

LAS FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES DE
LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS
DEL AREA METROPOLITANA

9
PSI

TESIS QUE PRESENTA EL ALUMNO
ERNESTO MUÑOZ DEL RIO
PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mi esposa Dorothy a quien
ha sido motivo de supera- -
ción y aliento.

2244

Σ 5053.08

UNAM 78

1980

A mis padres

Ing. Galdino Muñoz Pedroza

Leonor del Río de Muñoz

quienes me han enseñado a -
lograr mi propio desarrollo.

A mis hermanos

Leonor

Eduardo

Fernando

Cecilia

Patricia

Roberto

Alejandro

A quienes admiro y respeto

A la Universidad Nacional
Autónoma de México y a -
mis maestros quienes me -
brindaron la oportunidad
de obtener estudios profe
sionales.

A Johnson & Johnson de Mé
xico, División Diagnósti-
cos, en donde estoy apren
diendo a ser un profesio-
nal.

OBJETIVO DE LA PRESENTE TESIS:

IDENTIFICAR LAS SIMILITUDES ENTRE EL PLAN
DE ESTUDIOS DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y -
LAS FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES DEL -
AREA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPREU
SAS DEL AREA METROPOLITANA.

I N D I C E

CAP I

INTRODUCCION

El problema	1
Importancia del estudio	4

CAP II

ANTECEDENTES

Sumario	19
---------	----

CAP III

EL METODO

La población	21
Determinación de la muestra	23
El material	24
El procedimiento	25
Definición de términos	34

CAP IV

ANALISIS DE RESULTADOS

Datos obtenidos y tabla de resultados	41
Algunas consideraciones	59

CAP V

SUMARIO Y CONCLUSIONES

Sumario	62
Conclusiones	64

APENDICE

Clasificación de las Empresas	73
-------------------------------	----

BIBLIOGRAFIA	78
--------------	----

INTRODUCCION.

El problema.

Casi todos los días por medio de los periódicos se solicitan candidatos para administrar los asuntos relacionados con el personal de las Empresas. En este puesto se tratarán problemas legales laborales y también se tratarán problemas con el comportamiento del personal (ausencias, retardos, falta de esmero, descuidos, inclusive en perjuicio propio, intentos de fraude como alterar las tarjetas de asistencia, también se lidiará con "trabajadores que no aprenden por más que se les repiten las cosas", y con todo ese tipo de asuntos que han sucedido desde la época de los primeros centros de trabajo populares).

Para ocupar dicha vacante el Licenciado en Psicología del area del trabajo, ha sido preparado en la Universidad, sin embargo en algunas ocasiones éste, se encuentra en desventaja curricular para optar a la jefatura del Departamento de Personal ante otros profesionales.

Estamos interesados en conocer el punto de vista de los responsables de los recursos humanos del area metropolitana al respecto de que se hace y que se debería hacer en materia de los recursos humanos, con el objeto de identificar las funciones actuales en el manejo de los asuntos relacionados con el "Personal de la Empresa".

La información será comparada con el plan de estudios que la U. N. A. M. tiene para esta profesión, podremos ubicar al Psicólogo del trabajo con la demanda del mercado de trabajo y así entonces, seremos más capaces de reconocer nuestras ventajas para atender los problemas relacionados con los Recursos Humanos de las Organizaciones así como para prepararnos en aquellas otras areas que si bien no incumben a la ciencia de la Psicología, es conveniente sean dominadas para alcanzar una posición mucho más favorable en el mercado de trabajo.

De antemano, debemos tomar en consideración que la aproximación seguida en el presente trabajo no es suficiente, pues si no es complementado con la demanda

potencial, tan solo estamos considerando como punto de referencia la demanda actual.

No es correcto omitir las necesidades potenciales de la aplicación de la tecnología, en este caso en los ambientes laborales, pues limita no solo el -- desarrollo y capacidad de intervención en nuevas oportunidades del profesionista, sinó también el del ámbito en cuestión.

IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.

Cuestionar la utilidad o la practicidad de las técnicas o funciones revisadas durante la carrera en términos de su viabilidad, oportunidad de aplicación, enfoque, solidez de fundamentos y confiabilidad, es actualmente tarea cotidiana en Universidades y agrupaciones de tipo profesional.

Cuestionar la practicidad del conjunto de técnicas y funciones para el que se ha sido preparado en relación con el mercado de trabajo y así entonces determinar la adecuación o asperezas del plan de estudios parece ser un quehacer poco frecuente.

Cualquier persona que ingresa a la Universidad pretende, mediante sus estudios universitarios, adquirir una serie de conocimientos y repertorios que le sean útiles en su futuro ejercicio profesional.

Estos individuos venimos a la Universidad bus-

cando un modus vivendi, por medio del cual aportemos nues
tra contibución cotidiana a la sociedad.

Después de una larga formación escolar con duraci
ción de 17 años (6 de primaria, 6 de bachillerato y casi-
5 años de estudios universitarios) finalmente el estudiante
está en condiciones de utilizar prácticamente su prepara
ción académica, sin embargo no desconocemos las dificulta
dades y tropiezos por las que han pasado varios de nues--
tros colegas al integrarse a la práctica profesional.

Aún cuando esta situación no es exclusiva de --
los egresados de la carrera de Psicología del Trabajo, de
ninguna manera es satisfactoria.

Por todo lo anterior determinar las funciones --
profesionales de las personas responsables de los asuntos
pertinentes a los Recursos Humanos en las Empresas y cotejar
algunas de ellas con el plan de estudios de la carre-
ra, reevaluando la adecuacidad de éste es significativo,--
sobre todo dentro de una institución docente del carácter

de la Universidad Nacional Autónoma de México,[★] en el sentido de la rentabilidad (tanto para cada estudiante en particular, como para la sociedad en general), de la cuantiosa inversión de tiempo y dinero que ha sido necesaria para que una persona pueda llegar a ser un profesional bajo el patrocinio de la sociedad, siendo la diferencia el haber recibido dicha formación en beneficio o a expensas de la sociedad.

★ El artículo 1º de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, dice que ésta "... tiene por fines impartir educación superior PARA FORMAR PROFESIONALES, Investigadores, profesores universitarios y técnicos - UTILES A LA SOCIEDAD ..."

CAP II ANTECEDENTES.-

Al encuadrar el problema dentro del contexto de referencia, hemos encontrado y francamente sin tomarnos de sorpresa, que en general este problema es una adolescencia inherente a todos los profesionales generados en centros de estudios no vinculados íntimamente con las demandas de las organizaciones para las cuales son preparados.

Entre la literatura relacionada con este tema, encontramos el Proyecto de Plan de Estudios, elaborado por la Coordinación de Psicología de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (Iztacala, 1976), este proyecto es originado por la necesidad del cambio del plan de estudios, tanto en su contenido como en su método y administración.

Por sus fundamentos del todo válidos, nos hemos permitido transcribir la breve historia de la carrera de Psicología en la U.N.A.M. referida por ellos, lo cual nos ayudará a ubicar la evolución del curriculum académico. También reproducimos el enfoque seguido por ellos para la especificación de objetivos profesionales por su método particular de enfoque del problema.

BREVE RECUENTO HISTORICO DE LA CARRERA DE
PSICOLOGIA EN LA U. N. A. M.

Los estudios de Psicología se formaron como una -
especialidad de la carrera de filosofía en el año de 1928.
La orientación de dichos estudios era meramente especulati-
va y se centraba en problemas de metafísica por lo que care-
cía de perspectiva profesional alguna. No fué hasta el año
de 1958 en que los estudios de Psicología se convirtieron -
en Licenciatura con el otorgamiento consiguiente de un títu-
lo profesional, que no se incluyó en la Ley General de Pro-
fesiones hasta la reforma ocurrida en 1973. No obstante, -
el simple cambio curricular consistente en el incremento en
el número de años de estudios de Psicología y la inclusión-
de nuevos cursos, no modificó sustancialmente la situación-
prevalente, pues el personal docente de la nueva carrera es
taba formado por profesionistas no psicólogos (médicos, -
psiquiatras, psicoanalistas, filósofos, abogados e ingenie-
ros). Es evidente que los objetivos de un plan de estudios
elaborado por no profesionales de la Psicología, no podía -
ajustarse en modo alguna a los requerimientos básicos para-

la preparación de profesionales en la Ciencia de la Conducta.

En 1966 y 1970 hubo cambios sucesivos en los planes y programas de estudio, que obedecieron a la necesidad de hacer mayor hincapié en los fundamentos experimentales de la psicología y de ofrecer mayores perspectivas aplicativas a los egresados de la carrera. Los cambios consistieron en la adición exagerada de nuevos cursos y especialidades que provocaron una situación poco recomendable, tanto en lo que se refiere a la unidad orgánica de los estudios como en lo que toca a los costos de operación. Sin embargo fué posible modernizar algunos aspectos del contenido de la enseñanza.

No fué hasta 1973 que el Colegio de Psicología se convirtió en Facultad independiente y, aún con ese status por vez primera, los objetivos de la profesión y del plan de estudios, debido a las condiciones históricas que hemos enumerado han hecho extremadamente lento y difícil el cambio profundo requerido. La Psicología es quizá una de las

pocas profesiones de la U.N.A.M., cuya planeación y objetivos han quedado en manos de profesionales ajenos a la disciplina.

ESTRATEGIA GENERAL PARA LA ESPECIFICACION DE
OBJETIVOS PROFESIONALES.

Uno de los problemas fundamentales que aquejan a la planificación universitaria de la Psicología en México es la falta de especificación de objetivos profesionales - que permitan establecer criterios relativamente uniformes de entrenamiento.

A nuestro modo de ver la falta se deriva de un problema de planteamiento. Tradicionalmente y no solo en nuestro país, se especifican vagamente, los objetivos de una carrera profesional en términos propios de la Universidad liberal, considerando al profesionista exclusivamente en términos de ciertos requerimientos puros de la disciplina, desvinculados del contexto social en que la profesión se desenvuelve.

En otras ocasiones, la estructuración de los estudios profesionales obedece a efectos directos de la demanda en el mercado, lo que causa el desarrollo pragmático

de nuevas áreas aplicadas, disociadas de la metodología -
básica de la ciencia psicológica.

El problema que ocupa nuestra atención en forma inmediata es de doble naturaleza. Por un lado, determinar los objetivos profesionales con base en la problemática potencial que la comunidad ofrece al Psicólogo, independientemente de la demanda momentánea. Por el otro, ajustar - los criterios metodológicos y las posibilidades tecnológicas de la profesión a esta problemática y evaluarla críticamente en términos de sus efectos sociales a todos niveles. La estrategia que proponemos consiste en invertir el enfoque que ha caracterizado el planteamiento tradicional, en vez de definir apriorísticamente la profesión, sugerimos proceder al contrario.

Es en este sentido que la comunidad nos dará los criterios y objetivos profesionales definitorios del Psicólogo. La metodología experimental y aplicada de la Psicología los encuadrará en forma sistemática y desarrollará - las técnicas requeridas para el cumplimiento de esos obje-

tivos. En esta forma no serán los determinantes particulares de un grupo o grupos de psicólogos los que favorezcan uno u otro modo de acción, sino más bien la existencia de una realidad social que podemos modificar positivamente a través de nuestra acción profesional.

La especificación de las unidades profesionales necesarias tiene que llevarse a cabo en términos generales, amplios, que toleran cierta flexibilidad de instrumentación y que a la vez sean ricos en situaciones problema que faciliten el entrenamiento realista y experimentado de los futuros psicólogos. El Psicólogo va a adiestrarse en una problemática social que la comunidad plantea constantemente, pero no de manera empírica o intuitiva, sino con base en una rigurosa y efectiva metodología derivada de la experimentación de laboratorio y de su implementación en situaciones naturales.

Por otra parte el Dr. Manuel Uribe Castañeda, entonces oficial mayor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en sus análisis de la política laboral de Méxi-

co, dedica varios apartados a la relación Oferta-Demanda - profesional, a la planeación educativa y a sus nexos con la producción nacional. Como datos relacionados con el presente estudio reportados por el Dr. Uribe tenemos:

"El segmento profesional representa menos del 1% de la población adulta de México y deben enfrentarse a un - panorama complejo e irregular al culminar los estu- - dios universitarios y que se encuentra marcado actualmente por altos índices de desempleo y subempleo profesionales". De acuerdo con los resultados de los estudios del autor, esta situación es debida a la falta de vinculación que existe entre el sistema educativo y los requerimientos de la producción.

Según datos estadísticos publicados por la U.N.A.M. - de un cierto número de egresados, en el 40% de los ca sos no existía ninguna relación entre la ocupación y el tipo de estudios cursados.

El Dr. Uribe continúa señalando que puede afirmarse que el fenómeno del subempleo es mucho más amplio que el

fenómeno del desempleo propiamente dicho, entendiendo como subempleo:

- a) el aprovechamiento de recursos en funciones para las -
cuales los individuos no fueron formalmente capacita--
dos.
- b) o como su utilización en niveles de actividad e ingre--
sos menores a su capacidad y ésto se traduce en una -
baja productividad (de acuerdo a la capacidad) y en un
incremento de la subutilización de los empleados, par--
ticularmente de los profesionales.

Según el Ing. Emiliano Camargo, entonces Director General de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, el problema mayor de los recién egresados de las -
Universidades e Institutos es el subempleo y no el desem--
pleo, lo cual es un desperdicio de recursos, también opina--
que el problema educativo en el país tiene dos aspectos fun--
damentales: Atender la demanda social de educación de acuer--
do a intereses personales, individuales o vocacionales por--
una carrera no necesaria para impulsar tareas de desarrollo
y por otro lado, el verdadero interés social por la promo--

ción de carreras que demanda el país. Esta dualidad se busca conciliar en un modelo con el manejo de planes de estudio flexibles y que permitan la reorientación de las carreras.

Más estrechamente vinculadas con nuestro objeto de estudios encontramos las siguientes referencias:

Jiménez , (72) demuestra la distorsión y la falta de información del empresario mexicano al respecto de las funciones del Psicólogo del Trabajo; que algunas funciones para la que el psicólogo ha sido preparado especialmente, son desarrolladas por otros profesionales muchas veces, no relacionados en términos curriculares con ellas (1974): y (76) que el plan de estudios del profesional en cuestión es deficiente, especialmente los formados antes del año 1970 y son éstos los que se encuentran laborando en el ámbito pertinente, forjando y desarrollando la Psicología Industrial Mexicana; su currículo solo refiere tres materias (Psicología Experimental, Psicometría y Psicología Aplicada) que indirectamente, participan en las funciones que les han sido asignadas, lo cual habla -

de poca información sobre esta especialidad; de tal suerte que las técnicas que se infiltran en las operaciones del - Psicólogo Industrial son únicamente "revueltitos" de métodos clínicos, psicoterapéuticos y de diagnóstico, que han dado un encajonamiento impropio a los hechos del trabajo, limitando la proyección del profesional y con ello, la utilización de nueva tecnología.

Espinoza (74) en el recuento y clasificación de las tesis profesionales de la Facultad de Psicología, U.N. A.M., cita a Ruiz Alcantar (73) como autor relacionado con nuestro tema, éste se planteó el problema de investigar - que es lo que los Licenciados en Psicología en las Industrias del area metropolitana tienen como métodos y medios de trabajo en su ejercicio profesional y obtuvo entre otras las siguientes conclusiones:

- 1.- La intervención de los Licenciados en Psicología, se limita básicamente a tres grandes areas (Entrenamiento, Desarrollo y Programas de Higiene Mental).

2.- Desempeñan cargos de bajo nivel.

3.- Solo participan en algunos pasos de la selección.

A nuestro modo de ver, ese trabajo nos habla de -
la débil participación, y por lo mismo de la poca responsa-
bilidad y libertad de acción, de los Licenciados en Psicolo
gía en las Industrias del area metropolitana.

SUMARIO.-

Las citas anteriores demuestran las inquietudes - de diversos autores al respecto de la dudosa armonía que - guarda el contenido de nuestro curriculum con su práctica - cotidiana, ello debido, en cierta medida, al divorcio exis- tente entre los planificadores de la enseñanza y quienes re- querirán los servicios de los futuros profesionistas, mani- festándose, entre otras consecuencias, el abandono del ejer- cicio profesional, el subempleo y el desempleo profesiona- les con índices francamente patéticos, máxime la situación- del país con demandas crecientes de profesionales aptos y - diestros para cubrir nuestras necesidades.

Así mismo se desprende que la falta de aplica- - ción de la tecnología conductual, desarrollada a la fecha, - para un aprovechamiento más razonable de los Recursos Humana- nos en las Empresas, requiere de profesionales más bien di- ferentes en términos de su preparación universitaria a los- aludidos en los estudios mencionados.

Como nota adicional, en las bibliotecas de las -
Facultades de las diferentes Universidades del Distrito Fe-
deral que generan profesionales relacionados con los Recur-
sos Humanos en las Empresas, no se encontraron estudios si-
milares o en relación con el presente estudio.

CAP III EL METODO.-

Para determinar las similitudes entre el plan de estudios del Psicólogo del Trabajo y las funciones de los responsables de los Recursos Humanos en la Empresa del area metropolitana, fué necesario: primero definir qué íbamos a medir y cómo.

OBJETIVO DEL PRESENTE TRABAJO.

Similitudes entre el plan de estudios del Psicólogo del trabajo y las funciones de los responsables del area de los Recursos Humanos en las Empresas del area metropolitana, mediante un cuestionario aplicado a la muestra.

LA POBLACION

a) Los sujetos:

. El máximo responsable del departamento relacionado con:

Practicar las actividades necesarias para asegurar y mantener una fuerza de trabajo competente y estable; cumplir con las obligaciones fiscales, legales y sociales-relativas a las personas que laboran en la organización.

b) Las Empresas.

Debido a que deseamos una anatomía de las actividades y responsabilidades del area de los Recursos Humanos en las Empresas, mientras mayor sea la empresa, esperamos encontrar una mayor especialización de funciones y por lo tanto habrá una mayor probabilidad de encontrar la aplicación al máximo, en cuanto a diversidad y nivel de sofisticación, de las diversas técnicas para una buena economía de personal.

Esta es la razón por la que tomamos una muestra de 100 empresas de las 400 más grandes de México, en cuanto a su volumen de ventas.

La clasificación de tales empresas es elaborada y publicada por la revista "Expansión" anualmente desde 1975, a manera de la elaborada por la revista "Fortune". La clasificación utilizada fué la publicada en el mes de septiembre de 1977.

Las empresas seleccionadas debían de encontrarse en el area metropolitana, independientemente del tipo de empresa en cuanto a su giro o actividad.

DETERMINACION DE LA MUESTRA.

Después de obtener las 100 empresas a investigar mediante un muestreo al azar sin reemplazo, se clasificaron bajo las siguientes denominaciones y la distribución fué la siguiente:

GUBERNAMENTALES	
y	
PARAESTATALES	44
PRIVADAS	48
BANCARIAS	8

EL MATERIAL

El cuestionario utilizado, reproducido más adelante, incluye preguntas de elección forzosa y respuesta abierta, encontrando como variantes de este último tipo de preguntas de respuesta dicotómica, de alternativa múltiple y de respuesta ponderada.

No obstante las limitaciones de los cuestionarios (Zimmer, 1956; Burchinal, 1960; Bell 1961), dado el tamaño de la muestra y la cantidad de preguntas, relevantes a nuestro parecer, acudimos a este instrumento por considerarlo el más adecuado desde el punto de vista de tiempo y costo. Por otra parte este cuestionario en su gran mayoría, solicita respuestas objetivas o de recolección de información tangible, por así decirlo, encontrando en menor grado preguntas con respuestas de criterio, mismas que no retiramos del formato final para detectar las inquietudes de modificar las funciones actuales en dichos puestos; para determinar lo que según los entrevistados eran las características de los responsables idóneos

para Recursos Humanos; su opinión al respecto del objetivo de su puesto; etc., estos aspectos serán tratados ampliamente en el análisis de los resultados.

EL PROCEDIMIENTO.-

Una vez determinado el universo y la muestra, así como el instrumento de medición, los pasos o etapas subsecuentes fueron las siguientes:

a) Prueba y reformulación del cuestionario.

Este se revisó con personas relacionadas con los recursos humanos en las empresas, no pertenecientes a la muestra, considerando sus comentarios al respecto del contenido, redacción y secuencia para diseñar el formato final.

b) Organización de los entrevistadores y recolección de datos.

El cuestionario fué aplicado por los alumnos del area de PI de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M. para ello se formaron 9 grupos de cinco personas con un

coordinador respectivo y se les explicó el objetivo del cuestionario. El coordinador estableció contacto telefónico con quienes contestarían los cuestionarios asignados a su grupo para hacer una cita con las instrucciones reproducidas en la tabla I.

El 20% de los cuestionarios resueltos fue tomado al azar para verificar los datos, corroborando por ejemplo el número de empleados, el nivel de estudios, o pidiendo se ampliara alguna respuesta "confusa".

c) Concentración y tabulación de datos.

Para la tabulación u ordenamiento de datos, se procedió a enlistar las respuestas según la pregunta y se tomaron sus frecuencias, después se graficaron.

CUESTIONARIO PARA SER RESPONDIDO POR LOS RESPONSABLES DE LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL AREA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES. AREA METROPOLITANA

PRIVADA | BANCARIA | PARAESTATAL | GUBERNAMENTAL

Nº TOTAL EMPLEADOS

ENTREVISTADO

edad sexo profesión:

ESTUDIANTE | PASANTE | GRADUADO | TITULADO

Otros estudios relacionados con su puesto, indique curso, duración y centro o asociación que lo imparte

Experiencia en el area de recursos humanos, años cumplidos _____ en qué funciones particulares?

Mencione qué revistas recibe, a qué Congresos ha asistido, a qué asociaciones pertenece:

DATOS SOBRE EL PUESTO

PUESTO _____ TIEMPO DEL PUESTO EN LA EMPRESA _____

NIVEL JERARQUICO DEL PUESTO _____ ANTIGÜEDAD EN AL PUESTO _____

SUELDO MES _____ INDEPENDENCIA EN DECISIONES:
TOTAL MEDIA NULA

JEFE INMEDIATO, PUESTO Y PROFESION _____

PUESTOS BAJO SU DIRECCION Y Nº DE INTEGRANTES

ACTIVIDADES Y SISTEMAS APLICADOS POR SU DEPARTAMENTO O GERENCIA,
 POR EJEMPLO ELABORAR NOMINA, DETERMINAR ASCENSOS, MOTIVACION, ETC.

(a)	(d)	(g)	(j)
(b)	(e)	(h)	(k)
(c)	(f)	(i)	(l)

¿De las anteriores qué funciones, considera Ud., no le competen a los intereses de su trabajo, y cuáles otras funciones no realizadas actualmente sería conveniente introducir?

¿Por qué razones se continúan realizando o no se han introducido?

¿Quiere rebatir a su favor y con solidez los impedimentos anteriores?

Describe los procedimientos y criterios que utiliza para desarrollar cada una de las funciones descritas anteriormente. Queremos indicadores de cómo realizan Uds. cada función y para qué la hacen. Ejemplo:

(e) ANALISIS DE PUESTOS

(e) Descripción de las tareas de un puesto específico, mediante la entrevista con su ocupante, con el objeto de establecer las responsabilidades tanto del empleado como de la compañía. Operación realizada una vez por puesto con revisiones anuales para prever cambios en las responsabilidades, operación realizada según el método de Reyes Ponce. (f)

Aunque parece ser que la respuesta del ejemplo es insuficiente, pues un AP en dichos términos sería deficiente en su elaboración y aprovechamiento, No estamos interesados en juzgar sus métodos, innovaciones o conocimientos, lo estamos en las operaciones que realiza su división, su metodología y sus aplicaciones. no se preocupe por no ser breve al describir cada operación señalada anteriormente, al contrario, se lo agradecemos. Una vez al terminar con una operación, es decir su descripción, señale con la letra correspondiente la próxima operación o sistema y pro siga.

ⓑ

A blank sheet of lined paper with horizontal ruling lines and rounded corners.

¿Quisiera describir brevemente el objetivo de su puesto?

Personalmente qué preparación considera que fuese necesaria para desempeñar satisfactoriamente su puesto:

¿Qué estudios, cree Ud., serían ideales para los responsables del Area de Recursos Humanos?

NOMBRE	TEL.	FECHA
ENTREVISTÓ	FIRMA	GPO

- Las empresas que deberá entrevistar su equipo están registradas al reverso de esta hoja.
- Infórmele de los datos que le faltan mediante el tel. 04, 07 ó el Directorio Telefónico comunicándose con la Dirección de la Empresa, o con Relaciones Industriales de la empresa, o como Ud, lo desee.
- Procure apegarse al formato abajo escrito para hacer una cita de 25 minutos, de ser posible dentro de las 72 horas siguientes a su llamada.

" habla (su nombre) , soy estudiante de la Universidad Nacional y se me ha pedido que me entreviste con Ud. con el objeto de conocer las características que su empresa requiere de las personas responsables de los recursos humanos, para revisar el plan de estudios de las carreras relacionadas impartidas en la Universidad".
- Su responsabilidad es conseguir la cita y cumplir con ella, asignando para ello a cualquier persona de su grupo, según su disponibilidad.
- Asegure que su equipo está enterado de que los datos reportados en cada entrevista serán comprobados.
- Según reciba los cuestionarios aplicados entréguelos en el cubículo del Lic. Carlos Peniche.

EMPRESA, DIRECCION	TELEFONO	RECURSOS HUMANOS MAXIMO RESPONSABLE	CITA FECHA, HORA	ENTREVISTADOR

DEFINICION DE TERMINOS.

En la presente tesis hemos entendido lo siguiente para cada uno de los diferentes conceptos mencionados -- en el objetivo general de este trabajo.

Consideramos por Area Metropolitana la zona geográfica y política que comprende las delegaciones del Distrito Federal siguientes:

ATZCAPOTZALCO	IZTAPALAPA	VILLA GUSTAVO A. MADERO
COYOACAN	TLAHUAC	MAGDALENA CONTRERAS
CUAJIMALPA	TLALPAN	MILPA ALTA
IZTACALCO	XOCHIMILCO	VILLA ALVARO OBREGON

Así como los municipios del Estado de México abajo enlistados:

CUAUTITLAN	TLALNEPANTLA
ECATEPEC	TULTITLAN
NAUCALPAN	ZARAGOZA

EMPRESA u ORGANIZACION: Disposición de individuos y materiales, así como las relaciones entre sí formadas, con objetos o motivos explícitos.

Entendemos por AREA DE RECURSOS HUMANOS el puesto o grupo de puestos que han sido creados en la Empresa con los objetivos siguientes:

Cumplir con las obligaciones fiscales, legales y sociales relativas a las personas que laboran en la Organización y que han sido generadas por la ley, los sindicatos o por las Empresas mismas.

Practicar las actividades necesarias para asegurar y mantener una fuerza de trabajo competente y estable.

CAP IV ANALISIS DE RESULTADOS

Las respuestas a las preguntas de los cuestionarios fueron vaciadas en tablas de concentración. Debido a la diversidad de respuestas a las preguntas abiertas, éstas fueron enmarcadas dentro de títulos genéricos. Como es natural algunas subfunciones o componentes podrían haber sido adjudicadas a diferentes títulos del aquí señalado, sin embargo nos decidimos por la siguiente agrupación de funciones:

1.- ROTACION DE PERSONAL

Encuestas de inconformidades

Encuestas de actividades

Entrevista de salida

2.- RECLUTAMIENTO Y SELECCION

Entrevista de contratación

Selección por Baterias de Pruebas Psicológicas

Selección por objetivos

Inducción

3.- SEGURIDAD INDUSTRIAL

4.- CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

Detección de necesidades

Técnicas modernas de enseñanza

Formación de instructores

Instrucción programada

Entrenamiento por modelo e interacciones

5.- MOTIVACION E INCENTIVOS

6.- CALIFICACION DE MERITOS

Pruebas de rendimiento

7.- ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

Valuación de puestos

Localización de puestos

Estudios de cambio y ascensos

Cartas de reemplazo

8.- ANALISIS DE PUESTOS

9.- PRESTACIONES

10.- PROGRAMACION DE AMBIENTES LABORALES

Relaciones humanas

Relaciones públicas

Gerencia efectiva

Especialización Gerencial

Desarrollo organizacional

Simplificación del trabajo

11.- CONTROL ADMINISTRATIVO

Contabilidad y Estadística

Administración de personal

Administración de empresas

Administración por objetivos

Elaboración de políticas

Sistemas de comunicación

12.- LEGISLACION LABORAL

Relaciones sindicales

Contratos colectivos

Aspectos legales

Ley Federal del Trabajo
Impuestos sobre la renta
Nóminas, Infonavit, I.M.S.S.

13.- MISCELANEOS

Análisis transaccional
Análisis de problema
Toma de decisiones
Teoría del conflicto
Juegos vivenciales
Sensitivity Training
Liderazgo situacional

Comentarios al criterio de concentración de funciones.

El agrupamiento anterior fué utilizado para clasificar las respuestas dadas a las siguientes preguntas:

Otros estudios relacionados con su puesto
Experiencia en que funciones particulares
Actividades y sistemas aplicados por su Departamento.

¿Cuál es el objetivo de su puesto?.

El procedimiento fué identificar a qué título particular correspondía la respuesta a cualquier pregunta anterior y escribir la función o componente bajo dicho título, a menos de que tal ya hubiese sido escrita. Es por ello que la anatomía de los sistemas que componen o podrían abarcar el aspecto de los Recursos Humanos en la organización presentada aquí, no es ni completa, ni correcta, es solo la concentración de respuestas particulares que fueron anexándose sucesivamente a los títulos que consideramos correspondían.

Este mismo método nos lleva a un nivel de análisis más grueso o burdo, pero si no hubiésemos sacrificado lo específico de las respuestas individuales la concentración de información sería más bien vaga e irrelevante.

DATOS OBTENIDOS Y FRECUENCIA DE RESULTADOS

TIPO DE EMPRESA

PRIVADA	48
BANCARIA	8
PARAESTATAL	
o	
GUBERNAMENTAL	<u>7</u>
TOTAL	63

NUMERO TOTAL DE EMPLEADOS LABORANDO EN TALES EMPRESAS

122,000

PROMEDIO DE EMPLEADOS POR EMPRESA

2,000

DATOS SOBRE EL ENTREVISTADO

PROFESION	No.	%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	23	36
INGENIERIA	12	21
LIC. EN RELACIONES INDUS-		
TRIALES	8	13
CONTADOR PUBLICO	7	11
PSICOLOGIA	5	8
LEYES	5	8
SIN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	<u>2</u>	<u>3</u>
TOTAL	63	100

GRADO ACADEMICO	No.	%
MAESTRIA	7	11
TITULADO	48	76
GRADUADO	5	8
PASANTE	3	5
ESTUDIANTE	-	-
TOTAL	63	100

OTROS ESTUDIOS RELACIONADOS CON EL PUESTO POR No. TOTAL
DE CURSOS TOMADOS

	No.	%
CONTROL ADMINISTRATIVO	28	28
MISCELANEOS	18	18
DESARROLLO Y CAPACITACION	15	15
PROGRAMACION DE AMBIENTES LABORALES	15	15
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	10	10
LEGISLACION LABORAL	8	8
ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS	5	5
TOTAL	99	99

Comentarios.

De los 63 entrevistados el 32%, 20 personas, no reportaron haber realizado ningún estudio extra universitario. 5 personas (8%) tomaron el 28% del total de cursos y 20 personas (32%) asistieron al 41% del total de cursos.

EXPERIENCIA EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

AÑOS CUMPLIDOS 7 años promedio

(Teniendo menos de 5 años de experiencia el 48%)

EN QUE FUNCIONES PARTICULARES	No.	%
RECLUTAMIENTO Y		
SELECCION	25	40
CAPACITACION Y DESARROLLO	24	38
PROGRAMACION DE AMBIENTES		
LABORALES	10	16
ADMINISTRACION DE SUELDOS		
Y SALARIOS	8	12
CONTROL ADMINISTRATIVO	5	8
PRESTACIONES	2	3
NO REPORTARON EXPERIENCIA	25	40

Comentarios

Debido a que la experiencia podría ser sólo en una o varias funciones por cada persona la suma de los porcentajes no es igual al 100%, pues ésto fué considerado sobre el porcentaje de 63 personas que tenían o no experiencia en tal o cual area, como hemos acostumbrado en los análisis anteriores, las funciones no señaladas no fueron reportadas, es decir su frecuencia fué igual a cero.

MENCIONE QUE REVISTAS RECIBE, A QUE CONGRESOS HA ASISTIDO, A QUE ASOCIACIONES PERTENECE:

	No.	%
RECIBEN REVISTAS	27	43
HAN ASISTIDO A CONGRESOS	23	36
PERTENECEN A ASOCIACIONES		
PROFESIONALES	25	40
SOLO UNA DE LAS ANTERIORES	15	24
NINGUNA ANTERIOR	20	32

Comentarios

Bajo los dos últimos conceptos encontramos 35 personas que representan el 56% del total.

DATOS SOBRE EL PUESTO

NOMBRE DEL PUESTO	No.	%
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	22	35
GERENTE DE RELACIONES INDUSTRIALES	18	28
JEFE, GERENTE o DIRECTOR DE PERSONAL	8	13
DIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES	5	8
TITULOS CON FRECUENCIA MENOR DEL 4%	<u>10</u>	<u>16</u>
TOTAL	63	100

TIEMPO DEL PUESTO EN LA EMPRESA Y ANTIGUEDAD EN EL PUESTO. -

No lo consideramos por tener más del 85% de los cuestionarios, la misma cifra para las dos preguntas.

NIVEL JERARQUICO DEL PUESTO

	No.	%
1		
2	15	24
3	33	52

	No.	%
4	8	13
5	<u>7</u>	<u>11</u>
SUMA	63	100

SUELDO MES

Sólo el 60% respondió (10 personas) y el promedio fué \$ 20,600.00.

INDEPENDENCIA EN DECISIONES	No.	%
TOTAL	18	29
	16	25
MEDIA	26	42
	3	4
NULA	<u> </u>	<u> </u>
SUMA	63	100

JEFE INMEDIATO

PUESTO	No.	%
DIRECTOR o GERENTE GENERAL	37	59
GERENTE ADMINISTRATIVO	10	16
OTROS CON MENOS DEL 4%	11	17
NO CONTESTARON	<u>5</u>	<u>8</u>
TOTAL	63	100

PROFESION DEL JEFE INMEDIATO

Solo contestaron a esta pregunta 27 entrevistados (43%) de ellos tenemos las siguientes profesiones:

	No.	%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	8	20
LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES	6	22
CONTADOR PUBLICO	5	18
INGENIERIA	6	22
LEYES	<u>2</u>	<u>7</u>
TOTAL	27	100

PUESTOS BAJO SU DIRECCION.

De la información recolectada solo el 20% especificó nombres de los puestos por lo que no es considerada aquí.

No. DE PERSONAS QUE LE REPORTAN.

Promedio de 7, teniendo el 52% menos de 5 personas.

ACTIVIDADES Y SISTEMAS APLICADOS POR SU DEPARTAMENTO O GERENCIA.

	No.	%
ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS	48	76
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	43	68
CAPACITACION Y DESARROLLO	33	52
MOTIVACION E INCENTIVOS	14	22
ANALISIS DE PUESTOS	18	29
PRESTACIONES	10	16

Las restantes actividades tuvieron una frecuencia menor de 8%.

QUE FUNCIONES CONSIDERA USTED NO LE COMPETEN.

Solo un entrevistado afirmó desarrollar una función que no le corresponde (nóminas).

CUALES OTRAS FUNCIONES NO REALIZADAS ACTUALMENTE SERIA CONVENIENTE INTRODUCIR.

Solo respondieron 25 personas, el 40%, de las cuales el 30% desean introducir capacitación, el 25% desean introducir la elaboración de nóminas y el 28% consideran conveniente introducir proyección y planeación de Recursos Humanos.

¿PORQUE RAZONES SE CONTINUAN REALIZANDO O NO SE HAN INTRODUCIDO?.

Del 100% que respondieron a la pregunta anterior, solo el 80% respondieron a ésta. Del 100% de res

puestas a esta pregunta 25% mencionaron falta de presupuesto, 20% dijeron que la razón de no introducir las funciones convenientes era debido a que las desarrolla a la fecha otro departamento de la empresa, 15% especificaron la falta de personal como razón, el restante 40% dieron razones diversas con baja frecuencia, como:- planes incompletos, problemas de reorganización, etc.

¿QUIERE REBATIR A SU FAVOR Y CON SOLIDEZ LOS IMPEDIMENTOS ANTERIORES?.

Solo dos de las 63 empresas investigadas respondieron a esta pregunta y ambas respuestas fueron el repetir los impedimentos sin rebatirlos a su favor.

Comentarios a las preguntas relacionadas con la introducción o eliminación de las funciones actualmente desarrolladas.

Estas tres preguntas últimas obtuvieron una frecuencia de respuesta sumamente baja.

A la primera pregunta respondieron el 40%.

A la segunda el 32% y,

A la tercera el 3% y mal contestado.

O bien tan sólo no respondieron a la última pregunta o la argumentación para justificar las modificaciones deseables no es suficientemente sólida para conseguir dichas innovaciones y por ello no fué reportada.

DESCRIPCION DE LOS PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS QUE SE -
UTILIZAN PARA DESARROLLAR CADA UNA DE LAS FUNCIONES -
DESCRITAS.

ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

Objetivo: Remunerar justamente por el trabajo
y retener personal valioso.

No.	%	
34	71	Investigación de Salarios en el mercado.
13	27	Valuación de puestos.
19	40	Encuestas
13	27	Calificación de méritos.
9	19	Análisis de puestos.

RECLUTAMIENTO Y SELECCION.

Objetivo: Disponer de personal idoneo.

No.	%	
9	21	Aplicación de pruebas psicométricas
12	28	Aplicación de pruebas de aptitud
33	76	Entrevista
3	7	Comité de Evaluación
10	23	Pruebas de Ejecución
12	28	Inducción

CAPACITACION Y DESARROLLO

No.	%	
12	36	Detección de necesidades, mediante :
6	18	Entrevistas
4	12	Muestreo
1	3	Puntos coincidentes y discrepantes entre Jefes y Supervisores
1	3	Instrucción programada
7	21	Evaluación del aprendizaje.

MOTIVACION E INCENTIVOS.

Objetivo: Crear el ambiente adecuado para el personal.

El 60% de los entrevistados aquí agrupados - mencionaron los ascensos como sistema de incentivos, el restante 40% solo se limitó a expresar el concepto ya - mencionado en el objetivo de este título.

ANALISIS DE PUESTOS.

No.	%	
15	83	Entrevista con los ocupantes del puesto
6	33	Entrevista con los jefes
7	39	Para determinar necesidades de capacitación
3	16	Para determinación de sueldos
3	16	Para determinación de escalafón
4	22	Para elaborar el manual de organización.

PRESTACIONES.

De las 10 empresas que mencionaron desarrollar esta función el 100% de ellas describieron tan solo el -

cumplir con las obligaciones que marca la ley para este aspecto.

De la comparación de estas funciones o actividades descritas se desprende la siguiente tabla, no solo encontramos que todas estas funciones están contempladas en el plan de estudios, sino que inclusive algunas de estas actividades son revisadas inclusive en tres o cuatro materias distintas.

TABLA I ACTIVIDADES Y FUNCIONES

Porcentaje de entrevistados que reportaron desarrollarlas, y si están o no contempladas en el plan de estudios.

GRUPO	ACTIVIDADES Y FUNCIONES	% del total	% en el grupo	Está en el plan de estudios
I	ADMINISTRACION DE SUELDOS.	76		si
	Investigación de Salarios en el mercado.		71	si
	Valuación de puestos		27	si
	Encuestas		40	si
	Calificación de méritos		27	si
	Análisis de puestos		19	si

GRUPO	ACTIVIDADES Y FUNCIONES	% del total	% en el grupo	Está en el plan de estudios
II	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	68		si
	Aplicación de Pruebas Psicométricas		21	si
	Aplicación de Pruebas de Aptitud		28	si
	Aplicación de Pruebas de Ejecución		23	si
	Entrevista		76	si
	Comité de Evaluación		7	si
	Inducción		28	si
III	CAPACITACION Y DESARROLLO	52		si
	Detección de Necesidades de, mediante		36	si
	Entrevista		18	si
	Muestreo		12	si
	Puntos Coincidentes y Discrepantes		3	si
	Instrucción Programada		3	si
	Evaluación del Aprendizaje		21	si
IV	MOTIVACION E INCENTIVOS	22		si

GRUPO	ACTIVIDADES Y FUNCIONES	% del total	% en el grupo	Está en el plan de estudios
V	ANALISIS DE PUESTOS	29		si
	Entrevista con el ocupante del		83	si
	Entrevista con el jefe		83	si
	Para determinar:			
	Necesidades de Capacitación		39	si
	Sueldos		16	si
	Escalafón		16	si
	Para elaborar el Manual de Organización.		22	si
VI	PRESTACIONES	16		si

¿QUISIERA DESCRIBIR BREVEMENTE EL OBJETIVO DE SU PUESTO?

Contestaron el 84% de los entrevistados (53)

- 20 (32%) Mencionaron el desarrollo de aptitudes y conocimientos del personal.
- 17 (27%) Refirieron a la selección del personal - como el objetivo del puesto.
- 8 (13%) Contestaron que el aspecto del control - administrativo es el principal objetivo.
- 13 (21%) Expresaron objetivos diversos con una - frecuencia menor al 8%.
- 15 (24%) Reportaron ideas difíciles de encuadrar en los conceptos anteriores (por ejemplo: que los Recursos Humanos cumplan - sus objetivos personales, desarrollar al máximo al personal, etc.)

¿PERSONALMENTE QUE PREPARACION CONSIDERA QUE DEBE SER NECESARIA PARA DESEMPEÑAR SATISFACTORIAMENTE SU PUESTO?

El 95%, 60 personas, contestó que definitivamente se requerían estudios a nivel universitario. -
Mencionaron tanto areas específicas de conocimientos -
como profesiones universitarias, la distribución es la siguiente:

	No.	%
Licenciado en Administración de Empresas	31	50
Licenciado en Relaciones Industriales	19	30
Licenciado en Psicología	16	25
Estudios correspondientes a la Legislación laboral.	11	18
Estudios correspondientes a Matemáticas, Estadística.	19	30

¿QUE ESTUDIOS CREE USTED, SERIAN IDEALES PARA LOS RESPONSABLES DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS?.

Es curioso notar que de los 43 entrevistados (68%) que hicieron mención específica a alguna carrera universitaria todos ellos, excepto 4, mencionaron tres carreras universitarias, los cuatro que no mencionaron

tres carreras, mencionaron dos.

El 20% (12 personas) no contestaron a esta -
pregunta, el 12% restante reportaron estudios varios -
con baja frecuencia como: liderazgo, motivación, rela-
ciones humanas, planeación, etc.

	No.	%
Licenciado en Relaciones Industriales	53	84
Licenciado en Administración de Empresas	46	73
Licenciado en Psicología Industrial	42	67

Algunas consideraciones:

Los datos fundamentales del cuestionario uti-
lizado, son los obtenidos en relación a la descripción
de actividades y sistemas aplicados por el departamen-
to o gerencia, sin embargo las respuestas a este grupo
de preguntas fueron más bien vagas e incompletas.

No es el momento de citar deficiencias del -
sistema de recopilación de información sino de aprove-

charla. Es más, supongamos que las respuestas al cuestionario hubieran sido vastas y completas, quién nos asegura que los entrevistados no omitieron funciones al describir sus actividades, o el caso contrario, que efectivamente desarrollan las mencionadas, y qué habría al respecto de la calidad de aplicación de los sistemas de su utilización como instrumento para la toma de decisiones, para modificar el ámbito industrial, o si tan solo son actividades rutinarias inútiles en cuanto a las consideraciones anteriores pero llevadas a cabo para aparentar actividad.

Es más conveniente no especular. Previendo estos problemas y ante la imposibilidad de rectificar lo reportado en los cuestionarios, optamos por escojer alumnos de los últimos semestres del area de Psicología Industrial, explicándoles la utilidad del estudio y los problemas de la validez y confiabilidad de la información que obtendrían, así como formas de asegurar resultados más veraces.

De cualquier forma los cuestionarios recibidos presentan las deficiencias anotadas en las páginas anteriores. Por otra parte, al respecto de los contenidos de las materias que integran el plan de estudios de la carrera, también podríamos preguntarnos que tanto son efectivamente respetados, en cuando a su extensión y calidad de exposición.

Ya que en esto estamos, permítaseme comentar al respecto del sistema de evaluación del aprendizaje. El hecho de conocer fielmente los conocimientos y repertorios requeridos en el ámbito de trabajo del profesional en cuestión y el hecho de construir un plan de estudios que exponga al alumno a ese tipo de conocimientos y manejo de situaciones no garantiza de manera alguna que el educado adquirirá dichos repertorios, y si sucediere, quién nos dice que dichos repertorios los aplicará en la vida profesional.

CAP IV SUMARIO Y CONCLUSIONES

SUMARIO.

Nos inquieta la problemática relacionada con el ejercicio de la profesión del psicólogo industrial - no en lo particular de cada técnica o herramienta de - trabajo sino del conjunto de ellas.

Después de las referencias citadas y de - - otras fuentes de información no formales, estamos de - acuerdo que además de ser difícil integrarse a los lu- gares apropiados al ejercicio de esta profesión, es - también difícil aplicar los conocimientos adquiridos - en la etapa de preparación universitaria.

Ya que a nuestra forma de ver este problema - es en parte debido al divorcio que existe entre los - planificadores de la enseñanza y quienes requerirán - los servicios de los futuros profesionistas, decidimos

Conocer primero que es lo que los responsables del area de los Recursos Humanos, que es uno de los campos de aplicación de esta profesión, desarrollan como actividades y que responsabilidad tienen.

Una vez ésta la comparamos con los contenidos de las materias que integran el plan de estudios y encontramos que en lo que respecta al contenido del plan de estudios para la carrera de Lic. en Psicología, area del trabajo, es completo al ser comparado contra la información recogida en esta investigación.

De cualquier forma creemos conveniente que se refuercen sólidamente dos aspectos fundamentales de nuestra preparación universitaria, con el objeto de situarnos en posiciones más ventajosas en el mercado de trabajo. Estas sugerencias están descritas en las conclusiones.

CONCLUSIONES.

Los responsables de los Recursos Humanos entre vistados para este trabajo, desempeñan actividades para las que, el Lic. en Psicología, area del trabajo, es específicamente capacitado en la Universidad.

No fué reportada una sola función, ni siquiera las que obtuvieron muy baja incidencia, que no esté contemplada en nuestro plan de estudios.

Aún al respecto de las respuestas a otros estu dios extra-universitarios relacionados con el puesto, nos indican temas impartidos en su totalidad en la Facul tad de Psicología de la U.N.A.M.

Basados en la evidencia de este estudio podemos afirmar definitivamente que el plan de estudios de la carrera de Lic. en Psicología, area del trabajo, en lo que respecta a su contenido es completo si se le compara con las funciones desempeñadas en el puesto o grupo de pues tos que atienden los asuntos de los recursos humanos en

las Empresas más grandes de México que se encuentran en -
el area metropolitana.

Es notable el que casi la mitad de los entrevis
tados eran egresados de profesiones que son más bien dis-
tantes de las responsabilidades que tradicionalmente tie-
nen (el 21% fueron ingenieros, el 11% contadores públi- -
cos y el 8% eran egresados de la Facultad de Leyes).

Tal vez, en parte por ello, sea de esperarse la
siguiente afirmación: las distintas funciones y activida-
des que conforman lo que debería ser un efectivo sistema-
para el aprovechamiento y optimización de los recursos hu
manos en las organizaciones son funciones que si acaso no
son aún desconocidas en este ámbito industrial, si són en
definitiva no aplicadas.

El departamento o gerencia de personal típico -
en estas empresas se contiene a cumplir con las obliga- -
ciones fiscales, legales y sociales relativas a las perso

nas que laboran en la organización. Dos tercios de ellas incluyen entre sus actividades las de atraer y escoger - la fuerza de trabajo más adecuada a las necesidades de la empresa.

Solamente la mitad de las empresas visitadas - cuentan con un servicio importantísimo y estrechamente ligado a la productividad pues la frecuencia que obtuvo el título de capacitación y desarrollo fué del 52%.

Por si ésto fuera poco, una función del depart--tamento o gerencia que nos interesa, una función muy bien identificada y que inclusive estimula el ser reportada - por el hecho de haber estado escrita y descrita en el - - cuestionario utilizado, solo alcanzó una incidencia de reporte del 29%. Esto quiere decir que dos de cada tres Empresas de las que pertenecieron a este estudio, no cuen--tan con una referencia fundamental para una inteligente - administración de la empresa. Sin un análisis de Puestos ¿Como sería posible elegir el mejor candidato de un grupo de solicitantes?, ¿Sería posible pagar sueldos equilibra-

dos al mercado de trabajo?, o ¿Calificar el desempeño para decisiones de ascensos?, ¿Y sobre detección de necesidades de capacitación que habría?.

Claro que el Analisis de Puestos no es una condición indispensable para la administración de un grupo social productivo, pero en este caso estamos refiriéndonos a 63 de las 400 Empresas que obtuvieron las ventas netas anuales más altas de todo el país, además el promedio de empleados por compañía para esas 63 empresas fué de 2,000 cada una, es por ello que afirmamos nuevamente que dos de cada tres de estas compañías no cuentan con una descripción del puesto y que ésta es fundamental para una inteligente economía de sus recursos humanos.

Estos datos en realidad no son nuevos ni desconocidos, contribuyen al conocimiento de nuestra realidad de abuso de la falta de aplicación de la tecnología aportada por las ciencias del comportamiento y la administración.

Pero si es cierto que es triste esta situación desde el punto de vista social, esta realidad representa una excelente oportunidad de intervención para los profesionales de la ciencia del comportamiento.

Esta falta de aplicación de la tecnología conductual en los ámbitos productivos, requiere urgentemente de expertos capaces de asegurar y mantener una fuerza de trabajo competente y estable. Objetivos más bien de propósito que de verdadero logro si dichos profesionistas no generan diseños en la administración de consecuencias congruentes con la ejecución y desempeño de sus integrantes.

Estas modificaciones a las condiciones vigentes en las organizaciones, implica el buscar cambios de las relaciones actuales por otras más convenientes y ello nos lleva obligadamente a exponer cual es la dirección social que un agente de cambio engendrado en un recinto tal como lo es la Universidad Nacional Autónoma de México, al intentar modificar nuestra situación prevalente, debería-

de buscar.

La U.N.A.M., en su artículo 1º de la Ley Orgánica se propone, entre otras, formas profesionales útiles a la sociedad. Es decir que su propósito último es alimentar con individuos preparados mediante una educación superior a la sociedad en la que se encuentra, a la que sirve y de quién depende.

Aún si interpretáramos equivocadamente este artículo primero de la Ley Orgánica no es posible ubicar a la Universidad como una entidad aislada y absolutamente autónoma de las necesidades, en este caso que de la fuerza de trabajo, tiene la sociedad en la que se encuentra.

En los escenarios universitarios es común encontrar discusiones apasionadas sobre mejores sistemas sociales así como críticas altaneras y peyorativas a individuos que norman y controlan aspectos trascendentes en terrenos políticos, económicos, etc. de la nación. Estas actividades son inherentes a cualquier Universidad que presuma de serlo.

Pero otra cosa bien diferente, es confundir - el profundo compromiso y responsabilidad que estas insti - tuciones tienen para con sus integrantes y para con la - Sociedad que les dió origen, con el disponer de un am - - biente de planeación de los estudios superiores insensibi - ble a las demandas del ejercicio profesional que requie - re la Sociedad.

Tanto la Universidad debe afectar modificando - a la Sociedad como la Sociedad debe dirigir los fines de la Universidad. Esto debe de ser un intercambio recípro - co.

Finalmente deseamos describir dos aspectos que consideramos básicos para incrementar esta retroalimenta - ción indispensable entre la Universidad y la realidad.

1.- Si pretendemos que los estudiantes (desde el mismo nombre implica contemplación, pasividad) actúen en los ambientes productivos al terminar su formación, - porqué no alternar constantemente la teoría y la prácti - ca entendiendo por práctica: la exposición a situaciones

reales con objetivos concretos de resultados a obtener.

No hay mejor manera de adquirir la forma de aplicar conocimientos útiles que ejercitando esa aplicación de conocimientos. Y ya que nos interesa que ésta sea en lugares de trabajo, la práctica debe de ser precisamente en esos lugares de trabajo.

Si además se especifica claramente el motivo o fin de la actuación, estaremos en capacidad de evaluar la utilidad de la intervención, la aplicación de conocimientos por alumno, la utilidad de las técnicas aplicadas y de paso exponemos a los alumnos a los ambientes de trabajo "reales" y que no han podido reproducirse en las Universidades.

2.- Solo dos materias de nuestro plan de estudios (Programación de Ambientes Laborales y Técnica de Investigación Psicológica en la Industria), le dan elementos al estudiante para instrumentar los cambios que se proponga realizar y también se podría decir que-

son precisamente estos estudios lo que definen la diferencia de aproximación tecnológica entre los Lic. en Psicología, area del trabajo, y los Lic. en Administración de Empresas y los Lic. en Relaciones Industriales, a los problemas que se encuentran en un departamento de la Empresa dedicado a asegurar una fuerza de trabajo competente y estable.

Es por ello que es conveniente reforzar la exposición que los educados tenemos al recibir estos conocimientos, pues sin ello no solo estaríamos, de acuerdo a ciertos criterios, subempleados, sino tambien no conseguiríamos ningún cambio sustancial o de importancia en esta realidad que tanto estamos deseando modificar.

APENDICE

CLASIFICACION DE EMPRESAS.-

Basados en el Derecho Positivo Mexicano, obtenemos la siguiente estructura de las Empresas con sus correspondientes definiciones:

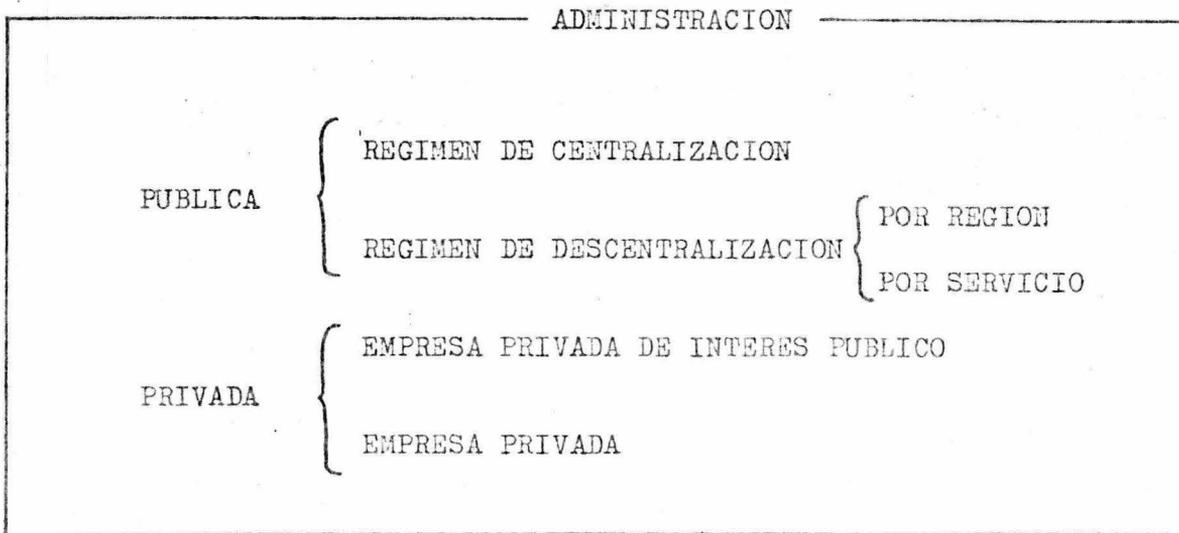


FIG. I

CUADRO SINOPTICO DEL DERECHO ADMINISTRATIVO MEXICANO.

1.- ADMINISTRACION PUBLICA:

Forma de organización del Estado o actividad de éste.

1.- a.- REGIMEN DE CENTRALIZACION:

Subordinación estricta de los órganos públicos a la autoridad central, estando a la cabeza de este orden el Presidente de la República.

Este concepto abarca a las Secretarías y Departamentos de Estado, considerados en este trabajo como Empresas Gubernamentales.

1.- b.- REGIMEN DE DESCENTRALIZACION:

Es el régimen administrativo de un ente público que parcialmente administra asuntos es pecíficos, con determinada autonomía o independencia y sin dejar de formar parte del Es tado, el cual no prescinde de su poder político regulador y de la tutela administrativa.

1.- b.- 2.- DESCENTRALIZACION ADMINISTRATIVO POR SERVICIO:

Esta subdivisión no obedece a razones de tipo político como en el caso de la descentralización administrativo por región.

Sus elementos fundamentales son:

- a).- La existencia de un servicio de orden técnico.
- b).- Una norma jurídica que reglamente sus funciones;
- c).- La intervención de personal técnico;
- d).- Control del gobierno, mediante la revisión de sus funciones.

Entre los organismos descentralizados por servicio encontramos entre los más importantes: La Universidad Nacional Autónoma de México, la Lotería Nacional para la Asistencia Pública, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Comisión Federal de Electricidad, los Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, etc.

2.- ADMINISTRACION PRIVADA:

Persigue fines particulares que solo benefician a un determinado grupo sin tener en cuenta el interés general.

2.- a.- EMPRESA PRIVADA DE INTERES PUBLICO:

Son aquellas Instituciones que funcionando - como empresas privadas desarrollan funciones de interés colectivo, es decir, las manejan los particulares; pero el Estado interviene para salvaguardar un renglón patrimonial que importa a la comunidad.

Puede decirse que estas empresas están colocadas entre el derecho privado y el público. vgr.: Ayotla Textil, S. A. Altos Hornos de México, S. A., Guanos y Fertilizantes de México, etc.

La diferencia, según el Derecho Administrativo Mexicano, entre las empresas pertenecientes al régimen de descentralización administrativa por servicio (1.b.2.), - a su vez pertenecientes a la Administración Pública, y - las empresas privadas de interés público (2.a.), y entre

las cuales constituyen lo que se ha dado en llamar empresas de participación estatal o paraestatales, como aquí hemos acostumbrado, no es entonces, sinó que la administración de las segundas está en manos de particulares, - teniendo como común denominador el apoyo económico y la intervención del estado.

No obstante la breve incursión en el Derecho Administrativo Mexicano y debido a que las Instituciones de ahorro, crédito y fideicomisos se han considerado en un renglón particular, hemos considerado a las empresas bancarias como aquellas que están reguladas por el apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Por último consideramos como Privada, aquellas empresas con financiamiento de particulares, sin intervención directa del estado y regidas por el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

BIBLIOGRAFIA

- Arias Galicia, F. Técnicas de investigación en las ciencias del comportamiento y la administración, México: Trillas, - 1976.
- Cornell, W. B. Business organization, E. U.A.: Alexander Hamilton-Institute, New York, 1966 pp. 222, 281.
- ENEP, Iztacala. Proyecto de plan de estudios, Coordinación de Psicología, Escuela Nacional de Estudios Profesionales, Plantel Iztacala, - U.N.A.M. 1976.
- Espinosa, F. Las tesis de Psicología - Industrial, Mex., D. F.: - U.N.A.M. Facultad de Psicología, Tesis Profesional, 1974.
- Expansión. Las empresas más importantes de México, México, D. F.: Revista Expansión, - 1976, vol. VIII, No. 200, 4 - 17.

Fernández Gaos, E.

Documentos de presenta- -
ción del nuevo plan de -
estudios de la carrera -
de Psicología al H. Con-
sejo Técnico, México, D.
F.: U. N. A. M., Ago. -
1976.

Flores Gómez, g.

Nociones de Derecho Posi-
tivo Mexicano, Méx., D. -
F.: lleva edición, Porúa,
S. A., 1974. Cap IX.

Hernández y Uribe, M.

Subempleo y desempleo -
profesionales, Méx., D. -
F.: Revista Expansión, -
1976, vol. VIII, No. 128,
20-23.

Jiménez, A.

El análisis experimental
de la conducta aplicado
al escenario industrial,
Méx. D. F.: Trillas, 1976

Kaufman, R. A.

Planificación de sistemas
educativos, ideas básicas
concretas, Méx. D. F.: -
Trillas, 1976.

Ruíz Alcantar, J.L.

Psicología Industrial en
el area metropolitana, -
métodos y medios actua--
les, Méx., D. F.: U.N.A.
M. Facultad de Psicolo--
gía, Tesis Profesional, -
1973.

Uribe, M. y Hernández.

Subempleo y desempleo -
profesionales, Méx. D. F.
Revista Expansión, 1976,-
vol. VIII, No. 128, - -
20-23.