

7. DISEÑO Y EJECUCION DE ESTE ESTUDIO

Desde del ambito de la Psicología Laboral este trabajo intenta abordar la problemática de la formación actual de los alumnos en la Materia de Recursos Humanos para comparar en que medida se adecuan los contenidos de la misma a los requerimientos de la realidad laboral. Se pretende que con la contrastación de la demanda laboral con la actual curricula de la materia de Recursos Humanos, se puedan hacer evidentes una serie de requisitos “nuevos” que en la actualidad se consideran necesarios en el entorno laboral para que el profesionista cumpla con la función que se espera desempeñara. Todo ello para tratar de llevar a la excelencia academica la materia de Recursos Humanos. Lo que justifica la realizacion de un estudio de contraste entre la demanda del entorno laboral y la curricula de Recursos Humanos en Psicología Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad Autonoma de Nuevo Leon.

7.1 ESTUDIO DE CAMPO

Se considero adecuado tomar como unidad basica de analisis a personas que reunieran las siguientes características

- 1) - Que esten insertas dentro del entorno laboral

- 2) - Que ocupen puestos administrativos clave dentro de la empresa como son Administración de Recursos Humanos o de Personal y en general todos aquellos relacionados con esta area

Creemos que bajo esas características podemos asegurarnos que esas personas conocen la problemática y necesidades de las organizaciones. Así, al aplicarse bajo la perspectiva de la Psicología Laboral nos concede la oportunidad de mostrar la importante

relacion de ésta con los aspectos educativos, vinculación ésta ultima algunas veces soslayada

Los Objetivos Generales de esta investigación son los siguientes

A).- Contrastar las demandas laborales externas respecto a conocimientos, habilidades, experiencia y valores que deben poseer los alumnos respecto a los Recursos Humanos y si estos se encuentran contemplados dentro del actual programa de la materia

B).- Proponer, en base a los resultados obtenidos, una serie de sugerencias para la modernización curricular de la materia de Recursos Humanos

Nuestra meta es auxiliar en la formación de profesionistas altamente preparados y útiles al entorno laboral y social en general. Elaborando para ello estrategias teórico-prácticas pertinentes, aunado a un tipo integral de aprendizaje intelectual, humano, social y profesional, utilizando para esto convencimiento, conocimiento, procedimientos y técnicas específicas debidamente planeadas en forma organizada dinámica y operacional.

7.2 METODO Y DISEÑO DEL INSTRUMENTO

Se ideó auxiliarse del Metodo de Investigacion de Encuesta, ya que esta nos ofrece un método de verificación empírica acerca del trabajo que se ha propuesto este estudio y además, porque el contexto de investigación por encuesta es pertinente y se basa en las características de la ciencia, en este caso particular al de las ciencias sociales, que según comenta Babbie (1988), entre sus particularidades se pueden mencionar La investigación por encuestas es lógica, es determinista, es general, es económica, es específica, es verificable, es intersubjetiva y esta abierta a modificación

Con el propósito de obtener datos precisos en cuanto a los requerimientos que se solicitan de los egresados en psicología laboral en el área de recursos humanos en las organizaciones, en primera instancia, se llevo a cabo un estudio piloto donde se puso a prueba una encuesta con preguntas abiertas en la que se cuestionaba a los encargados de recursos humanos acerca de los siguientes factores

- 1).- *Conocimientos* (7 preguntas)
- 2).- *Habilidades* (10 preguntas)
- 3) - *Experiencia* (7 preguntas)
- 4) - *Valores* (1 pregunta)
- 5) - *Variables sociodemográficas* (7 preguntas)

Considerando el ambito de esta investigacion, se podrian definir las cuatro dimensiones propuestas en esta trabajo de la siguiente manera

CONOCIMIENTOS. Son las habilidades teórico-conceptuales utilizadas por el encargado del area de recursos humanos o de personal para el desarrollo efectivo de sus actividades relacionadas con las funciones del puesto de trabajo

HABILIDADES. La capacidad física o intelectual requeridas para la realización de tareas propias del puesto, en este caso, del encargado de recursos humanos o de personal

EXPERIENCIA. La conjuncion teórico-práctica de los conocimientos y aptitudes adquiridos durante un tiempo determinado a traves de clases, talleres, dinámicas, técnicas y vivencias en general del egresado en la especialidad de psicología laboral, y formado en la curricula de recursos humanos, que le faciliten emprender las diversas actividades relacionadas con el área de personal

VALORES. Apreciación particular subjetiva de la organización considerada como correcta, buena o deseable

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS. En este apartado se preguntó acerca del sexo, la edad, el grado de estudios, la experiencia laboral, institución donde estudio su carrera, tipo de carrera, puesto que ocupa en la empresa y número de personas a su cargo. También se preguntó sobre otros aspectos como ¿aceptaría usted en su empresa a un egresado en Psicología Laboral?, ¿hay un Psicólogo trabajando en su empresa?, y por último, giro y ubicación de la empresa

La encuesta piloto se aplicó a 25 encargados del área de recursos humanos seleccionados de forma discrecional de las empresas del área metropolitana de Monterrey. Es de mencionar que se visitaron alrededor de 150 empresas y solo los encargados de recursos humanos de veinticinco de ellas permitieron responder a la encuesta. De las 25 personas 11 trabajaban en comercios, 9 en negocios de servicios, 4 en la pequeña industria y 1 en la Banca

Los reactivos considerados en el estudio piloto, de acuerdo con la encuesta, fueron:

- ¿Qué características de formación o educación podría usted mencionar que debería tener un egresado de Psicología Laboral en el puesto de Recursos Humanos? (Mencione las más posibles)
- Podría usted mencionar que características de experiencia debería tener un egresado de Psicología Laboral en el puesto de Recursos Humanos (Cite usted todas las que crea convenientes)

Qué habilidades le pediría usted para:

- Solución de problemas de personal (anote las más posibles)

- Solucion de problemas de Relaciones Humanas (anote las mas posibles)
- Desarrollar la actitud de reto en la gente (nombre las que crea convenientes)
- Aumentar la calidad de vida en el trabajo (nombre las mas posibles)
- Mejorar las relaciones obrero-patronales (enuncie las más posibles).
- Acrecentar la colaboracion entre el personal (mencione las que crea más convenientes)
- Conseguir no solo crecimiento cuantitativo (productivo u objetivo)
- Conseguir también, desarrollo cualitativo (realizacion de todo el personal) Anote las mas posibles
- Contribuir a la consecucion de las metas personales (cite usted todas las que crea convenientes)
- Contribuir a la consecucion de las metas organizacionales
- Conseguir la permanencia de la gente (nombre las mas posibles)
- Remunerar y retribuir equitativamente (enuncie las que crea convenientes).
- Contribuir al logro de la auto-realización del personal (mencione las que crea convenientes).
- ¿Qué conocimientos requeriria para la solución de conflictos? (nombre los más posibles)
- ¿Que experiencia le pedira a un psicologo laboral formado en Recursos Humanos para una efectiva seleccion de personal ? (Enuncie las mas posibles).
- ¿Qué temas importantes y actuales debería de conocer ?(mencione los mas posibles).
- Desde su punto de vista, ¿que funciones principalmente deberá desarrollar en la empresa? (cite usted todas las que crea convenientes)
- ¿De qué manera juzga usted adecuado el mantenerse actualizado?, ¿a través de qué?. (Nombre las mas posibles)
- ¿Desde su punto de vista cuales cree usted que son los retos cotidianos del psicólogo laboral, insertos en el area de Recursos Humanos? (anote los que crea convenientes)
- Desde su punto de vista a futuro ¿cuáles cree usted que sean los retos que debe afrontar el psicologo laboral formado en recursos humanos? (Mencione los más

posibles)

- ¿Qué cree usted, desde su punto de vista, que las organizaciones esperan de un psicólogo laboral formado en recursos humanos? (Anote usted las que crea convenientes)
- ¿Qué requisitos le pediría usted a un psicólogo laboral formado en recursos humanos que tuviera que trabajar en su empresa? (Mencione las mas posibles)
- ¿Aceptaría usted un psicólogo laboral formado en recursos humanos en la Empresa (SI) (NO)?
- ¿Hay un psicólogo trabajando en su empresa? ()
- Giro de la empresa y ubicacion
- Puesto de la persona entrevistada
- Sexo
- Edad
- Nivel de Estudios
- Años de experiencia
- ¿Donde estudió su Licenciatura?
- Numero de las personas a su cargo () que configuran el Area de Recursos Humanos

Para la aplicación de la encuesta piloto se emplearon quince personas con nivel universitario, las cuales fueron capacitadas por el investigador para llevar a cabo correctamente la encuesta piloto. Dado que la finalidad de la prueba piloto es recabar los datos de la mejor forma y que a la vez permita señalar las debilidades del instrumento, se enfatizó en la capacitación de manera que los datos recabados fueran lo más objetivos posible y para que sirvieran de lineamiento para la modificación, adición o cancelación de algunos reactivos de la encuesta y para la elaboración de la encuesta final pertinente.

Una vez definida esta primera encuesta, junio de 1997, y procedido a administrarla a encargados del ámbito de los Recursos Humanos en las diferentes

empresas del Area Metropolitana de Monterrey, con el propósito de obtener indicios confiables de las necesidades actualmente requeridas con respecto a nuestros egresados en el área específica de psicología laboral

Tocante a lo anterior, para obtener una respuesta favorable y lograr el objetivo del número de cuestionarios, fue necesario visitar alrededor de ciento cincuenta organizaciones pues, en promedio, de cada cinco visitadas sólo una de ellas accedía a contestarlo, aduciendo las personas que estaban a cargo del puesto de Recursos Humanos que, además de tener mucho trabajo y actividades pendientes, ya habían tenido varias visitas similares a esta u otras de tipo político, económico, etc., por lo tanto se tuvo que redoblar entusiasmo y esfuerzo para poder tener éxito y salir adelante con las encuestas.

Los resultados fueron muy satisfactorios pues con excepción de la pregunta número 14 (remunerar y retribuir equitativamente..) que sumó 11 respuestas, todas las demás estuvieron entre las 20, 30, 40 y 60 contestaciones. Además de obtener valiosa información sobre las últimas seis preguntas de que constaba el cuestionario, éste con la información contenida y confiable acerca de los requerimientos sirvió para elaborar el instrumento final.

La encuesta final quedó constituida de la siguiente forma:

Conocimientos que se demandan en el área de Recursos Humanos:

- ◇ Características de Educación o Formación
- ◇ Para aumentar la calidad de vida en el trabajo
- ◇ Para contribuir al logro de la autorrealización del personal
- ◇ Para la solución de conflictos
- ◇ Para que se mantenga actualizado
- ◇ Los retos cotidianos que debe de afrontar el egresado
- ◇ Que esperan las organizaciones de un egresado

Habilidades que se solicitan en el área de Recursos Humanos:

- ◇ Para la solución de problemas de personal
- ◇ Para un adecuado manejo de las Relaciones Humanas
- ◇ Para desarrollar actitudes de retos en las personas
- ◇ Para acrecentar la colaboración entre el personal
- ◇ Para conseguir un crecimiento cuantitativo
- ◇ Para conseguir desarrollo cualitativo
- ◇ Para contribuir a la consecución de las metas personales
- ◇ Para la consecución de las metas organizacionales
- ◇ Para conseguir la permanencia de las personas en la empresa
- ◇ Para remunerar y retribuir equitativamente a sus colaboradores.

Experiencia que se requiere en el área de Recursos Humanos:

- ◇ Características de experiencia que debería tener un egresado
- ◇ Para mejorar las relaciones obrero-patronales
- ◇ Para una adecuada Selección de Personal
- ◇ En que temas se requiere mayor experiencia en un egresado
- ◇ Principales funciones a desarrollar en la empresa
- ◇ Retos futuros en los que se requiere mayor experiencia en el egresado
- ◇ Requisitos que debe reunir para trabajar en su empresa

Valores que como característica se demandan en el área de Recursos Humanos:

- ◇ Etico
- ◇ Responsable
- ◇ Preparado
- ◇ Honesto
- ◇ Sensible
- ◇ Respetuoso
- ◇ Negociador

Generales

- ◇ Estos estan relacionados con lo siguiente
- ◇ Sexo, edad, estudios, experiencia laboral, tipo de licenciatura, etc
- ◇ ¿Aceptaria en su empresa un egresado de psicologia laboral?
- ◇ ¿Hay un psicólogo trabajando en su empresa?
- ◇ Giro de la empresa
- ◇ Ubicacion de la empresa
- ◇ Puesto de la persona entrevistada
- ◇ Numero de personas a su cargo en el Area de Recursos Humanos

La segunda encuesta fue producto real de la primera administrada, por lo tanto, de las innumerables respuestas dadas a cada una de las preguntas fueron seleccionadas diez de aquellas que con mayor orden de repetición aparecian en cada una de las preguntas del primer cuestionario, mismas que fueron utilizadas y clasificadas ordenadamente en el cuestionario cerrado, haciéndose además algunas modificaciones a las preguntas no en su esencia sino en cuanto a indicaciones, aumentando una pregunta más, la 25 (que características de valores considera debe tener un egresado) y, en las de información general, para mayor claridad, se dividió en dos la 27 (quedando Giro y Ubicación, separadas), por lo que los reactivos totales alcanzaron treinta y dos. A continuación aparece el Cuestionario formado por una serie de interrogantes, mismas que se contestaron por escrito con el proposito de obtener la información confiable para la realización de este estudio

La consigna utilizada en el cuestionario final fue la siguiente: “Se está llevando a cabo una investigacion para obtener informacion sobre las necesidades requeridas en el entorno organizacional de nuestros egresados, ésta se hace con el fin de preparar la continua y futura educacion profesional del Psicologo Laboral, concretamente en la formación respecto a Recursos Humanos En este cuestionario no hay respuestas

correctas o incorrectas sino su valiosa opinión que nos servirá para actualizar una currícula en Recursos Humanos”

Las instrucciones dadas a los encuestados fueron las siguientes. “Si usted señala con el número 1 alguna característica quiere decir que para usted esa característica es la que considera más importante. Si usted señala con el número 2 alguna característica quiere decir que para usted es la segunda en orden de importancia. Si usted señala con el número 3 alguna característica quiere decir que para usted es la tercera en orden de importancia. Si usted señala con el número 4 alguna característica quiere decir que para usted es la cuarta en el orden de importancia. Si usted señala con el número 5 alguna característica quiere decir que para usted es la quinta en orden de importancia”

El formato del cuestionario fue el siguiente

1. De las siguientes *Características de Formación o Educación* marque aquellas que desde su punto de vista debería tener un egresado. Señale 5 en orden de importancia

Conocer funciones del Area de Recursos Humanos	—
Conocer de Psicología	—
Conocer de Administracion de Empresas	—
Conocer Leyes Laborales y afines	—
Conocer bien las Pruebas Psicométricas	—
Comunicación abierta	—
Formación Práctica	—
Reclutamiento Eficaz	—
Liderazgo	—
Conocer Computacion	—

2. De la siguiente lista de *Características de Experiencia* apunte aquellas que usted considera que debería tener un egresado. Designe 5 en orden de importancia.

- Adiestramiento - Capacitación - Desarrollo _____
- Aplicación de Pruebas Psicométricas _____
- Entrevistas _____
- Proceso de Reclutamiento _____
- Relaciones Humanas _____
- Nóminas _____
- Círculos de Calidad _____
- Proceso de Selección de Personal _____
- Contratación Individual y Colectiva _____
- Solución de problemas _____
- Administración de Personal _____

3. De la siguiente relación de *Habilidades* cuáles le pediría usted a un egresado *para la solución de problemas de personal*. Relacione 5 en orden de importancia.

- Analítico _____
- Decisiones acertadas _____
- Objetividad al razonar _____
- Conozca los problemas _____
- Conozca el proceso de conflictos _____
- Buen Reclutador de Personal _____
- Conciliador _____
- Liderazgo _____
- Comunicación abierta _____
- Saber escuchar _____
- Persuasivo _____

4. Del siguiente repertorio de *Habilidades* cuales solicitaría usted a un egresado *para un adecuado manejo de las Relaciones Humanas*. Destaque 5 en orden de importancia

- | | |
|---|---|
| Comunicacion Oral - Escrita | — |
| Armonizar intereses | — |
| Liderazgo | — |
| Sensibilidad a los problemas | — |
| Conozca proceso de solucion de conflictos | — |
| Buenas relaciones interpersonales | — |
| Empatia | — |
| Receptivo | — |
| Persuasivo | — |
| Convincente | — |
| Decisiones acertadas | — |

5. Que *Habilidades* le pediría usted a un egresado *para desarrollar actitudes de retos en las personas*. Anote 5 en orden de importancia

- | | |
|--|---|
| Motivar | — |
| Armonizar objetivos | — |
| Liderazgo | — |
| Persuasivo para el logro de metas | — |
| Adiestramiento - Capacitacion - Desarrollo | — |
| Identificacion de necesidades | — |
| Comunicación abierta | — |
| Automotivación | — |
| Emprendedor | — |
| Tolerancia a la frustracion | — |
| Desarrollo organizacional | — |

6. Que *conocimientos* le requeriría usted a un egresado *para aumentar la calidad de vida en el trabajo*. Apunte 5 en orden de importancia

- Motivar —
- Mejora continua —
- Adiestramiento - Capacitación - Desarrollo —
- Consecución de intereses comunes —
- Planear actividades —
- Buen clima laboral —
- Relaciones armoniosas —
- Equipo de Seguridad e Higiene —
- Organizado —
- Identificar potencialidades —
- Satisfacción en el trabajo —

7. Que *Experiencia* le solicitaría usted a un egresado *para mejorar las relaciones Obrero - Patronales*. Señale 5 en orden de importancia

- Negociador —
- Conocer leyes laborales y afines —
- Comunicación abierta —
- Relaciones armoniosas —
- Proceso de solución de conflictos —
- Conocer la ideología de los sindicatos —
- Capacidad de escuchar —
- Identificar comportamientos indeseables —
- Trato digno a todos —
- Salarios satisfactorios —

8. De la siguiente relacion de *Habilidades* cuáles considera usted que debería tener el egresado *para acrecentar la colaboración entre el personal*. Anote 5 en orden de importancia

- Formación de equipos de trabajo _____
- Convencer _____
- Objetivos compartidos _____
- Buenas relaciones _____
- Reconocer desempeño _____
- Liderazgo efectivo _____
- Comunicación abierta _____
- Delegar _____
- Informar _____
- Colaboración en el logro de resultados _____
- Motivar _____

9. De la siguiente relación de *Habilidades* cuáles cree usted que debería tener el egresado *para conseguir un crecimiento cuantitativo* Determine 5 en orden de importancia

- Adiestramiento - Capacitación - Desarrollo _____
- Identificar capacidades _____
- Mejorar las relaciones humanas _____
- Tomar decisiones acertadas _____
- Conozca las políticas y procedimientos _____
- Participación de todo el personal _____
- Definición de metas generales _____
- Participación y realización de ideas _____
- Identificarse con la filosofía de la empresa _____
- Planeación y aplicación del crecimiento productivo _____

10. De la siguiente lista de *Habilidades* cuáles cree solicitaría usted a un egresado *para conseguir desarrollo cualitativo* Relacione 5 en orden de importancia

- | | |
|--|---|
| Adiestramiento - Capacitacion - Desarrollo | — |
| Servicios al personal | — |
| Buenas interrelaciones | — |
| Equipos de trabajo | — |
| Comunicacion abierta | — |
| Liderazgo | — |
| Conozca de estadisticas | — |
| Planes de compensacion | — |
| Motivación | — |
| Plan de vida y carrera | — |

11. De la siguiente relación de *Habilidades* cuáles solicitaría usted a un egresado *para contribuir a la consecución de las metas personales*. Destaque 5 en orden de importancia

- | | |
|--|---|
| Lograr objetivos personales y organizacionales | — |
| Motivarlos | — |
| Adiestramiento - Capacitacion - Desarrollo | — |
| Seguimiento a la autoevaluacion | — |
| Persuadir | — |
| Prever y planear los recursos humanos | — |
| Diagnósticos de necesidades | — |
| Idiomas | — |
| Participación en los planes de la empresa | — |
| Programas de superacion | — |
| Creatividad | — |

12. De la siguiente lista de *Habilidades* cuales solicitaría usted a un egresado *para la consecución de las metas organizacionales* Relacione 5 en orden de importancia

- Logro de objetivos personales y organizacionales _____
- Adiestramiento - Capacitacion - Desarrollo _____
- Reconocer esfuerzos del personal _____
- Diagnósticos de necesidades _____
- Aplicacion de encuestas _____
- Cooperación y colaboracion _____
- Aprovechar tecnología _____
- Trabajo de equipo _____
- Delegar _____
- Integracion empresa - empleados _____

13. De la siguiente lista de *Habilidades* cuales requeriría usted a un egresado *para conseguir la permanencia de las personas en la empresa* cuando así se requiera.

Relacione 5 en orden de importancia

- Integración _____
- Satisfacción en el puesto _____
- Comunicación abierta _____
- Recompensas _____
- Motivacion _____
- Competitivos en sueldos y salarios _____
- Medio ambiente armonioso _____
- Metas comunes _____
- Incentivos _____
- Trato digno _____

14. Del siguiente enunciado de *Habilidades* cuales pediría usted a un egresado *para remunerar y retribuir equitativamente a sus colaboradores*. Destaque 5 en orden de importancia

- Valuacion y análisis de puestos —
- Competitivos respecto a otros —
- Conocer la oferta - demanda de personal —
- Analizar perfiles —
- Desarrollo planeado —
- Análisis de encuestas —
- Métodos salariales —
- Gráficas y estadísticas —
- Seguimiento a la productividad —
- Análisis de sueldos y salarios —
- Analítico —

15. Qué *conocimientos* del siguiente listado consideraría usted que debería tener un egresado *para contribuir al logro de la autorrealización del personal* Anote 5 en orden de importancia

- Adiestramiento - Capacitacion - Desarrollo —
- Logro de metas comunes —
- Promover al personal —
- Detección de necesidades —
- Motivación —
- Talleres de lectura —
- Comunicacion automotivadora —
- Delegar —
- Orientador —
- Saber escuchar —

16. De la siguiente lista de *conocimientos* cuáles solicitaría usted a un *egresado para solución de conflictos* Designe 5 en orden de importancia

- | | |
|--|---|
| Conocer técnicas y proceso del conflicto | — |
| Afirmativo | — |
| Conciliador | — |
| Decisiones acertadas | |
| Liderazgo | |
| Desarrollo organizacional | |
| Administración | |
| Motivación | |
| Analítico | |
| Sensibilidad | — |
| Identificar comportamiento inadecuado | — |

17. Que *experiencia* le solicitaría usted a un egresado *para una adecuada selección de personal*. Señale 5 en orden de importancia

- | | |
|--|---|
| Excelente entrevistador | — |
| Conocer bien las pruebas psicométricas | |
| Conocer procedimientos de selección | — |
| Observar comportamientos | — |
| Cortés | — |
| Amable | — |
| Análisis de puestos | — |
| Investigación confiable | — |
| Seguimiento de inducción | — |
| Reclutamiento eficaz | |

18. Del siguiente listado de *temas* en cuáles considera usted se requiere mayor experiencia en el *egresado* Enumere 5 en orden de importancia

Informática	—
Economía	—
Leyes laborales y afines	—
Trabajo en grupo	—
Idiomas	—
Capacitacion	—
Reingeniería	—
Administracion actualizada	—
Desarrollo organizacional	—
Sociales (sociedad)	—
Políticos	—
Higiene y Seguridad	—

19. De la siguiente *relación* de elementos cuáles considera usted que son las *principales funciones que deberá desarrollar en la empresa* un egresado Anote 5 en orden de importancia

Adiestramiento - Capacitacion - Desarrollo	—
Adecuada selección de personal	—
Reclutamiento efectivo	—
Organizador	—
Prever y conciliar intereses	—
Ejecutar (Dirigir)	—
Control efectivo	—
Nominas	—
Manejo de conflicto	—
Solución de problemas	—
Desarrollo organizacional	—

20. Del siguiente listado de temas mencione usted aquellos *aspectos* que juzga *adecuados* para que un egresado se *mantenga actualizado*. Señale 5 en orden de importancia

- | | |
|----------------------------|---|
| Cursos | — |
| Leer y analizar | — |
| Seminarios | — |
| Conferencias | — |
| Internet | — |
| Diplomados | — |
| Maestrias | — |
| Congresos | — |
| Asociación a grupos afines | — |
| Doctorados | — |

21. De la lista citada más adelante y desde su punto de vista *señale* cuáles son los *retos* cotidianos que debe afrontar un egresado. Designe 5 en orden de importancia

- | | |
|--|---|
| Actualización continua | — |
| Adiestramiento - Capacitación - Desarrollo | — |
| Adecuada selección de personal | — |
| Cambios socio - económico - políticos | — |
| Análisis cuidadoso de necesidades | — |
| Interrelación continua | — |
| Participación efectiva del personal | — |
| Rotación de personal | — |
| Retiros voluntarios | — |
| Comportamientos inadecuados | — |
| Competitividad profesional | — |

22. Del siguiente listado cuales cree usted que sean *los retos futuros en los que se requiere mayor experiencia en el egresado*. Anote 5 en orden de importancia

- Cambios sociales - economicos - politicos _____
- Eficiente administracion de recursos humanos _____
- Informática _____
- Cambios empresariales _____
- Dirigir toda la organizacion _____
- Ambiciosa y realista planeacion de recursos humanos _____
- Humanista _____
- Empresa competitiva _____
- Reclutamiento eficiente _____
- Confirmar su formación como psicologo _____

23. *¿Qué cree que las organizaciones esperan de un egresado.?* Señale 5 en orden de importancia

- Responsabilidad _____
- Dominio de su carrera _____
- Eficiencia _____
- Excelente capacitador _____
- Experiencia _____
- Conozca administración _____
- Máximo rendimiento de los recursos humanos _____
- Seriedad _____
- Proactivo _____
- Adecuada selección de personal _____

24. Del listado que aparece a continuacion que *requisitos debe reunir* un egresado *para que usted lo contrate en la Empresa*. Mencione 5 en orden de importancia

- Experiencia —
- Capacidad —
- Responsable —
- Conozca informática —
- Inglés —
- Conocimientos psicologicos —
- Titulado —
- Decidido —
- Conozca nóminas —
- Conozca leyes laborales y afines —
- Puntualidad —

25. De las siguientes características de *valores* cuales consideraría *debe tener* un egresado Enumere 5 en orden de importancia

- Responsable —
- Preparado —
- Accesible —
- Observador —
- Negociador —
- Etico —
- Honesto —
- Perceptible —
- Sensible —
- Respetuoso —

26. *¿Aceptaría usted en su empresa a un egresado en psicología laboral formado en la materia de recursos humanos?*

Sí () No ()

27. *¿Hay un Psicólogo trabajando en su empresa?*

Si () No ()

28. Giro de la Empresa

29. Ubicación de la Empresa

30. Puesto de la persona entrevistada

31. Sociodemográficas

Sexo

Edad

Nivel de Estudios

Años de Experiencia

¿Dónde estudió su licenciatura?

Tipo de licenciatura

32. Número de personas a su cargo () que conforman el área de Recursos Humanos o de Personal

Así, como hemos explicado la encuesta final fue cerrada, administrándose a los encargados de las gerencias o jefaturas en Recursos Humanos o de ejecutivos de nivel superior de algunas empresas del Area Metropolitana de Monterrey La aplicacion de la misma fue realizada por 93 estudiantes con nivel universitario, los cuales fueron adiestrados por el investigador haciendo énfasis en las posibles dificultades en la

aplicación y en la transcripción de la información. La encuesta se aplicó en horarios de trabajo en las mismas oficinas de los encuestados, previa autorización de los mismos a participar en la investigación. En general se encontró que los profesionistas mostraron un gran interés y colaboración con el estudio.

El cuestionario final empleado en este estudio fue diseñado para medir objetiva y descriptivamente la mayor parte de las respuestas cerradas de los reactivos básicos, por lo que las instrucciones y recomendaciones a los jóvenes encuestadores fueron claras y precisas con el objetivo de minimizar errores para su codificación y captura. Para esto último, se separaron individual y numéricamente cada una de las 3232 hojas de que constaban las 202 encuestas administradas con el propósito de hacer más expedito la realización del trabajo. En total fueron 202 encuestas con 32 preguntas cada una, de las cuales las primeras veinticinco fueron de 10 a 11 opciones, otras seis referentes a datos generales y una con solicitud sociodemográfica como sexo, edad, experiencia, grado de estudios, etc.

Posteriormente para la captura y procesamiento de datos se realizó un análisis de la información estadística del levantamiento de las 202 encuestas por medio de hojas de cálculo del paquete Excel, Versión MSOffice 3.2, por lo tanto la técnica utilizada fue: Elaboración de la Hoja de Cálculo por medio de renglones y columnas, en las que las columnas son las respuestas y los renglones los números de encuesta, capturándose de esta forma todas y cada una de las respuestas obtenidas. Al obtener toda esta información se sortearon todos los datos de la hoja de cálculo para obtener un concentrado de los reactivos obtenidos y de esta manera poder hacer un conteo de los criterios de selección obtenidos, es decir, de cada una de las respuestas y como tuvieron su opción o prioridad cada una de ellas, obteniéndose para cada una de las respuestas ciertos unos, doces, treces, etc., para obtener una cantidad total y englobarla según el número de respuesta para, por último, hacer un concentrado de cada una de las preguntas. Para el texto y elaboración de gráficas se utilizó el Microsoft Word, Versión 7.0 de MSOffice, para Windows 95.

Se considera que esta investigación es empírica, de carácter discrecional y en el análisis del contenido de la información se utilizó la estadística descriptiva (%).

7.3 HIPOTESIS

HIPOTESIS 1

Una de las demandas más importantes en el ámbito laboral respecto a la persona formada en recursos humanos será que *conozca las técnicas y proceso de solución de conflictos* del personal en las empresas

HIPOTESIS 2

En el factor de *conocimientos* se encontrará que se le da mucha importancia al hecho de que la persona *conozca las funciones del área de recursos humanos*

HIPOTESIS 3

Una de las *habilidades* requeridas y que más importancia tiene para los empresarios con respecto al especialista formado en Recursos Humanos será que sea *apto en la valuación y análisis de puestos*.

HIPOTESIS 4

Se encontrará que una de las demandas más importantes por lo empresarios respecto a las personas formadas en Recursos Humanos será la *responsabilidad como valor personal*.

HIPOTESIS 5

La experiencia en leyes laborales y afines será un factor importante exigido en el ámbito laboral a las personas formadas en la materia de Recursos Humanos

HIPOTESIS 6

Existe una fuerte demanda relacionada a la *experiencia* a la persona formada en la

materia de Recursos Humanos

7.4 MUESTRA

El método de elección de la muestra fue discrecional, debido a la gran cantidad de industria y comercio que hay en el Area Metropolitana de Monterrey. Se dividió al Area Metropolitana de Monterrey en 5 zonas. Al Norte principiando en la calle Colón a San Nicolás de los Garza, Escobedo y Apodaca, N. L., al Sur del Río Santa Catarina a Villa de Santiago, N. L., al Poniente de V. Carranza a San Pedro, Santa Catarina y García, N. L., al Oriente de Félix U. Gómez a Villa de Juárez y Guadalupe, N. L., y por último el Centro de Monterrey, comprendido en este caso, por las calles Colón al Norte, Río Santa Catarina al Sur, V. Carranza al Poniente y Félix U. Gómez al Oriente. La muestra del estudio se conformó de 202 personas encargadas de las áreas de Recursos Humanos o de Personal en las diferentes industrias, negocios, comercios, banca, maquiladoras y corporativos.

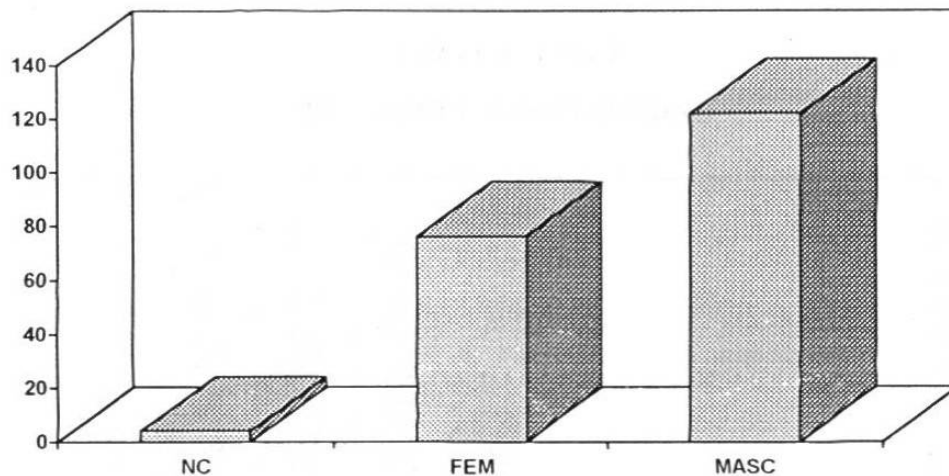
7.4.1 Análisis y resultados de las variables sociodemográficas.

Se realizaron una serie de análisis de frecuencias para conocer los perfiles de los sujetos de la muestra.

7.4.1.1 Distribución por sexo

De las 202 personas que se encuestaron, 76 (37.62 %) corresponden al sexo femenino, 122 (60.40 %) al sexo masculino y 4 (1.98%) no contestaron. La gráfica siguiente nos muestra esta distribución.

GRAFICA No. 1
DISTRIBUCION POR SEXO



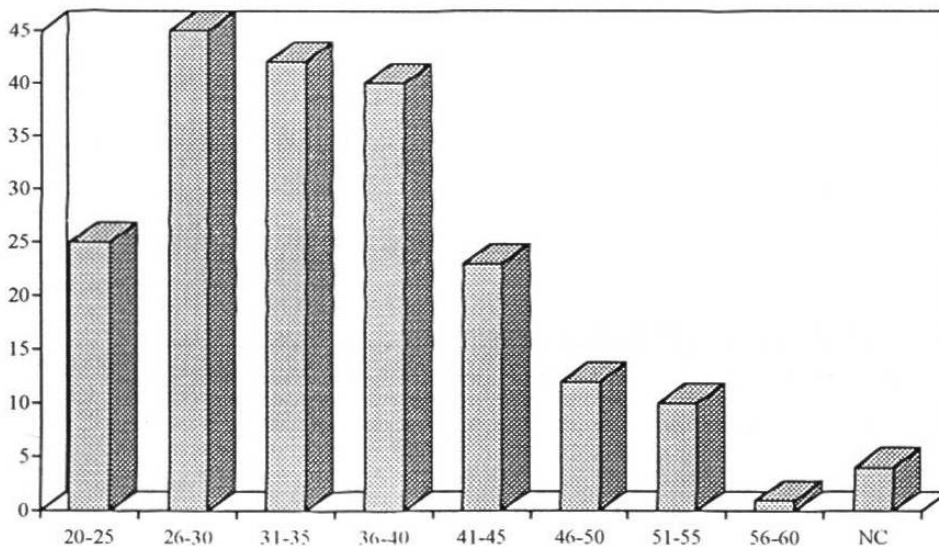
El elemento masculino se hace notar mayoritariamente en una proporción de 6 a 4 con respecto al elemento femenino, lo que quizás nos habla que el área de recursos humanos está copada por los hombres. Sin embargo, esto nos confirma los datos dados por INEGI en 1993 en su publicación de los Profesionales en México, en donde nos hace notar que la participación de la mujer es cada vez más notoria en las unidades económicas, destacando en aquel entonces con un 33.8 por ciento.

7.4.1.2 Distribución por edad

La edad promedio se obtuvo sumando de las frecuencias de edad entre el número de personas, así para las damas, 76 entre 2403, el promedio de edad en números cerrados, es de 32 años; para los varones, 122 entre 4491, el resultado en números cerrados es de: 37 años.

El promedio de edad de la muestra en general fue de 34 5. En la gráfica que abajo aparece se muestran los promedios y los rangos de edad para ambos sexos.

GRAFICA No.2
DISTRIBUCION POR EDAD

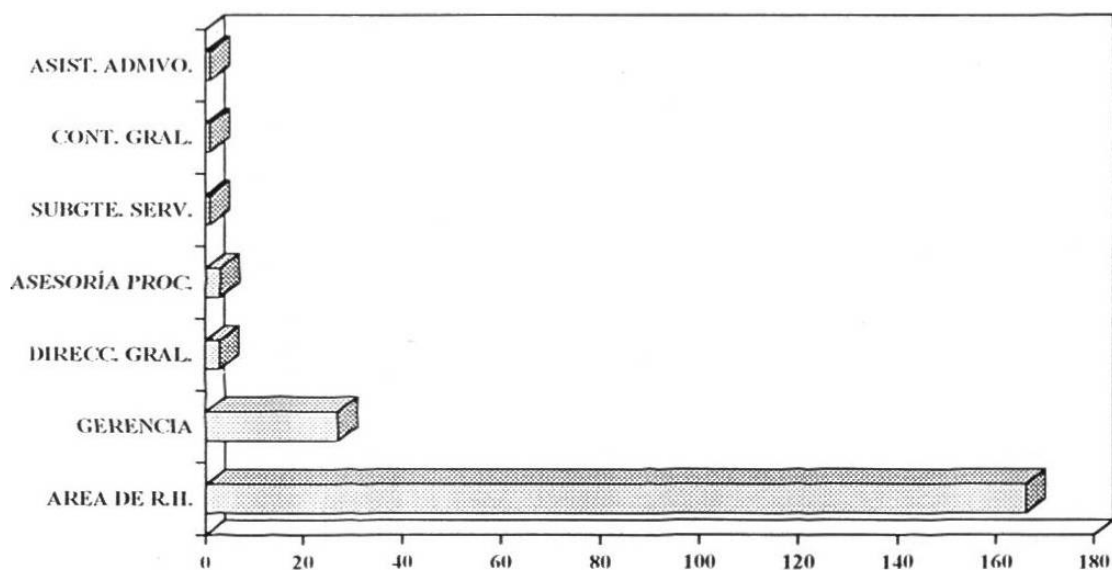


Los promedios de edad tanto individuales como general, nos muestran que en el área de recursos humanos predomina el grupo de edad de 20 a 35 años, lo que nos habla de que las puertas están abiertas para el grupo de edad de nuestros egresados, dispuestos a prestar sus servicios en el ámbito laboral

7.4.1.3 Puestos de los profesionistas encuestados

Como se puede advertir en la siguiente gráfica, los números y porcentajes descriptivos más importantes corresponden al puesto del área de recursos humanos con 166 (82.18 %), seguidos de los que ocupan los puestos de gerencia 27 (13.57 %) y los restantes 9 (4.45%), corresponden a puestos como dirección general (3), asesoría de procesos (3), subgerente de servicios, contador general y asistente administrativo.

GRAFICA No.3
DISTRIBUCIÓN POR PUESTO DE LOS PROFESIONISTAS ENCUESTADOS

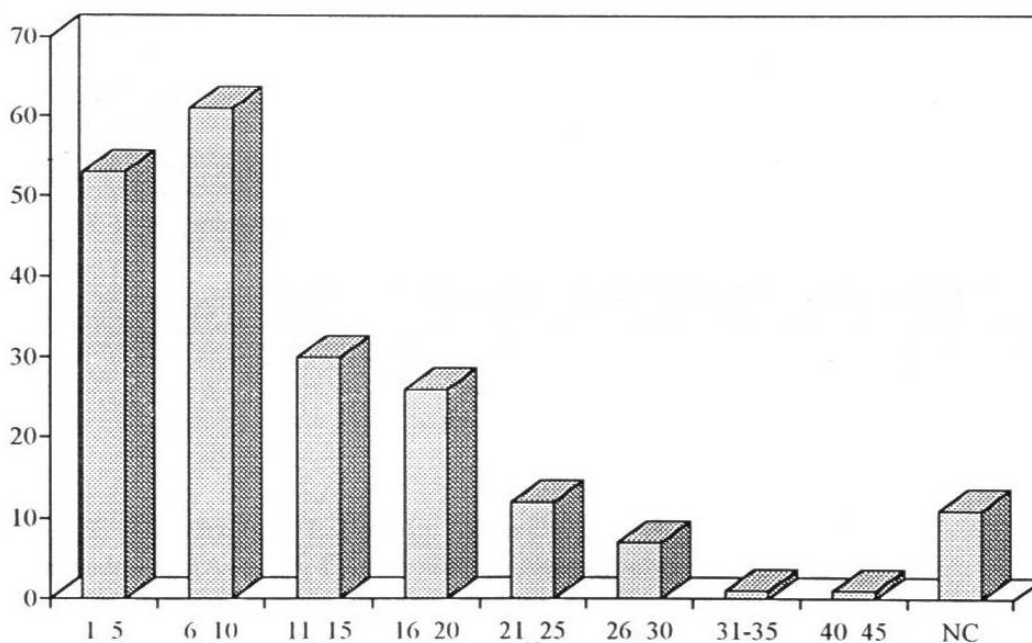


Se nota en la gráfica anterior que los puestos de los profesionistas encuestados son en un 85.14 % de primer nivel y un 14.86 % corresponde a puestos de nivel jerárquico superior o sea Gerencia 27 (13.37 %) y Dirección General 3 (1.49 %), respectivamente, puestos estos en que su principal función es la dirección y motivación de los recursos humanos y en donde destaca de manera especial, por su asesoría de personal a estos niveles, el Área de Recursos Humanos o de Personal

7.4.1.4 Años de Experiencia en el cargo administrativo

El promedio de años de experiencia de la muestra fue de 10.74, que en números cerrados serían 11 años de experiencia promedio general. En seguida se muestran una gráfica en donde aparecen los datos anteriormente mencionados.

GRAFICA No. 4
DISTRIBUCION POR AÑOS DE EXPERIENCIA

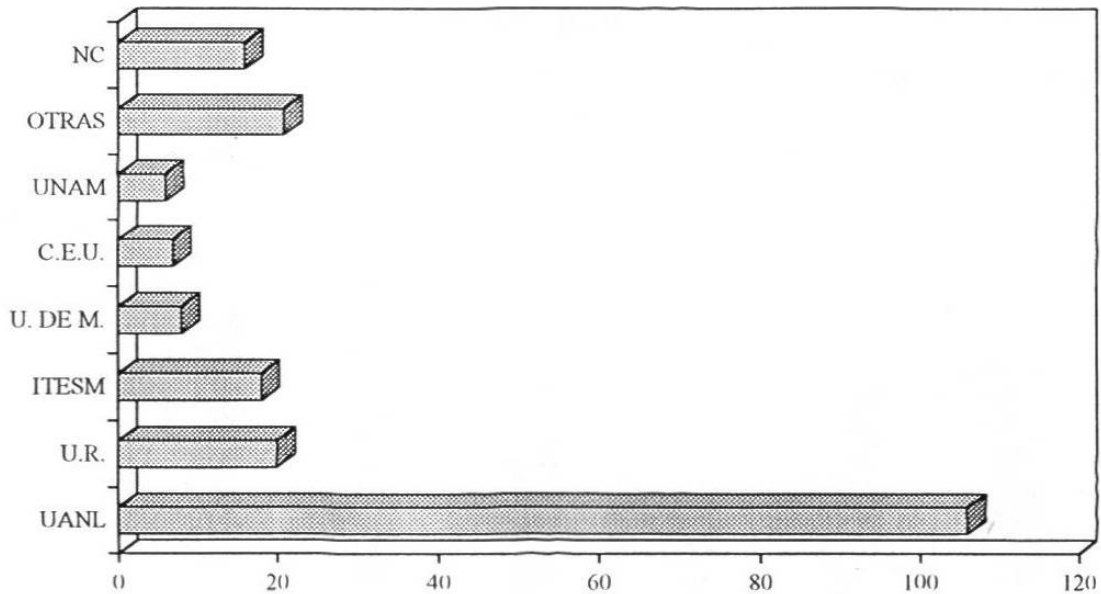


Como se pudo observar la integración teórico práctica de conocimientos y habilidades de los profesionistas encuestados es, en números cerrados, de 11 años por lo que los datos inferidos por estas personas, al auxiliarnos con su colaboración en la encuesta, son confiables y dignos de consideración para la elaboración de este estudio.

7.4.1.5 Dónde estudió su Licenciatura

Como se puede observar en la grafica siguiente, la mayor parte de los encuestados egresaron de la **Universidad Autónoma de Nuevo León** y la menor parte de otras Instituciones de Enseñanza Superior

GRAFICA No. 5
INSTITUCION DONDE ESTUDIARON LOS SUJETOS DE LA MUESTRA



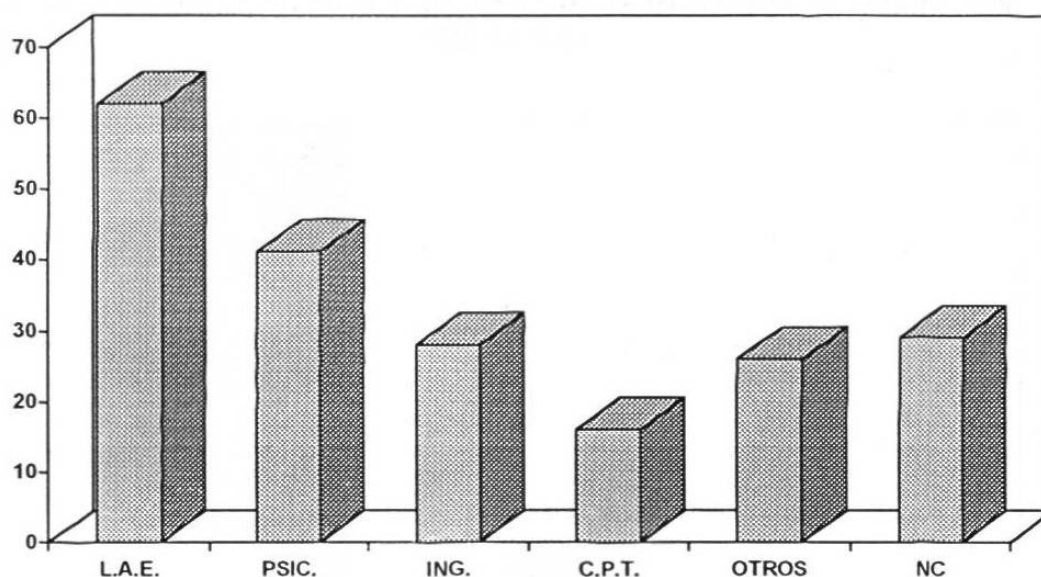
- OTRAS. Universidad Labastida, Universidad Ateneo, Universidad del Norte, Universidad de Durango, Universidad de Nayarit, etc.

Es importante notar en la grafica precedente que los profesionistas que estudiaron su licenciatura en nuestra Maxima Casa de Estudios tienen oportunidades sociales de empleo en forma considerable, así como también para otras Instituciones de enseñanza superior

7.4.1.6 Tipo de Licenciatura

Entre las licenciaturas estudiadas la más citada fue la de Administración de Empresas, seguida de Psicología, Ingeniería y por último Contaduría entre otras más enunciadas, según se puede observar en la presentación de los siguientes datos:

GRAFICA No. 6
TIPO DE LICENCIATURA DE LAS PERSONAS
ENCUESTADAS



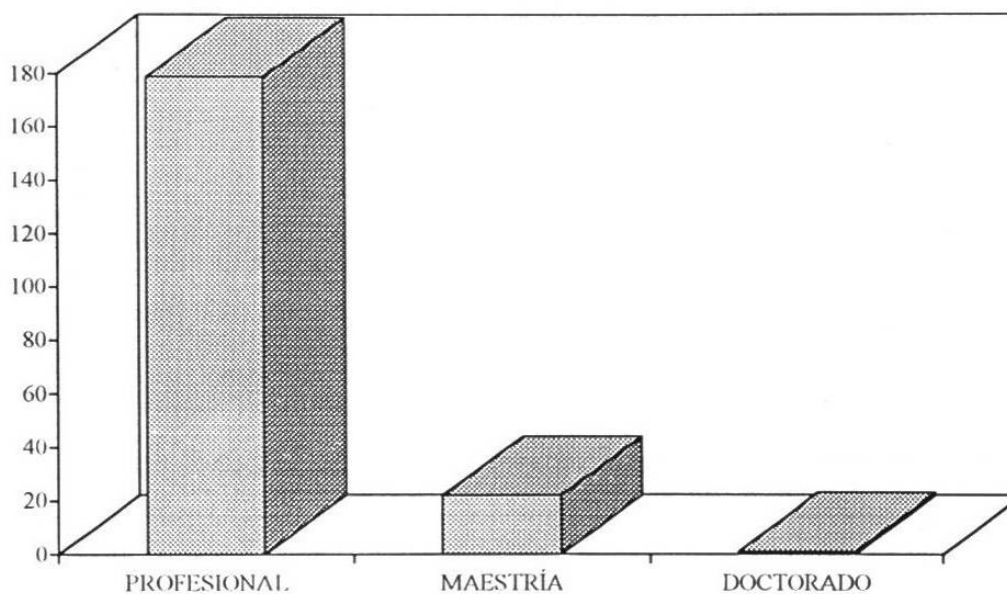
*OTRAS. Licenciaturas en Derecho, Filosofía, Química, Administración Clínica Hospitalitaria, Ciencias de la Comunicación, Criminología, etc.

Como se podrá observar por los datos anteriores la carrera de Licenciado en Psicología aparece en segundo lugar dentro de un ámbito laboral muy competitivo, siendo superada por la Licenciatura en Administración de Empresas, pero esta observación es muy significativa ya que de acuerdo con las diez principales profesiones en el Estado de Nuevo Leon proporcionadas por INEGI con datos de 1990 (Atlas de los profesionistas en México, 1997, p 112), aparecía Psicología ocupando el octavo lugar y Administración en el cuarto sitio, Contaduría (1), Ingeniería (2), Derecho (5), Química (7), etc., De acuerdo a esta información la carrera de Psicología ocupa un muy buen lugar, pero aún así, es indispensable y necesario mejorar su currícula, siendo éste el propósito del presente estudio el de mejorar la currícula de la materia de recursos humanos o de personal con el objetivo de una mejor preparación de los egresados en la formación con respecto a Recursos Humanos

7.4.1.7 Grado de Estudio de los encuestados

La gráfica siguiente muestra los resultados obtenidos con respecto al grado de estudios de los profesionistas encuestados. Se podrá observar que los profesionistas representan un 88.61 por ciento (179), los de nivel maestría un 10.90 por ciento y los de doctorado un 0.49 por ciento (1)

GRAFICA No. 7
DISRIBUCION POR NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS SUJETOS DE LA MUESTRA

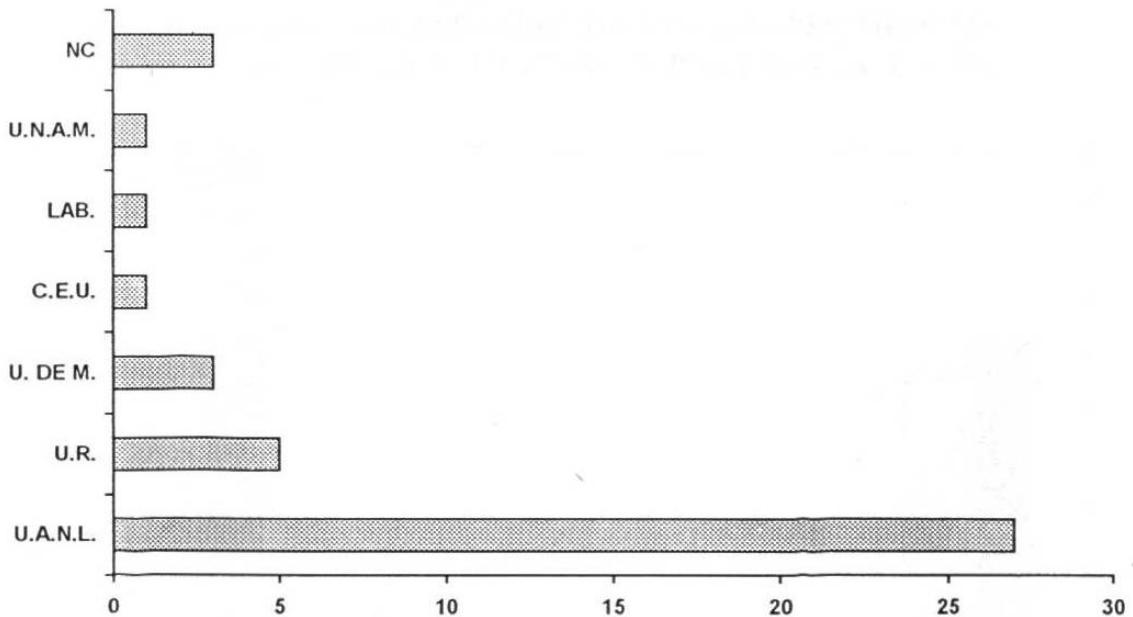


Por los porcentajes anteriores y sobretodo tomando en consideración los sumados por los sujetos que tienen niveles de Maestría (22, 10.90%) y Doctorado (1, 0.49%) que sería igual a un 11.39% respectivamente y, si tomamos en cuenta la gráfica número tres, podríamos ver que hay una posible correlación con los puestos de nivel jerárquico superior al de Recursos Humanos y que aquellos suman un 14.86% o sea Gerencia con 27 (13.87%) y Dirección General con 3 (1.49%), esto último es indicativo que para mejores puestos debe de haber una excelente preparación por parte de los profesionistas que los pretendan. Esto nos confirma la Teoría del capital humano (Thurow, 1978) que expone que toda inversión que hace una persona en su preparación educativa producirá mejores salarios, puestos jerárquicos superiores y un mejor nivel de vida.

7.4.1.8 Dónde estudiaron los Psicólogos encuestados en la muestra

En la gráfica que aparece al final de este párrafo se observará que dos tercios de los 41 psicólogos encuestados pertenecen a la **Universidad Autónoma de Nuevo León** y un tercio a otras universidades.

GRAFICA No. 8
DONDE ESTUDIARON LOS PSICOLOGOS
ENCUESTADOS EN LA MUESTRA

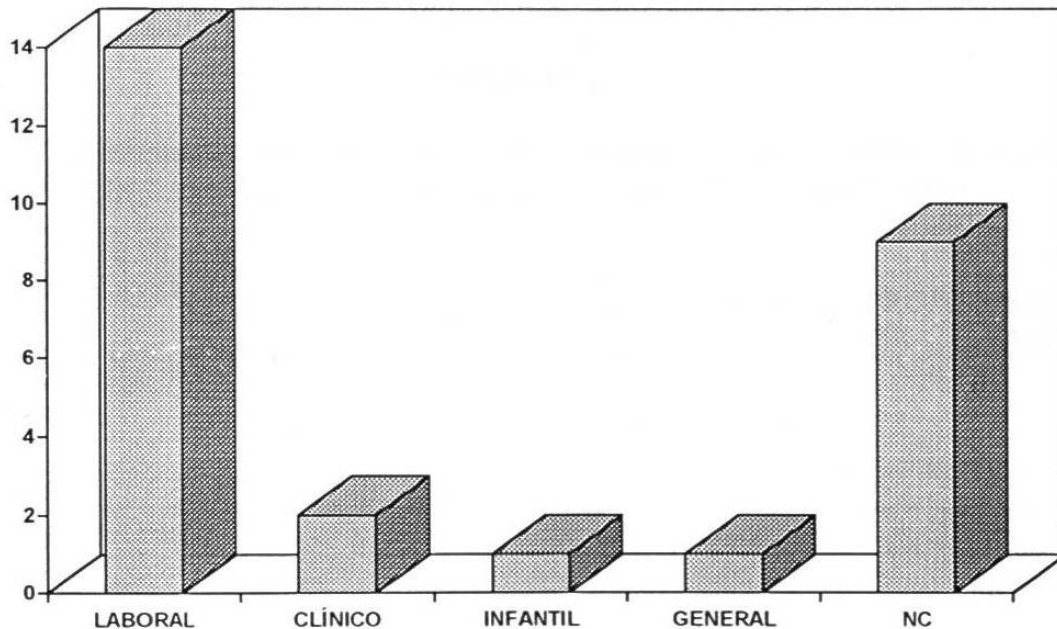


Una vez más se confirma que los egresados de las instituciones de enseñanza superior de universidades públicas tienen bastantes oportunidades en el ámbito laboral, así se puede notar en la gráfica anterior si tomamos en consideración los psicólogos encuestados pertenecientes a la U.A.N.L.

7.4.1.9 Especialidad de los Psicólogos encuestados correspondientes a la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

En seguida, abajo en la grafica y cuadros, se podrá notar como el especialista en Psicología Laboral fue el más recurrente en la encuesta con 14 (51.85%), de Clínica 2 (7.41%), de Infantil 1 (3.70%), de General 1 (3.70%) y 9 (33.34%) que no contestaron.. Aparecen también otros datos interesantes como la edad y experiencia promedio tanto de las damas como de los varones

GRAFICA No. 9
DISTRIBUCIÓN POR ESPECIALIDAD DE LOS PSICOLOGOS
ENCUESTADOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.A.N.L.



Como se puede observar en la gráfica precedente, hay un poco más del 50% que corresponden al área específica de laboral, pero en realidad lo que se trata de hacer notar es que nuestros egresados en Psicología tienen la capacidad, habilidades y conocimientos para poder incursionar en el ámbito empresarial por los conocimientos adquiridos en el último semestre relacionados con la materia Psicología del Trabajo administrada en área básica por lo que todos los egresados pueden incursionar en cualesquier organismo social siempre y cuando reúnan las características para el puesto vacante.

CUADRO No.6

**TOTAL DE PROFESIONISTAS PSICOLOGOS ENCUESTADOS, EGRESADOS
DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA, U A. N. L.**

SEXO	NUMERO	PORCENTAJE	EDAD PROM.	EXP. PROM.	EDAD PROM. GRAL.	EXP. PROM. GRAL.
MUJERES	17	62.96	30	9		
HOMBRES	10	37.04	35	12		
					32	10
SUMA	27	100.00				

CUADRO No.7

**PARTE PROPORCIONAL (14) CORRESPONDIENTE AL AREA ESPECIFICA DE
PSICOLOGIA LABORAL DE LA SUMA (27) ANTERIORMENTE CITADA**

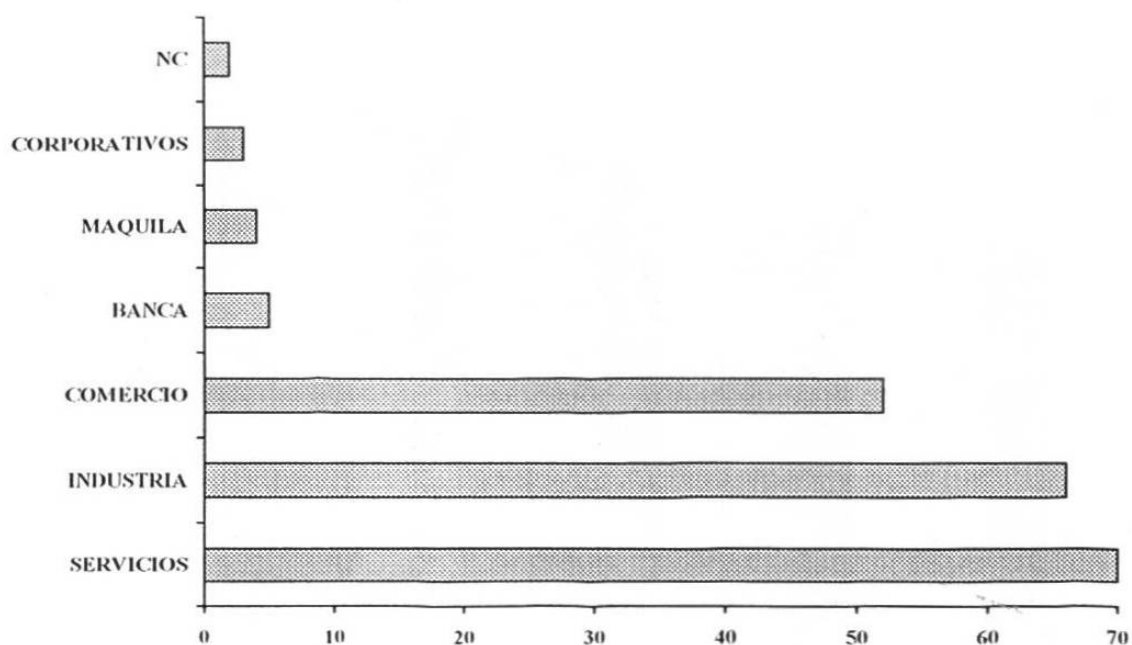
SEXO	NUMERO	PORCENTAJE	EDAD PROM.	EXP. PROM.	EDAD PROM. GRAL.	EXP. PROM. GRAL.
MUJERES	11	78.57	28	6		
HOMBRES	3	21.43	37	12		
					30	7
SUMA	14	100.00				

En cuanto a los dos cuadros anteriores, éstos de por sí solos son bastante ilustrativos y explicativos, aquí lo que se trata es de confirmar que tanto en las aulas como en el ámbito laboral continua la diferencia de diez damas por tres varones, esto nos demuestra además que las mujeres después de sus estudios incursionan también en el ámbito laboral

7.4.1.10 Giro de las empresas encuestadas

Se puede notar en seguida que el porcentaje (93.06 %) más elevado del giro de las empresas encuestadas corresponde al sector servicios, industria y comercio y el porcentaje menor (6.94 %) corresponde a la banca, maquiladoras, corporativos y a dos que no contestaron, según se muestra en la siguiente grafica

GRAFICA No. 10
DISTRIBUCIÓN POR GIRO DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA

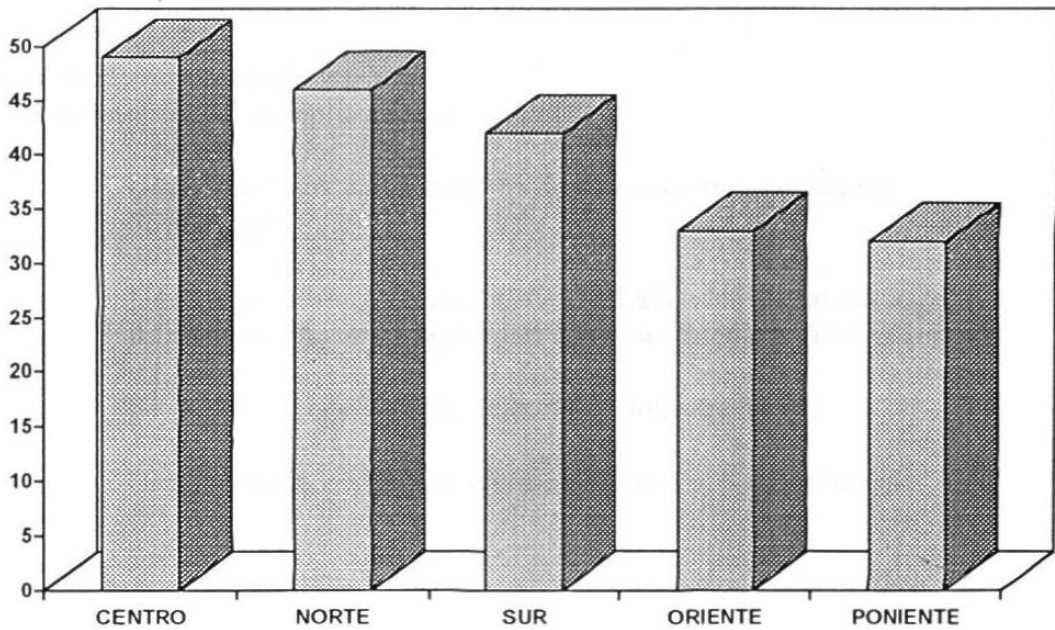


El número y porcentaje elevado del sector encuestado hace notar en este estudio que la información y datos obtenidos son dignos de tomar en consideración para el presente trabajo de investigación

7.4.1.11 Ubicación de las empresas encuestadas

Con el objeto de tener una buena distribución, tanto de los encuestados como el de la ubicación de la empresa, el Area Metropolitana de Monterrey se dividió en cinco zonas, como en seguida se muestra

GRAFICA No.11
DISTRIBUCIÓN POR UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS DONDE
LABORAN LOS SUJETOS ENCUESTADOS



Con el objetivo de obtener una información coherente y uniforme para nuestro estudio, se hizo esta distribución de las empresas correspondientes al Area Metropolitana de Monterrey y solicitar a las personas encargadas del Area de Recursos Humanos o de Personal su colaboración respondiendo amablemente a nuestra encuesta

7.4.1.12 Magnitud de las empresas encuestadas de acuerdo a la composición del personal en el Area de Recursos Humanos o de Personal.

Reyes (1994, p 65, 66), comenta que tomando en cuenta los puntos de vista de la A.M.A. (American Management Association) y la experiencia más frecuente en México, el **Departamento de Personal o Area de Recursos Humanos, se compone o está organizada** como sigue

1) En una empresa pequeña

Personal: Un jefe de personal y una secretaria.

2) En una empresa mediana

Personal: Puede componerse así:

Un Jefe de Personal, encargado de Políticas, Investigación y Prestaciones.

Un Auxiliar, encargado de Relaciones Laborales, Administración de Sueldos, Higiene y Seguridad, Servicios Médicos (su vigilancia)

Un Auxiliar, encargado de Selección y Adiestramiento.

Una secretaria, encargada además de avisos al Seguro Social

3) En una empresa grande

Personal: Un director de personal.

Un subdirector, encargado de Relaciones Laborales

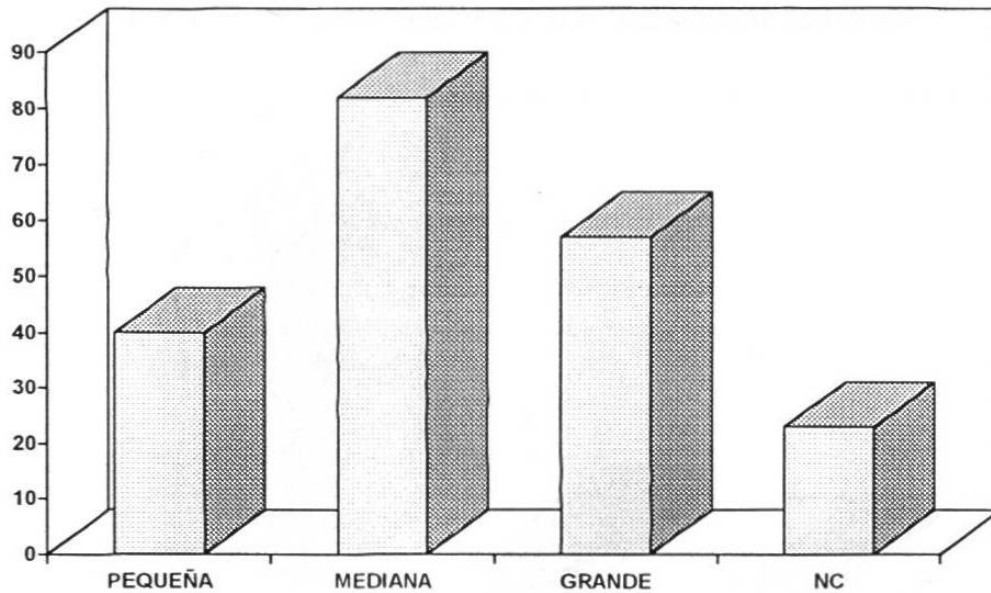
Un Auxiliar, encargado de Contratación y Empleo (con psicotecnólogos, investigadores, etc)

Un Auxiliar, encargado de la Administración de Sueldos y Salarios (con analistas y secretarías)

Un Jefe de Servicios Médicos (con enfermeras)
Un encargado de Higiene y Seguridad
Un encargado de Seguro Social, con el personal necesario
Un encargado de Prestaciones a los trabajadores.

GRAFICA No. 12

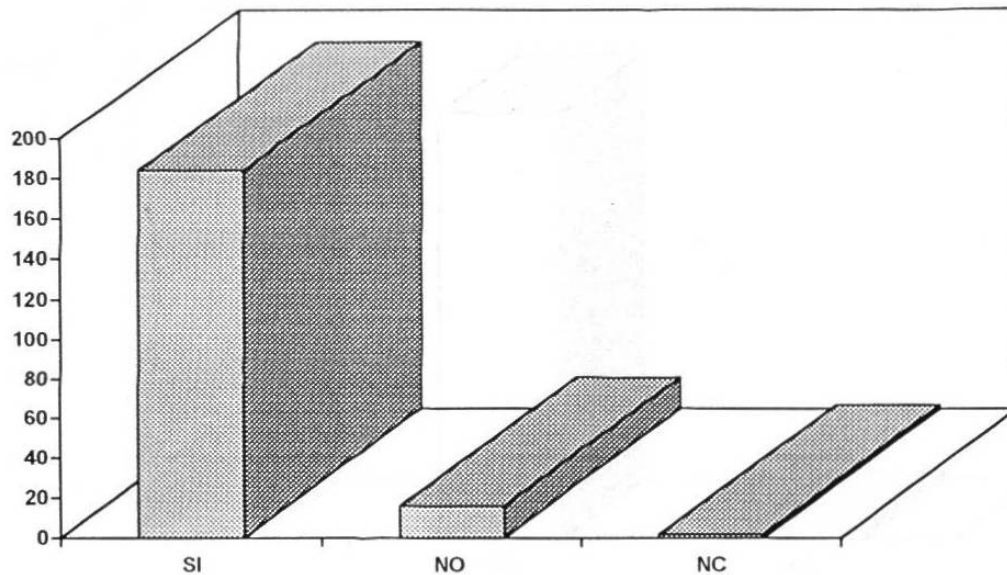
MAGNITUD DE LA EMPRESA DE ACUERDO A LA COMPOSICION DEL PERSONAL EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS O DE PERSONAL



Para determinar la magnitud de la empresa se atendió, solamente, al número de empleados a cargo directo del encargado del Area de Recursos Humanos o de Personal sin inquirir en los cargos de los subalternos pues, como dice Reyes (1994), “Para determinar el tamaño de la empresa, debe atenderse no sólo al número de trabajadores, sino al número de niveles jerarquicos y complejidad del trabajo” y, para esto último, la presente investigación requeriria de mas tiempo y recursos.

GRAFICA No.13

¿ACEPTARÍA USTED EN SU EMPRESA A UN EGRESADO EN PSICOLOGÍA LABORAL EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS?



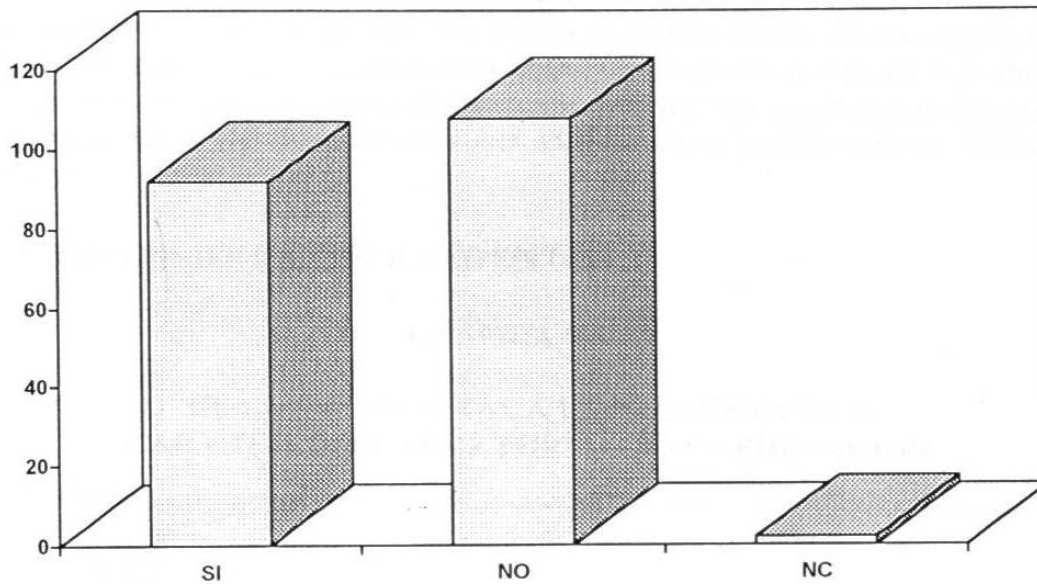
Se observa en la grafica que un 7 92% de los encuestados contestaron que **no**, aduciendo lo siguiente :

- a) No existe el área de recursos humanos o de personal
- b) Una sola persona es la encargada de la contratacion, empleo y todo lo relacionado al personal
- c) Debido a las dimensiones de la empresa, ésta no tiene contemplado el ingreso de mas personal para las actividades que corresponden al área anteriormente aludida.

Algo importante en las respuestas de las personas encuestadas es que el 91 09º prefiere la colaboración de un especialista egresado de psicologia laboral

GRAFICA No.14

¿HAY UN PSICOLOGO TRABAJANDO EN SU EMPRESA?



La gráfica anterior nos revela que un 53.47 % de los encuestados no tiene empleado un psicólogo en su empresa y un 45.54 % si ; algo bastante aceptable y aún más si tomamos en consideración que un 91.09 % nos dice que esta dispuesto a aceptar un psicólogo laboral en su empresa (Gráfica No. 13), esto es indicativo de que aumentaría aún más el porcentaje de profesionistas psicólogos empleados en las empresas del área metropolitana de Monterrey y obvio, también, de que tendrían más oportunidad de ocupar puestos de primer nivel como las personas que amablemente colaboraron al contestar esta encuesta, entre ellos 41 psicólogos que equivalen a un 20 % de total de los encuestados (Gráfica No. 8), perteneciendo a la Facultad de Psicología de la U.A.N.L., 27 de ellos y de estos 14 son del área laboral.

Como hemos podido ver el perfil de los sujetos de la muestra en general y en lo particular con respecto a las variables sociodemográficas, nos habla de que son personas preparadas y maduras, con grados de estudios superiores, profesionales, con una buena experiencia como antigüedad dentro del ámbito laboral y con la capacidad de conocer las necesidades reales con respecto al puesto de encargado de Recursos Humanos o de Personal, todo lo anterior nos confirma y nos dice que dado sus características de líderes empresariales fueron personas fiables para nuestro estudio

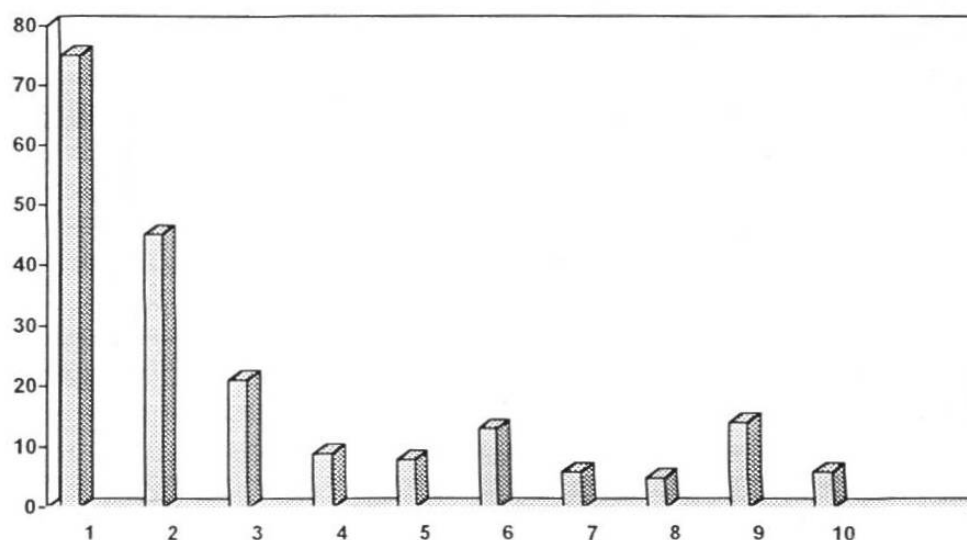
7.5 ANALISIS Y RESULTADOS DE LAS CUATRO DIMENSIONES CONSIDERADAS EN ESTE ESTUDIO

Los encabezados de las gráficas se refieren a aquellos aspectos que consideraron importantes los encargados del área de recursos humanos, como por ejemplo: *Características de formación o educación* se refiere a De las siguientes características de formación o educación marque aquellas que desde su punto de vista debería tener un egresado, en seguida el encuestado señalaba en orden de importancia 5 reactivos en donde el numero 1 era el de mas importancia y de esta forma, de las características señaladas se tomaban en consideración únicamente las primeras tres de acuerdo a su grado de importancia y así, en todas las demás graficas. Los resultados de las gráficas correspondientes a las cuatro dimensiones aludidas en el párrafo anterior, fueron los siguientes

7.5.1 DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS

GRÁFICA No. 15

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 1 CARACTERÍSTICAS DE FORMACIÓN ó EDUCACIÓN



*La respuesta en **negrita subrayada** es la primera en orden de importancia, la respuesta en ***negrita cursiva*** es la segunda en orden de importancia, la respuesta en **negrita** es la tercera en orden de importancia. Y este mismo orden jerárquico se seguira en las otras 24 graficas con respecto a las 4 dimensiones

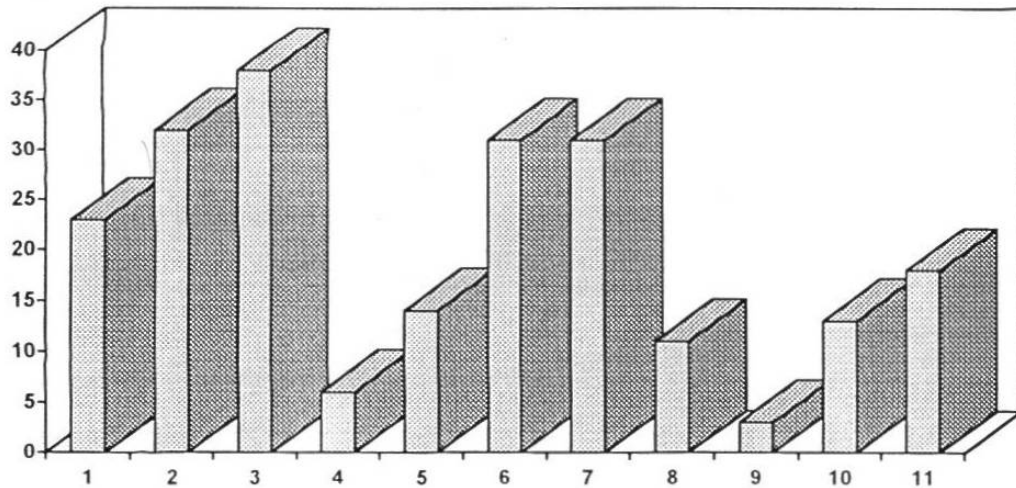
- 1.- CONOCER FUNCIONES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (37.13%)
- 2.- *CONOCER DE PSICOLOGÍA (22.28%)*
- 3.- **CONOCER DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (10.40%)**
- 4.- CONOCER DE LEYES LABORALES Y AFINES
- 5.- CONOCER BIEN LAS PRUEBAS PSICOMETRICAS
- 6.- COMUNICACION ABIERTA
- 7.- FORMACIÓN PRACTICA
- 8.- RECLUTAMIENTO EFICAZ
- 9 - LIDERAZGO
- 10.- CONOCER COMPUTACION

Conocer de las funciones y subfunciones del área de recursos humanos o de personal es una de las bases y fundamentos de los especialistas en la formación de ésta curricula en particular, puesto que en una manera sobresaliente e importante trata en forma general del objetivo, políticas, procedimientos y actividades del área de personal, mismas que después son estudiadas en forma más amplia en otros programas correspondientes al área laboral. Al respecto ya nos mencionaba Arias Galicia en el capítulo tres de este estudio, que entre una de sus funciones estaba el proveer una estructura organizacional eficiente con personal satisfecho en sus puestos de trabajo y un buen ambiente de trabajo. Además debe de coordinar y conocer las subfunciones o actividades correspondientes a los departamentos de sus colaboradores como asesorar sobre todo lo anterior a los encargados del primer nivel como a la dirección de la empresa en donde presta sus servicios. Debe de **entender y comprender psicológicamente al sujeto inmerso en su ambiente laboral** en cuanto a su comportamiento, percepciones, motivaciones, intereses, aptitudes, responsabilidad, problemas, conflictos, respeto a su dignidad y capacidad como individuo, todo ello en beneficio del individuo como de la organización en general. Estos aspectos fueron tomados muy en consideración por Elton G Mayo en sus investigación experimental efectuada en la Western Electric Company, citado este investigador en el primer capítulo de este trabajo. El egresado en formación de recursos humanos debe de aunar a lo anteriormente escrito el **conocimiento de la técnica administrativa empresarial** para coadyuvar en la obtención de los máximos resultados que la organización ha fijado como objetivo mediante la coordinación de personas, cosas y sistemas que conforman el organismo social

CONOCIMIENTOS:

GRÁFICA No. 16

**DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 6
AUMENTAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**



1.- MOTIVAR

2.- *MEJORA CONTINUA (15.84%)*

3.- ADiestRAMIENTO - CAPACITACIÓN - DESARROLLO (18.81%

4.- CONSECUCION DE INTERESES COMUNES

5 - PLANEAR ACTIVIDADES

6.- BUEN CLIMA LABORAL (15.34%)

7.- RELACIONES ARMONIOSAS

8.- EQUIPO DE SEGURIDAD E HIGIENE

9 - ORGANIZADO

10.- IDENTIFICAR POTENCIALIDADES

11.- SATISFACCION EN EL TRABAJO