

## **8. CONTRASTE ENTRE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y LA CURRICULA ACTUAL DE LA MATERIA DE AMINISTRACION DE PERSONAL O DE RECURSOS HUMANOS \***

Con el propósito de recordar la estructura de los temas de la currícula arriba aludida, *se revisarán brevemente el objetivo y el contenido del programa de la materia Administración de Personal o de Recursos Humanos.*

### **AREA LABORAL**

#### **ADMINISTRACION DE PERSONAL O DE RECURSOS HUMANOS.**

**9o. SEMESTRE.**

**FRECUENCIA: 2 h/s/m.**

#### **OBJETIVO:**

Se pretende considerar la importancia que para el psicólogo tiene la Administración de Personal o de Recursos Humanos y las múltiples disciplinas y/o campos donde participa ya sea como especialista, así como un administrador de especialistas, independientemente de si se desarrollan en empresas de la iniciativa privada como pública

#### **CONTENIDO.**

Concepto de la Administración de Recursos Humanos

Su posición en la empresa moderna

La Organización de Recursos Humanos.

La importancia de los puestos.

El Reclutamiento y Selección de Personal.

La Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos

La Apreciación de Actuación de Recursos Humanos

Motivación y Satisfacción en el Trabajo.

Comunicación

Dirección y Supervisión

La Administración de la Seguridad del empleado.

La Administración de Sueldos y Salarios.

## **METODOLOGIA.**

El curso implica la formación de equipos de trabajo que realizarán exposiciones de los diversos temas a tratar y el maestro complementará dichas exposiciones.

## **EVALUACION.**

Dos exámenes parciales	60
Exposición grupal	40
	100

(Facultad de Psicología, UANL , Programas. Agosto-98/Febrero-99).

- En esta investigación se están utilizando ambos términos como sinónimos.

Como se recordará, se encontró en esta investigación *tres grandes demandas* relacionadas con conocimientos, valores y habilidades, aunadas éstas a la experiencia en : *valuación y análisis de puestos; técnicas de resolución de conflictos; y una actitud de fuerte responsabilidad y compromiso en el trabajo.* Lo relacionado a la importancia de los puestos y la administración de sueldos y salarios, se tratan en dos frecuencias semanales, de acuerdo al contenido del programa de la materia de Administración de Personal o de Recursos Humanos. Además en esta currícula no están contempladas las dos últimas actividades anteriormente citadas, sin embargo, es necesario aclarar que en el contenido de la materia de Teoría y Génesis de Grupo, Séptimo semestre, aparece un rubro denominado Toma de decisiones y solución de problemas, cuyo objetivo específico es “que el alumno desarrolle la habilidad para la identificación de problemas” y con una duración de dos horas, también, en Octavo semestre, la currícula de Análisis Transaccional en la Organización tiene comprendido entre sus temas a Habilidades para

resolver problemas, como administrar el conflicto y método de ganar - ganar, siendo el objetivo de estas actividades que “el alumno sabra como utilizar el A. T. para la solución de problemas en la organizacion”, estos temas, se imparten con una duración de dos horas. Se hace notar, como una observación, que esta ultima materia no se contempla en el Nuevo Plan de Estudios correspondiente al area laboral, por lo que únicamente se impartira en el semestre Feb - Jun 99 de acuerdo al Plan Actual..

Tambien se encontró que existe una *demand*a de conocimientos, habilidades y experiencia en *recursos humanos en general; análisis e investigación de satisfacción en los puestos; y que se tenga una preparación continúa*. En el programa de la curricula de Administración de Personal o de Recursos Humanos están contemplados los dos primeros temas unicamente, ambos, limitados a una frecuencia de dos clases cada uno de ellos

Algunos *otros requerimientos* de los encargados del área de personal que fueron encuestados, relacionados aquellos con los egresados formados en la curricula de administracion personal o de recursos humanos y con respecto a conocimientos, experiencias y habilidades, fueron. que sea *capaz de resolver problemas en su campo de trabajo, que propicie, mejore y desarrolle las actitudes del personal, que ejerza un liderazgo efectivo y que fomente la formación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales*. Las actividades anteriormente aludidas, las tratan los temas de Motivacion y satisfaccion en el trabajo y Dirección y supervisión

## 9. CONCLUSIONES

Se mostro a través de este trabajo que el *Psicólogo*, en el ámbito empresarial y de acuerdo con las respuestas de las 202 personas encuestadas, que ha tenido una aceptable ocupación profesional y también se ha mostrado que el medio laboral metropolitano está dispuesto a admitir y emplear al Psicólogo Laboral, para que coadyuve al logro de los objetivos de la empresa y de los trabajadores de la misma, así lo hacen saber un 92% de los encargados del área de personal o de recursos humanos que colaboraron para la realización de este trabajo.. De igual manera se halló que *existe una gran demanda en experiencia y valores* en actividades propias de su formación profesional

De la misma forma se encontró que **existe una gran competencia** en el ámbito laboral por puestos que el Psicólogo laboral va a ocupar y en esa medida nos ha hecho conscientes que tenemos que formar mejor a nuestros estudiantes por la alta competitividad en el mercado de trabajo Principalmente *la competencia* es con los profesionistas de la *Licenciatura de Administración de Empresas* porque están en mayor numero éstos egresados de acuerdo con esta investigación, ocupando el *primer lugar* en el puesto de encargado del area de personal o de recursos humanos y apareciendo, en *segundo lugar*, los *Licenciados en Psicología*.

Otro de los hallazgos fue que **un 85%** de los encuestados son los *encargados del área de personal o de recursos humanos* y que *el otro 15%* corresponde a niveles jerárquicos superiores como. *Gerente General y Director General entre otros*, ésto es indicativo que para pretender estos últimos puestos es necesario estudiar, sobre todo, maestrías y doctorados

También se encontro que los *14 psicólogos formados en el área laboral incursionan*, la mayoría de ellos, en los *sectores de servicios, industria y comercio*, respectivamente

Se encontró, también, que la *demanda* que se requiere *va más allá* de la importancia que se le proporciona *a los temas de la actual currícula*. Aunado a lo anterior se muestra como la presente investigación en estos ámbitos otorga elementos que permiten hacer conciencia de aquéllas debilidades del programa educativo relacionado con la Administración de Personal o de Recursos Humanos pero, a la vez, se señalan los aspectos que debemos reforzar para el logro de los objetivos propuestos.

Por otra parte se encontro que los profesionistas encargados del área de personal o de recursos humanos solicitan aspectos algo afines con la materia, lo cual era uno de los *principales objetivos de la presente investigación*, o sea conocer las características de admisión y empleo que el entorno laboral demanda de nuestros egresados en la especialidad de psicología laboral y formados en la materia de personal, mismo que, salvo mejor opinion, se logró en este estudio

Otro dato importante encontrado en este trabajo es que *la educación es la base del desarrollo y progreso de un País y por supuesto, de sus habitantes y es precisamente la Universidad Autónoma de Nuevo León la que alberga y educa a un 63 % (52,082), de un total de 83,127 estudiantes inscritos en las Instituciones de Enseñanza Superior*. Esto es una *muestra digna de consideración* acerca del servicio social que a nivel educativo esta desempeñando nuestra Maxima Casa de Estudios y sobre todo a jovenes de escasos recursos económicos, quienes al egresar demuestran ante las organizaciones sociales que tienen capacidad y talento para ocupar puestos jerárquicos de primer nivel organizacional.

Para finalizar se cree que es recomendable que los maestros que imparten cátedra en el área laboral, realicen investigaciones periodicas, con el propósito de tener una actualización continúa en base a las necesidades del contexto laboral, lo que permitiría que la materia vaya encaminada hacia la excelencia, mejorando por lo tanto, el alumno, el catedrático, la Facultad de Psicología dependiente de la UANL, la Universidad Autónoma de Nuevo Leon y el País

## 10. SUGERENCIAS PARA LA MEJORA DE LA MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL O DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

1) Debido a que el tema de *valuación y análisis de puestos* se muestra como una demanda muy fuerte en el mercado laboral y los contenidos de la materia son de dos clases para cada una de las actividades primeramente mencionadas, se considera que es importante incrementarlas a cuatro clases por semana a cada una de ellas, para profundizar en el mismo, además de hacer un análisis del contenido de estas actividades para actualizarlos, así mismo *se cree que es necesario que haya prácticas referidas específicamente a la importancia de los puestos y a la administración de sueldos y salarios.*

2) *La solución satisfactoria de problemas* que continuamente se presenta en la dinámica empresarial es otro de los *fuertes requerimientos* solicitados por las personas encuestadas y dado que no está contemplado en el actual programa de Administración de Personal, se recomienda su inclusión en el mismo y que se aumente cuatro horas más de clase al tema de *técnicas y procesos del conflicto*, planeando e introduciendo técnicas experimentales del conflicto para que los alumnos vayan adquiriendo práctica en la solución de problemas que se presentan en las empresas

3) *Una de las tres principales demandas* mencionadas por los líderes empresariales es la relacionada con la *responsabilidad laboral*, ésta se refiere a la ética profesional en el entorno organizacional y debido a que *este tema no está contemplado en el área laboral*, se estima que es *importante incluirlo en el programa de Administración de Personal o de Recursos Humanos* y para ello se sugiere que el tema mencionado se vea, mínimo, dos frecuencias en la semana y que se realicen dinámicas con respecto al mismo asunto aludido

4) Otro *esencial* requerimiento es el de que se *conozca de las funciones del área de personal* como por ejemplo : conocer, analizar, explicar los objetivos y políticas de la función de administración, como son : empleo, administración de salarios, relaciones internas, servicios al personal y planeación d recursos humanos y actualización tecnológica como científica en cuanto a paquetes de software relacionados con el área de personal (pruebas psicométricas, inventarios de recursos humanos, computación estadística en el área de personal, adiestramiento y capacitación, etc.), por ser estas actividades la base de la formación en la currícula de recursos humanos, tema éste que se recomienda incrementar a cuatro clases por semana con al fin de profundizar más en él, proponer algunas dinámicas internas y prácticas en el entorno laboral

5) También *se sugiere* aumentar a cuatro clases por semana los temas relacionados con Motivación y satisfaccion en el trabajo y de Dirección y supervisión.

Estas recomendaciones deben de retomarse para cuando empiece a funcionar la nueva currícula de administración de personal o de recursos humanos, misma que principiara a administrarse el próximo semestre que se inicia durante el periodo feb-jun 99.

Por lo anteriormente mencionado, *se ha logrado el segundo objetivo propuesto en la introducción de este trabajo.*

Antes de concluir se sugiere, por lo encontrado en este estudio, que para llevar a la excelencia los contenidos de la currícula, la materia de administración de personal o de recursos humanos en este caso particular, es recomendable que la persona que imparte la asignatura anteriormente mencionada, ejemplifique con su comportamiento y motive a los educandos dentro y fuera del aula para que adquiera, algunos en su trabajo actual y otros con la practica propedéutica iniciada en este semestre, la experiencia laboral solicitada en el entorno y ademas, impartir el curso antes aludido, en forma descriptiva o teórica (conocimientos), práctica o técnica (habilidades), y valorativa o



evaluativamente (valores), esto último mediante un aprendizaje significativo (motivación, comprensión, participación y aplicación) si se pretende un cambio gradual y responsable en el educando.

Para finalizar este apartado y por considerarse de interés, se estima que es conveniente que los resultados de esta investigación se consulten con los maestros que integran el área laboral para que en base a los datos obtenidos, se desarrollen estrategias pertinentes para el mejoramiento de la curricula laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- Arias Galicia, Fernando Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas, cuarta reimpresión, México, 1994
- Asencio Sosa, Rosendo René. Tesis. Modernización de la Administración de Recursos Humanos para la Dirección General de Institutos Tecnológicos, dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas de la Secretaría de Educación Pública. FACPYA, UANL, División de Posgrado. San Nicolás de los Garza, N. L., abril de 1990
- Babbie, Earl R. Metodos de Investigación por Encuesta. Cultura Económica, primera edición en español, México, 1998
- Bowen, James y Peter R. Hobson Teorías de la Educación. Limusa, sexta reimpresión, Mexico, 1993
- Cardenas, Edith Escenarios de la educación en México. UNAM Centro de investigaciones y servicios educativos, primera reimpresión., México, 1996
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill, segunda edición, Mexico, octubre de 1993
- Díaz, Alicia Menos Desocupados. El norte p 18A., Monterrey N. L., abril 18 de 1998,
- Dunnette, Marvin D. y Wayne D. Kirchner Psicología Industrial. Editorial Trillas, segunda reimpresión, Mexico, 1994
- Fermoso Estébanez, Paciano Teoría de la Educación. Editorial Trillas, cuarta reimpresión, Mexico, 1997

Garza Treviño, Juan Gerardo. Administración Contemporánea, Longman de México editores, S. A. de C. V., primera reimpresión, México, 1996.

Guerra Guerrero, César. Rendimientos a la Educación Superior Pública y Privada: Estimaciones para el Area Metropolitana de Monterrey. Centro de Investigaciones Económicas. Ensayos, Vol. XV, No. 2, Facultad de Economía, UANL., Monterrey, N. L., noviembre 1996

Gutiérrez Garza, Esthela Los Polos Dinámicos de la Industrialización. La Industria Moderna y la Industria Maquiladora. Nuevo León: 1988-1995. Social Perspectives/Perspectivas Sociales Facultad de Trabajo Social, UANL., y School of Social Work, University of Texas at Austin, No. 1. Primer semestre/First semester, 1997

Harrsch, Catalina El Psicólogo ¿Qué hace? Editorial Alhambra Mexicana, segunda reimpresión, México 1993

#### INEGI

— Anuario Estadístico del Estado de Nuevo Leon. Edición 1996. México.

---- Anuario Estadístico del Estado de Nuevo León Edición 1997. México.

---- Atlas de los Profesionistas en México. 1995. Mexico.

---- Mujeres y Hombres en Mexico 1995 Mexico

---- Los Profesionistas en México 1993 Mexico

Lundgren, N Ergonomia 46 sumarios ARMO, Mexico, 1992.

Melendez Barron, Jorge ¿Qué Carreras Universitarias “pagan” mas? Centro de Investigaciones Economicas, Entorno Economico, Vol. XXXIII, No. 196, Facultad de Economía, UANL, Monterrey, N. L., junio de 1995

Munguia Espitia, Jorge. El Camino sin Sentido Universidad Pedagógica Nacional, Mexico, 1995

Muñoz Izquierdo, Carlos El Mercado Laboral Cambia el Rumbo de las Universidades Publicas. Marketing Academico El norte 6A Nacional, Monterrey, N. L., 27 de agosto de 1997

Nuevo Plan de Estudios para la Licenciatura en Psicología, Facultad de Psicología, UANL , Monterrey, N L, mayo de 1995

Quiñones Vidal, Elena y Melchor Mateu Brunet Los Paradigmas de la Psicología Industrial - Organizacional. Perspectiva Historica. Revista de Psicología General y Aplicada, Vol 39 (1), España, 1984

Reyes Ponce, Agustín Administración de Personal Relaciones Humanas. Editorial Limusa, Mexico, 1994

Reyna Flores, Javier. Mercado Laboral en Nuevo León. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de Empresas Cd. Universitaria. Enero 1997.

Siegel, Laurance. Psicología de las Organizaciones Industriales. Editorial continental, S. A , Mexico, 1980

Tamez Guerra, Reyes S.. Nueva Epoca Vida Universitaria , San Nicolás de los Garza, N L , mayo de 1997

Tamez Guerra, Reyes S.. Visión 2006, UANL , San Nicolás de los Garza, N. L., febrero de 1998

Tapia Uribe, F Medardo Educación y Trabajo Tres aproximaciones metodológicas para su estudio en el contexto mexicano UNAM , Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias Cuernavaca, Morelos, 1990

Thurow, Lester C Inversion en Capital Humano Editorial Trillas, México, 1978..

Zedillo Ponce de León, Ernesto Educación, la Mejor Inversión en el Futuro Suplemento Documental, p VI-VIII Tiempo Revista mensual, No. 02692, México,. noviembre de 1997

## **A N E X O**

## **S e ñ o r E m p r e s a r i o**

Se está haciendo una **investigación** para obtener información sobre las **necesidades requeridas** en el entorno organizacional de nuestros **egresados**, ésta se hace con el fin de preparar la **continúa y futura formación profesional del Psicólogo Laboral** formado en la **materia de administración de personal o de recursos humanos**.

**En este cuestionario no hay respuestas correctas o incorrectas sino su valiosa opinión que nos servirá para actualizar una currícula de personal o de recursos humanos.**

## CUESTIONARIO

Por favor, recuerde en este cuestionario no hay respuestas correctas o incorrectas sino solo su opinion, por este sentido le pedimos sinceridad en sus respuestas

**CONSIGNA:**

**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 algunas 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 orden de importancia.**

**Si usted señala con el número 5 alguna característica quiere decir que para usted es la quinta en orden de importancia.**

**1. De las siguientes Características de Formación o Educación marque aquéllas 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 Administración de Empresas          | _____ |
| Conocer leyes laborales y afines               | _____ |
| Conocer bien las pruebas psicometricas         | _____ |
| Comunicacion 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 - Capacitacion - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Aplicacion de pruebas psicometricas \_\_\_\_\_
- Entrevistas \_\_\_\_\_
- Proceso de reclutamiento \_\_\_\_\_
- Relaciones Humanas \_\_\_\_\_
- Nóminas \_\_\_\_\_
- Circulos de Calidad \_\_\_\_\_
- Proceso de selección de personal \_\_\_\_\_
- Contratación individual y colectiva \_\_\_\_\_
- Solución de problemas \_\_\_\_\_
- Administracion de Personal \_\_\_\_\_

**3. De la siguiente relación de Habilidades cuales 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 del conflicto \_\_\_\_\_
- Buen reclutador de personal \_\_\_\_\_
- Conciliador \_\_\_\_\_
- Liderazgo \_\_\_\_\_
- Comunicacion abierta \_\_\_\_\_
- Saber escuchar \_\_\_\_\_
- Persuasivo \_\_\_\_\_

**4. Del siguiente repertorio de Habilidades cuáles solicitaría usted a un egresado 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 procesos de solucion de conflictos \_\_\_\_\_
- Buenas relaciones interpersonales \_\_\_\_\_
- Empatia \_\_\_\_\_
- Receptivo \_\_\_\_\_
- Persuasivo \_\_\_\_\_
- Convincente \_\_\_\_\_
- Decisiones acertadas \_\_\_\_\_

**5. Que Habilidades le pediria 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 \_\_\_\_\_
- Comunicacion abierta \_\_\_\_\_
- Automotivación \_\_\_\_\_
- Emprendedor \_\_\_\_\_
- Tolerancia a la frustración \_\_\_\_\_
- 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 inadecuados \_\_\_\_\_
- Trato digno a todos \_\_\_\_\_
- Salarios satisfactorios \_\_\_\_\_

**8. De la siguiente relación de Habilidades cuáles considera usted que debería tener el egresado para acrecentar la colaboración entre el personal.**

Anote 5 en orden de importancia

- Formacion de equipos de trabajo \_\_\_\_\_
- Convencer \_\_\_\_\_
- Objetivos compartidos \_\_\_\_\_
- Buenas interrelaciones \_\_\_\_\_
- Reconocer desempeño \_\_\_\_\_
- Liderazgo efectivo \_\_\_\_\_
- Comunicación abierta \_\_\_\_\_
- Delegar \_\_\_\_\_
- Informar \_\_\_\_\_
- Colaboracion en logro de resultados \_\_\_\_\_
- Motivar \_\_\_\_\_

**9. De la siguiente relación de Habilidades cuales cree usted que debería de tener un 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 politicas y procedimientos \_\_\_\_\_
- Participacion de todo el personal \_\_\_\_\_
- Definición de metas generales \_\_\_\_\_
- Participacion y realización de ideas \_\_\_\_\_
- Identificarse con la filosofia de la empresa \_\_\_\_\_
- Planeacion y aplicacion del crecimiento productivo \_\_\_\_\_

**10. De la siguiente lista de Habilidades cuáles 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 \_\_\_\_\_
- Comunicación abierta \_\_\_\_\_
- Liderazgo \_\_\_\_\_
- Conozca de estadísticas \_\_\_\_\_
- Planes de compensación \_\_\_\_\_
- Motivacion \_\_\_\_\_
- 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 - Capacitación - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Seguimiento a la autoevaluacion \_\_\_\_\_
- Persuadir \_\_\_\_\_
- Prever y planear los recursos humanos \_\_\_\_\_
- Diagnosticos de necesidades \_\_\_\_\_
- Idiomas \_\_\_\_\_
- Participacion en los planes de la empresa \_\_\_\_\_
- Programas de superación \_\_\_\_\_
- Creatividad \_\_\_\_\_

**12. De la siguiente lista de Habilidades cuáles 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 - Capacitación - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Reconocer esfuerzos del personal \_\_\_\_\_
- Diagnostico de necesidades \_\_\_\_\_
- Aplicación de encuestas \_\_\_\_\_
- Cooperación y colaboración \_\_\_\_\_
- Aprovechar tecnología \_\_\_\_\_
- Trabajo en equipo \_\_\_\_\_
- Delegar \_\_\_\_\_
- Integración empresa - empleados \_\_\_\_\_

**13. De la siguiente lista de Habilidades cuáles 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 \_\_\_\_\_
- Motivación \_\_\_\_\_
- Competitivos en sueldos y salarios \_\_\_\_\_
- Medio ambiente armonioso \_\_\_\_\_
- Metas comunes \_\_\_\_\_
- Incentivos \_\_\_\_\_
- Trato digno \_\_\_\_\_

**14. Del siguiente enunciado de Habilidades cuáles pedira 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 y demanda de personal \_\_\_\_\_
- Analizar perfiles \_\_\_\_\_
- Desarrollo planeado \_\_\_\_\_
- Análisis de encuestas \_\_\_\_\_
- Métodos salariales \_\_\_\_\_
- Gráficas y estadísticas \_\_\_\_\_
- Seguimiento a la productividad \_\_\_\_\_
- Análisis de sueldos y salarios \_\_\_\_\_
- Analitico \_\_\_\_\_

**15. Que 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 \_\_\_\_\_
- Comunicación automotivadora \_\_\_\_\_
- Delegar \_\_\_\_\_
- Orientador \_\_\_\_\_
- Saber escuchar \_\_\_\_\_

**16. De la siguiente lista de conocimientos cuáles solicitaría usted a un egresado para la solución de conflictos.**

Designe 5 en orden de importancia

- Conocer técnicas y proceso del conflicto \_\_\_\_\_
- Afirmativo \_\_\_\_\_
- Conciliador \_\_\_\_\_
- Decisiones acertadas \_\_\_\_\_
- Liderazgo \_\_\_\_\_
- Desarrollo Organizacional \_\_\_\_\_
- Administración \_\_\_\_\_
- Motivacion \_\_\_\_\_
- 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 seleccion \_\_\_\_\_
- Observar comportamientos \_\_\_\_\_
- Cortés \_\_\_\_\_
- Amable \_\_\_\_\_
- Análisis de puestos \_\_\_\_\_
- Investigación confiable \_\_\_\_\_
- Seguimiento a la induccion \_\_\_\_\_
- Reclutamiento eficaz \_\_\_\_\_



**18. Del siguiente listado en que temas considera usted se requeriría mayor experiencia en un egresado.**

Enumere 5 en orden de importancia

- Informatica \_\_\_\_\_
- Economía \_\_\_\_\_
- Leyes laborales y afines \_\_\_\_\_
- Trabajo en grupo \_\_\_\_\_
- Idiomas \_\_\_\_\_
- Capacitación \_\_\_\_\_
- Reingenieria \_\_\_\_\_
- Administración actualizada \_\_\_\_\_
- Desarrollo Organizacional \_\_\_\_\_
- Sociales (sociedad) \_\_\_\_\_
- Políticas \_\_\_\_\_
- Higiene y Seguridad \_\_\_\_\_

**19. De la siguiente relación de elementos cuáles considera usted que son las principales funciones que deberá desarrollar en le 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 conflictos \_\_\_\_\_
- Solucion 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 \_\_\_\_\_
- Maestrías \_\_\_\_\_
- Congresos \_\_\_\_\_
- Asociarse a grupos afines \_\_\_\_\_
- Doctorados \_\_\_\_\_

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

Designe 5 en orden de importancia

- Actualización continua \_\_\_\_\_
- Adiestramiento - Capacitación - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Adecuada seleccion de personal \_\_\_\_\_
- Cambios socio - económicos - políticos \_\_\_\_\_
- Análisis cuidadoso de necesidades \_\_\_\_\_
- Interrelación continúa \_\_\_\_\_
- Participación efectiva del personal \_\_\_\_\_
- Rotación de pesonal \_\_\_\_\_
- Retiros voluntarios \_\_\_\_\_
- Comportamientos inadecuados \_\_\_\_\_
- Competitividad profesional \_\_\_\_\_

**22. Del siguiente listado cuáles cree usted que sean los retos futuros en los que requeriría mayor experiencia en un egresado.**

Anote 5 en orden de importancia

- Cambios sociales - económicos - políticos \_\_\_\_\_
- Eficiente administración de recursos humanos \_\_\_\_\_
- Informática \_\_\_\_\_
- Cambios empresariales \_\_\_\_\_
- Dirigir toda la organización \_\_\_\_\_
- Ambiciosa y realista planeación de recursos humanos \_\_\_\_\_
- Humanista \_\_\_\_\_
- Empresa competitiva \_\_\_\_\_
- Reclutamiento eficiente \_\_\_\_\_
- Confirmar su formación como psicólogo \_\_\_\_\_

**23. Que cree usted 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 continuación que requisitos debe reunir un egresado para que usted lo contrate en su empresa.**

Mencione 5 en orden de importancia

- Experiencia \_\_\_\_\_
- Capacidad \_\_\_\_\_
- Responsable \_\_\_\_\_
- Conozca informática \_\_\_\_\_
- Inglés \_\_\_\_\_
- Conocimientos psicológicos \_\_\_\_\_
- Titulado \_\_\_\_\_
- Decidido \_\_\_\_\_
- Conozca nóminas \_\_\_\_\_
- Conozca leyes laborales y afines \_\_\_\_\_
- Puntualidad \_\_\_\_\_

**25. Que características de valores considera usted que debe tener un egresado.**

Enumere 5 en orden de importancia

- Responsable \_\_\_\_\_
- Preparado \_\_\_\_\_
- Accesible \_\_\_\_\_
- Observador \_\_\_\_\_
- Negociador \_\_\_\_\_
- Ético \_\_\_\_\_
- Honesto \_\_\_\_\_
- Perceptible \_\_\_\_\_
- Sensible \_\_\_\_\_
- Respetuoso \_\_\_\_\_

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

Sí ( )      No ( ).

27. ¿Hay un psicólogo trabajando en su empresa?

Sí ( )      No ( )

28. Giro de la Empresa

---

29. Ubicación de la Empresa

---

30. Puesto de la persona entrevistada

---

31. 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 Personal o de Recursos Humanos

**¡G R A C I A S!**

