

12
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



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

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA:
JOSE OROZCO MARTINEZ

ASESOR: DR. JAVIER ALVAREZ BERMUDEZ

NOVIEMBRE 1998

TM
HF5548
.8
.076
1998
c.1



1080098268



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Of. Núm. 134/98

ING. LAZARO VARGAS GUERRA
DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ESCOLAR
Y DE ARCHIVO DE LA U.A.N.L.
PRESENTE.-

Estimado Ing. Vargas:

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

JOSE OROZCO MARTINEZ

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

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

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


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



DIV. DE EST
DE
POSTGRADO

c.c.p. Archivo
FLR/mgmg.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

DIC-18-98.

CONNIE:



Amiga y
compañera de
estudios.
Con mucho afecto

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

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
PRESENTA

JOSE OROZCO MARTINEZ

ASESOR : DR. JAVIER ALVAREZ BERMUDEZ

NOVIEMBRE DE 1998

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa e Hijos.

Sra. Margarita Vargas, a José Alberto y Ma. Lourdes.

A mis hermanos y hermanas.

Que, de todos ellos, siempre recibí apoyo y muestras de aliento.

A mi Alma Mater, Universidad Autónoma de Nuevo León.

Por su gran contribución para el logro de este trabajo.

A mi asesor, Dr. Javier Alvarez Bermúdez.

por su valiosa orientación y guía.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A todos ellos muchas Gracias

Lic. José Orozco Martínez

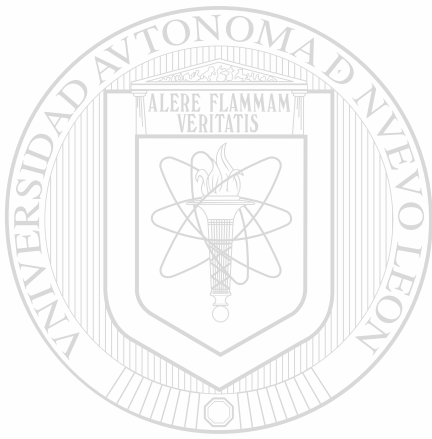
CONTENIDO

| | Página |
|--|--------|
| INTRODUCCION | 2 |
| 1. ¿QUE ES LA PSICOLOGIA LABORAL, LOS RECURSOS HUMANOS Y LA ADMINISTRACION DE PERSONAL? | 4 |
| 2. PERSPECTIVAS TEORICAS EDUCATIVAS. | 11 |
| 2.1 Primeras propuestas teóricas educativas a través de la historia . | 11 |
| 2.1.1 Las ideas educativas de Platón | 11 |
| 2.1.2 Las ideas educativas de Aristóteles. | 12 |
| 2.2 Algunas propuestas teóricas educativas desde la perspectiva progresista. | 13 |
| 2.2.1 Juan Jacobo Rousseau | 13 |
| 2.2.2 John Dewey | 14 |
| 2.3 Diversas aportaciones teóricas innovadoras a la educación. | 15 |
| 2.3.1 Anton Semionovik Makárenko | 15 |
| 2.3.2 Burrhus Frederik Skinner | 16 |
| 2.3.3 Alexander Sutherland Neill | 17 |
| 2.3.4 Richard Stanley Peters | 18 |
| 2.3.5 Ivan Illich | 19 |
| 2.3.6 Paulo Freire | 21 |

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

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

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



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADROS

Página

CUADRO NO. 1

Datos comparativos con otras Instituciones de nivel Superior correspondientes al Área Metropolitana de Monterrey y que imparten, también, la Carrera de Licenciado en Psicología .

30

CUADRO NO. 2

Alumnos inscritos por área de acentuación durante los ciclos 1993/1996 y Semestre 97/98 .

31

CUADRO No. 3

Alumnos egresados por área de acentuación durante los ciclos escolares de 1993/1996 .

32

CUADRO NO. 4

Alumnos titulados por área de acentuación durante los ciclos escolares de 1993/1996 .

32

CUADRO NO. 5

Sueldos obtenidos en 1993 (se muestran, únicamente, las cinco carreras profesionales que nuestro estudio alude) .

42

CUADRO NO. 6

Total de profesionistas psicólogos encuestados, egresados de la Facultad de Psicología de la UANL. (varios datos) .

94

CUADRO No. 7

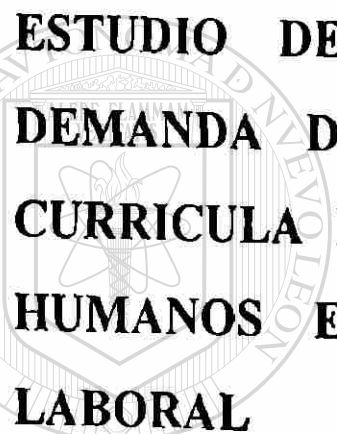
Parte proporcional (14) correspondiente al área específica de psicología laboral de la suma total (27). (varios datos) .

94

GRAFICAS

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

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



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

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

JOSE OROZCO MARTINEZ

INTRODUCCION.

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

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

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

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

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

1.- ¿QUE ES LA PSICÓLOGIA LABORAL, LOS RECURSOS HUMANOS Y LA ADMINISTRACION DE LOS MISMOS?

En los albores de este siglo, en los E.U.A. apareció en el ambiente laboral un movimiento denominado “Escuela de Administración Científica” iniciado por Frederick Taylor y otros ingenieros industriales, que retomaba los principios enunciados por Taylor en su escrito *Principios de la organización científica del trabajo*, en donde el autor argumenta que los tiempos y movimientos son el principio de la producción de masas. Se empieza a considerar importante la medición de la tarea, con los objetivos de obtener altos niveles de productividad. Esta era una propuesta que decía que se debían mejorar los métodos y procedimientos del trabajo, y por lo tanto, el supervisor debía de preocuparse principalmente por la forma como se ejecutan las tareas (Quiñones y Mateu, 1984; Gutiérrez, 1997).

Algunas de las aportaciones de Taylor al estudio del problema humano dentro del proceso laboral fueron:

- Estudios de tiempos (se divide la tarea en elementos básicos y se determina el tiempo que llevaría a una persona a realizarlas)
- Estudios de movimientos (determinar los diversos movimientos necesarios que las personas tenían que realizar para llevar a cabo la tarea)
- Sistema de incentivos (que se refería a recompensar a todo aquel trabajador que superaba la tarea y se multaba a quien rendía abajo de la cuota)
- Valoración de las tareas (determinar el valor del incentivo referente a cada una de las tareas)
- Oficina de Reclutamiento y Selección (los supervisores tenían que seleccionar a aquellos trabajadores que se considerara estaban capacitados para realizar la tarea específica)

- **Adiestramiento de los Trabajadores** (preparar a los trabajadores para las tareas específicas a realizar con el propósito de aumentar la eficiencia).

Como podemos observar Taylor no ignoró el factor humano, al contrario, hizo énfasis en él y mostró como las diferencias individuales jugaban un papel importante en la producción. Algunas de sus aportaciones continúan vigentes pues éstas dieron paso a la época moderna de la administración de personal.

Por la misma época, también en E.U.A., se formula una nueva área del conocimiento dentro de la Psicología General, la psicología laboral. Ocurre cuando en 1913 se publica la obra de Hugo Mustenberg *Psicología y Eficiencia Industrial* (Siegel, 1980), donde el autor señala a la eficiencia humana como un factor importante dentro de la productividad, argumentaba que los aspectos de rendimiento y/o productividad formaban el núcleo del proceso industrial, pero que la eficiencia humana era también un factor influyente y determinante del mismo.

Los psicólogos empiristas de aquel entonces empezaron a dedicar sus esfuerzos al estudio de las diferencias individuales. El resultado de sus trabajos marcaron el despegue de la psicología laboral, ya que tan pronto aparecieron las diversas formas de medida (test) de las diferencias individuales, se sentaron las bases para la clasificación y asignación de los puestos de trabajo (Dunette y Kirchner).

A final de la década de los veintes, con la crisis económica del 29, el sistema capitalista entra en crisis y con ello el modelo desarrollado por Taylor. Las concepciones tayloristas respecto a separación de los ingenieros y administradores por una parte y los trabajadores de la línea de montaje por otra, fueron cuestionadas por las nuevas ideas en la producción desarrolladas por Henry Ford. Sobre las mismas estructuras organizativas del trabajo Ford implementó los contratos colectivos de trabajo, que vinculaban la tasación de los salarios al crecimiento de la productividad y la inflación, provocando con

ello un cambio en las concepciones de la productividad y el consumo que sería básico para la transformación de las formas de acumulación (Gutiérrez Garza, 1997).

Por ese entonces Elton Mayo, profesor de la escuela de administración de negocios de la Universidad de Harvard, y su equipo, realizaron una serie de investigaciones históricas y trascendentales entre los años 1927 y 1932, en la fábrica de la Western Electric Company de Chicago (Reyes, 1994), empresa dedicada a la fabricación de accesorios y aparatos eléctricos y que contaba con cerca de 30,000 trabajadores. Mayo empleó en sus investigaciones un gran equipo de técnicos, y utilizó una gran diversidad de técnicas de investigación: encuestas realizadas por medio de cuestionarios, entrevistas (en poco más de dos años entrevistó a 21,216 trabajadores); también hizo estudios observacionales del comportamiento de los obreros.

Estas investigaciones fueron un gran impulso a la preocupación por el factor o recurso humano en las organizaciones. El reto en ellas era demostrar que el problema de la productividad no se debía solo al área de ingeniería, sino también a la de recursos humanos. Se argumentaba que tanto las personas como la forma como se les dirige son el factor más importante para el logro de los resultados, pues para obtener altos niveles de productividad se debían mejorar las relaciones humanas en los grupos de trabajo y por tanto, el supervisor debía preocuparse principalmente por mantener un ambiente de relaciones interpersonales adecuado (Garza, 1996).

Los trabajos dirigidos por Elton Mayo señalan una nueva etapa en la psicología laboral. Si hasta Mustenberg, en la época del taylorismo, los temas dominantes se referían a las aptitudes exigidas por el trabajo y sus relaciones con las aptitudes del trabajador, a partir de Mayo, ya en la época fordista, éstos se juntarán con los referidos a los objetivos del trabajo y su relación con los objetivos de quien los ejecuta, a través de saber qué satisfacciones e insatisfacciones le produce todo ello. Con las aportaciones de Mayo las empresas descubrieron por primera vez las aportaciones de la psicología

laboral. Además, se le considera el fundador de la escuela de Relaciones Humanas, la cual se caracteriza por otorgar el énfasis en la persona.

Posteriormente en 1949 el psicólogo inglés K.F.H. Murrell realizó los primeros estudios científicos sobre ergonomía, concepto que empleó para denotar algunos aspectos anatómicos, fisiológicos y de psicología experimental del hombre respecto a su medio de trabajo. La ergonomía se define como una ciencia interdisciplinaria dedicada a resolver los problemas del trabajo humano, auxiliándose para ello no solamente de las ciencias antes mencionadas, sino también de la higiene ocupacional, la medicina, la psicología, las ciencias sociales, la ecología humana, la cibernética y las tecnologías del trabajo (Lundgren, 1972).

Tiempo después, diversos estudios señalaron la importancia de factores como las relaciones de poder y autoridad en el seno de las organizaciones laborales y la influencia de los grupos en el comportamiento individual en la producción y clima laborales. Así, los trabajos de Lewin, Rogers y otros abrieron nuevas perspectivas en la interpretación de la dinámica de los grupos y de los procesos de cambio dentro de las organizaciones. En paralelo, Argyris, Herzberg, McGregor, Katz y Kahn, desarrollaban a nivel empresarial las aplicaciones prácticas en cuanto hacía referencia a las ventajas de una verdadera delegación de funciones, al correcto funcionamiento de flujos informativos, pautas de cooperación, políticas de conducción de personal y, a la postre, la creencia de que existían formas óptimas a través de las cuales los directivos podían organizar el ejercicio del poder y la autoridad. Con la crisis de los años sesenta se ponen en entredicho los principios enunciados por Ford, la idea del trabajo individual, simple y fragmentado, es eliminada por las nuevas ideas, producto del desarrollo tecnológico, referentes a la producción en base a robots y equipos de control informático numérico. El cambio y/o modernización tecnológica como nueva estrategia productiva.

Es Edward Deming, un consultor norteamericano, quien enuncia por aquella época una nueva concepción entre los recursos humanos y la productividad, al señalar

que no es el trabajador quien se equivoca sino los sistemas en el que éste opera, argumentaba que debían crearse sistemas que funcionaran con error cero, pero que para ello era necesario establecer sistemas de control estadístico del proceso y que estos deberían incorporar al trabajador como un ser pensante dentro del proceso, todo ello llevaría a establecer el sistema de calidad total. Los japoneses fueron los primeros en implementar esas ideas en las fabricas de Sony y Toyota, los resultados fueron sorprendentes, en una década Japón se puso adelante en la carrera tecnológica y económica transformando con ello los estándares de calidad y productividad. Las ideas de Deming fueron retomadas y desarrolladas por Taiichi Ohno, éste desarrolló el principio del involucramiento del trabajador y el ejercicio intelectual en el trabajo, creando con ello el sistema KANBAC o ¡justo a tiempo!, que se ha argumentado constituye la innovación organizacional más importante de los últimos tiempos. Este sistema se implementó con éxito en la empresa Toyota volviéndola competitiva y su uso se ha extendido a infinidad de empresas (Gutiérrez, 1997).

Todo lo mencionado ha contribuido a que se lograran enormes adelantos metodológicos en las diversas áreas de lo laboral, incluso, refinamientos de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño laboral. El periodo de la postguerra hasta la actualidad es testigo de un desarrollo continuo de la psicología laboral en todos los campos mencionados, tales como la selección de personal, su reclutamiento, su entrenamiento, la evaluación del desempeño, condiciones de trabajo, dirección, etc. Esto es, la administración de los recursos humanos, o sea, el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo y de la propia organización.(Arias, 1994).

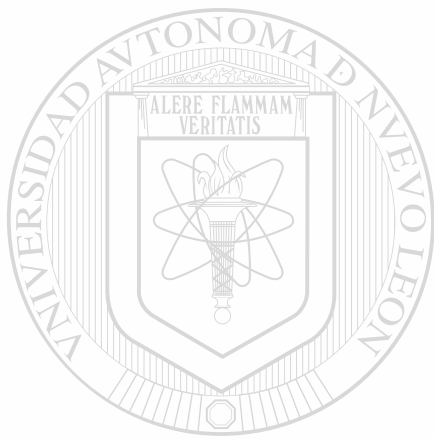
Nuevos enfoques del estudio de las organizaciones se llegan a plantear desde el momento que se detectan la necesidades de desarrollo y cambio de las organizaciones. Estas necesidades están basadas en el hecho de que los sistemas organizativos tradicionales (que todavía hoy son el soporte de la mayoría de nuestras empresas y

organizaciones) ya no son adecuadas a la nueva situación o entorno en que se desenvuelven, al estar sometido a un cambio profundo en sus costumbres, valores, estrategias, etc. Las organizaciones laborales, al igual que la sociedad, se encuentran en continuo estado de cambio, y no sólo porque está integrada de individuos, sino porque funciona en un ambiente que continuamente cambia. Por lo tanto, son los individuos quienes le dan vida a las organizaciones, es la conducta colectiva modificada por fuerzas internas y externas, la que define la naturaleza del desarrollo y cambio organizacional (Chiavenato, 1993).

Uno de estos enfoques es la teoría de sistemas, que considera a la organización como un sistema abierto formado por un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, en interacción, que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito, operando con datos/energía/materia, unidos al ambiente que rodea al sistema, y para suministrar información/energía/materia (Chiavenato, 1993), por consiguiente un sistema consta de cuatro elementos primordiales: 1) Entradas o Productos, 2) Procesamiento u Operación, 3) Salidas o Resultados, y 4) Retroalimentación. Este enfoque ha trazado una distinción entre “cambio organizacional” y “organización en cambio”. Donde ambos procesos son vistos como dinámicos, pero diferentes. Se interpreta que en el cambio organizacional se deben identificar y programar cambios que sean necesarios para resolver la resistencia, paradójicamente, a los mismos y dirigiéndolo evitando la ambigüedad que viene anexa a ellos. El concepto de organización cambiante se indica, debe incluir procesos de retroalimentación, evaluación y adaptación constantes que exigen cambios en la filosofía y estilos de dirección, lucha contra la resistencia al propio cambio y a la adaptación de dirigir en la ambigüedad, y establecer procesos de socialización y formación permanentes. Esto para lograr dirigir con éxito una organización y para que esta sea cambiante obliga a tener una nueva serie de perspectivas relacionadas con las formas de dirigir la actividad humana y los sistemas y subsistemas que actúan en nuestra sociedad. Asimismo el directivo o líder de una organización, en lugar de controlar las variables organizacionales, debe hacer que las variables funcionen con base a las características individuales y colectivas, a la flexibilidad que sepa dar al

propio sistema y a la identificación total con las metas y objetivos de la propia organización (Quiñones y Mateu, 1984).

Todo lo antes mencionado nos muestra que la psicología laboral es una ciencia que esta en continuo cambio, lo que nos hace suponer que en el futuro continuará su desarrollo, la expansión de sus actividades y las de los psicólogos laborales. Además, como hemos visto, una gran área de trabajo de esta disciplina es la referente a los Recursos Humanos, lo que justifica nuestro trabajo.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

2.- PERSPECTIVAS TEORICAS EDUCATIVAS.

Se sabe que la educación es un proceso social-institucional mediante el cual todo estado-nación configura un perfil de sus ciudadanos, a nivel de introducir en ellos una amalgama de conocimientos de tipo humanístico, científico y tecnológico, así como también una serie de características a nivel de normas y valores que son considerados valiosos para la sociedad. Aspectos que se han dado en llamar bienes culturales.

La educación a través de la historia y según los tiempos y circunstancias ha sido objeto de modificaciones en cuanto a sus metas, métodos y contenidos, desde las propuestas de Platón y Aristóteles, la perspectiva progresista de Juan Jacobo Rousseau y John Dewey , así como también los aportes innovadores de Makárenko, Skinner, Neill, Peters, Illich y Freire. Enseguida haremos una breve síntesis de las diversas aportaciones innovadoras que han hecho a la educación los teóricos mencionados para posteriormente, al final de este apartado, explicar algunos aspectos que creemos son valiosos para nuestro estudio.

2.1 Primeras propuestas teóricas educativas desde la perspectiva tradicional

2.1.1 Las ideas educativas de Platón

A Platón (428-348 A. de C.), se le considera la primera persona en la historia que desarrolló una Teoría sistemática de la educación, que si bien no llegó a estructurarse en un programa específico, estableció las reglas fundamentales para el desarrollo de todo pensamiento educativo y filosófico. Platón consideraba a la educación como un medio de trascendencia que debía ser impartida solo a los intelectuales y que debía ser dirigida a quienes se preparaba para ocupar los cargos más importantes en el Estado. Platón creía que todo nuestro conocimiento se deriva de las formas básicas, o ideas, que de alguna manera se hallan presentes en nosotros desde el nacimiento y que el proceso fundamental del pensamiento consiste en la decisión de partir de principios generales o universales hasta llegar a los hechos particulares; el método deductivo. Explicaba la variedad del

conocimiento intelectual de unas y otras personas en una mezcla de cualidades que por similitud denominó de oro, plata y bronce. La gente de oro se convertirían en gobernantes y filósofos, la gente de plata serían los “auxiliares”, o clase militar que protege a la sociedad y, la de bronce debía mantener el equilibrio diario de la alimentación, el abrigo y el sueño, además deberían trabajar en labores cíclicas de producción (agricultura, artesanado, etc.). Platón decía que las personas de oro y de plata serían los únicos que a través de la educación podrían trascender y en cuanto a la gente de bronce, decía que poco se podía hacer, salvo procurar que la vida en ellos sea razonablemente cómoda y segura, y si acaso su vocación lo exigía aprendieran a leer, escribir y contar

2.1.2 Las ideas educativas de Aristóteles..

Aristóteles (385-322 A. de C.) creía que nuestro conocimiento se va estructurando por extracción de la forma o esencia de un objeto al experimentar los casos particulares del mismo, desarrolló el método inductivo de razonamiento, que empieza con los hechos particulares y pasa a generalizaciones basadas en ellos. Aristóteles argumenta que una de las tareas fundamentales del maestro, era proporcionar al niño las experiencias concretas necesarias para realizar juicios reflexivos que conducen al conocimiento definitivo (Bowen y Hobson, 1993).

El Método Inductivo o Método de Razonamiento de Aristóteles, proporcionó las siguientes innovaciones:

1. El Patrón Inductivo.
2. La División de la virtud en dos clases: Intelectual y Moral, en donde la primera se adquiere por inducción y la segunda por formación de hábitos.
3. La Educación tiene como misión producir un buen estilo de vida.
4. Considerar a la virtud como algo esencial para la felicidad.
5. La utilización del tiempo libre.

6. La Música como asignatura importante en la educación liberal ya que desempeña tres funciones distintas: 1) En los primeros años contribuye a la formación del carácter, 2) Es parte importante de la educación liberal, y 3) Contribuye a la purificación emotiva o catarsis.

2.2 Algunas propuestas teóricas educativas desde la perspectiva progresista.

2.2.1 Juan Jacobo Rousseau

Otra perspectiva es la de **Juan Jacobo Rousseau (1712-1778)** y sus ideas liberales individualistas, éstas dieron como resultado un punto de vista revolucionario pues fue la primer amenaza a los modelos teóricos educativos de Platón y Aristóteles. Rousseau preconizaba la libertad y espontaneidad del niño y consideraba que era necesario a nivel educativo tomar en cuenta sus intereses y necesidades, es decir, un enfoque centrado en el niño. Este cambio radical destrona por partida doble a la asignatura como elemento básico y, al maestro como figura de autoridad, ello llevó a Rousseau a proponer su teoría Educativa Revolucionaria a través de su obra “Emilio” que puede considerarse como un manifiesto de un nuevo programa educativo revolucionario, pues en ella se describe la naturaleza del niño y cómo permitir que se desarrolle de acuerdo con sus propias ideas internas.

Dentro de las innovaciones a considerar de J.J. Rousseau, tenemos:

1. Tratar al niño como un ser con derecho propio, subrayando el enriquecimiento de su experiencia presente en vez de prepararlo para algún futuro distante.
2. Poner énfasis en los derechos del niño a consideración individual, libertad y felicidad.
3. Limitar el primer aprendizaje del niño a cosas que están dentro de su propia experiencia y que por lo mismo tienen significado para él.
4. Apreciar el valor del aprendizaje de descubrimientos y de resolución de problemas como técnicas educativas.

2.2.2 John Dewey

John Dewey (1859-1952) fue un progresista de ideas empíricas y radicales que había sido influenciado por las ideas de Darwin, Malinowski y Fraser, los cuales habían mostrado cuán variadas y relativas eran las prácticas humanas. Dewey desarrolló argumentos respecto a la educación científica y propuso su teoría educativa del pragmatismo instrumentalista, para denotar que en él se conjugan la filosofía pragmatista estadounidense y la teoría del conocimiento como instrumento (Fermoso, 1997). El Pragmatismo de Dewey se convirtió en la moda del pensamiento radical de la época. Dewey decía que se había interesado por la educación y de la institución escolar porque creía que la filosofía era en esencia “La Teoría generalizada de la Educación” y vio en el pragmatismo el mejor criterio filosófico a aplicarse en la actividad escolar (Bowen y Hobson, 1993). Dewey sostenía que la educación tradicional era autoritaria, su principal argumento se fundaba en que el alumno necesariamente tenía que depender de la mente y voluntad de otro, proponía que todo el concepto y práctica de la educación debía cambiar radicalmente y propuso una serie de ideas al respecto:

- 1) La educación debe ser científica.
- 2) La escuela debe convertirse en un laboratorio social donde los niños aprendieran a someter la tradición recibida a pruebas pragmáticas de la verdad.
- 3) El conocimiento debe ser un proceso continuado.
- 4) Desarrollar en el niño la competencia necesaria para resolver los problemas actuales y comprobar los planes de acción del futuro de acuerdo con un método experimental.

Dewey consideraba que lo que cuenta en el plano educativo son los intereses y necesidades del niño y éstos deberían ser los indicadores para la implementación de las técnicas a seguir. Argumentaba que en vez de un plan de estudios se debía preferir el conocimiento práctico e instrumental y que el rol del maestro era el de fomentar el desarrollo de las potencialidades individuales y ser un guía más que en una figura autoritaria externa.

2.3 Diversas aportaciones teóricas innovadoras a la educación

Los escritores actuales sobre teoría de la educación, entre los cuales aquí se mencionan seis de ellos, se han visto obligados a responder ya sea de un modo u otro a las dos perspectivas o modelos predominantes: tradicional y progresista. Tres son los enfoques posibles:

- 1) Podría haber un modo nuevo y original de interpretar y llevar a cabo uno de esos dos modelos básicos de las posiciones conservadora y liberal;
- 2) Podría haber un intento de sintetizar o llegar a un acuerdo entre ambas posiciones;
- 3) Podría haber un modo nuevo y radical de considerar el proceso de educación.

Se señala actualmente que Makárenko en la Unión Soviética y Skinner en los Estados Unidos, brindan nuevos medios de interpretar y efectuar el enfoque tradicional; mientras que Neill en el Reino Unido hace lo propio respecto de la posición progresista; Peters ha intentado una síntesis de las dos posiciones básicas. Sin embargo el replanteamiento radical en educación está representado por Illich y Freire quienes disponen de un número considerable y creciente de exponentes modernos (Bowen y Hobson, 1993; Feroso, 1997).

2.3.1 Anton Semionovik Makarenko

Anton Semionovik Makárenko (1888-1939) era un maestro crítico de la educación rusa declarándola como un instrumento de dominación burguesa y religiosa, así tras la revolución rusa comentaba que el reto era poner en práctica el desarrollo de nuevos métodos educativos tendientes a producir el ideal del “nuevo hombre soviético”. Este desafío lo llevo a cabo cuando fundó (1927-28) la colonia de trabajo Gorki en donde educó a jóvenes vagabundos e hizo deducciones aplicables a las escuelas de jóvenes normales, la experiencia de Makárenko fue debido al trabajo realizado con miles de niños huérfanos y abandonados. Su teoría educativa basada en el principio de la primacía de lo

colectivo más allá de lo individual, proporcionó a Rusia un modelo educativo para la producción de un ciudadano nuevo, combativo y laborioso. Decía que el fin de la educación era integrar a los jóvenes a la sociedad comunista, pero que era necesario hacer a un lado los intereses individuales en pro de lo colectivo, donde la autoridad sólo se ejerciera cuando las circunstancias así lo requirieran, todo ello con el objeto de conseguir la cohesión colectiva; además argumentaba que la escuela debía apoyarse en el trabajo y preparar para la producción tecnológica. A Makárenko se le reconoce como el teórico de la educación soviética, sus ideas para algunos siguen siendo atractivas y válidas, por ejemplo, en china mucho de su pensamiento educativo se lleva a la práctica. La educación comentaba Makárenko era un proceso general de toda la vida (Bowen y Hobson, 1993).

2.3.2 Burrhus Frederik Skinner

De los diversos estudios de laboratorio de Skinner es de donde parten sus teorías educativas, una de sus aportaciones más importantes al campo de la psicología fue el concepto de condicionamiento “operante”, Skinner explicaba su descubrimiento a través del aprendizaje mostrado por algunos animales en el laboratorio, por ejemplo, está su investigación acerca de una rata hambrienta dentro de una caja. En esta había una palanca en uno de los extremos, la cual, al ser oprimida soltaba comida. La rata iniciaba desplegando ciertas acciones al azar hasta que por casualidad oprima la palanca y recibía el alimento. Consideraba a éste el primer paso en el proceso del condicionamiento operante debido a que tras haber recibido su recompensa la conducta de la rata se había reforzado, así, comentaba, la siguiente ocasión en que se colocara a el animal en la caja habría una probabilidad mayor de que oprimiera la palanca, porque ahora el animal ya había asociado la acción o conducta con la recepción del alimento, así cada vez que el animal tuviera hambre iría directamente a la palanca, por lo tanto el animal se había condicionado. A este condicionamiento le llamó “operante” debido a que el comportamiento de la rata “opera” sobre el ambiente y de esa manera logra lo que desea.

Skinner argüía que todo comportamiento, incluido el humano, se podía controlar de manera semejante, diseñó una herramienta educativa a la que llamó la máquina didáctica y aseguraba que esta podría solucionar el problema de la educación colectiva, de entre sus ideas estaba que la máquina de ninguna manera podía substituir al maestro, tan solo era que esta lo liberaba de tareas aburridas y repetitivas. El proceso de la máquina se basa en el condicionamiento operante donde es el programa el que satisface los requerimientos de los educandos y por ende el que lleva a cabo la enseñanza no la máquina misma.

Sus ideas estaban enfocadas al estudio científico del comportamiento humano y a la sociedad, decía que lo científico ayudaría a coadyuvar las crisis por la que pasaba la sociedad y para esto comentaba que debía instaurarse una sociedad totalmente planeada con una base científica e idear un nuevo tipo de hombre que esté condicionado a sentir y actuar sólo de manera social y constructiva. Las ideas de Skinner coinciden con algunas de Platón, entre ellas: la construcción de una sociedad utópica feliz, ordenada e inmutable en sus características básicas; la de que haya un pequeño grupo de líderes que dirijan a la nueva sociedad. Algunas de las ideas de Skinner continúan vigentes sobre todo respecto a la de una sociedad planeada científicamente (Bowen y Hobson).

2.3.3 Alexander Sutherland Neill

Alexander Sutherland Neill (1883-1973) trabajó respecto a las ideas acerca del desarrollo del Yo de las personas en base a la participación creativa de las mismas, argumentaba que eso se podía conseguir a través de actividades interesantes como la música, danza, teatro, etc. Abrió en 1927 una escuela progresista llamada Summerhill en Inglaterra, en ella el respeto a la libertad se convirtió en culto. Estaba persuadido que la libertad en la escuela era una herramienta efectiva ya que el niño ama la vida y se interesa por ella, de aquí su innovación del “niño libre”.

Neill, no estaba de acuerdo con la sociedad de su tiempo pues ésta. decía creaba individuos manipulados y dóciles, se les instruía a las personas pero no se les educaba, además pensaba que los padres se interesaban más en el dinero que en sus hijos. Su teoría general de la educación se podría sintetizar en su decálogo ideológico: 1). Fe en la bondad del niño; 2). El fin de la educación es trabajar con alegría y hallar la felicidad; 3). La educación debe ser intelectual y afectiva; 4). La educación ha de tener en cuenta las necesidades psíquicas y las capacidades del niño; 5). La disciplina impuesta y los castigos producen temor y éste lleva a la hostilidad; 6). La libertad no se confunde con el libertinaje; 7). El maestro ha de ser verdaderamente sincero; 8). El niño ha de hacerse independiente de sus padres y de quienes le sustituyen a medida que evoluciona y se desarrolla; 9). El sentimiento de culpabilidad predispone al niño a vincularse con la autoridad; 10). La escuela no educa religiosamente (Fermoso, 1997 y Bowen y Hobson, 1993).

2.3.4 Richard Stanley Peters

Propuso una Teoría original de la educación como iniciación al pensamiento educativo, entendiendo como pensamiento educativo todos los enfoques generales y sistemáticos a las metas, métodos y contenidos de la educación, independientemente de si provenían de filósofos, psicólogos, sociólogos o maestros practicantes. Según Peters las fallas del modelo educativo tradicional eran: no respetar la individualidad; no motivar a los alumnos; estar repleto de temas que no le interesan a las personas; no comprender de lo que se está enseñando; cerrarse a un conjunto de asignaturas; estar centrado en la autoridad del maestro; y ensalza el intelecto sobre la emoción. En cuanto al modelo educativo, llamado por aquel entonces progresista, Peters menciona que se le pueden señalar las siguientes fallas: la insistencia en conceptos como desarrollo de potencialidades, crecimiento y, auto-realización; analizar los juicios de valor positivos de acuerdo con las actividades educativas particulares en las que se introduzca el individuo, es decir, los contenidos no coinciden pues no tienen significatividad; la necesidad en éstos de transmitir una forma de vida valiosa. El nuevo enfoque en la educación propuesto por

Peters abarca tanto el análisis de los conceptos (lingüísticos) como el de las argumentaciones (lógica), perspectiva totalmente distinta sobre la naturaleza del pensamiento educativo. Algunas de las ideas del modelo educativo de Peters aún siguen predominando en el mundo de habla inglesa, es así que a principios de los sesentas, surgió el estudio de la filosofía educativa. Peters proponía en ese entonces la educación en función de: los valores como libertad, igualdad, respeto por las personas y consideración de los intereses, evitando las injusticias morales; la atención a las diferencias individuales; la consciencia de las fallas de los métodos tradicionales; los métodos donde tuvieran cabida las explicaciones y las razones, la conversación y el diálogo entre alumno y maestro; superar la dicotomía intelecto y emoción; discutir los valores morales y sociales que tienen relación directa con la educación (igualdad, libertad, respeto, etc.), y la noción de actividades (propósitos intelectuales y teóricos del hombre); y un enfoque analítico.

Peters, logró a través de sus trabajos que los filósofos aceptaran como disciplina académica la filosofía de la educación, que la filosofía de la educación formara parte de la teoría educativa y que se tratara a la filosofía de la educación como parte importante y significativa de la investigación filosófica. Entre sus innovaciones significativas están: su perspectiva filosófica de la educación difiriendo, de este modo, con otros educadores como Skinner, Neill, Illich, Freire, etc.; su intento de síntesis de los modelos tradicional y progresista en educación; y su propio enfoque global de la educación (Bowen y Hobson, 1993).

2.3.5 Ivan Illich

Illich desarrolla algunas ideas radicales sobre el futuro de la educación escolar. Su propuesta educativa se resume en el llamado modelo ideal de la “Sociedad Desescolarizada”, donde la educación se efectúa bajo un marco totalmente informal y voluntario. La posición de Illich es una visión idealista del pueblo debido a que plantea que todas las actividades educativas deben fomentar la vida individual y social, y provocar en el hombre la curiosidad por naturaleza, el interés por su ambiente, así como

desarrollar la creatividad del mismo y que a través de todo esto, este proceso permitirá un aprendizaje tanto al hombre como a la sociedad. Illich define a la escuela como un proceso específico donde la asistencia a la escuela a jornada continua convierte al profesor en custodio, moralista y terapeuta. La asistencia durante gran parte del día, dice, hace de la escuela una cárcel donde se recluye a los alumnos desarraigándolos así de su ambiente ordinario y del entorno social real, haciéndoles vivir en un mundo fantástico y romántico. Su visión de la escuela a la que asocia con la institución religiosa predispone a Illich a lanzar contra ella los mismos anatemas dirigidos contra la Iglesia. La escuela, dice, es una institución burocratizada, descompuesta, falseada e incapaz de cumplir los objetivos que se propone (Fermoso, 1997).

Antes de pasar a una breve evaluación del modelo educativo de Illich es necesario hacer un comentario acerca de su Teoría de las “Mallas” de aprendizaje: ¿Cómo Aprendemos? de cuatro fuentes, dice Illich, que son: 1) de las cosas, 2) de los modelos, 3) de los iguales y 4) de los mayores.

1) **Cosas**: que son referencias respecto a objetos educativos, y que facilitan el acceso a otras cosas o procesos dentro del aprendizaje formal por ejemplo, el acceso a bibliotecas, agencias de alquiler, laboratorios y salas de exposición, museos, teatros, fábricas, etc.

2) **Modelos**: personas que poseen habilidades y condiciones necesarias para servir de modelos a otras que deseen aprender esas habilidades.

3) **Iguales**: compañeros que permiten descubrir la clase de aprendizaje que desean obtener.

4) **Mayores**: serían la lista de personas, profesionales e independientes que actúan como educadores.

La Teoría de Illich parte de la bondad natural del hombre, piensa que el pueblo está compuesto por gente flexible, multifacética, que busca aprender con entusiasmo o al menos con participación.

2.3.6 Paulo Freire

El último teórico de la educación del cual revisaremos sus puntos de vista es **Paulo Freire**, que es considerado como uno de los más importantes pedagogos de este siglo, pues su pensamiento liberador educativo ha influido notablemente en lo pedagógico, como es el caso de la andragogía, y en lo social al mostrar su interés por una mejor forma de vida, más justa, humana y democrática; aunque algunos autores consideran su método educativo utópico ante el pragmatismo imperante de nuestros días, sin embargo este pensamiento educativo no deja de ser un antídoto contra el conservadurismo férreo del pensamiento y de las prácticas.

Freire considera que el hombre no sólo está en el mundo, sino que es el mundo y que el conocimiento humano es participación dialógica de quienes conocen el mismo objeto. Sus argumentaciones a las que llamó su Educación Liberadora descansan en las siguientes bases:

1) La educación es creación de cultura. Partiendo de eso creó los “Círculos de Cultura”, que eran centros para alfabetizar. En donde el proceso pedagógico partía de una crítica del trabajo antes de ser éste realizado, posteriormente al ser realizado se comentaban las experiencias cotidianas mediante un diálogo participativo y activo que los enriquecía y motivaba para continuar desarrollando su capacidad creativa y cultural.

2) La educación es creación de capacidad dialógica. Freire decía que el hombre es, por naturaleza, dialógico y que esas potencialidades que poseen las personas pueden y deben ser desarrolladas y perfeccionadas. Al respecto, Feroso (1997, p. 334), cita a Maeztu comentando que éste decía: “El diálogo educativo es el antipolo de las ideas del

educador, de la invasión cultural, que pisa los derechos de la persona humana. Exige al educador una serie de virtudes, que le acerquen al educando para dialogar con él: Humildad, Fe, Amor, Esperanza y Pensamiento Crítico”.

3) La educación es comunicación y no extensión, y debe ser entendida como una forma de transmisión de cultura. Explicando a la comunicación educativa como un contacto, una relación, un diálogo y no un proceso de acumulación de datos, como se hace hoy en los “Bancos de Datos”, o encajonarlos en un baúl o librero y dejarlos ahí.

4) La educación es liberación Según Freire la educación liberadora daba oportunidad a los alumnos de manifestar sus ideas y defendieran sus intereses; única-forma de escapar y superar la opresión, dependencia, “manipulación” y “domesticación”.

5) La educación es concientización. Freire decía al respecto que debía despertarse la conciencia crítica, y desarrollar la capacidad de enjuiciamiento, además de sacar al sujeto del silencio y pasividad inconscientes, para crear una concientización o acción liberadora cuyo compromiso es: Luchar por otros hermanos necesitados de alfabetización (Fermoso, 1997, p. 334).

Podemos deducir de éstos cinco puntos que las características primordiales del método liberador de Freire, son: la actividad, el carácter dialógico y la participación activa del educando. El método de Freire fue creado como una alternativa que hiciera posible que a los seres humanos, analfabetas, pudieran conquistar el derecho de expresar y decidir su propia vida.

Para terminar este punto, mencionaremos algunas de las que se han considerado contribuciones positivas de la educación liberadora de Freire:

- ◆ .- El haber redactado con sencillez su pensamiento educativo para que este fuera comprendido e interpretado con facilidad por la gente sencilla.

- ◆ .- Infundir ánimos para que otros dotados de espíritu igualitario siguieran sus pasos.
- ◆ .- El de enseñar a pensar críticamente, sin dogmatismos ni sectarismos (Feroso, 1997).

Para finalizar con este apartado quisiéramos señalar que desde nuestro punto de vista existen algunos aspectos de las ideas de Peters, Illich y Freire que creemos son importantes y pueden servirnos para entender la problemática educativa que estamos investigando.

La ideas de R.S.Peters respecto a que es necesario *hacer énfasis en la forma de ver la vida de los educandos, así como en sus intereses particulares*, como también hacerlos participantes e interlocutores en el proceso de enseñanza, además de respetar su manera de expresarse y comportarse, consideramos es básica, en cuanto a que nos permite conocer otro punto de vista, otro significado de información respecto a nuestro entorno, esto es, el estudiante y/o el egresado son unos excelentes retroalimentadores para el proceso del mejoramiento educativo. Lo que nosotros retomamos y aplicamos en cuanto a ir a investigar el punto de vista de las personas que se desempeñan en el ámbito laboral y que pueden servirnos de informantes en cuanto a las características específicas de la demanda laboral.

Las ideas de Illich respecto al *desarrollo de actividades escolares extramuros*, pensamos también son interesantes debido a que de esa forma los alumnos tendrían la oportunidad de conocer las verdaderas necesidades de su entorno y, así, proponer soluciones a los problemas de acuerdo a los intereses externos y de esta forma conseguir una congruencia entre objetivos educativos y fines laborales. Lo que nosotros retomamos, puesto que creemos que las actividades extraescolares deben ser en primera instancia llevadas a cabo por los educadores en cuanto a detectar los cambios a nivel social y laboral y proponer cuales de ellos deben ser introducidos en los contenidos de los

programas de las diversas materias, esto es, el maestro debe ser objetivo en cuanto a que actividades extramuros son importantes para la formación de los alumnos, para ello creemos necesita investigar y con ello tener información de primera mano respecto al entorno. Por lo tanto, el maestro debe ser el primero en conocer con certeza cuales actividades son las necesarias para la formación de los alumnos.

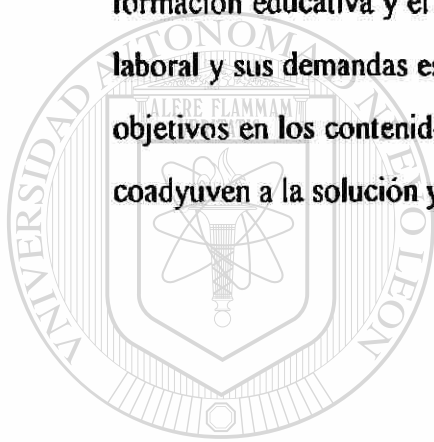
En cuanto a Freire nos parece importante todo lo que el expresó referente a la andragogía debido a que creemos es un proceso que *permite al educando participar dentro del aula y en su sociedad, lo que permite enriquecer su proceso de enseñanza-aprendizaje*, a la par de que le permitiría tener más elementos que sugieran un futuro laboral exitoso.

Los elementos mencionados que derivan del pensamiento educativo de Peters, Illich y Freire están aún vigentes y son llevados a la práctica por muchos educadores. Además darnos cuenta de que estos elementos pedagógicos deben ser considerados como importantes por todo educador, dado que ellos le permitirán tener una visión clara del marco social, económico y cultural de su entorno, aspecto olvidado por muchas de las teorías o perspectivas tradicionales. Los fines y propósitos perseguidos en nuestra investigación coinciden con un enfoque pedagógico que considera como prioritarios el establecimiento de fines y metas en función del individuo y del contexto circundante en que este está inmerso, pero sin dejar de reflexionar en los demás elementos que forman la acción educativa y que debemos de considerar como un proceso complejo y completo.

Las aportaciones recogidas de todos los teóricos de la educación mencionados en este capítulo han contribuido en la educación profesional actual, ya que la contribución de los métodos deductivo e inductivo, ahora mas sistematizados, de los teóricos tradicionales son valiosos para la investigación moderna; el aprendizaje centrado en el educando, el conocimiento teórico-práctico y el maestro como guía son factores que han propiciado el desarrollo cultural de los alumnos como también de sus potencialidades individuales, estas contribuciones de los teóricos progresistas continúan aún vigentes en

nuestras instituciones educativas actuales y por lo que se refiere a los teóricos innovadores éstos han influido para que la educación se considere en función de los valores, a que se tomen en cuenta las necesidades reales de los educandos, a actualizar las técnicas de aprendizaje social e individual, a que las actividades educativas se realicen interna y externamente y mejorar las experiencias individual y de grupo mediante la retroalimentación dialógica, comunicativa, en donde la explicación y razón se consideren primordiales respetando, además, las diferencias individuales que conduzcan al desarrollo integral del individuo.

Se han retomado todos estos lineamientos como elementos importantes en la formación educativa y el énfasis del trabajo estriba en conocer objetivamente el contexto laboral y sus demandas específicas para que de esta forma puedan introducirse elementos objetivos en los contenidos y programas de la materia de administración de personal que coadyuven a la solución y propósito de este estudio.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

3.- LA SITUACION EDUCATIVA.

Se dice que la prosperidad y desarrollo de un País se basa en el nivel global de escolaridad de los ciudadanos que lo forman, entre más elevado es el nivel mejor productividad y forma de vida y viceversa. En México la educación es apenas básica pues de acuerdo al censo de población y vivienda del INEGI (1995), el promedio de escolaridad de las habitantes de 15 años o más tanto para los hombres y las mujeres es de 7.5 y 7.0 respectivamente, siendo el grado mayor para los hombres. Es importante señalar que en estos últimos años se ha ido incrementando el nivel de escolaridad de la población, y que de acuerdo con los planes y programas del Sistema Educativo Nacional se estima incrementarlo, a mediano plazo, hasta los niveles de Preparatoria y de Nivel Medio Superior. En la actualidad esto ya lo podemos observar en algunas entidades federativas como: Distrito Federal donde el índice de escolaridad de los hombres es de 9.9 y para mujeres de 8.9, en Nuevo León es de 9.4 en los hombres y 8.7 en las mujeres; otras muy cercanas al mismo nivel como Coahuila 8.3 (hombres) y 8.0 (mujeres); Baja California 8.0 (hombres) y 7.7 (mujeres); y Aguascalientes 8.2 (hombres) y 7.5 (mujeres) (INEGI, 1995).. Zedillo (octubre-6-97) comentó ante el Consejo Ejecutivo de la UNESCO en París, Francia, "En el ciclo escolar que se inició en septiembre, estarán acudiendo a la escuela un millón 600 mil más mexicanos que hace tres años. Hoy, el sistema educativo mexicano está atendiendo a casi 28 millones de alumnos. Se ha logrado que el 93% de los niños entre 6 y 14 años asistan a la escuela y que el 83% de quienes iniciaron primaria hace seis años la estén terminando, mientras en el ciclo escolar 1993-1994 la concluían solo en el 74%", en secundaria la cobertura educativa ha pasado, en éstos tres últimos años, del 71 al 78% y que en el bachillerato la matrícula ha crecido un 17%; la matrícula en licenciatura ha pasado de un millón 350 mil estudiantes a un millón 580 mil; y los de posgrado de 66 mil a 108 mil, todos estos incrementos corresponden a los últimos tres años (Zedillo, 1997). Un aspecto importante de la política educativa actual son los programas compensatorios, esto es, los programas especiales destinados a facilitar la asistencia, la permanencia y el aprovechamiento de los niños y jóvenes de las zonas más pobres; uno de estos programas es el llamado PROGRESA (Programa de Educación,

Salud y Alimentación) en éste se reconoce que hay que atacar factores sociales de carácter extraeducativo que inciden, sin duda, en el desempeño escolar de los niños y jóvenes, mismos que han permitido que en los últimos años ingresen a la educación básica 4.8 millones de niños y jóvenes de las zonas más pobres.

Respecto a la educación superior, el país se encuentra en un intenso proceso de transición en el que han incidido algunos factores como los cambios científicos, tecnológicos, del mercado de trabajo, etc. La globalización mundial en la cual participa activamente el país y la competencia mundial de los mercados han propiciado que las instituciones educativas públicas superiores se transformen y tomen una nueva orientación, siendo ésta de más participación en el entorno socio-económico, en aspectos como la investigación y la colaboración con la iniciativa privada. Esto, se dice, dará pautas reales para la intervención en las necesidades y problemas del contexto y para producir y transmitir nuevos conocimientos (Cárdenas, 1996). Así tenemos que las universidades públicas de educación superior intentan adecuarse a los cambios, exigencias y necesidades sociales.

3.1 LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UANL.

La Facultad de Psicología de la UANL se inició a mediados de los años sesenta (1965/66) como parte de la Facultad de Filosofía y Letras, ya que en nuestro contexto fueron los filósofos y los psiquiatras los primeros que se interesaron por los conocimientos psicológicos. De ahí que esta escuela se le ubique, históricamente hablando, como integrantes de las ciencias de la salud. Aunque bien, otros la ubican en las ciencias sociales, que desde nuestro punto de vista, es a donde corresponde la Psicología. En este primer período de la Facultad de Psicología, UANL, se le asignaron, en parte, los planes y programas de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL.

La Facultad de Psicología de la UANL junto con la de Saltillo, Coahuila., fue una de las primeras en el Norte de la República Mexicana formando parte de las siete que se

encontraban localizadas en otras entidades federativas como ciudad de México con tres, Veracruz con una y Puebla con una (Harrsch, 1993). Así en los primeros años, el escaso desarrollo de la disciplina, la influencia médico-filosófica y modelo curricular provocó algunas dificultades, entre ellas el que los primeros egresados confundieran su identidad profesional y fueran considerados como un subprofesional paramédico, en donde el psicólogo clínico debía limitarse al diagnóstico auxiliar mediante pruebas psicométricas y proyectivas, en ese sentido Harrsch (1993) comenta que Mouret y Ribes señalan que el origen de dicha consideración se deriva de la influencia alemana. A su vez, la orientación médico-psiquiátrica lo ubicó también como un auxiliar en el diagnóstico psiquiátrico. Esta “confusión” originó, también, que muchos psicólogos incursionaran en otras actividades como: educativas, servicios a la comunidad, asesorías, solución de problemas del comportamiento humano en las empresas, etc. Experiencias éstas que fueron aclarando el camino a seguir.

En 1973 y debido a las dificultades señaladas, se modificó la currícula de la licenciatura en Psicología de la UANL de acuerdo a los planes y programas de la licenciatura en Psicología de la UNAM. Dicha currícula contemplaba que a partir del séptimo semestre y hasta el décimo, diversas áreas de acentuación como psicología laboral, psicología clínica, psicopedagogía (clínica infantil), psicología conductual y psicología social. El establecimiento de estas áreas de especialización y la influencia de nuevo profesorado, hizo que se fortalecieran los cursos y que se introdujeran prácticas en hospitales, centros de rehabilitación, escuelas, clínicas, etc., mucho de esto con el propósito de fomentar y promover la investigación en el amplio campo de la ciencia psicológica. En realidad el plan de estudios mencionado ha continuado vigente, con excepción de algunas modificaciones curriculares en el área básica en 1982.

Posteriormente se realizaron algunos estudios tendientes a obtener información que sirviera de base para otra transformación curricular, los resultados obtenidos sirvieron para realizar a principios de los noventa un diagnóstico institucional. A la par, se delineó un “Programa de formación de profesores” que contemplaba el examen de los

problemas educativos y los problemas disciplinares de los mismos. Esto hizo que se actuara decididamente en el cambio curricular en Psicología, incluyendo además en la carrera otros campos de incursión para nuestros futuros egresados como por ejemplo: Psicología jurídica, hospitalitaria, ecológica, transcultural, etc. Posteriormente en 1995 se propone e inicia un nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Psicología, mismo que se lleva paralelamente con el plan actual, previéndose su terminación a mediados de 1999.

En este nuevo plan curricular, participaron todos los catedráticos de la Facultad de Psicología coordinados por el Director y una Comisión Curricular, sumándose además en el proceso asesores internos y externos. Esta nueva currícula contempla, en forma sintetizada, lo siguiente: En Área Básica o Tronco Común, 5 Ejes: 1) Psicológico con enfoques psicoanalítico, conductual y psicogenético; 2) Psicosocial; 3) Psicobiológico; 4) de Técnicas y Habilidades; y 5) Teórico-Methodológico. En las áreas de acentuación de séptimo a décimo semestre y excluyentes por su especialización: Laboral, Clínica, Conductual, Infantil y Social. En cada una de las áreas de acentuación fueron incluidas cuatro materias comunes obligatorias que coadyuvaran al desarrollo del conocimiento y a fomentar el interés del educando hacia la investigación, las materias del séptimo al décimo semestre, son: Introducción a la Lingüística, Psicología Comunitaria, Diagnóstico Diferencial Psicosomático y Filosofía de la Psicología. También se implementan en este nuevo plan las prácticas profesionales a partir del quinto semestre y las prácticas propedéuticas obligatorias para todas las áreas de acentuación (Nuevo Plan de Estudios, junio-1995).

También se hace mención al servicio que a nivel educativo presta la Facultad de Psicología de la UANL a la comunidad sobre todo al ir incrementando el número de alumnos inscritos a medida que transcurren los ciclos escolares de su plan de estudios. Para ilustrar lo anterior se han tomado en consideración los datos proporcionados por INEGI (1997), relacionados con los estudiantes que están cursando la Licenciatura en Psicología en otras Instituciones de Educación Superior.

CUADRO No. 1

DATOS COMPARATIVOS CON OTRAS INSTITUCIONES DE NIVEL SUPERIOR CORRESPONDIENTES AL AREA METROPOLITANA DE MONTERREY Y QUE IMPARTEN, TAMBIÉN, LA CARRERA DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

| CICLO 1993/1994 | | | | | | |
|-----------------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| INSTITUCION | ALUMNOS INSCRITOS | | ALUMNOS EGRESADOS | | ALUMNOS TITULADOS | |
| U.A.N.L. | 1,432 | | 199 | | 76 | |
| C.E.U. | 64 | | 15 | | 3 | |
| U. de M. | 165 | | 24 | | 9 | |
| REGIOMONTANA | 78 | | 22 | | 21 | |
| SUMA | 1,739 | | | | | |
| CICLO 1994/1995 | | | | | | |
| INSTITUCION | ALUMNOS INSCRITOS | | ALUMNOS EGRESADOS | | ALUMNOS TITULADOS | |
| U.A.N.L. | 1,558 | | 249 | | 116 | |
| C.E.U. | 47 | | 22 | | 5 | |
| U. de M. | 157 | | N.D. | | 29 | |
| REGIOMONTANA | 63 | | 19 | | 33 | |
| SUMA | 1,825 | | | | | |
| CICLO 1995/1996 | | | | | | |
| INSTITUCION | ALUMNOS INSCRITOS | | ALUMNOS EGRESADOS | | ALUMNOS TITULADOS | |
| U.A.N.L. | 1,654 | 87.05% | 233 | 82.92% | 89 | 67.94% |
| C.E.U. | 47 | 2.47% | 17 | 6.05% | 12 | 9.16% |
| U. de M. | 149 | 7.85% | 21 | 7.47% | 21 | 16.03% |
| REGIOMONTANA | 50 | 2.63% | 10 | 3.56% | 9 | 6.87% |
| SUMAS | 1,900 | 100 % | 281 | 100 % | 131 | 100 % |

FUENTE. INEGI, Anuario Estadístico del Estado de Nuevo León, 1996 y,1997.

De la información anterior y con referencia específica al ciclo escolar 1995-1996, se infiere : que del total de los 1,900 alumnos inscritos en las diferentes Instituciones de Educación Superior en las cuales se imparte la carrera de Licenciado en Psicología, el 87.05 por ciento corresponde a la Facultad de Psicología de la UANL y el resto 12.95 % es compartido por C.E.U., con un 2.47 %; U. de M., con 7.85 % y U.REGIOMONTANA con un 2.60

La Facultad de Psicología, UANL., cuenta (Período agosto97/enero-98), con 1923 alumnos distribuidos de la siguiente forma: Area básica 1,274 y área de acentuación 649 estudiantes, respectivamente.

3.2 EL AREA LABORAL DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA, U.A.N.L.

El área de psicología Laboral se inicia en 1973 junto con las otras cuatro áreas de acentuación. Desde un principio el área laboral contó con la aceptación e inscripción de numerosos alumnos, mismos que semestre a semestre y año tras año han provocado que sea una de las áreas con mayor numero de alumnos; como también lo son las áreas clínica y conductual. En seguida se presenta el cuadro numero dos en donde aparecen los alumnos inscritos por área de acentuación durante los ciclos escolares 1993/1996, proporcionados por el INEGI (1996,97) en su Anuario Estadístico del Estado de Nuevo León y el período de agosto/97-febrero/98 facilitado por la Secretaría Escolar y de Archivo de la propia Facultad de Psicología, UANL

CUADRO NO. 2

| AREA DE ACENTUACION | 1993-1994 ALUMNOS INSCRITOS | 1994-1995 ALUMNOS INSCRITOS | 1995-1996 ALUMNOS INSCRITOS | SEM.97/98 ALUMNOS INSCRITOS |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| CONDUCTUAL | 65 | 79 | 98 | 146 |
| CLINICA | 160 | 157 | 144 | 208 |
| INFANTIL | 76 | 71 | 55 | 103 |
| LABORAL | 151 | 160 | 149 | 172 |
| SOCIAL | 13 | 8 | 14 | 20 |
| TOTALES | 465 | 475 | 460 | 649 |

Se puede observar en el cuadro precedente que el área clínica es la más numerosa, siguiendo la laboral.

Además de lo anterior, se incluyen dos cuadros (3 y 4) en donde aparecen los datos de los alumnos egresados y titulados por área de acentuación de la Facultad de Psicología, UANL., correspondientes a los ciclos escolares de 1993/1996.

CUADRO No.3

| AREAS DE ACENTUACION. | ALUMNOS EGRESADOS. | | | TOTAL | PORCIENTO |
|-----------------------|--------------------|-------|-------|-------|-----------|
| | 93/94 | 94/95 | 95/96 | | |
| CONDUCTUAL | 28 | 33 | 28 | 89 | 13.07 |
| CLINICA | 60 | 80 | 87 | 227 | 33.33 |
| INFANTIL | 30 | 39 | 34 | 103 | 15.12 |
| LABORAL | 81 | 89 | 84 | 254 | 37.30 |
| SOCIAL | | 8 | | 8 | 1.18 |
| TOTALES | 199 | 249 | 233 | 681 | 100.00 |

INEGI. 1996, 1997. Anuario Estadístico del Estado de Nuevo León, p. 195, 242 y 253.

CUADRO NO. 4

| AREAS DE ACENTUACION. | ALUMNOS TITULADOS. | | | TOTAL | PORCIENTO |
|-----------------------|--------------------|-------|-------|-------|-----------|
| | 93/94 | 94/95 | 95/96 | | |
| CONDUCTUAL | 30 | 27 | 21 | 78 | 24.60 |
| CLINICA | 22 | 25 | 28 | 75 | 23.66 |
| INFANTIL | 20 | 21 | 9 | 50 | 15.77 |
| LABORAL | 36 | 38 | 26 | 100 | 31.55 |
| SOCIAL | 4 | 5 | 5 | 14 | 4.42 |
| TOTALES | 112 | 116 | 89 | 317 | 100.00 |

INEGI. 1996, 1997. Anuario Estadístico del Estado de Nuevo León, p. 195, 242 y 253.

El área laboral, tanto a lo que se refiere a alumnos egresados como a alumnos titulados, tiene un número alto de productividad, como puede observarse en los dos cuadros anteriores.

El Área Laboral en el semestre (agosto97/enero98), cuenta con: alumnos 172, maestros 16 y 28 materias:

Desde los inicios del área laboral tanto los maestros como los alumnos se percataron de la realidad e importancia que el área específica les ofrecía, al brindarles la oportunidad a los egresados de incursionar en el ámbito laboral de las organizaciones, al prestar sus servicios atendiendo y solucionando problemas del personal de nuevo ingreso, entrevistas, relaciones obrero-patronales, entrenamiento, proponer soluciones a las diversas interrogantes que presentan las situaciones de trabajo, etc. Creemos que todo lo anterior es indicativo de la importancia del área Laboral en el contexto institucional.

El estudiante que cursa el área laboral incursiona, preferentemente, en dos aspectos dentro de las organizaciones: La gente y el trabajo. Por lo tanto, el objetivo del Área de Psicología Laboral, es: Formar profesionales capaces de influir en las organizaciones, para desarrollar: conocimiento, actitudes, habilidades y estrategias que permitan intervenir en el desarrollo integral del individuo, del grupo y de la organización, con el propósito de lograr la efectividad organizacional y el beneficio humano (Nuevo plan de estudios, junio-95, p.55).

El psicólogo laboral recomienda soluciones y estudia la relación que existe entre la satisfacción en el puesto y el ambiente de trabajo, la adaptación de la máquina al hombre, la influencia de los factores ambientales y actitudinales en la productividad y principalmente las causas que inducen y motivan al personal para el desarrollo de sus habilidades humanas. Entre sus funciones están el prever, planear, organizar, dirigir, controlar el trabajo y las personas inmersas en él. Estas últimas relacionadas con su área de trabajo además de coordinar a sus colaboradores directos en los diferentes subsistemas

que la conforman, como son: Empleo, Administración de Salarios, Relaciones Internas, Servicios al Personal y Planeación de Recursos Humanos, etc., entre otros. Además, evalúa por medio de sus técnicas el reclutamiento y selección de personal para una adecuada ubicación en el puesto. Asimismo, identifica, prevé y planea programas para el adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal y utiliza herramientas adecuadas para el estudio y solución de los problemas que en ocasiones presentan las conductas inadecuadas, conflictos organizacionales, etc.

A continuación se hace mención de los Planes de Estudio y de las materias que se han impartido durante los años 1976 y 1986. Además de un estudio comparativo del Plan de Estudios Actual (1997/98) y el Nuevo Plan. Este último se inicia en el área Laboral en el Semestre ago-98/-feb-99 en adelante; todo lo anterior con el fin de observar los cambios que existen en los mismos y sobre todo en la materia de Recursos Humanos, que también se le nombra Administración de Personal.

PLAN DE ESTUDIOS. AREA LABORAL 1976.

7o. SEMESTRE

Recursos humanos
Introducción a las Matemáticas
Comportamiento Humano
Administración Organizacional.
Metodología de la Investigación.
Fase de Ingreso.

9o. SEMESTRE.

Estadística Aplicada.
Recursos Humanos III.
Desarrollo Organizacional.
Proceso de Cambio.
Fase de Egreso.
Personalidad normal y patológica.
Seminario de Análisis Transaccional.
Técnicas proyectivas

8o. SEMESTRE

Revisión de Test.
Procesos de Grupos.
Estadística.
Estudio de Métodos.
Entrevista.
Análisis Transaccional.
Desarrollo de Recursos Humanos

10o. SEMESTRE.

Construcción de variables.
Recursos Humanos IV.
Introducción a la Mercadotecnia.
Técnicas de Dinámica de Grupo.
Baterías pruebas para selección.
Seminario de Análisis Transaccional para el trabajo.

PLAN DE ESTUDIOS. AREA LABORAL 1986.

7o. SEMESTRE.

Pruebas Psicológicas Industriales.
 Capacitación y Adiestramiento.
 Administración I.
 Teoría y Génesis de Grupo.
 Tec. De Rec. y Selecc. de Personal.
 Introducción análisis Transaccional.
 Economía Laboral

9o. SEMESTRE.

Probabilidad y Estadística.
 Administración de Personal.
 Desarrollo Organizacional I.
 Técnicas de Investigación.
 Mercadotecnia y Psicología.
 Teoría y Técnicas de Psicoterapia.
 Modificación de Conducta Organizacional.

8o. SEMESTRE.

Metodología de la Investigación.
 Capacitación y Desarrollo de Personal.
 Counseling (Orient. Autodirectiva).
 Dinámica de Grupos.
 Introducción de Baterías de Pruebas.
 Desarrollo de Teorías Organizacionales.
 Análisis Transaccional en la Organización.
 Administración II.

10o. SEMESTRE.

Administración de Compensaciones.
 Desarrollo Organizacional II.
 Técnicas de Publicidad.
 Psicología Social en la Organización.
 Derecho Laboral.
 Ergonomía.

ESTUDIO COMPARATIVO DEL PLAN DE ESTUDIOS ACTUAL Y EL NUEVO PLAN QUE SE INICIO EN EL AREA LABORAL CON 7o. SEMESTRE A PARTIR DE AGOSTO/98-ENERO/99., ESTUDIO PROPUESTO EN JUNIO/95 POR ESTA FACULTAD DE PSICOLOGIA, U.A.N.L., (pag.68)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

SEPTIMO SEMESTRE

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

| PLAN ACTUAL | H/S/M | NUEVO PLAN | H/S/M |
|--|-------|--|-------|
| Pruebas Psicológicas Industriales. | 2 | Introducción a la Psicología Laboral. | 2 |
| Capacitación y Adiestramiento | 3 | Introducción a la Psicología Organizacional. | 2 |
| Administración I | 2 | Psic.de las Relaciones Humanas. | 2 |
| Teoría y Génesis de Grupo | 2 | Administración General. | 2 |
| Tec. de Reclutamiento y Selección de Personal. | 2 | Teoría y Génesis de Grupo | 2 |
| Introducción al Análisis Transaccional. | 2 | Técnicas de Entrevista. | 2 |
| Economía Laboral. | 2 | Práctica de Psicología Laboral I. | 15 |
| | | Introducción a la Lingüística. | 3 |

OCTAVO SEMESTRE

| PLAN ACTUAL | H/S/M | NUEVO PLAN | H/S/M |
|---|-------|--|-------|
| Metodología de la Investigación. | 2 | Psicología Organizacional II. | 2 |
| Capacitación y Desarrollo de Personal | 3 | Estructuras Organizacionales. | 2 |
| Counseling (Orientación Autodirectiva) | 2 | Proceso Educativo en la Educación. | 3 |
| Integración de Baterías de Pruebas. | 2 | Administración de Personal. | 2 |
| Desarrollo de Teorías Organizacionales. | 2 | Pruebas Psicológicas. | 3 |
| Análisis Transaccional en la Organización | 2 | Práctica de Psicología Laboral II. | 15 |
| Administración II. | 2 | Psicología Comunitaria | 3 |
| Dinámica de Grupos | 2 | Introducción al Desarrollo Organizacional. | 2 |

NOVENO SEMESTRE

| PLAN ACTUAL | H/S/M | NUEVO PLAN | H/S/M |
|---|-------|--|-------|
| Probabilidad y Estadística. | 2 | Psicología y Cultura Organizacional. | 2 |
| Administración de Personal | 2 | Proceso de Reclutamiento y Selección. | 3 |
| Desarrollo Organizacional I. | 3 | Marco Legal en la Organización. | 2 |
| Técnicas de Investigación. | 2 | Investigación en Psicología Laboral. | 3 |
| Mercadotecnia y Psicología. | 2 | Capacitación y Desarrollo. | 2 |
| Teoría y Técnicas de la Psicoterapia | 2 | El Proceso de Consultoría. | 2 |
| Modificación de la conducta Organizacional. | 2 | Práctica de la Psicología Laboral III. | 15 |

DECIMO SEMESTRE

| PLAN ACTUAL | H/S/M | NUEVO PLAN | H/S/M |
|---------------------------------------|-------|---|-------|
| Administración de Compensaciones. | 3 | Desarrollo Organizacional. | 2 |
| Desarrollo Organizacional II. | 3 | Calidad de Vida en el Trabajo y Ergonomía. | 2 |
| Técnicas de Publicidad. | 2 | Microempresas en Psicología Laboral | 3 |
| Psicología Social en la Organización. | 2 | Planeación Estratégica y Planeación de Recursos Humanos | 2 |
| Derecho Laboral | 3 | Sueldos y Salarios | 3 |
| Ergonomía | 2 | Productividad y Organización. | 2 |
| | | Práctica de Psicología Laboral IV. | 15 |
| | | Filosofía de la Psicología. | 3 |

Facultad de Psicología. Nuevo Plan de Estudios, Junio de 1995.

Se puede observar en los planes de estudios precedentes lo siguiente: En 1976 aparece la materia Recursos Humanos en los cuatro semestres, en 1986 aparece en

En México se desarrolló una organización de las relaciones laborales que después de un largo proceso se logra conjugarlas dentro de los marcos jurídicos legales, para llevar a cabo correctamente las transacciones de la oferta y la demanda dentro del mercado laboral, esto es, para establecer una relación justa e imparcial entre el empresario y el trabajador.

4.1 EL MERCADO LABORAL PROFESIONAL Y EL PSICOLOGO.

En cuanto la demanda ocupacional del Psicólogo en el Mercado Laboral Profesional se puede comentar su desarrollo tomando como referencia a las otras profesiones, a partir de los datos que proporciona el INEGI, en su publicación de los Profesionales en México, 1993, en donde hace notar que en el Censo de 1990 registró 1 millón 897 mil profesionistas residentes en el País y en donde se consideró profesionistas a los que declararon al menos 4 años aprobados en el nivel de educación superior y tener 25 años o más, cifra aquella que equivale a 7 veces más a la registrada en 1970 (271 mil). En este mismo periodo destacó la participación de la mujer al pasar del 19.4 por ciento a un 33.8 por ciento.

En 1990 fueron censados 1 897 377 profesionistas y éstos agrupados en 52 disciplinas académicas, así por ejemplo, en la disciplina de Matemáticas se incluyen carreras relacionadas como las de Estadística y Actuarial, por lo que en virtud de la gran número de carreras, se mencionan las primeras once por considerarse de interés para nuestro estudio, éstas son: Contaduría, Medicina, Derecho, Administración, Ingeniería Mecánica e Industrial, Ingeniería Civil y de la Construcción, Arquitectura, Odontología, Ingeniería Química y Química Industrial y Psicología, reportando en esta última carrera un total de 45 629 (2.4 por ciento del total), de los cuales 13 107 (28.7) son hombres y, 32 522 (71.3) son mujeres.

Este último dato es muy interesante pues nos indica que de cada diez alumnos de psicología siete son mujeres y tres, son varones. La carrera de Psicología ocupa el

onceavo lugar a nivel nacional y octavo a nivel estatal. Por los datos que nos proporciona INEGI, es interesante observar el papel tan importante que caracteriza al Estado de Nuevo León y por ende, a nuestra UANL en la educación a nivel de enseñanza superior al registrar el mayor número de profesionistas por cada 10 000 habitantes, pues en primer lugar se encuentra el Distrito Federal con 577 y después Nuevo León con 373 respectivamente, mientras que los estados de Zacatecas, Guanajuato, Hidalgo, Guerrero, Oaxaca y Chiapas tienen menos de 136 profesionistas.

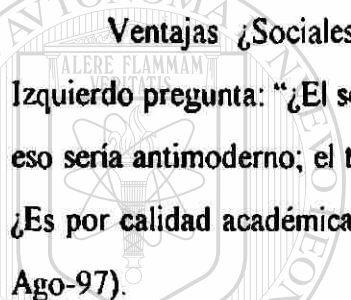
Harrsch (1993) menciona que en un estudio exploratorio llevado a cabo por Martínez y Ramírez en el 81, en el Distrito Federal y a través de una muestra de 250 psicólogos, se registró la frecuencia relativa de contratación de servicios profesionales psicológicos por parte de instituciones del sector público, encontrándose en esta investigación los siguientes datos, mismos que se mencionan según el sector y en el orden de mayor a menor frecuencia: Administración y Defensa, 15.93%; Política Económica, 14.24%; Salud, 10.85%; Educación, 10.51%; Comunicaciones y Transportes, 7.80%; Política Laboral, 7.12%; Comercio, 2.37%; Agropecuario y Forestal, 2.03%; Pesca, 2.03%; Asentamientos Humanos, 1.36%; Industrial, 1.36%; Turismo, 1.36%. Las instituciones consideradas como no sectorizadas como el D.I.F., el I.S.S.S.T.E., el INFONAVIT, el I.M.S.S., y el CONACYT, registraron el 10.51, 5.42, 4.42, 1.69 y 1.02 por ciento respectivamente.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A instancias de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones Superiores (ANUIES), se hizo una investigación del primer seguimiento comparativo de egresados, misma que coordinó el especialista Carlos Muñoz Izquierdo, obteniéndose el siguiente resultado: En relación de su procedencia social, los profesionistas formados en instituciones privadas consiguen desde el principio un lugar laboral más adecuado que quienes estudian en las públicas (El Norte, Lunes 27-agosto-1997. 6A Nacional) Esta investigación que cotejó trayectorias de exalumnos de la UNAM, ITESM, Campus México, Universidad Iberoamericana, UNA y Universidad Autónoma del Estado de México, demostró que a tres años de haber concluido estudios, mientras que el

desempleo afecta a 80 de cada 1 000 que se formaron en las públicas, la cifra baja a 60 para quienes lo hicieron en privadas.

Si bien las autoridades universitarias valoraron que esta diferencia no era abismal, las disparidades salariales mostraron el hecho de que para el mercado laboral, sí hay empleos de primera y de segunda. Delimitada al sector productivo, la indagación reveló que los profesionistas de UNAM, UNA y UAEM ganan, en promedio sueldos cincuenta por ciento menores a los que perciben los ITESM, Campus Cd. de México y la Universidad Iberoamericana. Los del primer grupo reciben entre 3 000 y 5 000 pesos mensuales; los del segundo se allegan entre 6 000 y 8 000 pesos.



Ventajas ¿Sociales o Académicas? sin respuestas a estas hipótesis, Muñoz Izquierdo pregunta: “¿El sesgo de los empleadores en favor de las IES privadas es social? eso sería antimoderno; el talento debe promoverse, independientemente de donde venga. ¿Es por calidad académica? Todo parece indicar que no. No lo sabemos” (El Norte, 27-Ago-97).

Las dos investigaciones mencionadas anteriormente nos dan un indicio acerca de la demanda de los profesionistas egresados de las instituciones de enseñanza superior y, aunado a lo anterior hay que tomar en consideración las crisis económicas de los años 1995-1996 que generaron que muchas empresas a nivel nacional cerraran sus establecimientos y, por consiguiente la población laboral de esas organizaciones quedaran sin empleo, incrementando así el desempleo en una amplia gama de niveles ocupacionales; sin embargo, es alentador notar que la tasa de desempleo en el País a descendido de 6.4 en 1996 a un 4.2 en Febrero de 1997 (El norte, abril 18, 98).

4.2 EL MERCADO LABORAL DEL PSICOLOGO EN NUEVO LEON.

De acuerdo a informaciones proporcionadas por INEGI (1993, 1997), el Psicólogo incursiona en una elevada proporción en el Sector Terciario, es decir el

comercial y el de servicios, la inserción del psicólogo en este sector en 1990 era de un 88.8 por ciento y para 1995 se ubicaban el 85.0 por ciento en el Sector Terciario y con un 14.8 por ciento en el Sector Secundario, en éste último se ubican todas las actividades relacionadas con la extracción, manufactura, electricidad, agua y construcción. La alta competitividad de otros profesionistas en estos rubros y hacia los psicólogos, son las siguientes carreras: Medicina con 94.7 y 5.1; Derecho 87.5 y 11.7; Administración y Contaduría, 62.5 y 36.6; 63.5 y 36.7 por ciento respectivamente. En cuanto al ingreso promedio del Psicólogo en el año 90, era de 1 632 276: Médico, \$2 401 291; Abogado, \$2 412 942; Administrador, \$3 223 263; y el del Contador \$3 059 509, como se observa hay una gran diferencia en los ingresos a favor de las otras profesiones que las que percibe el profesionista Psicólogo.

Con respecto a los ingresos mensuales mencionados anteriormente, Meléndez Barrón (1995), realiza en un análisis de los salarios en Monterrey por área de carrera estudiada, a través de una encuesta realizada en 1993 a 1 960 familias, en donde se incluyen los trabajadores —387 hombres y 170 mujeres— que reportaron escolaridad universitaria, sin importar la institución en que hayan cursado sus estudios. El siguiente cuadro (numero cinco) muestra los sueldos obtenidos (se muestran únicamente, las cinco carreras profesionales que nuestro estudio alude):

CUADRO No. 5

| AREA DE CARRERA ESTUDIADA. | HOMBRES MEDIA | MEDIANA | MUJERES MEDIA | MEDIANA |
|----------------------------------|---------------|---------|---------------|---------|
| HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES. | 3 161 | 2 400 | 2 987 | 1 960 |
| MEDICOS | 3 323 | 3 500 | 1 969 | 1 587 |
| ABOGADOS | 5 316 | 2 150 | 1 448 | 1 500 |
| ADMINISTRADORES | 6 809 | 3 075 | 3 182 | 1 650 |
| CONTADORES | 5 482 | 3 000 | 2 792 | 2 150 |

Los profesionales antes citados contaban con al menos 20 horas trabajadas a la semana para los hombres y 15 horas las mujeres. Por lo que se infiere aquí y con las reservas de las áreas no citadas, las carreras profesionales mejor pagadas entre los hombres son las de los administradores, contadores y abogados. Para las mujeres, por otro lado, las carreras mejor pagadas son las de administración, humanidades y ciencias sociales y contadoras.

En el mismo sentido Guerra (1996), realizó una investigación donde encuentra que los profesionistas que estudiaron en una escuela de educación superior privada perciben salarios nominales mayores a los que estudian en una escuela superior pública. Sin embargo, no existen elementos para establecer de forma clara si es la escuela o el individuo lo que hace que obtengan un mayor salario. Si agregamos los costos de colegiatura que enfrenta el individuo al entrar a una escuela de educación superior privada y se estiman las diferencias salariales netas, el salario que percibe un individuo que estudió en esta tipo de escuela está muy cerca al de la persona que estudió en una escuela de educación superior pública y, por lo tanto, la tasa de rendimiento de la inversión de escolaridad no difiere substancialmente (Guerra Guerrero, Nov-1996). En el mismo sentido Reyna (1997) realizó una investigación sobre el Mercado Laboral en Nuevo León, encontró que ante la pregunta ¿Tiene preferencia por los egresados de alguna universidad en especial? El 87% decía que no y el restante 13% respondió que sí, señalando a los egresados de las universidades privadas. Tanto Guerra como Reyna concuerdan con los hallazgos de Muñoz Izquierdo.

Individuo, escuela, posición familiar o escolar, desigualdad de ingreso o puesto en el trabajo, mercado laboral, etc., todo esto nos conlleva a considerar la necesidad de encontrar una correlación adecuada entre la escolaridad y el mercado de trabajo.

Asimismo los datos anteriores nos señalan que si bien hay mercado laboral para el psicólogo, éste está competido y además, para los que estudian en una escuela pública

como es la U. A. N. L., se parte de una “desventaja” inicial, que es el estigma de que los que estudian en escuelas públicas “no salen bien preparados”.

Este elemento es un motivo más para los maestros y trabajadores de la U.A.N.L. de mejorar nuestros planes y acciones de estudio, para que nuestros estudiantes muestren el nivel que realmente necesita el país y que de esa manera se termine con esos estigmas y prejuicios, cosa difícil por cierto, y aún más si no se hace nada por cambiarla. Y ese es otro de los motivos que han incitado al desarrollo de un trabajo como el presente que pretende extraer elementos del entorno para perfeccionar los planes de estudio de nuestra carrera que es psicología y de una de sus materias del área laboral como lo es la materia de recursos humanos o de personal.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5.- EL PROBLEMA EDUCATIVO Y EL PROBLEMA DE LA DEMANDA LABORAL: UN INTENTO DE CONEXIÓN

Tanto en las naciones como en los elementos que la componen, el cambio está en constante movimiento, siendo éste tan grande que todo lo hace diferente tanto del pasado como del presente. Esto mismo sucede con las organizaciones sociales como por ejemplo: las empresas, el mercado laboral y la educación. Por lo tanto, se debe enfrentar y servirse del cambio para tratar de adecuar armoniosamente los factores anteriormente mencionados. Actualmente las instituciones educativas como las organizaciones empresariales reciben críticas una, por la enseñanza impartida y la otra por los requerimientos exigidos a los demandantes del puesto de trabajo por lo que se deja entrever un desfase y falta de comunicación entre ambos para tratar de lograr conjugar estudio y necesidades del mercado laboral.

5.1 ENFOQUES TEORICOS ACERCA DE LA EDUCACION Y EL EMPLEO

De esta manera para tratar de fundamentar éste capítulo sobre la relación de educación y empleo se tomarán en consideración cuatro enfoques teóricos: el primero de ellos trata sobre la teoría de la segmentación del mercado de trabajo; el segundo se relaciona con la teoría del capital humano, ésta trata sobre las características individuales y de la inversión que el ser humano hace en su preparación educativa; en el tercero, la teoría hermenéutica, se enfoca hacia los principios de la integración familiar y de las oportunidades en pro y en contra de la preparación escolar con respecto a la incursión en el mercado laboral; y el cuarto, hace alusión a la teoría crítica que enuncia los principios de organización social para su transformación a través de la educación misma y de la práctica llevada a cabo por los individuos en su hacer diario. Así, la reflexión de éstas tres últimas disciplinas nos aclararán cuáles son las bases y alcances de las mismas, para de

esta manera, optar por la más prioritaria y por último, se versará sobre algunos cambios de currícula profesional que algunas instituciones de enseñanza superior han programado para adecuarse al cambio y a las necesidades que el entorno solicita.

5.1.1 TEORIA DE LA SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO

Según Munguía (1995), la teoría de la segmentación del mercado de trabajo que cuenta entre sus principales representantes a Gordon, Reich y Carnoy, permite conocer particularmente el rol que juega la educación en la sociedad, al dar a conocer el funcionamiento y papel que cumple en ésta la escolaridad y tipo de calificación laboral de la fuerza de trabajo. Esto porque la complejidad del mercado de trabajo hace que éste se presente segmentado formado por determinadas ocupaciones o niveles que integran la estructura jerárquica del sistema productivo, distinguiéndose estos segmentos por las diferencias en salarios, requisitos educativos, edad, sexo, experiencia, responsabilidad en el puesto, etc. Para una mayor claridad esta teoría propone dos niveles: intraorganizacional e intersectorial; el primero es el que se produce entre la esfera del trabajo intelectual y la del trabajo operativo, es decir, esta segmentación se da en forma particular entre los ocupaciones de concepción y gestión como son las actividades gerenciales y administrativas, los trabajos de supervisión y control (ocupaciones técnico-administrativas) y los trabajos de producción directa; el segundo, el intersectorial, se refiere más que todo a las actividades similares que de acuerdo al sector dominante en donde se encuentren que puede ser la mediana empresa, artesanal e incluso informal, siendo esto el resultado del diferente poder económico de la empresa en que la persona preste sus servicios. Todo lo anterior, según la teoría de la segmentación, forma parte de la estrategia organizacional del poder económico para mantener el control sobre el proceso productivo y por lo tanto, sobre el mercado de trabajo, por consiguiente, los requisitos de calificación laboral son asignados a cada puesto de acuerdo con los procesos de producción y según la percepción que tengan los empleadores en cuanto a educación, formación, actitudes y conductas. Así vemos, en la actualidad, que son las

relaciones sociales de producción las que determinan no sólo la organización y división de trabajo, sino que definen las tareas productivas, los puestos de trabajo, el tipo y nivel de los requisitos educativos, la distribución de las responsabilidades, el tipo de tecnología por utilizar, etc., convirtiéndose de este modo el Mercado de Trabajo el que expresa las características que deben reunir los aspirantes a un empleo.

5.1.2 TEORIA DEL CAPITAL HUMANO

La Teoría del capital humano apareció en los años sesenta, siendo sus más importantes representantes Becker y Schultz. Esta teoría entiende como capital a las habilidades, talentos y conocimientos productivos del hombre (Thurow, 1978). La Teoría del capital humano considera que la inversión que una persona hace en su propia educación determinará la medida en que se obtengan mejores puestos de trabajo y mejores salarios; también menciona Thurow (1978, p.13), que ya Platón en la antigua Grecia, comentaba: “Lo que afirmo es que todo hombre que va a ser bueno en cualquier ocupación, debe practicar esa ocupación específica, desde la infancia. Aparte de esto, debe de tener instrucción elemental en todos los temas necesarios; al carpintero, por ejemplo, se le tiene que enseñar el uso de la medida o regla”. Continúa diciendo que Adam Smith, en su libro *La riqueza de las naciones*, Vol. II, incluía todas las habilidades útiles adquiridas por todos los habitantes de un País como parte de su capital aunado al físico. En resumen, podríamos decir que la Teoría del capital humano subraya que para que el individuo sea más productivo y obtenga más ingresos y mejores puestos de trabajo, es necesario que incremente sus conocimientos y mejore sus habilidades, obteniendo, como es natural, un mejor nivel de vida

5.1.3 TEORIA DE LA HERMENEUTICA

En cuanto a la Hermenéutica, Paul Ricoeur la conceptualiza como un método aplicable a la ciencia de la interpretación, aunque en su desarrollo, éste enfoque interpretativo intenta establecer los fundamentos epistemológicos de las “ciencias humanas” con el fin de contraponerlas a los métodos positivistas. Además, se fundamenta en el estudio de la tradición y su historia para tratar de concebir la realidad y la proyección de quienes pertenecen a ella y en esto toma en mucha consideración el lenguaje por su importancia en estos puntos de vista, ya que éste se demanda como un medio para la “la fusión de horizontes históricos” entre los involucrados, como por ejemplo, entre los investigadores y los miembros de una comunidad investigada (Tapia, 1990). Ricoeur plantea como patrones el uso e interpretación del texto y la lectura para entender lógicamente el significado de la acción social e individual, esto nos permite conocer la dimensión social del hacer, su dimensión histórica, su dimensión subjetiva y su dimensión objetiva. Respecto a esto último, el autor anteriormente citado, comenta: “En otras palabras, para comprender la relación entre educación y trabajo, habría que aceptar que es posible abordarla desde cada una de esas dimensiones, por ejemplo, de una manera subjetiva, en función de la historia individual de un sujeto y de su proyección: o de una manera objetiva de acuerdo a las reglas de interpretación de un grupo, de una familia, o de la cultura de un estado socioeconómico, el aceptar esto implica aceptar también que en ocasiones no es posible estandarizar, por ejemplo, los antecedentes individuales de personas de diferentes estratos socioeconómicos para ser sumados, promediados y comparados, ya que las diferencias culturales no siempre pueden ser resueltas a través de la teoría de la medición, ya que ésta última no ha resuelto la comprensión del problema”. Ricoeur deriva sus postulados de la Teoría de la evolución de Darwin y de la Teoría del psicoanálisis de Freud, pues señala que los padres son los encargados de transmitir los modelos culturales para la adaptación de sus hijos a la sociedad y a su entorno natural. Así, la educación formal de los hijos en una sociedad industrializada debe ser vista como una preadaptación a los requisitos de un mercado de trabajo que recompensa a los individuos con altos niveles de escolaridad. En

esta forma los padres se convierten en agentes de los sistemas socioculturales de una sociedad y la escuela, se encargará de acrecentar y desarrollar habilidades, talentos, conocimientos, valores, etc., para aprovechar o cumplir con las demandas de la sociedad y, el fundamento evolutivo de este modelo supone variaciones generacionales, sociales y naturales. En conclusión la escolaridad y el trabajo de una persona en este aporte puede ser entendido, por ejemplo, como una fuente de satisfacción personal, como un principio de socialización de los hijos, o el origen de ingresos económicos fuera de la realidad y también de frustraciones, siempre que estemos dispuestos a aceptar como objeto de análisis las expresiones lingüísticas, las acciones, o las expresiones emotivas de una naturaleza simbólica e histórica que son expresadas en un lenguaje ordinario y forma de vida particular.

5.1.4 TEORÍA CRÍTICA DE LA INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA O TEORÍA DE HERMENEÚTICA CRÍTICA.

El enfoque crítico de la Teoría de Hermenéutica Crítica, que también es conocida como Teoría crítica de la investigación participativa, cuyo exponente más productivo fue el filósofo alemán Jürgen Habermas, nos hace recordar a Paulo Freire por su innovadora aportación a las teorías de la educación. Habermas propone una metodología que combine la filosofía y las diversas “ciencias humanas”, intentando con ello facilitar un marco conceptual que permita evaluar los logros históricos y los fracasos de la comunidad o entorno social. La teoría crítica se fundamenta en los elementos claves de los procesos formativos, tanto a nivel individual como social, por tanto la evolución del trabajo se debe de evaluar en función de la forma en que nos interrelacionamos de manera satisfactoria para el logro de nuestras necesidades materiales. En cuanto a la evolución de la interacción social, ésta se debe evaluar a través de parámetros de racionalidad o criterio que nos indiquen la medida en que las personas participan en la discusión de las reglas que las rigen, de los principios que norman esa discusión, del consenso y

comprensión de esas normas, así como del uso que se hace de ese lenguaje u otros símbolos sociales que los representan.

Por lo anterior se deduce que el trabajo descansa en un análisis de racionalidad instrumental de medios para el logro de fines u objetivos, mientras que, la interacción social lo hace en la acción “comunicación”. Habermas propone parámetros de una pragmática universal con el fin de evaluar el aprendizaje, el cambio, la evolución de la acción comunicativa con respecto a la interacción de los niveles individual y social; plantea el discurso cotidiano como objeto de análisis, de reflexión, de autoreflexión, por lo tanto este discurso público enfatiza tres dimensiones de la realidad (el mundo naturaleza externa, el mundo de interacción social y el mundo de naturaleza interna o subjetiva) que Habermas denomina como estructuras del “mundo de vida” sobre los cuales se dan los procesos de aprendizaje o de evolución. La idea de reflexión, autoreflexión, participación, consenso, comprensión, etc., que se insertan en la pragmática universal son parámetros que se ofrecen como una herramienta conceptual con el propósito de aclarar los casos estructurales individuales (ejemplo, la personalidad) y de organización social (ejemplo, la cultura) con el fin de evitar la “comunicación distorsionada” o incluso análisis o síntesis inadecuados al no considerar en forma correcta las dimensiones de la realidad. Esta forma de investigar la relación entre educación y trabajo será posible si se acepta el proceso de investigación como un proceso cooperativo entre los participantes, capaces de una crítica y aprendizaje mutuo que conlleve a un acuerdo acerca de la percepción y solución de sus problemas.

Aunque diferentes pero no excluyentes, los enfoques tratados aquí muestran su validez y alcances sobre la relación existente entre educación y trabajo: mientras que el enfoque positivista de la Teoría del capital humano se basa, preponderantemente, en las características individuales para el análisis de la relación educación-trabajo infiriendo, además, que la correlación educación-trabajo se explica por las cantidades invertidas por cada sujeto en su propia educación puesto que ésta determinará mejores trabajos y mejores salarios; el modelo hermenéutico representado por la corriente de cultura y

personalidad, nos valida la forma en que la educación-trabajo se fundamenta en los principios constitutivos de socialización familiar y su integración al mercado de trabajo, determinando de esta manera el significado de la educación y el trabajo a nivel familiar; por lo que se refiere a la Teoría crítica de la investigación participativa, ésta pretende involucrar a los individuos a que reflexionen sobre los principios de organización social para el trabajo, para modificarlos a través de la educación misma y, en ésta forma, tratar de reconstruir aquellos principios para después evaluarlos y transformarlos por medio de procesos educativos no formales. Se puede concluir este inciso mencionando que los tres enfoques no se excluyen sino que éstos confluyen al mismo objetivo previsto: proporcionarnos mayor claridad con respecto a los sistemas, subsistemas, etc., en los que está inmerso el ser humano y la sociedad, en éste caso en particular lo que concierne al sistema de empleo, educativo, de bienes y servicios, social, familiar y, normativo (Tapia, 1990).

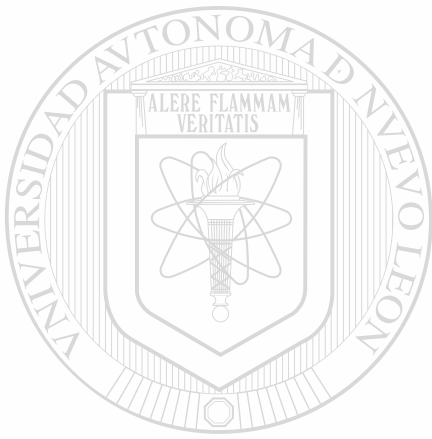
Por último, por lo que concierne a nuestro punto de vista, relacionado con las últimas tres teorías explicadas, éste se fundamenta en la realidad socio-económica-política actual, por lo tanto, la Teoría del capital humano es la que se enfoca hacia el objetivo de la materia de recursos humanos porque debemos de tomar en consideración que todo organismo social buscará contratar a todas aquellas personas que reúnan las características de conocimientos, habilidades, experiencia, etc., para desempeñar una función determinada en los puestos de trabajo de una organización y que entre mejor preparados, entrenados y formados estén así también serán las oportunidades de ascenso en niveles jerárquicos, ingresos, desarrollo individual, social y económico. El ser humano ha demostrado que no deja al azar su desenvolvimiento cultural sino que se preocupa mucho por su preparación educativa, pues sabe que ésta además de traerle desarrollo intelectual le proporcionará mejores logros tanto en lo individual como en las organizaciones donde preste sus servicios. Aportaciones éstas que enriquecen al País y a los Recursos Humanos.

5.2 EJEMPLOS DE ALGUNAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE ENSEÑANZA SUPERIOR QUE HAN ADECUADO SUS PLANES DE ESTUDIO A LAS NECESIDADES DE LA SOCIEDAD EN GENERAL.

Hoy la adecuación de los planes de estudio de las Universidades Públicas es cotidiano y de cara a los dictados del mercado laboral. Un ejemplo de ello es la que se realizó en la Facultad de Ingeniería dependiente de la UNAM donde en 1995 se modificó la currícula para adecuarla a las exigencias del entorno. También en agosto del 1997 en la Universidad Autónoma de México se concluyó el diseño de un nuevo curriculum para contadores, administradores e informáticos, luego de que un diagnóstico entre empleadores indicó que se necesitaba de una mayor participación de estos profesionales en el sector privado, ya que el éxito profesional ocurre de igual manera en las empresas y no solamente en el sector público. En esa misma fecha la Facultad de Ciencia Políticas y Sociales reorganizó los planes de estudio de las carreras profesionales de comunicación, sociología, administración pública, relaciones internacionales y ciencia política, donde dichas modificaciones se realizaron tomando en consideración el mercado empresarial.

Asimismo en el Instituto Politécnico Nacional, iniciador y precursor de la enseñanza tecnológica pública, se ajustaron sus carreras a los futuros requerimientos de la industria moderna en lo tocante a Ingeniería, matemática aplicada a las finanzas, biónica, telemática y mecatónica (El Norte, 6A Nacional, ago-25-97). Aquí, en nuestra Alma Mater se terminó y publicó en febrero de este año un proyecto que inició en 1997 y que se denominó **Visión UANL 2006**, el cual bajo un esquema de planeación participativa y consulta a instituciones e instancias afines a la educación produjo el resultado deseado: **La visión de lo que deberá ser la Universidad Autónoma de Nuevo León en el siglo XXI que es la de ser reconocida como la mejor Universidad Pública de México, respondiendo con calidad y eficiencia a las demandas que las nuevas circunstancias imponen en todos los aspectos. Con el fin de concretizar y hacer realidad dicha visión, algunas facultades de la UANL han y están trabajando al respecto, como por ejemplo: La Facultad de Contaduría Pública y Administración que en 1995 modificó la currícula de las licenciaturas en contaduría pública, en administración e informática administrativa**

considerando para ello, principalmente, las necesidades del mercado laboral actual y futuro. Nuestra Facultad de Psicología inició su nuevo plan de estudios en 1995 con el propósito de formar mejores profesionales orientados a prestar sus servicios en los organismos sociales que se los soliciten, confiados en que sus conocimientos actualizados, formación, habilidades y entrenamiento considerados en la actual curricula les permitirá una exitosa carrera profesional. Es por eso, que a tres años de distancia, en este estudio se pretende hacer algunas sugerencias para modificar los contenidos de una materia en particular que es la de Administración de Personal o Recursos Humanos que forma parte del Area específica de Psicología Laboral de la Facultad de Psicología, UANL..



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

6. LA MATERIA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS O ADMINISTRACION DE PERSONAL *

Como se ha mencionado desde el inicio de este estudio la materia de Recursos Humanos o de Administración de Personal forma parte de la currícula específica del Área Laboral de la licenciatura en Psicología impartida en la Facultad de Psicología de la ¹Universidad Autónoma de Nuevo León. En el plan de estudios de la especialización anteriormente mencionada, esta materia está debidamente integrada, pero uno de los propósitos de esta investigación es que mediante la contrastación que de éste tema se haga con las necesidades del entorno empresarial se propongan algunas modificaciones en el programa de la materia de Recursos Humanos con el objeto de actualizarla, adecuándola además, a los requerimientos del entorno laboral, con este fin se hace en seguida alusión al programa actual de la materia en cuestión con su objetivo y temas de contenido

ADMINISTRACION DE PERSONAL O DE RECURSOS HUMANOS

AREA LABORAL

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 o 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, U.A.N.L., Programas, Agosto/98-Enero/99)

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

Sin duda alguna es la capacidad y colaboración del recurso humano el que conlleva al éxito a las organizaciones sociales y, es el especialista psicólogo laboral el que con los conocimientos del área específica, aunados al estudio de la materia de recursos humanos y de sus fines, políticas, funciones y actividades que conforman dicha asignatura, lograr el objetivo de la administración de los recursos humanos que según Arias (1994, p.160) es el siguiente: Desarrollar y administrar políticas, programas y

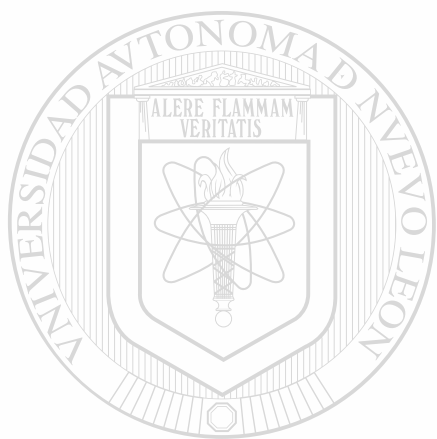
procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, asesorando sobre todo lo anterior a la línea y a la dirección, son el objetivo que redundará en beneficio de la organización, los trabajadores y la colectividad. Algo de mucha importancia nos comenta Chiavenato (1993, p.123), con respecto a los tres principales objetivos de la Administración de Recursos Humanos, al indicar: 1). Crear, mantener y desarrollar un conjunto de recursos humanos con habilidades y motivación suficientes para conseguir los objetivos de la organización; 2). Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de los recursos humanos y el logro de los objetivos individuales y 3). alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles. El profesionalista egresado de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, demostrará al entorno social que reúne los conocimientos, habilidades, experiencia, atributos y valores del perfil que pretende nuestro Rector Dr. Reyes S. Tamez (feb-1998), en el proyecto **Visión Universidad Autónoma de Nuevo León 2006**.

Las investigaciones y aportaciones que han hecho otros estudiosos del desarrollo de los recursos humanos, como los mencionados en el primer capítulo de este trabajo, han enriquecido sobremanera la materia de recursos humanos al proporcionarle hallazgos de teorías motivacionales, métodos y procedimientos de mejora continua en productividad y en nuevas concepciones de trato y colaboración con los recursos humanos. Mismos que el especialista en el área laboral ha llevado a cabo en teoría y práctica dentro y fuera de las organizaciones, con la finalidad de conseguir mejor calidad de vida de los trabajadores y el logro armonioso de objetivos individuales y organizacionales. Para mantenerse dentro de estos parámetros organizacionales, el encargado del área de recursos humanos o de personal tiene que coordinar el estudio con el trabajo pues tiene que tomar en consideración las aportaciones que dentro del ámbito cultural se proporcionan y de las modificaciones que según las circunstancias se le suministran a nivel educativo en cuanto a las metas, métodos y contenidos innovadores

que proporcionan los teóricos de la educación para tratar de adecuar esos enfoques al entrenamiento y desarrollo de personal en las organizaciones sociales. Por lo anterior el psicólogo laboral debe de actualizar continuamente sus conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias pues la competitividad de otros profesionistas con estudios de disciplinas similares a la especialidad de psicología laboral hacen que el círculo de la oferta por parte de los organismos sociales se estreche y dificulte la incursión de nuestros profesionistas en el Mercado Laboral. Este, el Mercado Laboral, por la expansión de las empresas a niveles estatal, nacional, internacional y mundial, ha incrementado notablemente los requisitos de admisión y empleo, por lo que cada vez es más difícil para nuestros egresados colocarse en un puesto de trabajo ya que las características que éstos deben de reunir en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia no las reúnen por carecer de la experiencia que se adquiere en la práctica de la profesión y a la falta de conocimientos y actualización de las necesidades del entorno laboral, deficiencias éstas que están por subsanarse en el nuevo plan de estudios, pero que de ninguna manera obstaculiza, sino obliga, que cada una de las materias que forman la currícula en general y específica del área laboral se actualicen periódicamente de acuerdo con las necesidades que el entorno social y laboral requieren. Esto no quiere decir que el egresado se olvide de su preparación cultural futura, sino que debe de tomar en cuenta que entre mejor preparado esté en el área de su especialización así serán las oportunidades de mejores niveles jerárquicos en las empresas, altos ingresos económicos, un mejor nivel de vida individual y familiar, desarrollo personal y un enriquecimiento gradual y paulatino de los recursos humanos en nuestro País. La materia de Recursos Humanos y los especialistas de la misma tienden, precisamente, a los que nos dice Arias (1994, p.27) con respecto a la definición de la Administración de Recursos Humanos al comentar que es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

En base a lo arriba mencionado el objetivo de este trabajo es encontrar a través de la opinión de los diversos encargados de las áreas de recursos humanos de algunas

empresas de nuestra ciudad, elementos que nos permitan retroalimentar a la materia de recursos humanos o de personal con el fin de mejorar la preparación de nuestros estudiantes en este aspecto, aportando elementos objetivos que se rescatan de los actores sociales involucrados en nuestra área de trabajo, esto con el propósito de que el futuro psicólogo laboral logre desarrollar tanto en lo individual, como en lo organizacional y por lo tanto social, un beneficio general a nuestra comunidad. En ese sentido el trabajo que se presenta a continuación esta sujeto a esos nobles fines.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

7. DISEÑO Y EJECUCION DE ESTE ESTUDIO

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

7.1 ESTUDIO DE CAMPO

Se consideró adecuado tomar como unidad básica de análisis a personas que reunieran las siguientes características:

- 1).- Que estén insertas dentro del entorno laboral.

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

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

relación de ésta con los aspectos educativos, vinculación ésta última algunas veces soslayada.

Los Objetivos Generales de esta investigación son los siguientes

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

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

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

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
7.2 METODO Y DISEÑO DEL INSTRUMENTO ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

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

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

Considerando el ámbito de esta investigación, se podrían definir las cuatro dimensiones propuestas en esta trabajo de la siguiente manera :

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

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

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

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

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

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

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

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

Qué habilidades le pediría usted para:

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

- Solución de problemas de Relaciones Humanas (anote las más posibles).
- Desarrollar la actitud de reto en la gente (nombre las que crea convenientes).
- Aumentar la calidad de vida en el trabajo (nombre las más posibles).
- Mejorar las relaciones obrero-patronales (enuncie las más posibles).
- Acrecentar la colaboración entre el personal (mencione las que crea más convenientes).
- Conseguir no solo crecimiento cuantitativo (productivo u objetivo)
- Conseguir también, desarrollo cualitativo (realización de todo el personal). Anote las más posibles.
- Contribuir a la consecución de las metas personales (cite usted todas las que crea convenientes).
- Contribuir a la consecución de las metas organizacionales.
- Conseguir la permanencia de la gente (nombre las más posibles).
- Remunerar y retribuir equitativamente (enuncie las que crea convenientes).
- Contribuir al logro de la auto-realización del personal (mencione las que crea convenientes).
- ¿Qué conocimientos requeriría para la solución de conflictos? (nombre los más posibles).

-
- ¿Qué experiencia le pediría a un psicólogo laboral formado en Recursos Humanos para una efectiva selección de personal.? (Enuncie las más posibles).
 - ¿Qué temas importantes y actuales debería de conocer?(mencione los más posibles).
 - Desde su punto de vista, ¿qué funciones principalmente deberá desarrollar en la empresa? (cite usted todas las que crea convenientes).
 - ¿De qué manera juzga usted adecuado el mantenerse actualizado?, ¿a través de qué?. (Nombre las más posibles).
 - ¿Desde su punto de vista cuáles cree usted que son los retos cotidianos del psicólogo laboral, insertos en el área de Recursos Humanos? (anote los que crea convenientes).
 - Desde su punto de vista a futuro ¿cuáles cree usted que sean los retos que debe afrontar el psicólogo laboral formado en recursos humanos? (Mencione los más

posibles).

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

Humanos.

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

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

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

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

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

La encuesta final quedó constituida de la siguiente forma:

Conocimientos que se demandan en el área de Recursos Humanos:

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

Habilidades que se solicitan en el área de Recursos Humanos:

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

Experiencia que se requiere en el área de Recursos Humanos:

- ◇ Características de experiencia que debería tener un egresado
- ◇ Para mejorar las relaciones obrero-patronales
- ◇ Para una adecuada Selección de Personal
- ◇ En que temas se requiere mayor experiencia en un egresado

◇ Principales funciones a desarrollar en la empresa

◇ Retos futuros en los que se requiere mayor experiencia en el egresado

◇ Requisitos que debe reunir para trabajar en su empresa.

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

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

Generales

- ◊ Estos están relacionados con lo siguiente:
- ◊ Sexo, edad, estudios, experiencia laboral, tipo de licenciatura, etc.
- ◊ ¿Aceptaría en su empresa un egresado de psicología laboral?
- ◊ ¿Hay un psicólogo trabajando en su empresa?
- ◊ Giro de la empresa
- ◊ Ubicación de la empresa
- ◊ Puesto de la persona entrevistada
- ◊ Número de personas a su cargo en el Area de Recursos Humanos.

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

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

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

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

El formato del cuestionario fue el siguiente:

1. De las siguientes *Características de Formación o Educación* marque 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 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 de conflictos —
- Buen Reclutador de Personal —
- Conciliador —
- Liderazgo —
- Comunicación abierta —
- Saber escuchar —
- Persuasivo —

4. Del siguiente repertorio de *Habilidades* cuáles solicitaría usted a 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 proceso 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 _____

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 relaciones _____
- Reconocer desempeño _____
- Liderazgo efectivo _____
- Comunicación abierta _____
- Delegar _____
- Informar _____
- Colaboración en el logro de resultados _____
- Motivar _____

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

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

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

- Adiestramiento - 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 _____
- Diagnósticos de necesidades _____
- Aplicación de encuestas _____
- Cooperación y colaboración _____
- Aprovechar tecnología _____
- Trabajo de 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 - demanda de personal —
- Analizar perfiles —
- Desarrollo planeado —
- Análisis de encuestas —
- Métodos salariales —
- Gráficas y estadísticas —
- Seguimiento a la productividad —
- Análisis de sueldos y salarios —
- Análítico —

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

- Adiestramiento - 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 solución de conflictos*. Designe 5 en orden de importancia

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

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

- Excelente entrevistador _____
- Conocer bien las pruebas psicométricas _____[®]
- Conocer procedimientos de selección _____
- Observar comportamientos _____
- Cortés _____
- Amable _____
- Análisis de puestos _____
- Investigación confiable _____
- Seguimiento de inducción _____
- Reclutamiento eficaz _____

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

- Informática _____
- Economía _____
- Leyes laborales y afines _____
- Trabajo en grupo _____
- Idiomas _____
- Capacitación _____
- Reingeniería _____
- Administración actualizada _____
- Desarrollo organizacional _____
- Sociales (sociedad) _____
- Políticos _____
- Higiene y Seguridad _____

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

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

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

- Cursos _____
- Leer y analizar _____
- Seminarios _____
- Conferencias _____
- Internet _____
- Diplomados _____
- Maestrías _____
- Congresos _____
- Asociación a grupos afines _____
- Doctorados _____

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

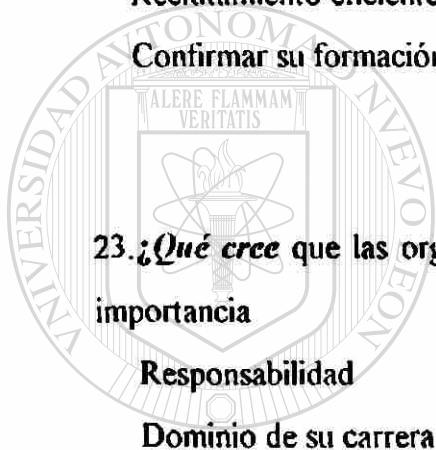
- Actualización continua _____
- Adiestramiento - Capacitación - Desarrollo _____
- Adecuada selección de personal _____
- Cambios socio - económico - políticos _____
- Análisis cuidadoso de necesidades _____
- Interrelación continua _____
- Participación efectiva del personal _____
- Rotación de personal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

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

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

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



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

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

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

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

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

Sí () No ()

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

Si () No ()

28. Giro de la Empresa

29. Ubicación de la Empresa.

30. Puesto de la persona entrevistada.

31. Sociodemográficas:

Sexo

Edad

Nivel de Estudios

Años de Experiencia

¿Dónde estudió su licenciatura?

Tipo de licenciatura

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

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

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

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

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

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

7.3 HIPOTESIS

HIPOTESIS 1

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

HIPOTESIS 2

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

HIPOTESIS 3

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

HIPOTESIS 4

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

HIPOTESIS 5

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

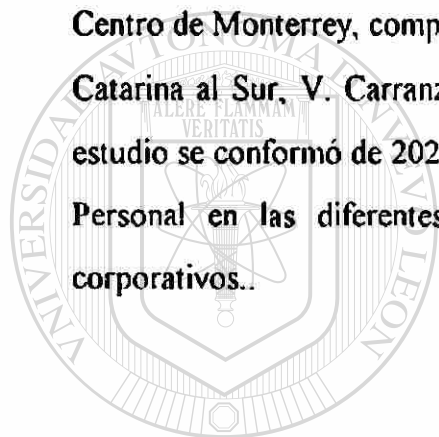
HIPOTESIS 6

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

materia de Recursos Humanos.

7.4 MUESTRA

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



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

7.4.1 Análisis y resultados de las variables sociodemográficas.

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

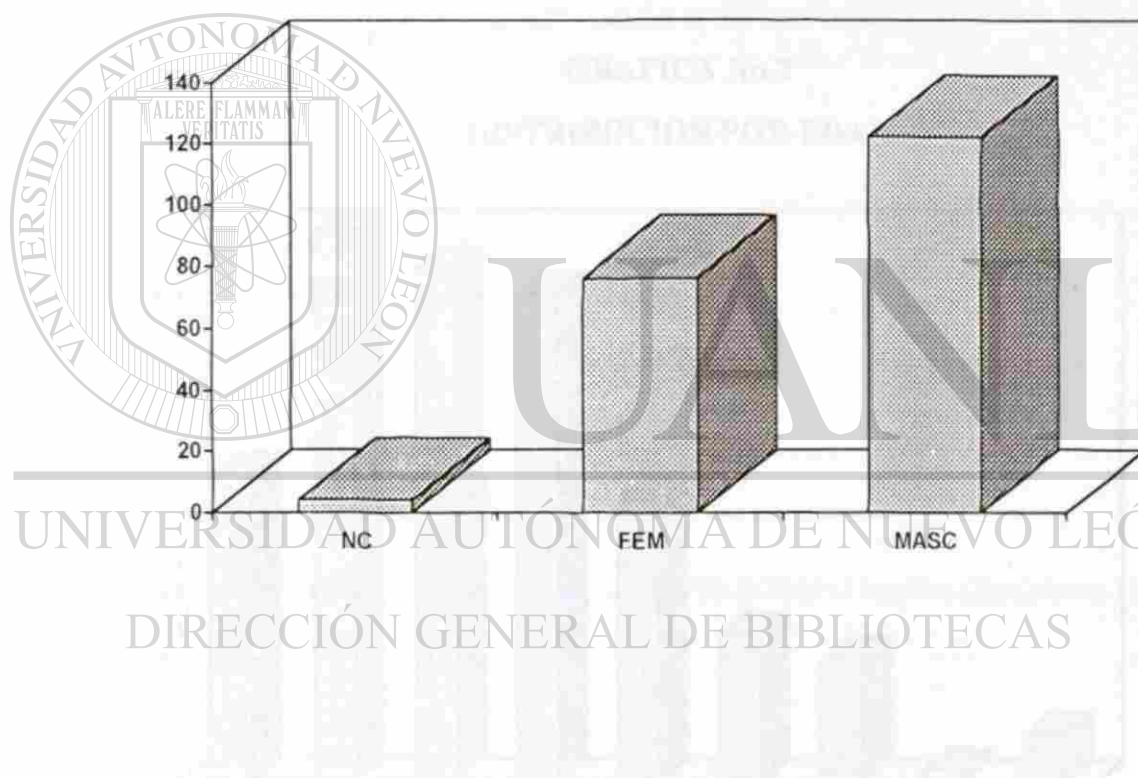
Se realizaron una serie de análisis de frecuencias para conocer los perfiles de los sujetos de la muestra

7.4.1.1 Distribución por sexo

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

GRAFICA No. 1

DISTRIBUCION POR SEXO



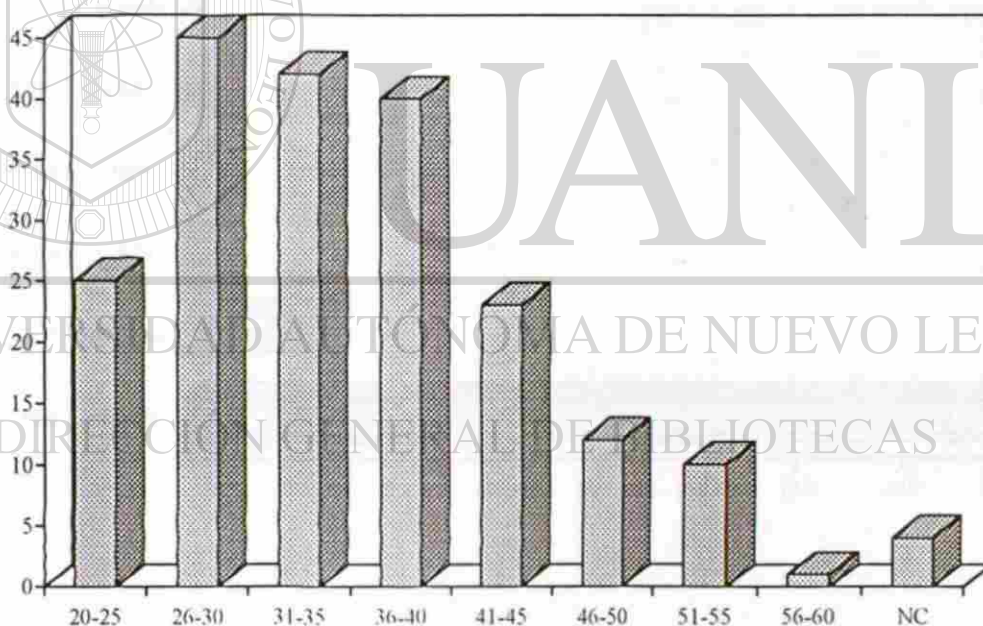
El elemento masculino se hace notar mayoritariamente en una proporción de 6 a 4 con respecto al elemento femenino, lo que quizás nos habla que el área de recursos humanos esta copada por los hombres. Sin embargo, esto nos confirma los datos dados por INEGI en 1993 en su publicación de los Profesionales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

7.4.1.2 Distribución por edad

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

El promedio de edad de la muestra en general fue de 34.5. En la gráfica que abajo aparece se muestran los promedios y los rangos de edad para ambos sexos.

GRAFICA No.2
DISTRIBUCION POR EDAD



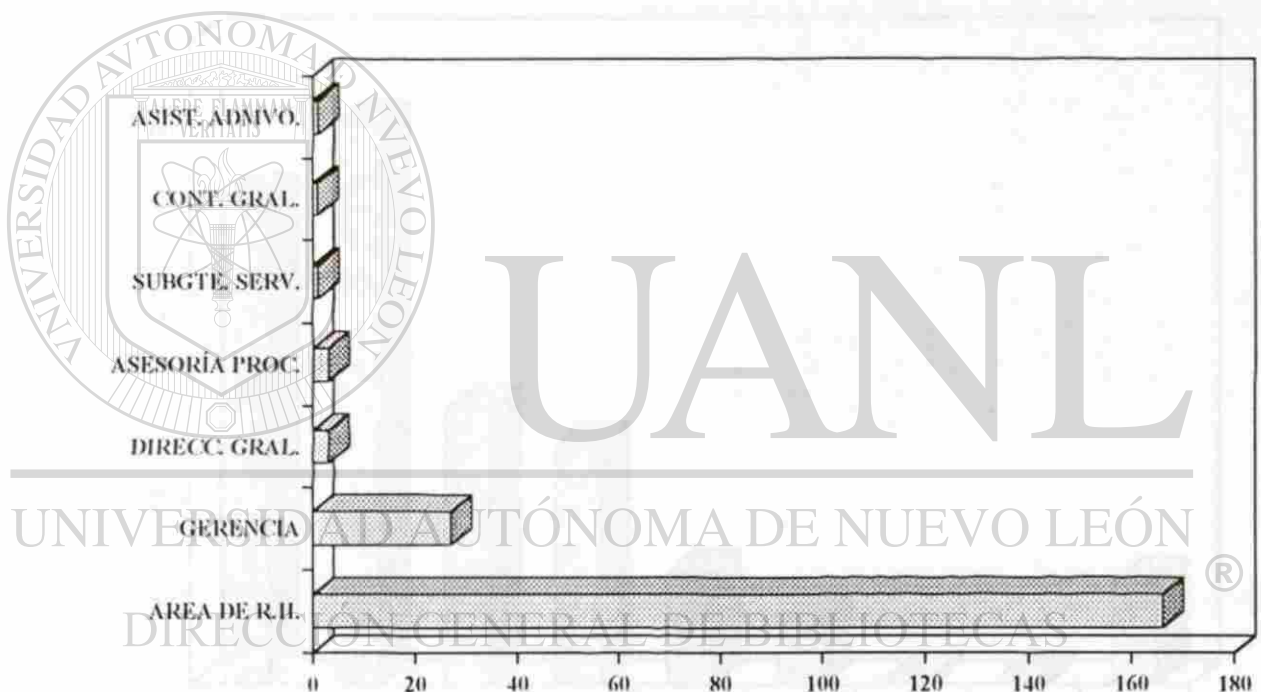
Los promedios de edad tanto individuales como general, nos muestran que en el área de recursos humanos predomina el grupo de edad de 20 a 35 años, lo que nos habla de que las puertas están abiertas para el grupo de edad de nuestros egresados, dispuestos a prestar sus servicios en el ámbito laboral.

7.4.1.3 Puestos de los profesionistas encuestados

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

GRAFICA No.3

DISTRIBUCIÓN POR PUESTO DE LOS PROFESIONISTAS ENCUESTADOS

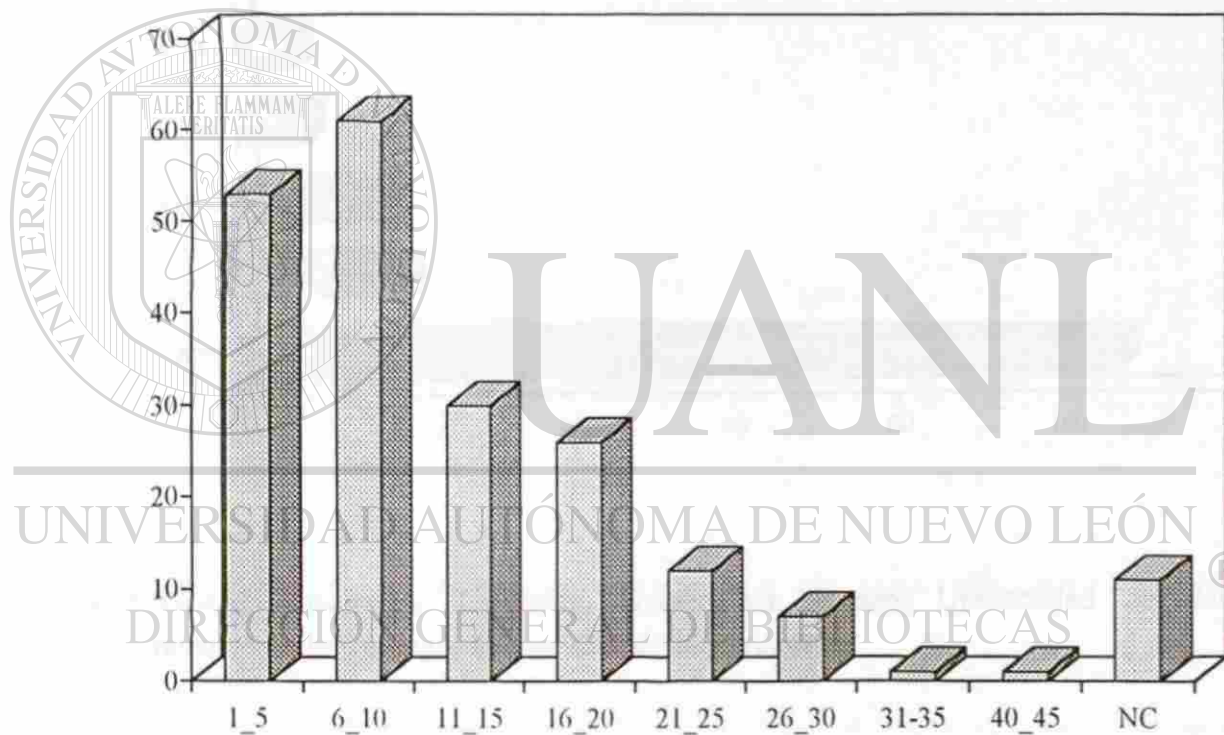


Se nota en la gráfica anterior que los puestos de los profesionistas encuestados son en un 85.14 % de primer nivel y un 14.86 % corresponde a puestos de nivel jerárquico superior o sea Gerencia 27 (13.37 %) y Dirección General 3 (1.49 %), respectivamente; puestos éstos en que su principal función es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

7.4.1.4 Años de Experiencia en el cargo administrativo

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

GRAFICA No. 4
DISTRIBUCION POR AÑOS DE EXPERIENCIA



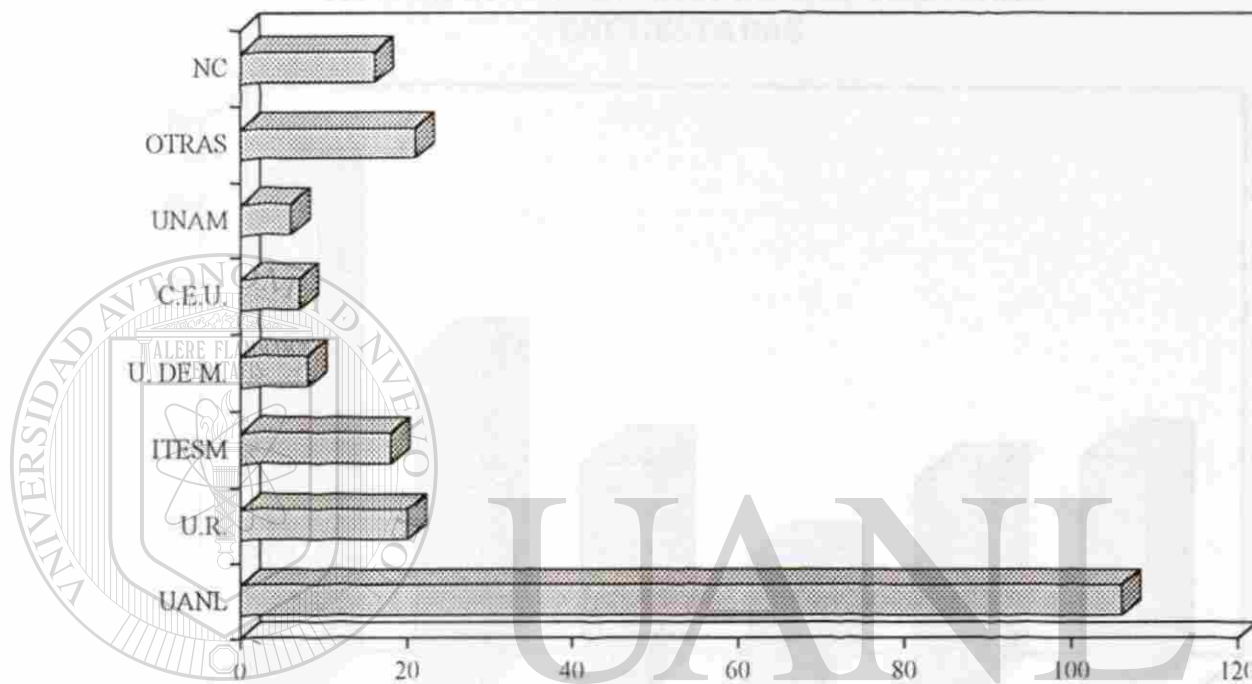
Como se pudo observar la integración teórico práctica de conocimientos y habilidades de los profesionistas encuestados es, en números cerrados, de 11 años por lo que los datos inferidos por estas personas, al auxiliarnos con su colaboración en la encuesta, son confiables y dignos de consideración para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

7.4.1.5 Dónde estudió su Licenciatura

7.4.1.5.1 Tipo de Licenciatura

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

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



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

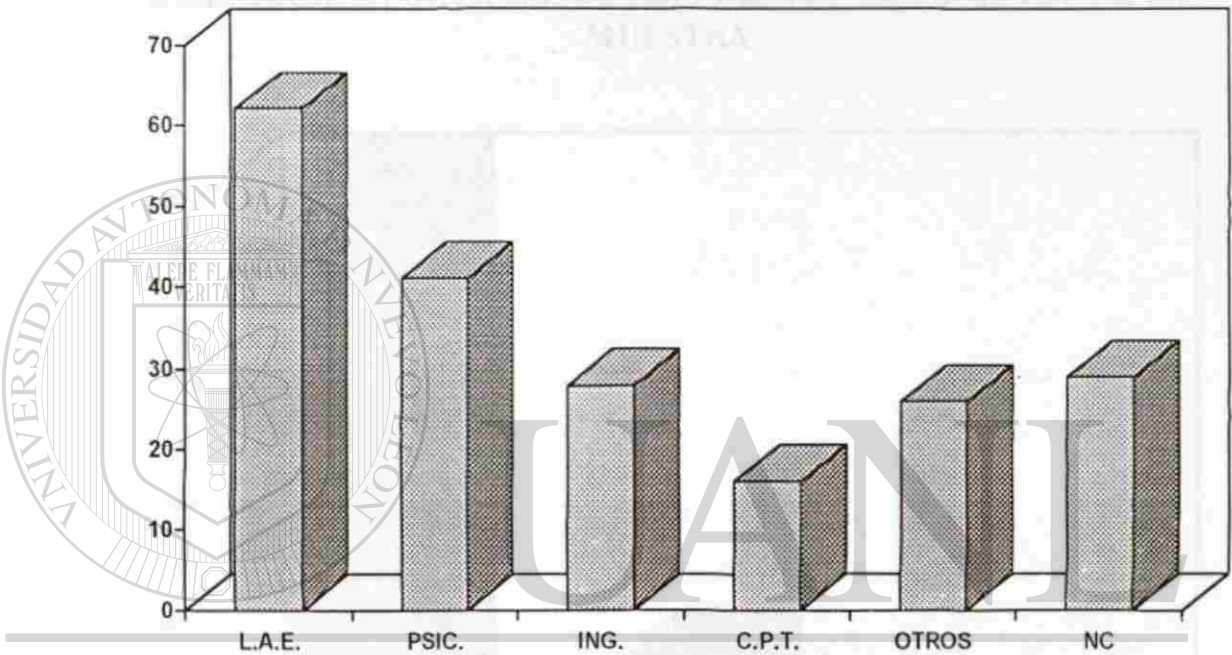
- OTRAS. Universidad Labastida, Universidad Ateneo, Universidad del Norte, Universidad de Durango, Universidad de Nayarit, etc.

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

7.4.1.6 Tipo de Licenciatura

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

GRAFICA No. 6
TIPO DE LICENCIATURA DE LAS PERSONAS
ENCUESTADAS



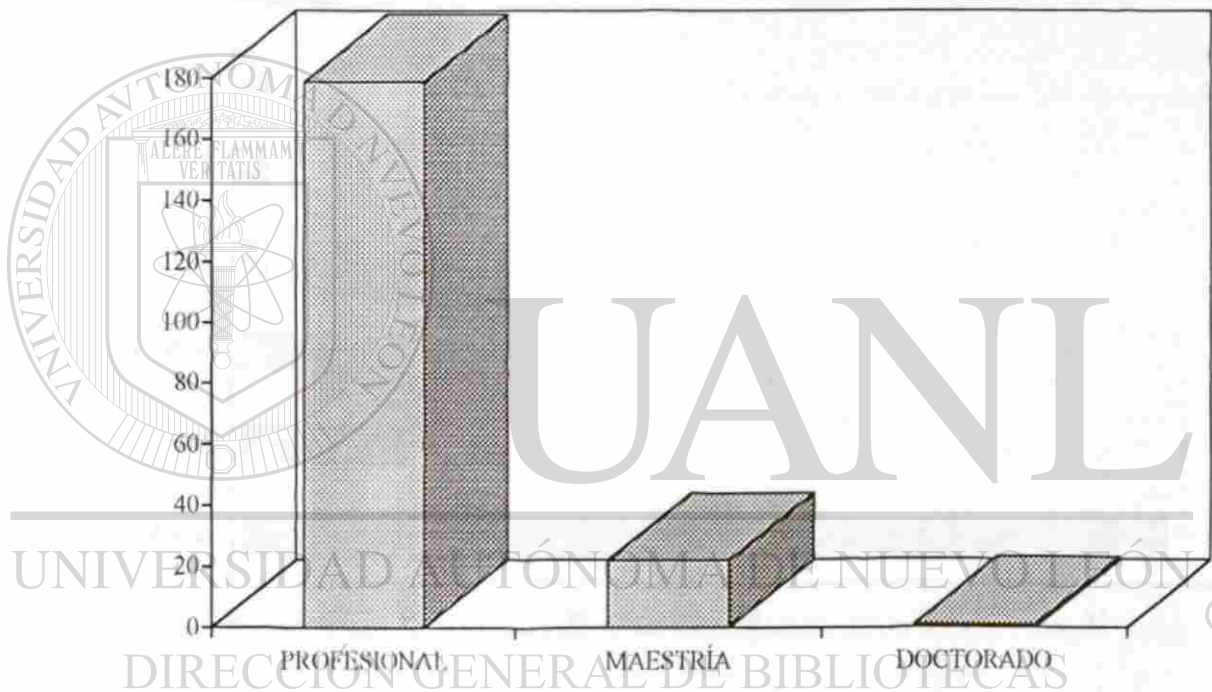
*OTRAS. Licenciaturas en Derecho, Filosofía, Química, Administración Clínica Hospitalitaria, Ciencias de la Comunicación, Criminología, etc.

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

7.4.1.7 Grado de Estudio de los encuestados

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

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

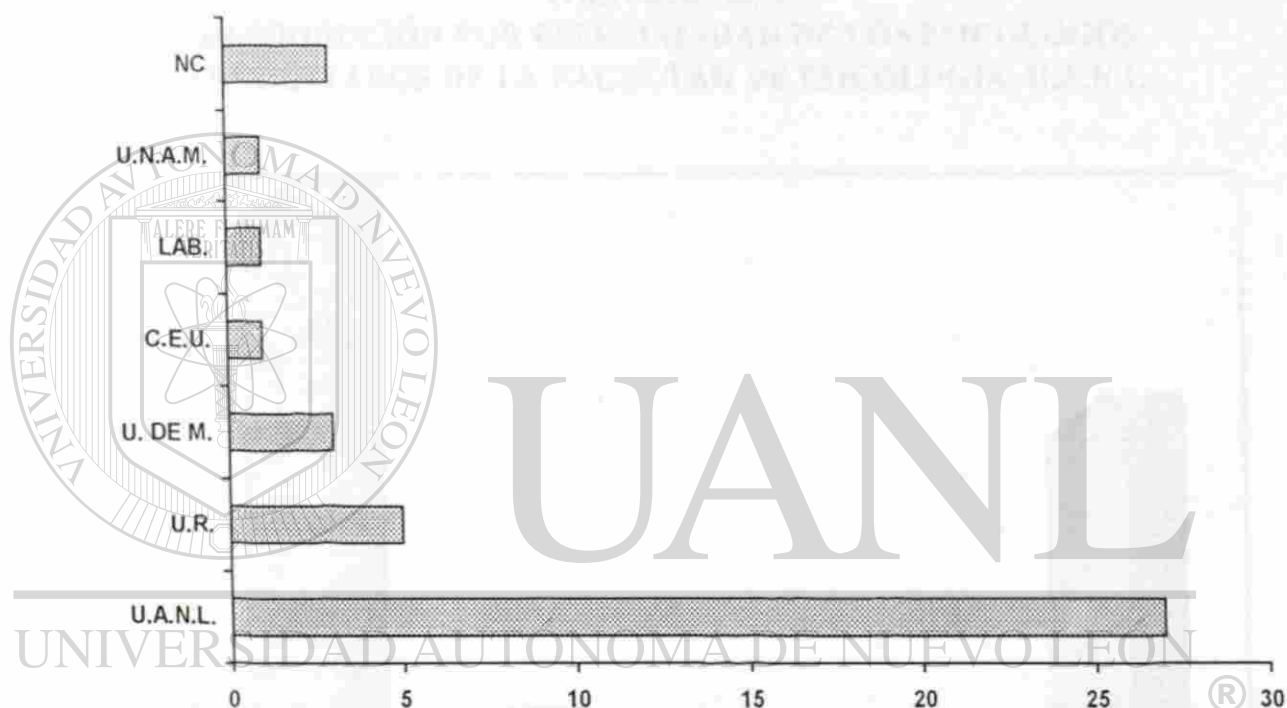


Por los porcentajes anteriores y sobretodo tomando en consideración los sumados por los sujetos que tienen niveles de Maestría (22, 10.90%) y Doctorado (1, 0.49%) que sería igual a un 11.39% respectivamente y, si tomamos en cuenta la gráfica número tres, podríamos ver que hay una posible correlación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

7.4.1.8 Dónde estudiaron los Psicólogos encuestados en la muestra

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

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



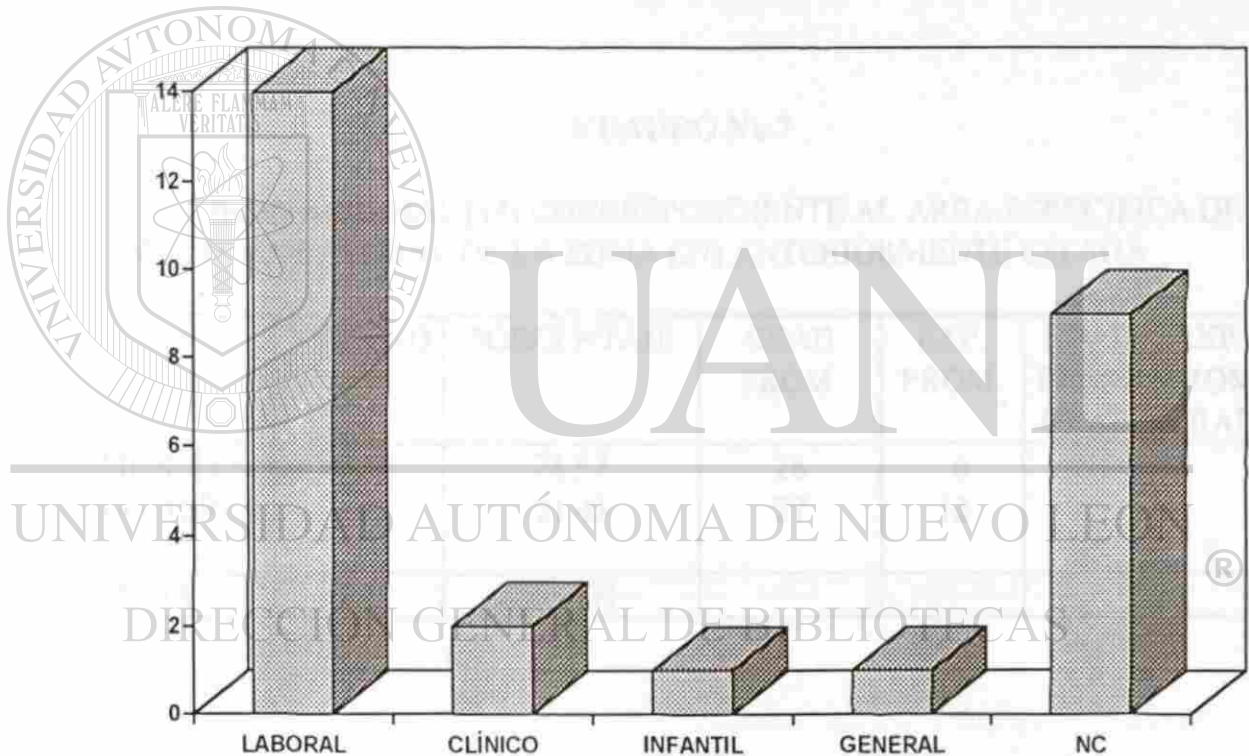
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

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

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

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



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

CUADRO No.6

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

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

CUADRO No.7

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

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

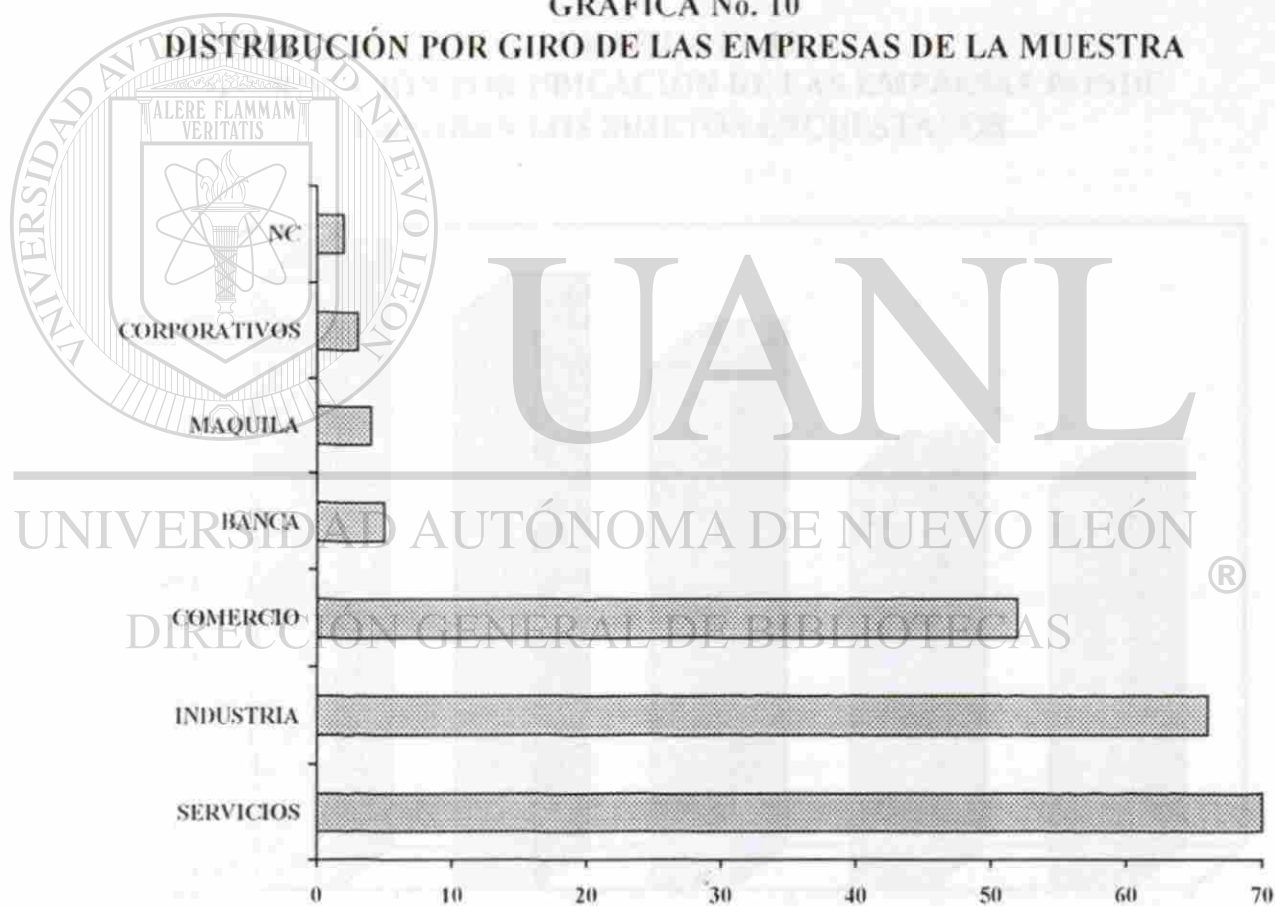
En cuanto a los dos cuadros anteriores, éstos de por sí solos son bastante ilustrativos y explicativos, aquí lo que se trata es de confirmar que tanto en las aulas como en el ámbito laboral continua la diferencia de diez damas por tres varones, esto nos demuestra además que las mujeres después de sus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

7.4.1.10 Giro de las empresas encuestadas

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

GRAFICA No. 10

DISTRIBUCIÓN POR GIRO DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA

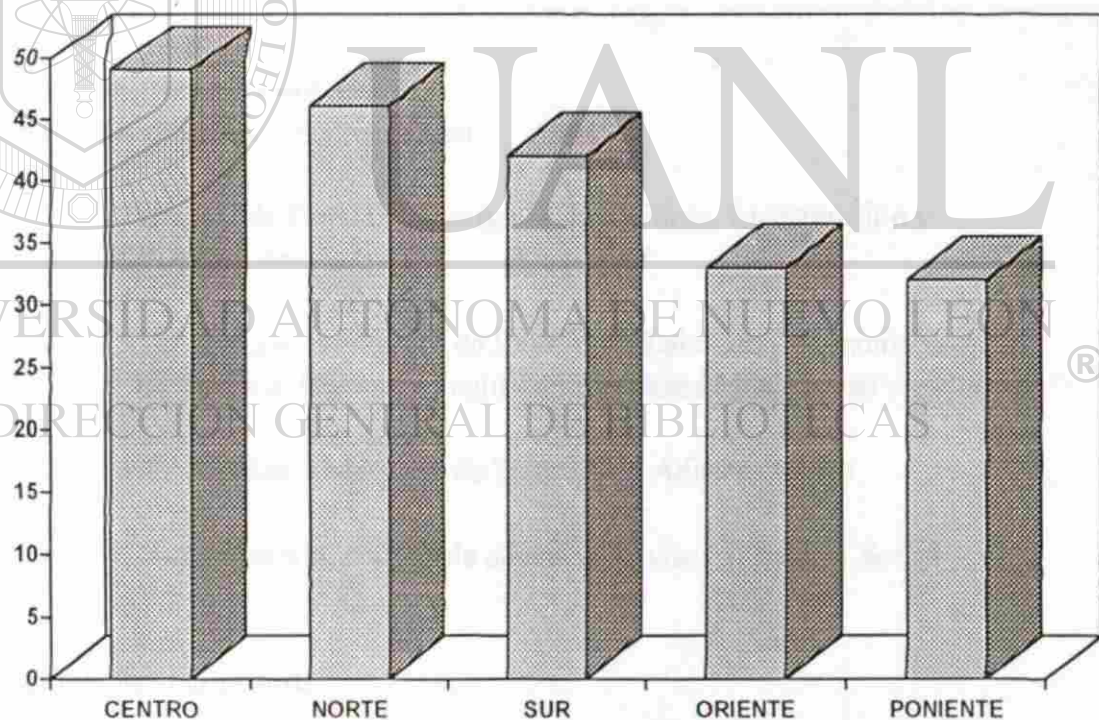


El número y porcentaje elevado del sector encuestado hace notar en este estudio que la información y datos obtenidos son dignos de tomar en consideración para el presente trabajo de investigación.

7.4.1.11 Ubicación de las empresas encuestadas

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

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



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

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

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

1) En una empresa pequeña

Personal: Un jefe de personal y una secretaria.

2) En una empresa mediana

Personal: Puede componerse así:

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

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

Un Auxiliar, encargado de Selección y Adiestramiento.

Una secretaria, encargada además de avisos al Seguro Social.

3) En una empresa grande

Personal: Un director de personal.

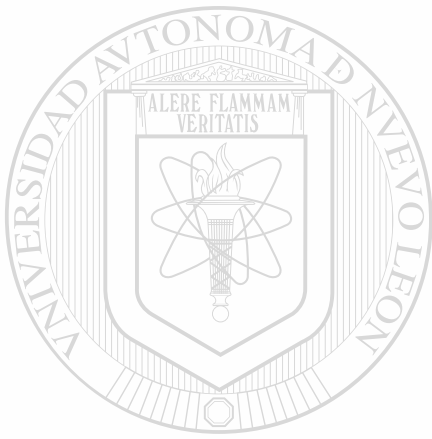
Un subdirector, encargado de Relaciones Laborales

Un Auxiliar, encargado de Contratación y Empleo

(con psicotecnólogos, investigadores, etc.)

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

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



UANL

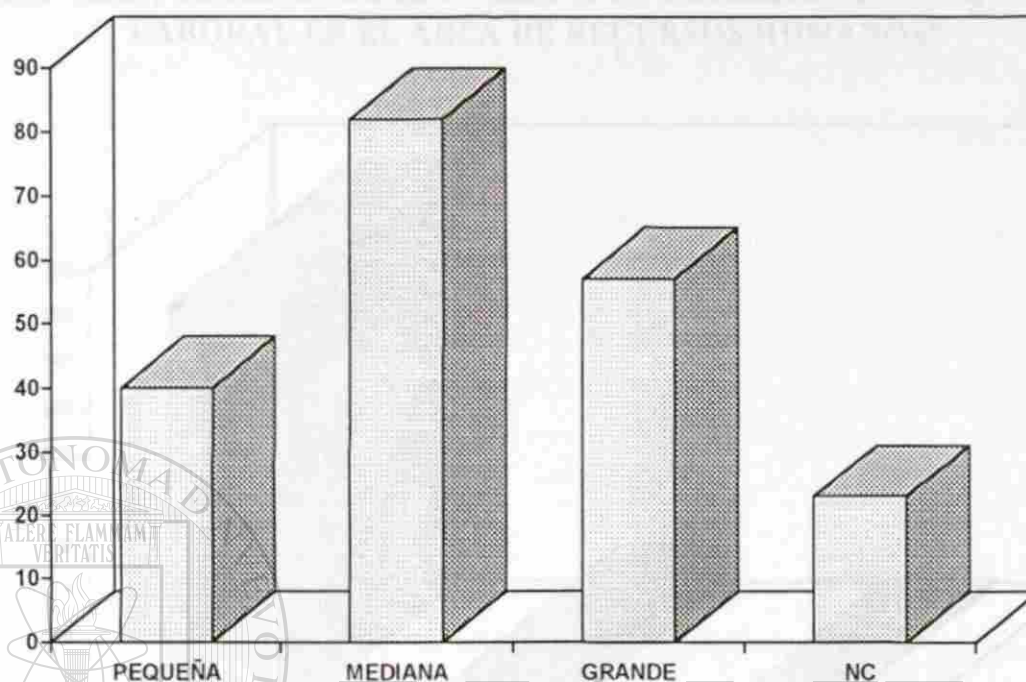
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

GRAFICA No. 12

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

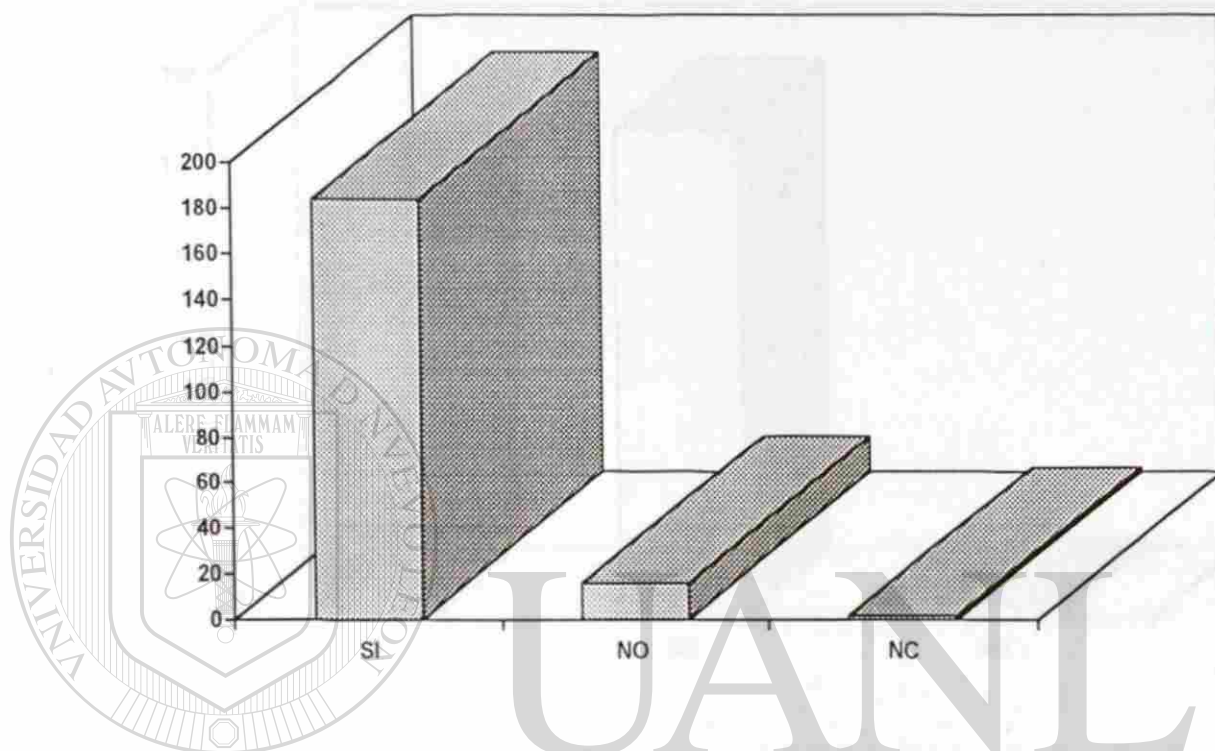


Para determinar la magnitud de la empresa se atendió, solamente, al número de empleados a cargo directo del encargado del Area de Recursos Humanos o de Personal sin inquirir en los cargos de los subalternos pues, como dice Reyes (1994), “Para determinar el tamaño de la empresa, debe atenderse no sólo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

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

GRAFICA No.13

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



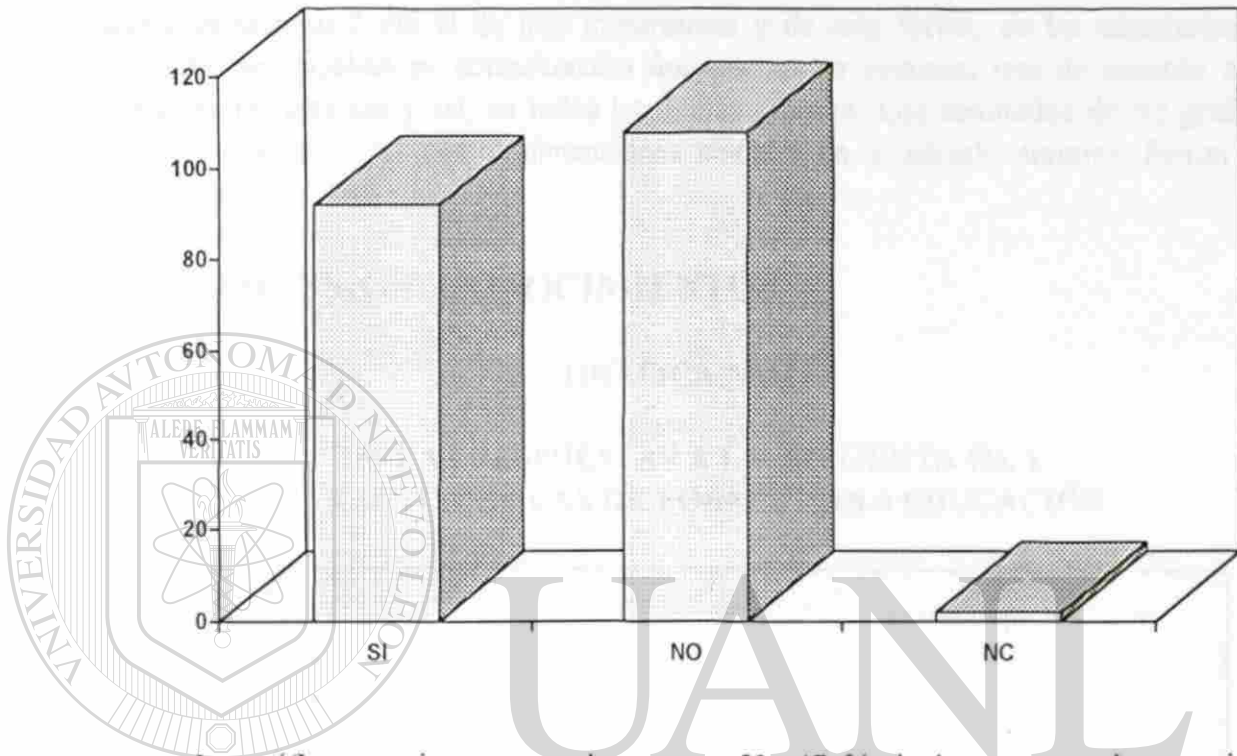
Se observa en la gráfica que un 7.92% de los encuestados contestaron que **no**, aduciendo lo siguiente :

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

Algo importante en las respuestas de las personas encuestadas es que el 91.09% prefiere la colaboración de un especialista egresado de psicología laboral.

GRAFICA No.14

¿HAY UN PSICOLOGO TRABAJANDO EN SU EMPRESA?



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

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

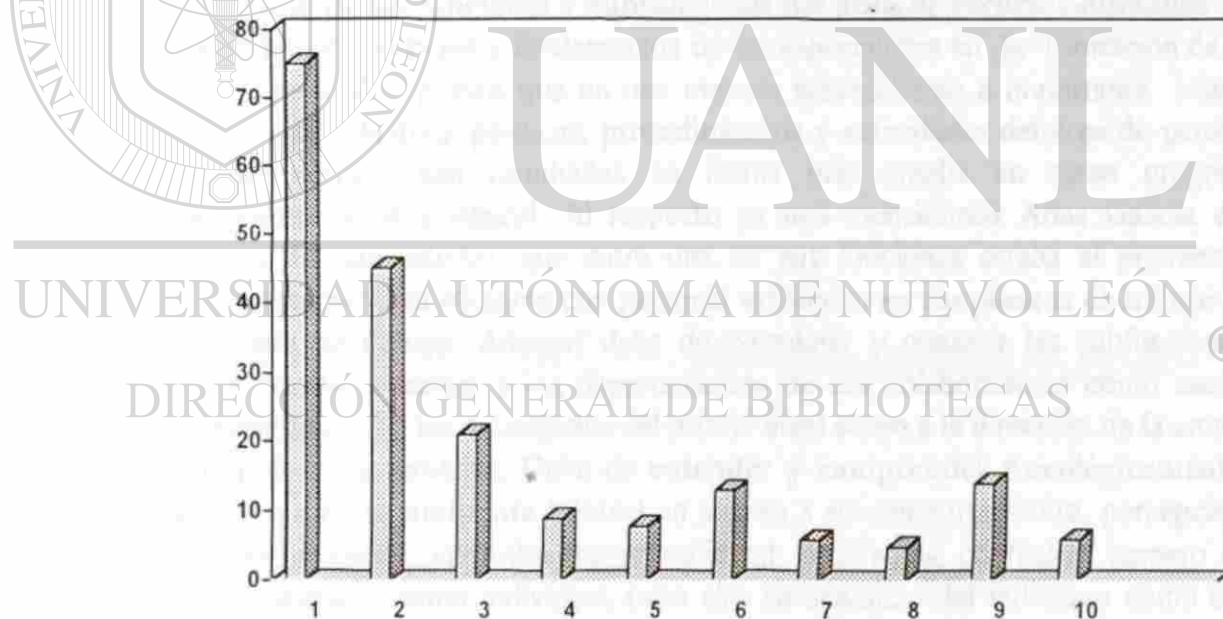
7.5 ANALISIS Y RESULTADOS DE LAS CUATRO DIMENSIONES CONSIDERADAS EN ESTE ESTUDIO

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

7.5.1 DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS

GRÁFICA No. 15

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



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

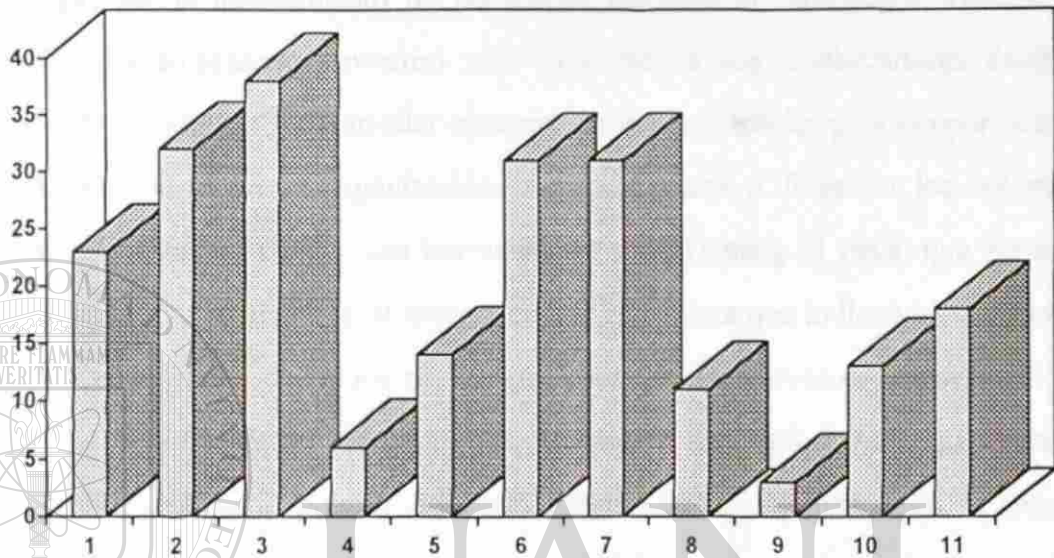
- 1.- **CONOCER FUNCIONES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (37.13%)**
- 2.- **CONOCER DE PSICOLOGÍA (22.28%)**
- 3.- **CONOCER DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (10.40%)**
- 4.- **CONOCER DE LEYES LABORALES Y AFINES**
- 5.- **CONOCER BIEN LAS PRUEBAS PSICOMETRICAS**
- 6.- **COMUNICACIÓN ABIERTA**
- 7.- **FORMACIÓN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

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

CONOCIMIENTOS:

GRÁFICA No. 16

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



1.- MOTIVAR

2.- MEJORA CONTINUA (15.84%)

3.- ADIESTRAMIENTO - CAPACITACIÓN - DESARROLLO (18.81%)

4.- CONSECUICIÓN DE INTERESES COMUNES

5.- PLANEAR ACTIVIDADES

6.- BUEN CLIMA LABORAL (15.34%)

7.- RELACIONES ARMONIOSAS

8.- EQUIPO DE SEGURIDAD E HIGIENE

9.- ORGANIZADO

10.- IDENTIFICAR POTENCIALIDADES

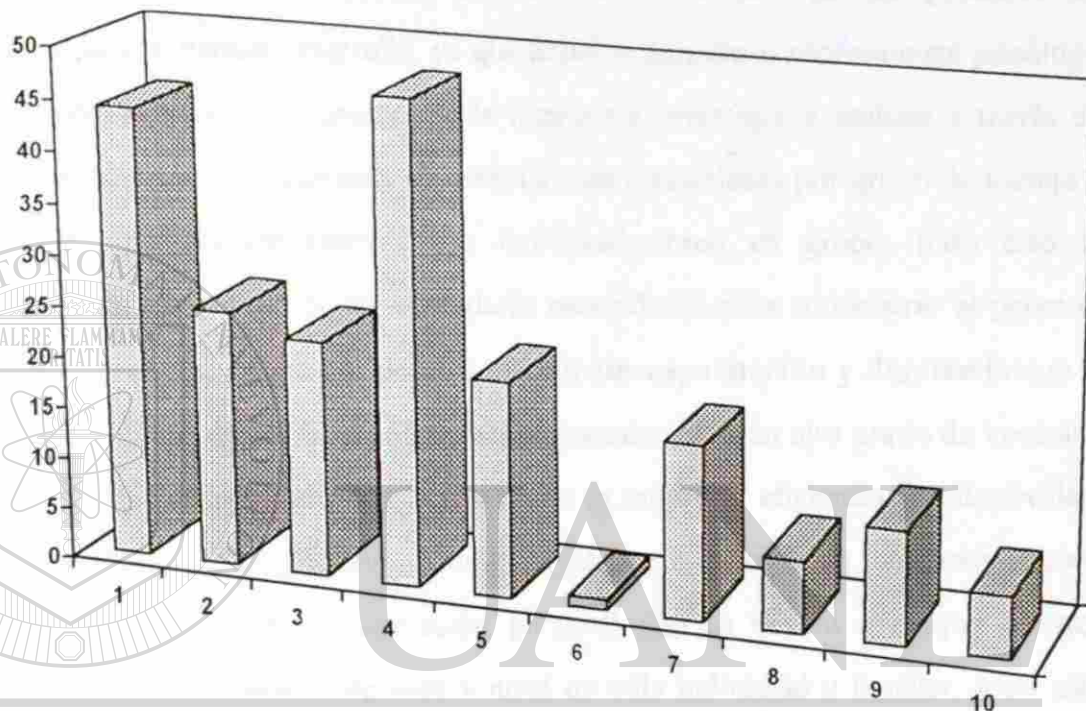
11.- SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Como se expresó al inicio de este trabajo, fue a principios de la revolución industrial cuando se consideró como un factor de alta productividad el *adiestrar* al trabajador para que alcanzará las normas de rendimiento establecidas en su puesto de trabajo, otorgándole un premio o castigo según sus resultados, después con los estudios de Mayo se empezó a hacer énfasis en la *capacitación* delegándoles responsabilidades y puestos superiores en donde pudieran resolver problemas suscitados o con respecto a sus labores y ya, con el advenimiento de las teorías dualistas de McGregor, Herzberg y Likert, etc., los empresarios tomaron más en cuenta a sus colaboradores dándoles oportunidades de adquirir y desarrollar conocimientos y habilidades para ocupar puestos inmediatos superiores en la organización, siendo después a fines de los setenta y principios del ochenta cuando con los enunciados de Deming al decir que no es el trabajador quien se equivoca sino el sistema en que este opera que lo llevó a establecer el Sistema de Calidad Total y con los nuevos enfoques administrativos es que se consideró adecuado dar *oportunidades de desarrollo integral a los trabajadores* para ocupar puestos de nivel jerárquico superior e incluso directriz en las organizaciones, lo anterior según se trató en el capítulo primero. Aquí en México en la etapa de modernización, tanto el gobierno como la mayor parte de las organizaciones estaban muy interesadas en proporcionar más entrenamiento a los trabajadores con el objeto de obtener mejor producción en las empresas e incrementar los ingresos del personal. Para finalizar lo anteriormente dicho, el entrenamiento y desarrollo de personal son subfunciones de la función *relaciones internas*, también mencionadas por Arias Galicia en primer capítulo de esta investigación. La *mejora continua* que se adquiere con el adiestramiento, capacitación y desarrollo de los trabajadores fue prácticamente introducida en el área de trabajo por Edwuard Deming, concepto que después fue retomado por Taiichi Ohno creando con ello el sistema ¡ Justo a Tiempo ! al involucrar al trabajador tanto en lo físico como en lo intelectual en el trabajo, haciéndose mención a esto en el capítulo primero, así como también se señaló de lo recomendable y exitoso que es para las organizaciones que haya un *buen clima laboral* y relaciones armoniosas entre los trabajadores en los centros de trabajo, confirmando esto último la investigación efectuada por Elton G. Mayo.

CONOCIMIENTOS :

GRÁFICA No. 17

DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTA No. 15
CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA AUTORREALIZACIÓN DEL PERSONAL



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



1.- ADIESTRAMIENTO-CAPACITACIÓN-DESARROLLO (21.78%)

2.- LOGRO DE METAS COMÚNES (12.38%)

3.- PROMOVER AL PERSONAL

4.- DETECCIÓN DE NECESIDADES (23.27%)

5.- MOTIVACIÓN

6.- TALLERES DE LECTURA

7.- COMUNICACIÓN AUTOMOTIVADORA

8.- DELEGAR

9.- ORIENTADOR

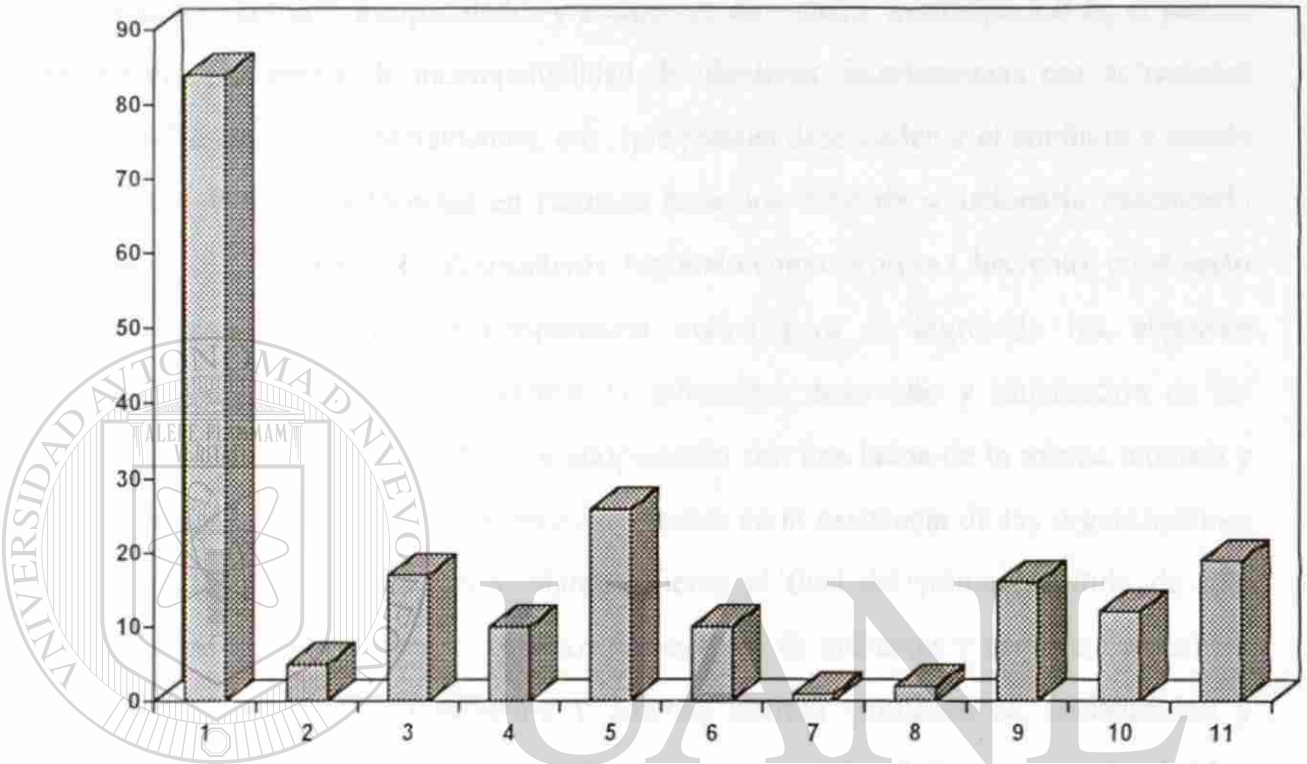
10.- SABER ESCUCHAR

Las tres respuestas, están muy interrelacionadas ya que el *diagnóstico o detección de necesidades* forma parte esencial e inicial en cada uno de los procesos de adiestramiento-capacitación-desarrollo, ya que aquél le permite al profesionalista psicólogo utilizar sus conocimientos y técnicas que le faculten a investigar y analizar a través de cuestionarios, entrevistas y reuniones de detección de necesidades por grupo de trabajo y los niveles de preparación tanto en lo individual como en grupo, todo esto le proporcionará un panorama de las verdaderas necesidades para administrar al personal que integra la empresa, programas de adiestramiento-capacitación y desarrollo que le aseguren a la empresa recursos humanos más preparados, con un alto grado de vocación de servicio, comprometidos con los objetivos de la empresa, eficiencia, productividad, armonía organizacional, satisfacción e identidad y sobre la motivación inherente de todo ser humano de autoestima y superación personal que lo llevará a ocupar puestos jerárquicos superiores, mejores ingresos y nivel de vida individual y familiar, todo esto coincide con la teoría del capital humano de la que nos hablaba Thurow en el capítulo cinco de este estudio, así, armonizando intereses, necesidades, objetivos tanto a nivel empresarial como individual, el logro de las metas comunes serán objetivamente alcanzadas proporcionando el éxito empresarial como agrado, cohesión, espíritu emprendedor, etc., a todas las personas que forman y quienes le dan vida a las organizaciones.

CONOCIMIENTOS :

GRÁFICA No. 18

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 16
CONOCIMIENTOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



1.- CONOCER TÉCNICAS Y PROCESOS DE CONFLICTO (41.58%)

2.- AFIRMATIVO

3.- CONCILIADOR

4.- DECISIONES ACERTADAS

5.- *LIDERAZGO (12.87%)*

6.- DESARROLLO ORGANIZACIONAL

7.- ADMINISTRACIÓN

8.- MOTIVACIÓN

9.- ANALÍTICO

10.- SENSIBILIDAD

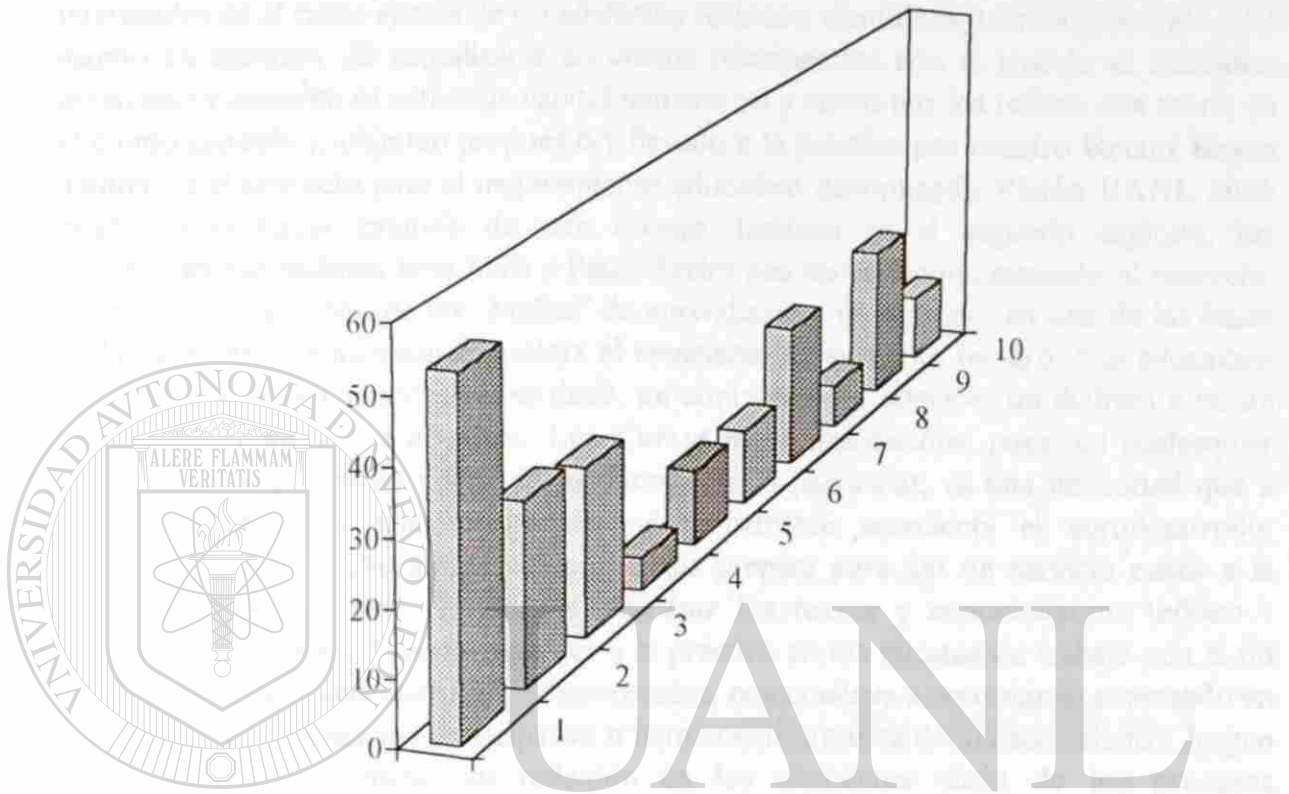
11.- IDENTIFICAR COMPORTAMIENTO INADECUADO (9.41%)

Uno de los obstáculos que en todas las empresas se presenta son los conflictos que se suscitan en las relaciones entre los trabajadores y la organización y es, precisamente, en este aspecto en que la persona formada en recursos humanos debe de servirse de su *conocimiento y técnicas del proceso para la solución de conflictos*, tomando mucho en consideración el comportamiento de los trabajadores en cuanto ausentismos, retardos, incapacidades y accidentes de trabajo, insatisfacción en el puesto de trabajo, percepción de incompatibilidad de objetivos, interferencias por actividades compartidas entre los departamentos, etc., que pueden desencadenar el conflicto y siendo tal el caso, la persona formada en recursos humanos debe de solucionarlo obteniendo resultados constructivos y no destructivos, logrando como expresa Chiavento, en el sexto capítulo de este estudio, la cooperación mutua para el logro de los objetivos organizacionales, que permitan además la aplicación, desarrollo y satisfacción de los recursos humanos, ya que conflicto y cooperación son dos lados de la misma moneda y dos elementos sumamente dinámicos e integrantes en la existencia de las organizaciones sociales. Chiavenato, Quiñones y Mateu refieren al final del primer capítulo de esta investigación que el líder en las organizaciones debe de enfrentar y servirse del cambio continuo para dirigir exitosamente y además instituir procesos de socialización y formación, por esto último citado, se advierte la gran oportunidad que tiene el individuo formado en recursos humanos de convertirse, si quiere y por la autoridad que las empresas otorgan al área de personal, combinando armoniosamente el poder formal que le concede el puesto, el poder de asesoría y servicio que otorga a sus iguales y el poder personal de sus conocimientos al reconciliar los intereses de la empresa y los trabajadores, poniendo siempre mayor atención al comportamiento humano en relación con la empresa, y al equilibrar y uniformar esta autoridad tendrá como resultado un *liderazgo efectivo*. Además, el psicólogo formado en recursos humanos tiene los conocimientos de las técnicas adecuadas para *identificar el comportamiento inadecuado de los integrantes de una organización*, mismas, algunas de ellas, como las utilizadas por Elton G. Mayo, autor al que se hace mención en el primer capítulo de este trabajo.

CONOCIMIENTOS :

GRÁFICA No. 19

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 20
ASPECTOS PARA QUE SE MANTENGA ACTUALIZADO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- 1.- CURSOS (26.24%)
- 2.- LEER Y ANALIZAR (13.86%)
- 3.- SEMINARIOS (12.87%)
- 4.- CONFERENCIAS
- 5.- INTERNET
- 6.- DIPLOMADOS
- 7.- MAESTRÍAS
- 8.- CONGRESOS
- 9.- ASOCIARSE A GRUPOS AFINES
- 10.- DOCTORADOS

Con respecto a la primera en importancia, los *cursos de actualización* en cualesquier materia teórico - práctica son administrados por especialistas, ya sea dentro o fuera de las aulas escolares, con el propósito de tener al día a los voluntariamente interesados en el curso acerca de los adelantos técnicos, científicos, tecnológicos, etc., del asunto en cuestión. El actualizarse en cursos relacionados con el trabajo el individuo acrecienta y aumenta su activo de capital humano tal y como nos los refiere esta teoría en el quinto capítulo y, objetivo propuesto y llevado a la práctica por nuestro Rector Reyes Tamez en el proyecto para el mejoramiento educativo denominado *Visión UANL 2006* citado en el tercer capítulo de este trabajo, también en el segundo capítulo, los educadores innovadores Iván Illich y Paulo Freire nos hacen alguna mención al respecto, el primero en la Teoría de las "Mallas" de aprendizaje y el segundo, en una de las bases de la teoría de su educación liberadora al mencionar en su punto tercero: "La educación es comunicación y no extensión. es decir, un contacto, una relación, un diálogo y no un proceso de acumulación de datos. Los *Cursos de Actualización*, pues, en cualesquier materia que nos compete como de su dimensión en particular, es una necesidad que a todos nos involucra pues el hacerlo no únicamente acrecienta el autodesarrollo, autoestima, acervo cultural, etc., sino que nos prepara para dar un servicio mejor a la comunidad. Por lo tanto, el *Leer y Analizar* los textos y conocimientos teórico - prácticos adquiridos y llevarlos después a la práctica en los puestos de trabajo con el fin de comprobarlos, confirmarlos y perfeccionarlos, nos conlleva a recordar lo expresado en la teoría de la investigación participativa o hermenéutica crítica del filósofo alemán Jurgen Habermas que fundamenta su reflexión en los elementos clave de los procesos formativos, tanto a nivel individual como social pretendiendo con ello involucrar a las personas a que reflexionen sobre los principios de organización social para el trabajo y, así, modificarlos a través de la educación misma adquirida en forma voluntaria fuera del aula y, en ese mismo tenor pero con diferente conceptualización lo propone Paulo Freire al referirse a la Andragogía misma que permite al estudiante o trabajador participar dentro del aula o centro de trabajo y su entorno social, ambos autores citados en este trabajo, Freire en el segundo capítulo y Habermas en el quinto capítulo. Por lo que atañe a los *Seminarios*, aunque éstos son más breves y concisos, tanto en programación, contenido y tiempo pueden redituar muy buenos beneficios siempre y cuando se tome en consideración lo anteriormente comentado y sobre todo el interés que tenga el individuo en acrecentar su capital humano..

CONOCIMIENTOS :

GRÁFICA No. 20

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 21 LOS RETOS COTIDIANOS QUE DEBE AFRONTAR



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.- ACTUALIZACIÓN CONTÍNUA (37.62%)

2.- ADIESTRAMIENTO-CAPACITACIÓN-DESARROLLO

3.- ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL (10.89%)

4.- CAMBIOS SOCIO-ECONÓMICOS-POLÍTICOS

5.- ANÁLISIS CUIDADOSO DE NECESIDADES

6.- INTERRELACIÓN CONTINUA

7.- PARTICIPACIÓN EFECTIVA DEL PERSONAL

8.- ROTACIÓN DE PERSONAL

9.- RETIROS VOLUNTARIOS

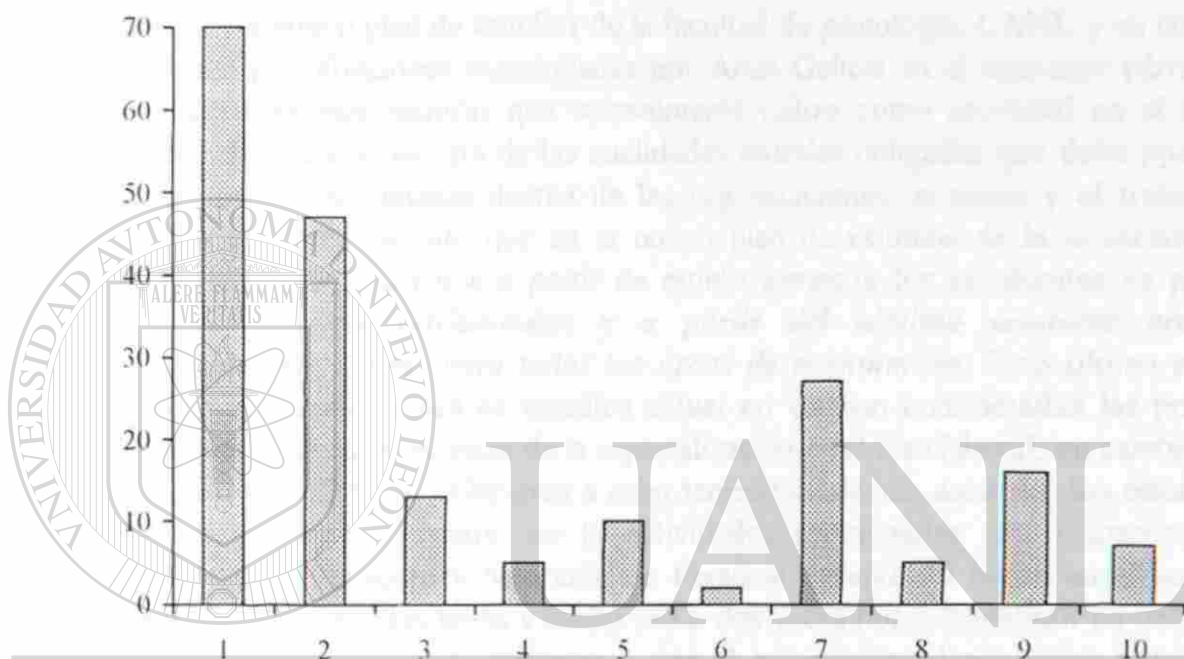
10.- COMPORTAMIENTOS INADECUADOS

11.- *COMPETITIVIDAD PROFESIONAL (13.86%)*

CONOCIMIENTOS :

GRÁFICA No. 21

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 23
QUE ESPERAN LAS ORGANIZACIONES DE UN EGRESADO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1.- **RESPONSABILIDAD (34.65%)**

2.- **DOMINIO DE SU CARRERA (23.27%)**

3.- EFICIENCIA

4.- EXCELENTE CAPACITADOR

5.- EXPERIENCIA

6.- CONOZCA ADMINISTRACIÓN

7.- **MÁXIMO RENDIMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS(13.37%)**

8.- SERIEDAD

9.- PROACTIVO

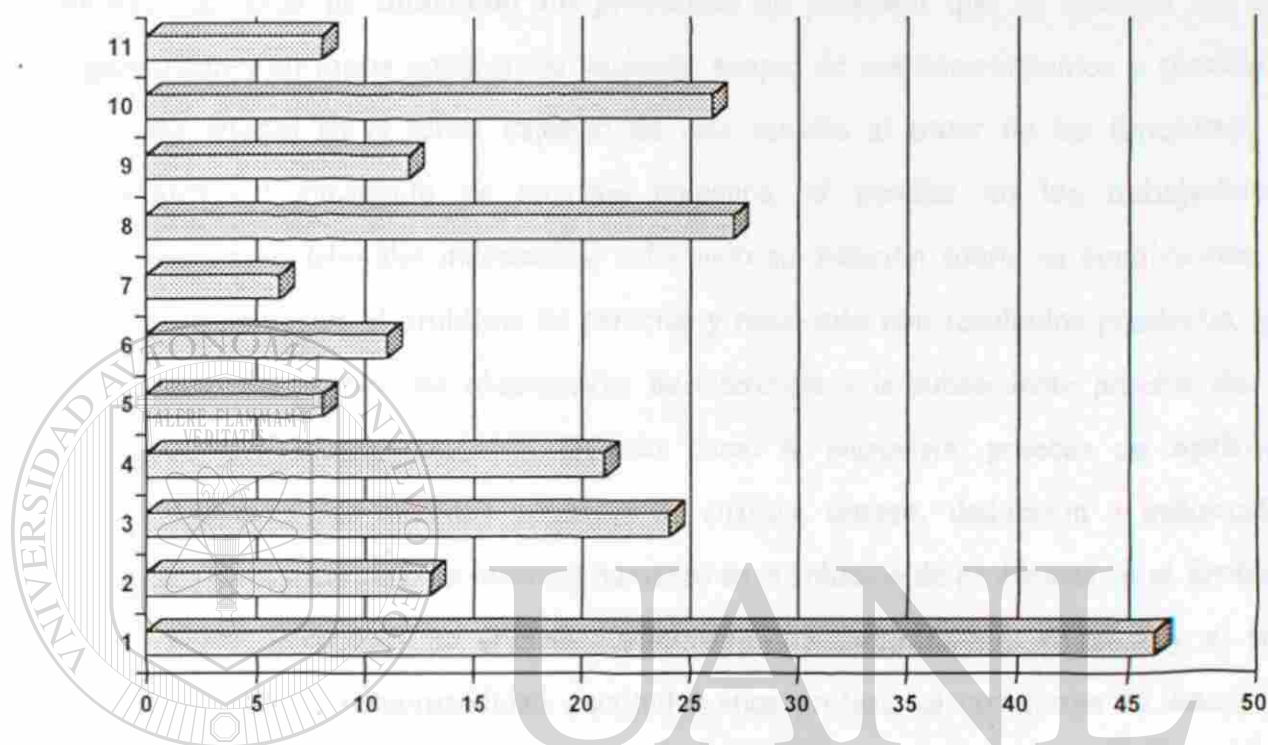
10.- ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL

En el segundo capítulo de este trabajo se mencionaba que Aristóteles consideraba a la virtud como algo esencial para la felicidad y dividió aquella en dos clases. Intelectual y moral y decía que ésta última se adquiere por formación de hábitos y es, precisamente, *el sentido de responsabilidad* una de las cualidades morales que como obligación y requisito debe llenar el encargado del área de recursos humanos y cualesquier profesionista universitario. Una gran parte de las responsabilidades fijadas al encargado de recursos humanos fueron ya referidas en el tercer capítulo en cuanto al objetivo específico en el nuevo plan de estudios de la facultad de psicología, UANL y en cuanto a las funciones y subfunciones mencionadas por Arias Galicia en el siguiente párrafo así como también algunas técnicas que normalmente utiliza como actividad en el ámbito empresarial. La rectitud es otra de las cualidades morales obligadas que debe poseer ya que incursiona en dos facetas dentro de las organizaciones: la gente y el trabajo. Se indicaba en el tercer capítulo que en el nuevo plan de estudios de la licenciatura en psicología se contemplaba que a partir de quinto semestre los estudiantes ya podrían realizar sus prácticas profesionales y *a partir del séptimo semestre prácticas propedéuticas obligatorias para todas las áreas de acentuación*. Esto último es muy importante ya que en el plan de estudios actual no estaban consideradas las prácticas propedéuticas para los estudiantes de la especialización en el área laboral, en cambio en el próximo semestre 98-99 sí se llevarán a cabo teniendo, además, asesoría, los estudiantes de séptimo y octavo semestre, en la actividades relacionadas con Capacitación y Desarrollo y Reclutamiento y Selección de Personal durante 30 horas en el semestre cursado y divididas por dos horas y media una o dos veces por semana(aún no decidido), en cuanto a noveno y décimo semestre y con el mismo procedimiento se tratarán las actividades de Procesos de Consultoría, Investigación en Psicología Laboral y Calidad y Productividad, todo esto fue tratado el 25 de junio del 98 en una sala contigua a la Dirección de la Facultad de Psicología, estando reunidos Director, Coordinador del Area Laboral y la mayor parte de los maestros pertenecientes a la especialidad aludida. Todo ello con la meta de conseguir la excelencia de nuestros egresados, tal como lo está requiriendo la comunidad y la Universidad Autónoma de Nuevo León en lo particular. Esto conllevará a que nuestros egresados en psicología obtengan realmente un *dominio de su carrera* que les permitirá incursionar más favorablemente en el entorno laboral a nivel estatal, nacional e internacional. Todo este cúmulo de conocimientos teórico-prácticos aunados a la experiencia propedéutica como a las cualidades morales que debe de poseer el especialista en el área laboral propiciará que obtenga *el máximo rendimiento de los recursos humanos* al coordinar debidamente los intereses de la gente, trabajo y empresa.

7.5.2 DIMENSIÓN:HABILIDADES

GRÁFICA No. 22

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 3 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE PERSONAL



1.- **ANALÍTICO (22.77%)**

2.- DECISIONES ACERTADAS

3.- OBJETIVIDAD AL RAZONAR

4.- CONOZCA LOS PROBLEMAS

5.- CONOZCA EL PROCESO DE CONFLICTOS

6.- BUEN RECLUTADOR DE PERSONAL

7.- CONCILIADOR

8.- **LIDERAZGO (13.37%)**

9.- COMUNICACIÓN

10.- **SABER ESCUCHAR (12.87%)**

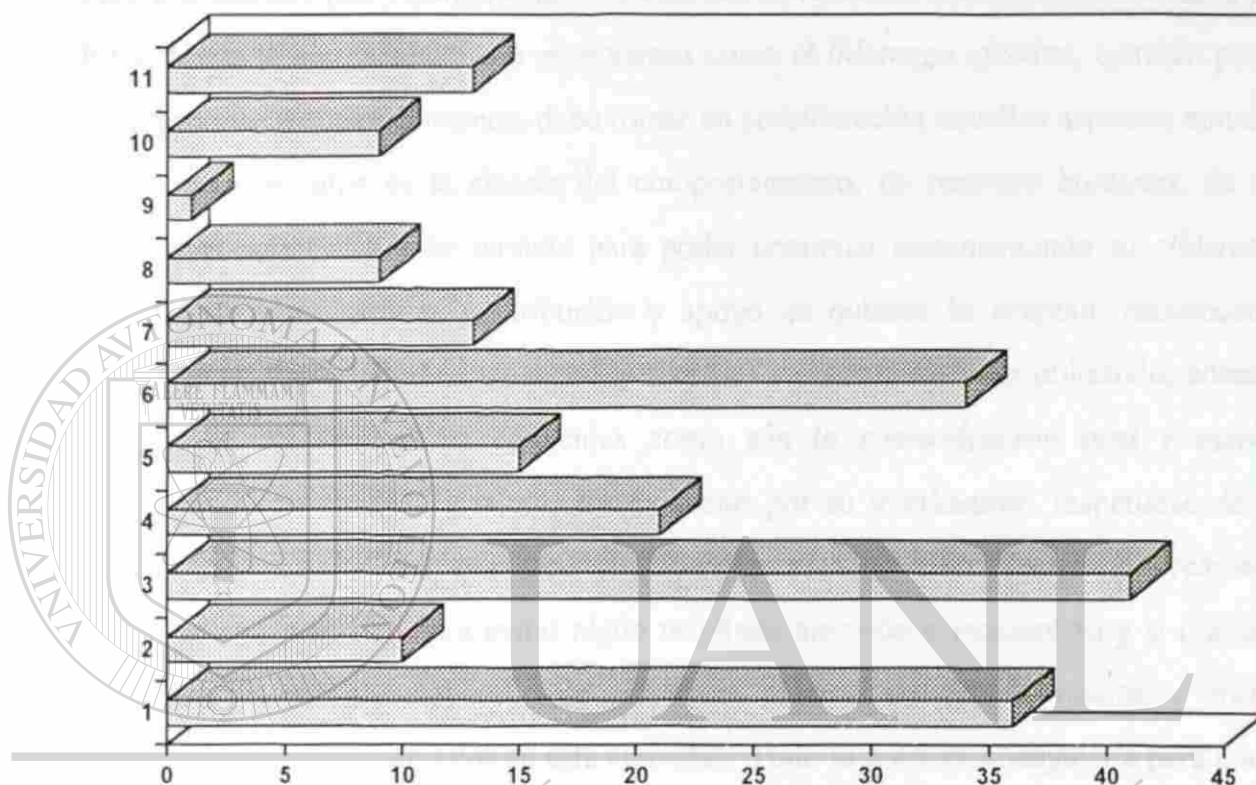
11.- PERSUASIVO

Una de las habilidades que desarrolla el educando en su formación profesional como estudioso de la conducta humana es la de *analítico*, ya que esta destreza es muy necesaria e importante al utilizarla el estudiante formado en la currícula de recursos humanos al tratar de *solucionar los problemas de personal* que se suscitan en las organizaciones en forma satisfactoria haciendo acopio de sus conocimientos y técnicas, como las citadas en el tercer capítulo de este estudio al tratar de las funciones y actividades del encargado de recursos humanos, al percibir en los trabajadores comportamientos laborales indeseables, enfocando su atención sobre las condiciones y factores existentes en el problema de personal y resolverlo con resultados positivos, ya sea a través del proceso de observación, de inferencia y la subsecuente prueba de la inferencia, auxiliándose con otras técnicas como la entrevista, pruebas de aptitud, inteligencia, etc.. Los métodos generales de análisis, síntesis, deducción e inducción utilizados por el encargado de recursos humanos en la solución de problemas en el ámbito laboral, al ser aceptados por el elemento humano que conforma a la empresa y al ser confirmados por su responsabilidad, rectitud y ética profesional convierten su hacer y quehacer en un *liderazgo efectivo* que lo favorecerá para dirigir eficientemente los recursos humanos en la complejidad y ambigüedad organizacional, ésto último expuesto por Chiavenato casi al finalizar el primer capítulo de este trabajo. Además, otra de las habilidades que debe de desarrollar el encargado de recursos humanos por las interacciones que tiene con otros en la empresa es la de *saber escuchar* para que se de una comunicación abierta, efectiva, de respeto por los demás concentrándose en lo que dice y percibiendo e interpretando su lenguaje corporal para una mejor efectividad del diálogo y asunto a tratar que como refiere Freire en su teoría de educación liberadora, “la educación es creación de capacidad dialógica” en donde se exige una serie de virtudes que nos permitan acercarnos más a nuestros interlocutores.

HABILIDADES :

GRÁFICA No. 23

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 4 ADECUADO MANEJO DE LAS RELACIONES HUMANAS



1.- **COMUNICACIÓN ORAL - ESCRITA (17.82%)**

2.- ARMONIZAR INTERESES

3.- **LIDERAZGO (20.30%)**

4.- SENSIBILIDAD A LOS PROBLEMAS

5.- CONOZCA PROCESO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

6.- **BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES (16.83%)**

7.- EMPATÍA

8.- RECEPTIVO

9.- PERSUASIVO

10.- CONVINCENTE

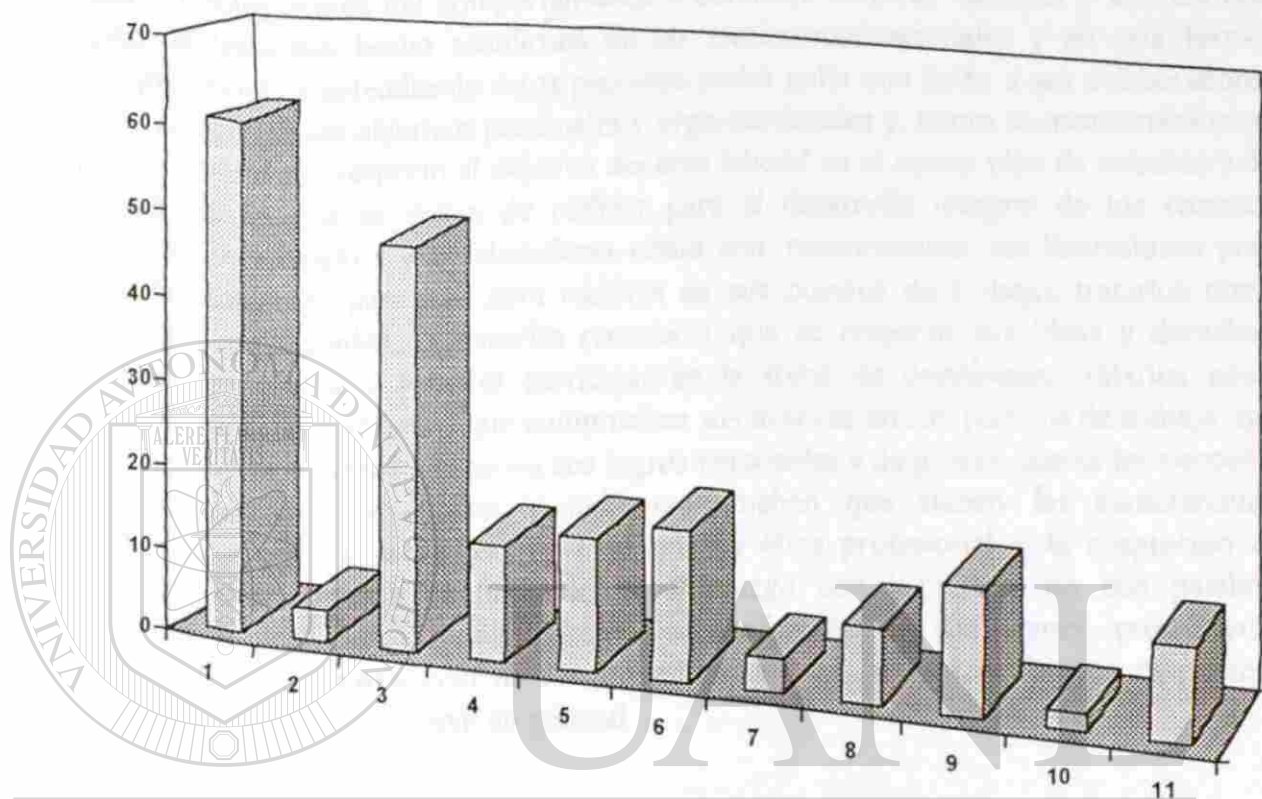
11.- DECISIONES ACERTADAS

En el primer capítulo se mencionó cuán importante es el *adecuado manejo de las Relaciones Humanas en las organizaciones* con la meta de conseguir la colaboración y cooperación de los trabajadores y la comprensión por parte de los encargados de la empresa, del respeto, dignidad y buen trato que se les debía de proporcionar al personal para que hubiese paz y armonía laboral, esto nos lo refiere la investigación realizada por Elton Mayo y, aún, actualmente observamos como el *liderazgo efectivo*, ejercido por el encargado de recursos humanos, debe tomar en consideración aquellos aspectos aunados a sus conocimientos de la ciencia del comportamiento, de recursos humanos, de sus cualidades personales y de servicio para poder continuar incrementando su *liderazgo* mediante la participación, contribución y apoyo de quienes lo aceptan, reconocen y siguen en la consecución de las metas personales y organizacionales utilizando, además, algunas de las técnicas ya conocidas como son *la comunicación oral y escrita*, escuchando con atención e interés lo expuesto por su interlocutor, respetuoso de las ideas y personalidad del empleado o trabajador y si las circunstancias lo requieren contestar con precisión para evitar algún resultado ambiguo e incompleto y si utiliza la comunicación escrita, ésta debe de ser clara, precisa, sintetizada, natural y cortés, mínimos requisitos observados en esta actividad. Todo lo anterior coadyuvara para que el encargado del área de recursos humanos amplie, positivamente, las *buenas relaciones interpersonales* que siempre deben de existir en una empresa y cuyo líder tiene como objetivo armonizar los intereses individuales y organizacionales coordinando además en forma eficiente las actividades propias en el área de recursos humanos.

HABILIDADES :

GRÁFICA No. 24

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 5 DESARROLLAR ACTITUDES DE RETOS EN LAS PERSONAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.- MOTIVAR (30.20%)

2.- ARMONIZAR OBJETIVOS

3.- *LIDERAZGO (23.76%)*

4.- PERSUASIVO PARA EL LOGRO DE METAS

5.- ADIESTRAMIENTO - CAPACITACIÓN - DESARROLLO

6.- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES (8.91%)

7.- COMUNICACIÓN ABIERTA

8.- AUTOMOTIVACIÓN

9.- EMPRENDEDOR

10.- TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

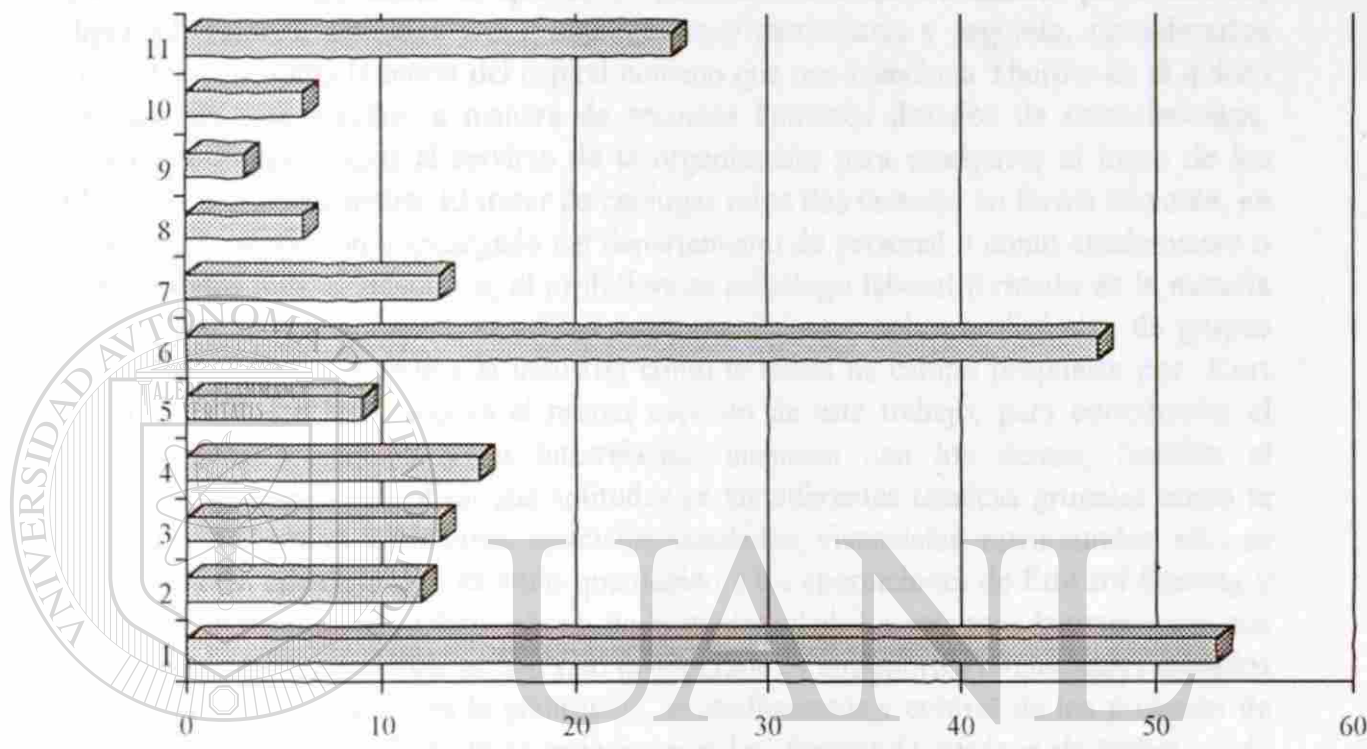
11.- DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La *motivación* es uno de los factores internos psicológicos capaces de provocar, dirigir y mantener una conducta predeterminada para la consecución de objetivos y metas personales y aquélla siempre ha constituido un problema que preocupa a la mayoría de los directivos de una empresa. El profesionalista psicólogo formado en la currícula de recursos humanos sabe que la motivación es una aptitud compleja que puede desarrollar con sus conocimientos acerca del comportamiento y conducta humana, técnicas y aportes que sobre el tema han hecho estudiosos de las teorías motivacionales y en esta forma, comprendiendo y entendiendo estos procesos podrá guiar con éxito a sus colaboradores hacia el logro de los objetivos personales y organizacionales y, como se mencionaba en el tercer capítulo con respecto al objetivo del área laboral en el nuevo plan de estudios y de las actividades que se deben de realizar para el desarrollo integral de los recursos humanos. Aceptando a los trabajadores como son, reconociendo sus limitaciones pero siempre motivarlos para que sean mejores en sus puestos de trabajo, tratarlos como personas, con dignidad y hacerles reconocer que se respetan sus ideas y derechos, tomarlos en cuenta y hacerles participar en la toma de decisiones, tratarlos como personas maduras, capaces y que comprueben sus avances en sus puestos de trabajo, que se les remunere en forma equitativa sus logros personales y de grupo, que se les concedan puestos inmediatos superiores cuando comprueben que tienen las características adecuadas al puesto, etc. Con ello confirma su *ética profesional* y la aceptación del personal de la empresa, reafirmando su *liderazgo* con hechos y no con palabras, previendo y realizando con anticipación la realización de sus planes, programas y objetivos un *diagnóstico real de las necesidades* de la organización con respecto al desarrollo integral del personal en general.

HABILIDADES:

GRÁFICA No.25

DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA No. 8 ACRECENTRAR LA COLABORACIÓN ENTRE EL PERSONAL



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.- FORMACIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO (26.24%)

2.- CONVENCER

3.- OBJETIVOS COMPARTIDOS

4.- BUENAS INTERRELACIONES

5.- RECONOCER DESEMPEÑO

6.- *LIDERAZGO EFECTIVO (23.27%)*

7.- COMUNICACIÓN ABIERTA

8.- DELEGAR

9.- INFORMAR

10.- COLABORACIÓN EN LOGRO DE RESULTADOS

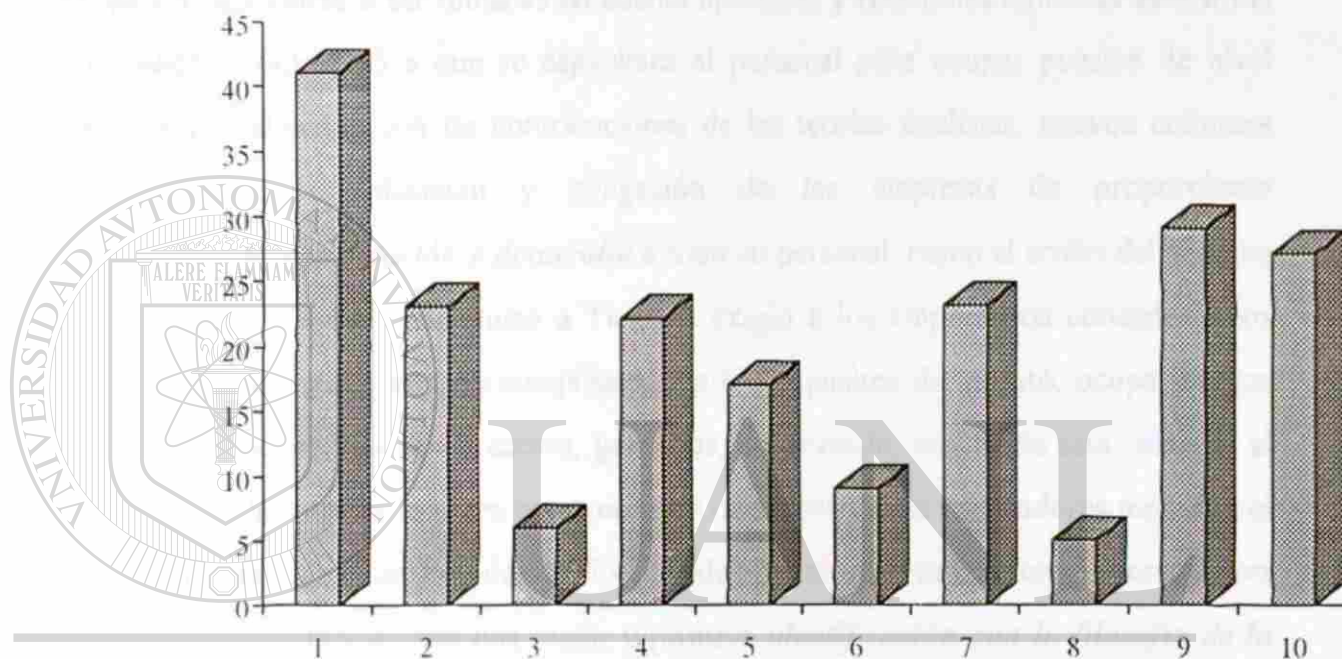
11.- MOTIVAR (12.37%)

Con respecto a la primera respuesta en orden de importancia que es la *formación de equipos de trabajo* al respecto, el profesionalista psicólogo formado en la currícula de recursos humanos trata de comprender, inferir, analizar y percibir el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones con respecto a dos factores muy importantes el primero, observarlas como lo que son, “personas” con individualidad, personalidad, dignidad, valores, actitudes y con objetivos muy particulares y segundo, considerarlos como los conceptúa la teoría del capital humano que nos menciona Thurow en el quinto capítulo de este estudio, a manera de recursos humanos dotados de conocimientos, habilidades, experiencias al servicio de la organización para coadyuvar al logro de los objetivos organizacionales. El tratar de conjugar estos dos factores en forma eficiente, en su área de trabajo como encargado del departamento de personal o como coadyuvante o asesor de los niveles ejecutivos, el profesionalista psicólogo laboral formado en la materia de recursos humanos tiene que utilizar sus conocimientos sobre la dinámica de grupos que también está orientada a la industria como la teoría de campo propuesta por Kurt Lewin, (1890-1947), citado en el primer capítulo de este trabajo, para comprender el comportamiento humano y su interrelación dinámica con los demás; también el profesionalista tiene que utilizar sus aptitudes en las diferentes técnicas grupales como la centrada en el grupo, en la tarea, ejercicios simulados, vivenciales, estructurales, etc., se decía también en ese mismo capítulo que debido a las aportaciones de Edward Deming y de su predecesor Taiichi Ohno ahora, en la modernidad, los recursos humanos con sus características muy particulares han sido involucrados y sus aportes intelectuales tomados bastante en consideración en la planeación, procedimientos y control de los procesos de producción como en los objetivos organizacionales, *formando equipos de trabajo* cada vez más eficientes en el área empresarial cuyo objetivo final es el desarrollo integral del personal que forma y le da vida a las organizaciones para que éstas obtengan una mayor efectividad y productividad que beneficie y procure un mejor nivel de vida para todos sus integrantes. El conocimiento, puesta en práctica de las técnicas grupales, participación, resultados positivos y rectitud de lo antes mencionado reafirmará una y otra vez el *liderazgo efectivo* del profesionalista psicólogo especializado en el área laboral y formado en la currícula de recursos humanos y, si además, considera, percibe, entiende y coordina en forma adecuada los intereses y necesidades del personal que integra la organización podrá *motivar* con las técnicas ya conocidas por el profesionalista psicólogo.

HABILIDADES:

GRÁFICA No. 26

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



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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

2.- IDENTIFICAR CAPACIDADES DE BIBLIOTECAS

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

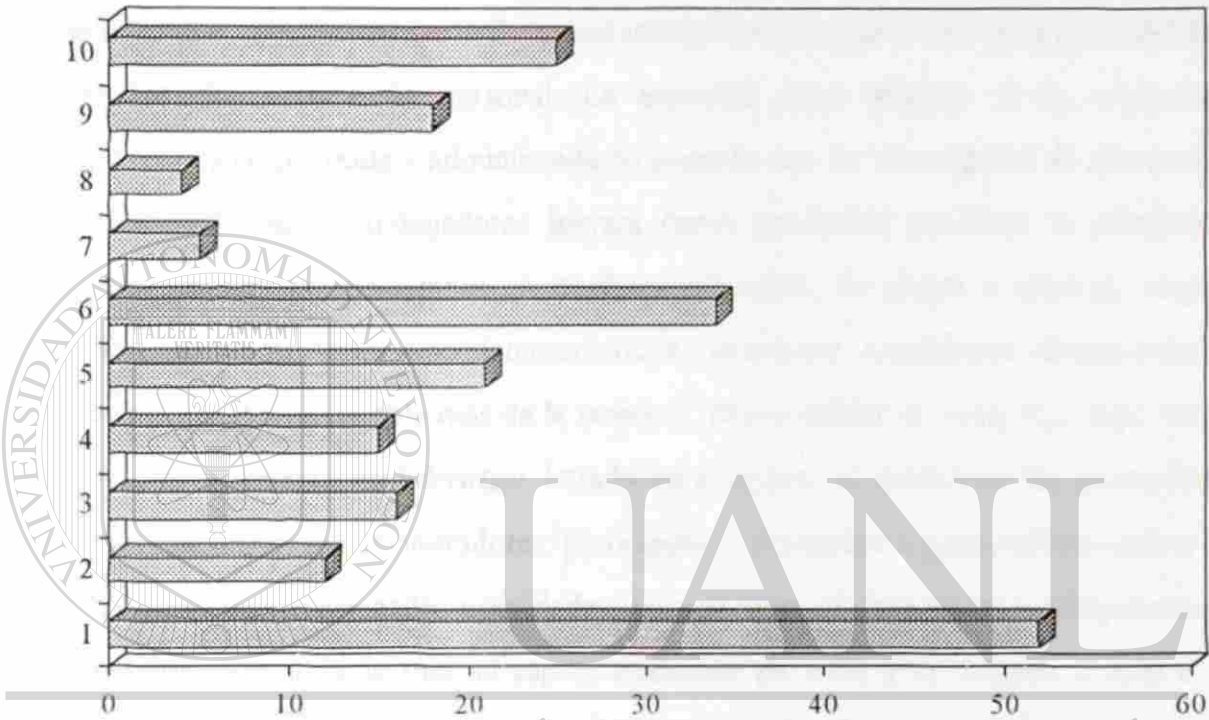
(13.37%)

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**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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

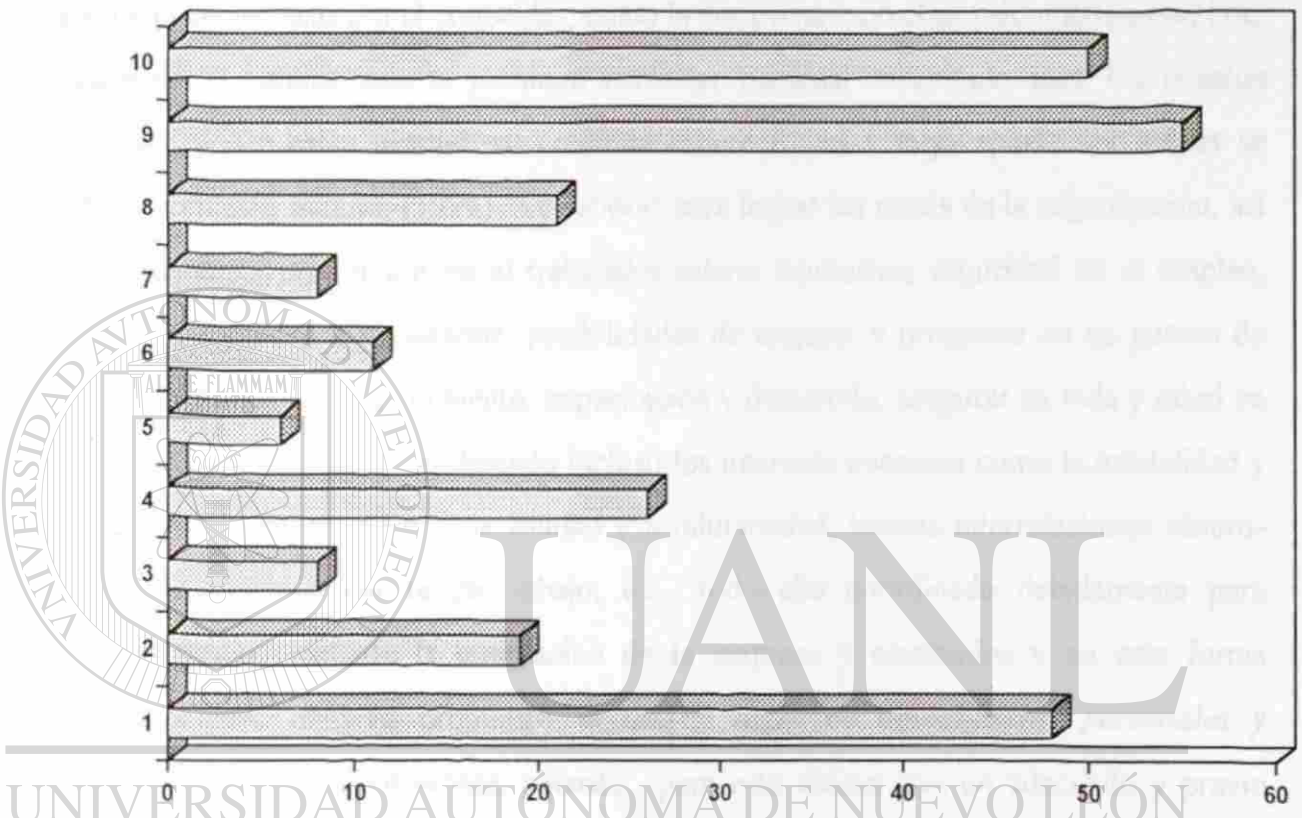
10.- PLAN DE VIDA Y CARRERA (12.38%)

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 profesional 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**



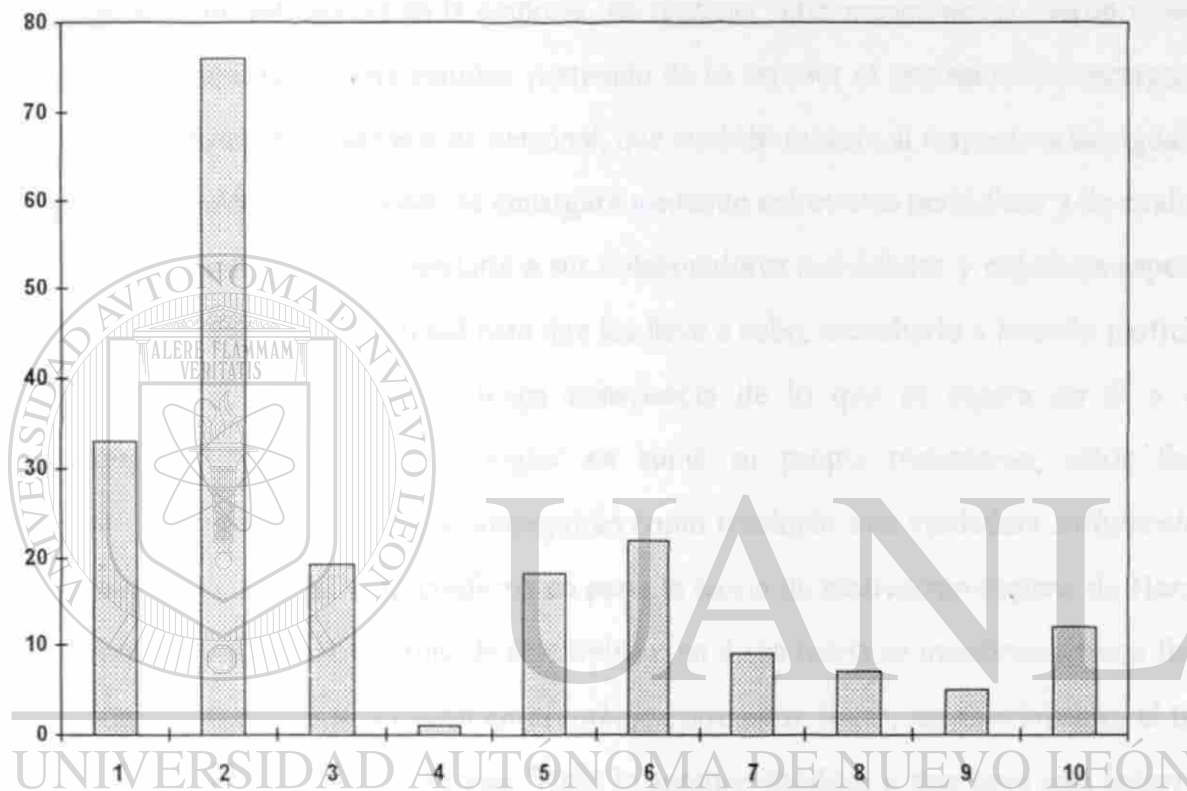
- 1.- LOGRO DE OBJETIVOS PERSONALES Y ORGANIZACIONALES (23.76%)**
- 2.- ADIESTRAMIENTO-CAPACITACIÓN-DESSARROLLO
- 3.- RECONOCER ESFUERZOS DE PERSONAL
- 4.- DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES (12.87%)**
- 5.- APLICACIÓN DE ENCUESTAS
- 6.- COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN
- 7.- APROVECHAR TECNOLOGÍA
- 8.- TRABAJO DE 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 profesionista 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, esto 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

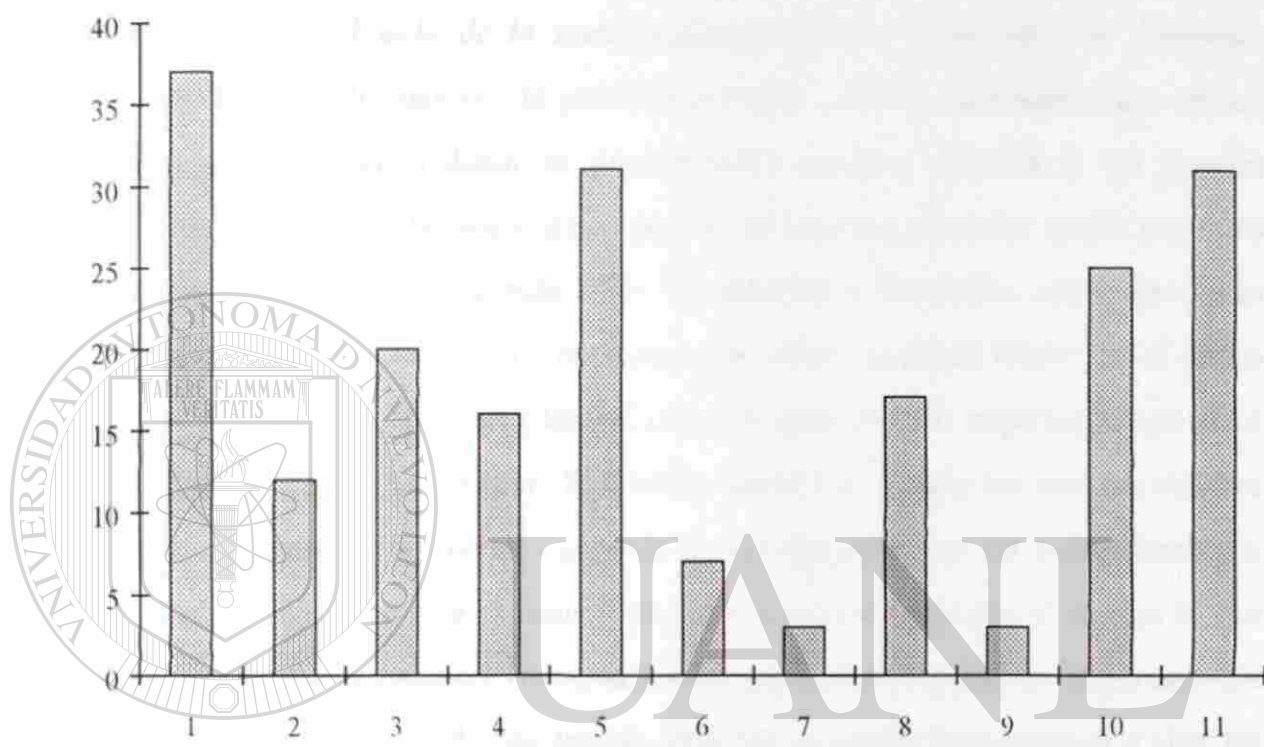
11.-ANALÍTICO

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%)

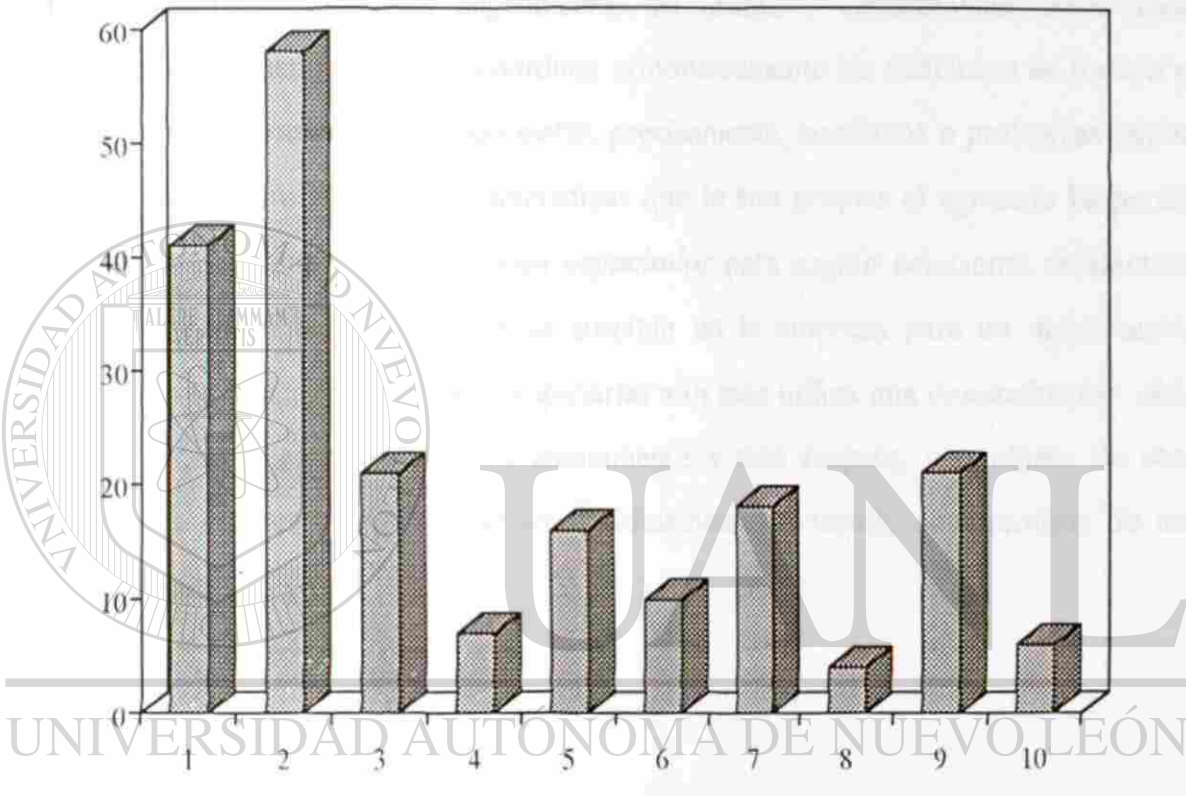
11.- *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (15.35%)*

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**



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
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

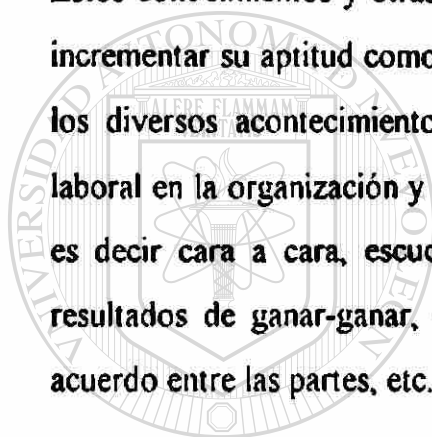
7.- CAPACIDAD DE ESCUCHAR

8.- IDENTIFICAR COMPORTAMIENTOS INDESEADOS

9.- TRATO DIGNO A TODOS

10.- SALARIOS SATISFACTÓRIOS

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.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

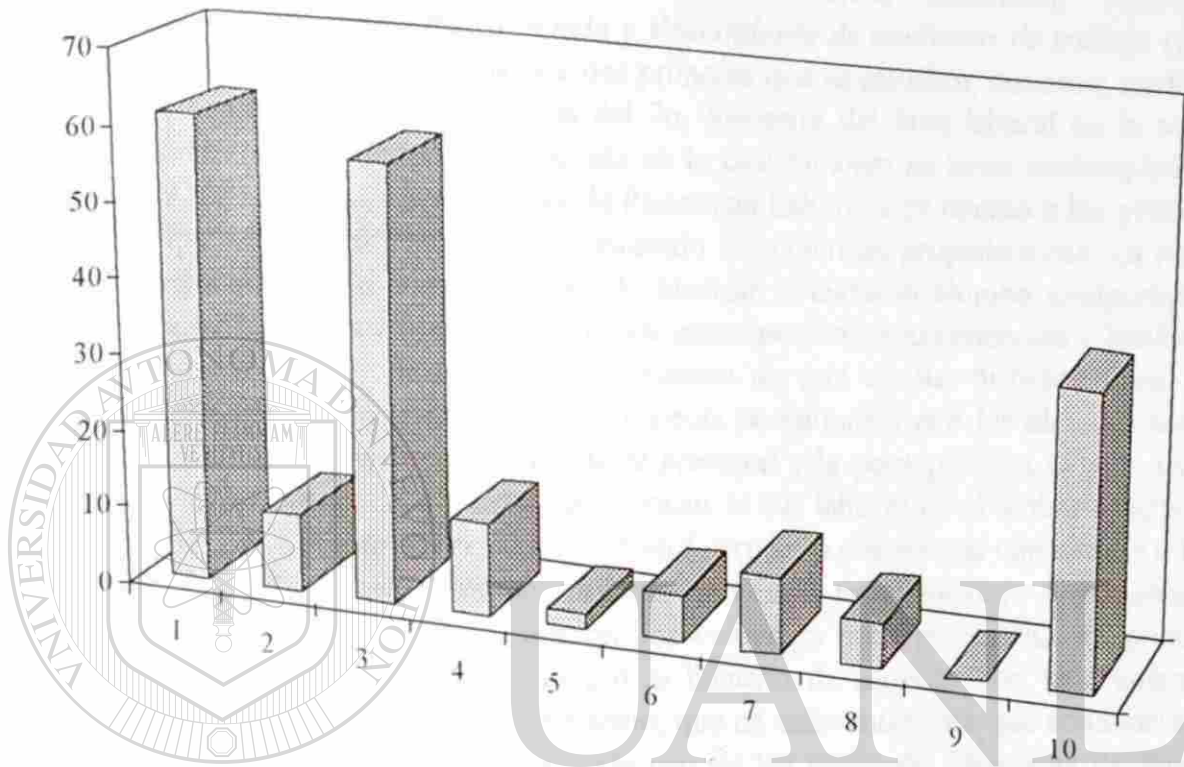
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

EXPERIENCIA:

GRÁFICA No. 34

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



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

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

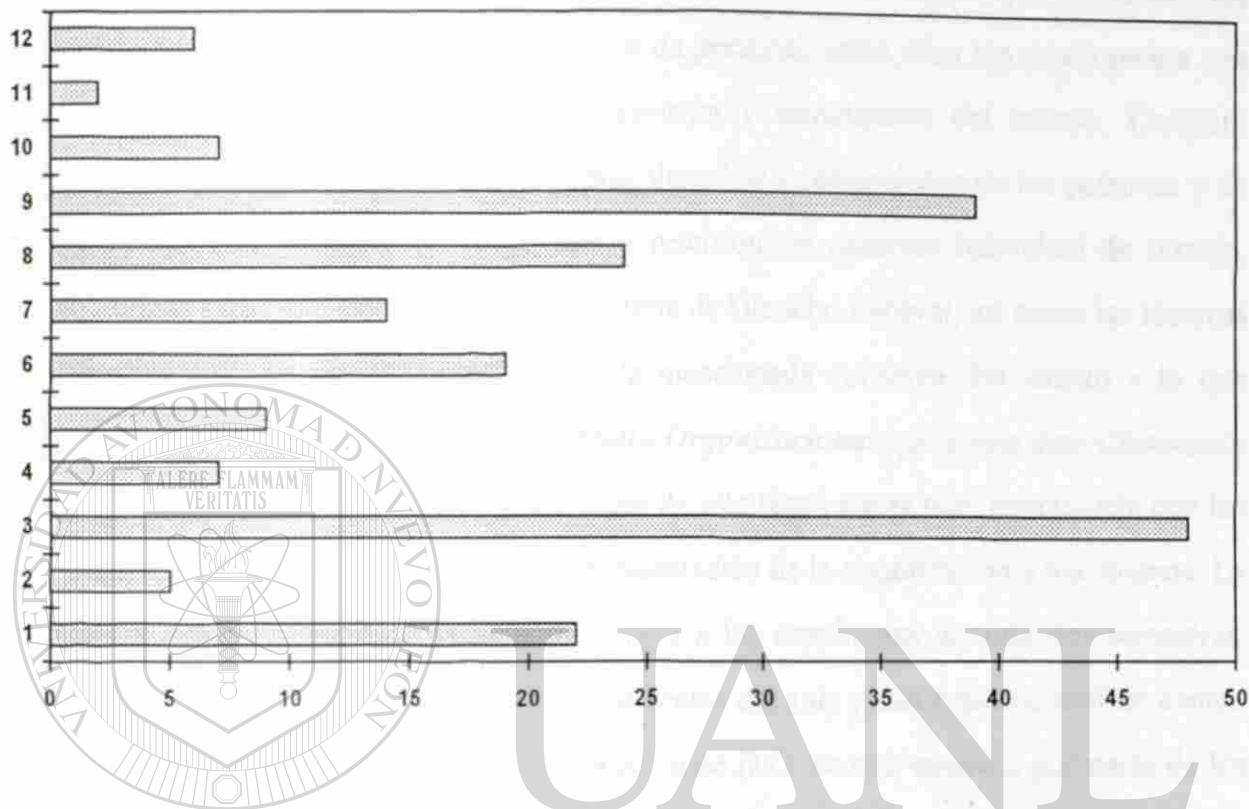
10.- RECLUTAMIENTO EFICAZ (18.81%)

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 le 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**



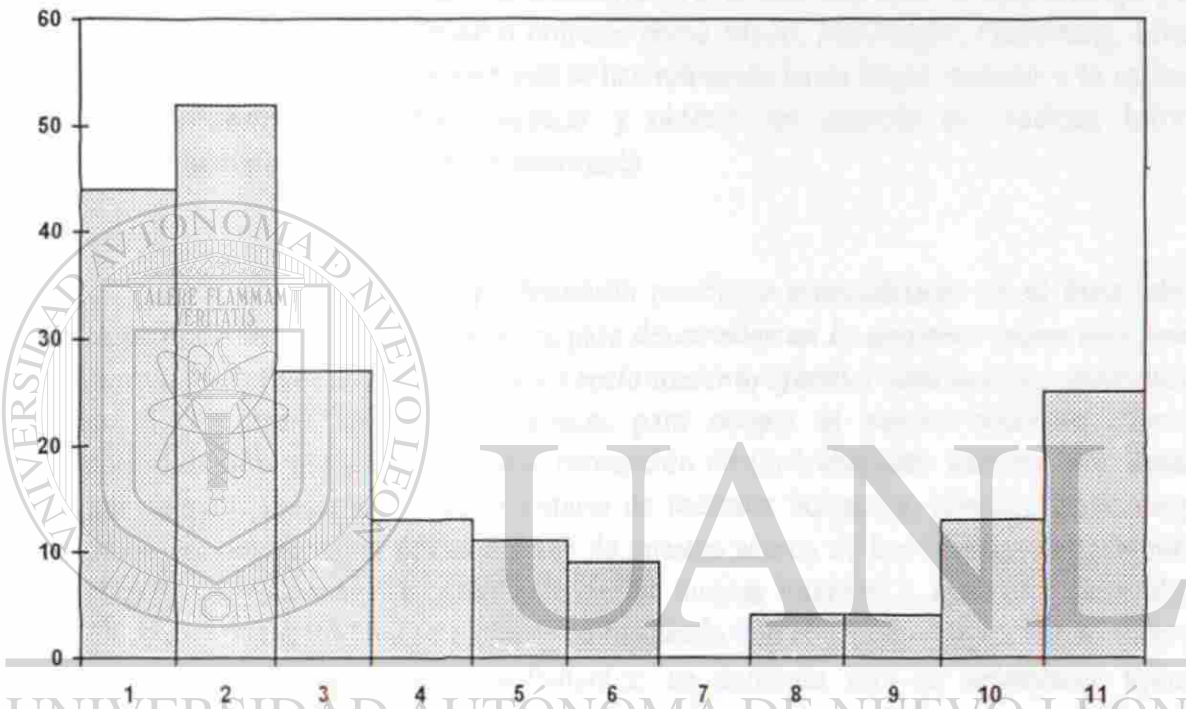
- 1.- INFORMÁTICA (10.89%)**
- 2.- ECONOMÍA
- 3.- LEYES LABORALES (23.76%)**
- 4.- TRABAJO EN GRUPO
- 5.- IDIOMAS
- 6.- CAPACITACIÓN
- 7.- REINGENIERÍA
- 8.- ADMINISTRACIÓN ACTUALIZADA
- 9.- DESARROLLO ORGANIZACIONAL (19.31%)**
- 10.- SOCIALES (SOCIEDAD)
- 11.- POLÍTICAS
- 12.- HIGIENE Y SEGURIDAD

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 esta 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*.

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

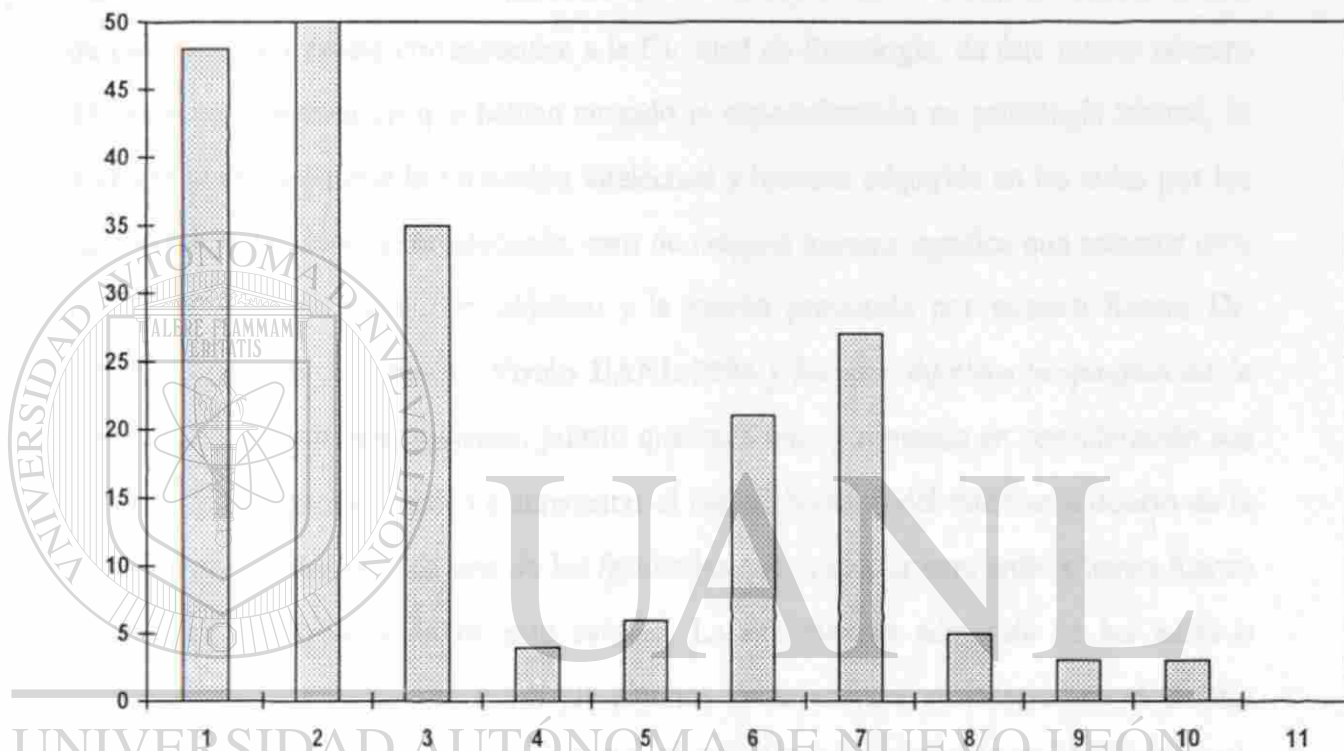
10.- CONFIRMAR SU FORMACIÓN COMO PSICÓLOGO (13.37%)

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

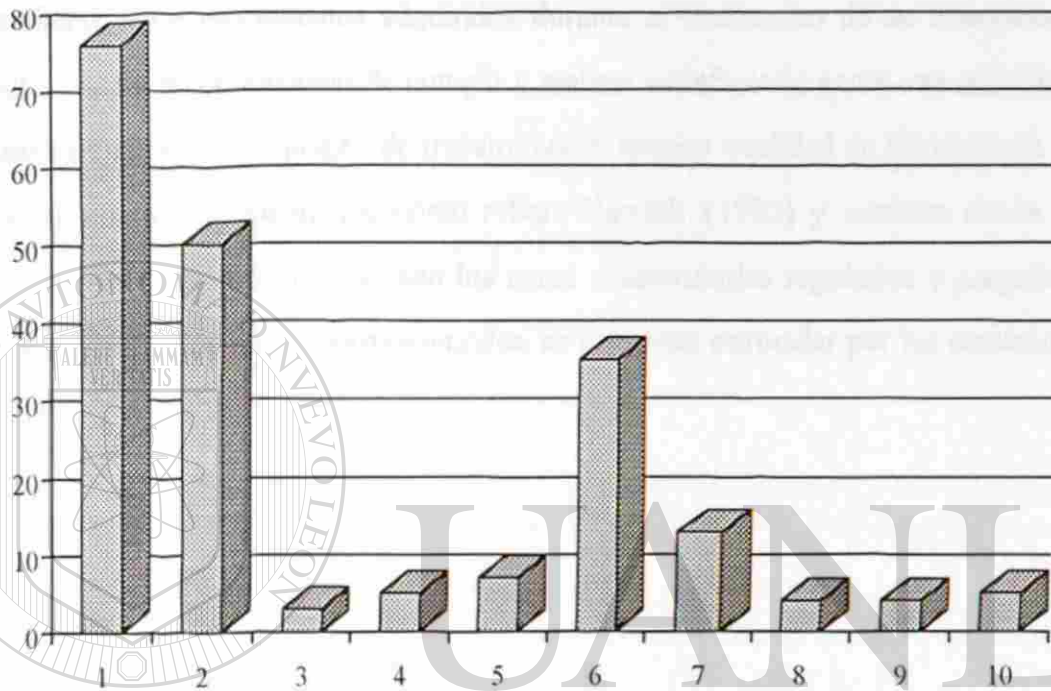
11.- PUNTUALIDAD

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%)

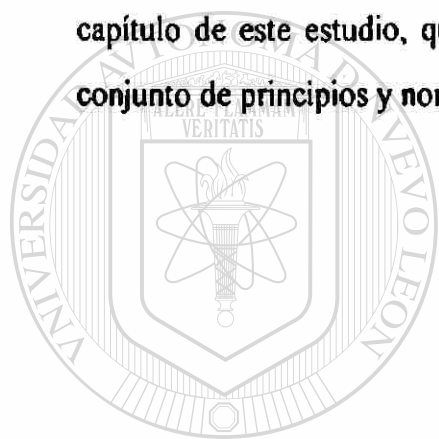
7.- HONESTO

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.



UANL

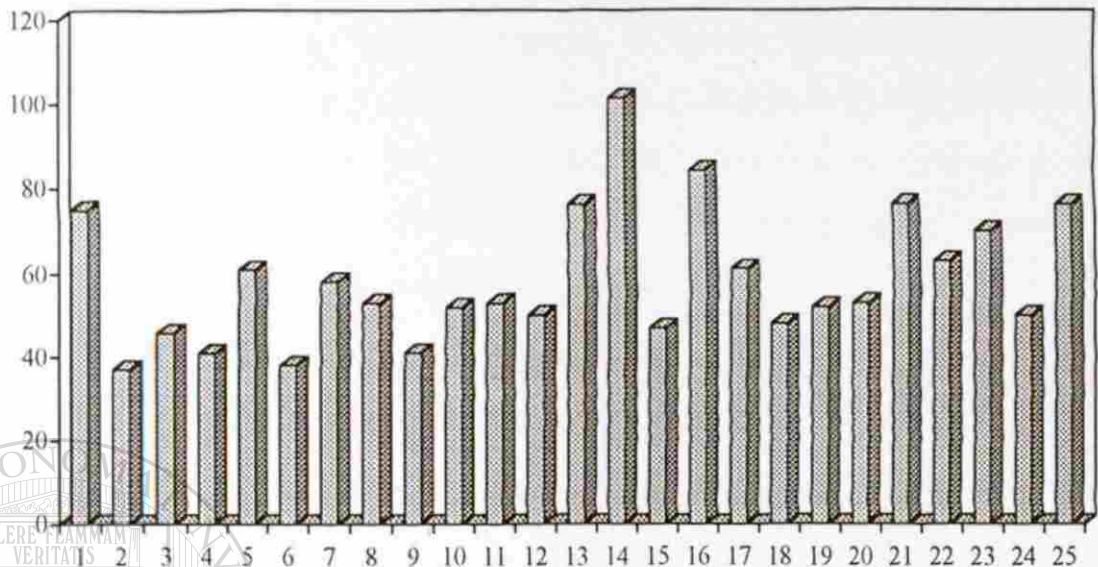
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

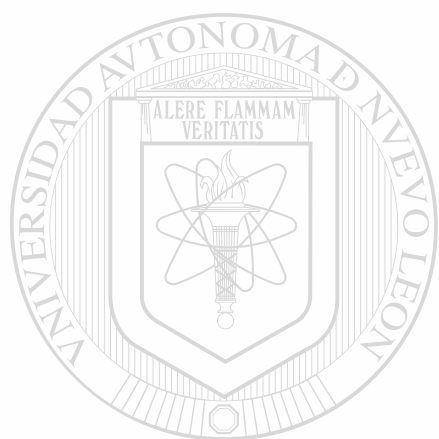
7.6 25 PRINCIPALES DEMANDAS DEL ENTORNO LABORAL

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.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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.

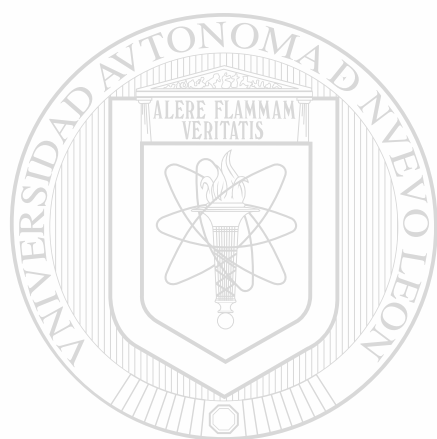
También se encontró que los *14 psicólogos formados en el área laboral incursionan*, la mayoría de ellos, en los *sectores de servicios, industria y comercio*, respectivamente

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 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 León y el País.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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.

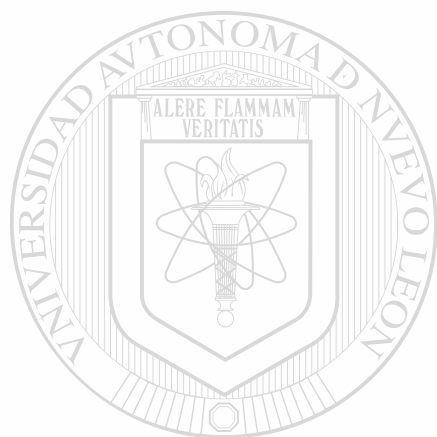
Estas recomendaciones deben de retomarse para cuando empiece a funcionar la nueva currícula de administración de personal o de recursos humanos, misma que principiará a administrarse el próximo semestre que se inicia durante el periodo feb-jun 99.

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 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.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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

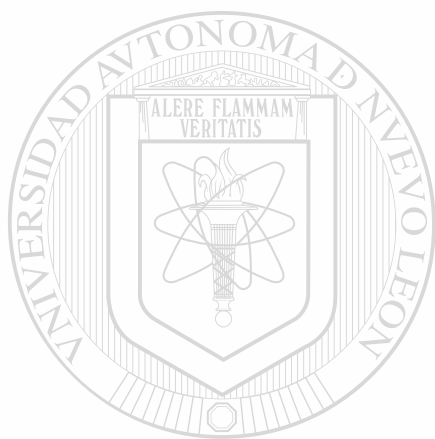
Tamez Guerra, Reyes S.. Nueva Epoca. Vida Universitaria., San Nicolás de los Garza, N :L , mayo de 1997:

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.

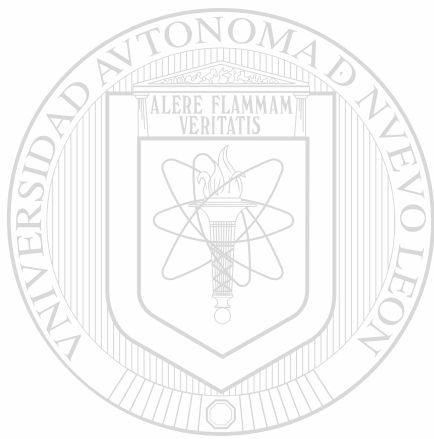


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



ANEXO

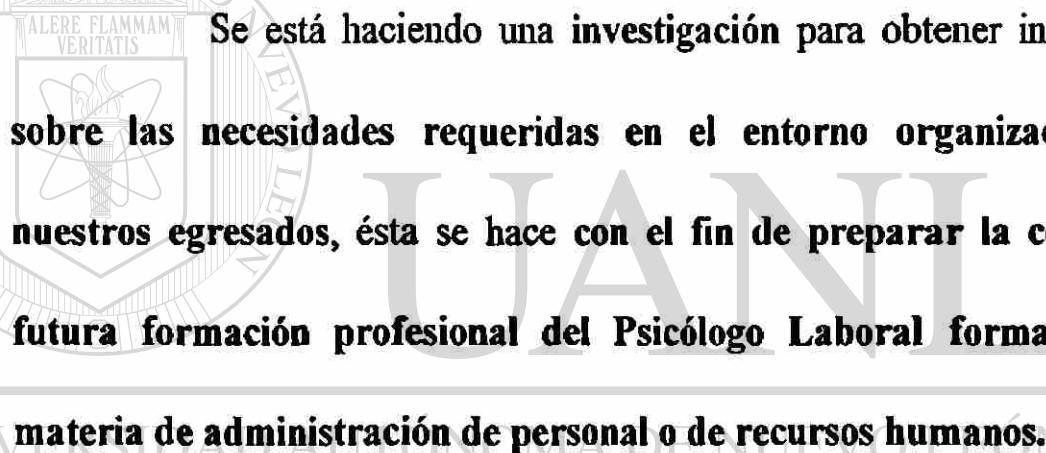
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Señor Empresario



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.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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.

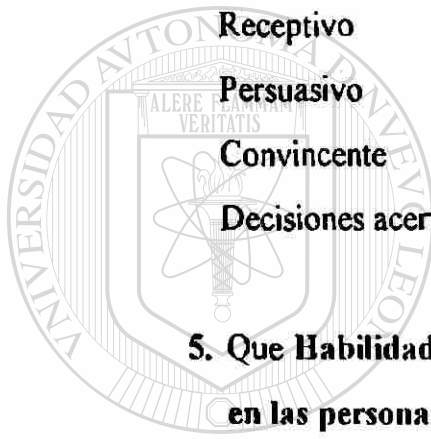
Destaque 5 en orden de importancia

- 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 _____



U.A.N.L.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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 _____



UANL

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 _____



UANL

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 _____

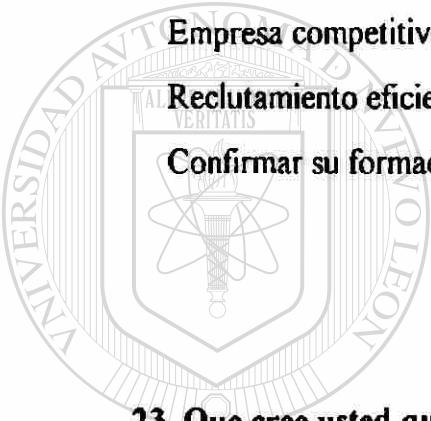
Ambiciosa y realista planeación de recursos humanos _____

Humanista _____

Empresa competitiva _____

Reclutamiento eficiente _____

Confirmar su formación como psicólogo _____



U A N L

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 _____

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

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 _____



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS