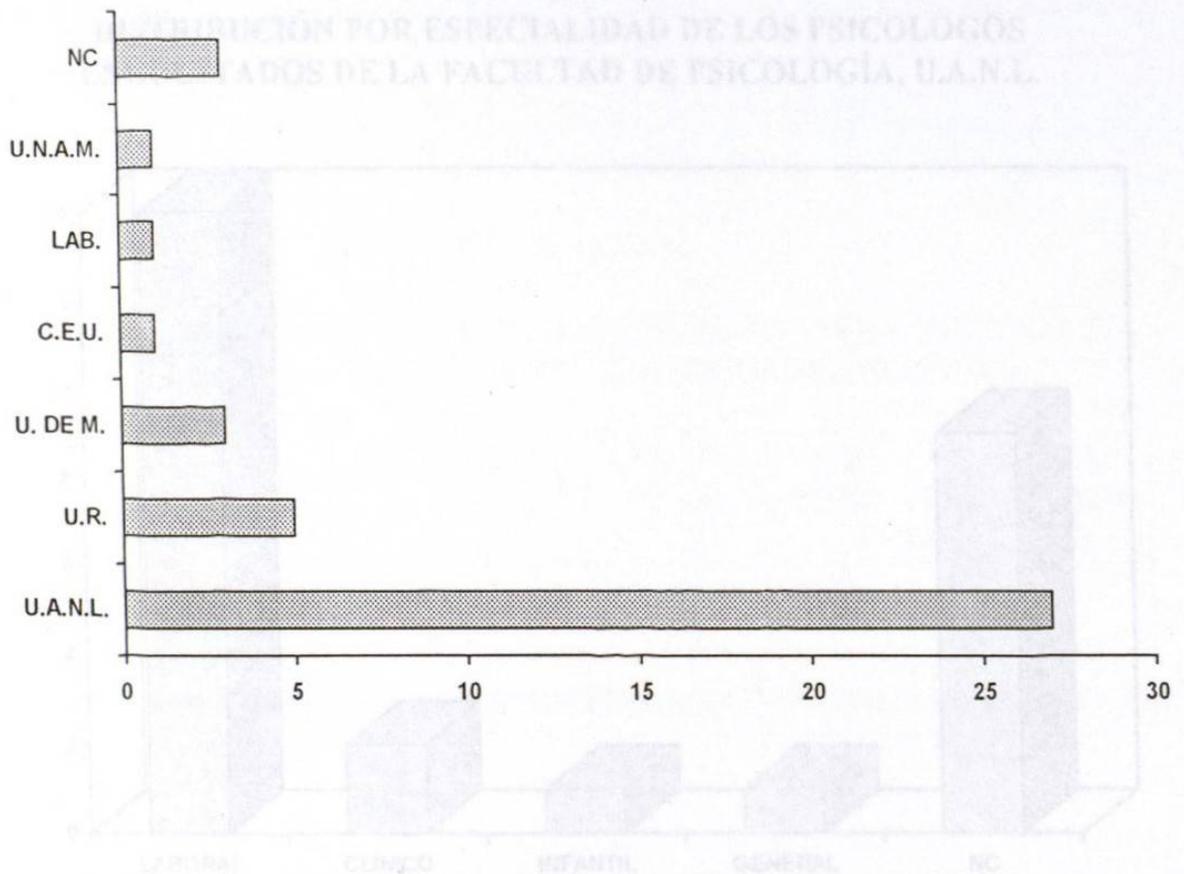


7.4.1.8 Dónde estudiaron los Psicólogos encuestados en la muestra

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

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



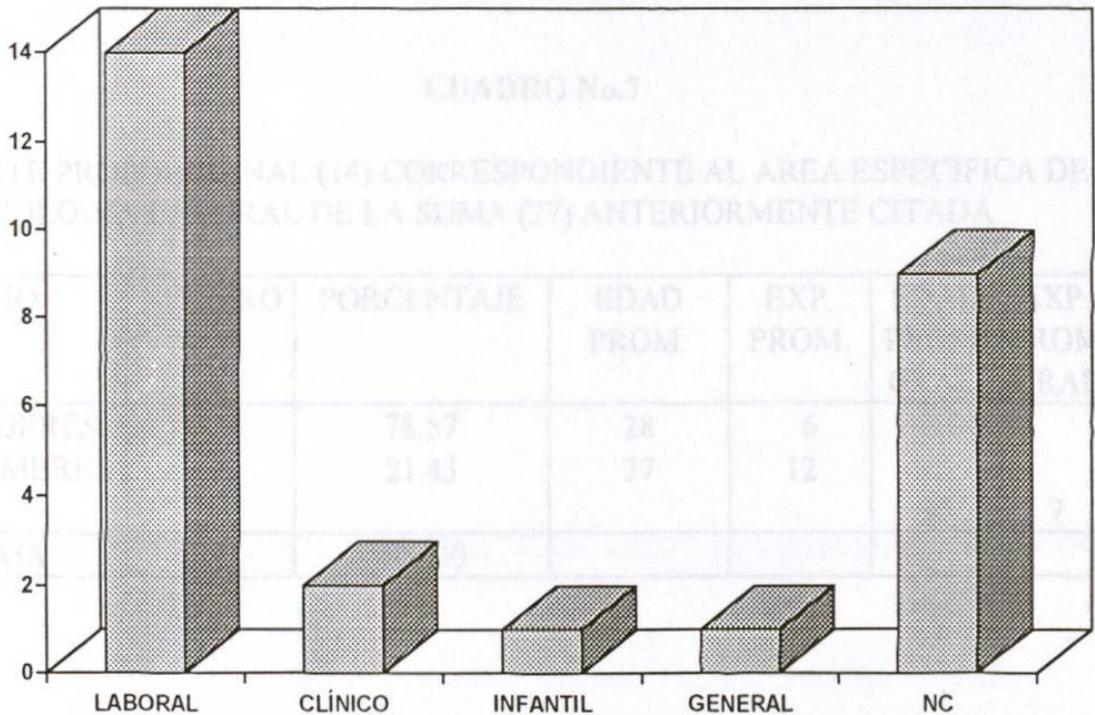
Una vez más se confirma que los egresados de las instituciones de enseñanza superior de universidades públicas tienen bastantes oportunidades en el ámbito laboral, así se puede notar en la gráfica anterior si tomamos en consideración los psicólogos encuestados pertenecientes a la U.A.N.L.

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

En seguida, abajo en la 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.

		PROM.	PROM.	PROM.	PROM.
		GRAL.	GRAL.	GRAL.	GRAL.
MUJERES	17	62.96	30	9	
HOMBRES	10	37.04	35	12	
SUMA	27		32	10	

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



En cuanto a los dos cuadros anteriores, éstos de por sí solos son bastante comparativos y explicativos, aquí lo que se trata es de confirmar que tanto en las aulas como en el campo laboral...

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**

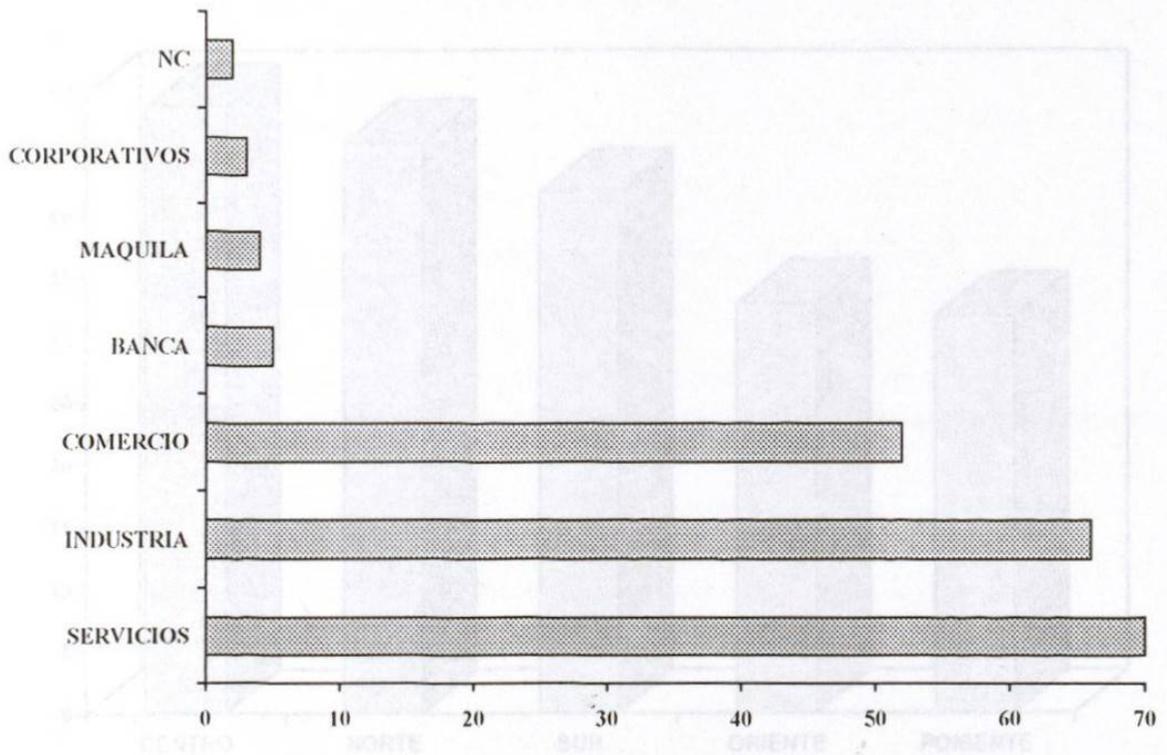
SEXO	NUMERO	PORCENTAJE	EDAD PROM.	EXP. PROM.	EDAD PROM. GRAL.	EXP. PROM. GRAL.
MUJERES	11	78.57	28	6		
HOMBRES	3	21.43	37	12		
					30	7
SUMA	14	100.00				

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



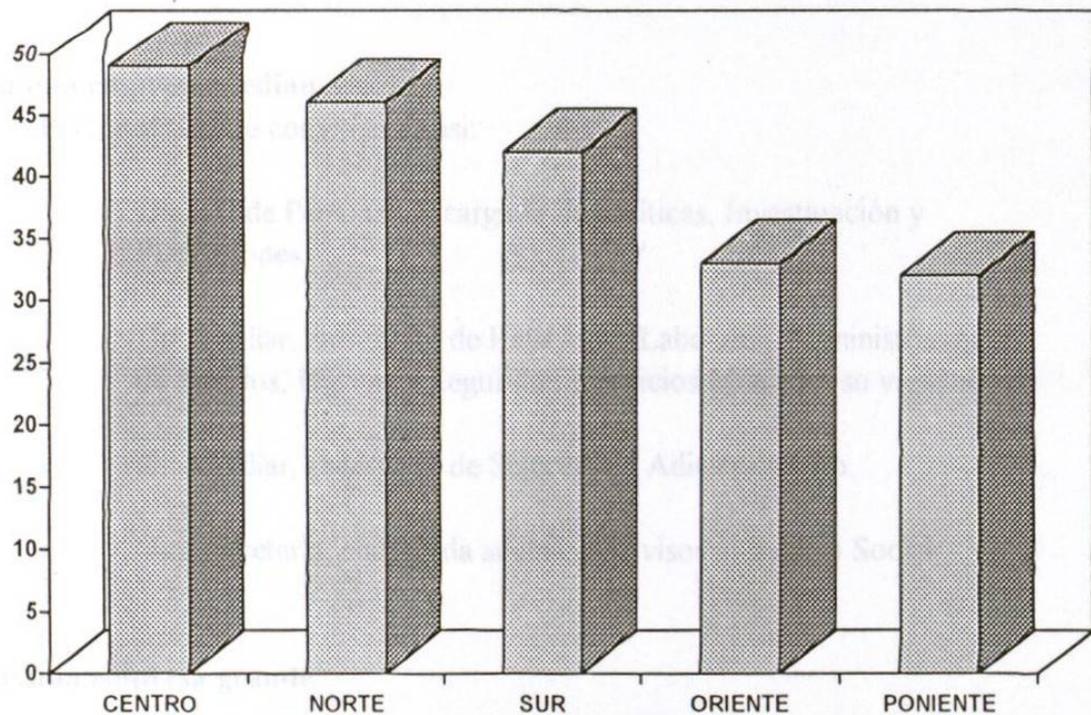
El número y porcentaje elevado del sector encuestado hace notar en este estudio que la información y datos obtenidos son dignos de tomar en consideración para el presente trabajo de investigación.

7.4.1.11 Ubicación de las empresas encuestadas

7.4.1.12 Magnitud de las empresas encuestadas de acuerdo a la composición del personal

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

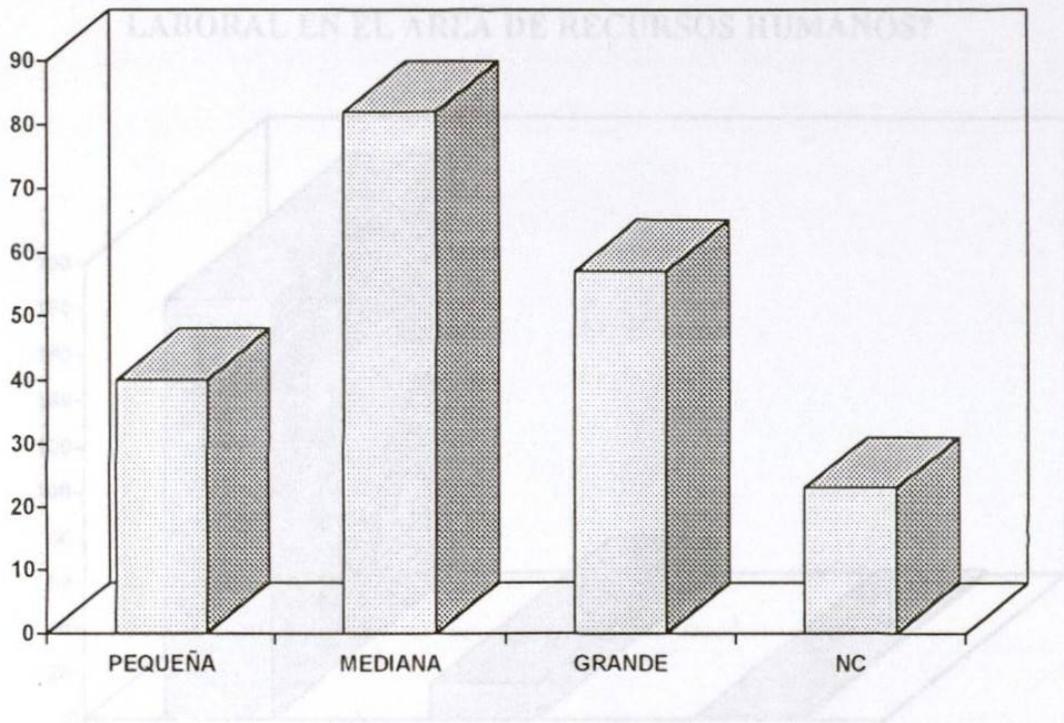
Un Auxiliar, encargado de Contratación y Empleo
(con psicotecnólogos, investigadores, etc.)

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.

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.

El resultado al personal

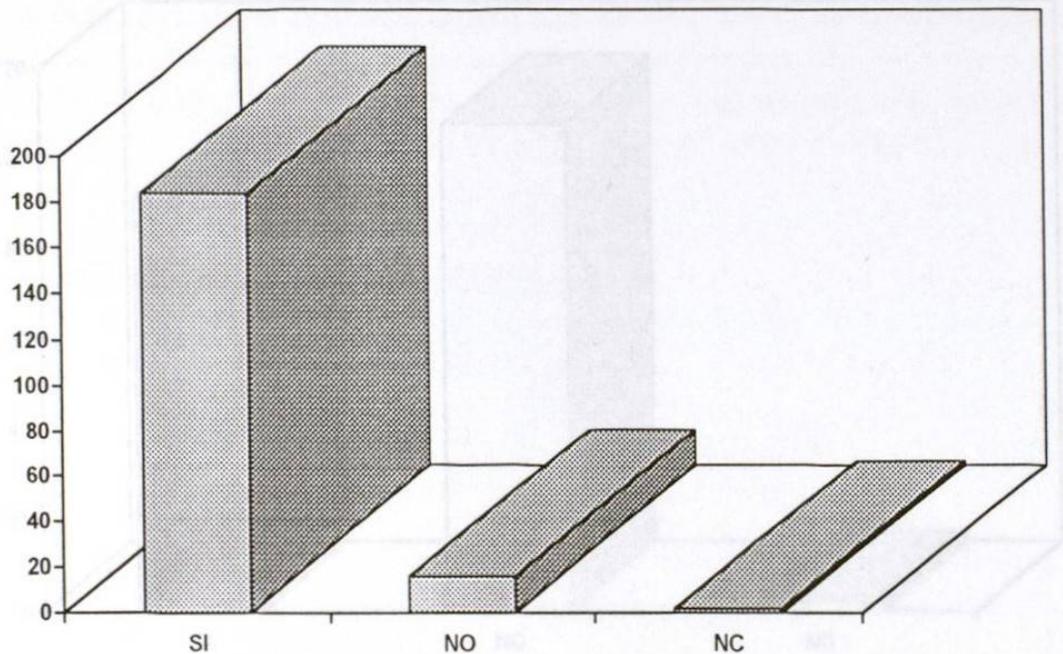
De acuerdo a las dimensiones de la empresa, esta no tiene contemplado el ingreso

El más personal para las actividades que corresponden al área anteriormente aludida

Es 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.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 :

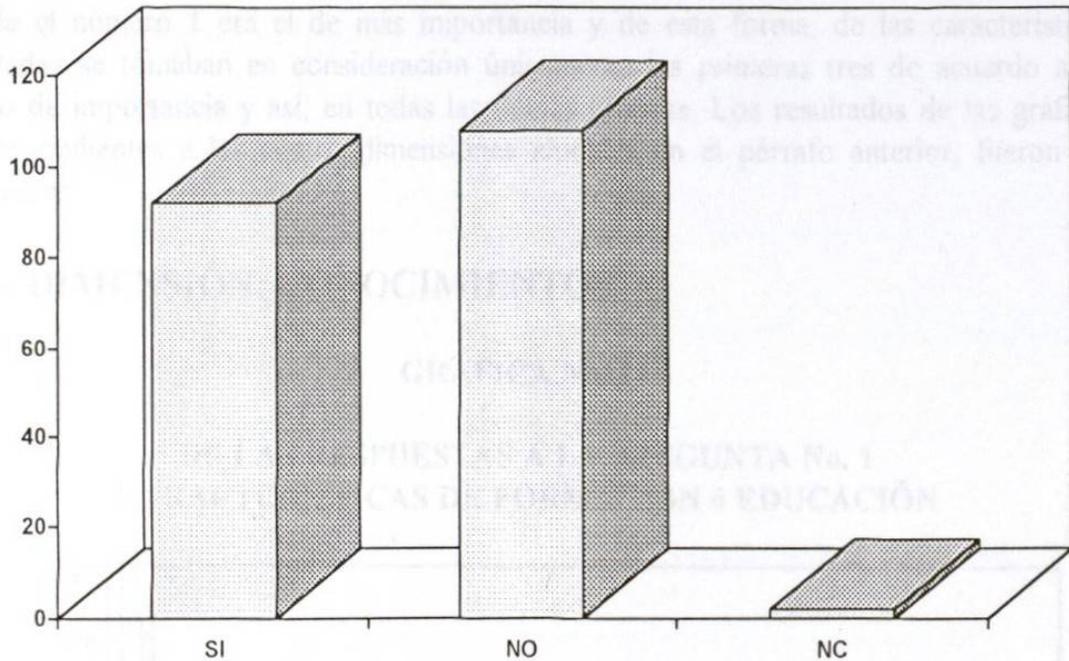
- a) No existe el área de recursos humanos o de personal.
- b) Una sola persona es la encargada de la contratación, empleo y todo lo relacionado al personal
- c) Debido a las dimensiones de la empresa, ésta no tiene contemplado el ingreso de mas personal para las actividades que corresponden al área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

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

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.

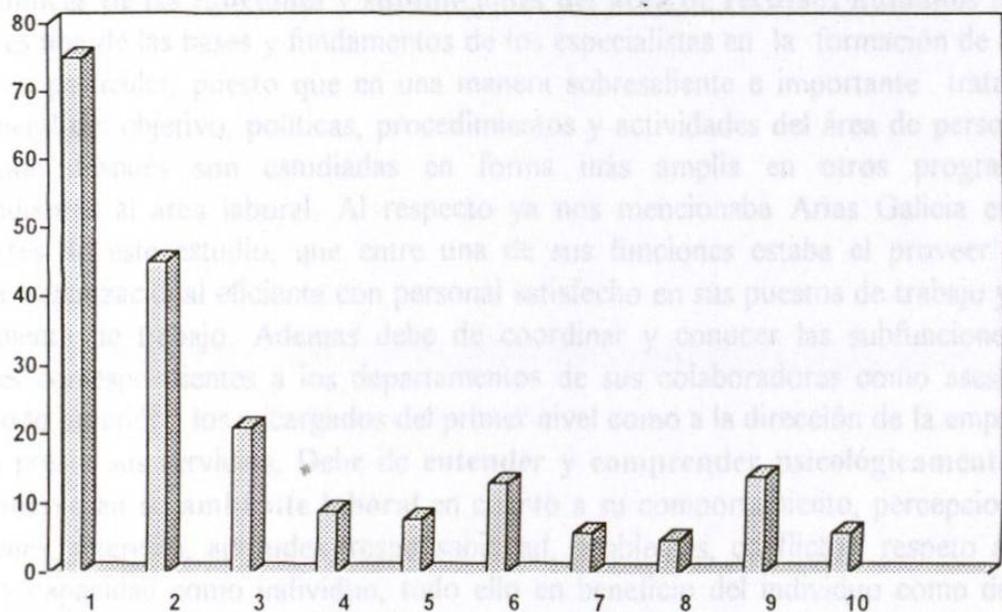
7.5 ANALISIS Y RESULTADOS DE LAS CUATRO DIMENSIONES CONSIDERADAS EN ESTE ESTUDIO

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.

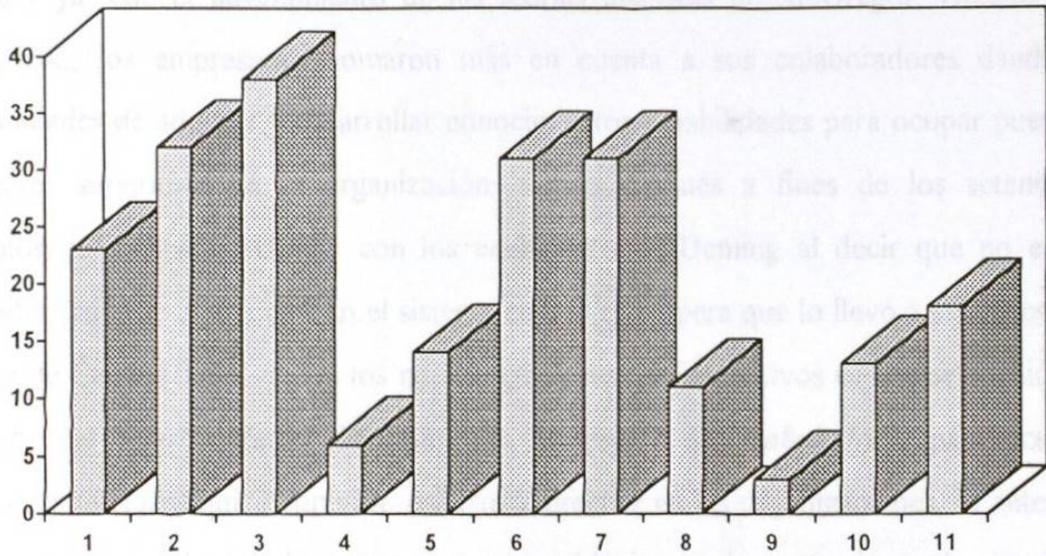
- 1.- **CONOCER FUNCIONES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (37.13%)**
- 2.- ***CONOCER DE PSICOLOGÍA (22.28%)***
- 3.- **CONOCER DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (10.40%)**
- 4.- **CONOCER DE LEYES LABORALES Y AFINES**
- 5.- **CONOCER BIEN LAS PRUEBAS PSICOMETRICAS**
- 6.- **COMUNICACIÓN ABIERTA**
- 7.- **FORMACIÓN 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.- ADIENTRAMIENTO - CAPACITACIÓN - DESARROLLO (18.81%

4.- CONSECUCIÓN 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

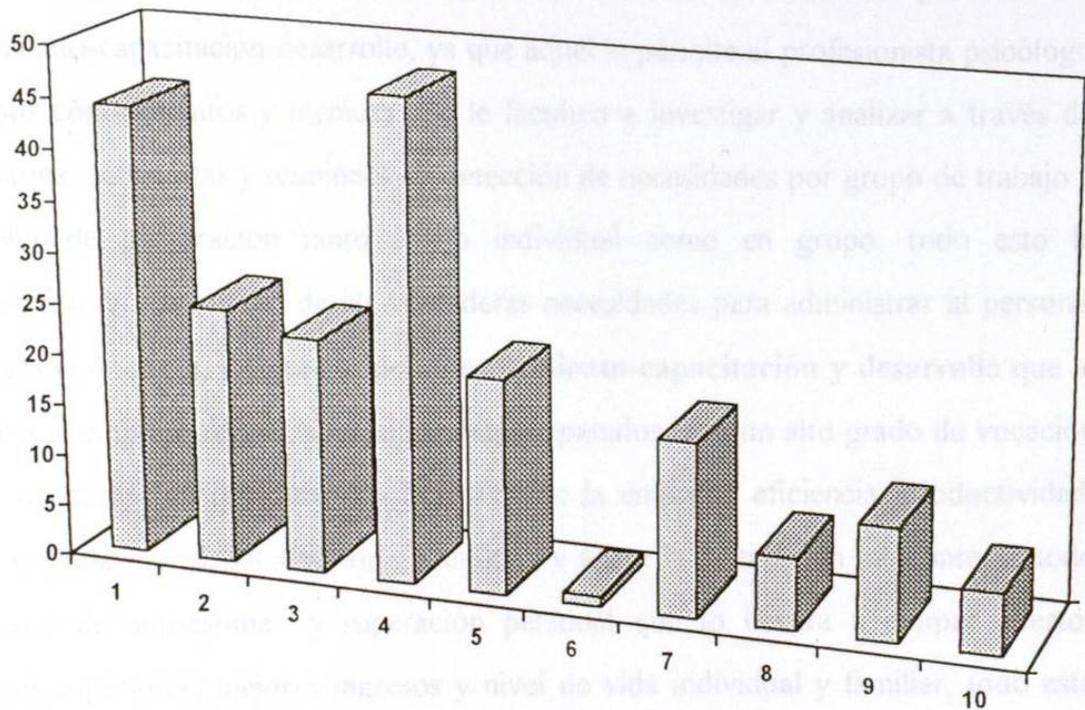
11.- SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

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



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**

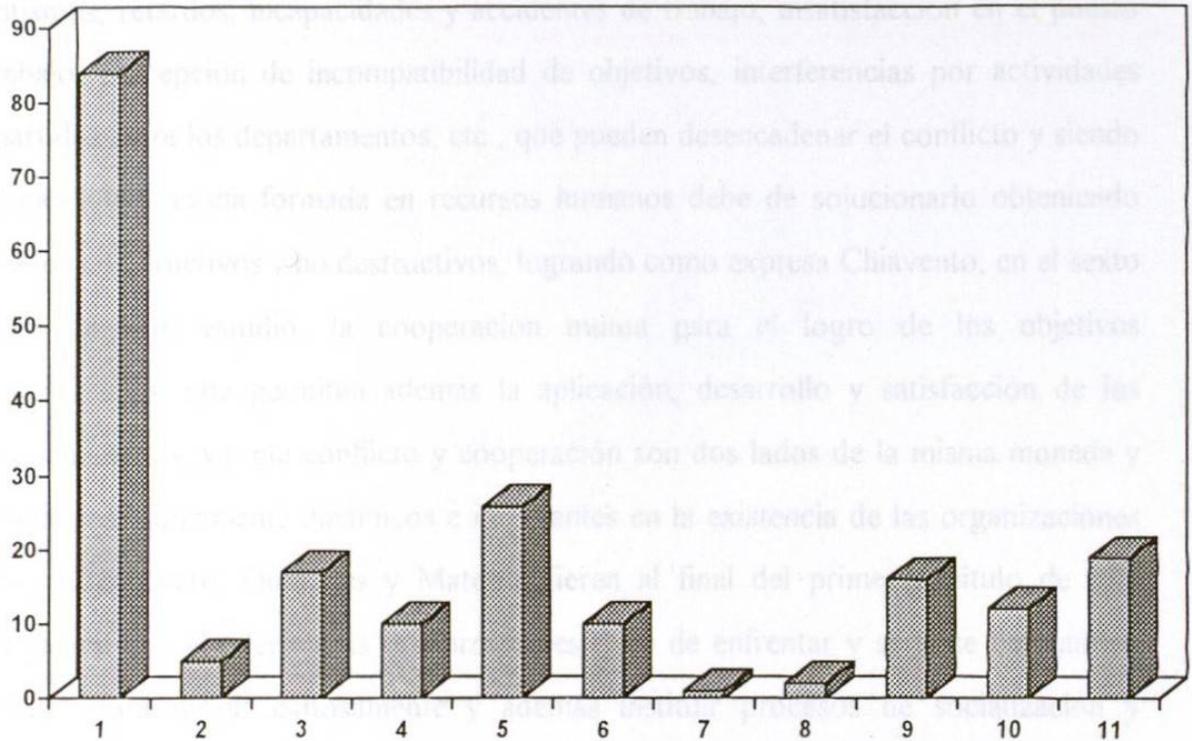
10.- **SABER ESCUCHAR**

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

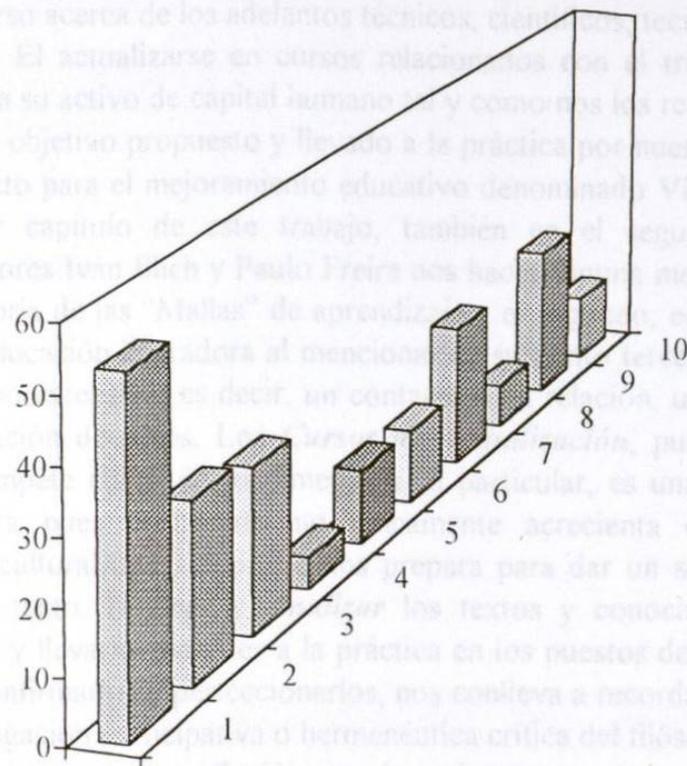
11.- IDENTIFICAR COMPORTAMIENTO INADECUADO (9.41%)

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 los 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



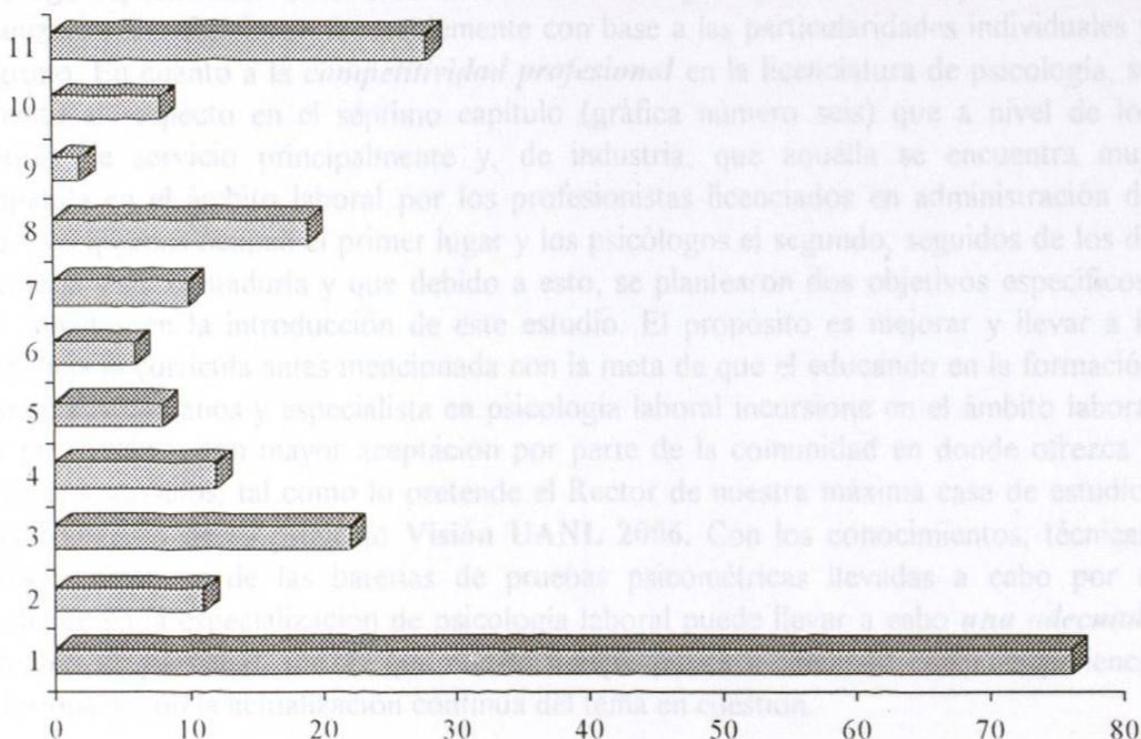
- 1.- CURSOS (26.24%)
- 2.- LEER Y ANALIZAR (13.86%)
- 3.- SEMINARIOS (12.87%)
- 4.- CONFERENCIAS
- 5.- INTERNET
- 6.- DIPLOMADOS
- 7.- MAESTRÍAS
- 8.- CONGRESOS
- 9.- ASOCIARSE A GRUPOS AFINES
- 10.- DOCTORADOS

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



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

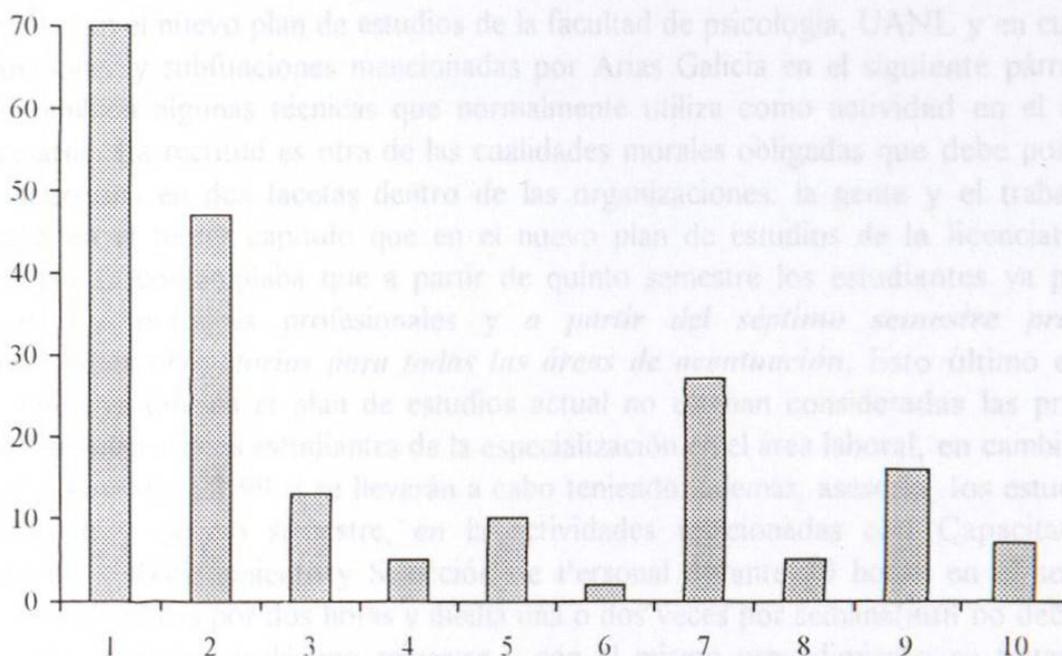
10.- COMPORTAMIENTOS INADECUADOS

11.- COMPETITIVIDAD PROFESIONAL (13.86%)

CONOCIMIENTOS :

GRÁFICA No. 21

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



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

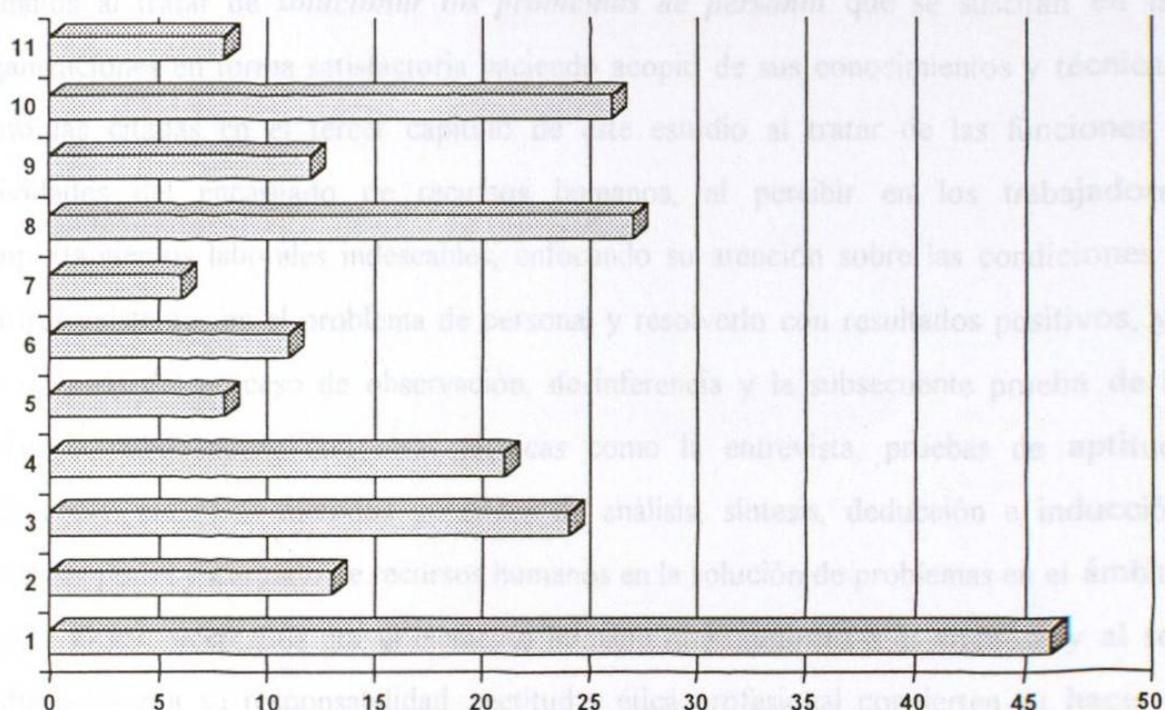
10.- ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL

En el segundo capítulo de este trabajo se mencionaba que Aristóteles consideraba a la virtud como algo esencial para la felicidad y dividió aquélla 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 si 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%)

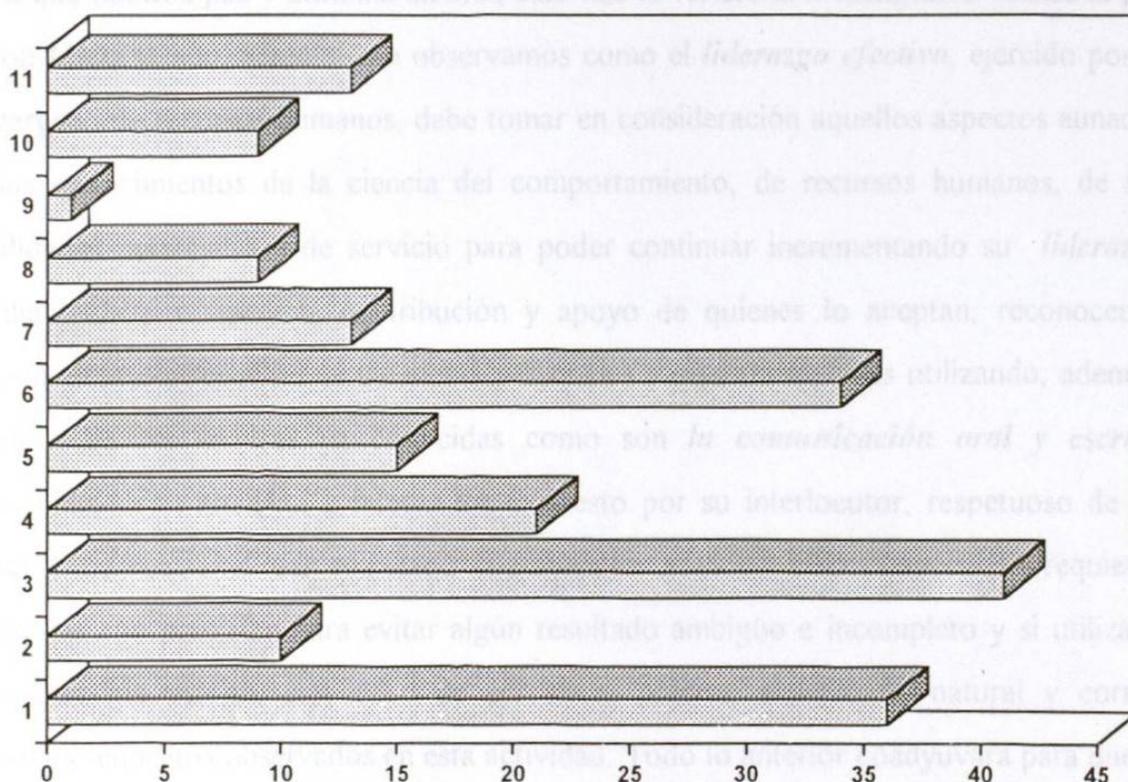
11.- PERSUASIVO

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

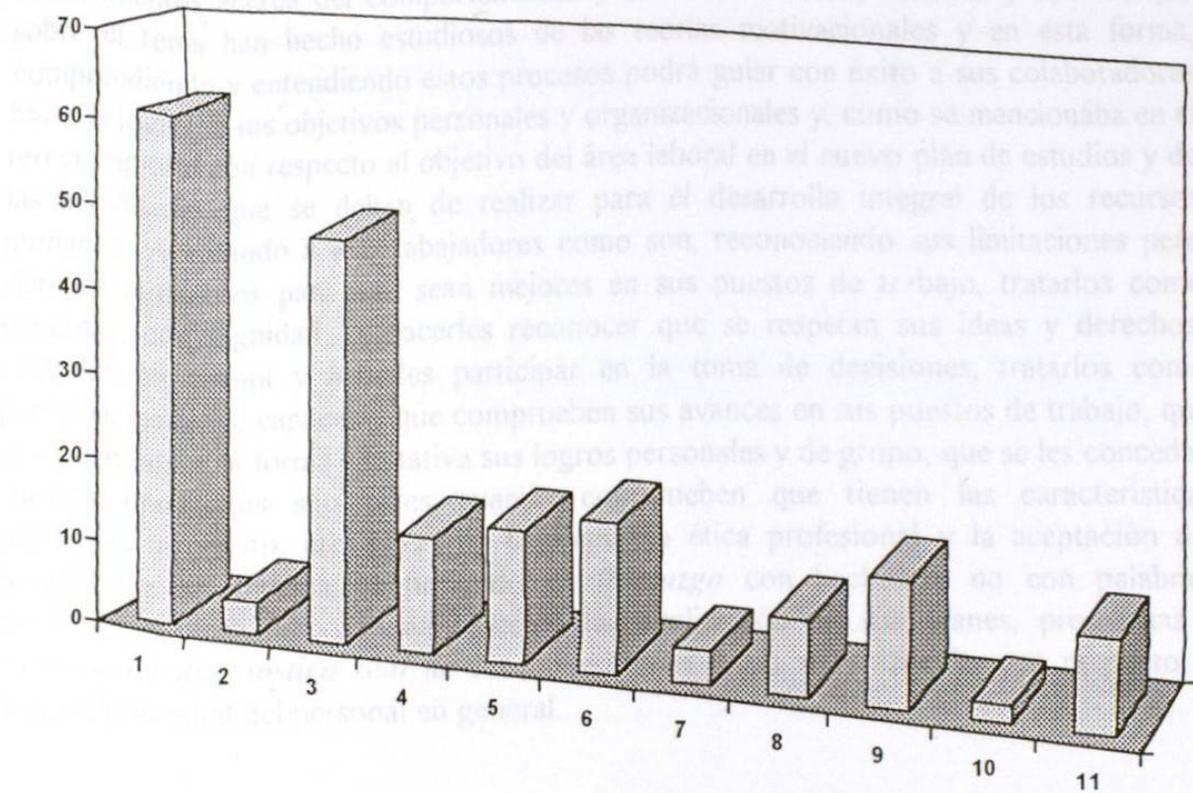
11.- DECISIONES ACERTADAS

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



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

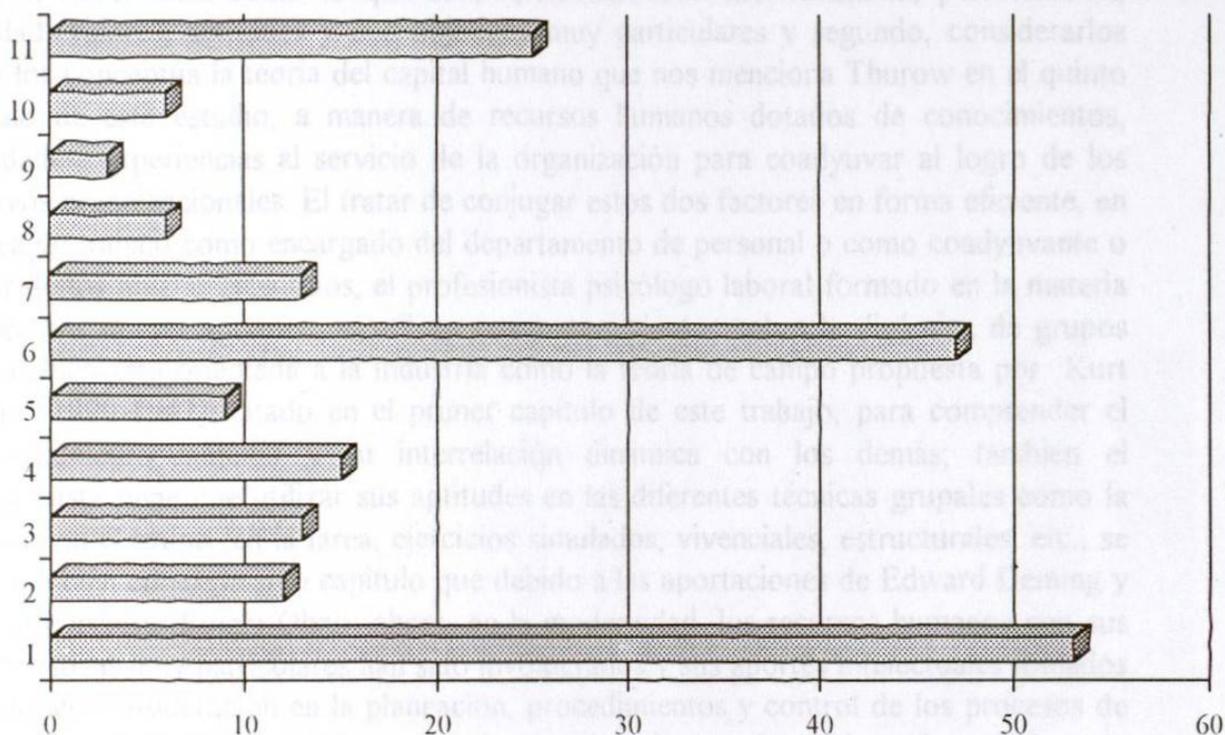
11.- DESARROLLO ORGANIZACIONAL

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 aquella siempre ha constituido un problema que preocupa a la mayoría de los directivos de una empresa. El profesional 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



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.