

300602



UNIVERSIDAD LA SALLE 5

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
INCORPORADA A LA U. N. A. M.

EJEMPLAR UNICO

INVESTIGACION PARA DETERMINAR LA NECESIDAD
DE ESTUDIOS DE POSGRADO EN RECURSOS HUMANOS
DESDE UNA PERSPECTIVA UNIVERSITARIA
Y EMPRESARIAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N :

ALICIA CASTAÑEDA SALAZAR
LETICIA DEL RIO HERRERA
LUZ MARIA VAZQUEZ HERNANDEZ

Director del Seminario :
L. A. ANGEL ELIZONDO LOPEZ

México, D. F.

3002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

PAGINACION

DISCONTINUA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A DIOS NUESTRO PADRE, DE QUIEN
HEMOS RECIBIDO TODO

ALICIA

LETICIA

LUZ MARIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI MADRE, POR HABERME DADO LO MEJOR,
LA RESPETO Y LA QUIERO.

A MI HERMANA, POR SU CARIÑO Y APOYO.

CON AGRADECIMIENTO A MI TIO JUAN, POR
SU ENTUSIASMO Y COMPRESION.

A MIS AMIGOS, POR SU INCON
DICIAL AMISTAD. GRACIAS.

ALICIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS PADRES, POR EL AMOR, ENTREGA Y EJEMPLO
QUE HE RECIBIDO EN NUESTRO HOGAR.

A MIS HERMANOS, CUÑADOS Y FAMILIARES, POR SU CARÍO
Y APOYO DE SIEMPRE.

A MIS AMIGOS, POR DEJARME COMPARTIR SUS -
VIDAS.

LETICIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS PADRES, POR SU CARIÑO, PRESENCIA Y EJEMPLO
CONSTANTE EN MI VIDA.

A MIS HERMANOS, LOURDES, ALEJANDRO, TERE Y COCO, QUE
SIEMPRE ME HAN AYUDADO. GRACIAS POR SU CARIÑO Y APO-
YO INCONDICIONAL.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS, POR LO QUE
VIVIMOS JUNTOS.

LUZ MARIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

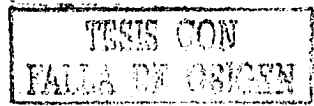
A NUESTRA UNIVERSIDAD Y MAESTROS, POR LO QUE
HAN DEJADO EN NOSOTROS.

A NUESTROS AMIGOS Y COMPAÑEROS, POR
LO QUE COMPARTIMOS.

NUESTRA GRATITUD, A TODAS LAS PERSONAS QUE
DE ALGUNA FORMA CONTRIBUYERON PARA LA REA-
LIZACION DE ESTE SEMINARIO.

Y DE MANERA ESPECIAL AL -
LIC. ANGEL ELIZONDO LOPEZ,
POR SU APOYO, ENTUSIASMO Y
VALIOSA DIRECCION.

I N D I C E



INTRODUCCION I

PRIMERA PARTE

MARCO TEORICO DE REFERENCIA

CAPITULO I

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

I.1	Definición de Administración de Recursos Humanos.....	3
I.2	Evolución de la Administración de Recursos Humanos.....	8
I.3	Evolución de la Administración de Recursos Humanos en México.....	21

CAPITULO II

ESTUDIOS DE POSGRADO

II.1	Concepto de Educación.....	27
II.2	Planes de Estudio.....	27
II.3	Diferentes tipos de Estudios de Posgrado.....	28
II.4	Comportamiento y Evolución de los Estudios de Posgrado en México.....	33

CAPITULO III

METODOLOGIA

III.1 Metodología Especifica de este Estudio..... 38

SEGUNDA PARTE

INVESTIGACION DE CAMPO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

INVESTIGACION PREVIA

IV.1	Objetivo.....	42
IV.2	Análisis de la Situación.....	42
IV.3	Sondeo	43
IV.3.1	Diseño de Cuestionario.....	43
IV.3.2	Aplicación de Cuestionario.....	45
IV.3.3	Tabulación de Resultados.....	46
IV.3.4	Gráficas	52
IV.3.5	Interpretación de Resultados.....	58
IV.4	Conclusión.....	59
IV.5	Hipótesis.....	61
IV.6	Planeación de la Investigación.....	62

CAPITULO V

INVESTIGACION DEFINITIVA

V.1	Universidades.....	67
V.1.1	Fuentes de Información.....	68
V.1.2	Universo.....	68
V.1.3	Muestra.....	71
V.1.4	Diseño de Cuestionario.....	73
V.1.5	Modelo de Cuestionario Preliminar.....	76
V.1.6	Prueba Piloto.....	80
V.1.7	Modelo de Cuestionario Definitivo.....	83
V.1.8	Aplicación de Cuestionario.....	89
V.1.9	Criterio de Cómputo.....	91
V.1.10	Tabulación de Resultados.....	96
V.1.11	Análisis e Interpretación.....	107
V.1.12	Conclusión.....	111
V.2	Empresas	
V.2.1	Fuentes de Información.....	114
V.2.2	Universo.....	114
V.2.3	Muestra.....	114
V.2.4	Diseño de Cuestionario.....	115
V.2.5	Modelo de Cuestionario Preliminar.....	117
V.2.6	Prueba Piloto.....	122
V.2.7	Aplicación de Cuestionario.....	122
V.2.8	Criterio de Cómputo.....	122
V.2.9	Tabulación de Resultados.....	125
V.2.10	Análisis e Interpretación.....	129
V.2.11	Conclusión.....	133

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	135
BIBLIOGRAFIA.....	149

I N T R O D U C C I O N

Una organización debe operar con las personas y mediante éstas. Su efectividad dependerá de la eficacia con que se desenvuelvan individual y colectivamente. El desempeño eficiente es esencial para el éxito de las organizaciones de todo tipo, debido a los crecientes costos de la mano de obra, al aumento de inversión en capital por trabajador y al constante cambio en el contenido de los puestos en una organización, que son el resultado de los avances tecnológicos. Sin embargo, tal desempeño no ocurre en forma automática, sino que más bien es la consecuencia de una buena Administración de Recursos Humanos, la cual requiere que el programa de esta área, sea diseñado para ajustarse al tipo de organización al que sirve, a sus requerimientos y a su ambiente. También deben reconocerse las diferencias en las necesidades y antecedentes específicos de los empleados que van a ser administrados.

Además de servir a las necesidades de la organización y de sus empleados, la Administración de Recursos Humanos también está orientada a las de la sociedad en conjunto. Las organizaciones deben ayudar a proporcionar más oportunidades económicas y sociales para los grupos con más desventajas en la sociedad. En la administración del personal, deben buscar que sea recompensado el trabajo que ejecutan los empleados, tanto desde el punto de vista psicológico, como económico. En esta forma, los organismos pueden contribuir a la reducción de conductas hostiles o incluso desquiciantes que las personas muestran en la sociedad.

A pesar de su importancia, la Administración de Recursos Humanos como campo de especialización, es relativamente nueva, siendo su período de iniciación el inmediato anterior a la Primera Guerra Mundial. En el desarrollo de este campo han contribuido otras disciplinas que también han favorecido al mejoramiento del desempeño, en los variados procesos de la Administración de Recursos Humanos, incluyendo los relacionados a la selección, entrenamiento, motivación, comunicación y otros. Esto ha dado por resultados, el que los gerentes y directores entiendan mejor el comportamiento humano

TESIS CON
SALA DE ORIGEN

- II -

y la forma en que éste afecta y es afectado por la organización en la cual se emplea a los individuos.

El tema de la Administración de Recursos Humanos interesa no sólo a los especialistas del departamento de personal, sino también a toda persona que tenga interés por el trabajo de otros.

Es por ésto, que nuestra sociedad demanda cada día, a personal con mayor preparación en todas las áreas, e inclusive considera que los individuos deben optar por algo más que una licenciatura para poder desempeñarse con eficiencia dentro del medio en que se desarrollan.

El caso concreto de nuestra investigación tiene como objetivo general, el determinar la importancia y necesidad de estudios de posgrado en el área de Recursos Humanos, y como objetivos específicos, los siguientes:

- 1.- Determinar la posible elección de estudios de posgrado en Recursos Humanos, de los futuros profesionales afines al área.
- 2.- Determinar la situación del área de Recursos Humanos, dentro de las empresas, en la actualidad.
- 3.- Verificar si los interesados pueden costear sus estudios de posgrado, en forma particular o de alguna otra manera.

La investigación consta de dos partes. La primera es un marco teórico de referencia, explica brevemente los antecedentes y evolución de la Administración de Recursos Humanos, los estudios de posgrado y su evolución en México, además de la metodología empleada en este estudio.

La segunda parte, nos muestra la investigación de campo, que está constituida por un sondeo y dos investigaciones, una en universidades y la otra, en empresas; y por último, presentamos las conclusiones y sugerencias, en su caso.

-1-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PRIMERA PARTE

MARCO TEORICO DE REFERENCIA

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

-2-

CAPITULO I

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

I.1 DEFINICION DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

La administración de recursos humanos consiste en la planeación, ejecución y control, aplicados al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, experiencia, salud, conocimientos, habilidad, etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

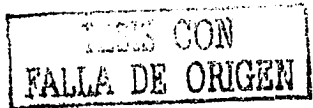
Las características de los recursos humanos son las siguientes:

- a) No pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, habilidades, etc., son parte del patrimonio personal. Implican una disposición voluntaria de la persona.

- b) Las actividades de las personas en las organizaciones, son como se apuntó, voluntarias; pero no por el hecho de existir un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros. Solamente contará con él si perciben que esa actitud va a ser "provechosa" de alguna forma.

- c) Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan únicamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y efectiva.

- d) Los recursos humanos son escasos; no todo el mundo posee las mismas habilidades, conocimientos, etc. Entre más escasos resulte un recurso más solicitado será, estableciéndose así una competencia entre los que conforman la demanda, que se traduce en mayores ofertas de bienes o dinero a cambio del servicio.

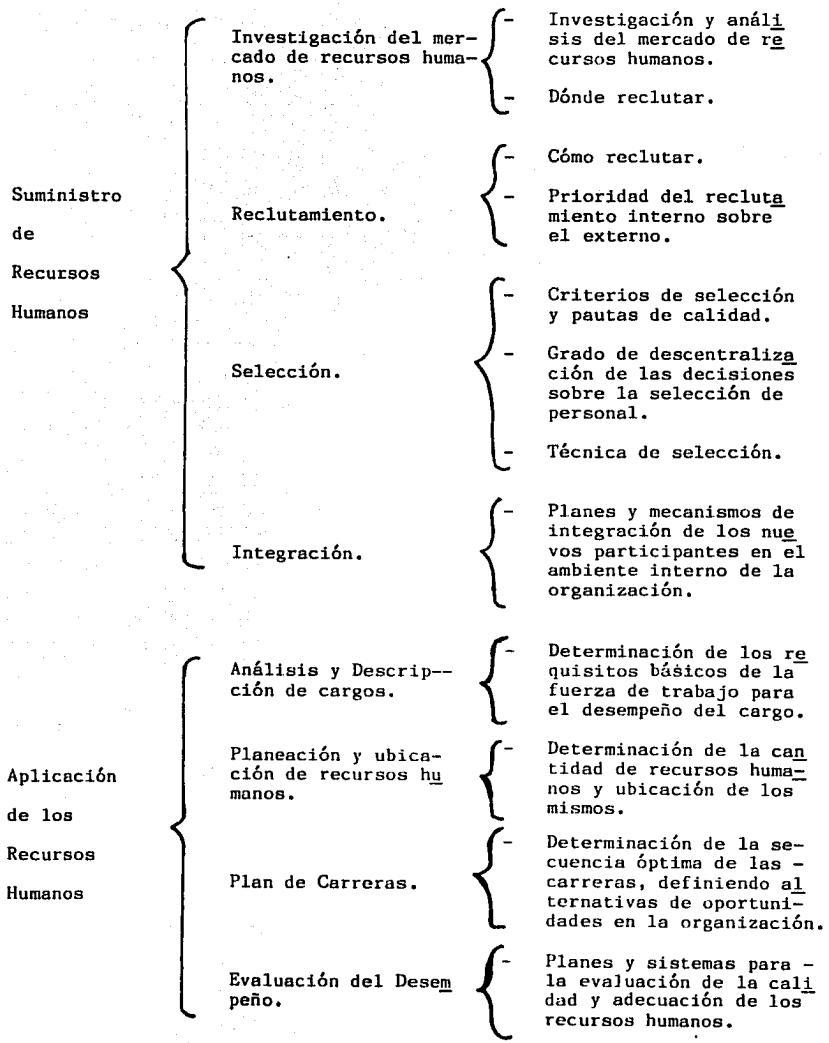


- e) El total de recursos humanos de un país o de una organización en un momento dado puede ser incrementado. Básicamente existen dos formas para tal fin; descubrimiento y mejoramiento. La primera, se refiere a las habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por las personas; la segunda, trata de proporcionar mayores conocimientos, experiencias y nuevas ideas, etc., a través de la educación, la capacitación y el desarrollo.

Pigors y Myers señalan que la administración de recursos humanos es una responsabilidad de líneas y una función staff. Cada jefe o gerente es responsable de los recursos humanos colocados en su órgano, cualquiera que sea (producción, ventas, finanzas, personal). Los especialistas de personal asesoran a los gerentes de línea en todo lo que se refiere a consultoría, consejería y servicios de varios tipos de controles para asegurar directrices uniformes de administración de recursos humanos destinadas a alcanzar los objetivos de la organización.

La Administración de Recursos Humanos está constituida por subsistemas interdependientes que forman un proceso. A través de éstos los recursos humanos son captados, atraídos, aplicados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización. El proceso no sigue obligatoria y frecuentemente la secuencia descrita anteriormente en razón de la interacción entre los subsistemas. Variará según la situación. La organización deberá desarrollar políticas para cada uno de los subsistemas mencionados.

Los subsistemas y aspectos derivados de los mismos a considerar pueden resumirse como sigue, según Chiavenato:



Conservación de los Recursos Humanos	}	Administración de Salarios. Plan de beneficios sociales. Higiene y seguridad del trabajo.	}	- Evaluación y clasificación de cargos. - Investigación salarial. - Política salarial. - Planes y sistemas de <u>beneficios sociales</u> adecuados a diversas necesidades de los participantes de la organización. - Criterios de creación y desarrollo de las <u>condiciones físicas ambientales</u> de higiene y seguridad de los cargos.
Desarrollo de los Recursos Humanos	}	Entrenamiento. Desarrollo de los <u>Recursos Humanos</u> . Desarrollo <u>Organizacional</u> .	}	- Diagnóstico y programación de la preparación y reciclaje constante - de los recursos humanos para el desempeño de los cargos. - Perfeccionamiento a mediano y largo plazo de los recursos humanos <u>disponibles</u> . - Aplicación de las <u>estrategias de cambio</u> .
Control de Recursos Humanos	}	Banco de Datos. Sistemas de <u>Información</u> . Auditoría de <u>Recursos Humanos</u> .	}	- Registros y controles <u>para el análisis cualitativo y cuantitativo</u> de los recursos humanos <u>disponibles</u> . - Medios adecuados de <u>información</u> para las <u>decisiones</u> sobre recursos humanos - Criterios de evaluación y adecuación permanentes de las <u>políticas y los procedimientos</u> de los recursos Humanos. (1)

La administración de recursos humanos está llena de desafíos y riesgos no controlados, no controlables, no patronizados e imprevisibles. Es un terreno en donde se pueden cometer errores desastrosos con la seguridad de estar actuando correctamente.

Algunas de las dificultades básicas a las que se enfrenta la administración de recursos humanos, pueden resumirse como sigue:

- a) La administración de recursos humanos trabaja con recursos vivos, extremadamente complejos y diversificados, que son las personas.
- b) Los recursos humanos no están solamente dentro del área de re cursos humanos, sino también ubicados en los diversos órganos de la organización y bajo la autoridad de distintos jefes o gerentes.
- c) La administración de recursos humanos se preocupa de la eficiencia. Sin embargo, ella no puede controlar fácilmente los eventos o las condiciones que la producen, ya que se refieren a las actividades de las diversas áreas de la organización y al comportamiento heterogéneo de los participantes.
- d) La administración de recursos humanos trabaja en ambientes y en condiciones que no determinó y sobre las cuales posee un grado de poder y control muy pequeño. Por eso está generalmente destinada a la adaptación y transigencia.
- e) Los patrones de desempeño y de calidad de los recursos humanos son complejos y diferenciados, variando de acuerdo con: nivel jerárquico, área de actividad, tecnología, etc.

(1) CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Mc. Graw Hill, 1a. edición, México 1983, pc. 137.

- f) La administración de recursos humanos no trabaja directamente con fuentes de renta. No se deben considerar en términos de centros de costos a los recursos humanos, son lo más valioso de la organización.

I.2 EVOLUCION DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

" Aún cuando la Administración de Recursos Humanos ha sido reconocida formalmente por cerca de medio siglo como un campo de práctica y especialización funcional, sus raíces penetran profundamente en el pasado." (2) Los individuos responsables de dirigir y manejar las organizaciones, incluso hace cientos de años, se vieron en la necesidad de proporcionar cierto tipo de entrenamiento, motivación, dirección y remuneración a su personal. Sin embargo, poco a poco se necesitó hacer mejoras en el desempeño de estos procesos. Muchos de estos adelantos surgieron como respuesta a presiones específicas de tipo militar, económico o social.

Algunos de los primeros desarrollos que se relacionan directamente con la Administración de Recursos Humanos contemporánea, se presentaron durante el período de la Edad Media. Fue en aquella época que las relaciones de libre empleo, sobre las cuales están basadas las relaciones contemporáneas con el personal, comenzaron a emerger. El crecimiento de pueblos y ciudades proveía una nueva demanda para productos y servicios, así como de empleo para quienes deseaban escapar de su condición de siervos en el sistema feudal. Los artesanos especializados se unieron para formar gremios, los cuales establecieron controles y reglamentos con relación a sus respectivos oficios.

Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de la actualidad y ayudaron a proporcionar las normas de artesanía y la fundación del entrenamiento de aprendices, que en la actualidad

(2) CHRUDEN y Sherman, Administración de Personal, C.E.C.S.A., 8a.edición, México 1982, pc. 14.

todavía requieren los individuos que buscan ingresar a un oficio.

(3)

Como eran limitadas las oportunidades de los jornaleros para establecer sus propios talleres, muchos de ellos se vieron obligados a continuar trabajando para otros maestros artesanos y comenzaron a formar gremios, que se asemejaban a los sindicatos industriales actuales. Hasta la Revolución Industrial, la mayoría de los productos eran manufacturados en pequeños talleres o en el hogar del artesano mediante métodos de producción caseros.

La Revolución Industrial estimuló el crecimiento de fábricas como resultado de la disponibilidad de capital, trabajo libre, equipo movido por energía, técnicas de producción mejoradas, así como de la creciente demanda de artículos fabricados. De esta forma, el sistema de fábricas permitió que los artículos fueran producidos a un precio más bajo que lo que había sido posible en los hogares y en los talleres pequeños. Sin embargo, el sistema, con su especialización del trabajo, originó nuevos problemas en el área de las relaciones humanas, por medio de la creación de muchas labores repetitivas, en las cuales el trabajo tendía a ser monótono y poco interesante así como insalubre y peligroso.

A diferencia de los artesanos que gozaban de cierto grado de seguridad económica en virtud de contar con una habilidad negociable, el trabajador de las fábricas perdió seguridad ya que podían ser entrenados rápidamente para ejecutar ese trabajo. Por esta misma razón, tenían poco poder de negociación para mejorar su situación.

Bajo el punto de vista de la administración de recursos humanos, la Revolución Industrial representó el principio de muchos problemas a los que los administradores continúan enfrentándose.

(3) Idem., pc. 14.

La explotación y las situaciones de abuso aparecieron prolíficamente durante la Revolución Industrial. Consecuentemente hubo una serie de reacciones manifestándose en primer lugar, la destrucción de maquinaria, a la cual los trabajadores asociaban con la causa de sus desgracias.

También se dieron las reacciones ideológicas que marcaron cambios profundos en la historia de la humanidad.

En 1800, Owen propietario de una fábrica en Inglaterra, hizo hincapié en las necesidades humanas de los trabajadores. Propuso modelos de sociedad comunista y el cooperativismo para dar ocupación a los desempleados a través de comunidades agrarias.

Junto con Owen, otros importantes precursores del socialismo fueron Louis Blanc, Saint Simon, Babeuf, etc. Marx fue el primero que analizó e interpretó la lucha de clases a través del análisis dialéctico y materialista de la historia.

El problema social derivado de la explotación del trabajo, provocó la respuesta de la Iglesia Católica plasmada en documentos papales denominados Encíclicas.

Las Encíclicas a las que hacemos referencia son: "Rerum Novarum", "Cuadragesimo Anno" y "Mater et Magistra" de los Sumos Pontífices León XIII, Pío XI y Juan XXIII. Asimismo encontramos el radiomensaje de Pío XII.

Coinciden, esencialmente, abordando temas económicos, sociales y políticos y exhortando al Estado, patronos y obreros a la observancia de sus responsabilidades para obtener una convivencia mejor y, al mismo tiempo, alcanzar la paz anhelada por la humanidad.

Concretamente, algunos de los temas tratados son los siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La condena a las soluciones socialistas, la solución propuesta por la Iglesia (medios divinos y humanos), las asociaciones obreras, asociaciones de patronos, el derecho de propiedad, obligaciones inherentes al dominio, los poderes del Estado, capital y trabajo, el justo salario, la restauración del orden social, entre otros.

A principios de siglo, en Estados Unidos, Frederick W. Taylor despertó el interés por las personas en el trabajo.

La primera meta de Taylor fue incrementar la eficiencia del trabajador diseñando científicamente los puestos de trabajo. Su premisa era que "para todo tipo de trabajo podría y debería llegarse a definir un procedimiento técnicamente estructurado, que debería sustituir a los métodos empíricos." (4)

La estructuración de que hablaba Taylor comprendía la estandarización de los tiempos necesarios para su realización y los movimientos inherentes de la misma. Esta aportación fue el origen de los actualmente llamados "Estudios de tiempos y movimientos".

Diseñó un sistema de salarios-incentivos de acuerdo a la productividad del trabajador que llenó de "Tarifas diferenciales".

Taylor se percató de que no bastaba con estructurar un procedimiento, sino que se hacía forzoso el seleccionar al trabajador más adecuado para esa labor, inducirlo y capacitarlo.

Sin embargo, su concepto del hombre era muy pobre. Lo consideraba como un engranaje más de la maquinaria, perezoso e irreflexivo por naturaleza debido a su instinto y tendencia natural.

Fayol, ingeniero francés contemporáneo de Taylor, por primera vez

(4) RIOS y Paniagua, Orígenes y Perspectivas de la Administración, Trillas 2a. reimpresión de la 1a. edición, México 1979, pc. 79.

en el desarrollo del pensamiento administrativo, suministró una amplia y explícita estructura de principios administrativos generales que explicaban la naturaleza del proceso.

Es considerado junto con Taylor "Padre de la Administración".

Entre las principales contribuciones de Fayol podemos mencionar: definición de las áreas funcionales, el primer modelo del proceso administrativo, definición de administración, principios de la administración, etc.

Debido a la Primera Guerra Mundial, aumentó el interés por las condiciones humanas en el trabajo. Se fundó la National Personnel Association y en 1923 se convirtió en la American Management Association.

"En las décadas de 1920 y 1930, Elton Mayo y F.J. Roethlisberger, en la Universidad de Harvard, elevaron a nivel académico el estudio de la conducta humana en el trabajo." (5)

A través de los estudios que realizó en la Western Electric Company llegó a la conclusión de que el sentido de la participación y el considerarse un equipo o de un grupo, son fuerzas de motivación más fuertes que la iluminación del ambiente de trabajo, los períodos de descanso, etc.

Mayo proveyó una evidencia acerca de las necesidades de comprender las motivaciones humanas y las reacciones de los grupos, a fin de obtener o realizar cosas a través de la gente.

Por primera vez, las relaciones humanas, las motivaciones y el liderazgo gerencial se enfatizan. Se comienzan a entender como importantes las contribuciones que hacen las ciencias del comportamiento como

(5) KEITH, Davis, El Comportamiento Humano en el Trabajo, McGraw Hill, 6a.edición, México 1983, pc. 7.

la Sociología y la Psicología.

En 1943, Maslow formuló su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Lo anterior, ya que el hombre demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. En la medida en que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento.

La jerarquía de las necesidades de Maslow es la siguiente: *

- a) Necesidades fisiológicas.
- b) Necesidades de seguridad.
- c) Necesidades sociales.
- d) Necesidades de estimación.
- e) Necesidades de auto-realización.

(* Ver figura 1).

Maslow buscó deshacer el mito de que es necesario satisfacer totalmente determinado nivel de necesidades para que el nivel superior pueda volverse potente. Como lo muestra la Fig. 2, el punto más alto de cada nivel ocurre antes que el próximo se vuelva dominante.

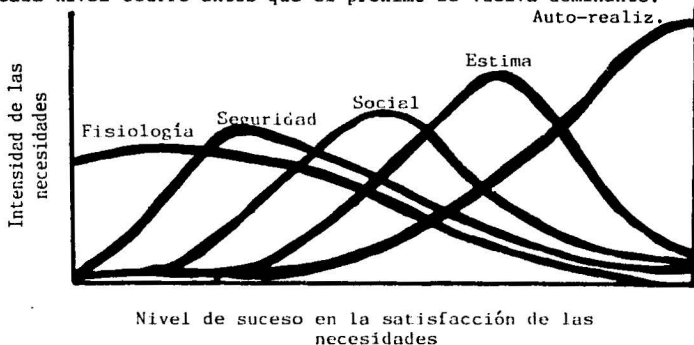


Figura 2.

Mientras que Maslow fundamenta su teoría de motivación en las diferen-

MODELO DE JERARQUIA
DE LAS NECESIDADES DE
MASLOW

MODELO DE FACTORES DE
HIGIENE-MOTIVACION DE
HERZBERG

72333 GEN
 FALLA DE ORIGEN

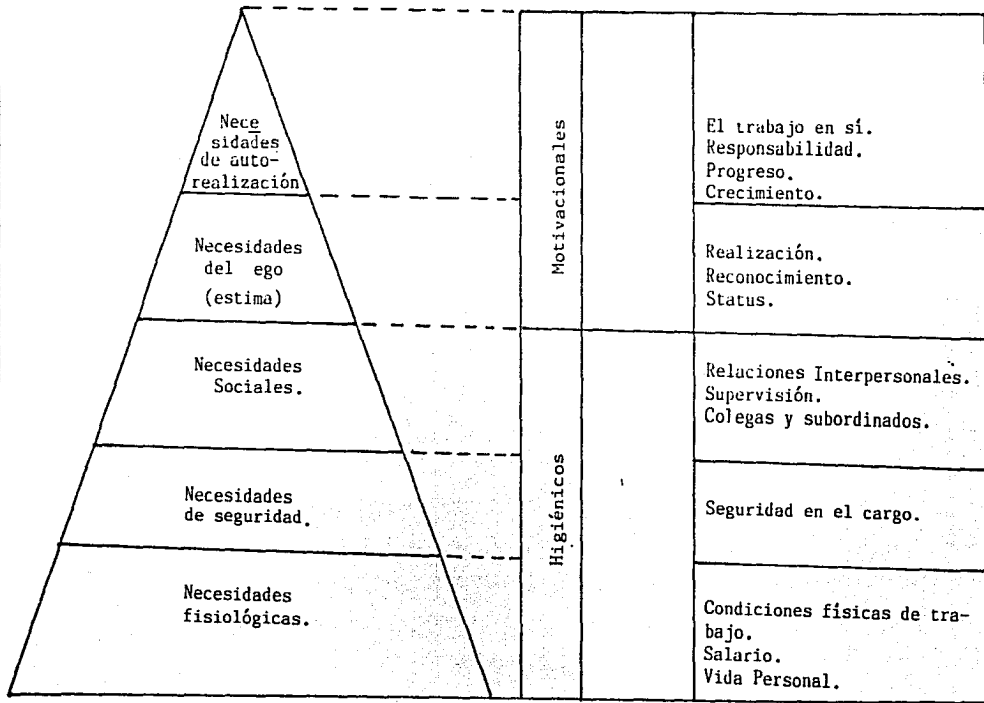


Figura 1.

tes necesidades humanas (enfoque intra-orientado), Herzberg, fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque extra-orientado). Explica que la insatisfacción surgirá con mayor probabilidad de los elementos del medio ambiente en que trabaja, mientras que la satisfacción surgirá con mayor probabilidad de elementos en el puesto mismo.

Los factores ambientales o de higiene son:

- a) Políticas y administración.
- b) Supervisión.
- c) Condiciones de trabajo.
- d) Relaciones interpersonales.
- e) Dinero, status, seguridad.

Los cambios de éstos reducirán la insatisfacción, pero no aumentará la satisfacción.

Los motivadores o factores de la tarea son:

- a) Realización.
- b) Reconocimiento de logros.
- c) Trabajo exigente.
- d) Mayor responsabilidad.
- e) Crecimiento y desarrollo.

Los cambios en estos factores pueden motivar a la gente a un mejor desempeño.

Hasta cierto punto, las conclusiones de Herzberg coinciden con la teoría de Maslow en que los niveles más bajos de necesidades humanas tienen relativamente pequeño efecto motivacional cuando el nivel de vida es alto. (Ver figura 1).

Sin embargo, también encontramos algunas diferencias entre estas

teorías. "Mientras Maslow afirma que cualquier necesidad puede ser motivadora de comportamiento, si es relativamente insatisfecha, - Herzberg afirma que apenas las necesidades más elevadas actúan como motivadoras."(6)

Investigaciones recientes demuestran que la teoría de Maslow presenta evidencia empírica pequeña, mientras que la de Herzberg continúa siendo controvertida.

McGregor basa algunas de sus ideas clave en las necesidades de Maslow. Visualiza un conflicto básico entre las necesidades del trabajador y las necesidades de la organización.

Cree que ninguno de los dos puede lograr todo lo que desea, pero que el objetivo de la dirección debe ser acercarse a este estado.

Realiza su teoría X-Y, que consiste esencialmente en un conjunto de dos tipos de presuposiciones que albergan los directivos con respecto a la gente.

TEORIA X

TEORIA Y

- | | |
|--|---|
| 1. El trabajo es de por sí desagradable para las personas. | 1. El trabajo es tan natural como el juego, si las condiciones son favorables. |
| 2. La mayoría de las personas no son ambiciosas, no quieren tener responsabilidades y prefieren ser dirigidas. | 2. El autocontrol es a menudo indispensable para lograr metas organizativas. |
| 3. La mayoría de la gente tiene poca capacidad creativa para resolver problemas de organización. | 3. La capacidad creativa para la solución de problemas organizativos está ampliamente distribuida entre la población. |
| 4. La motivación se da sólo en los niveles fisiológicos y de seguridad. | 4. La motivación se da en los niveles de dependencia, de estima y de autorrealización, así como en los niveles fisiológicos y de seguridad. |

5. La mayoría de la gente debe ser controlada de cerca y a menudo obligada a lograr objetivos organizacionales.
5. La gente puede dirigirse a sí misma y manifestar creatividad en su trabajo, si está motivada adecuadamente.(7)

La teoría de McGregor, Maslow y Herzberg están basadas en una estructura uniforme y jerárquica de necesidades o en dos clases de motivadores estables y en la presunción implícita de que existe una "manera mejor" de motivar a las personas, ya sea por medio de la teoría "Y", del reconocimiento de la pirámide de las necesidades humanas, o a través de la aplicación del enriquecimiento del cargo. Sin embargo, la evidencia nos demuestra que las personas reaccionan de diferentes maneras de acuerdo con la situación en que se encuentren. Las limitaciones tecnológicas de algunos cargos pueden restringir la plena utilización de la teoría "Y" y del enriquecimiento del puesto.

Vroom desarrolló una teoría, en que explica que la motivación individual depende de los objetivos particulares y de la percepción de la utilidad relativa del desempeño como un medio gradual de alcanzar dichos objetivos. (Ver Fig. 3)

Para Vroom el nivel de productividad individual parece depender de tres fuerzas básicas que actúan dentro del individuo:

- a) Los objetivos individuales.
- b) La realización percibida entre productividad y el alcance de los objetivos individuales.
- c) La capacidad del individuo para influir su propio nivel de productividad, en la medida en que él crea que puede hacerlo.

(7) REDDIN, William, Efectividad Gerencial, Diana, 5a. reimpresión de la 1a. edición, México 1982, pc. 224.

	Fuerza del deseo de alcanzar objetivos individuales.	Expectativas.
La motivación de Producir es Función de:	Relación percibida entre - productividad y alcances - de los objetivos individuales.	Recompensas.
	Capacidad percibida de influir su propio nivel de - productividad.	Relaciones entre expectativas y recompensas.

Figura 3.

La teoría de Vroom se denomina Modelo Contingencial de Motivación, porque resalta las diferencias entre las personas y entre los cargos. El nivel de motivación de una persona es contingente bajo dos fuerzas que actúan en una situación de trabajo: las diferencias individuales y las formas de operacionalizarlas.

La escuela Estructuralista aporta conceptos a la Administración de Recursos Humanos haciendo una síntesis de los expresados por Taylor y Mayo y considerando algunos elementos del análisis de Marx y Weber sobre las organizaciones.

Las características principales de esta escuela son:

- a) Su análisis de los elementos formales e informales de la organización.
- b) La extensión de los grupos informales y su relación dentro de la organización.
- c) Análisis dirigido a todos los niveles de la organización, rebasando al de Taylor y Mayo que se centra en algún aspecto o nivel específico.
- d) Estudio de todo tipo de estímulos, tanto materiales como sociales, ambientales, la interdependencia de estos estímulos

y la influencia mutua.

- e) Estudio de las relaciones, intercambios, influencia entre la organización y su medio ambiente.
- f) Estudio de organizaciones de todo tipo.

Entre los representantes más importantes de esta escuela (europea), tenemos a Renate Mayntz, Amital Etzioni y Ralph Dahrendorf.

En fechas más recientes fue elaborada por Ouchi su llamada Teoría "Z". Contempla al hombre como un situacionista, abierto tanto al bien como al mal.

Los puntos sobresalientes de esta teoría son:

- a) El hombre tiene una voluntad.
- b) Está abierto al bien y al mal.
- c) La situación impulsa al hombre.
- d) La razón lo motiva.
- e) La interdependencia es la modalidad básica de interacción del hombre.
- f) La interacción es la unidad social humana de importancia.
- g) La objetividad es lo que mejor describe el punto de vista del hombre con respecto a sus semejantes.(8)

En 1957 aparece lo que se denomina "Desarrollo Organizacional". Según Richard Becknard se define como un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia, para incrementar la efectividad y bienestar de la organización por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la identidad. Se aplican conocimientos de las ciencias del comportamiento.

Se pretende que las organizaciones y las personas no sólo sean capaces

(8) Idem., pc. 222.



de adaptarse al cambio, sino también de planearlo. En entrenamiento desempeña un papel principal. La importancia de tal entrenamiento está en la creación del trabajo en equipo y en el mejoramiento de las relaciones entre los grupos, más que en el entrenamiento individual.

Los pasos de un modelo de desarrollo organizacional comprende:

- a) Contrato y vía de consultoría.
- b) Diagnóstico.
- c) Intervención.
- d) Seguimiento.

Los métodos que utiliza son los convencionales (mesas redondas, películas y presentaciones), pero destaca la capacitación en laboratorio (representación de papeles, juegos y grupos de encuentro). Esta capacitación tiende a producir un efecto mayor en los participantes.

De acuerdo a las necesidades de la organización, el asesor diseña un programa de DO. Para ello, puede basarse en los de rejilla gerencial, sistemas 1 a 4, administración tridimensional, etc.

El DO ofrece beneficios y asimismo tiene limitaciones:

Beneficios

- a) Mayor motivación.
- b) Productividad incrementada.
- c) Cambio en toda la organización.
- d) Mayor calidad en el trabajo.
- e) Trabajo en equipo mejorado.
- f) Ausencias reducidas.
- g) Resolución más adecuada de los conflictos.

Limitaciones

- a) Requisitos de tiempo sustanciales.
- b) Erogaciones importantes.
- c) Resultados demorados.
- d) Posible fracaso.
- e) Posible invasión de la intimidad.
- f) Posibles trastornos psicológicos.
- g) Conformismo potencial.
- h) Posible ambigüedad conceptual.
- i) Hincapié en procesos de grupo más que en el desempeño.

En seguida pasaremos al tema de la evolución de la administración de Recursos Humanos en nuestro país. Esta explicación será mucho más breve, ya que contempla aspectos ya tratados.

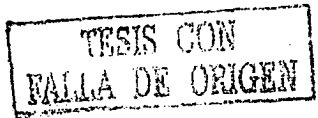
I.3 EVOLUCION DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN MEXICO

En el pueblo nahuatl existía la esclavitud, pero era mucho más benigna que en Europa y Asia. Los hijos de los esclavos nacían libres. El esclavo podía realizar trabajos por su propia cuenta a fin de reunir la cantidad necesaria para comprar nuevamente su libertad.

Los artesanos no estaban congregados en gremios y los hombres libres debían trabajar en tierras cuyos productos servían para el sostenimien to de los templos y las autoridades.

Con la conquista son importados los conceptos europeos de trabajo y esclavitud. Se fundan "encomiendas", las que constituían territorio o pueblos de indios que el rey confiaba al cuidado de un conquistador o colonizador, con ciertos deberes y privilegios, como catequizar a los indios y percibir tributos.

Muchos encomenderos prostituyeron su papel y el trono español trató de proteger al indio con leyes. Desgraciadamente, en la mayoría



de los casos fueron letra muerta.

En 1582, se verificó la primera huelga del continente americano. El cabildo de la ciudad de México resolvió reducir los sueldos de los cantores y músicos de la Catedral por considerarlos muy elevados. Ellos dejaron de asistir, por lo que el arzobispo se dirigió al cabildo para que reconsiderara su actitud. Los cantores y músicos regresaron después que se convino que sus sueldos siguieran iguales y que se les pagaría el tiempo que dejaran de trabajar (salarios caídos).

En la época colonial existían monopolios y estancos.

Estaba vedado fabricar ciertos artículos, con la finalidad de proteger el comercio español. Tal situación, casi sin variaciones, prevalece hasta la declaración de Independencia. En 1810, Hidalgo promulga un edicto prohibiendo la esclavitud.

En la Constitución de Apatzingán se habla ya de que cada persona puede dedicarse al trabajo que desee.

Después de la Independencia, se siguen una serie de guerras internas y motines.

En 1847, México pierde la mitad de su territorio; la otra mitad sigue siendo asiento de fuentes primarias de trabajo, es decir, la población se dedica principalmente a la agricultura, minería y artesanías.

Durante la Reforma había cerca de 60 empresas manufactureras de tejidos de algodón, talleres artesanales, fábricas de papel, jabón, vidrio destiladoras de licores de caña de azúcar, etc.

Con Porfirio Díaz, se construye la mayor parte de la red de ferrocarriles con que cuenta actualmente el país. Con este medio de transporte se ampliaron los mercados. Los capitales extranjeros fueron atraídos y se establecieron fábricas. En éstas, se dieron frecuentemente - - -

las discriminaciones contra el trabajador mexicano.

En algunas fábricas, las jornadas de trabajo llegaron a ser hasta de 14 horas.

En aquella época imperaba el liberalismo económico. El Código Penal del Distrito Federal, castigaba a quienes pretendieran el alza de los sueldos o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física u oral. "En la práctica, aunque había algunas sociedades mutualistas y otros organismos operarios, no funcionaban sindicatos y la huelga era considerada como un verdadero delito", (9) lo cual explica por qué fueron violentamente reprimidas dos famosas huelgas ocurridas en los últimos años de la Era Porfirista, una en el centro textil de Río Blanco, Veracruz, y otra en el centro minero de Cananea, Sonora.

En 1916, se preparó en Querétaro la Constitución promulgada el 5 de febrero del año siguiente, que mantuvo el régimen republicano, representativo y federal, pero introdujo la novedad de las "garantías sociales" para los trabajadores.

Del artículo 123 emanaría posteriormente la Ley Federal del Trabajo.

Una vez terminada la Revolución, los presidentes en turno interpretan la Constitución desde una tendencia que oscila desde el centro hasta la izquierda.

En el desarrollo de México, 1938 marca una nueva etapa. El General Lázaro Cárdenas, cuyo régimen tendió al socialismo, expropió las compañías petroleras. Con este motivo, los capitales norteamericanos, ingleses y holandeses huyen de México y se origina un cierto receso económico; sin embargo, el inicio de la Segunda Guerra Mundial, favorece

(9) ALVEAR, Carlos, Historia de México, Jus, 3a. edición, México 1981, pc.323.

ce al país pues las potencia mundiales se dedican a fabricar armamentos y otros países deben encargarse de manufacturar otros artículos. En esta época la industria textil mexicana alcanza un auge inigualado.

Termina la conflagración mundial, surge una fuerte demanda de artículos de consumo y bienestar. México comienza nuevamente a atraer capitales norteamericanos. La creciente industrialización crea mayores fuentes de trabajo y amplía los mercados.

El desarrollo de la Administración moderna de Recursos Humanos en México, no es resultado directo de los cambios producidos en las relaciones de producción, sino que se configura a través de la influencia cultural, científica y tecnológica de los Estados Unidos. Se puede decir que se aplica y es introducida al país por las empresas extranjeras o de capital extranjero.

En un principio, se redujo a la importación de textos, teorías y corrientes administrativas.

Posteriormente, se consolidaron algunas instituciones que comenzaron a impartir estudios administrativos. Se formaron algunos catedráticos e investigadores que se dedicaron a organizar, sistematizar y adaptar conceptos a la realidad del país. En este sentido, pensamos que todavía falta mucho por hacer.

"La mayoría de los autores mexicanos en administración, dedican su recopilación o su análisis a aspectos dentro de la teoría de la "Administración Científica". (10) Generalmente hacen énfasis en los problemas de la racionalización, del ahorro en el rendimiento, del estímulo material, de la autoridad, del establecer correctamente las líneas de mando, del fijar las responsabilidades, etc.

Entre algunos de los autores más representativos de la administración

(10) RIOS y Paniagua, Ob.cit., pc. 160.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en México podemos mencionar a: Francisco Laris Casillas, Agustín Reyes Ponce, Isaac Guzmán Valdivia y José Antonio Fernández Arena.

En una organización de acuerdo a su edad y tamaño, se presentan distintas fases decrecimiento y problemas que superar.

En un principio, la creatividad vendrá a ser el factor decisivo que permita el desarrollo de una empresa y los problemas a resolver estarán vinculados a aspectos de liderazgo, dirección y autoridad primordialmente.

Si la empresa logra superar estos renglones satisfactoriamente, se dará el crecimiento, sin embargo es aquí donde el empresario ya no podrá seguir siendo "hombre orquesta" y será necesaria la delegación en personal con conocimientos más especializados.

El control cobra entonces gran importancia para conservar la unidad. A nuestro parecer, es aquí donde el Licenciado en Administración se hace indispensable para que con sus conocimientos y experiencias aunadas a las del empresario, se forje una base sólida que permita la sana estructuración del negocio.

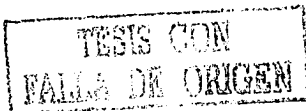
Por otra parte, no servirá de nada el control si no existe la coordinación y colaboración entre funciones. Deben resolverse en este momento problemas de papeleo que podrían llegar a obstaculizar las operaciones.

Conforme una organización aumenta en tamaño y edad, personal con conocimientos más especializados y espíritu de investigación se hace más necesario. Los estudios de posgrado adquieren por ello gran importancia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II

ESTUDIOS DE POSGRADO



II.1 CONCEPTO DE EDUCACION

Una de las acciones humanas más importantes y de las que ofrecen como resultado, productos de la más elevada trascendencia en el destino del hombre, cualesquiera que sea la dimensión en que se le considere ya sea en forma individual, social o universal, es la educación.

Constituye una sucesión de actos que dan origen a un proceso. Al realizarse la educación, desarrolló funciones encaminadas hacia metas diversificadas, pero con una esencia formativa social.

El hombre educa y se educa en un ambiente de convivencia humana, y es aquí en donde se transmite la cultura.

"La palabra educación viene del latín "ex-dure" y significa conducir. Orienta al educando en la formación de sus actitudes, comprensión, habilidades y pautas de pensamiento". (11)

Nuestro país requiere día a día de más personal capacitado y las Instituciones de Educación Superior, antes activos en la formación del mismo, no pueden carecer de una profunda filosofía de la educación, así como comprender y entender las necesidades tanto de las empresas como del país en general.

II.2 PLANES DE ESTUDIO

Los planes de estudio se pueden definir como el esfuerzo total de la institución educativa para los resultados deseados en las situaciones escolares y extraescolares.

Se componen de ciertos elementos, partiendo por lo general de una determinación de objetivos específicos, lo que indica algún tipo

(11) CORDOBA, et.al., Tesis, Análisis para la Viabilidad de un Proyecto para la Implantación de la Licenciatura en Economía en una Institución de Estudios Superiores, ULSA, México 1981, pc.30.

de selección y organización del contenido y destaca ciertos modelos de aprendizaje y enseñanza, ya sea por exigencia de los objetivos o de la organización del contenido. Finalmente incluye un programa de evaluación de los resultados.

II.3 DIFERENTES TIPOS DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Debido a la naturaleza de esta investigación, es de interés presentar a continuación los distintos tipos de estudios de posgrado existentes, así como sus objetivos, métodos de enseñanza, sistemas de evaluación y lo que se obtiene al concluir cada uno de ellos.

a) ACTUALIZACION

Objetivo.

Renovar conocimientos en áreas específicas.

Métodos.

Cursos expositivos, conferencias, seminarios, ejercicios de laboratorio que ilustren y actualicen el conocimiento profesional.

Sistema de Evaluación.

Asistencia a un porcentaje determinado de las actividades, o aprobación de exámenes finales específicos.

Se Obtiene.

Diploma de asistencia o diploma de actualización.

b) ESPECIALIZACION

Objetivo.

Concentrar conocimientos con mayor profundidad en un área específica de la licenciatura. Su razón de ser no hace indispensable formar investigadores ni docentes.

Métodos.

Asignatura de tipo teórico, trabajo en talleres y laboratorio, seminarios, conferencias y otros métodos académicos formativos e informativos, periodos de ejercicio profesional de la especialidad bajo supervisión en los lugares adecuados.

Sistemas de Evaluación

Miden el conocimiento adquirido y el dominio práctico de las técnicas asociadas.

Carga Académica.

Doce semanas semestre mínimo, entendiéndose que debe incluir 6 asignaturas y cada asignatura durará 3 horas semana-mes.

Se Obtiene.

Diploma de especialización. Reconocible en muchos casos como autorización para el ejercicio profesional especializado.

c) MAESTRIA.

Objetivos.

- Especial capacitación para las actividades de docencia.

- Elevado conocimiento de los métodos de investigación en la disciplina.
- Alta capacitación para el ejercicio profesional innovativo, técnico y metodológico.

Métodos.

Asignaturas teóricas y prácticas, seminarios de investigación, enseñanza de los distintos aspectos teóricos y prácticos de las áreas disciplinarias, seminarios bibliográficos, talleres, laboratorios y en general los procedimientos que conducen al conocimiento y dominio de grandes áreas disciplinarias y el aprendizaje de las técnicas o métodos que permitan la evolución del conocimiento en dichas áreas.

Sistemas de Evaluación.

Permite comprobar el dominio de los conocimientos teóricos y de las técnicas del área y la capacidad de interrelacionarlos. Además:

- Muestran la capacidad para el ejercicio creativo e innovador de la función docente.
- Muestran la capacidad para la solución novedosa de problemas prácticos y específicos en el ejercicio profesional.
- Demuestran el conocimiento de los métodos de investigación disciplinaria y su aplicación bajo supervisión a un problema específico.

Carga Académica

Deberá incluir doce asignaturas como mínimo, suponiendo que se cubrió el conjunto de conocimientos previos conocidos como prerrequisito.

Se Obtiene

Grado de Maestro.

d) DOCTORADO

Objetivo

Aprendizaje formal de los métodos de la investigación en la disciplina en cuestión, dominio de los mismos, aplicación específica de ellos para la consecución de conocimiento nuevo y original que permita el progreso significativo de la disciplina en el contexto mundial.

Métodos.

Asignaturas específicas o ejercicios en laboratorio llevados a un nivel de profundidad tal que al menos ante un problema específico, lleven a la frontera del conocimiento actual y eventualmente, mediante la labor de investigación la traspasen.

Los métodos empleados estarán en función de las habilidades personales del doctorante, del ambiente de trabajo en el que se encuentra y de la capacidad de transmisión y encauzamiento de quienes dirigen o asesoran los trabajos de investigación.

Sistema de Evaluación

Producción de una investigación publicable en forma de tesis y defendible en un examen doctoral.

Se exige una contribución individual significativa para el

progreso del conocimiento universal en el campo.

Carga Académica

Debe quedar abierta a las características de las instituciones que ofrezcan este nivel de posgrado.

Se Obtiene.

Grado de Doctor.

NOTA: Información obtenida del "Primer Coloquio Sobre Estudios de Posgrado", México, D. F., 1984 y "Algunas Reflexiones Sobre los Estudios de Posgraduación en México", UNITEC.

II.4 COMPORTAMIENTO Y EVOLUCION DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO EN MEXICO

La Universidad Nacional Autónoma de México es nuestra máxima casa de estudios y nos basaremos en ella para presentar el comportamiento y evolución de los estudios de posgrado en nuestro país.

Uno de los fines primordiales de la UNAM es formar profesionales, investigadores, profesores y técnicos útiles a la sociedad. Para alcanzar dicho fin ha desarrollado una organización docente dedicada a los estudios de posgrado. Actualmente forman parte integral de cada escuela o facultad y se ofrecen en tres niveles: especialización, maestría y doctorado.

Durante el período que comprende de 1955 a 1970, el sector de desarrollo más rápido en México fue el industrial.

A raíz de ésto, el país utilizó diversas políticas de apoyo para el desarrollo de este sector. Se requería de tecnología avanzada. Su tamaño y compleja estructura demandaba investigaciones y profesionales de alto nivel.

Como respuesta a esta demanda, en 1968 la Universidad Nacional Autónoma de México abre su División de Estudios de Posgrado, persiguiendo los siguientes objetivos:

- a) Formación de profesores e investigadores para la propia Universidad.
- b) Formación de profesores e investigadores para las demás instituciones de enseñanza superior e investigación científica y tecnológica del país.
- c) Formación de profesionales especializados.

A grandes rasgos pueden establecerse dos etapas en el desarrollo del posgrado en la UNAM. La primera comprende desde la fundación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

<u>NIVEL</u>	<u>OBJETIVO</u>	<u>MÉTODOS</u>	<u>SISTEMA DE EVALUACION</u>	<u>CARGA ACADÉMICA</u>	<u>SE OBTIENE:</u>
1) ACTUALIZACION	Renovar conocimientos en áreas específicas.	Cursos expositivos, conferencias, seminarios, ejercicios de laboratorio.	Asistencia a un porcentaje determinado de actividades o aprobación de exámenes finales específicos.	-----	Diploma de asistencia o diploma de actualización.
2) ESPECIALIZACION	Concentrar conocimientos en una área específica.	Asignatura técnica, trabajo en talleres y laboratorio; seminario; conferencias y otros - métodos académicos formativos e informativos.	Miden el conocimiento adquirido y el dominio práctico de las técnicas asociadas.	12 semanas semestre mínimo debiendo incluir 6 asignaturas y c/u durará 3 horas semana-mes.	Diploma de especialización reconocido en muchos casos como autorización para el ejercicio profesional especializado.
3) MAESTRIA	a) Especial capacitación para la docencia. b) Elevado conocimiento de los métodos de investigación. c) Alta capacitación para el ejercicio profesional innovativo, técnico y metodológico.	Asignaturas teórico-prácticas; seminario de investigación; enseñanza teórico práctica en áreas disciplinarias; seminarios bibliográficos; talleres, laboratorios.	a) Muestran la capacidad para el ejercicio creador e innovador. b) Muestran la capacidad para la solución de problemas prácticos en el ejercicio profesional. c) Demuestran el conocimiento de los métodos de investigación disciplinaria.	Debe incluir 12 asignaturas mínimo.	Grado de maestro.
4) DOCTORADO	Aprendizaje formal de los métodos de investigación disciplinaria, - dominio y aplicación de éstos.	Asignaturas específicas o ejercicios en laboratorios llevados en un nivel profundo que lleguen a la frontera del conocimiento actual y en ocasiones la traspasen mediante la labor de investigación.	Producción de una investigación publicable en forma de tesis y defendible en un examen doctoral. Se exige una contribución individual significativa para el progreso del conocimiento universal en el campo.	Queda abierto a las características de las instituciones que ofrecen este nivel de posgrado.	Grado de doctor.

de la Universidad hasta 1968, y la segunda de 1968 a la fecha. La primera etapa se caracteriza por el establecimiento de los primeros cursos de posgrado, cuya aparición obedeció a diferentes motivos. Algunos doctorados, fueron establecidos por la tradición que se remonta a los orígenes de las universidades, mientras que otros se originaron con el fin de preparar profesores de alto nivel para la Universidad. Sin embargo, un factor determinante de la creación de los cursos de posgrado fue la creciente investigación en física, biología y matemáticas. De esta forma, el posgrado en México surge como la cuna de nuevas disciplinas o como nuevos planteamientos para las ya existentes.

A partir de 1968, y para estar acordes con el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el mundo, se estableció en la UNAM un número importante de cursos de posgrado, y las especializaciones alcanzaron una relevancia considerable: se aprobaron 251 planes de estudios (103 especializaciones, 103 maestrías y 45 doctorados). Estas categorías de posgrado han sido modificadas constantemente, de manera que permanezcan actualizadas.

Se pueden considerar ocho áreas del conocimiento en las que se ofrecen estudios de posgrado. Estas son: Química, Ingeniería y Arquitectura; Físico-Matemática; Biología; Médica (que incluye Medicina Humana, Medicina Veterinaria, Odontología y Psicología); Humanístico-Social; Económico-Administrativa y Artes Plásticas.

Los estudios de posgrado no se pueden concebir como una simple repetición o extensión del ciclo profesional. Lo que distingue tanto al personal académico como al estudiante a este nivel debe ser la madurez académica que los lleve a definir más claramente sus intereses y sus finalidades, así como su metodología de trabajo.

Sus finalidades y objetivos responden a una estrategia de enseñanza-aprendizaje con vías al logro de las metas que en cada posgrado se han fijado. Sobre estas bases generales, e implícito en ellas, está --

el hecho de que la investigación es un componente esencial de la enseñanza de posgrado.

CAPITULO III

M E T O D O L O G I A

III.1 METODOLOGIA ESPECIFICA DE ESTE ESTUDIO

El tema que nos ocupa sobre la detección de necesidades de estudios de posgrado en Recursos Humanos, es de vital importancia, porque los organismos en la actualidad requieren de gente preparada precisamente en esta área, que les permita elevar su productividad, mejorando las relaciones de su personal.

Es por tanto, el interés que perseguimos al llevar a cabo este estudio, que iniciaremos con una investigación previa, cuyo objetivo es determinar si existe interés por los diferentes estudios de posgrado, de futuros profesionales afines al área de Recursos Humanos como son: Licenciados en Administración, Contaduría Pública, Psicología Industrial, Relaciones Industriales e Ingeniería Industrial.

Para este efecto, utilizaremos la técnica de encuesta, diseñando un cuestionario que nos proporcione la información que cumpla con el objetivo establecido. Recurriremos a fuentes de información primarias, como universidades y empresas cuya ubicación se encuentre dentro del área metropolitana.

La tabulación de estos resultados será manual y se presentará en gráficas circulares.

Dichos resultados nos llevará a la formulación de la hipótesis, entendiéndose por ésta:

"Suposición susceptible de ser comprobada" (12)

Una vez definida la propuesta a comprobar se llevará a cabo la investigación definitiva, para lo cual se realizará la planeación de esta

(12) FISHER y Navarro, Introducción a la Investigación de Mercados Interamericana, 1a. edición, México 1984, pc. 28.

investigación, que nos servirá de guía en el desarrollo de la misma.

Inmediatamente después trataremos de comprobar o refutar la hipótesis planteada.

Para este caso, utilizaremos también la técnica de encuesta, formulando el cuestionario que responda a la hipótesis establecida.

Nuestro universo estará formado, como ya se había mencionado en la investigación previa, por Intituciones de Enseñanza Superior, que se encuentren localizadas dentro del área metropolitana y por Empresas que seleccionaremos, por medio de métodos aleatorios, de las 500 empresas más importantes del país.

La muestra se determinará por fórmula matemática (normal estandarizada para poblaciones finitas) para universidades y por muestreo sistemático y secuencial para empresas. En ambos casos se realizará una prueba piloto, que tiene como objetivo conocer con anticipación a la aplicación definitiva del cuestionario, si éste realmente nos proporcionará la información que buscamos, ya que de ser así, de inmediato procederemos a la realización de la encuesta.

En caso de que la prueba piloto no nos brinde la información requerida, se procederá a hacer las correcciones necesarias al cuestionario preliminar, quedando listo el definitivo para su aplicación correspondiente.

La tabulación de la información, tanto para universidades como para empresas, se realizará manualmente. Se presentarán resúmenes de los resultados así como gráficas comparativas de los mismos.

Por último, daremos las conclusiones generales de la investigación, así como algunas sugerencias que se consideren necesarias.

SEGUNDA PARTE

INVESTIGACION DE CAMPO

CAPITULO IV

INVESTIGACION PREVIA



IV.1 OBJETIVO.

En esta investigación preliminar buscamos determinar la posible elección de los estudios de posgrado en Recursos Humanos, de los futuros profesionales afines a esta área, tales como Licenciados - - en Administración, Contaduría Pública, Psicología Relaciones Industriales e Ingeniería Industrial, asimismo, la de ejecutivos de empresas también de esta área, las razones de su elección y el tipo de institución educativa que elegirían para cursarlos.

IV.2 ANALISIS DE LA SITUACION.

Partiendo de la base que el factor humano es el que va a dar vida y movimiento a cualquier organismo, y tomando en cuenta que los individuos desean obtener un rendimiento apropiado sobre su propia inversión humana, a través de mayores incentivos económicos y personales; el administrar el Recurso Humano se vuelve cada vez más complejo, pues el administrador deberá comprender y evaluar el entorno en el cual se desarrolla el hombre y adecuarlo a sus necesidades, ofreciéndole un campo de acción que le permita validar su propia existencia, para consecuentemente forjarse el éxito del organismo.

En virtud de lo anterior, consideramos como posible la elección de estudios de posgrado en el área de Recursos Humanos por parte de los futuros profesionales y ejecutivos de empresas.

Para tal fin, recurrimos a diversas fuentes de información, basándonos en Instituciones de Enseñanza Superior y en Empresas, que se encuentran en el área metropolitana, en virtud de que de éstas va a derivar la información que nos permitirá llevar a cabo nuestra investigación previa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IV.3 SONDEO.

Para lograr una ubicación más realista de nuestra investigación definitiva, consideramos conveniente realizar un sondeo que de manera general, nos indicará el campo de acción en que nos encontramos.

Este sondeo, nos permitirá conocer si existe la inquietud de estudios de posgrado en Recursos Humanos por parte de los futuros egresados de las carreras ya mencionadas, así como de ejecutivos de empresas.

Con los resultados, podremos continuar la investigación, sin olvidar que el objetivo primordial del sondeo es identificar y determinar las hipótesis que nos servirán para la realización de nuestra investigación definitiva.

Para llevar a cabo este sondeo se eligieron al azar algunas universidades, así como empresas ubicadas en el Distrito Federal, en donde se aplicará un cuestionario previamente diseñado para este fin, --- entrevistando a futuros egresados y a algunos profesionales que ya se encuentran laborando en empresas.

IV.3.1 DISEÑO DE CUESTIONARIO

Para este fin, procedimos a diseñar el siguiente cuestionario, que consta únicamente de cuatro preguntas, una cerrada de selección múltiple (No. 3) y tres mixtas (Nos. 1, 2 y 4).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Modelo de Cuestionario para el Sondeo

Cuestionario

Nombre _____

Carrera _____ Universidad _____

Estudiante _____ Pasante _____ Titulado _____

1) ¿Le gustaría realizar estudios de posgrado?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

2) Señale en orden de importancia (del 1 al 6) el área que más le atrae para realizar estudios de posgrado.

_____ Administración _____ Planeación y Sistemas

_____ Finanzas _____ Recursos Humanos

_____ Mercadotecnia _____ Otros (especifique)

3) ¿Qué estudios de posgrado le gustaría cursar? (enumere en orden de preferencia, 1 más importante, 4 menos importante).

_____ Diplomado _____ Especialidad

_____ Doctorado _____ Maestría

4) ¿En qué institución educativa le agrada realizar sus estudios de posgrado? (enumere en orden de importancia del 1 al 13)

____ Instituto Panamericano de Alta Dirección (IPADE)
____ Instituto Politécnico Nacional (IPN)
____ Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)
____ Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monte
rrey (ITESM)
____ Universidad Anahuac (UA)
____ Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
____ Universidad de las Américas (UDLA)
____ Universidad del Valle de México (UVAM)
____ Universidad Iberoamericana (UIA)
____ Universidad La Salle (ULSA)
____ Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
____ Universidad Tecnológica de México (UNITEC)
____ Otros

IV.3.2 Aplicación de Cuestionario

Una vez diseñado el cuestionario de sondeo, se recurrió a alumnos que están por terminar las carreras mencionadas y que actualmente se encuentran trabajando, así como a profesionales de empresas.

Las Instituciones Educativas y Carreras elegidas, así como Empresas para aplicar el cuestionario, se detallan a continuación:

UNIVERSIDADES

Universidad Iberoamericana (UIA)

Carrera:

No. de entrevistados

Relaciones Industriales

17

Universidad La Salle (ULSA)

Carrera:

Administración

45

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Contaduría Pública	37	
Ingeniería Industrial	<u>36</u>	118

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Carrera:

Administración	15	
Contaduría Pública	12	
Psicología Industrial	<u>15</u>	42

Universidad Tecnológica (UNITEC)

Carrera:

Administración	12	
Contaduría Pública	<u>9</u>	<u>21</u>
		198

EMPRESAS

Alcan Aluminio, S. A.	4	
Dupont, S. A. de C. V.	6	
Grupo ICA	5	
LAVISA	8	
Xerox de México, S. A.	4	
	<u> </u>	<u>27</u>
SUMA		225
		====

IV.3.3 Tabulación de Resultados

Los resultados obtenidos de las 225 encuestas realizadas, se muestran a continuación, así como las gráficas respectivas.

PREGUNTA No. 1

GRADO DE INTERES POR REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

RESPUESTA/ CARRERA	PROFESIONALES		C.P.		I.I.		L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
SI	24	11	48	22	32	14	69	30	14	6	16	7	203	90
NO	3	1	10	4	4	2	3	2	1	-	1	1	22	10
TOTALES	27	12	58	26	36	16	72	32	15	6	17	8	225	100

TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

PREGUNTA No. 1

MOTIVOS POR LOS QUE SE TIENE INTERES EN REALIZAR LOS ESTUDIOS DE POSGRADO

RESPUESTA/ CARRERA	PROFESIONALES		C.P.		I.I.		L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Preparación	15	7	11	5	13	5	23	10	12	5	15	6	89	39
Desarrollo	6	3	8	4	8	4	14	6	-----	-----	-----	-----	36	16
Abstención	-----	-----	8	4	2	1	11	5	-----	-----	-----	-----	21	9
Interés	-----	-----	4	1	5	2	9	4	2	1	-----	-----	20	9
Especialización	3	1	8	4	2	1	7	3	-----	-----	1	1	21	9
Necesidad	-----	-----	4	1	2	1	2	1	-----	-----	-----	-----	8	4
Otención de un mejor empleo	-----	-----	5	2	-----	-----	3	2	-----	-----	-----	-----	8	4
TOTAL	24	11	48	21	32	14	69	31	14	6	16	7	203	90

- 48 -

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

PREGUNTA NO. 2

AREA DE MAYOR INTERES PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

RESPUESTA/ CARRERA	PROFESIONALES		C.P.		I.I.		L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administración	6	3	—	—	7	3	13	6	2	1	2	1	30	14
Finanzas	11	5	28	12	5	2	14	6	—	—	—	—	58	25
Mercadotecnia	—	—	—	—	—	—	16	7	—	—	3	1	19	8
Planeación	2	1	3	1	8	3	9	4	—	—	—	—	22	9
Recursos Humanos	3	1	2	1	2	1	12	5	8	3	11	5	38	16
Otros	2	1	5	2	4	2	4	2	—	—	—	—	15	7
Abstenciones	—	—	10	5	6	3	1	1	4	2	—	—	21	11
TOTALES	24	11	48	21	32	14	69	31	14	6	16	7	203	90

- 44 -

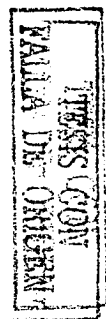
TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

PREGUNTA No. 3

PREFERENCIAS CON RESPECTO AL TIPO DE POSGRADO QUE SE DESEA REALIZAR

RESPUESTA/ CARRERA	PROFESIONALES		C.P.		I.I.		L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Diplomado	2	1	-----		2	1	3	1	-----		2	1	9	4
Doctorado	7	3	6	3	10	5	10	5	2	1	-----		35	16
Especialización	4	2	8	3	3	1	14	6	7	3	2	1	38	17
Mestría	9	4	26	12	14	6	38	17	5	2	9	4	101	45
Abstenciones	2	1	8	3	3	1	4	2	-----		3	1	20	8
TOTALES	24	11	48	21	32	14	69	31	14	6	16	7	203	90

-50-



PREGUNTA No. 4

INSTITUCION EDUCATIVA POR LA QUE SE TIENE MAYOR INTERES PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

RESPUESTA/ CARRERA	PROFESIONALES		C.P.		I.I.		L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Colegio de México	-----		2	1	-----		-----		-----		2	1	4	2
IPADE	4	2	4	2	9	4	6	3	2	1	3	1	28	12
IPN	-----		-----		-----		2	1	3	1	-----		5	2
ITAM	3	1	7	3	3	1	6	3	-----		-----		19	8
ITESM	5	2	5	2	2	1	16	7	-----		2	1	30	14
UA	2	1	-----		-----		-----		-----		-----		2	1
UAM	-----		-----		-----		-----		3	1	-----		3	1
UDLA	-----		-----		2	1	3	1	-----		-----		5	2
UIA	-----		2	1	2	1	4	2	-----		6	3	14	7
ULSA	5	2	3	1	3	1	3	1	-----		-----		14	5
UNAM	2	1	15	6	-----		14	6	6	3	-----		37	16
UNITEC	-----		-----		-----		6	3	-----		-----		6	3
OTROS	-----		2	1	6	3	5	2	-----		-----		13	6
ABSTENCIONES	3	2	8	4	5	2	4	2	-----		3	1	23	11
TOTALES	24	11	48	21	32	14	69	31	14	6	16	7	203	90

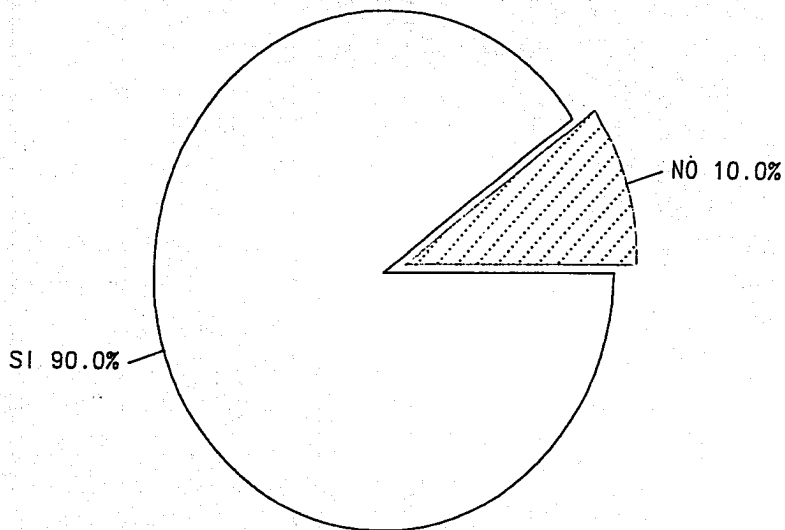
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

51

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IV.3.4 GRAFICAS

PREGUNTA No 1
GRADO DE INTERES POR REALIZAR ESTUDIOS DE POSTGRADO

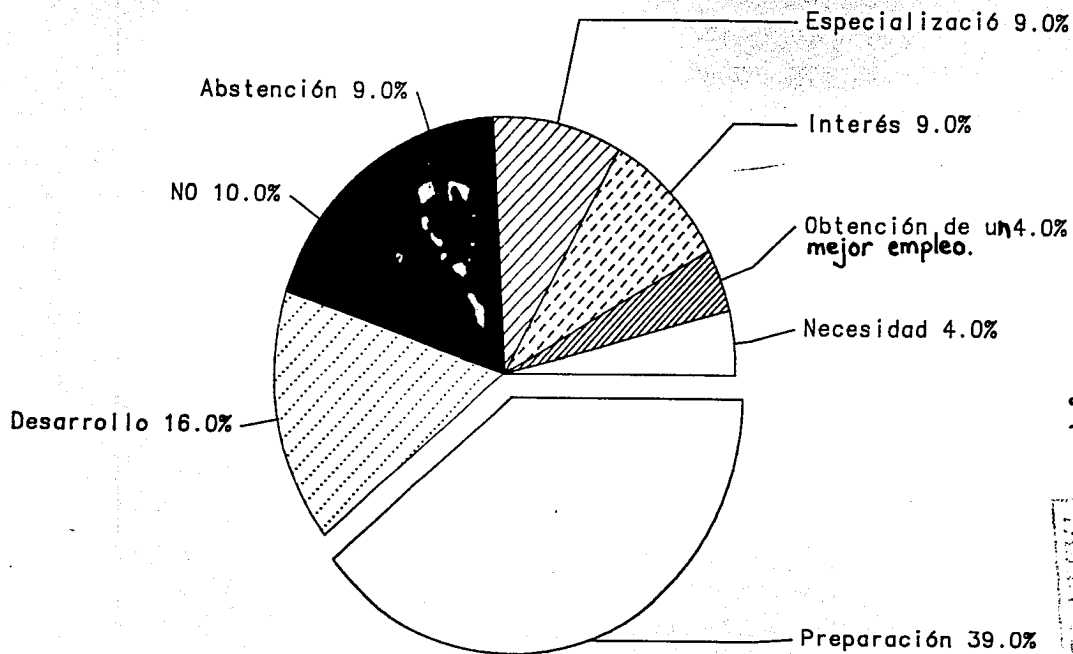


GRAFICA No 1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PREGUNTA No 1

MOTIVOS DE INTERES EN REALIZAR ESTUDIOS DE POSTGRADO

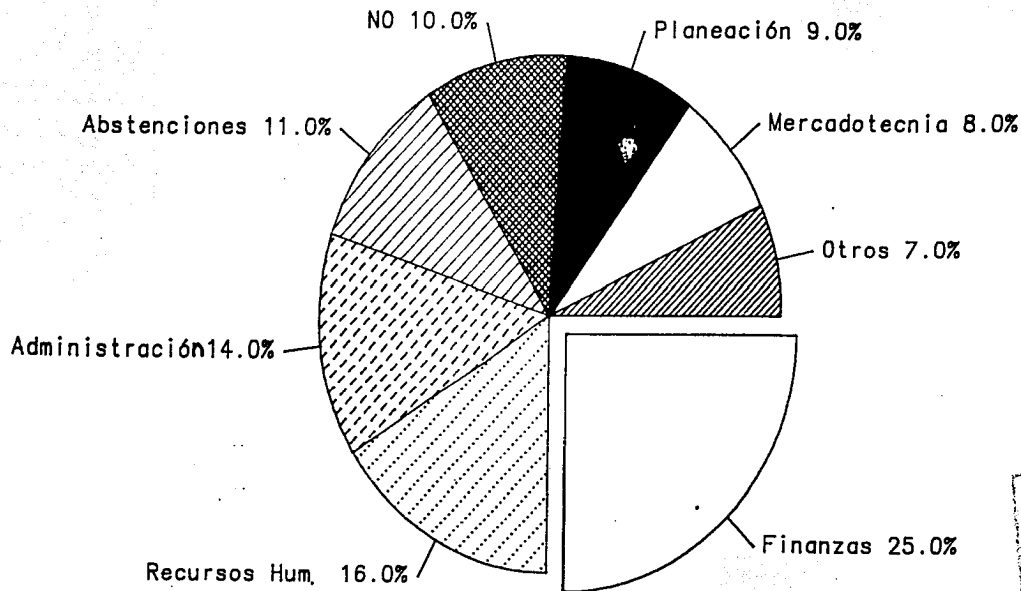


GRAFICA No 2

-54-

TESIS CON
TITULO DE ORIGEN

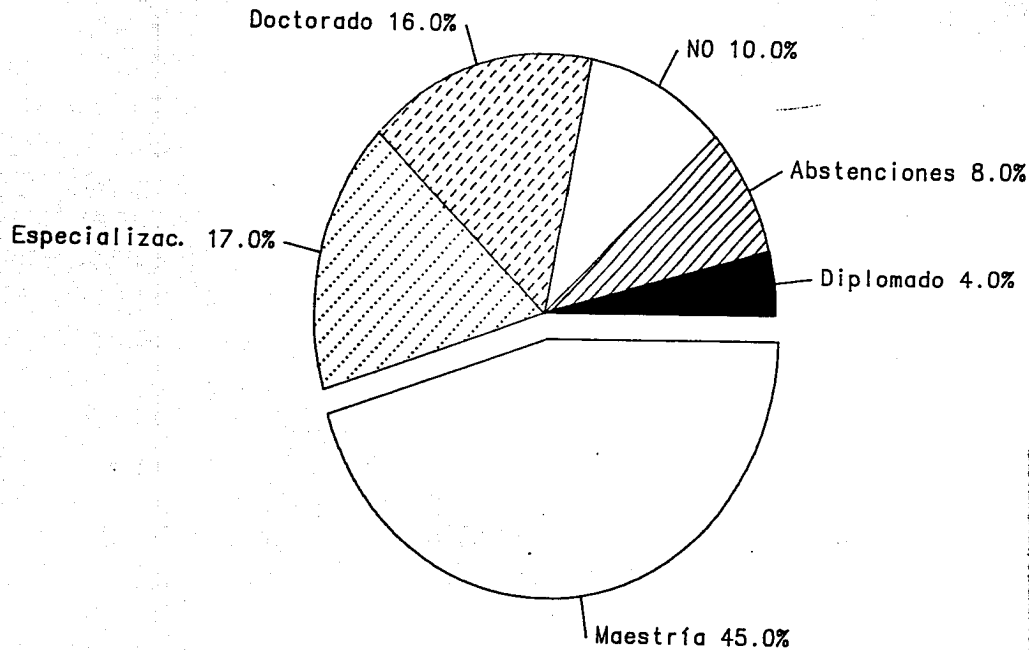
PREGUNTA No 2
AREA DE MAYOR INTERES PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSTGRADO



GRAFICA No 3

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

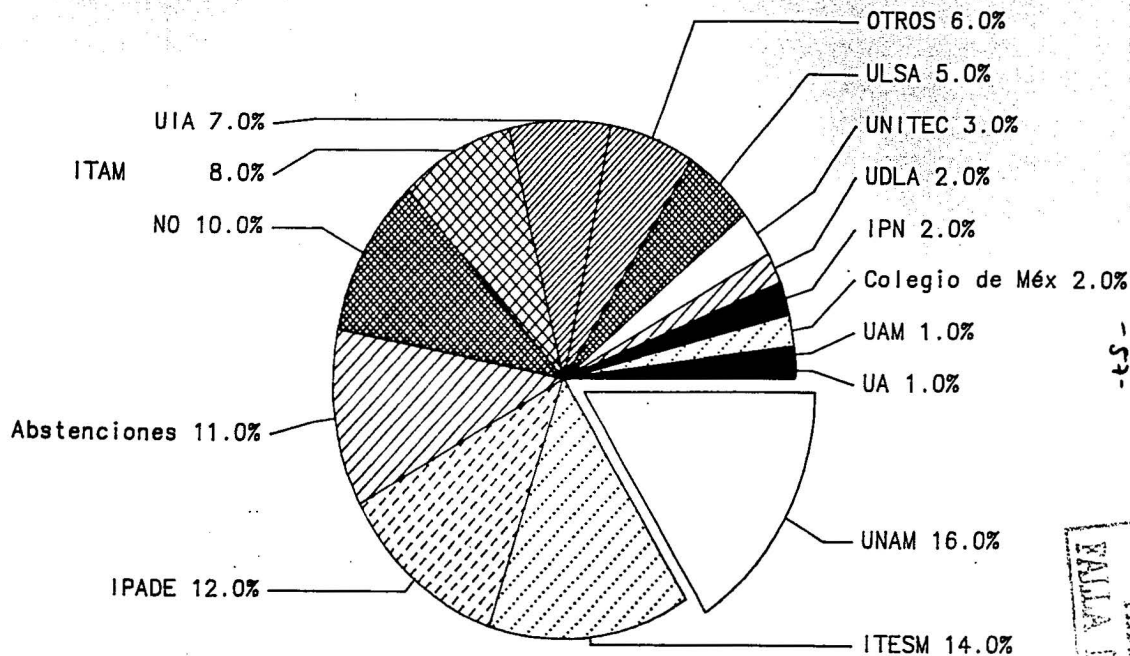
PREGUNTA No 3
REFERENCIAS RESPECTO AL TIPO DE POSTGRADO QUE DESEA REALIZAR



GRAFICA No 4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN
NO SE

PREGUNTA No 4
INSTITUCION EDUCATIVA DE MAS INTERES PARA REALIZAR POSTGRADO



GRAFICA No 5

-52-
TESTES CON
VALIA DE ORIGEN

IV.3.5 Interpretación de Resultados

La Pregunta No. 1. busca conocer el Grado de Interés que se tiene por Realizar Estudios de Posgrado y el motivo de éste.

El resultado obtenido de las 225 encuestas realizadas fué:

Al 90% (203 de las 225) sí les gustaría continuar con estudios de posgrado. Al 10% restante (22 de las 225) no tienen interés en continuarlos (ver gráfica No. 1).

Los motivos por los que se tiene preferencia en continuar con estos estudios, son que los encuestados buscan y consideran necesaria una mayor Preparación y Desarrollo.

De las 225 encuestas realizadas, el 39% de éstas, es decir 89, nos permite apreciar la necesidad que existe de contar con profesionales cada vez más capacitados (ver gráfica No. 2).

En la Pregunta No. 2, perseguimos conocer cuál es el Area de Mayor Interés para Realizar Estudios de Posgrado.

El resultado aportado, fué que el área de mayor atracción a estudiar es Finanzas, con un porcentaje del 25% del total de 225 (ver gráfica No. 3).

El área de Recursos Humanos motivo de nuestra investigación, se encuentra en un 2o. lugar en cuanto a interés, con un porcentaje del 16%, lo cual significa que 38 personas de un total de 225 optarían por esta área.

En la Pregunta No. 3, se busca saber la Preferencia con Respecto al Tipo de Posgrado que se Desea Realizar.

El resultado nos indica que se tiene preferencia por las Maestrías,

alcanzando un porcentaje del 45% del total que contestó afirmativamente (ver gráfica No. 4), ésto significa que a 101 personas de 225, les interesa estudiar maestrías en lugar de un diplomado, especialización, etc.

La Pregunta No. 4, tiene como objetivo conocer la Institución Educativa Por La Que Se Tiene Mayor Interés Para Realizar Estudios De Posgrado.

Encontramos que de 12 instituciones educativas que a nuestro criterio, consideramos como las más importantes dentro del área metropolitana, - la que obtuvo el mayor grado de interés fue la UNAM, con un porcentaje del 16% del total, seguida del ITESM con 14% y el IPADE con 12% (ver gráfica No. 5).

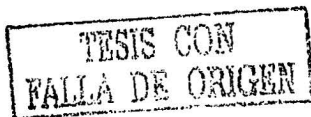
IV.4 CONCLUSION

Estos resultados nos muestran, en cuanto al fin que perseguimos con este sondeo, que:

- Sí se tiene interés en realizar estudios de posgrado, por la mayoría de los futuros egresados y profesionales de las empresas, y las razones más importantes para esta decisión, son el obtener una mayor Preparación y Desarrollo.
- El área de Recursos Humanos, motivo de esta investigación, queda colocada en 2o. lugar dentro de 6 áreas que estamos sugiriendo.
- El mayor interés se encuentra en estudiar maestrías, a diferencia de un diplomado, una especialización, etc.
- La Institución Educativa que más atrae a nuestros encuestados es la UNAM, seguida del ITESM y el IPADE.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

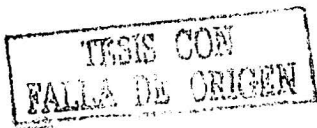
Concluimos que aunque el área de Recursos Humanos no quedó colocada en primer lugar, el segundo lugar que obtuvo es motivo suficiente e importante para continuar con nuestra investigación definitiva.



IV.5 HIPOTESIS

- 1) Los pasantes de las carreras de Administración, Psicología Industrial, y Relaciones Industriales, tienen preferencia por los estudios de posgrado en el área de Recursos Humanos, por que éstos son una necesidad, así como una respuesta a los diversos problemas del área de personal, debido a la demanda que existe por parte de las empresas para contratar personal cada vez más preparado en esta área.

- 2) Los estudios de posgrado en Recursos Humanos, en una institución de enseñanza superior, tendrán una demanda aceptable entre los egresados de las principales universidades del área metropolitana, en función de su prestigio, nivel académico, plan de estudios, horarios y cuotas.



IV.6 PLANEACION DE LA INVESTIGACION

Una vez realizado el sondeo y determinadas las hipótesis que deseamos demostrar con este estudio, consideramos necesaria la Planeación de la Investigación Definitiva, definiendo las acciones que debemos seguir para lograr alcanzar los objetivos preestablecidos, los recursos con que contamos, el tiempo que requerimos, los cálculos que se realizarán, así como tabulaciones y gráficas que utilizaremos.

Fuentes de Información

Se analizó primeramente, quiénes podrían estar interesados en realizar estudios de posgrado en el área de Recursos Humanos, determinando que serían los universitarios que actualmente trabajan y que están por terminar las carreras de Administración, Psicología Industrial y Relaciones Industriales.

Asímismo, contamos con Jefes, Gerentes y Directores de áreas de Recursos Humanos, que están laborando en empresas y que se interesan por contratar gente especializada en esta área.

Cabe aclarar, que descartamos a los Contadores e Ingenieros Industriales que incluimos originalmente en nuestra Investigación Preliminar, debido a que al realizar el sondeo pudimos observar que éstos, no están interesados en el área de Recursos Humanos, y que las áreas de mayor interés para ellos son Finanzas y Planeación y Sistemas.

Universo

Para determinar el universo de estudiantes, consideramos a los que están en el último año de su carrera, y que estudian en universidades del área metropolitana. Un requisito importante que tomaremos en cuenta, es que se encuentren trabajando.



Para definir el universo de las empresas, recurriremos a la Revista Expansión del mes de Agosto de 1984, en donde aparecen las 500 empresas más importantes de México.

Muestra.

Una vez determinado el universo, procederemos a definir la muestra, la cual calcularemos en base a la siguiente fórmula matemática, para los estudiantes:

$$n = \frac{\sigma^2 N p q}{e^2 (N-1) + \sigma^2 p q}$$

Y para las empresas, utilizaremos el muestreo sistemático y el muestreo secuencial.

Técnica a utilizar

La técnica que elegimos para llevar a cabo la investigación de campo, es la de encuesta, que se realizará por medio de dos cuestionarios previamente diseñados, uno para estudiantes y otro para ejecutivos de empresas.

Diseño de Cuestionario

Ya que se ha decidido el tipo de técnica que utilizaremos, procederemos a diseñar los cuestionarios respectivos, que deberán contener preguntas abiertas, cerradas y mixtas; en especial consideramos conveniente que deban ser cerradas, por ser más sencillas de tabulación y no prestarse a ambigüedades.

Los cuestionarios deberán diseñarse con sumo cuidado, buscando que cada hipótesis contenga una ó más preguntas, y que además nos propor-

cionen información adicional que servirá de apoyo para hacer algunas recomendaciones.

Prueba del Cuestionario

Es básico realizar una prueba piloto, sobre un número reducido de nuestra muestra, que nos permita comprobar si el cuestionario ha sido diseñado correctamente, y si la información que arroja es la que requerimos, ya que de no ser así, éste deberá ser modificado en las partes en donde esté incorrecto.

Para tal fin, al aplicar el cuestionario, deberemos verificar lo siguiente:

- a) Su comprensión.
- b) Secuencia de las preguntas.
- c) Tiempo invertido por el entrevistado.
- d) Que no haya redundancia ni incoherencia.

Debido al pequeño número de entrevistados que nos servirán para probar los cuestionarios, el tiempo que invertimos en ellos, será de una semana como máximo para los estudiantes y de dos semanas para las empresas.

Aplicación del Cuestionario

Se procederá al trabajo de campo, que consideremos nos llevará un tiempo aproximado de 1 mes para las universidades y 1 mes para las empresas.

Tabulación de Resultados.

Primeramente, se vaciarán, revisarán y codificarán manualmente, los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Posteriormente, estos resultados se tabularán y presentarán en gráficas que se consideren de mayor comprensión de los datos obtenidos.

Análisis, Interpretación y Conclusión

Los resultados se analizarán, interpretarán y se dará la conclusión por separado de las universidades y de las empresas, explicando si los objetivos fijados originalmente fueron alcanzados.

-66-

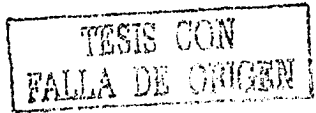
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO V

INVESTIGACION DEFINITIVA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V. 1 UNIVERSIDADES



VI.1 Fuentes de Información

Con el propósito de obtener la información requerida para nuestra investigación, acudimos a universitarios del Distrito Federal y Estado de México que se encuentran en el último año de las licenciaturas de Administración, Psicología Industrial y Relaciones Industriales. Lo anterior por ser candidatos idóneos a cursar algún estudio de posgrado a corto o mediano plazo y muy posiblemente en el área de Recursos Humanos.

Asimismo, la investigación se dirigió a estudiantes que en la actualidad trabajan, ya que podrían proporcionarnos información más apegada a las necesidades de las empresas.

V.1.2 Universo

Debido a las características de nuestra fuente de información, fue un poco laborioso determinar el universo de la investigación.

Primeramente, seleccionamos las instituciones educativas de nuestro interés, de las que obtuvimos el número de estudiantes que se encontraban en el último año de las carreras ya citadas. Como no existe ningún registro de los estudiantes que trabajan, requerimos a las personas indicadas un porcentaje aproximado de los mismos, para posteriormente hacer un cálculo del universo.

La información obtenida y los cálculos respectivos por carreras, se condensan en los siguientes cuadros:

CARRERA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

<u>INSTITUCION EDUCATIVA</u>	<u>No. DE ALUMNOS QUE CURSAN EL ULTIMO AÑO</u>	<u>PORCENTAJE APROXIMADO DE ESTUDIANTES TRABAJANDO</u>	<u>UNIVERSO/ INSTITUCION</u>
1) Escuela Bancaria y Comercial.	32	70%	22
2) Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (ITESM)	20	50%	10
3) Universidad de las Américas.(UDLA)	35	50%	18
4) Universidad Anáhuac. (UA)	111	30%	33
5) Universidad Iberoamericana. (UIA)	97	90%	87
6) Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM)	729	50%	365
7) Universidad La Salle. (ULSA)	186	95%	177
8) Universidad Tecnológica de México. (UNITEC)	90	70%	63

UNIVERSO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION

775

69
-
TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

CARRERA: LICENCIADO EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL

<u>INSTITUCION EDUCATIVA</u>	<u>No. DE ALUMNOS QUE CURSAN EL ULTIMO AÑO</u>	<u>PORCENTAJE APROXIMADO DE ESTUDIANTES TRABAJANDO</u>	<u>UNIVERSO/ INSTITUCION</u>
1) Universidad de las Américas. (UDLA)	10	40%	4
2) Universidad Iberoamericana. (UIA)	15	80%	12
3) Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM)	30	60%	<u>18</u>
<u>UNIVERSO DE LICENCIADOS EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL:</u>			<u>34</u>

CARRERA: LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

<u>INSTITUCION EDUCATIVA</u>	<u>No. DE ALUMNOS QUE CURSAN EL ULTIMO AÑO</u>	<u>PORCENTAJE APROXIMADO DE ESTUDIANTES TRABAJANDO</u>	<u>UNIVERSO/ INSTITUCION</u>
1) <u>Universidad Iberoamericana (UIA)</u>	70	95%	<u>67</u>
<u>UNIVERSO DE LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES:</u>			<u>67</u>

V.1.3 Muestra.

La fórmula que utilizamos para el cálculo de nuestra muestra fue la normal estandarizada para poblaciones finitas (menos de 100,000 elementos) que es la siguiente:

$$n = \frac{O^2 N p q}{e^2 (N-1) + O^2 p q}$$

En donde:

- O = Coeficiente de confianza (Considerándolo del 95.5%).
- N = Universo o población total.
- p = Probabilidad a favor.
- q = Probabilidad en contra.
- e = Error esperado.
- n = Tamaño de la muestra.

Substituyendo:

- O = 2
- N = (775, 34 y 67 para cada carrera respectivamente).
- p = 0.5
- q = 0.5
- e = (.05)
- n = X

Tomando en cuenta que una muestra debe cubrir los objetivos; ser representativa (todos sus elementos deben presentar las mismas cualidades y características del universo) y ser suficiente por la cantidad de elementos seleccionados, si bien, debe ser la mínima representativa del universo, debe preveer errores. Se procedió al cálculo de la muestra para cada una de las carreras y se otorgó un 10% más por error de no respuesta.

Muestra de Licenciados en Administración:

$$n = \frac{4 (775) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (775 - 1) + 4 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{4 (775) (0.25)}{0.0025 (774) + 4 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{775}{1.935 + 1}$$

$$n = 264.05$$

$$n = 264$$

Muestra de Licenciados en Psicología Industrial:

$$n = \frac{4 (34) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (34 - 1) + (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{4 (34) (0.25)}{0.0025 (33) + 4 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{34}{0.0825 + 1}$$

$$n = 31.41$$

$$n = 31$$

Muestra de Licenciados en Relaciones Industriales:

$$n = \frac{4 (67) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (67 - 1) + 4 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{4 (67) (0.25)}{0.0025 (66) + 4 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{67}{.165 + 1}$$

$$n = 57.00$$

$$n = 57$$

RESUMEN DE LA MUESTRA

<u>CARRERA</u>	<u>MUESTRA TEORICA</u>	<u>10% + POR ERROR DE NO RESPUESTAS</u>	<u>MUESTRA REAL</u>
L.A.	264	26.4	290
L.P.I.	31	3.1	34
L.R.I.	<u>57</u>	<u>5.7</u>	<u>63</u>
TOTAL	352	35.2	387

V.1.4 Diseño del Cuestionario.

Considerando que cuestionario es una lista de preguntas que se harán a los entrevistados y espacios en los que anotar las respuestas, creímos que era importante y básico el diseñar un cuestionario (técnica de encuesta) que nos proporcione la información que requerimos para demostrar o refutar las hipótesis planteadas para este estudio.

Despues de discutir ampliamente sobre el tipo de cuestionario que

deberíamos formular, decidimos que era necesario fijarnos primeramente, tanto en el objetivo general como en los objetivos específicos, así como en las hipótesis descritas. Esto es necesario para que nuestro trabajo sea científico y sistemático.

El cuestionario deberá arrojar toda la información que nos lleve a alcanzar nuestros objetivos y a demostrar o refutar nuestras hipótesis, además de información adicional que complemente y apoye, tanto los resultados como las sugerencias que proporcionaremos al concluir esta investigación.

Para la consecución de este fin, nuestro cuestionario preliminar se formuló tomando en cuenta el Método Deductivo (que contiene premisas que van de lo general a lo particular), tratando que cada pregunta fuera clara, concisa y completa, que además fueran cada una de ellas, fácilmente comprensibles por el entrevistado, que tuvieran una secuencia lógica, y que éste no se confunda y se conteste con veracidad. Que no haya redundancia ni incoherencia en las preguntas. Que sean concretas para que se contesten rápidamente y de esta manera no se quite mucho tiempo al entrevistado.

Cada pregunta se discutió largamente, decidiendo que éstas fueran abiertas, cerradas (dicotómicas, de escala de valores y selección múltiple) y mixtas.

En primer lugar, acordamos que el cuestionario contendría Datos Generales (los que nos permitirían identificar el nombre del entrevistado, universidad, carrera, empresa en la que trabaja, giro y puesto que ocupa), y preguntas que nos proporcionarían la información que requeríamos. Estas, se redactaron varias veces; la pregunta No. 13 fue abierta (con el objeto de obtener retroalimentación), cerradas la 2, 4 y 7 (por ser más fáciles de tabular y no prestarse a ambigüedades) y las No. 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11 y 12 fueron mixtas.

A continuación presentamos el modelo de cuestionario preliminar que diseñamos para este estudio:

V.1.5 MODELO DE CUESTIONARIO PRELIMINAR

CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE _____

UNIVERSIDAD _____

CARRERA _____

EMPRESA EN LA QUE TRABAJA _____

GIRO a) COMERCIAL () c) SERVICIOS ()

b) EXTRACTIVA () d) TRANSFORMACION ()

PUESTO QUE OCUPA _____

CUESTIONARIO

- 1) En su opinión, ¿La empresa en que labora requiere de personal con mayor preparación en el área de Recursos Humanos?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

- 2) Durante su ejercicio profesional, ¿Ha sentido la necesidad de realizar estudios de posgrado?

SI () NO ()

¿Por qué?

- a) Ampliar conocimientos. ()
b) Aumentar ingresos. ()
c) Mayor desarrollo y proyección. ()
d) Otros ()
(Especifique) _____ ()

- 3) ¿Considera que las empresas en las que ha trabajado o en donde presta sus servicios actualmente, requieren de personal con estudios de posgrado?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

4) ¿Considera usted que los estudios de posgrado serán un requisito en el futuro?

- a) No. ()
- b) Si, de inmediato ()
- c) Si, a largo plazo ()

5) ¿Cual considera usted sea el área académica en que en la actualidad se requieren mayores conocimientos profesionales?

- | | | | |
|---------------|-----|------------------|-----|
| Fianzas | () | Producción | () |
| Mercadotecnia | () | Recursos Humanos | () |
| | | Otras _____ | () |

6) Señale en orden de importancia (del 1 al 6) el área que más le atrae para realizar estudios de posgrado.

- | | | | |
|----------------|-----|-----------------------|-----|
| Administración | () | Planeación y Sistemas | () |
| Finanzas | () | Recursos Humanos | () |
| Mercadotecnia | () | Otras _____ | () |

7) Indique que dificultades encuentra para elegir el estudio de posgrado que piensa cursar.

- a) Desconocimiento del mismo. ()
- b) Tiempo disponible. ()
- c) Horario que establecen las instituciones. ()
- d) Financiamiento. ()
- e) Otros (Especifique) ()

8) ¿Qué facilidades proporciona la empresa en la que presta sus servicios para realizar estudios de posgrado?

- a) Horario. ()
 - b) Ayuda económica. ()
 - c) Ninguna ()
 - d) Otra, ¿Cuál? ()
-

- 9) ¿Considera usted conveniente la implantación de estudios de maestría orientados a la solución de problemas del área de personal?

SI () NO ()

¿Qué maestría? _____

¿Por qué? _____

- 10) ¿Sabe usted de alguna universidad o institución superior que contemple dentro de sus programas de estudio la Maestría en Recursos Humanos?

a) Si ()
b) No ()

¿Cuál(es)? _____

- 11) ¿En qué institución educativa le agradaría realizar sus estudios de posgrado? (Enumere en orden de importancia del 1 al 5).

Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE) ()
Instituto Politécnico Nacional (IPN) ()
Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) ()
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey ()
Unidad Estado de México (ITESM) ()
Universidad Anáhuac (UA) ()
Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) ()
Universidad de las Américas (UDLA) ()
Universidad del Valle de México (UVAM) ()
Universidad Iberoamericana (UIA) ()
Universidad La Salle (ULSA) ()
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ()
Universidad Tecnológica de México (UNITEC) ()
Otras (Especifique) _____ ()

- 12) Señale en orden de importancia las causas de su elección No. 1 de la pregunta anterior.

a) Cuotas. ()
b) Facilidades por parte de su empresa. ()
c) Plan de Estudios. ()
d) Ubicación física. ()
e) Es la única que la imparte. ()
f) Otras, (Especifique) _____ ()

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

- 13) ¿Existe algún comentario adicional omitido en el cuestionario que considere usted de utilidad para este trabajo de investigación?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.

V.1.6 Prueba Piloto

Una vez diseñado nuestro cuestionario preliminar, procedimos a realizar la prueba piloto. Esta se aplicó a un 10% de la muestra real, lo que equivale a 29 L.A., 3 L.P.I. y 6 L.R.I.

Debido a lo reducido de esta muestra, la prueba piloto se llevó a cabo en 4 días entre estudiantes de la Universidad Iberoamericana y de la Salle.

Después de ser tabulada, analizada e interpretada la información, decidimos llevar a efecto las siguientes modificaciones:

- 1) En la pregunta No. 2, en la que se pretende conocer si durante el ejercicio profesional se ha sentido la necesidad de realizar estudios de posgrado, en la parte correspondiente al ¿Por qué?, se cambiaron las variables a, b, c y d y además se aumentaron dos, quedando como sigue:
 - a) Aprendizaje formal de los métodos de investigación. ()
 - b) Capacitación para el ejercicio profesional innova
tivo, técnico o metodológico. ()
 - c) Capacitación para la docencia. ()

- d) Concentrar conocimientos en un área específica. ()
- e) Obtener conocimientos de los métodos de investigación. ()
- f) Renovar conocimientos en un área específica. ()

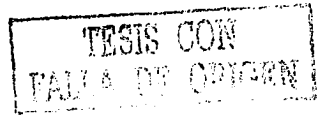
Lo anterior nos permitirá identificar si la mayoría de los pasantes de las carreras en cuestión, conocen los objetivos de los diferentes estudios de posgrado.

2) En la pregunta No. 7, al cuestionar sobre las dificultades que se encuentran para elegir algún tipo de estudio de posgrado, consideramos conveniente modificar un poco la redacción de algunas variables y aumentar una más. Se decidió esto, en virtud de que nos encontramos con que las alternativas a esta pregunta no eran muy claras y además no habíamos incluido la del "costo", elemento importante para optar por algún estudio de posgrado. Las variables quedaron como sigue:

- a) Desconocimiento de los diferentes estudios de posgrado. ()
- b) Escasas facilidades. ()
- c) Horarios establecidos. ()
- d) Tiempo disponible. ()
- e) Costo. ()
- f) Otras ()

3) En la Pregunta No. 12, que fue realizada con el propósito de complementar la pregunta No. 11, aumentamos solamente una variable "Nivel Académico", que es muy importante y que omitimos por error, pero al interpretar la información del cuestionario preliminar, pudimos percatarnos de esta omisión.

Las preguntas restantes quedaron exactamente igual, es decir, no



sufrieron modificaciones, ya que nos están proporcionando la información que necesitamos.

Algunos cambios realizados se deben a observaciones hechas por parte de los entrevistados (pregunta No. 13) y otros, a los resultados obtenidos en la interpretación de esta prueba piloto.

A continuación presentamos el modelo del cuestionario definitivo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V.1.7

MODELO DE CUESTIONARIO DEFINITIVO

México, D. F., a 9 de Julio de 1984

Estimados señores:

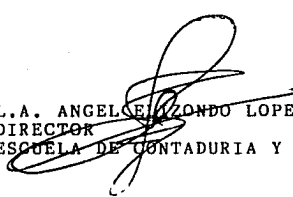
La Escuela de Contaduría y Administración, está llevando a cabo una investigación, con el objeto de demostrar la necesidad que existe de los estudios de posgrado, en el área de Recursos Humanos.

Por lo anterior, nos permitimos solicitarles su apoyo, a fin de que las señoritas Alicia Castañeda, Leticia del Río y Luz María Vázquez, realicen en esta Universidad dicha investigación, la cual se llevará a cabo bajo la dirección del suscrito.

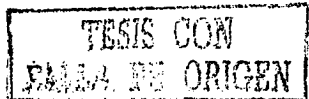
Sin otro particular y en espera de su valiosa cooperación, nos es grato enviar a ustedes un cordial saludo.

A t e n t a m e n t e

UNIVERSIDAD LA SALLE
" Indivisa Manent "



L.A. ANGEL ELIZONDO LOPEZ
DIRECTOR
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

NOMBRE _____

UNIVERSIDAD _____

CARRERA _____

EMPRESA EN LA QUE TRABAJA _____

GIRO: a) COMERCIAL () c) SERVICIOS ()

b) EXTRACTIVA () d) TRANSFORMACION ()

PUESTO QUE OCUPA _____

CUESTIONARIO

- 1) En su opinión ¿ La empresa en la que labora requiere de personal con mayor preparación en el área de Recursos Humanos?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

- 2) Durante su ejercicio profesional, ¿Ha sentido la necesidad de realizar estudios de posgrado?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

- a) Aprendizaje formal de los métodos de investigación. ()
b) Capacitación para el ejercicio profesional innovativo, técnico o metodológico. ()
c) Capacitación para la docencia. ()
d) Concentrar conocimientos en un área específica. ()
e) Obtener conocimientos de los métodos de investigación. ()
f) Renovar conocimientos en un área específica. ()

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 3) ¿Considera que las empresas en las que ha trabajado o en donde presta sus servicios actualmente, requieren de personal con estudios de posgrado?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

- 4) ¿Considera usted que los estudios de posgrado serán un requisito en el futuro?

a) No. ()
b) Si, de inmediato. ()
c) Si, a largo plazo. ()

- 5) ¿Cual considera usted sea el área académica en que en la actualidad se requieren mayores conocimientos profesionales?

FINANZAS () PRODUCCION ()
MERCADOTECNICA () RECURSOS HUMANOS ()
OTRAS _____ ()

- 6) Señale en orden de importancia (del 1 al 6) el área que más le atrae para realizar estudios de posgrado.

ADMINISTRACION () PLANEACION Y SISTEMAS ()
FINANZAS () RECURSOS HUMANOS ()
MERCADOTECNIA () OTRAS _____ ()

- 7) Indique qué dificultades encuentra para elegir el estudio de posgrado que piensa cursar.

a) Desconocimiento de los diferentes estudios de posgrado. ()
b) Escasas Facilidades ()
c) Horarios Establecidos ()
d) Tiempo disponible ()
e) Costo ()
f) Otras ()

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

8) ¿Que facilidades proporciona la empresa en la que presta sus servicios para realizar estudios de posgrado?

- a) Horario ()
b) Ayuda económica ()
c) Ninguna ()
d) Otra, ¿Cual? ()

9) ¿Considera usted conveniente la implantación de estudios de maestría orientados a la solución de problemas del área de personal?

SI () NO ()

¿Qué maestría? _____

¿Por qué? _____

10) ¿Sabe usted de alguna universidad o institución superior que contemple dentro de sus programas de estudios la Maestría en Recursos Humanos?

- a) Sí. ()
b) No. ()

¿Cuál (es) _____

11) ¿En qué institución educativa le agradaría realizar sus estudios de posgrado? (Enumere en orden de importancia del 1 al 5).

- Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas. (IPADE) ()
Instituto Politécnico Nacional.(IPN) ()
Instituto Tecnológico Autónomo de México. (ITAM) ()
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Unidad Estado de México.(ITESM) ()
Universidad Anáhuac. (UA) ()
Universidad Autónoma Metropolitana. (UAM) ()
Universidad de las Américas. (UDLA) ()
Universidad del Valle de México. (UVAM) ()
Universidad Iberoamericana.(UIA) ()
Universidad La Salle. (ULSA) ()
Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM) ()
Universidad Tecnológica de México. (UNTTEC) ()
Otras (Especifique) _____ ()

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

12) Señale en orden de importancia las causas de su elección No. 1 de la pregunta anterior.

- | | | |
|----|--------------------------------------|-----|
| a) | Cuotas. | () |
| b) | Facilidades por parte de su empresa. | () |
| c) | Nivel Académico. | () |
| d) | Plan de Estudios. | () |
| e) | Ubicación Física. | () |
| f) | Es la única que la imparte. | () |
| g) | Otras, (Especifique)_____ | () |

13) ¿Existe algún comentario adicional, omitido en el cuestionario que considere usted de utilidad para este trabajo de investigación?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.



V.1.8 Aplicación del Cuestionario.

La aplicación del cuestionario definitivo nos llevó aproximadamente dos meses, debido a que para encuestar a estudiantes de las diferentes instituciones de enseñanza superior, tuvimos que presentarnos varias veces (de 4 a 5 ocasiones en promedio). Esto nos retrasó en el plan previsto. Además en algunas universidades no se nos permitió aplicar cuestionarios. Sin embargo, en las instituciones en donde sí fue posible realizar nuestro trabajo, se nos brindó la ayuda y cooperación necesarias.

A continuación presentamos una lista de las diversas instituciones de enseñanza superior que decidimos encuestar, y otra en la que se muestra las que en realidad encuestamos.

Instituciones Por Encuestar

- 1) Escuela Bancaria y Comercial.
- 2) Instituto Tecnológico Autónomo de México
- 3) Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- 4) Universidad Anáhuac.
- 5) Universidad Autónoma Metropolitana.
- 6) Universidad de las Américas.
- 7) Universidad Iberoamericana.
- 8) Universidad La Salle.
- 9) Universidad Nacional Autónoma de México.
- 10) Universidad Panamericana.
- 11) Universidad Tecnológica de México.

Instituciones Encuestadas.

- 1) Escuela Bancaria y Comercial.

- 2) Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- 3) Universidad Anáhuac.
- 4) Universidad de las Américas.
- 5) Universidad Iberoamericana.
- 6) Universidad La Salle.
- 7) Universidad Nacional Autónoma de México.
- 8) Universidad Tecnológica de México.

V.1.9 CRITERIO DE COMPUTO.

A continuación, explicamos la forma de cómputo que se utilizó para cada dato y pregunta del cuestionario de la investigación.

Primeramente, en lo que toca a los datos generales se realizó de la siguiente manera:

Nombre del Entrevistado.

Este dato no fue computado.

Universidad.

Esta información únicamente fue empleada para verificar que obtuviéramos datos de todas las instituciones que se consideraron para esta investigación.

Carrera.

Este dato fue utilizado para clasificar los cuestionarios por carreras. Lo anterior por así convenir a las necesidades de la investigación.

Empresa en la que Trabaja.

Esta información se empleó para determinar la pertenencia de la empresa a los grupos de pequeña y mediana o grande. (Empleamos para tal fin, la clasificación publicada por la revista Expansión de agosto de 1984.)

Ciro de la Empresa.

Esta división se hizo para conocer la actividad de las empresas.

- a) Comerciales.
- b) Extractivas.
- c) Servicios.
- d) Transformación.

Puesto que Ocupa.

Debido a la diversidad de respuestas a este dato, optamos por clasificar en cuatro categorías principales todos los puestos.

- a) Gerente.
- b) Jefe.
- c) Analista.
- d) Auxiliar.

Con respecto a las preguntas del Cuestionario, se procedió a tabular como sigue:

- 1.- La empresa en que labora requiere de personal más preparado en el área de Recursos Humanos.
En esta pregunta tomamos en cuenta las respuestas obtenidas y las computamos con sus respectivos estratos:

(SI)

(NO)

Por qué.

Esta variable fue tabulada considerando las razones más representativas que señalaron los entrevistados.

- 2.- Necesidad de realizar estudios de posgrado.

Para esta pregunta se computó empleando los indicadores:

(SI)

(NO)

Por qué.

Para esta variable se ofrecieron seis alternativas basándonos para ello en los objetivos que persiguen los distintos tipos de estudios de posgrado.

- 3.- Las empresas en donde ha trabajado o prestado sus servicios actualmente requieren de personal con estudios de posgrado. En esta pregunta se utilizó el mismo criterio que en la pregunta No. 1.

(SI)

(NO)

Por qué.

- 4.- Los estudios de posgrado serán un requisito en el futuro. Se presentaron tres opciones para determinar el plazo de la realización.
- 5.- Area académica que en la actualidad requiere mayores conocimientos profesionales.
- En esta pregunta se manejó el mismo procedimiento de cómputo que en la anterior. Se presentaron cinco opciones.
- 6.- Areas que más atraen en orden de importancia al entrevistado para realizar estudios de posgrado.
- Se computó contabilizando para cada una de las alternativas sus respectivas respuestas.
- 7.- Dificultades para elegir un tipo de estudios de posgrado. Para esta pregunta se siguió el mismo criterio que en la pregunta No. 5.

- 8.- Facilidades que proporciona la empresa para realizar estudios de posgrado.

En este caso se computó empleando los estratos:

- a) Horario.
- b) Ayuda económica.
- c) Ninguna.
- d) Otra, ¿Cuál?

- 9.- Conveniencia de la implantación de estudios de maestría para la solución de problemas del área de personal.

En esta pregunta computamos los estratos:

(SI)

(NO)

Para las variables: ¿Qué maestría? y ¿Por qué?, se consideraron las respuestas más representativas señaladas por los entrevistados.

- 10.- Universidad o Institución que ofrece la Maestría en Recursos Humanos.

Esta pregunta se tabuló tomando en cuenta las universidades que con más frecuencia se mencionaron por los entrevistados.

- 11.- Institución educativa en que le gustaría realizar estudios de posgrado.

Ya que se encontraban en esta pregunta trece opciones se requirió a los encuestados enumerar en orden de importancia del No. 1 al 5 sus preferencias. Lo anterior a fin de recabar información lo más veraz posible.

12.- Causas por las que se eligió en primer lugar la Institución para realizar estudios de posgrado.

Para este caso se siguió el mismo procedimiento que en la pregunta anterior.

13.- Comentario adicional al cuestionario.

Esta pregunta únicamente se redactó con fines de retroalimentación, por lo que no se computó.

NOTA:

Para la tabulación de la pregunta No. 5 añadimos la opción "todas" debido a que fue una respuesta frecuente. En los casos en que no se presentaron respuestas por parte de los entrevistados, se incluyó el renglón "abstenciones".

A continuación presentamos los resultados obtenidos en la tabulación de las respuestas:

V.1.10 TABULACION DE RESULTADOS

TABULACION DE DATOS GENERALES

CONCEPTO / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
<u>TAMAÑO DE LA EMPRESA</u>								
Pequeña y Mediana	115	30	16	4	21	5	152	39
Grande	165	42	7	2	34	9	206	53
Abstenciones	<u>10</u>	<u>3</u>	<u>11</u>	<u>3</u>	<u>8</u>	<u>2</u>	<u>29</u>	<u>8</u>
Total	290	75	34	9	63	16	387	100
<u>GIRO DE LA EMPRESA</u>								
Comercial	57	15	11	3	17	4	85	22
Extractiva	6	2	--	--	--	--	6	2
Servicios	171	44	19	5	36	9	226	58
Transformación	56	14	4	1	10	3	70	18
Abstenciones	<u>---</u>	<u>---</u>	<u>---</u>	<u>---</u>	<u>---</u>	<u>---</u>	<u>---</u>	<u>---</u>
Total	290	75	34	9	63	16	387	100
<u>PUESTO QUE OCUPA</u>								
Gerente	55	14	--	--	12	3	67	17
Jefe	89	23	9	2	10	2	108	27
Analista	61	16	9	2	15	4	85	22
Auxiliar	59	15	10	3	15	4	84	22
Otros	23	6	6	2	4	1	33	9
Abstenciones	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>---</u>	<u>---</u>	<u>7</u>	<u>2</u>	<u>10</u>	<u>3</u>
Total	290	75	34	9	63	16	387	100

TABULACION DE RESPUESTAS

PREGUNTA No. 1

La empresa en que labora requiere de personal más preparado en el área de Recursos Humanos.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
SI								
a) Necesidad de conocimientos más espe cializados en el área.	61	16	2	1	4	1	67	18
b) Para poder brindar un mejor servicio	23	6	2	1	5	1	30	8
c) Las funciones del área de personal no se realizan óptimamente.	30	8	9	2	17	5	56	15
d) Mejor conducción de conflictos labo rales	21	5	—	—	8	2	29	7
e) Mayor desarrollo del personal	30	8	10	2	10	3	50	13
f) Otras	16	4	9	2	5	1	30	7
g) Abstenciones	4	1	—	—	—	—	4	1
SUBTOTAL	<u>185</u>	<u>48</u>	<u>32</u>	<u>8</u>	<u>49</u>	<u>13</u>	<u>266</u>	<u>69</u>
NO								
a) Se requieren licenciados mejor pre parados	26	7	—	—	3	—	29	7
b) Por su tamaño la empresa no requie re personal especializado.	24	6	—	—	3	—	27	6
c) El personal está bien preparado	34	9	—	—	7	2	41	11
d) Otras	13	3	—	—	1	—	14	4
e) Abstenciones	<u>8</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>10</u>	<u>3</u>
SUBTOTAL	105	27	2	1	14	3	121	31
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

PREGUNTA No. 2

Necesidad de realizar estudios de posgrado.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Sí	249	64	23	6	54	14	326	84
No	41	11	7	2	9	2	57	15
Abstenciones.	—	—	4	1	—	—	4	1
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100
¿Por qué?								
a) Aprendizaje formal de los métodos de investigación.	7	1	1	—	1	—	9	1
b) Capacitación para el ejercicio profesional innovativo, técnico y método lógico.	74	19	10	3	16	4	100	26
c) Capacitación para la docencia.	8	3	2	—	3	1	13	4
d) Concentrar conocimientos en un área específica.	80	21	6	2	26	6	112	29
e) Obtener conocimientos de los métodos de investigación.	20	5	—	—	5	2	25	7
f) Renovar conocimientos en un área - específica	60	15	4	1	3	1	67	17
TOTAL	249	64	23	6	54	14	326	84

- 24 -

PREGUNTA No. 3

Las empresas donde ha trabajado o prestado sus servicios actualmente requieren de personal con estudios de - posgrado.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
SI								
a) Necesidad de conocimientos más espe cializados en el área.	85	22	9	2	22	6	116	30
b) Mayor proyección y desarrollo.	70	18	11	3	7	2	88	23
c) Mayor productividad.	30	8	—	—	5	1	35	9
d) Otros	<u>16</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>—</u>	<u>10</u>	<u>3</u>	<u>27</u>	<u>7</u>
SUBTOTAL	201	52	21	5	44	12	266	69
NO								
a) La empresa no requiere personal espe cializado, es pequeña.	29	8	4	1	5	2	38	11
b) Se requieren licenciados más prepara dos.	25	6	4	1	4	1	33	8
c) El personal está bien preparado.	23	6	—	—	9	2	32	8
d) Otros	<u>12</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>—</u>	<u>17</u>	<u>4</u>
SUBTOTAL	89	23	12	3	19	5	120	31
ABSTENCIONES	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>1</u>	<u>—</u>
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

100-
 ESTOS CON
 FALLA DE ORIGEN

PREGUNTA No. 4

Los estudios de posgrado serán un requisito en el futuro.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
a) No.	14	4	—	—	—	—	14	4
b) Si, de inmediato.	168	43	17	4.5	50	13	235	60.5
c) Si, a largo plazo.	103	27	17	4.5	13	3	133	34.5
d) Abstenciones	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>5</u>	<u>1</u>
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100.0

PREGUNTA No. 5

Area académica que en la actualidad requiere de mayores conocimientos profesionales.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
a) Finanzas	124	32	—	—	24	6	148	38
b) Mercadotecnia	38	10	—	—	9	2	47	12
c) Producción	40	10	13	3	11	3	64	16
d) Recursos Humanos	45	12	15	4	17	4	77	20
e) Otras	18	5	6	2	—	—	24	7
f) Todas	<u>25</u>	<u>6</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>27</u>	<u>7</u>
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

101-
 TESTS CON
 FALLA DE ORIGEN

PREGUNTA No. 6

Areas que mas atraen en orden de importancia al entrevistado para realizar estudios de posgrado.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
a) Administración	51	13	2	1	11	3	64	17
b) Finanzas	114	29	—	—	8	2	122	31
c) Mercadotecnia	37	10	—	—	3	1	40	11
d) Planeación y Sistemas	34	9	2	1	5	1	41	11
e) Recursos Humanos	39	10	28	6	33	8	100	24
f) Otras	12	3	2	1	3	1	17	5
g) Abstenciones	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>3</u>	<u>1</u>
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

PREGUNTA No. 7

Dificultades para elegir un tipo de estudios de posgrado.

a) Desconocimiento de los diferentes estudios de posgrado.	56	15	7	2	12	3	75	20
b) Escasez de facilidades	85	22	9	2	3	1	97	25
c) Horarios establecidos	37	10	9	2	23	6	69	18
d) Tiempo disponible	75	19	6	2	7	1	88	22
e) Costo	32	8	2	1	4	1	38	10
f) otras	5	1	1	—	3	1	9	2
g) Abstenciones	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>11</u>	<u>3</u>	<u>11</u>	<u>3</u>
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

PREGUNTA No. 8

Facilidades que proporciona la empresa para realizar estudios de posgrado.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
a) Horario	106	27	9	2	32	8	147	37
b) Ayuda Económica	74	19	11	3	17	4	102	26
c) Ninguna	87	23	8	2	14	4	109	29
d) Otra, ¿Cual?	23	6	—	—	—	—	23	6
e) Abstenciones	—	—	6	2	—	—	6	2
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

PREGUNTA No. 9

Conveniencia de la implantación de estudios de maestría para la solución de problemas en el área de personal.

Sí	210	54	32	8	57	14	299	76
No.	67	17	—	—	6	2	73	19
Abstenciones	13	4	2	1	—	—	15	5
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

¿Qué Maestría?

a) Recursos Humanos	94	24	15	3	19	5	128	32
b) Relaciones Industriales	16	4	—	—	25	6	41	10
c) Administración de Personal	36	9	2	1	10	2	48	12
d) Administración	24	6	2	1	—	—	26	7
e) Psicología	7	2	—	—	—	—	7	2
f) Otras	23	6	11	2	3	1	37	9
g) Abstenciones	10	3	2	1	—	—	12	4
TOTAL	210	54	32	8	57	14	299	76

103-
 TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

PREGUNTA No. 10

Universidad o institución que ofrece la Maestría en Recursos Humanos.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Si.	73	19	4	1	11	3	88	23
No.	214	55	30	8	52	13	296	76
Abstenciones	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>—</u>	<u>3</u>	<u>1</u>
	290	75	34	9	63	16	387	100
¿Cuales?								
a) Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE)	5	2	—	—	—	—	5	2
b) Instituto Politécnico Nacional (IPN)	3	1	—	—	—	—	3	—
c) Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)	10	3	—	—	3	1	13	4
d) Instituto Tecnológico y de Estudios Sup. de Monterrey (ITESM)	4	1	—	—	—	—	4	1
e) Universidad Anahuac (UA)	5	2	—	—	—	—	5	2
f) Universidad de las Américas (UDLA)	2	1	—	—	—	—	2	1
g) Universidad del valle de México (UVAM)	1	—	—	—	—	—	1	—
h) Universidad Iberoamericana (UIA)	12	3	2	1	2	—	16	4
i) Universidad La Salle (ULSA)	9	2	—	—	—	—	9	2
j) Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM)	18	4	—	—	3	1	21	5
k) Universidad Tecnológica de México (UNITEC)	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>—</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>9</u>	<u>2</u>
TOTAL	73	19	4	1	11	3	88	23

- 104 -

TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

PREGUNTA No. 12

Causas de la elección No. 1 en la pregunta anterior.

RESPUESTA / CARRERA :	L.A.		L.P.I.		L.R.I.		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
a) Cuotas	15	4	2	1	5	1	22	6
b) Escasas Facilidades	12	3	4	1	5	1	18	5
c) Nivel Académico	127	33	15	4	19	5	161	42
d) Plan de Estudios	86	22	13	3	20	5	119	30
e) Ubicación Física	10	3	--	--	9	2	19	5
f) Es la única que la imparte	9	2	--	--	3	1	14	3
g) Otras	<u>31</u>	<u>8</u>	<u>--</u>	<u>--</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>34</u>	<u>9</u>
TOTAL	290	75	34	9	63	16	387	100

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

RESUMEN DE RESULTADOS

DATOS GENERALES

TAMAÑO DE LA EMPRESA

	No.	%
Pequeña y Mediana	152	39
Grande	206	53
Abstenciones	29	8
TOTAL	387	100

GIRO DE LA EMPRESA

	No.	%
Comercial	85	22
Extractiva	6	2
Servicios	226	58
Transformación	70	18
Abstenciones	---	---
TOTAL	387	100

PUESTO QUE OCUPA

	No.	%
Gerente	67	17
Jefe	108	28
Analista	85	22
Auxiliar	84	21
Otros	33	9
Abstenciones	10	3
TOTAL	387	100

PREGUNTA No. 5

	No.	%
a) Finanzas	148	38
b) Mercadotecnia	47	12
c) Producción	64	16
d) Recursos Humanos	77	20
e) Otras	24	7
f) Todas	27	7
TOTAL	387	100

PREGUNTA No. 6

	No.	%
a) Administración	64	17
b) Finanzas	122	31
c) Mercadotecnia	40	11
d) Planeación y Sistemas	41	11
e) Recursos Humanos	100	24
f) Otras	17	5
g) Abstenciones	3	1
TOTAL	387	100

PREGUNTA No. 7

	No.	%
a) Desconocimiento de los diferentes estudios de posgrado	75	20
b) Escasas de facilidades	97	25
c) Horario establecidos	69	18
d) Tiempo disponible	88	22
e) Costo	38	10
f) Otras	9	2
g) Abstenciones	11	3

RESPUESTAS

PREGUNTA No. 1

	No.	%
SI	266	69
a) Necesidad de conocimiento más especializado en el área.	67	18
b) Para poder brindar un mejor servicio.	30	8
c) Las funciones del área de personal no se realizan optimamente.	56	15
d) Mejor conducción de conflictos laborales.	29	7
e) Mayor desarrollo del personal	50	13
f) Otras	30	7
g) Abstenciones	4	1
SUBTOTAL	266	69
NO	29	7
a) Se requiere de licenciados mejor preparados.	27	16
b) Por su tamaño la empresa no requiere personal especializado.	41	11
c) El personal está bien preparado	14	4
d) Otras	10	3
e) Abstenciones	10	3
SUBTOTAL	121	31
TOTAL	387	100

PREGUNTA No. 8

	No.	%
a) Horario	147	37
b) Ayuda económica	102	26
c) Ninguna	109	29
d) Otra ¿Cuál?	23	6
e) Abstenciones	6	2
TOTAL	387	100

PREGUNTA No. 9

	No.	%
SI.	299	76
No.	73	19
Abstenciones	15	5
TOTAL	387	100
¿Qué Maestría?		
a) Recursos Humanos	128	32
b) Relaciones Industriales	41	10
c) Administración de Personal	48	12
d) Administración	26	7
e) Psicología	7	2
f) Otras	37	9
g) Abstenciones	12	4
TOTAL	299	76
¿Por qué?		
a) Debido a que es el área más problemática de la empresa.	46	12
b) Para obtener mejores resultados del personal.	68	18
c) Para contar con personal más preparado.	74	19
d) Por que es suficiente con seminarios y cursos de actualización.	21	5
e) No se requiere personal tan especializado en la empresa.	31	8
f) Abstenciones	132	34
TOTAL	372	96

PREGUNTA No. 2

	No.	%
SI	326	84
No	57	15
Abstenciones	4	1
TOTAL	387	100
¿Por qué?		
a) Aprendizaje formal de los métodos de investigación.	9	1
b) Capacitación para el ejercicio profesional innovativo, técnico y metodológico.	100	26
c) Capacitación para la docencia.	13	4
d) Concentrar conocimientos en un área específica.	112	29
e) Obtener conocimientos de los métodos de investigación.	25	7
f) Renovar conocimientos en un área específica.	67	17

PREGUNTA No. 10

	No.	%
SI.	88	23
No.	296	76
Abstenciones	3	1
TOTAL	387	100
¿Cuáles?		
a) Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas. (IPADE)	5	2
b) Instituto Politécnico Nacional (IPN)	3	---
c) Instituto Tecnológico Autónomo de México. (ITAM)	13	4
d) Instituto Tecnológico y de Estudios Sup. de Monterrey (ITESM)	4	1
e) Universidad Anáhuac (UA)	5	2
f) Universidad de las Américas (UDLA)	2	1
g) Universidad del Valle de México.	1	---
h) Universidad Iberoamericana (UIA)	16	4
i) Universidad La Salle (ULSA)	9	2
j) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	21	5
k) Universidad Tecnológica de México (UNITEC)	9	2
TOTAL	88	23

PREGUNTA No. 3

	No.	%
SI	266	69
a) Necesidad de conocimientos más especializados en el área.	116	30
b) Mayor proyección y desarrollo	88	23
c) Mayor productividad	35	9
d) Otros	27	7
SUBTOTAL	266	69
NO.	120	31
a) La empresa no requiere personal especializado, es pequeña.	38	11
b) Se requieren licenciados más preparados.	33	8
c) El personal está bien preparado	32	8
d) Otros	17	4
SUBTOTAL	120	31
ABSTENCIONES	1	---
TOTAL	387	100
PREGUNTA No. 4		
a) No.	14	4
b) SI, de inmediato.	235	60.5
c) SI, a largo plazo.	133	34.5
d) Abstenciones	5	1
TOTAL	387	100.0

PREGUNTA No. 11

	No.	%
a) Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE)	148	38
b) Instituto Politécnico Nacional (IPN)	10	2
c) Instituto Tecnológico Autónomo de México. (ITAM)	41	10
d) Instituto Tecnológico y de Estudios Sup. de Monterrey. (ITESM)	43	12
e) Universidad Anáhuac. (UA)	7	2
f) Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	---	---
g) Universidad de las Américas. (UDLA)	10	3
h) Universidad del valle de México. (IUVAM)	---	---
i) Universidad Iberoamericana (UIA)	50	13
j) Universidad La Salle (ULSA)	13	4
k) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	30	7
l) Universidad Tecnológica de México (UNITEC)	10	3
m) Otras	25	6
TOTAL	387	100

PREGUNTA No. 12

	No.	%
a) Cuotas	22	6
b) Escasas Facilidades	18	5
c) Nivel Académico	161	42
d) Plan de Estudios	119	30
e) Ubicación Física	19	5
f) Es la única que la imparte	14	3
g) Otras	34	9
TOTAL	387	100



V.1.11 Análisis e interpretación

A continuación presentamos el análisis e interpretación de los resultados más significativos obtenidos de esta investigación. De los 387 alumnos entrevistados el 53% labora en empresas grandes, siendo el giro predominante el de servicios (58%). Ocupan puestos a nivel jefatura (28%), analista (22%) y auxiliar (21%). El 69% de los encuestados consideró que efectivamente las empresas en que trabajan requieren personal más preparado en el área de Recursos Humanos, ya que se necesitan conocimientos más especializados (18%); las funciones del área no se realizan óptimamente (15%); y para lograr un mayor desarrollo del personal (13%). Por otra parte, el renglón más representativo de las respuestas negativas correspondió al de "personal bien preparado" (11%). En este caso, nos inclinamos a pensar que es la misma empresa quien los capacita de acuerdo a sus necesidades.

Al preguntar sobre la necesidad de realizar estudios de posgrado, la mayoría de los alumnos contestó afirmativamente (84%). La razón más frecuentemente encontrada en esta respuesta con un 29% fue la de concentrar conocimientos en un área específica, lo que constituye el principal objetivo de los estudios a nivel especialización; en segundo lugar, la capacitación para el ejercicio profesional innovativo técnico o metodológico correspondiendo ésta al objetivo central de una maestría con el 26%, sin embargo, son también propósitos de los estudios de maestría, la capacitación para la docencia y obtener conocimientos de los métodos de investigación. En estos indicadores se obtuvieron porcentajes muy bajos, 4% y 7% respectivamente. Los cursos de actualización profesional indicadores en el inciso "f" registraron un 17%, teniendo una mayor demanda entre los L. A.

El aprendizaje formal de los métodos de investigación (objetivo primario de un doctorado) obtuvo un porcentaje de respuestas muy bajo (1%).

Por lo que respecta a la necesidad de personal con estudios de posgrado en las empresas, el 69% de la muestra respondió que sí se requieren. Las razones expresaron una necesidad de conocimientos más especializados en el área (30%) y mayor proyección y desarrollo (23%).

En las respuestas negativas (31%) no hubo una marcada preferencia por las opciones ya que se concentraron en: la no necesidad de personal especializado debido al tamaño de la empresa (11%); necesidad de licenciados mejor preparado 8%; la empresa cuenta con personal bien preparado (8%).

Entre las personas entrevistadas existe la creencia de que los estudios de posgrado son un requisito para el futuro ya que el 95% respondió en este sentido. El 61% los considera necesarios a corto plazo y el 34% a largo.

En opinión de los alumnos, las áreas académicas que en la actualidad requieren mayores conocimientos profesionales son las de Finanzas 38% y en segundo lugar Recursos Humanos con 20%. Estos resultados se refieren al total de respuestas en las tres carreras, sin embargo cabe aclarar que los L.P.I. se inclinaron definitivamente por las áreas de Recursos Humanos 4% y Producción 3%.

Entre las ramas que más atraen al entrevistado para realizar estudios de posgrado están: Finanzas (31%), Recursos Humanos (24%), y Administración (17%).

En cuanto a las dificultades para elegir un tipo de estudio de posgrado, encontramos que el 25% mencionó que la empresa en que labora no ofrece facilidades; el 22% no dispone de tiempo y el 20% desconoce los diferentes estudios de posgrado existentes. De las empresas que sí proporcionan facilidades a sus empleados éstas se traducen en horario 37% y ayuda económica 26% como más significativas.

Para solucionar los problemas que se presentan en el área de Recursos Humanos, creen conveniente la implantación de estudios de posgrado a nivel maestría el 76%. El 32% y 12% piensan serian adecuados los Recursos Humanos y Administración de Personal respectivamente. La Maestría en Administración obtuvo el 7% de respuestas.

Desgraciadamente en las razones para estas respuestas, se dió un alto grado de abstencionismo (34%).

Los principales motivos para optar por las mencionadas maestrías fueron el contar con personal más preparado 18% y obtener mejores resultados del mismo 18%.

A pesar de que un considerable porcentaje de alumnos se interesó por el área de Recursos Humanos, el 76% afirmó desconocer alguna Universidad o Institución que ofreciera esta maestría. Del porcentaje restante solamente una persona (0.2%) de la muestra total respondió correctamente, esto es, Universidad del Valle de México.

Las instituciones en donde más les agradaría realizar estudios de posgrado fueron:

- 1) Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE), 38%.
- 2) Universidad Iberoamericana (UIA), 13%.
- 3) Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), 12%.
- 4) Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), 10%.

Por último entre los motivos más importantes que originaron la frecuencia

cia de respuestas en la pregunta anterior tenemos en primer lugar, el nivel académico 42% y en segundo, el plan de estudios 30%.

V.1.12 Conclusión

Una vez realizado el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, procederemos en seguida a concluir sobre la misma.

El perfil del universitario a quien se dirigió este trabajo de campo puede resumirse como sigue: Cursa actualmente el último año de las carreras de Administración, Relaciones Industriales y Psicología Industrial. Trabaja en empresas grandes, predominantemente del giro de servicios ocupando puestos a nivel jefatura, analista o auxiliar. Está interesado en cursar estudios de posgrado a corto plazo y las áreas que más le atraen para hacerlo son Finanzas, Recursos Humanos y Administración en orden de importancia.

Como puede apreciarse el área de Recursos Humanos ocupó el segundo lugar en la escala de preferencias del encuestado. Ello se debió a las necesidades no satisfechas en forma adecuada que se presentan en esta función. Destacan como las más comunes:

- 1) Necesidad de conocimientos más especializados en el área de personal.
- 2) Las funciones del área no se realizan óptimamente.
- 3) Se requiere un mayor desarrollo del personal.

Para dar solución a estas deficiencias, algunos alumnos opinaron se requería preparar mejor académicamente al estudiante durante su carrera; otros, la mayoría, se inclinaron por los estudios de posgrado en esta área para dar una mejor orientación y solución a los problemas que en ella se presentan, concretamente a través de la concentración de conocimientos en un área específica, en primer lugar, (Especialización), y en segundo, la capacitación para el ejercicio profesional

e innovativo, técnico o metodológico (Maestría). Es importante subrayar, que el encuestado no relaciona el nivel de estudios de posgrado con los objetivos que persiguen cada uno.

A nuestro criterio, la mejor preparación académica a nivel licenciatura y los estudios de posgrado son complementarios.

En esta investigación únicamente se contemplan los segundos, ya que la primera opción sería objeto de otro trabajo de campo. Los estudios de posgrado en recursos humanos son sólo una herramienta más para resolver los problemas del área y depende en gran medida de la destreza y experiencia del profesional el implantarla de la mejor manera.

Ahora bien, en cuanto a las dificultades que encuentran algunos estudiantes para realizar estos estudios, se identificaron el desconocimiento de los mismos, la falta de facilidades otorgadas por parte de las empresas y la carencia de tiempo disponible. Como se pudo comprobar, las instituciones educativas que ofrezcan un alto nivel académico, así como un plan de estudios acorde a las necesidades demandadas por la empresa, podrán captar un alto porcentaje de profesionales interesados en el área. En este sentido, es necesario que exista una coordinación empresa-universidad, ya que ambas saldrían beneficiadas.

Desde nuestro punto de vista, el recurso humano constituye el elemento más importante con que cuenta una organización, ya que es precisamente el hombre el que le ha dado origen y de quien depende su progreso.

V.2

E M P R E S A S

V.2.1 Fuentes de Información

Una vez terminada la investigación en universidades, procedimos a realizar la de empresas, la cual nos proporcionará un punto de vista diferente. Esta investigación se limitó a las grandes empresas ya que en éstas se tiene un mayor conocimiento del área de Recursos Humanos.

V.2.2 Universo

Tomando en cuenta que existen diferentes criterios para clasificar todas y cada una de las empresas en pequeñas, medianas o grandes, decidimos optar por el criterio de ventas que se plantea en la revista Expansión del mes de Agosto de 1984 y que nos presenta las 500 empresas más grandes, para de ahí determinar nuestra muestra.

V.2.3 Muestra

Para definirla decidimos utilizar en este caso, los Muestreos Secuencial y Sistemático, que son una combinación del Muestreo Aleatorio con algunas características que les dan mayor eficiencia.

"El Muestreo Secuencial es muestreo aleatorio simple, donde el tamaño de la muestra "n" ya no está fijado, sino más bien es determinado por la información de las observaciones a medida que éstas se acumulan". (13)

(13) WONNACOTT, WONNACOTT, Fundamentos de Estadística para Administración y Economía, México, Ed. Limusa, 1979, pc. 536

"El Muestreo Sistemático consiste en obtener elementos en forma ordenada o sistemática como su nombre lo indica". (14)

Apoiados en estos criterios, fue tomada la decisión, respecto a los métodos a utilizar para la definición de la muestra; para lo cual tomaremos cada décima empresa de nuestro universo; de ésta manera a medida que se vayan obteniendo los resultados, determinaremos por su comportamiento, el número de elementos que van a constituir nuestra muestra definitiva.

V.2.4 Diseño del Cuestionario

Para realizarlo tomamos en cuenta los criterios que nos fijamos en la investigación anterior (universidades) para darle la uniformidad requerida.

Como en el cuestionario anterior, discutimos cada una de las preguntas tratando de obtener la información que nos llevaría a comprobar las hipótesis en este caso, desde el punto de vista empresarial, por lo que tuvimos que cambiar el texto de algunas preguntas o en su caso suprimirlas por considerarlas obsoletas e innecesarias.

Nuestro cuestionario quedó conformado como en el caso anterior, por preguntas abiertas, cerradas (dicotómicas, de escala de valores y de selección múltiple) y mixtas. Los datos generales fueron los mismos, aunque se alteró el orden y la presentación; el cuestionario quedó constituido por 11 preguntas siendo la última la única abierta, con el fin de obtener retroalimentación; las preguntas 1, 2, 7, 8 y 10 fueron cerradas y 3, 4, 5, 6 y 9 fueron mixtas.

(14) AZORIN, Poch Francisco, Curso de Muestreo y Aplicaciones, Ed. Aguilar, España, 1972, pc. 16.

Cabe aclarar, que se anexó a cada cuestionario una hoja de presentación para explicar brevemente el objetivo de nuestro estudio y así darle mayor formalidad.

A continuación se presenta el modelo de cuestionario que diseñamos para esta investigación.

V.2.5

MODELO DE CUESTIONARIO PRELIMINAR



LA SALLE

-118-

México, D. F., a 15 de Octubre de 1984

Estimados señores:

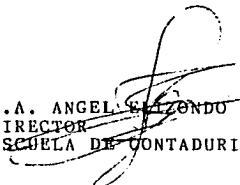
La Escuela de Contaduría y Administración, está llevando a cabo una investigación, con el objeto de demostrar la necesidad que existe de los estudios de posgrado, en el área de Recursos Humanos.

Por lo anterior, nos permitimos solicitarles su apoyo, a fin de que las señoritas Alicia Castañeda, Leticia del Río y Luz María Vázquez, realicen en esta Empresa dicha investigación, la cual se llevará a cabo bajo la dirección del suscrito.

Sin otro particular y en espera de su valiosa cooperación, nos es grato enviar a ustedes un cordial saludo.

A t e n t a m e n t e

UNIVERSIDAD LA SALLE
" Indivisa Manent "


L.A. ANGEL SALAZAR LOPEZ
DIRECTOR
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

UNIVERSIDAD LA SALLE

BENJAMIN FRANKLIN 47, TEL. 516-99 60 MEXICO 06140 D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa _____

Giro de la empresa:

- a) Comercial () c) Servicios ()
b) Extractiva () d) Transformación ()

Nombre del entrevistado: _____

Puesto que ocupa _____

Carrera _____ Institución Educativa _____

- 1) ¿En base a su experiencia profesional cree usted necesario el realizar estudios de posgrado?

SI _____ NO _____

En caso de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuales serían las principales causas? Enumere en orden de importancia del 1 al 5.

- a) Aprendizaje formal de los métodos de investigación. ()
b) Capacitación para el ejercicio profesional innovativo, técnico o metodológico. ()
c) Capacitación para la docencia. ()
d) Concentrar conocimientos en un área específica. ()
e) Obtener conocimientos de los métodos de investigación en una disciplina. ()
f) Renovar conocimientos en un área determinada. ()

- 2) En una empresa ¿Cuál considera usted sea el área que en la actualidad se requiere mayores conocimientos profesionales?

- a) Finanzas () c) Producción ()
b) Mercadotecnia () d) Recursos Humanos ()

- 3) ¿Cuáles cree usted que sean las principales dificultades que se presentaron al tomar la decisión de realizar estudios de posgrado? Señale en orden de importancia del 1 al 6.

- a) Desconocimiento de los diferentes estudios de posgrado. ()
b) Escasas facilidades. ()
c) Horarios establecidos. ()

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- d) Tiempo disponible ()
- e) Costo ()
- f) Otros _____ ()

4) ¿Qué facilidades proporciona la empresa en la que labora para realizar estudios de posgrado?

- a) Ayuda económica () c) Ninguna ()
- b) Horario () d) Otra, ¿Cuál? _____ ()

5) De los problemas que a continuación se presentan, enumere en orden de importancia de acuerdo a su experiencia, cuáles son los que con mayor frecuencia enfrenta el área de Recursos -- Humanos dentro de su empresa.

Considere el número 1 como el de mayor ocurrencia.

- a) Elevada rotación de personal ()
- b) Exceso de ausentismo de personal ()
- c) Falta de desarrollo de personal ()
- d) Falta de personal capacitado ()
- e) Indisciplina ()
- f) Medio ambiente adverso ()
- g) No identificación con los niveles de mando ()
- h) Presiones laborales ()
- i) Otros _____ ()

6) ¿Consideraría usted conveniente la implantación de estudios de posgrado, orientados a la solución de problemas del área de Recursos Humanos?

SI _____ NO _____

¿ Por qué ?

7) ¿Estaría su empresa interesada en contratar a un egresado - con estudios de posgrado en el área de Recursos Humanos?

SI _____ NO _____

A que nivel:

- a) Actualización ()
- b) Especialización ()

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- c) Maestría ()
- d) Doctorado ()

8) ¿Qué tipo de profesional sería el idóneo para desempeñar las diversas funciones del área de Recursos Humanos? (Señale en orden de importancia del 1 al 6).

- a) Contador Público ()
- b) Ing. Industrial ()
- c) Lic. en Admón. ()
- d) Lic. en Derecho ()
- e) Lic. en Rel. Ind. ()
- f) Lic. en Psic. Ind. ()

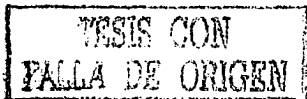
9) ¿En qué institución le agradaría realizar estudios de -- posgrado? (Enumere en orden de importancia del 1 al 5).

- a) Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE) ()
- b) Instituto Politécnico Nacional (IPN). ()
- c) Instituto Tecnológico Autónomo de México. (ITAM) ()
- d) Instituto Tecnológico y de Est. Sup. de Monterrey. (ITESM). ()
- e) Universidad de las Américas. (UDLA) ()
- f) Universidad Anáhuac.(UA) ()
- g) Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) ()
- h) Universidad Iberoamericana (UIA) ()
- i) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ()
- j) Universidad La Salle (ULSA) ()
- k) Universidad Tecnológica de México. (UNITEC) ()
- l) Universidad del Valle de México (UVAM) ()
- m) Otras, (especifique)_____ ()

10) Señale en orden de importancia las causas de su elección en la pregunta anterior.

- a) Cuotas ()
- b) Imagen en el mercado ()
- c) Nivel académico ()
- d) Plan de estudios ()
- e) Ubicación física ()

11) ¿Existe algún comentario adicional, omitido en el cuestionario que considere usted de utilidad para este trabajo de investigación?



V.2.6 Prueba Piloto

Una vez diseñado el cuestionario preliminar, realizamos la prueba piloto; la llevamos a cabo en cinco empresas aplicando los cuestionarios y posteriormente tabulando, analizando e interpretando la información, llegando a la conclusión de que no necesitaba ninguna modificación, ya que el cuestionario proporcionó la información requerida y las observaciones hechas al mismo por parte de los entrevistados no ameritaban cambio alguno, por lo cual el cuestionario definitivo quedó exactamente igual al preliminar, que presentamos en el punto anterior.

V.2.7 Aplicación de Cuestionarios

La aplicación de los mismos nos llevó aproximadamente mes y medio ya que tuvimos que encuestar a los integrantes de nuestra muestra en diferentes lugares, lo que retrasó la investigación.

V.2.8 Criterios de Computo

En este punto procederemos a explicar la forma de cómputo usada en cada dato y pregunta del segundo cuestionario de la investigación.

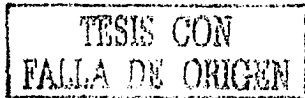
En lo referente a datos generales se realizó de la siguiente forma:

NOMBRE DE LA EMPRESA

Este dato se utilizó para verificar que correspondiera el nombre de la empresa con la relación que se obtuvo de la muestra.

* GIRO DE LA EMPRESA

* NOMBRE DEL ENTREVISTADO



PUESTO QUE OCUPA

Aquí se presentó una pequeña variación pues se suprimieron las categorías de analista y auxiliar, y se añadió la categoría de director por considerarlo necesario de acuerdo a los niveles jerárquicos de nuestros entrevistados, quedando así:

- a) DIRECTOR
- b) GERENTE
- c) JEFE

CARRERA

Este dato fue utilizado para conocer, de qué carrera son los profesionales que laboran en el área de Recursos Humanos.

INSTITUCION EDUCATIVA

Este dato fue empleado para conocer la institución de donde egresaron nuestros encuestados.

Con respecto a las preguntas del cuestionario, se tabuló de la siguiente manera:

1. NECESIDAD DE REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

Se computó empleando los indicadores (Sí) (No).

Se agregaron 6 posibles causas de la necesidad tomando en cuenta los objetivos que persiguen los diferentes estudios de posgrado para obtener información más detallada.

2. AREA QUE EN LA ACTUALIDAD REQUIERE MAYORES CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Se computó empleando 4 opciones para determinar el área.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3. DIFICULTADES PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

Se siguió el criterio anterior presentando en este caso 5 opciones.

4. FACILIDADES QUE PROPORCIONA LA EMPRESA PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

5. PROBLEMAS QUE CON MAYOR FRECUENCIA PRESENTA EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA

Se presentaron 9 opciones para tomar en cuenta las que se mencionaron con mayor frecuencia por parte de los entrevistados.

6. CONVENIENCIA DE LA IMPLANTACION DE ESTUDIOS DE POSGRADO PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS DEL AREA

Se computaron las variables (Si) (No).

Se presentó además la variable ¿ por qué ? y de las respuestas obtenidas de ésta se tomaron las más representativas.

7. INTERESES DE LAS EMPRESAS POR CONTRATAR PERSONAL EGRESADO DE UN POSGRADO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

Se presentaron las opciones (Si) (No)

Para determinar el nivel de estudios de posgrado con mayor demanda, se indicaron las siguientes opciones:

- a) ACTUALIZACION
- b) ESPECIALIZACION
- c) MAESTRIA
- d) DOCTORADO

8. PROFESIONAL IDONEO PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

Se ofrecieron 6 opciones para conocer al profesional idóneo en opinión de nuestros encuestados.

* 9. INSTITUCION EDUCATIVA EN QUE AGRADARIA AL ENCUESTADO REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO.

10. CAUSAS POR LAS QUE SE ELIGIO EN PRIMER LUGAR LA INSTITUCION PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO

Se emplearon las siguientes categorías:

- a) CUOTAS
- b) IMAGEN EN EL MERCADO
- c) NIVEL ACADEMICO
- d) PLAN DE ESTUDIOS
- e) UBICACION FISICA

11. COMENTARIO ADICIONAL AL CUESTIONARIO

Tuvimos escasas opiniones en éste punto.

- * Nota: No se mencionan los criterios de cómputo por ser idénticos al de la investigación anterior.

V.2.9 Tabulación de Resultados

Al ir tabulando la información obtenida, observamos que en las 35 primeras encuestas realizadas, los resultados fueron similares y suficientes para cubrir el objetivo de esta segunda investigación. Pero tomando en cuenta los lineamientos del muestreo sistemático, decidimos ampliar la muestra para cubrir así todo el universo, quedan

do éste constituido por 50 de las 500 empresas que representan el 10% de la población total.

A continuación presentamos la relación de las empresas que integran la muestra:

Petróleos Mexicanos

Aurrerá, S. A.

Gigante, S. A.

Grupo Xerox de México, S. A. de C. V.

Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, S. A.

Industrias Purina, S. A. de C. V.

Seguros Monterrey Serfin, S. A.

Cobre de México, S. A.

Aluminio, S. A. de C. V.

General Popo, S. A.

Industria de Telecomunicaciones, S. A. de C. V.

Cía. Industrial de Orizaba, S. A.

Pigmentos y Oxidos, S. A.

Arrendadora Internacional, S. A.

Crown Cork de México, S. A.

París Londres, S. A.

Aga de México, S. A.

Laboratorios Promeco de México, S. A. de C. V.

Torres Mexicanas, S. A.

Sociedad Electromecánica, S. A.

Industrial Astral, S. A.

Fundiciones de Hierro y Acero, S. A.

Constructora Lobeira, S. A.

Aralmex, S. A. de C. V.

Proy. y Admón., S. A. PYASA Ingenieros Civiles

Industria Nacional Electrónica, S. A.

Industrias Tecnos, S. A. de C. V.

Quími-Kao, S. A. de C. V.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Industrias H-24, S. A.
Grupo Catusa, S. A. de C. V.
Alcomex, S. A.
Amstrong Laboratorios de México, S. A. de C. V.
Química Borden, S. A.
Tractopartes y Equipos, S. A.
Calidra, S. A.
Almacenes Refrigerantes, S. A. de C. V.
Constructora Franser, S. A.
Dina Rockwell Nacional, S. A.
Distribuidora Satélite, S. A.
Grupo DYSA, S. A.
Carpicentro, S. A.
Aceromex Atlas, S. A.
Autocamiones, S. A. de C. V.
Tenedora El Tigre, S. A.
Industrial Limonera de Tecomán, S. A.
Ingeniería Eléctrica y Proyectos, S. A. de C. V.
Pas-Na, S. A.
Constructora Inversionista, S. A.
Zos Construcciones, S. A.

En el cuadro de la siguiente hoja presentamos el resumen de los resultados obtenidos en la tabulación de las respuestas.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

RESUMEN DE RESULTADOS

DATOS GENERALES

GIRO DE LA EMPRESA

	No.	%
Comercial	3	7
Extractiva	3	7
Servicios	27	53
Transformación	17	33
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

PUESTO QUE OCUPA

	No.	%
Director	7	13
Gerente	27	53
Jefe	16	34
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

CARRERA

	No.	%
Administración	30	60
Comunicación	3	7
Rel. Industriales	7	13
Derecho	7	13
Psicología	3	7
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

INSTITUCION EDUC.

	No.	%
UIA	13	27
UNSA	13	27
UNAM	17	33
Otras	7	13
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

RESPUESTAS

PREGUNTA No. 1

	No.	%
SI	50	100
NO	---	---
¿Por qué?		
a) Aprendizaje formal de los métodos de investigación.	3	6
b) Capacitación para el ejercicio profesional - innovativo, técnico o metodológico.	24	48
c) Capacitación para la docencia.	3	6
d) Concentrar conocimientos en una área específica.	14	28
e) Obtener conocimientos de los métodos de investigación en una disciplina.	---	---
f) Renovar conocimientos en un área determinada.	3	6
Abstenciones	3	6
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 2

	No.	%
a) FINANZAS	10	20
b) MERCADOTECNIA	7	13
c) PRODUCCIÓN	13	27
d) RECURSOS HUMANOS	17	33
Abstenciones	3	7
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 3

	No.	%
a) Desconocimiento de los diferentes estudios de posgrado.	7	13
b) Escasas Facilidades	7	13
c) Horarios Establecidos	3	7
d) Tiempo Disponible	20	40
e) Costo	10	20
f) Otros	3	7
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

RESPUESTAS

PREGUNTA No. 4

	No.	%
a) Ayuda Económica	24	46
b) Horario	13	27
c) Ninguno	13	27
d) Otra	---	---
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 5

	No.	%
a) Elevada Rotación de Personal	17	33
b) Exceso de ausentismo de personal.	---	---
c) Falta de desarrollo de personal.	7	13
d) Falta de personal capacitado	10	20
e) Indisciplina	---	---
f) Medio ambiente adverso	3	7
g) No identificación con los niveles de mando.	---	---
h) Presiones laborales	13	27
i) Otros	---	---
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 6

	No.	%
SI	50	100
NO	---	---
¿Por qué?		
a) Falta profundizar	13	27
b) Dificultad en el manejo del Recurso Humano	13	27
c) Importancia del Área de R.H.	18	34
d) Otras	3	6
Abstenciones	3	6
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 7

	No.	%
SI	40	80
NO	7	13
ABSTENCIONES	3	7
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 8

	No.	%
a) Actualización	6	12
b) Especialización	14	28
c) Maestría	20	40
d) Doctorado	---	---
SUBTOTAL	40	80
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 9

	No.	%
a) Instituto Panamericano de Alta Dirección Empresarial (IPADE)	17	33
b) Instituto Politécnico Nacional (IPN)	---	---
c) Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)	10	20
d) Instituto Tecnológico y de Estudios Sup. de Monterrey	---	---
Unidad Estado de México (ITESM)	7	13
e) Universidad de las Américas (UDIA)	---	---
f) Universidad Anáhuac (UA)	---	---
g) Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	---	---
h) Universidad Iberoamericana (UIA)	3	7
i) Universidad La Salle (ULSA)	10	20
j) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	3	7
k) Universidad Tecnológica de México (UNITEC)	---	---
l) Universidad del Valle de México (UVAM)	---	---
m) Otros	---	---
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

PREGUNTA No. 10

	No.	%
a) Cuotas	---	---
b) Imagen en el mercado	---	---
c) Nivel académico	37	73
d) Plan de estudios	10	20
e) Ubicación física	3	7
Abstenciones	---	---
TOTAL	50	100

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V.2.10 Análisis e Interpretación

Después de haber analizado los resultados, procederemos a interpretar los:

DATOS GENERALES

Pudimos observar en cuanto al Giro de las 50 empresas, que el mayor porcentaje corresponde a las de Servicios con un 53% (27 empresas), en segundo término, tenemos a las empresas de Transformación con un 33% (17) y ocupando el tercer lugar las Comerciales y Extractivas, con un porcentaje del 7% cada una, que no es representativo.

Por lo que se refiere al puesto que ocupan los encuestados, la mayor parte de ellos son Gerentes con un 53% equivalente a 27 y en tercero son Directores en el área de Recursos Humanos, con un 13%.

En cuanto a la Carrera, la mayoría son Licenciados en Administración con un porcentaje de 60%; un segundo lugar lo ocupan los Licenciados en Relaciones Industriales y en Derecho con un porcentaje del 13% cada uno de ellos, y en tercero tenemos a los Licenciados en Comunicación y Psicología Industrial con un 7%.

Con respecto a la Institución Educativa de donde egresaron. El primer lugar lo ocupa con el 33% la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), y en segundo la Universidad Iberoamericana y La Salle, con un porcentaje del 27% cada una.

Ahora bien, en cuanto a las preguntas del cuestionario, observamos lo siguiente:

PREGUNTA No. 1

En esta pregunta se cuestiona al entrevistado, para saber si de

acuerdo a su experiencia, considera necesario realizar estudios de posgrado. De 50 entrevistas realizadas, el 100% contestó afirmativamente, indicando que los motivos principales de esta necesidad serían: La capacitación para el ejercicio profesional innovativo, técnico o metodológico, y la concentración de conocimientos en un área específica, con un 48% y 28% respectivamente.

PREGUNTA No. 2

Con relación al área en la que se requieren mayores conocimientos en una empresa, los resultados nos muestran que Recursos Humanos fue el área que obtuvo el más alto porcentaje con un 33% (ésto significa que 17 de 50 encuestados se interesan por mejorar esta área), - - inmediatamente después sería la de Producción con un 27% y en tercer término Finanzas con un 20%.

PREGUNTA No. 3

Las principales dificultades que se presentan al decidir realizar estudios de posgrado, son el tiempo de que se dispone, con un 40% en segunda instancia está el costo con un 20% y en tercer lugar - - - están el desconocimiento de los diferentes estudios de posgrado - - - y las escasas facilidades que otorgan las empresas, con un 13% cada una de estas últimas.

PREGUNTA No. 4

Por lo que se refiere a las facilidades que proporcionan las empresas para realizar estudios de posgrado, encontramos que la principal fue la Ayuda Económica que dan a sus empleados (46%) y el Horario por el que también se les permita por parte de las empresas asistir a sus cursos, este último obtuvo un porcentaje del 27%.

PREGUNTA No. 5

En esta pregunta hablamos de los problemas que enfrentan las empresas en el área de Recursos Humanos con mayor frecuencia, los resultados obtenidos indican que:

El principal es la Elevada Rotación de Personal, el segundo problema son las Presiones Laborales y el tercero se refiere a la Falta de Personal Capacitado, el primero con un 33% el segundo con 27% , y el tercero con 20%.

PREGUNTA No. 6

En esta pregunta sobre la conveniencia de implantar estudios de posgrado orientados a la solución de problemas del área, el 100% de los encuestados, respondió afirmativamente, dando las siguientes razones sobre esta conveniencia:

- Importancia del área de Recursos Humanos con un 34%.
- Falta profundizar; la maestría en Administración es muy general, con un 27%.
- Dificultad en el manejo del Recurso Humano con un 27%.

PREGUNTA No. 7

En esta pregunta nos interesa saber si las empresas estarían interesadas en contratar egresados con estudios de posgrado en el área de Recursos Humanos.

Las respuestas en un 80% fueron afirmativas, y de éstas el nivel de estudios a que les gustaría contratar personal sería de Maestría en primer lugar, con un 40%, y el segundo nivel de estudios sería la Especialización con un 28%.

PREGUNTA No. 8

En cuanto al tipo de profesional que sería el idóneo para desempeñar las diversas funciones del área de Recursos Humanos, quedaron de la siguiente manera, en orden de importancia:

1)	Licenciado en Administración	40%
2)	Licenciado en Relaciones Industriales	34%
3)	Licenciado en Derecho	13%
4)	Licenciado en Psicología Industrial	13%

PREGUNTA No. 9

Por lo que se refiere a la institución que más les gustaría a los encuestados para realizar estudios de posgrado, quedaron en la siguiente forma:

1er. lugar	IPADE	33%
2do. lugar	ITAM y ULSA	20%
3er. lugar	ITESM	13%

PREGUNTA No. 10

Esta pregunta complementó la anterior, ya que se piden las causas por las que se eligieron las instituciones anteriores para realizar estudios de posgrado. En orden de importancia quedan:

1)	Nivel Académico	73%
2)	Plan de Estudios	20%
3)	Ubicación Física	7%

V.2.11 Conclusión

Podemos concluir después de haber analizado e interpretado los resultados de esta investigación en empresas, lo siguiente:

La mayor parte de las 50 empresas encuestadas son de servicios, y los puestos de Gerente dentro del área de Recursos Humanos, son desempeñados por Licenciados en Administración, que en su mayoría son egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), de la Universidad Iberoamericana y de la Universidad La Salle.

Cabe señalar, que todos los entrevistados opinan que es necesario realizar estudios de posgrado, porque se requiere de una mejor preparación para el ejercicio profesional innovativo, técnico o metodológico, así como la concentración de conocimientos en un área específica. Ambas razones son objetivos que persiguen los estudios de Maestría y de Especialización, respectivamente.

La opinión general de los encuestados, nos indica, que al momento de tomar la decisión de realizar estudios de posgrado, se les presentan dificultades en cuanto al tiempo de que disponen para realizarlos, no obstante, que la mayor parte de las empresas en que laboran, les proporcionan facilidades en el aspecto económico.

Por otra parte, la institución que mayor demanda tendría por parte de los interesados para la realización de estudios de posgrado, - - - sería el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE) seguido por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y - - la Universidad La Salle (ULSA), y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), tomando en cuenta para ésto, su nivel académico principalmente, además de considerar el - - plan de estudios.

También hemos podido observar en estos resultados, que las áreas que en la actualidad requieren mayores conocimientos profesionales son: Recursos Humanos, Producción y Finanzas, y que la implantación de estudios de posgrado orientados a la solución de problemas de personal, es muy importante y necesaria, en virtud de que la mayoría de las empresas en donde se realizó esta investigación, enfrentan problemas tales como: elevada rotación de personal, presiones laborales (principalmente en lo referente a sueldos y salarios) y falta de capacitación y desarrollo de su personal.

Las empresas tienen gran interés en contratar, en orden de importancia, a Licenciados en Administración, Licenciados en Relaciones Industriales, Licenciado en Derecho y Licenciados en Psicología Industrial que hayan realizado estudios de posgrado como Maestría principalmente o Especialización, en el área de Recursos Humanos.

Es importante mencionar que al aplicar nuestra encuesta en las 50 empresas a las que se acudió, fue realmente grato comprobar que en la mayoría de los casos, se contestó a todas las preguntas de nuestro cuestionario, con veracidad, lo que nos ha llevado a resultados más reales en esta investigación. Agradecemos en lo que vale la cooperación del personal de los organismos encuestados.

Por lo anterior, es de considerarse que el área de Recursos Humanos es de suma importancia, ya que de los recursos con que cuentan los organismos, los humanos son los que mueven a éstos a desarrollarse y a alcanzar sus objetivos.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

A lo largo de nuestra investigación se han ido comprobando las hipótesis planteadas al inicio de ésta.

Con relación a la hipótesis No. 1, pudimos comprobar que realmente existe una marcada preferencia por los estudios de posgrado en el área de Recursos Humanos, debido a la necesidad de mayor preparación, tanto para futuros egresados de Instituciones de Enseñanza Superior, como para personal que ya se encuentra desempeñando puestos ejecutivos dentro del área, en las empresas.

Esta necesidad se manifiesta al presentarse una elevada rotación del personal, presiones laborales y falta de capacitación y desarrollo del mismo, problemas que con frecuencia enfrentan la mayor parte de las organizaciones.

Estos tres problemas que pueden ser causados, en un momento dado, por deficiencias en: comunicación interna, igualdad de oportunidades al empleado, relaciones laborales, sueldos y salarios, participación del empleado, capacitación, desarrollo organizacional y enriquecimiento del trabajo. Tomando en cuenta lo anterior, proponemos que deberían considerarse estos tópicos al elaborar los planes de estudio de posgrado en el área de Recursos Humanos.

En las dos investigaciones realizadas (en universidades y empresas), detectamos que tanto estudiantes como ejecutivos, se inclinan por estudios de posgrado en Recursos Humanos, en primer instancia de maestría y en segunda de especialización, ésto se debe a que una mayor preparación los puede capacitar mejor para poder tomar decisiones eficientes, en los problemas que se les presenten durante su ejercicio profesional.

En consecuencia, las empresas demandarán cada día personal mejor

preparado en Recursos Humanos, lo que les brindará un mayor desarrollo y crecimiento.

En cuanto al primer objetivo fijado, que se refiere a determinar la posible elección de estudios de posgrado en Recursos Humanos de futuros profesionales afines a esta área, hemos confirmado que realmente los Licenciados en Administración, en Relaciones Industriales y en Psicología Industrial, optarían por estudios de posgrado, en primer lugar, en el área de Finanzas y en segundo, en Recursos Humanos; ésto fue resultado de nuestra primera investigación (en universidades) y en lo tocante a la segunda investigación realizada en empresas, los resultados variaron, debido a que en ésta, se colocó en primer lugar a Recursos Humanos y en segundo a Producción, dejando a Finanzas en tercero.

Consideramos que la variación entre los resultados de las dos investigaciones, obedece principalmente a que en la segunda, la encuesta se realizó a ejecutivos que laboran en áreas de Recursos Humanos, y que cuentan con una mayor experiencia.

Con referencia a la Hipótesis No. 2, hemos confirmado que el nivel académico y el plan de estudios de las instituciones con posgrado en Recursos Humanos, serán factores determinantes en la demanda de los mismos, por parte de las grandes empresas que cuentan con una estructura sólida.

En este orden de ideas, es necesario considerar la importancia que reviste el flujo de información entre empresa-universidad, para adecuar estos factores a las necesidades de ambas.

Por otro lado, es necesario tomar en cuenta otras variables tales como el tiempo de que dispongan los interesados y la ayuda económica que les brinden las empresas donde laboren, será vital para decidir sobre sus estudios.

La situación actual del área de Recursos Humanos en las empresas, ya mencionada con anterioridad, requiere de una atención más a fondo, ya que hasta la fecha no se le ha dado la debida importancia. El personal en esta área, deberá contar con mayores conocimientos que lo capaciten para realizar constantes innovaciones técnicas y metodológicas, creando sistemas que mejoren el rendimiento y beneficien al personal.

Con todo esto se alcanza el objetivo No. 2 de nuestro estudio.

Respecto al objetivo No. 3 pudimos verificar, como se explicó en el resultado de la hipótesis No. 2, que los interesados, costearían sus estudios de posgrado mediante la ayuda económica que casi la mitad de las organizaciones les proporcionan. Esto se explica ya que a las grandes empresas, les interesa el contar con gente más preparada que se identifique con los objetivos de éstas y contribuyan a su logro, así como a tomar decisiones eficaces que solucionen sus problemas. Hay que tener presente que un ambiente positivo de trabajo es un incentivo para disminuir problemas de exceso de ausentismo del personal, elevada rotación y presiones laborales, falta de capacitación y desarrollo.

Otro aspecto que consideramos importante mencionar, es que existe desconocimiento en una cuarta parte de los estudiantes, al diferenciar los diversos estudios de posgrado existentes, esto se debe principalmente a que desconocen los objetivos que persigue cada uno de los estudios superiores, por lo que proponemos dar una mayor difusión a éstos y así despertar el interés en los posibles candidatos.

Cabe señalar que los estudios de posgrado, podrán ser más ambiciosos en la medida en que las licenciaturas cuenten con adecuados planes de estudios y como consecuencia se logre un mejor nivel académico.

Por lo anterior, creemos que la Administración de Recursos Humanos -- en el futuro, deberá ser más dinámica que en el pasado, debido a que los desarrollos tecnológicos ocurren a un paso cada vez más acelerado. Como resultado, la efectiva utilización de los recursos humanos, tanto en una organización, como en la economía total, constituyen uno de los mayores retos de la sociedad.

Cada vez existe un mayor deseo por hacer una profesión de la Administración de Recursos Humanos, la cual será más creativa y responsable. En consecuencia, la proporción de los especialistas de recursos humanos respecto a los demás empleados, irá en aumento; su contribución, repercutirá en un mejoramiento del trabajo y desarrollo individual, que se traducirá en el progreso de la organización.

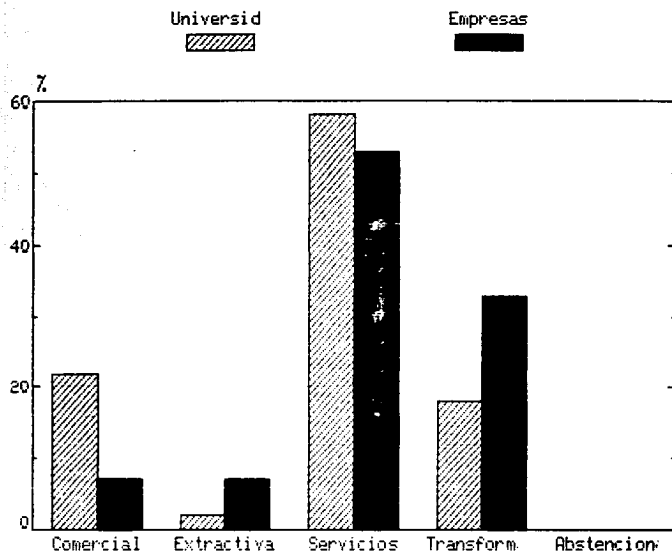
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

COMPARACION GRAFICA

UNIVERSIDADES - EMPRESAS

DATOS GENERALES

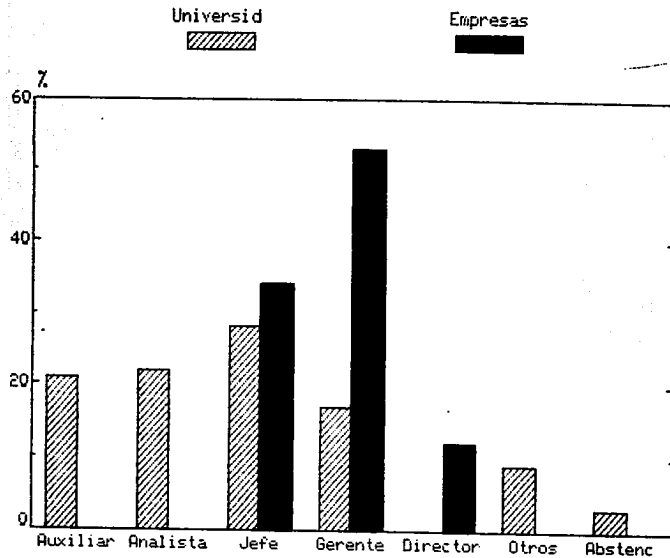
Giro de la Empresa



-141-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

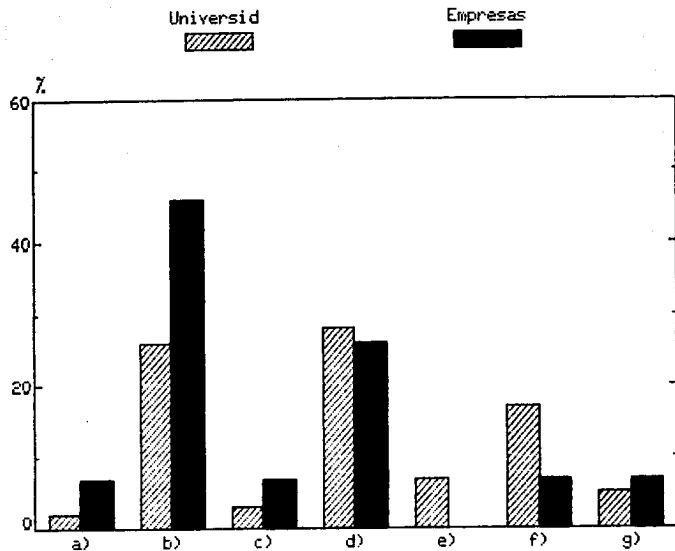
DATOS GENERALES
Puesto que ocupa



- 142 -

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

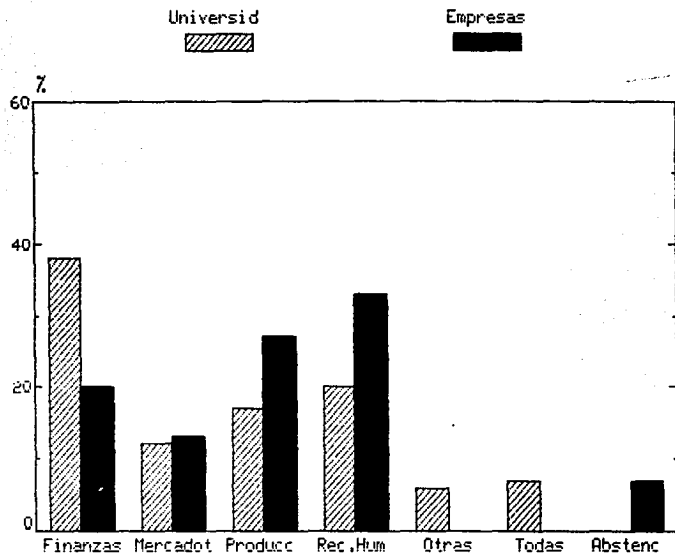
NECESIDADES DE REALIZAR ESTUDIOS DE POSTGRADO



- 143 -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

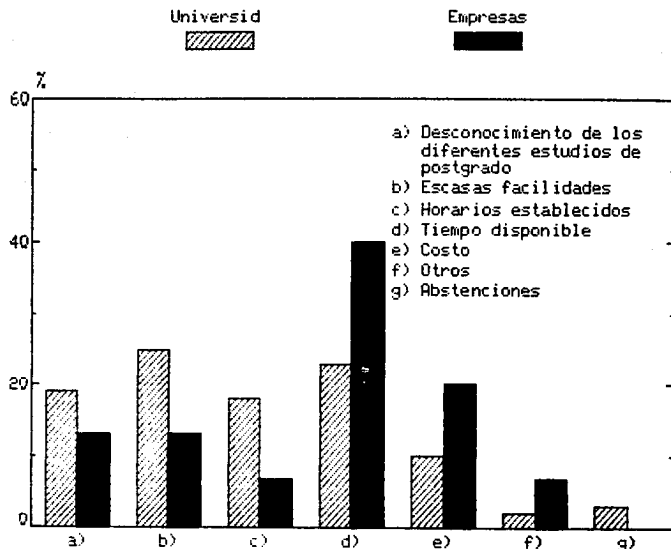
AREA QUE REQUIERE MAYORES CONOCIMIENTOS PROFESIONALES



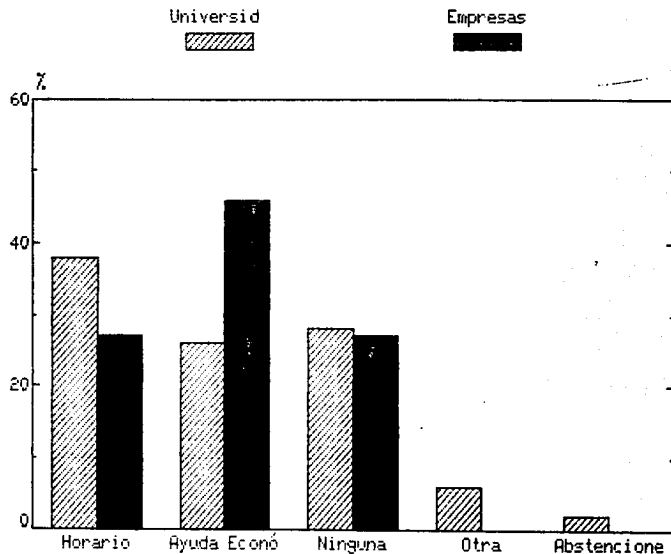
-144-

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

DIFICULTADES PARA ELEGIR ESTUDIOS DE POSTGRADO

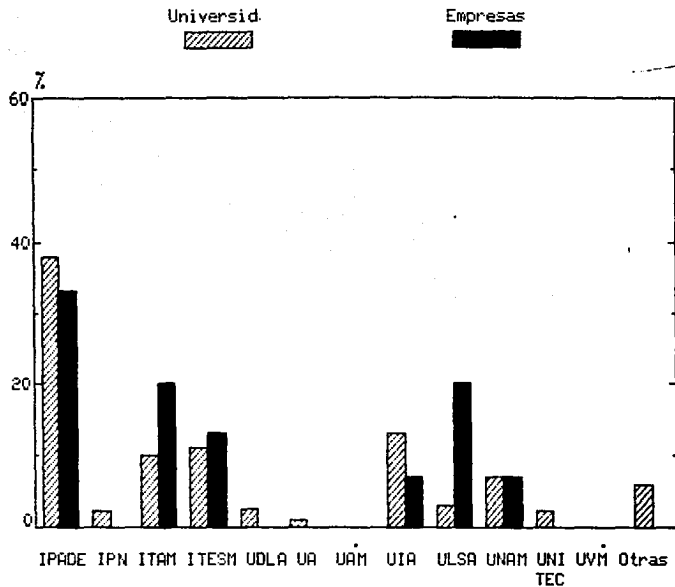


FACILIDADES QUE PROPORCIONA LA EMPRESA



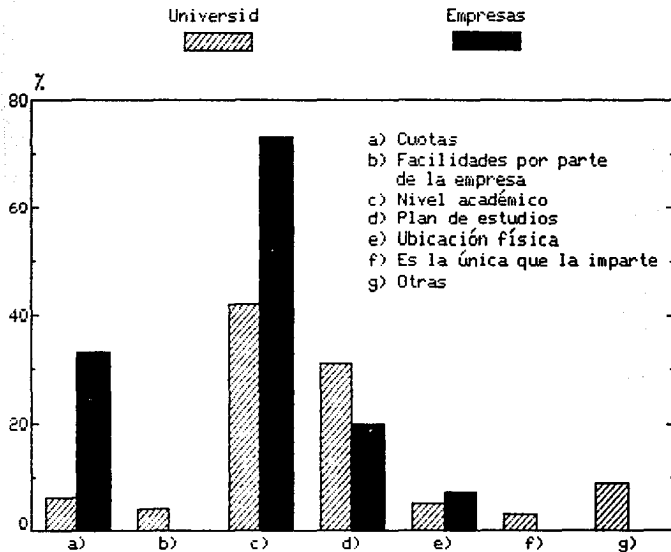
TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

INSTITUCION DONDE LE AGRADARIA REALIZAR SUS ESTUDIOS DE POSTGRADO



TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

CAUSAS DE ELECCION DE INSTITUCIONES



TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

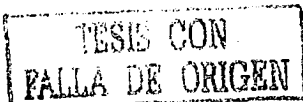
BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

1. Alvear Acevedo, Carlos. Historia de México. 3a. ed. México. Jus. 365 p.
2. Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillas. 10ª Reimpresión, 2a. ed. México. 1980. 525 p.
3. Arias Galicia, Fernando. Introducción a la Técnica de Investigación en -- Ciencias de la Administración y del Comportamiento. Trillas 3a. ed. México. 1974. 251 p.
4. Azorín Poch, Francisco. Curso de Muestreo y Aplicaciones. Edic. Aguilar. España. 1972. 375 p.
5. Certo Samuel C. Administración Moderna. México. Interamericana 1984. 628 p.
6. Córdoba, Ferrara y López. Tesis. Análisis de Viabilidad de un Proyecto para la Implantación de la Licenciatura en Economía en una Institución de -- Estudios Superiores. ULSA. México. 1981. 134 p.
7. Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill. México. 1982. 578 p.
8. Chruden, Sherman. Administración de Personal. C.E.C.S.A. México. 1982: -- 661 p.
9. Davis, Keith. El Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc. Graw Hill. 6a. ed. México. 1981. 601 p.
10. Elkins, Arthur. Administración y Gerencia. Fondo Educativo Interamericano. México. 1982. 559 p.
11. Fisher y Navarro. Introducción a la Investigación de Mercados. Interamericana. México. 1984. 167 p.
12. García Lahiguera, Fernando. Investigación de Mercados. Deusto. España. -- 1975. 399 p.
13. Garza Mercado, Ario. Manual de Técnicas de Investigación. Colegio de México. 2a. ed. México, 1970. 187 p.
14. Guzmán Valdivia, Isaac. La Ciencia de la Administración. Limusa. México. 1966. 238 p.
15. Hicks, Herbert G. Administración de Organizaciones. C.E.C.S.A. México. -- 1982. 238 p.
16. Kinnear, Thomas. Taylor, James. Investigación de Mercados. Mc. Graw Hill. - la. edic. 1981. 245 p.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

17. Koonz H, Fulme R.M. Introducción a la Administración Moderna. México. 1983. 481 p.
18. Lerner, Joel J. Introducción a la Administración. Mc. Graw Hill. México. 1982. 264 p.
19. Mauleon, Guillermo. De la Rosa, Armando. Tesis. Importancia de la Ideología Social en los Trabajadores y su Relación con la Productividad de la Organización. ULSA. México. 1981. 88 p.
20. Mc. Beath, Gordon. Organización y Planeación de Recursos Humanos. Logos. México. 1981. 259 p.
21. Méndez Tapia, Martín G. Tesis. El Tratado de Tlatelolco: Instrumento del Sistema Latinoamericano frente al club nuclear. Análisis a la luz de Teoría de Sistemas. UNAM. México. 1982. 120 p.
22. Olea, Pedro. Sánchez, Francisco. Manual de Técnicas de Investigación Documental para la Enseñanza Media. Esfinge. 4a. edic. México. 231 p.
23. Quintana Isaac, Ana Cecilia. Tesis. El Comportamiento de los Seres Humanos en las Organizaciones. UNAM. México. 1981. 183 p.
24. Reddin, William. Efectividad Gerencial. Diana. 5a. Reimpresión. de la 1a. ed. México. 1974. 407 p.
25. Reyes Ponce, Agustín. Administración de Empresas. I. Limusa. México. 1980. 189 p.
26. Reyes Ponce, Agustín, Administración de Empresas II. Limusa. 1980. 392 p.
27. Ríos, Alberto. Paniagua, Andrés. Orígenes y Perspectivas de la Administración. Trillas. 3a. Reimpresión de la 1a. edic. México. 1980. 210 p.
28. Secretaría de Educación Pública. ANUIES. El Desarrollo del Posgrado en la Educación Superior.
29. Solis Garay, Laura. Tesis. Importancia de la Administración de Recursos Humanos. EBC. México. 1981. 167 p.
30. Universidad La Salle. Catálogo 1982-1983. Depto. de Información y Promoción. México. 1982. 180 p.
31. Wonnacott. Wonnacott. Fundamentos de Estadística para Administración y Economía. Limusa. México. 1979. 623 p.



RELACION DE ENTREVISTAS REALIZADAS PARA
EL DESARROLLO DE ESTE SEMINARIO

1. Escuela Bancaria y Comercial.
Lic. Luis Miguel Gussinye.
Coordinador Depto. de Relaciones.
2. Instituto Superior de Estudios Comerciales.
L.A. Julio Lasso de la Vega.
Director de la Escuela de Administración.
3. Intituto Tecnológico Autónomo de México.
Dr. Aguilar.
Director Escuela de Administración.
4. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
(Unidad Estado de México)
Lic. Lucía Cantú Lavalle.
Coordinador de la Escuela de Administración.
5. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
(Unidad Estado de México)
Ing. Jesús Rodríguez
Coordinador de la Escuela de Ingeniería.
6. Universidad Anáhuac.
Lic. Hugo Aveytua.
Director de la Escuela de Administración de Empresas y Contaduría.
7. Universidad de las Américas.
Lic. Rosa Cortéz.
Coordinadora Escuela de Administración.
8. Universidad del Tepeyac.
C.P. Ernesto Abad y Soria.
Director de la Escuela de Administración de Empresas y Contaduría.
9. Universidad Iberoamericana.
Lic. Elías Campos.
Coordinador Escuela de Administración.
10. Universidad Iberoamericana.
Lic. Gilberto Barriguete.
Coordinador Relaciones Industriales.
11. Universidad La Salle.
M. Ohannes Bulbulian Garabedian.
Director de Estudios de Posgrado e Investigación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

12. Universidad Panamericana.
Lic. Fernando Cabrera Mir.
Coordinador Escuela de Administración.
13. Universidad Tecnológica de México.
Lic. Manuel Gutiérrez Vidal.
Director de estudios de Posgrado.
14. I. B. M. de México, S. A.
Lic. Oscar Esquivel Vega.
Analista de Desarrollo Gerencial.
15. Grupo ICA.
Lic. Luis Hidalgo Monroy.
Director de Recursos Humanos.
16. ICA Industrial, S. A.
Lic. David Rebollar.
Gerente de Recursos Humanos.
17. NCR de México, S. A.
Lic. Rocío Rodríguez Rubio.
Gerente de Recursos Humanos.
18. Time-Life de México,
Lic. Ma. Esther Tielve Cendejas.
Gerente de Personal
19. Bancomer, S.N.C.
C.P. Francisco Uriz Martínez