Factores relacionados con el perfil de egreso del gestor de recursos humanos

Factors related to the graduation profile the human resources manager

• Sandra Verónica Yupe Flores
• Doctorado en educación
Facultad de Humanidades de Universidad de San Carlos de Guatemala
svyupeflores@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4467-849X>

Referencia del artículo

Yupe-Flores, S. V. (2020). Factores relacionados con el perfil de egreso del gestor de recursos humanos. Revista Guatemalteca de Educación Superior, 3(2), 44-57.

DOI: <https://doi.org/10.46954/revistages.v3i2.31>

Recibido 28/07/2020

Revisado 18/08/2020

Aceptado 20/09/2020

Resumen

La educación ha sido un proceso importante para la humanidad, con el correr del tiempo el proceso educativo ha sufrido cambios, debido a ello revisar el rediseño curricular cobra importancia, así como el perfil de egreso y los factores asociados para su aplicación asertiva. La ausencia de estos procesos repercute en los educandos, y educadores como protagonista del proceso. El análisis de todos estos factores asociados motiva la presente investigación, en la cual se utilizó un cuestionario. La muestra estuvo integrada por 35 profesionales egresados del programa de Psicología Industrial, quienes cursan la maestría en recursos humanos en la Escuela de Ciencias Psicológicas, para ello se realizó un muestreo probabilístico, aleatorio simple. Los resultados

indicaron que los factores teóricos de mayor importancia para integrar el perfil del puesto fueron los relacionados con el proceso de ingreso a nuevos colaboradores, dentro del tema de practica los sujetos consideraron las relaciones interpersonales y de servicio. En relación a los factores sociales y culturales los encuestados indicaron que los amigos de las redes sociales y el uso del internet son parte de su perfil, entre los factores físicos tomaron relevancia el cociente intelectual, y la edad, los factores psicológicos importantes para el perfil de egreso fueron la afabilidad, autodisciplina y la estabilidad emocional.

Palabras clave: currículo académico, psicología organizacional, capital social, ocupabilidad.

Abstract

Education has been an important process for humanity, over time the educational process has undergone changes, due to this, reviewing the curricular redesign becomes important, as well as the graduation profile and the associated factors for its assertive application. The absence of these processes affects the students, and educators as the protagonists of the process. The analysis of all these associated factors motivates the present investigation, in which a questionnaire was used. The sample was made up of 35 professionals graduated from the Industrial Psychology program, who are pursuing a master's degree in human resources at the School of Psychological Sciences, for which a simple random probability sampling was carried out. The results indicated that the most important theoretical factors to integrate the profile of the position were those related to the process of entering new collaborators, within the subject of practice the subjects considered interpersonal and service relationships. In relation to social and cultural factors, the respondents indicated that friends from social networks and the use of the internet are part of their profile, among the physical factors the intellectual quotient took relevance, and age, the psychological factors important for the profile graduation were affability, self-discipline and emotional stability.

Keywords: academic curriculum, organizational psychology, social capital, employability

Introducción

La formación profesional del estudiante es una responsabilidad constante de la cual se ocupan las universidades, quienes

dan importancia a los alumnos como protagonistas del proceso educativo. Elevar la calidad académica contribuye a que el educando expanda el campo de acción a través del fortalecimiento de valores, habilidades y conocimiento y así enfrentarse a situaciones de conocimiento y toma de decisiones en el contexto donde se desarrolle profesionalmente, la asimilación de conocimientos y habilidades tienen una relación directa con el aprendizaje, Gagné, (2005) define al aprendizaje como un cambio en la disposición o capacidad de las personas que puede retenerse y no es atribuible simplemente al proceso de crecimiento; es decir, los procesos cognitivos involucrados se van precisando y conservando.

Reflexionar en relación a la educación invita a revisar los elementos filosóficos que le sustentan, considerando a la educación como un proceso no como un fin, según Jacques, (1994) la educación se simienta en procesos fundamentales; que invitan a conocerse a así mismo y a los demás, también considera importante fomentar las habilidades con la ejecución de los procesos promoviendo la sana convivencia. Sin duda se espera que la educación superior sea un proceso formador del individuo como persona y como parte de una sociedad, promoviendo aprendizajes a largo plazo desde el nivel cognoscitivo y práctico. Bajo esa perspectiva la educación a través del aprendizaje también promueve la formación para el trabajo, entendiéndose el trabajo desde una postura sociológica, como la actividad propia del ser humano, haciendo una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer (Romero, 2017).

En este contexto la educación y el trabajo mantiene una estrecha relación con los factores económicos, políticos, histórico sociales, siendo el centro de atención, el educando. Cada vez más es evidente la necesidad de invertir en estudios que promuevan el nivel intelectual en vista de mejores condiciones de vida, sin embargo el acervo cultural y la educación formal no se centra en el objetivo del trabajo; para la universidad pensar de esta manera sería dejar de lado sus fines primarios, que pretenden desarrollar individuos dignos y preparados para enfrentar los retos que se le presenten en la vida, respondiendo como ciudadanos que aporten al desarrollo no solo de su familia, de su grupo social y de un conglomerado.

Por ello es fundamental iniciar determinando el paradigma educativo que dará sustento al diseño curricular, y brinde lineamientos filosóficos y académicos en relación a la proyección del mismo; bajo esta perspectiva los responsables de la formación del educando, han tomado responsablemente la decisión de actualizar los contenidos utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje, después de revisar los cambios existentes en el medio de trabajo, sobre todo ante la necesidad de puestos de trabajo acordes a las necesidades de las organizaciones en requerimiento del servicio al cliente.

La investigación en cuestión evidencia la relación existente entre el perfil de egreso y las funciones que realiza el gestor de recursos humanos, profesional que tiene gran responsabilidad en el ámbito laboral, en su afán de contribuir a la realización del individuo como persona tanto como al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. A partir de la revolución industrial se observó el incremento de los procesos mecánicos, dando paso a los cambios estructurales del sistema de producción, y al sector del comercio y servicios, en este periodo cobra vida el rol del administrador del personal, que hoy en día se denomina, gestor de recursos humanos, profesional experto en el conocimiento de las personas y su impacto en el desarrollo organizacional. El trabajo multifuncional que realiza el experto en esta área evidencia la relación del perfil del egresado con los factores personales, psicológicos, físicos, educativos, sociales, culturales y económicos del educando, que deben de tomarse en cuenta cada vez más en este periodo de cambios inesperados.

Factores físicos y psicológicos

El factor cognitivo también cobra importancia cuando se revisa el perfil de egreso, tomando en cuenta que cuando se habla de inteligencia, se hace referencia a la capacidad general que tienen las personas para solucionar problemas, mientras que cuando se emplea el termino aptitud mental se refiere a capacidades específicas y a las potencialidades en las que se concreta la capacidad general. El termino inteligencia hace referencia a procesos cognitivos básico y superiores en los cuales interviene la memoria y su relación con el intelecto, haciendo visible su capacidad a través de la comprensión lectora y otros elementos mentales (Ardila, 2011).

El coeficiente intelectual es el parámetro que indica un status intelectual, considerado normal, bajo o alto, el coeficiente intelectual limítrofe, se define como el puntaje entre 71 y 84 y en él, se encuentra la mayoría de los estudiantes (Atuesta & Vásquez, 2009). La maduración cognitiva también es un factor asociado en el tema del aprendizaje, considerando que el ser humano tiene un techo de potencial relacionado con la edad mental y cronológica que podría ser contraproducente para la efectividad de las funciones ejecutivas. Los factores personales y psicológicos, son el conjunto de actitudes que el individuo puede modificar de manera consciente, es indudable que los individuos con un cociente intelectual normal, son capaces de auto regularse e identificarse en el seno de una sociedad de la cual se siente parte activa, aceptando los resultados de sus actos libres y voluntarios.

La personalidad es considerada como un proceso biológico y psicológico, integrada por el temperamento y el carácter y es un factor evaluado por los expertos de la Psicología, el profesional en formación puede presentar a través de su actitud rasgos de personalidad patológicos o normales, evidenciando actitudes de colaboración, optimismo, extroversión o acciones contrarias, elementos que trascienden en relación con el desempeño, la capacidad de logro y el desarrollo profesional. Es característica de las personas contar con formas de ser importantes en su personalidad que se manifiestan a través de emociones naturales y espontaneas, que forman parte del temperamento, las acciones que se presentan de manera regulada y por consiguiente pueden ser modificadas, son parte del carácter, esta forma particular de ser del individuo muchas veces es única e irrepetible en los demás integrantes de un grupo.

Las organizaciones realizan un proceso exhaustivo con el propósito de incluir en su grupo de colaboradores gestores de recursos humanos que tengan las calidades y cualidades que aporten a sus objetivos estratégicos.

Muchos de estos profesionales hacen evidente sus capacidades físicas y psicológicas, así como los conocimientos teóricos-prácticos y sus habilidades adquiridas, a través del desempeño y su gestión con los colaboradores, por lo tanto el nivel de

conocimientos teóricos y prácticos es un factor determinante para el perfil del egresado, como gestor de recursos humanos. Por ello los factores educativos también cobran importancia, estos están integrados por los conocimientos, según Frías & Carlos (2013) el conocimiento constituye la capacidad mental de integrar significados verídicos inmersos en la dimensión de la realidad circundante, el enfoque cognitivo equipará el conocimiento a la información de los datos, haciendo hincapié en conceptos, constructos y temas específicos unidos a los procedimientos, es una capacidad intelectual que incluye análisis, síntesis, evaluación, comprensión, aplicación y memorización.

Las habilidades representan la capacidad con las que la persona cuenta para desenvolverse y ejecutar con efectividad las tareas encomendadas, así como la capacidad para aprender por cuenta propia. Para las universidades tomar en cuenta todos estos aspectos y factores relacionados con el análisis del perfil del egresado, es un valor agregado que valora el profesional en el momento de desear incorporarse al mundo del trabajo, por ello es vital tomarlo en cuenta como un proceso apegado a la formación académica, con el afán de cumplir con las expectativas del educando, la sociedad y el estado.

Factores educativos y sociales

Vivir como una sociedad civilizada es la exceptiva de muchos intelectuales, muchas veces se considera que es uno de los fines de la educación, tomando en cuenta que contribuye al desarrollo de la humanidad, y se relaciona con el contexto socio-histórico-cultural, el individuo como persona pasa por un proceso de modificación de conducta basado en la humanización natural, cimentado en la comunicación, relación humana y los elementos culturales, (Chaves, 2001).

En este contexto la familia también cobra importancia, no podemos olvidar que el niño es formado en el seno de un grupo primario que les marca en el comportamiento moral, religiosa y social, los amigos son parte importante para el desarrollo físico y psicológico, la convivencia con el pasar del tiempo se convierte en rasgos de personalidad que se manifiestan en las actitudes

positivas o negativas. De igual forma las habilidades sociales son parte del proceso de formación por tanto inciden en el perfil de egreso. Cada individuo tiende a comportarse de forma parecida dentro de su grupo, pero difieren frente a una sociedad u organización laboral, dichas conductas son observables a través de la forma de vestir, hablar, preferencias de entretenimiento y otros factores. Estos son elementos que la empresa toman en cuenta en el momento de seleccionar a los colaboradores; en la vida del sujeto se encuentra presente la integración social y la cooperación a la acción, siendo la socialización un factor vital dentro del ámbito cultural y social, por ello (Pelayo, 2012) hace énfasis en la aplicación del capital social, refiriéndose a tres ejes principales: confianza, facilidad para la cooperación y conjunto de redes sociales.

Materiales y métodos

En el estudio se utilizó el método exploratorio transversal cuantitativo, partió de un muestreo probabilístico, aleatorio simple, El cuestionario para recolectar los datos estuvo integrado por cinco dimensiones que conformaron 42 ítems, cuyas pruebas de validez de contenido y constructo fueron satisfactorio para los revisores y asesores del proyecto, el mismo presentó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.8.

La muestra estuvo representada por 35 profesionales egresados del programa de Psicología Industrial de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y quienes cursan la maestría de administración en recursos humanos, integrada por 20 mujeres y 15 hombres, con una edad intermedia entre 25 años. El análisis cuantitativo se realizó a través del uso de instrumentos estadísticos, entre ellos el programa Epidata, para tabular la información y la herramienta estadística spss para la integración y análisis de la misma.

Resultados

A continuación se presentan los principales resultados de la trabajo de campo

Tabla 1.
Factores asociados al perfil de egreso del gestor de recursos humanos

<i>Elementos teóricos</i>			<i>Elemento Prácticos</i>		
Factores teóricos	Frecuencia	Porcentaje	Factores Prácticos	Frecuencia	Porcentaje
Reclutamiento y selección	11	31.43	Empoderamiento y emprendimiento	9	25.71
Leyes laborales	8	22.86	Relaciones interpersonales y de servicio	12	34.28
Capacitación y desarrollo	6	17.14	Trabajo en equipo y liderazgo	8	22.86
Coordinador Administrativo	4	11.43	Ética y valores	6	17.14
Hojas electrónicas	5	14.28			

Fuente: Yupe (2020). Información de la base de datos del estudio.

Los resultados de mayor trascendencia indican que los factores teóricos son importantes para los encuestados, haciendo énfasis en temáticas como reclutamiento y selección de personal con 31.43%, siguiendo las leyes laborales que representaron el 22.86%, capacitación y desarrollo del personal represento el 17.14%, coordinador administrativo con 11.43% y el conocimiento de hojas electrónicas fue considerado con el 14.28%. En cuanto a los factores relacionados con la práctica educativa fueron considerados factores como empoderamiento y emprendimiento con 25.71%, relaciones interpersonales y de servicio con el 34.28%, trabajo en equipo y liderazgo con el 22.86% y los valores éticos representaron el 17.14%.

Tabla 2.
Factores sociales asociados al perfil de egreso del gestor de recursos humanos.

Hombres			Mujeres		
Factores	Frecuencia	Porcentaje	Factores	Frecuencia	Porcentaje
Familia	2	5.71	Familia	3	8.57
Contactos profesionales	2	5.71	Contactos profesionales	4	11.43
Amigos personales	4	11.43	Amigos personales	5	14.28
Amigos redes sociales	7	20	Amigos redes sociales	8	22.92

Fuente: Yupe (2020). Información de la base de datos del estudio.

Se indica que los elementos de interrelación predominantes en el desarrollo de carrera profesional, y por ende en el perfil del egresado se puede indicar que presentan pequeñas diferencias entre hombres y mujeres, se hace natatorio que en el sexo masculino la familia está representada con un 5.71%, siguiéndole los contactos profesionales con 5.71%, le siguen los amigos personales con el 11.43% y finalmente se encuentran los amigos de las redes sociales con el 20%; en el caso de las mujeres la familia representa el 8.57%, los contactos profesionales con el 11.43%, los amigos personales representan el 14.28% y los amigos de las redes sociales indican el 22.92%

Otros importantes resultados

En relación a los factores físicos y psicológicos que el profesional, gestor de recursos humanos considera se deben de tomar en cuenta para incorporar al perfil del egresado se encuentran el cociente intelectual con un 40%, la edad con un 34.29 % y la imagen corporal con un 25.71% y en los factores psicológicos se encuentran la afabilidad con 25.71% autodisciplina con 40% y la estabilidad emocional con un 34.29%

Discusión

Todo profesional cuando egresa del centro de formación, anhela contar con las competencias necesarias para enfrentarse al mundo del trabajo, por ello la certificación que evidencie que maneja los contenidos, conocimientos y habilidades, y cuenta con la capacidad que marco su perfil profesional, es de gran satisfacción, sin embargo es necesario continuar actualizando y fortaleciendo todos esos elementos cognoscitivos derivado del nivel de competencia observada en el mercado laboral (Román & E, 1999).

En este sentido, el objetivo principal de la investigación realizada se dirigió a identificar los factores relacionados con la esencia del perfil de egreso, elementos que no son consideradas por la mayoría de curriculistas interesados en las competencias duras, sin embargo para el gestor de recursos humanos, cobran importancia, tal y como se mencionó anteriormente, los factores

físicos, psicológicos, sociales y culturales que circundan el proceso educativo, también influyen en la formación y son esenciales para el educando, como persona.

Para los administradores de la educación, reflexionar sobre la relación existente entre teoría y práctica suena cada vez con más fuerza, sobre todo cuando se revisa el perfil del gestor de recursos humanos, acción entrelazada con la psicología aplicada. Para Díaz Barriga (1984) la especificación de la práctica profesional, es de gran valor porque esto incluye la visión integral del tema cultural, social y económico apegado a una realidad que se hace más sólida. Las respuestas de los profesionales egresados y participantes en la investigación indican que los factores teóricos y prácticos son la base del perfil de egreso del gestor de recursos, dándole principal atención al contenido teórico relacionado con el ingreso de nuevos colaboradores a la organización, le sigue el conocimiento teórico relacionado con las leyes laborales, capacitación y desarrollo de personal, hojas electrónicas y conocimientos en informática. Sin duda las respuestas tienen relación directa con los requerimientos observados en el mercado de trabajo y sus expectativas de incorporarse a la vida laboral.

También indican que los conocimientos y habilidades se aplican en el momento de incorporarse a la organización al realizar sus prácticas académicas sin embargo para ser exitoso es necesario aplicar las relaciones interpersonales, el empoderamiento y emprendimiento, el trabajo en equipo y los valores éticos. Para Abarca (2008) las acciones específicas de la carrera profesional la constituye la práctica de temas centrales objeto de estudio en la universidad, los educandos ingresan a los centros de estudios con el propósito de ampliar sus conocimientos fortalecer sus experiencias y ser exitosos en la vida, y afrontar los retos que la sociedad impone. Para Arnaz (1981) “el perfil del egresado es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales” (p. 7) por ello para realizar el análisis del perfil de egreso es necesario realizar una lectura correcta del contexto, porque los conocimientos, habilidades y actitudes siempre ocurren en un contexto determinado y sólo en ese marco que se pueden desarrollar y potenciar.

La modernidad y posmodernidad han contribuido en la aplicación de términos novedosos que hacen hincapié en la necesidad del individuo de conectarse emocionalmente con sus semejantes, alimentando y fortaleciendo las redes de comunicación, cohesión, estima y llenando las necesidades de pertenecer a grupos secundarios afines y con fines de autorrealización. En el contexto de la investigación surgen los factores sociales como elementos que impactan en la conformación del perfil del egresado. Para los encuestados son los amigos de sus redes sociales los sujetos que aportaron más en su proceso de formación e incorporación a la vida laboral, le siguen los amigos personales presenciales y los contactos profesionales y dejan como último elemento de aporte, la familia; en el análisis e interpretación.

Los cambios sociales actuales se observan en mayor magnitud, sobre todo en la juventud actual, afanada por el uso de la tecnología, estas acciones de mayor individualidad sobre pasan las prácticas tradicionales de unión familiar, caracterizadas por la interacción, comunicación y el acompañamiento continuo. En este nuevo modelo de interrelación social cuenta más los intereses individuales, pasando a segundo plano la permisibilidad de los padres en las decisiones del educando Arriagada, (2005). Situados en una sociedad de profundos cambios sistémicos que afectan los diversos sectores de la población, y por consiguiente el proceso educativo superior, es necesario revisar el perfil profesional, base para la formación del educando, los factores físicos y psicológicos y su relación con la teoría y la práctica de las funciones del gestor de recursos humanos. Es necesario hacer notar como la personalidad es una manera de comportarse ante diferentes situaciones, todo colaborador de una organización presenta una manera particular de interrelacionarse con sus compañeros, superiores o subordinados, y en cada actitud manifiesta los rasgos de su propio ser interior, que impacta de manera negativa o positiva a sus semejantes (Chiavenato, 2007).

Se consideró oportuno hacer énfasis en los rasgos de personalidad mediante los factores expresados en la prueba multifactorial 16 PF, tomando en cuenta sus dimensiones. Las pruebas multifactoriales de personalidad contribuyen científicamente al conocimiento de las actitudes de los evaluados, y son de gran aporte en la formación y modificación de formas de comportamiento de los

individuos como educandos o profesionales en su desempeño laboral. Sin duda existe una sólida relación entre los factores físicos y psicológicos y el éxito en la carrera profesional. Según Bandura & Walters (1997) debido a ello algunas personas son más coléricas o retraídas que otras, conductas que se hacen evidentes en la vida laboral y por ello tienen impacto en el proceso de búsqueda de empleo, sin duda las respuestas de los egresados hacen sintonía con los aportes de los expertos, en relación al tema.

Agradecimientos

Se agradece a los centros de investigación que proveyeron de la literatura necesaria, a los egresados del programa de Psicología Industrial y estudiantes de la maestría de recursos humanos de la Escuela de Ciencias Psicológicas, quienes colaboraron en la aplicación de la encuesta; a los asesores, profesores y profesionales que reafirmaron y ampliaron las ideas y conocimientos, al equipo de trabajo de la facultad de humanidades y a los profesores del programa de doctorado en Educación, por su valioso aporte en conocimientos y experiencias, ayudando a complementar el presente artículo.

Referencias

- Abarca, C. (2008). Elementos de rediseño curricular de la licenciatura en administración educativa. México: UPN.
- Ardila, R. (2011). INTELIGENCIA. ¿QUÉ SABEMOS Y QUÉ. Psicología, 99.
- Arnaz, J. (1981). La planeación curricular. México: Trillas.
- Arriagada, I. (2005). Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. Ciencias sociales, 35.
- Atuesta, J., & Vásquez, R. (2009). Coeficiente intelectual normal bajo. Revista Colombiana de Psiquiatría, 100.
- Bandura, A., & Walters, R. (1997). Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Social learning and personality development., 03.
- Chaves, A. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. Revista de educación,
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: Mcgraw hill.
- Díaz Barriga, A. (1984). Ensayos sobre problemática curricular. México: Trillas.
- Frías, R., & Carlos, R. (2013). Una interpretación del concepto de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi. REdalyc. org, 31. <https://doi.org/10.19053/22565779.19>
- Gagné, R. (2005). The conditions of learning. New York Holt, 5.
- Ibañez, B. (1994). Pedagogía y Psicología interconductual. Revista Mexicana de análisis de la conducta., 20.
- Jacques, D. (1994). Los cuatro pilares de la educación. El correo de la UNESCO, 91.
- Navarro, E. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación, 2.

- Peláez, L. M. (2015). Tendencias de la educación superior. Revista académica e institucional, 135.
- Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. México.
- Román, M., & E., D. (1999). Aprendizaje y currículo. EOS, 25.
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Psicología del caribe, 2.

Sobre la autora

Sandra Verónica Yupe Flores es profesora universitaria, con 30 años de experiencia laboral en el área de la psicología industrial/organizacional, 25 años de experiencia docente a nivel superior en Universidad Mariano Gálvez, en la facultad de Administración y Universidad de San Carlos de Guatemala, habilitada en la Escuela de Ciencias Psicológicas, Graduada de la Maestría de Administración de Recursos Humanos en la Universidad Francisco Marroquín y actualmente cursando el Doctorado en educación en la Facultad de Humanidades, USAC. Tiene experiencia en trabajar cursos en el área de investigación, asesora de tesis y publicación en la revista del Colegio de Psicólogos de Guatemala.

Copyright (c) Sandra Verónica Yupe Flores

Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.