral demanda en conocimientos, experiencias, habilidades, etc., de los estudiantes de la materia de Recursos Humanos en el área de Psicología Laboral, a través de una encuesta de opinión con los profesionales que trabajan en las áreas de administración de recursos humanos en diversas empresas, y segundo, en base a lo anterior, retroalimentar a la currícula de la materia de Recursos Humanos sugiriendo una serie de transformaciones para su adecuación a las demandas externas.

En una ciudad como la nuestra donde el entorno laboral es de gran magnitud, el profesionalismo, capacidad e inserción laboral de nuestros egresados, dependerá en gran medida de como los maestros de nuestra facultad modernicemos nuestros conocimientos, pero para ello necesitamos conocer de primera mano nuestro contexto. Además, el hecho de que existan diversas escuelas de psicología nos impone una obligación de intentar estar entre las mejores, en ese sentido se construye este trabajo.