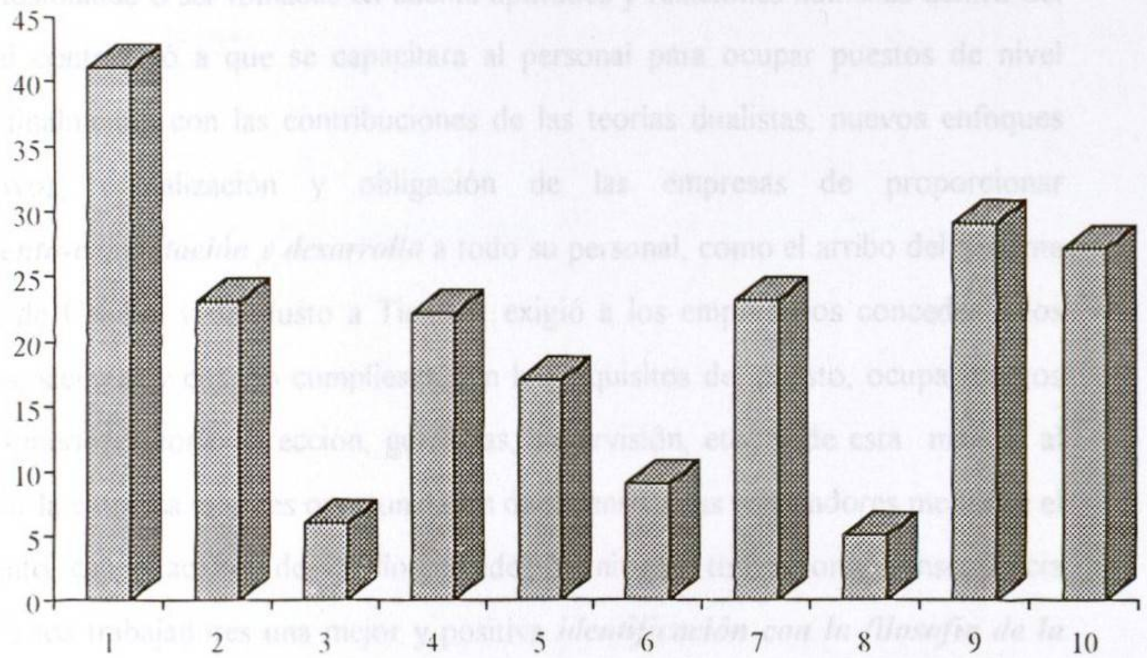


**HABILIDADES:**

**GRÁFICA No. 26**

**DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 9  
CONSEGUIR UN CRECIMIENTO CUANTITATIVO**



**1.- ADIESTRAMIENTO-CAPACITACIÓN-DESARROLLO ( 20.30% )**

**2.- IDENTIFICAR CAPACIDADES**

**3.- MEJORAR LAS REALCIONES HUMANAS**

**4.- TOMAR DECISIONES ACERTADAS**

**5.- CONOZCA LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS**

**6.- PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL**

**7.- DEFINICIÓN DE METAS GENERALES**

**8.- PARTICIPACION Y REALIZACIÓN DE IDEAS**

**9.- *IDENTIFICARSE CON LA FILOSOFÍA DE LA EMPRESA ( 14.36% )***

**10.- PLANEACIÓN Y APLICACIÓN DEL CRECIMIENTO PRODUCTIVO**

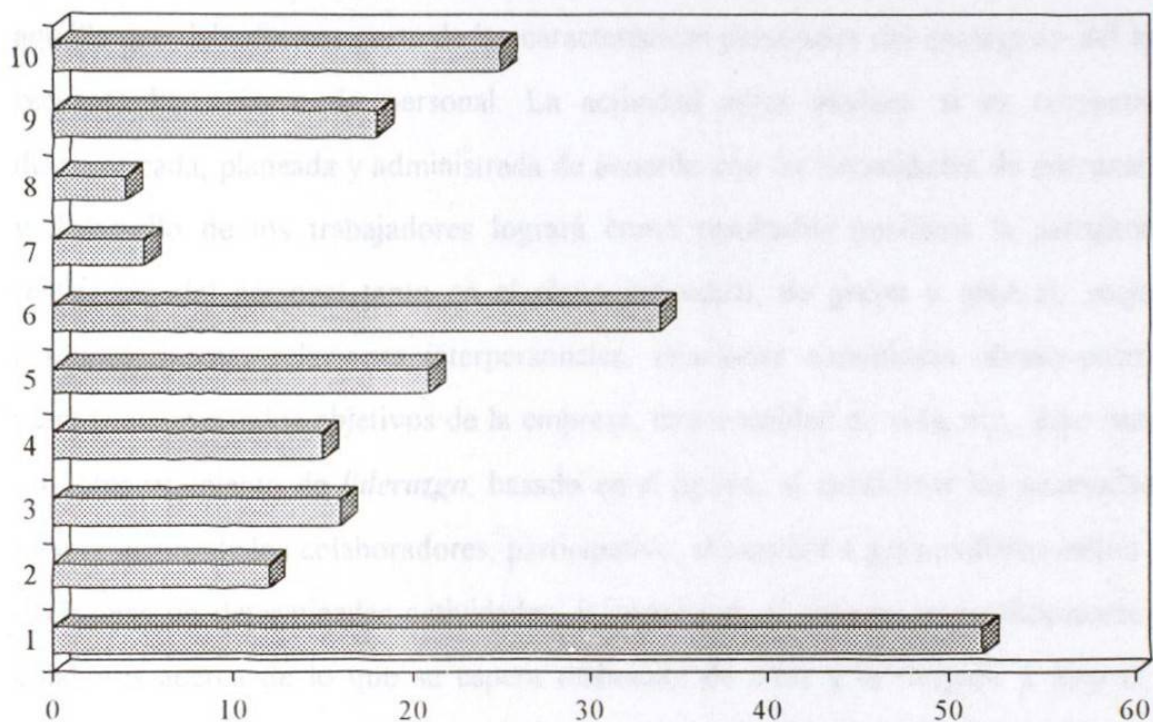
**( 13.37% )**

Fue a inicios del surgimiento industrial, con las ideas y técnicas propuestas por Taylor y secundadas por ingenieros y supervisiones de aquella época, que el adiestramiento de personal se hizo indispensable para tener un mayor número de trabajadores más hábiles en los puestos de trabajo y así conseguir una mejor productividad y obtener ganancias cuantiosas para los empresarios de la incipiente industria tanto internacional como nacional. Posteriormente con las aportaciones de Mayo y al fusionarse o ser tomadas en cuenta aptitudes y relaciones humanas dentro del área laboral contribuyó a que se capacitara al personal para ocupar puestos de nivel superior y finalmente, con las contribuciones de las teorías dualistas, nuevos enfoques administrativos, oficialización y obligación de las empresas de proporcionar *adiestramiento-capacitación y desarrollo* a todo su personal, como el arribo del Sistema de Control de Calidad y de ¡Justo a Tiempo! exigió a los empresarios conceder a los trabajadores, siempre y cuando cumplieren con los requisitos del puesto, ocupar cargos de niveles superiores como dirección, gerencias, supervisión, etc., y de esta manera al proporcionar la empresa mejores oportunidades de ascenso a sus trabajadores mediante el adiestramiento, capacitación y desarrollo en todos los niveles, traerá como consecuencia por parte de los trabajadores una mejor y positiva *identificación con la filosofía de la empresa* al otorgárseles oportunidades de mejores puestos, ingresos, mejor nivel de vida y realización individual acorde con las metas de la empresa y, sobre todo, el ser reconocidos sus aportes en conocimientos, habilidades, experiencias, valores, etc., en la *planeación y aplicación del crecimiento productivo* y efectividad de la organización

## HABILIDADES:

GRÁFICA No. 27

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 10  
CONSEGUIR DESARROLLO CUALITATIVO



**1.- ADIESTRAMIENTO-CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ( 25.74% )**

2.- SERVICIOS AL PERSONAL

3.- BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES

4.- EQUIPOS DE TRABAJO

5.- COMUNICACIÓN ABIERTA

**6.- LIDERAZGO ( 16.83% )**

7.- CONOZCA DE ESTADÍSTICAS

8.- PLANES DE COMPENSACIÓN

9.- MOTIVACIÓN

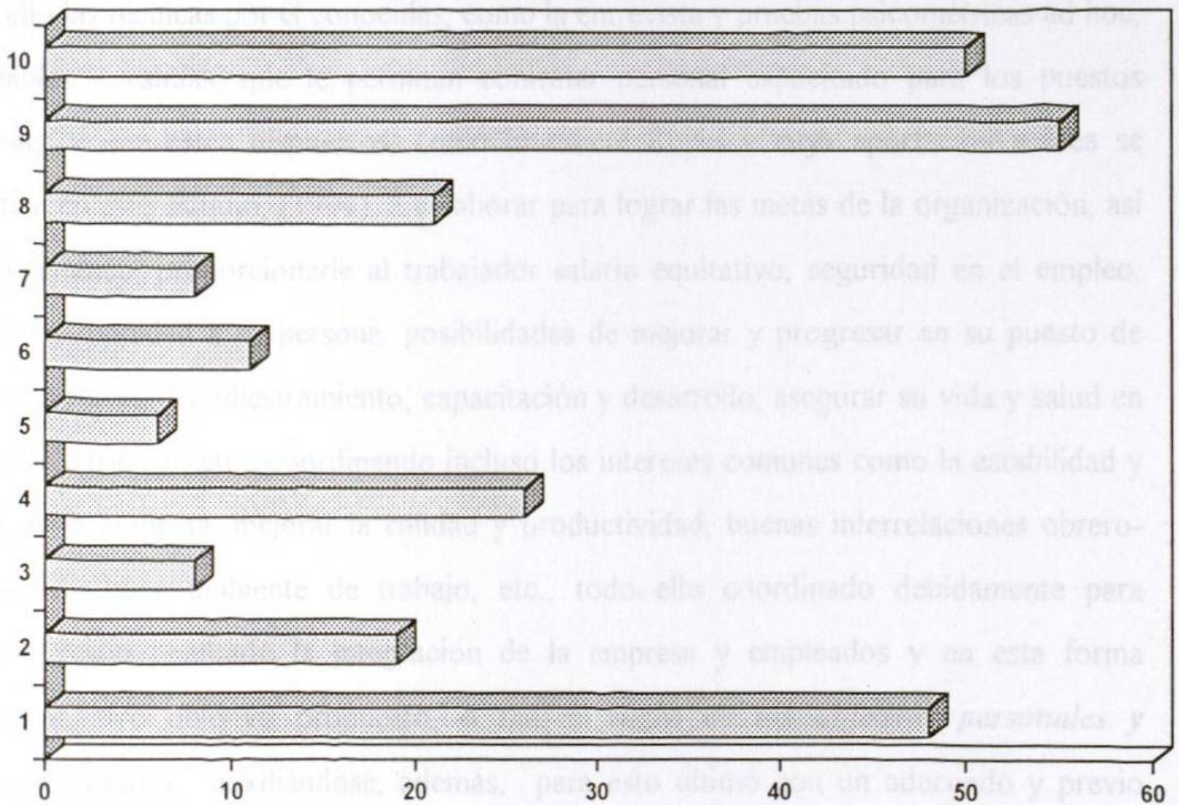
**10.- PLAN DE VIDA Y CARRERA ( 12.38% )**

Ya se ha hecho referencia acerca de la importancia que tiene la actividad denominada *adiestramiento, capacitación y desarrollo* para conseguir tanto el desarrollo cuantitativo como *cualitativo* del personal que forma e integra la organización, habilidad aquélla que debe formar parte de las características personales del encargado del área de recursos humanos o de personal. La actividad antes aludida, si es correctamente diagnosticada, planeada y administrada de acuerdo con las necesidades de entrenamiento y desarrollo de los trabajadores logrará como resultados positivos la satisfacción y realización del personal tanto en el plano individual, de grupo y general, mejora de actitudes, buenas relaciones interpersonales, relaciones armoniosas obrero-patronales, identificación con los objetivos de la empresa, mejor calidad de vida, etc., ésto aunado a un comportamiento de *liderazgo*, basado en el apoyo, al considerar las necesidades de mejoramiento de los colaboradores; participativo, al permitir a sus auxiliares influir en las decisiones de determinadas actividades; instrumental, al orientar específicamente a sus colaboradores acerca de lo que se espera realmente de ellos y el dirigido a logros, retos desafiantes que únicamente se pueden lograr cuando hay la confianza de que el personal a cargo está en la mejor disposición de colaborar y entregar toda su capacidad para el logro de objetivos retadores. Además, todo individuo, como el que también se encuentra prestando sus servicios en una empresa, se pregunta *¿Qué es lo que quiero hacer?, ¿Qué cosas me hacen feliz?* es decir cómo se visualiza el ser humano en el futuro. Interrogantes éstas que constituyen y forman el *Plan de carrera y vida* del sujeto y que el profesionalista psicólogo con sus conocimientos del comportamiento y conducta humana y técnicas psicométricas debe de auxiliar, orientar, motivar, etc., comprendiendo realmente que es lo que la persona desea y quiere para hacerla sentir que realmente hay interés por su bienestar actual y futuro.

**HABILIDADES:**

**GRÁFICA No. 29**

**DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 12  
CONSECUCCIÓN DE LAS METAS ORGANIZACIONALES**



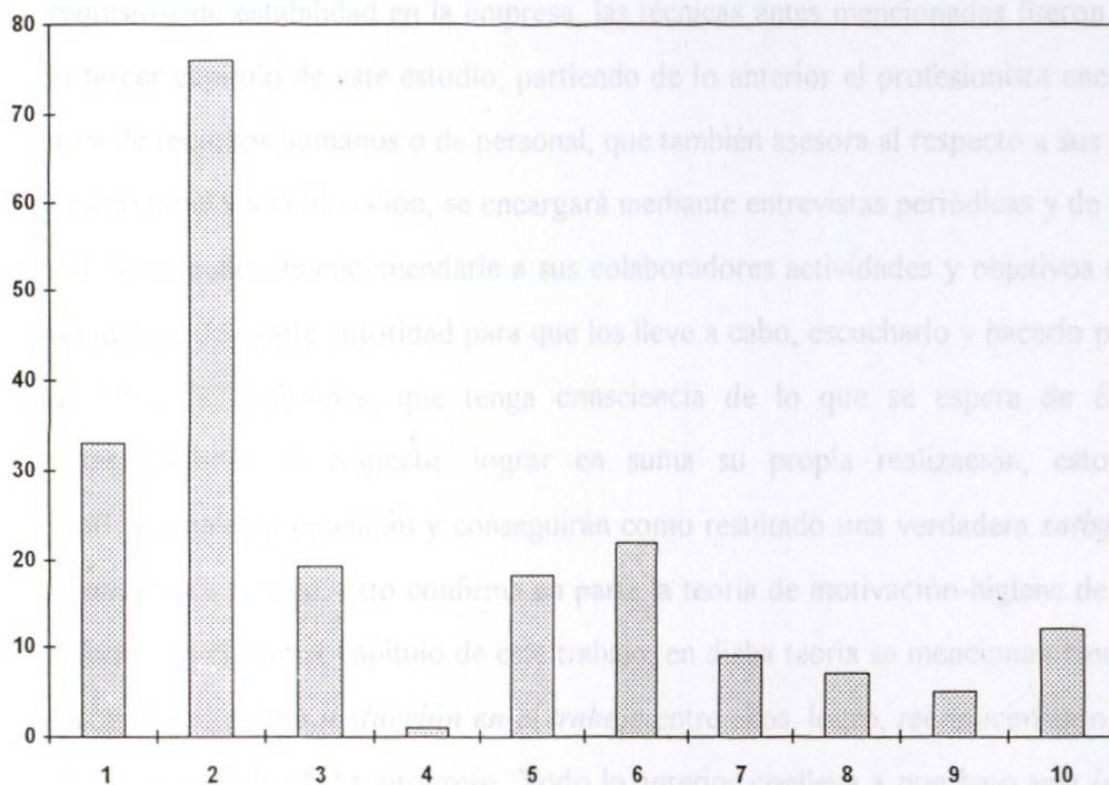
- 1.- **LOGRO DE OBJETIVOS PERSONALES Y ORGANIZACIONALES ( 23.76% )**
- 2.- **ADiestRAMIENTO-CAPACITACIÓN-DESSARROLLO**
- 3.- **RECONOCER ESFUERZOS DE PERSONAL**
- 4.- **DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES ( 12.87% )**
- 5.- **APLICACIÓN DE ENCUESTAS**
- 6.- **COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN**
- 7.- **APROVECHAR TECNOLOGÍA**
- 8.- **TRABAJO DE EQUIPO**
- 9.- **DELEGAR**
- 10.- **INTEGRACIÓN EMPRESA-EMPLEADOS ( 24.75% )**

Volviendo otra vez al tercer capítulo de este estudio que en parte trata del objetivo general del psicólogo especializado en el área laboral y que debe ser también del encargado del área de recursos humanos en la empresa es, precisamente, el desarrollar estrategias que permitan a la organización la consecución de sus metas propuestas mediante la *coordinación e integración de intereses empresa-empleados*, utilizando para ello las técnicas por él conocidas, como la entrevista y pruebas psicométricas ad hoc, confiables y válidas, que le permitan contratar personal capacitado para los puestos vacantes y que estén dispuestos, como lo refiere Reyes y cuya aportación e idea se sintetiza en este estudio, (1994), a colaborar para lograr las metas de la organización, así como también, proporcionarle al trabajador salario equitativo, seguridad en el empleo, respeto y dignidad a su persona, posibilidades de mejorar y progresar en su puesto de trabajo a través del adiestramiento, capacitación y desarrollo, asegurar su vida y salud en su área de trabajo, etc., coordinando incluso los intereses comunes como la estabilidad y éxito de la empresa, mejorar la calidad y productividad, buenas interrelaciones obrero-patronales, buen ambiente de trabajo, etc., todo ello coordinado debidamente para obtener como resultado la integración de la empresa y empleados y en esta forma conseguir otro objetivo propuesto, o sea, el *logro de los objetivos personales y organizacionales*, auxiliándose, además, para esto último con un adecuado y previo *diagnóstico de necesidades* tomando en consideración los intereses de todos los involucrados en el proceso para la consecución de las metas organizacionales.

## HABILIDADES:

GRÁFICA No. 30

### DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 13 CONSEGUIR LA PERMANENCIA DE LAS PERSONAS



1.- **INTEGRACIÓN ( 16.34% )**

2.- **SATISFACCIÓN EN EL PUESTO ( 37.62% )**

3.- COMUNICACIÓN ABIERTA

4.- RECOMPENSAS

5.- MOTIVACIÓN

6.- **COMPETITIVOS EN SUELDOS ( 10.89% )**

7.- MEDIO AMBIENTE ARMONIOSO

8.- METAS COMUNES

9.- INSENTIVOS

10.- TRATO DIGNO

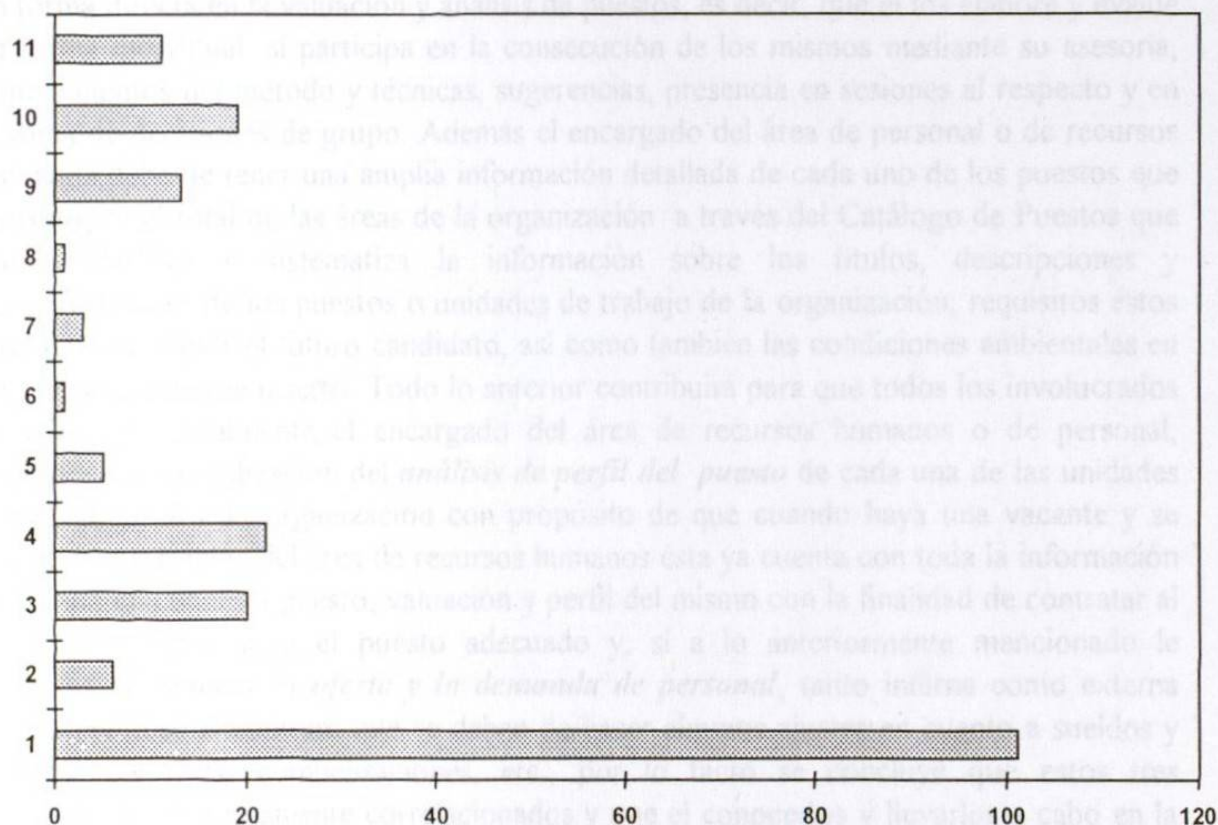
Para conseguir realmente la permanencia de las personas en la organización debemos considerar primero, que debe haber con anterioridad, un adecuado reclutamiento y selección del personal, técnicas cuyo proceso nos permite prever que es la persona adecuada para el puesto y que la persona contratada reúne también los requisitos de estabilidad en la empresa, las técnicas antes mencionadas fueron citadas en el tercer capítulo de este estudio; partiendo de lo anterior el profesional encargado del área de recursos humanos o de personal, que también asesora al respecto a sus iguales del mismo nivel y a la dirección, se encargará mediante entrevistas periódicas y de evaluación del desempeño, de encomendarle a sus colaboradores actividades y objetivos específicos retadores, delegarle autoridad para que los lleve a cabo, escucharlo y hacerlo participe en la toma de decisiones, que tenga consciencia de lo que se espera de él y de su responsabilidad al respecto, lograr en suma su propia realización, éstos factores motivacionales propiciarán y conseguirán como resultado una verdadera *satisfacción en el puesto* de trabajo, ésto confirma en parte la teoría de motivación-higiene de Herzberg, referido en el primer capítulo de este trabajo, en dicha teoría se mencionan cinco factores a considerar en la *satisfacción en el trabajo* entre ellos, logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y progreso. Todo lo anterior conlleva a que haya una *integración* positiva y retadora en el logro de los objetivos individuales, organizacionales y sociales. Además algo que es muy importante en la empresa, es que sea *competitiva con los sueldos* otorgados a los trabajadores, auxiliándose para ello con los reportes e informes proporcionados por otras empresas en boletines, revistas o periódicos, por sondeos y encuestas de salarios editados y dados a conocer por instituciones públicas o privadas, por evaluaciones y estudios llevados por la propia empresa en particular, etc., todo esto con el fin de conseguir la estabilidad del personal en la empresa y que esté dispuesto a colaborar en todos los aspectos al logro de las metas individuales, organizacionales y sociales.



## HABILIDADES:

GRAFICA No. 31

### DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No.14 REMUNERAR Y RETRIBUIR EQUITATIVAMENTE A SUS COLABORADORES



#### **1.-VALUACIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS (50 %)**

2.-COMPETITIVOS RESPECTO A OTROS

3.-CONOCER LA OFERTA-DEMANDA DE PERSONAL (9.90 %)

4.-ANALIZAR PERFILES (10.89 %)

5.-DESARROLLO PLANEADO

6.-ANÁLISIS DE ENCUESTAS

7.-MÉTODOS SALARIALES

8.-GRÁFICAS Y ESTADÍSTICAS

9.-SEGUIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

10.-ANÁLISIS DE SUELDOS Y SALARIOS

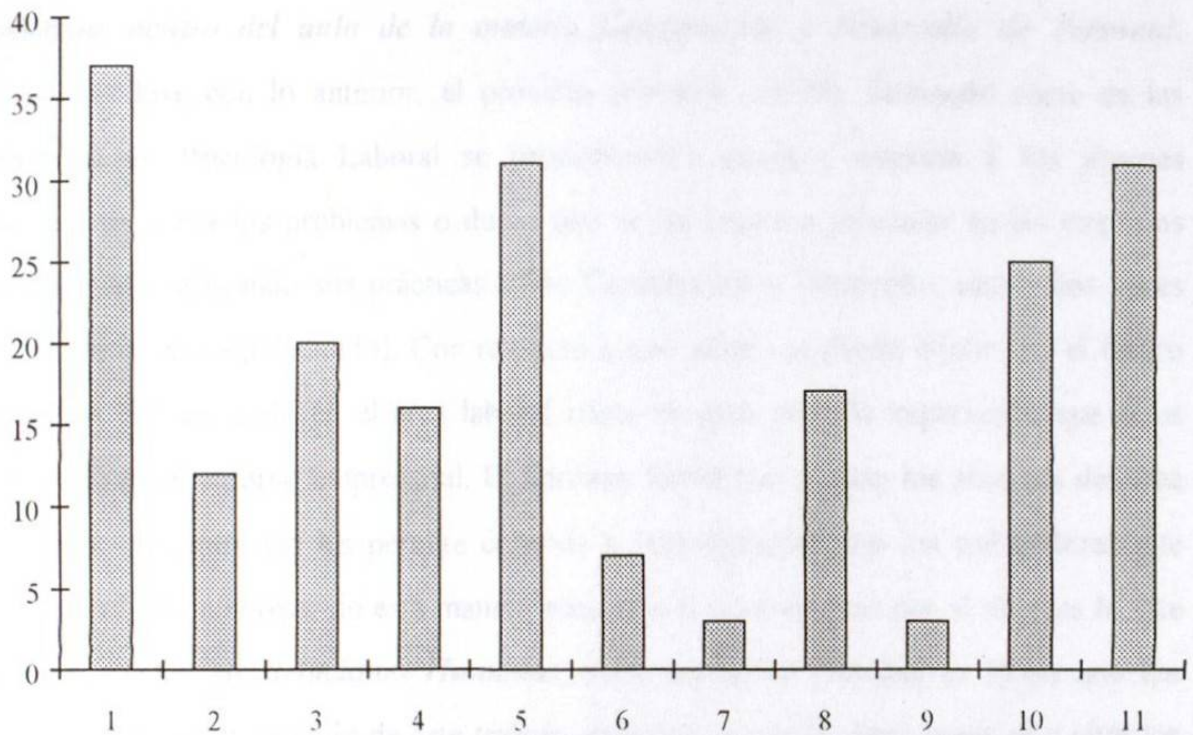
11.-ANALÍTICO

Conocer el método y técnicas del *análisis y valuación de puestos* es tan importante para el egresado psicólogo en la especialidad en psicología laboral y formado en la currícula de recursos humanos porque éstos, prácticamente, constituyen el elemento básico sobre el que se levanta la estructuración de la organización al asignar puestos y niveles específicos a los empleados admitidos y contratados por la empresa. Determinar y asignar un valor a dichos puestos que sean justos y equitativos de acuerdo al nivel jerárquico en la organización, para que el organismo social sea competitivo en el mercado de trabajo. Si bien, el encargado del área de recursos humanos o de personal no participa en forma directa en la valuación y análisis de puestos, es decir, que él los elabore y evalúe en forma individual, sí participa en la consecución de los mismos mediante su asesoría, conocimientos del método y técnicas, sugerencias, presencia en sesiones al respecto y en la toma de decisiones de grupo. Además el encargado del área de personal o de recursos humanos debe de tener una amplia información detallada de cada uno de los puestos que constituyen el total de las áreas de la organización a través del Catálogo de Puestos que reúne, clasifica y sistematiza la información sobre los títulos, descripciones y especificaciones de los puestos o unidades de trabajo de la organización, requisitos éstos que debe de reunir el futuro candidato, así como también las condiciones ambientales en las que se encuentre inserto. Todo lo anterior contribuirá para que todos los involucrados en ello , principalmente el encargado del área de recursos humanos o de personal, colaboren en la realización del *análisis de perfil del puesto* de cada una de las unidades que configuran a la organización con propósito de que cuando haya una vacante y se solicite los servicios del área de recursos humanos ésta ya cuenta con toda la información requerida en cuanto a puesto, valuación y perfil del mismo con la finalidad de contratar al candidato idóneo para el puesto adecuado y, si a lo anteriormente mencionado le aunamos el *conocer la oferta y la demanda de personal*, tanto interna como externa seguramente se encontrará que se deben de hacer algunos ajustes en cuanto a sueldos y salarios, servicios, compensaciones, etc., por lo tanto se concluye que estos tres elementos están sumamente correlacionados y que el conocerlos y llevarlos a cabo en la práctica empresarial tendrá como resultado el remunerar y retribuir equitativamente al personal que se encuentra laborando en las empresas.

### 7.5.3 DIMENSIÓN: EXPERIENCIA

GRÁFICA No. 32

#### DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 2 CARACTERÍSTICAS DE EXPERIENCIA



1.- ADiestRAMIEnto - CAPACItACIón - DESARROLLO ( 18.32% )

2.- APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

3.- ENTREVISTAS

4.- PROCESO DE RECLUTAMIENTO

5.- *RELACIONES HUMANAS ( 15.35% )*

6.- NÓMINAS

7.- CÍRCULOS DE CALIDAD

8.- PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

9.- CONTRATACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA

10.- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS ( 12.38% )

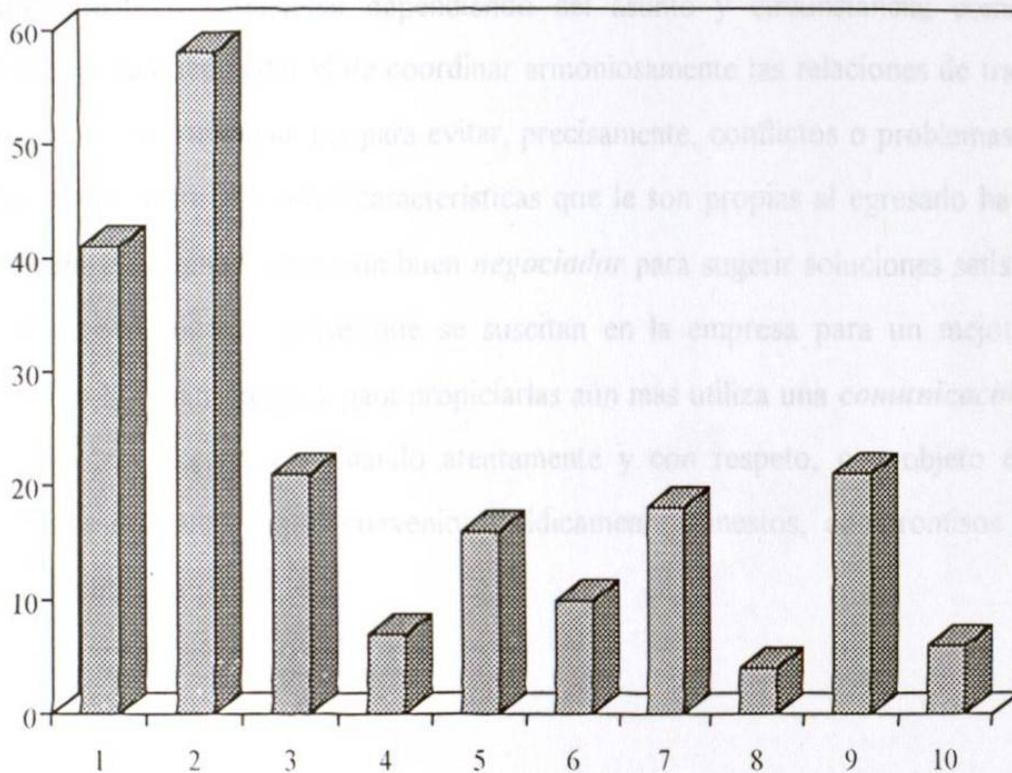
11.- *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL ( 15.35% )*

El área de acentuación de psicología laboral administra su programa de estudios en horario nocturno, por lo que algunos de sus estudiantes o una parte considerable de ellos ya se encuentran prestando sus servicios en algunas de las empresas que configuran el área metropolitana de Monterrey, haciéndose acreedores a que se les reconozca experiencia en el ámbito laboral, *esto último les facilita más adquirir el conocimiento y prácticas dentro del aula de la materia Capacitación y Desarrollo de Personal*. Coordinándose con lo anterior, el próximo semestre (98-99), formando parte de las prácticas de Psicología Laboral se proporcionará ayuda y asesoría a los jóvenes estudiantes sobre los problemas o dudas que se les llegara a presentar en las empresas donde estén realizando sus prácticas sobre Capacitación y Desarrollo, una o dos veces por semana (aún no decidido). Con respecto a esto último se puede inferir que el futuro egresado especializado en el área laboral reúne en gran parte la experiencia que le es requerida en el entorno empresarial. El Servicio Social que prestan los alumnos del área laboral a la comunidad les permite convivir e interrelacionar con los trabajadores que conforman una empresa, de esta manera empiezan a experimentar por sí mismos lo que son en realidad las *Relaciones Humanas*, cuyo exponente principal es Mayo que fue citado en el primer capítulo de este trabajo, experiencia que les hace conocer y vivir los pros y contras de una convivencia que debe ser armoniosa entre todos los componentes de la organización y también poner en práctica sus conocimientos sobre lo que concierne a la *Administración de Personal o de Recursos Humanos*, coadyuvando también a la *solución de problemas* que pudieran suscitarse entre obreros o empleados con el conocimiento y técnicas conocidas por el estudiante o egresado en las aulas de impartición de la curricula que contiene el área específica de psicología laboral.

**EXPERIENCIA:**

**GRÁFICA No. 33**

**DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 7  
MEJORAR RELACIONES OBRERO-PATRONALES**



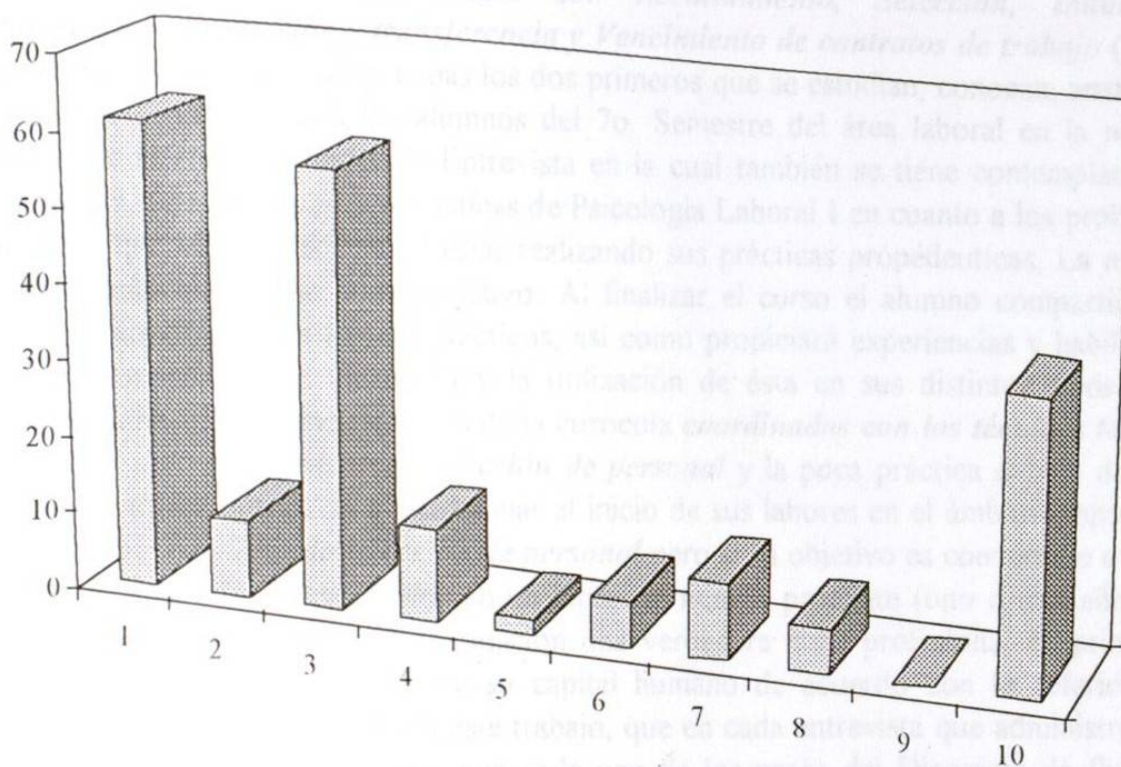
- 1.- **NEGOCIADOR ( 20.30% )**
- 2.- **CONOCER LEYES LABORALES Y AFINES ( 28.71% )**
- 3.- **COMUNICACIÓN ABIERTA ( 10.40% )**
- 4.- RELACIONES ARMONIOSAS
- 5.- PROCESO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- 6.- CONOCER LA IDEOLOGÍA DE LOS SINDICATOS
- 7.- CAPACIDAD DE ESCUCHAR
- 8.- IDENTIFICAR COMPORTAMIENTOS INDESEADOS
- 9.- TRATO DIGNO A TODOS
- 10.- SALARIOS SATISFATORIOS

La experiencia que se le requiere al egresado de psicología especializado en el área laboral es de que *conozca los trámites y procesos de las leyes laborales y afines* con el fin de que esté enterado y al corriente de lo que concierne a las cuestiones legales que competen específicamente a su área de trabajo y colaborar en algunas ocasiones en forma directa o situacional dependiendo del asunto y circunstancia; como ejemplo importante se puede citar el de coordinar armoniosamente las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores para evitar, precisamente, conflictos o problemas laborales. Estos conocimientos y otras características que le son propias al egresado ha permitido incrementar su aptitud como un buen *negociador* para sugerir soluciones satisfactorias a los diversos acontecimientos que se suscitan en la empresa para un mejor ambiente laboral en la organización y para propiciarlas aún más utiliza una *comunicación abierta*, es decir cara a cara, escuchando atentamente y con respeto, con objeto de obtener resultados de ganar-ganar, convenios jurídicamente honestos, compromisos de mutuo acuerdo entre las partes, etc.

## EXPERIENCIA:

GRÁFICA No. 34

### DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 17 ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL



1.- EXCELENTE ENTREVISTADOR ( 30.20% )

2.- CONOCER BIEN LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

3.- *CONOCER PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN ( 28.21% )*

4.- OBSERVAR COMPORTAMIENTOS

5.- CORTÉS

6.- AMABLE

7.- ANÁLISIS DE PUESTOS

8.- INVESTIGACIÓN CONFIABLE

9.- SEGUIMIENTO A LA INDUCCIÓN

10.- RECLUTAMIENTO EFICAZ ( 18.81% )

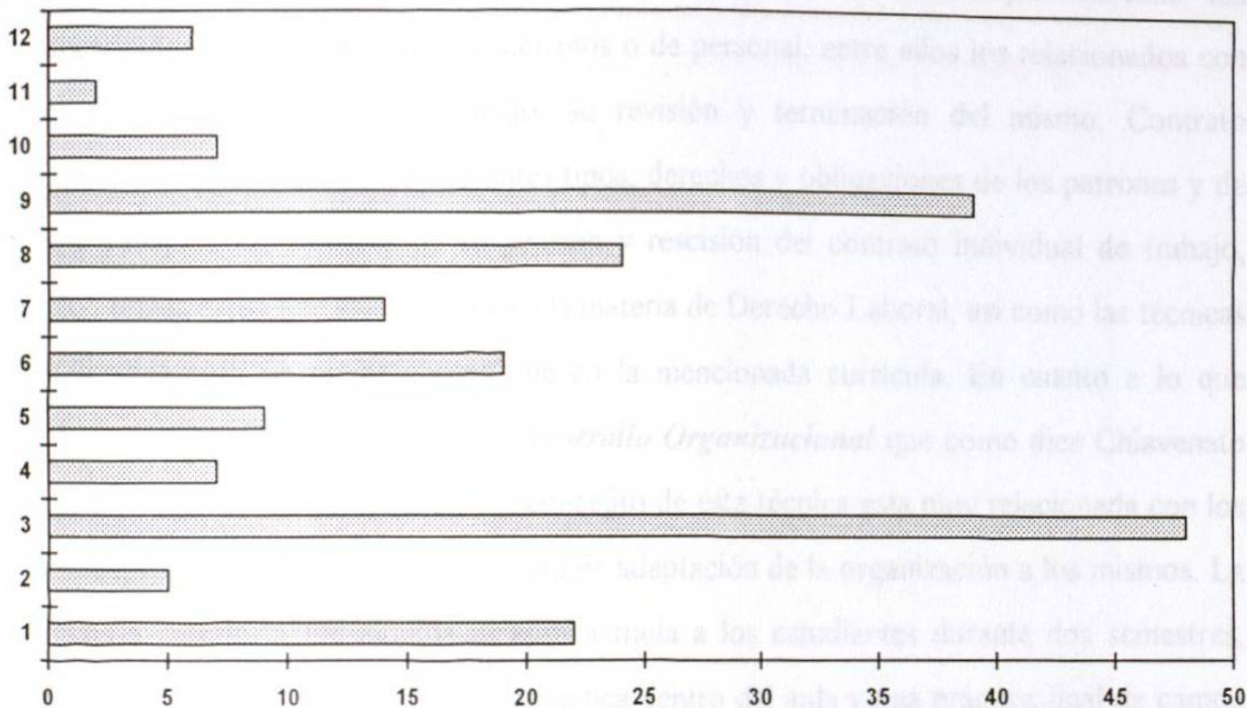
En el tercer capítulo de este estudio en el punto relacionado al área laboral de la Facultad de Psicología, UANL., se hizo referencia a los departamentos que conforman el área de recursos humanos o de personal y uno de ellos fue Empleo que entre sus actividades están las relacionadas con *Reclutamiento, Selección, Inducción, Integración, Promoción y transferencia y Vencimiento de contratos de trabajo* (Arias, 1994, también mencionado), temas los dos primeros que se estudian, conocen, analizan y practican dentro del aula los alumnos del 7o. Semestre del área laboral en la materia denominada ahora Técnicas de Entrevista en la cual también se tiene contemplado dar asesoría a los alumnos en las Prácticas de Psicología Laboral I en cuanto a los problemas o dudas que se les presenten al estar realizando sus prácticas propédeuticas, La materia antes mencionada tiene como objetivo: Al finalizar el curso el alumno compartirá una serie de conocimientos teórico-prácticos, así como propiciará experiencias y habilidades sobre el manejo de la entrevista y la utilización de ésta en sus distintos tipos en la organización. Estos conocimientos de la curricula *coordinados con las técnicas teórico-prácticas del reclutamiento y selección de personal* y la poca práctica dentro del aula lleva a nuestros egresados a incursionar al inicio de sus labores en el ámbito empresarial como *entrevistadores de selección de personal* pero si su objetivo es convertirse o llegar a ser un *excelente entrevistador* en un lapso de tiempo prudente (uno o dos años), es determinante que posea en su formación una verdadera ética profesional de principios sólidos, que invierta y acreciente su capital humano de acuerdo con lo referido por Thurow en el quinto capítulo de este trabajo, que en cada entrevista que administre a un candidato al puesto, la compare con cada uno de los pasos del Diagrama de flujo del proceso de selección de personal propuesto por Arias (1994), y que al encontrar diferencias positivas trate de mejorarlas y si negativas procure evitarlas en lo sucesivo, que domine las fases de la entrevista en tiempo y ambiente con una actitud relajada, de confianza, de una comunicación abierta y respetuosa y que al finalizarla su reporte de la misma sea objetivo, claro, veraz y sencillo. Además, incluyendo todo lo anterior, debe de realizar una autoevaluación de su actuación, de su comportamiento en el proceso de la entrevista, criticándose, cuestionándose: *¿Actúe de acuerdo con lo planeado?, ¿Estaba bien preparado para la entrevista?, ¿Las técnicas utilizadas fueron las adecuadas?, ¿El solicitante al puesto quedó satisfecho, alterado, molesto, confundido?, ¿Logré realmente el objetivo propuesto?, etc., etc.,* por último deberá llevar un registro de los candidatos contratados con objeto de conocer su estadía o rotación en la empresa de las personas por él entrevistadas y procurando después obtener retroinformación a través de los mismos trabajadores previa autorización del jefe inmediato con el que colaboren. Todo lo anterior, con el tiempo, lo convertirá en un *excelente entrevistador* para realizar un *eficaz reclutamiento y una eficiente selección de personal.*



**EXPERIENCIA:**

**GRÁFICA No. 35**

**DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 18  
TEMAS EN LOS QUE REQUERIRIA MAYOR EXPERIENCIA UN EGRESADO**



1.- **INFORMÁTICA ( 10.89% )**

2.- **ECONOMÍA**

3.- **LEYES LABORALES ( 23.76% )**

4.- **TRABAJO EN GRUPO**

5.- **IDIOMAS**

6.- **CAPACITACIÓN**

7.- **REINGENIERÍA**

8.- **ADMINISTRACIÓN ACTUALIZADA**

9.- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL ( 19.31% )**

10.- **SOCIALES (SOCIEDAD)**

11.- **POLÍTICAS**

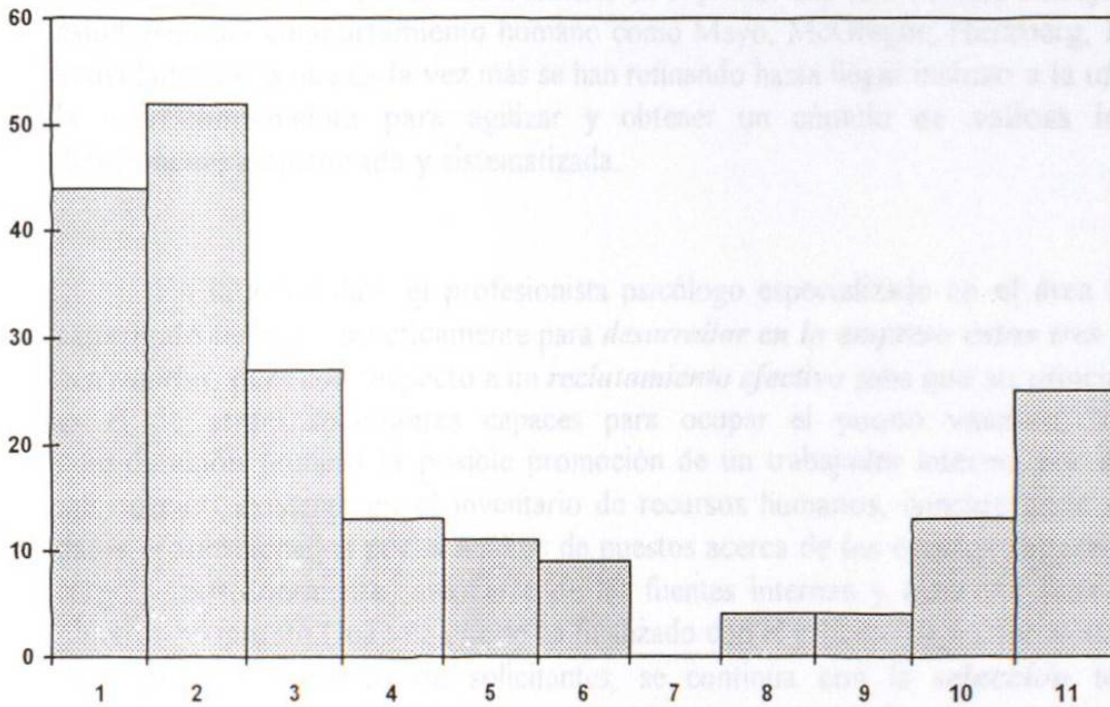
12.- **HIGIENE Y SEGURIDAD**

Las empresas requieren que el egresado en la especialidad de psicología laboral tenga conocimientos teóricos y prácticos en lo posible, acerca de las *leyes laborales* principalmente del articulado que con más frecuencia se tienen que enfrentar los encargados del área de recursos humanos o de personal, entre ellos los relacionados con el Contrato Colectivo de Trabajo, su revisión y terminación del mismo, Contrato individual de trabajo y sus diferentes tipos, derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores, causales de suspensión y rescisión del contrato individual de trabajo, etc., temas estos que son tratados en la materia de Derecho Laboral, así como las técnicas utilizadas para un mejor aprendizaje en la mencionada currícula. En cuanto a lo que respecta a la técnica denominada *Desarrollo Organizacional* que como dice Chiavenato (primer capítulo de este estudio) el concepto de ésta técnica está muy relacionada con los conceptos de cambio y de la capacidad de adaptación de la organización a los mismos. La materia anteriormente aludida es administrada a los estudiantes durante dos semestres, noveno y décimo en forma teórico-práctica dentro del aula y una práctica final de campo en donde se realiza una aplicación-intervención de D.O. en una empresa por parte de los alumnos previamente divididos en grupos discrecionales de acuerdo con el número de empresas. Los objetivos de este curso son: 1) Proporcionar al estudiante conceptos teóricos acerca de los orígenes y fundamentos del desarrollo organizacional, 2) Que el estudiante sea capaz de entender la intervención del Desarrollo Organizacional desde una necesidad de mejora, diagnóstico, formulación de planes de acción comprometiendo a la alta administración; así como su evaluación y seguimiento. La utilización de la microcomputadora es cada vez más necesaria y al respecto, el Centro de Investigaciones Psicológicas invita periódicamente a todos los alumnos de la Facultad a que asistan a cursos correspondientes al área de la *informática* todo ello con la finalidad de que nuestros egresados incrementen su capital humano y tener así, una mejor aceptación en el ámbito laboral regiomontano..

## EXPERIENCIA:

GRÁFICA No. 36

### DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 19 PRINCIPALES FUNCIONES QUE DEBERÁ DESARROLLAR EN LA EMPRESA



1.- **ADIESTRAMIENTO-CAPACITACIÓN-DESARRROLLO ( 21.78% )**

2.- **ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL ( 25.74% )**

3.- **RECLUTAMIENTO EFECTIVO ( 13,37% )**

4.- ORGANIZADOR

5.- PREVER Y CONCILIAR INTERESES

6.- EJECUTAR

7.- CONTROL EFECTIVO

8.- NÓMINAS

9.- MANEJO DE CONFLICTOS

10.- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

11.- DESARROLLO ORGANIZACIONAL

*Históricamente una de las principales funciones que debía realizar el supervisor era la de reclutar, seleccionar y adiestrar a los trabajadores* aunque en estas dos últimas se basaban en la observación y en juicios subjetivos o intuitivos, tal como parece que se realiza actualmente en algunas organizaciones, pero debido precisamente a las aportaciones que han hecho psicólogos empiristas a las técnicas de las diferencias individuales, como lo menciona Dunnette en el primer capítulo de este trabajo y de otros estudiosos del comportamiento humano como Mayo, McGregor, Herzberg, Likert, etc., actividades éstas que cada vez más se han refinando hasta llegar incluso a la utilización de la microcomputadora para agilizar y obtener un cúmulo de valiosa información, debidamente estructurada y sistematizada.

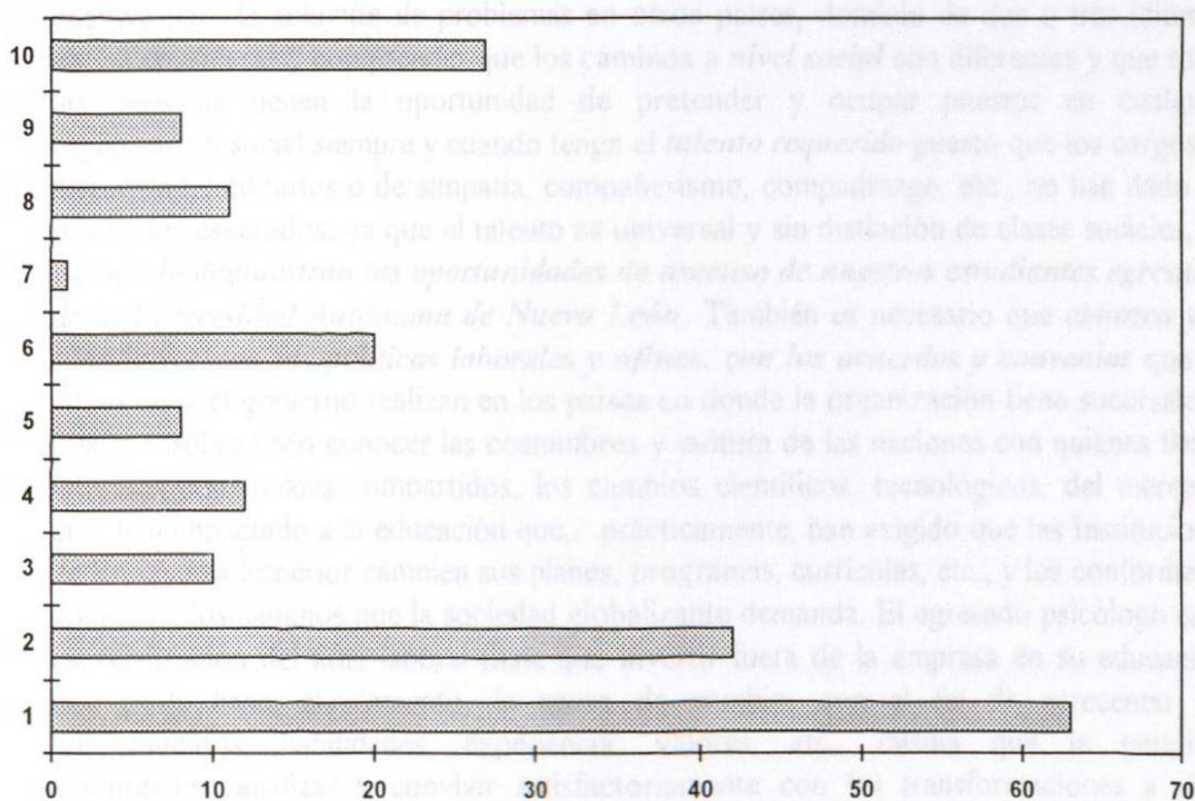
En la actualidad, el profesionista psicólogo especializado en el área laboral está capacitado teórica y prácticamente para *desarrollar en la empresa estas tres principales actividades*, pues con respecto a un *reclutamiento efectivo* sabe que su principal objetivo es el de atraer solicitantes capaces para ocupar el puesto vacante, tomando en consideración primero la posible promoción de un trabajador interno por medio de la información existente en el inventario de recursos humanos, considerando después los datos proporcionados por el análisis de puestos acerca de los exactos requerimientos del cargo y posteriormente, auxiliarse de las fuentes internas y externas para alcanzar el objetivo propuesto. Una vez que se ha finalizado con el proceso de reclutamiento y que se tiene un grupo idóneo de solicitantes, se continúa con la *selección* tomando en consideración lo antes expuesto y también las necesidades, propósitos, objetivos, filosofía, etc., de la empresa, tiene que seguir rigurosamente los pasos del proceso de selección, sin olvidar en ningún momento su ética profesional y recurrir constantemente a una autoevaluación para que cada vez sus decisiones estén bien fundamentadas para finalmente lograr una *adecuada selección de personal*, de esta forma el capital humano de la empresa e interés del desarrollo individual por parte de los trabajadores se facilitará mediante el *adiestramiento, capacitación y desarrollo*, proceso que pretende coadyuvar el desarrollo integral del hombre en los centros de trabajo. Se comentó también en los gráficos anteriores como los estudiantes serán asesorados en sus prácticas de psicología laboral precisamente en estas tres actividades *Reclutamiento, Selección y Capacitación y Desarrollo*.

Vivimos en un país expuesto a cambios dinámicos internos por un lado y también con la influencia externa de modificaciones constantes en los demás países del mundo, situación esta que obliga a las organizaciones sociales, individuales, sociedad y principalmente al egresado a conocerla, analizarla, prevenirla, servirla de día, a cuestionarse en su ser y quedarse para poder afrontar los retos futuros que estos

**EXPERIENCIA:**

**GRÁFICA No. 37**

**DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 22  
RETOS FUTUROS EN LOS QUE REQUERIRIA  
MAYOR EXPERIENCIA EL EGRESADO**



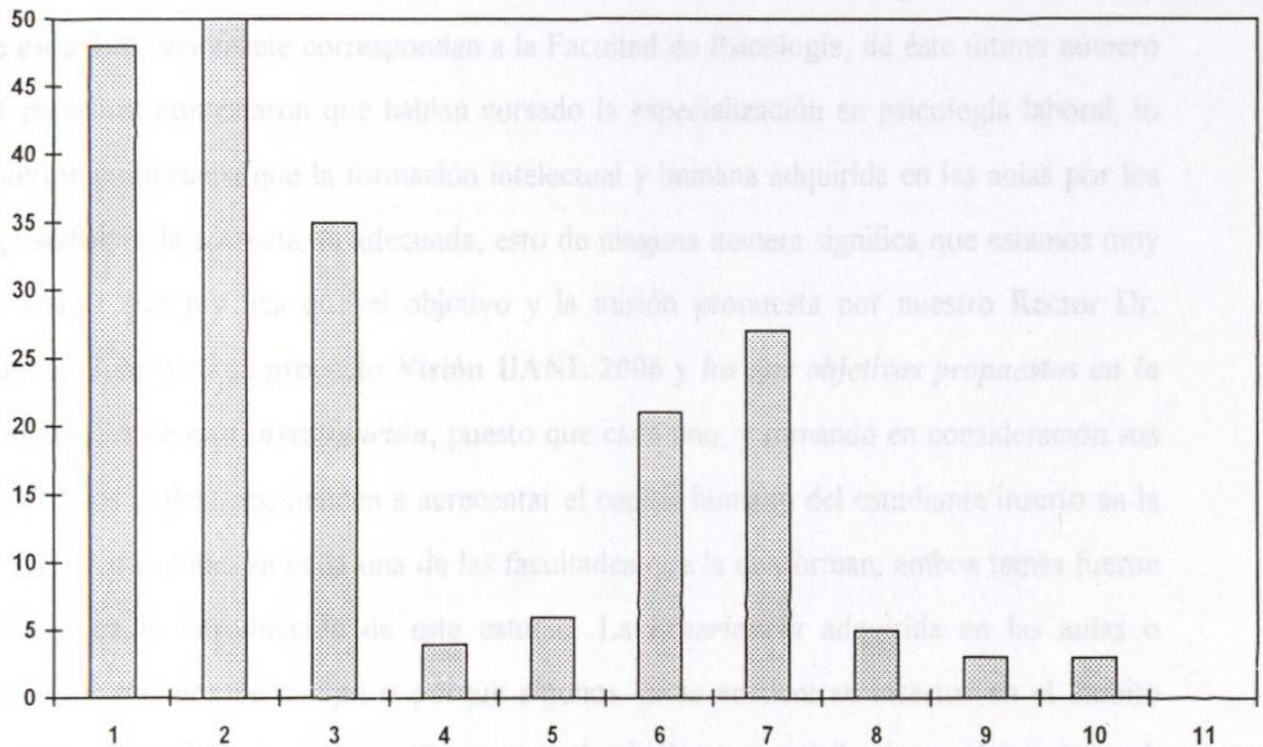
- 1.- CAMBIOS SOCIALES-ECONÓMICOS-POLÍTICOS ( 31.19% )**
- 2.- EFICIENTE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ( 20.79% )**
- 3.- INFORMÁTICA
- 4.- CAMBIOS EMPRESARIALES
- 5.- DIRIGIR TODA LA ORGANIZACIÓN
- 6.- AMBICIOSA Y REALISTA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- 7.- HUMANISTA
- 8.- EMPRESA COMPETITIVA
- 9.- RECLUTAMIENTO EFICIENTE
- 10.- CONFIRMAR SU FORMACIÓN COMO PSICÓLOGO ( 13.37% )**

Vivimos en un país expuesto a cambios dinámicos internos por un lado y también con la influencia externa de modificaciones constantes en los demás países del mundo, situación esta que obliga a las organizaciones sociales, individuos, sociedad y principalmente al egresado a conocerla, analizarla, prevenirla, servirse de ella, a cuestionarse en su ser y quehacer para poder *afrentar los retos futuros* que estos movimientos dinámicos le presentan tanto a nivel local, estatal, nacional y mundial. La globalización mundial ha propiciado innovaciones en todos *los sectores de la producción*, obligando a los empresarios a reflexionar sobre sus metas, a recapacitar si están en el negocio adecuado o deben de cambiarlo, si se extienden creando nuevas sucursales o fusionarse con otras empresas, si los administradores encargados del área de recursos humanos o de personal deben de reunir además otras características, aparte de las actualmente requeridas, como son flexibilidad, inventiva, creatividad, improvisación positiva para la solución de problemas en otros países, dominio de dos o tres idiomas, etc., a considerar y comprender que los cambios a *nivel social* son diferentes y que todas las personas tienen la oportunidad de pretender y ocupar puestos en cualquier organización social siempre y cuando tenga el *talento requerido* puesto que los cargos de dirección hereditarios o de simpatía, compañerismo, compadrazgo, etc., no han dado los resultados esperados, ya que el talento es universal y sin distinción de clases sociales, *tal y como lo demuestran las oportunidades de ascenso de nuestros estudiantes egresados de la Universidad Autónoma de Nuevo León*. También es necesario que *conozca y se familiarice con las políticas laborales y afines, con los acuerdos y convenios* que las empresas y el gobierno realizan en los países en donde la organización tiene sucursales o filiales y sobre todo conocer las costumbres y cultura de las naciones con quienes tienen intereses comerciales compartidos, los cambios científicos, tecnológicos, del mercado, etc., han impactado a la educación que, prácticamente, han exigido que las Instituciones de Enseñanza Superior cambien sus planes, programas, currículas, etc., y los conformen o adopten a los cambios que la sociedad globalizante demanda. El egresado psicólogo en la especialización del área laboral tiene que invertir fuera de la empresa en su educación, que es la base, el elemento, la causa de cambio, con el fin de acrecentar sus conocimientos, habilidades, experiencia, valores, etc., misma que le permitirá comprender, analizar y convivir satisfactoriamente con las transformaciones a nivel mundial y que acontecen en esta sociedad abierta, ya que la educación es liberadora, es concientización, como dice Freire y que se hace referencia en el segundo capítulo de este estudio, misma que lo llevará al acrecentamiento de su capital humano y al mismo tiempo, a aumentar la riqueza del País. El conocimiento y desarrollo adquirido aunado a su sensibilidad lo habilitará para ser más *eficiente en el área de recursos humanos o de personal* a su cargo, y en esta forma, dando una solución adecuada a los retos que se le presenten, debido a su formación de aprendizaje continuo, esto confirmará su honestidad y ética profesional, su liderazgo y espíritu de servicio y sobre todo *reafirmando su formación como psicólogo*.

## EXPERIENCIA:

GRÁFICA No. 38

### DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 24 REQUISITOS PARA QUE USTED LO CONTRATE EN SU EMPRESA



1.- **EXPERIENCIA ( 23.77% )**

2.- **CAPACIDAD ( 24.75% )**

3.- **RESPONSABLE ( 17.33% )**

4.- CONOZCA INFORMÁTICA

5.- INGLÉS

6.- CONOCIMIENTOS PSICOLÓGICOS

7.- TITULADO

8.- DECIDIDO

9.- CONOZCA NÓMINAS

10.- CONOZCA LEYES LABORALES Y AFINES

11.- PUNTUALIDAD

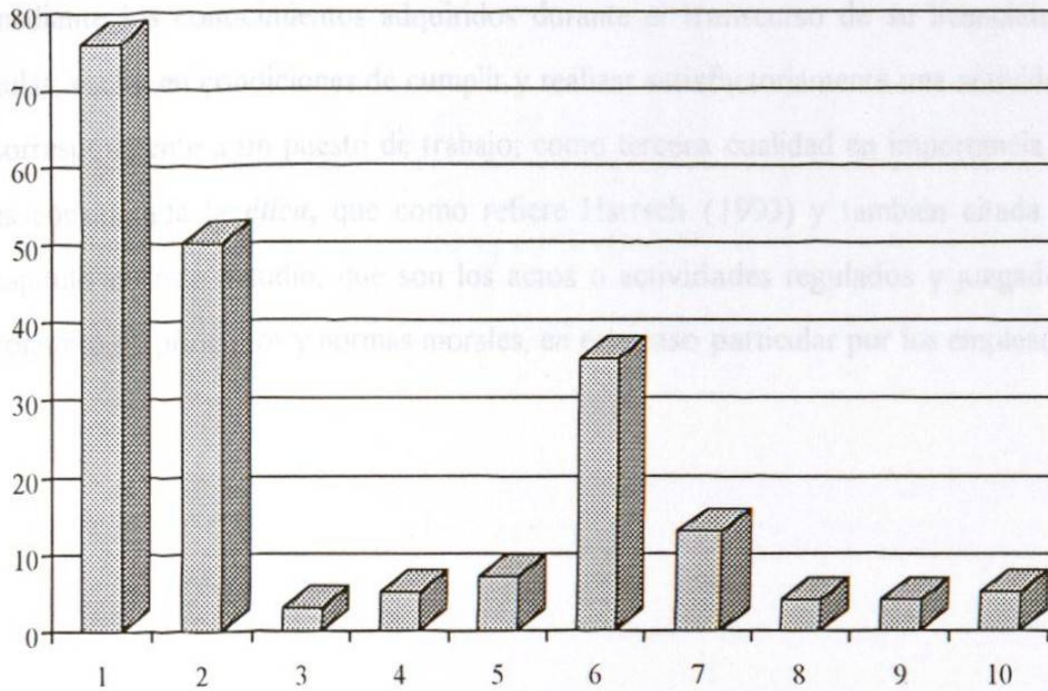
A quedado debidamente demostrada la *capacidad y responsabilidad* (gráficas números cinco y seis del presente trabajo) de nuestros *egresados de la Universidad Autónoma de Nuevo León* al ocupar puestos de gran responsabilidad correspondientes al primer nivel jerárquico en las empresas del área Metropolitana de Monterrey, al adjudicarse aquellos el 52.48% que corresponden a 106 de los 202 sujetos encuestados y de esos 106, veintisiete corresponden a la Facultad de Psicología, de éste último número 14 personas contestaron que habían cursado la especialización en psicología laboral, lo anterior comprueba que la formación intelectual y humana adquirida en las aulas por los egresados es la correcta, la adecuada, esto de ninguna manera significa que estamos muy bien sino que justifica que el objetivo y la misión propuesta por nuestro Rector Dr. Tamez Guerra en su proyecto *Visión UANL 2006 y los dos objetivos propuestos en la realización de esta investigación*, puesto que cada uno, y tomando en consideración sus propósitos y alcances, tienden a acrecentar el capital humano del estudiante inserto en la UANL y por ende, en cada una de las facultades que la conforman; ambos temas fueron citados en la introducción de este estudio. La *experiencia* adquirida en las aulas o mediante trabajos de campo o porque algunos ya se encuentran insertos en el ámbito empresarial, refiriéndonos específicamente al psicólogo especializado en el área laboral, ha servido para que le abran las puertas de admisión y empleo en las empresas regiomontanas. Oportunidad que han aprovechado al adquirir y desarrollar más sus habilidades, conocimientos y valores e incrementar notablemente su *experiencia laboral*, punto éste último que se subsanará en buena parte con los Talleres de Psicología Laboral que se les proporcionará a los estudiantes de psicología laboral durante los cuatro semestres y que según la propuesta del Nuevo Plan de Estudios para la Licenciatura en Psicología en la especialidad ante citada (junio 1995), contempla un tiempo de 15 horas semana/mes, por lo que se espera a mediano plazo que esa característica requerida por el mercado laboral sea cubierta favorablemente.



## 7.5.4 DIMENSIÓN: VALORES

GRÁFICA No. 39

### DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 25 QUE CARACTERÍSTICAS DE VALORES CONSIDERA DEBE TENER UN EGRESADO



1.- RESPONSABLE ( 37.63% )

2.- PREPARADO ( 24.75% )

3.- ACCESIBLE

4.- OBSERVADOR

5.- NEGOCIADOR

6.- ÉTICO ( 17.33% )

7.- HONESTO

8.- PERCEPTIBLE

9.- SENSIBLE

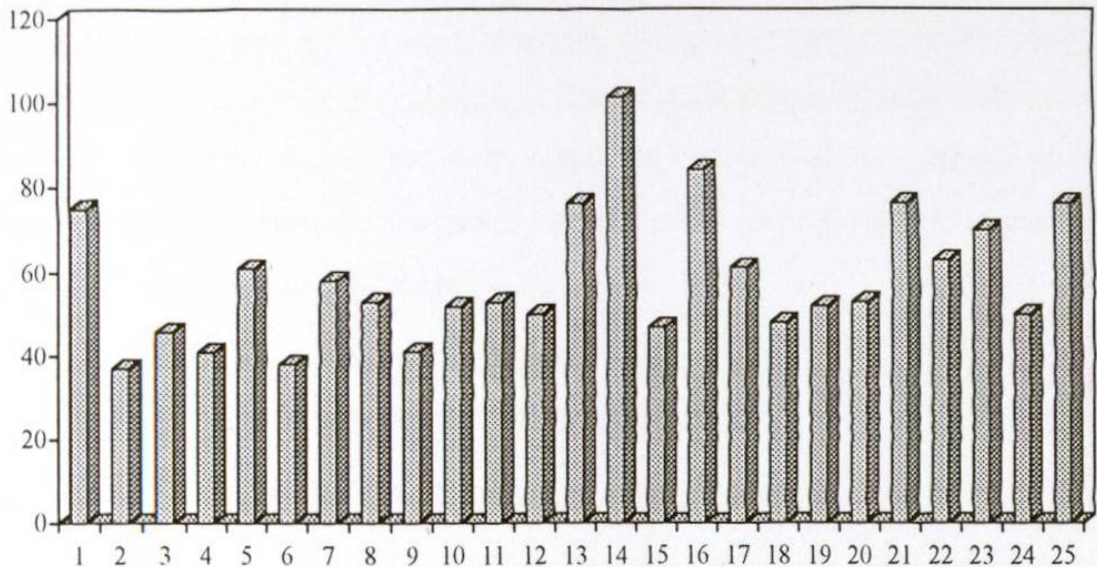
10.- RESPETUOSO

El ser una persona *responsable* es una de las *cualidades* más importante que aprecian y buscan en el egresado, que su *forma de conducta* esté acorde con lo que dice y hace, que sea en suma *consciente y formal en sus palabras, decisiones y hechos*, conducta ésta considerada como correcta, buena o deseable; otra de las cualidades apreciadas es la que nuestros egresados estén debidamente *preparados*, es decir que mediante los conocimientos adquiridos durante el transcurso de su licenciatura en las aulas, estén en condiciones de cumplir y realizar satisfactoriamente una actividad o tarea correspondiente a un puesto de trabajo; como tercera cualidad en importancia y aprecio es considerada la *ética*, que como refiere Harrsch (1993) y también citada en tercer capítulo de este estudio, que son los actos o actividades regulados y juzgados por un conjunto de principios y normas morales, en este caso particular por los empleadores.

## 7.6 25 PRINCIPALES DEMANDAS DEL ENTORNO LABORAL

del área de recursos humanos o de personal, corresponden a las primeras en importancia de acuerdo a la encuesta administrada.

GRAFICA No. 40



- 1.- CONOCER FUNCIONES DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS(37.13%)
- 2.- ADIESTRAMIENTO- CAPACITACION -DESARROLLO (18.32%)
- 3.- ANALITICO (22.77%)
- 4.- LIDERAZGO (20.30%)
- 5.- MOTIVAR (30.20%)
- 6.- ADIESTRAMIENTO- CAPACITACION -DESARROLLO (18.81%)
- 7.- CONOCER LEYES LABORALES Y AFINES (28.71%)
- 8.- FORMACION DE EQUIPO DE TRABAJO (26.24%)
- 9.- ADIESTRAMIENTO- CAPACITACION -DESARROLLO (20.30%)
- 10.- ADIESTRAMIENTO- CAPACITACION -DESARROLLO (25.74%)
- 11.- LOGRAR OBJETIVOS PERSONALES Y ORGANIZACIONALES (26.24%)
- 12.- INTEGRACIÓN EMPRESA EMPLEADOS (24.75%)
- 13.- SATISFACCION EN EL PUESTO (37.62%)
- 14.- **VALUACION Y ANALISIS DE PUESTOS (50.0%)**
- 15.- DETECCION DE NECESIDADES (23.27%)
- 16.- ***CONOCER TECNICAS Y PROCESOS DE CONFLICTO (41.58%)***
- 17.- EXCELENTE ENTREVISTADOR (30.20%)
- 18.- LEYES LABORALES (23.76%)
- 19.- ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL (25.74%)
- 20.- CURSOS (26.24%)
- 21.- ACTUALIZACION CONTINUA (37.62%)
- 22.- CAMBIOS SOCIALES- ECONOMICOS- POLITICOS(31.19%)
- 23.- RESPONSABILIDAD (34.65%)
- 24.- CAPACIDAD (24.77%)
- 25.- RESPONSABLE (37.63%)

**Todas estas respuestas que nos fueron proporcionadas por los encargados del área de recursos humanos o de personal, corresponden a las primeras en importancia de acuerdo a la encuesta administrada a dichas personas.**

## **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 sabrá como utilizar el A. T. para la solución de problemas en la organización”, éstos temas, se imparten con una duración de dos horas. Se hace notar, como una observación, que esta última materia no se contempla en el Nuevo Plan de Estudios correspondiente al área laboral, por lo que únicamente se impartirá en el semestre Feb - Jun 99 de acuerdo al Plan Actual..

También 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 currícula de Administración de Personal o de Recursos Humanos están contemplados los dos primeros temas únicamente, 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 aquéllos con los egresados formados en la currícula de administración 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 Motivación y satisfacción en el trabajo y Dirección y supervisión.

## 9. CONCLUSIONES

Se mostró 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 número éstos egresados de acuerdo con esta investigación, ocupando el *primer lugar* en el puesto de encargado del área 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*, esto es indicativo que para pretender estos últimos puestos es necesario estudiar, sobre todo, maestrías y doctorados.



También se encontró 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 éstos 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 encontró 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 opinión, 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 está desempeñando nuestra Máxima Casa de Estudios y sobre todo a jóvenes 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 periódicas, **con** el propósito de tener una actualización continua 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 León 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 satisfacción 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 principiará a administrarse el próximo semestre que se inicia durante el período 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 adquiriera, algunos en su trabajo actual y otros con la práctica propedéutica iniciada en este semestre, la experiencia laboral solicitada en el entorno y además, 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. Métodos 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, México, 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, México, 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, México, 1994.
- Fermoso Estébanez, Paciano. Teoría de la Educación. Editorial Trillas, cuarta reimpresión, México, 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 León. Edición 1996. México.

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

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

---- Mujeres y Hombres en México. 1995. México.

---- Los Profesionistas en México. 1993. México.

Lundgren, N.. Ergonomía. 46 sumarios. ARMO, México, 1992.

Melendez Barrón, Jorge. ¿Qué Carreras Universitarias “pagan” más?. Centro de Investigaciones Económicas, Entorno Económico, Vol. XXXIII, No. 196, Facultad de Economía, UANL., Monterrey, N. L., junio de 1995.

- Munguia Espitia, Jorge. El Camino sin Sentido. Universidad Pedagógica Nacional, México, 1995.
- Muñoz Izquierdo, Carlos. El Mercado Laboral Cambia el Rumbo de las Universidades Públicas. Marketing Académico. 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 Histórica. Revista de Psicología General y Aplicada, Vol. 39 (1), España, 1984.
- Reyes Ponce, Agustín. Administración de Personal. Relaciones Humanas. Editorial Limusa, México, 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., México, 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.. Inversión 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 opinión, por éste 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 Área de Recursos Humanos

\_\_\_\_\_

Conocer de Psicología

\_\_\_\_\_

Conocer de Administración de Empresas

\_\_\_\_\_

Conocer leyes laborales y afines

\_\_\_\_\_

Conocer bien las pruebas psicométricas

\_\_\_\_\_

Comunicación abierta

\_\_\_\_\_

Formación práctica

\_\_\_\_\_

Reclutamiento eficaz

\_\_\_\_\_

Liderazgo

\_\_\_\_\_

Conocer computación

\_\_\_\_\_

**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 del conflicto \_\_\_\_\_
- Buen reclutador de personal \_\_\_\_\_
- Conciliador \_\_\_\_\_
- Liderazgo \_\_\_\_\_
- Comunicación 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

- Comunicación oral - escrita \_\_\_\_\_
- Armonizar intereses \_\_\_\_\_
- Liderazgo \_\_\_\_\_
- Sensibilidad a los problemas \_\_\_\_\_
- Conozca procesos de solución de conflictos \_\_\_\_\_
- Buenas relaciones interpersonales \_\_\_\_\_
- Empatía \_\_\_\_\_
- 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 - Capacitación - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Identificación de necesidades \_\_\_\_\_
- Comunicación 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

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

**9. De la siguiente relación de Habilidades cuáles 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 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 solicitaría usted a un egresado para conseguir desarrollo cualitativo.**

Relacione 5 en orden de importancia

- Adiestramiento - Capacitación - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Servicios al personal \_\_\_\_\_
- Buenas interrelaciones \_\_\_\_\_
- Equipos de trabajo \_\_\_\_\_
- Comunicación abierta \_\_\_\_\_
- Liderazgo \_\_\_\_\_
- Conozca de estadísticas \_\_\_\_\_
- Planes de compensación \_\_\_\_\_
- 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 - Capacitación - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Seguimiento a la autoevaluación \_\_\_\_\_
- Persuadir \_\_\_\_\_
- Prever y planear los recursos humanos \_\_\_\_\_
- Diagnósticos de necesidades \_\_\_\_\_
- Idiomas \_\_\_\_\_
- Participación 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 \_\_\_\_\_
- Diagnóstico 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 pediría usted a un egresado para remunerar y retribuir equitativamente a sus colaboradores.**

Destaque 5 en orden de importancia

- Valuación 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 \_\_\_\_\_
- Analítico \_\_\_\_\_

**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 - Capacitación - 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 \_\_\_\_\_
- 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 a la inducción \_\_\_\_\_
- Reclutamiento eficaz \_\_\_\_\_

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

Enumere 5 en orden de importancia

- Informática \_\_\_\_\_
- Economía \_\_\_\_\_
- Leyes laborales y afines \_\_\_\_\_
- Trabajo en grupo \_\_\_\_\_
- Idiomas \_\_\_\_\_
- Capacitación \_\_\_\_\_
- Reingeniería \_\_\_\_\_
- 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 - Capacitación - Desarrollo \_\_\_\_\_
- Adecuada selección de personal \_\_\_\_\_
- Reclutamiento efectivo \_\_\_\_\_
- Organizador \_\_\_\_\_
- Prever y conciliar intereses \_\_\_\_\_
- Ejecutar (Dirigir) \_\_\_\_\_
- Control efectivo \_\_\_\_\_
- Nóminas \_\_\_\_\_
- Manejo de conflictos \_\_\_\_\_
- 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 \_\_\_\_\_
- 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 selección 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 \_\_\_\_\_



