



ELEMENTOS DE PREVISION Y PROVISION PARA EL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA

Autores:

*Francisco Alberto Mendoza Rodríguez
Zaragoza #226 col. Centro San Pedro Coahuila
famendoza2003@yahoo.com.mx*

*Diana Cristina Arevalos Ramírez
Av. Rio Papaloapan #924 col. Del Valle, San Pedro Coahuila
lenore1718@gmail.com*

*Lilia Fernanda García Sifuentes
Av. Juarez #241 col. Centro, San Pedro Coahuila
lilifer.sm@hotmail.com*

*Mexicanos
Escuela De Administración San Pedro U.T.
Universidad Autónoma De Coahuila*

Fecha de envío: 20/Marzo/2015

Fecha de aceptación: 20/Mayo/2015

RESUMEN

En una organización es necesaria una diversidad de características en los individuos, para desarrollarse en cada uno de los cargos. Los puestos deben estar bien definidos de acuerdo a las capacidades de cada uno de ellos. Así se podrá elegir adecuadamente al prospecto de acuerdo a las necesidades de cada área. La importancia de la previsión y provisión de los elementos que los recursos humanos requieren; desde la planeación y organización, para el desarrollo, desempeño, efectividad y competitividad que se logre gestionar desde la selección del personal, además de una idónea, eficiente y efectiva capacitación que en forma permanente es necesario otorgar a los empleados esto para que se permita satisfacer la rotación de personal, ocupando un puesto y la vez sirva como estímulo y motivación a los colaboradores de la Empresa, además de generar calidad de vida y clima laboral deseable.

Palabras clave

Reclutamiento

Capacitación

Rotación

INTRODUCCIÓN

Una empresa socialmente responsable es la que cumple con un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, económica y ambiental que se basa en valores, que le ayudan a ser más productiva, establece como principios estándares en su cultura organizacional, la ética, la moral, y todo lo que se refiere a valores.

Estas directrices en acción como base pueden ser:

1. Dignidad Humana
2. El bien Común
3. Principio de solidaridad
4. Participación Social
5. Calidad de Vida

Una empresa es la que cuenta con políticas, programas y estrategias que favorecen a un pleno desarrollo humano, para dar ejercicio a una responsabilidad social.

La responsabilidad social de la empresa es una combinación de aspectos legales éticos, morales y ambientales, y es una decisión voluntaria, no impuesta, aunque exista cierta normatividad frente al tema.

Una empresa es realmente mejor cuando además de lograr sus objetivos empresariales, aporta beneficios a sus colaboradores, a sus proveedores, a las familias de sus trabajadores, a su entorno, al medio ambiente.

En base a lo anterior se considera que en la actualidad muchas empresas contratan al personal por lo que saben y lo despiden por lo que son o por su desempeño, en tal sentido se detecta un problema en la previsión y provisión de capital humano consistente en cuales son los elementos de previsión y provisión de capital humano que requieren las empresas para ser socialmente responsables, productivas, posicionadas y competitivas en el municipio de San Pedro.

Objetivo: detectar los elementos de previsión y provisión de capital humano que necesitan y demandan las empresas de San Pedro Coahuila para ser productivas, competitivas y con un posicionamiento en base a la calidad de sus productos y servicios bajo un contexto de la responsabilidad social.

Considerando lo anterior se destacan las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los elementos de revisión y provisión que se detectan como necesarios de atender para el capital humano de las empresas de San Pedro?

¿Hasta dónde las empresas consideran necesario incorporar mecanismos de previsión y provisión de capital humano para mejorar su competitividad y disminuir la rotación de personal?

¿Qué tanto las instituciones educativas que proveen capital humano abordan el desarrollo en sus egresados de los elementos que demandan como necesarios las empresas?

MARCO TEORICO

RECLUTAMIENTO

Se define como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización, al respecto.

El reclutamiento de personal implica un proceso que varía según la organización. El comienzo del proceso de reclutamiento depende de la decisión de la línea. En consecuencia, el órgano de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad de reclutamiento si el órgano que tiene la vacante no toma la decisión de llenarla. Chiavenato, I. 2000 (p. 217)

El reclutamiento es una de las necesidades que una empresa operativa requiere para su funcionamiento de operar y alcanzar sus objetivos con el fin de ser una empresa competitiva teniendo a los mejores trabajadores en los puestos específicos de cada área. También en ese mismo sentido de ideas

Son las necesidades de potencial humano para puestos específicos y forma parte de la planeación de recursos humanos. En la empresa privada, tal planeación implica también formular planes efectivos para ventas, inventarios y producción. Chrudden, 2006 (p. 96)

Otro aspecto significativo en el progreso de la empresa, es el que tiene que ver con el adecuado reclutamiento de personal, ya que de ahí depende en mucho el buen desarrollo de la empresa, afirmando que:

La selección adecuada de los empleados debe su importancia a tres motivos básicos que son: su propio desempeño, las habilidades y atributos, la elección adecuada de estos atributos permitirá que trabajen mejor. Los empleados que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar u obstruir, no tendrán un buen desempeño y la compañía sufrirá las consecuencias. Dessler, 2001 (p.173)

SELECCIÓN:

Implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo, de igual manera la selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes deben ser contratados.

En cuanto al tema de la selección del personal en el reclutamiento se hace énfasis en el proceso, aunque el autor cree que la selección es la más importante, ya que aquí está el destino. Para entonces abordar la segunda etapa del proceso de provisión: El reclutamiento, este y la selección de personal son 2 frases de un mismo proceso. En base a lo anterior se considera, que la selección de personal, es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger a entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. De esta manera, la selección busca solucionar 2 problemas fundamentales como lo son: Adecuación del hombre al cargo. Y la Eficiencia del hombre en el cargo. Para lo cual es necesario conocer los elementos de selección más relevantes entre los que se advierten la aptitud y la capacidad, así como las habilidades que tienen que ver la seguridad y la resistencia, además de los valores de responsabilidad y lealtad. Chiavenato, 2000 (p. 240)

CONTRATACIÓN:

Formaliza con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos tanto del trabajador como de la empresa, cuando ya se aceptaron las partes es necesario integrar su expediente de trabajo, la organización se lleva a cabo entre la organización y el trabajador. En cuanto a la contratación del personal que ya fue seleccionado con anterioridad se puede considerar lo siguiente.

Como la relación de trabajo que se establece formalmente por medio del contrato de trabajo, cumpliéndose así lo dispuesto en la legislación vigente. Este contrato de

trabajo permite determinar las responsabilidades y derechos tanto de los trabajadores como de la organización. Arias, 2010 (p. 132)

INDUCCIÓN:

Se trata de generalizar el conocimiento en una ocasión a otros casos u ocasiones semejantes que pueden presentarse en el futuro u otras latitudes. La inducción es el procedimiento que consiste en extraer a partir de observaciones o experiencias particulares, el principio general que están implícito a ellas.

Dentro de la inducción que se les debe dar a los trabajadores ya contratados y que forman parte de la organización.

Establece que no es posible determinar cuándo se inicia y en donde termina la inducción del personal de nuevo ingreso; de hecho esta principia desde el momento que la persona es recibida para presentar su solicitud y se le proporciona información sobre la vacante que se pretende cubrir. Arias, 2010 (p. 145)

Además el objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñaran, ayudando a los nuevos empleados de la institución, a conocerse y auxiliarlos para tener un comienzo productivo, estableciendo actitudes favorables de los nuevos empleados hacia la institución, su política y su personal en este sentido.

La inducción al puesto nos conviene hacerla de la siguiente manera, conviene que el nuevo empleado sea personalmente llevado y presentado con el que habrá de ser su jefe inmediato, y no simplemente enviado con una ficha de ingreso. El nuevo jefe debe presentarlo a su vez, con los que habrán de ser sus compañeros inmediatos de trabajo. Debe después explicarle, de ser posible por sí mismo, en qué consistirá su trabajo. Para ello, nada mejor que auxiliarse de la “descripción del puesto”. Deben mostrársele los sitios que requieren conocer, tales como lugar de cobro, de abastecimiento de material, de herramientas, sanitarios, etc., convienen que se señale un auxiliar para que lo orienten y le resuelva sus problemas, en los primeros días. Reyes, A. 2000 (p. 107)

CAPACITACIÓN

Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal, la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que sabe realmente.

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores. Silíceo, 1996 (p. 127)

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Es la planificación, ejecución y evaluación de los programas, apoya a sus miembros para desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral,

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación de personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de aptitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización.

La importancia de la capacitación no se puede subestimar. Sobre todo para los empleados recién ingresados la requieren, mientras que los ya experimentados son sujetos de actualizaciones para mantener aptos a las exigencias del puesto actual, así como futuros traslados o promociones.

La importancia de la capacitación radica en que esta: Ayuda al individuo. Mediante la capacitación y el desarrollo, se interiorizan y ponen en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.

Ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo. Fomenta la cohesión en estos, mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos. Conduce a una mayor rentabilidad y/o aptitudes hacia la orientación de los objetivos de las organizaciones.

El adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz. La palabra adiestramiento es muy exacta que significa "adquirir destreza". Indica que así como la mano derecha puede realizar cosas que hace la mano izquierda, debido a la formación de hábitos por el ejercicio sistemáticamente realizado, de manera semejante se adquiere facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo, por medio de una enseñanza práctica, de carácter sistemático. El objetivo general de la capacitación interna de una empresa es que lo logre plenamente, es necesaria la función de capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa.

ROTACIÓN DE PERSONAL

El término de rotación de personal es el movimiento de empleados que abandonan una organización (ya sea porque son despedidos o renuncian) y son remplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones, una gran preocupación para muchas organizaciones es reducir la rotación de personal, debido a los costos que esta genera, por cómo afecta el trabajo de los empleados y la imagen de la empresa. Los empleados pueden llegar a dejar su trabajo por dinero, pero no siempre es por este caso bajo esta consideración:

Las empresas pueden llegar a emplear ciertas tácticas para reducir la rotación; como contar con mayor información y recursos y cambiar turnos para evitar desgastes por realizar actividades cotidianas. Es válido establecer que la rotación de recursos

humanos se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. Sarries y Cazares 2008 (p. 211)

En sí, la rotación de personal es la relación porcentual entre admisiones y retiros; esto se deja ver en índices mensuales o anuales, con el fin de comparar y elaborar diagnósticos, situación que en la actualidad se presenta.

En la actualidad unos de los problemas es el aumento de salidas o perdidas de recursos humanos; una solución es que los esto es que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define con el volumen de personas que ingresan a la organización y las que salen retiros de personal deben ser compensados con nuevas admisiones, con el fin de mantener el nivel de R.H, proporciones adecuada. Por lo tanto la rotación de personal puede estar destinada a dotar al sistema con nuevos recursos donde son mayores entradas que salidas, con sus ventajas y desventajas Chiavenato, L 2000 (p. 254)

EL AUSENTISMO DEL PERSONAL

El ausentismo de los trabajadores en las empresas principalmente es por enfermedad de la propia persona, en ocasiones por alguien de sus familiares que se encuentran en una situación complicada, ya sea por causa de un accidente o muerte.

AUSENTISMO MENTAL O PRESENCIAL

Otro tipo de ausentismo que se presenta en el personal es el mental; el cual puede conceptualizarse como toda asistencia física de trabajador pero su pensamiento se encuentra en otra parte distante, por lo cual se presume que su caracterización podría intentarse sobre la base de la fluctuación de los índices de productividad, sin embargo, existe la salvedad de que no toda fluctuación de los índices mencionados podrían ser atribuida a este fenómeno.

AUSENTISMO FÍSICO

El ausentismo físico se puede definir como toda aquella inasistencia personal a las labores cotidianas pactadas contractualmente con la empresa; ese tipo de ausentismo se puede dividir en físico justificado y en físico no justificado.

AUSENTISMO FISICO JUSTIFICADO

Se puede considerar como la inasistencia a las labores cotidianas, que derivan de una incapacidad o imposibilidad real de acudir al centro de trabajo, esta inasistencia puede ser causada por distintos factores médicos tales como sufrir incapacidad maternal, así como estar atravesando por una enfermedad grave o por haber sufrido un accidente de trabajo. Obedece también a factores de tipo laboral como puede ser encontrarse en el cumplimiento de una comisión oficial que obligue a ausentarse al trabajador y finalmente a condiciones jurídicamente reglamentadas como lo son el disfrute de vacaciones y descansos semanales y los días festivos.

AUSENTISMO FISICO INJUSTIFICADO



Existen otros tipos de ausentismos de personal de una empresa como se muestran a continuación:

AUSENTISMO POR RAZONES IGNORADAS

Son todas aquellas que no pueden ser notificadas con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

AUSENTISMO LEGAL E INVOLUNTARIO

Se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende: enfermedad normal, accidente laboral y licencias legales.

AUSENTISMO PERSONAL O VOLUNTARIO

Se caracteriza por ser un costo de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración es lo que se denomina ausentismo no retribuido: Permisos particulares, Ausencias no autorizadas, Conflicto laboral, Cuidado de los hijos, Retrasos.

CALIDAD

Un elemento fundamental en la previsión y provisión de capital humano consiste en la consideración y capacitación de los beneficios que tiene desarrollar procesos de mejora para incrementar la calidad y productividad.

A decir de Gutiérrez 2004 la calidad incrementa la productividad y la competitividad llevando a la eficiencia global de la organización. Esto permite una mayor competitividad, permanencia y posicionamiento por la mejora continua. No pueden quedar fuera de un proceso de mejora los obreros, y en este sentido la responsabilidad de mejorar la calidad recae en la empresa puesto que más del 80% de los problemas y deficiencias en una empresa se deben al sistema (métodos de

trabajo, manejo de materiales, operación de maquinarias, atención al cliente, formas de organización, capacitación, relaciones personales, etc.) y la dirección de la empresa es responsable de esto desde la selección, contratación y capacitación del personal. (p. 14)

CLIMA LABORAL

Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad, está relacionado con los comportamientos con las personas, con su manera de actuar y de relacionarse. Se aborda este tema para conocer que es muy importante conocer los diferentes comportamientos de trabajadores al respecto:

La relación de los grupos es muy importante para poder entender mejor sobre el clima laboral mediante grupos ya que en toda organización existirá la interacción entre los varios grupos que existen en ella. La forma de establecer las condiciones entre los grupos, que incrementan la productividad de cada uno de ellos y que den como resultado relaciones humanas favorables, es un problema al cual se enfrenta continuamente la gerencia. Uno de los principales problemas entre los grupos es el de la competencia. Chruden S., 1997 (p. 189)

El desarrollo organizacional es muy importante para el clima laboral ya que con esto podemos tener beneficios para nuestra empresa como un buen ambiente de trabajo, además de que se puede disminuir la rotación de personal.

Es una estrategia educativa adoptada para lograr un cambio planeado de la organización, que se centra en los valores, actitudes, relaciones, y clima organizacional, tomando como punto de partida las personas y se orienta hacia las metas, estructura o técnicas de la organización. El cambio que se busca está ligado directamente a las exigencias o demandas que la organización intenta satisfacer. Se basa en una estrategia educativa que hace hincapié en la importancia del comportamiento experimentando en un clima de colaboración. Audirac, 2005 (p. 74)

Día a día las organizaciones deben irse actualizando, ya que mediante esto se van fortaleciendo las distintas áreas de la empresa para una mayor producción, calidad y desarrollo interno.

La organización que aprende tiene el desafío de que superen los obstáculos y exploten las oportunidades que son producto de la aceleración de la dinámica industrial. Para tener éxito, las organizaciones deben exhibir características de aprendizaje continuo y adaptivo. Además se debe implementar el aprendizaje organizacional donde se incluye fuentes externas e internas. De manera externa, una organización pueden aprender de sus clientes, proveedores, competidores, publicaciones industriales y académicas, socios de negocio y consultores. De forma interna, la organización puede hacerlo de sus empleados, en especial, quienes trabajan de manera directa con los clientes son una gran fuente de ideas novedosas. Lussier, 2011 (p. 184)

MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA

La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad para elevar el desempeño de los trabajadores;

La motivación es dar a los empleados una razón para hacer el trabajo e impulsar su mejor realización así como aquello capaz de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados, con la finalidad de lograr los objetivos de la empresa de ser una organización de calidad, son los impulsos que mueven a las personas a realizar acciones para alcanzar sus metas y propósitos, haciendo hincapié, en que la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Benavides, 2005 (p. 127)

RELACIÓN MOTIVACIÓN-DESEMPEÑO

El ser humano se encuentra en constante movimiento en busca de su adaptación, está rodeado de estímulos que regulan su vida, creando y transformando los elementos que están a su alcance en este sentido:

El desempeño está ligado con la motivación, para pretender hacer planes al momento de desempeñar sus labores los trabajadores; son planes de compensación que pagan a los empleados con base en alguna medida de desempeño. Los planes de pago por pieza productiva, los planes de incentivos en sueldos, reparto de utilidades y bonos en una sola exhibición son ejemplo de esto. Al respecto se atraen las siguientes definiciones, Desempeño: tiempo que pasa el trabajador en su puesto donde el cual el recibe una remuneración. Motivación: son las formas que el gerente realiza para que el trabajador tenga un impulso a incrementar su deseo de trabajo y cumplimiento de sus metas. Robbins y Couttier, 2004 (p. 209)

TIPOS DE INCENTIVOS

El incentivo es la forma en la que se logra que una persona se vea alentada a alcanzar metas siendo estas recompensadas y así llevarlas a cabo.

La motivación de los empleados para que sean más productivos y para que produzcan con un alto nivel de calidad requiere que se use una pluralidad de incentivos en proporciones variables, como mejor los estime. A continuación se mencionan los siguientes tipos de incentivos: dinero- es un incentivo en extremo complejo que literalmente significa distintas cosas para diferentes personas. En una sociedad en donde la satisfacción de las necesidades materiales de un individuo depende del dinero proveniente ya sea de salarios; seguridad- puede proporcionar un sentido de libertad o independencia que lo estimula a participar más plenamente en el puesto y a trabajar hacia el logro de los objetivos de la negociación; afiliación- necesidad de unirse con otros en relaciones que sean mutuamente satisfactorias y de apoyo; estima- consisten en oportunidades para ejecutar tareas que se consideran de importancia para la organización y para la sociedad y en tener poder sobre personas y recursos; autorrealización- esta categoría incluye la oportunidad para lograr una sensación de competencia ocupacional y logro; la competencia ocupacional se refiere a la habilidad de desempeño y al conocimiento por parte del individuo, de lo que es capaz de hacer y no hacer. Chrudden, P. y Sherman, A. 1999, (p. 260)

Un aspecto que cabe resaltar dentro de la provisión al Capital Humano es a decir de, Vázquez (2013),

El reconocimiento y su efectividad como complemento de los incentivos económicos a los operarios de la empresa maquiladora de San Pedro, Coah. Es un elemento que reconocen de manera importante los operarios. Toda vez que las maquilas son una empresa de montaje, que se encarga del proceso de fabricación, de un producto para otra marca comercial. En este mismo orden de ideas. (p.36)

REMUNERACIÓN ECONOMICA

De acuerdo al CNIMME, la remuneración económica son todos los pagos en salarios y sueldos efectuados, para retribuir el trabajo realizado por concepto de prestaciones sociales, contribuciones patronales a la seguridad social y utilidades repartidas.

Por remuneración real se entiende que son todos los pagos en salarios y sueldos efectuados, para retribuir el trabajo realizado por el personal, así como pagos adicionales a los mismos por concepto de prestaciones sociales.

CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO DE OPERARIOS

De acuerdo al CNIMME los operarios son las personas (hombres y mujeres) que realiza predominantemente manuales o tareas auxiliares al proceso de producción, tal como el dedicado a la limpieza, reparación, mantenimiento, despacho, almacenaje, embalaje, provisión de materias primas, carga y descargar, conducción de vehículos, etcétera.

Es importante conocer las condiciones laborales en que estos se encuentran. las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucra su realización e integrar los siguientes aspectos: ingreso, tiempo, prestaciones, capacitación, oportunidades de desarrollo, seguridad y limpieza, bienestar y carga de trabajo. Que pueden llegar a ser incluso estímulos y reconocimientos para el trabajador.

MÉTODO

El presente documento se desprende de la recopilación de diversas investigaciones documentales, en internet y tesis de egresados con las cuales se pudieron identificar cinco categorías (gestión, selección, capacitación, rotación, calidad), con sus correspondientes dimensiones y sub-dimensiones de las cuales surgen 24 indicadores (formación, orientación, planeación, organización, desarrollo, desempeño, efectividad, competitividad, reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, adiestramiento, rotación, ausentismo, promoción, calidad de vida, calidad laboral, motivación, incentivación, relaciones, desempeños, remuneración), a través de un instrumento con preguntas estructuradas, semi-estructuradas y abiertas en 26 reactivos aplicado a una muestra de 10 medianas y grandes empresas en el municipio de San Pedro, Coahuila, lo que permitió desarrollar un estudio mixto para identificar y relacionar lo que opinan los empleadores y sustentarlas de alguna manera con apoyos

documentales la parte teórica de las variables. Bajo estas consideraciones la investigación se puede considerar exploratoria, descriptiva y correlacional

Investigación exploratoria: se realiza cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado. Investigación descriptiva: busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo de población. Investigación correlacional: Tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables. Hernández Et. Al. 2004 (p. 115)

Este estudio se considera exploratorio por ser un tema que no se le da mucho seguimiento a pesar de la importancia puesto que las empresas demandan cada vez más una preparación de calidad en los egresados y además el enfoque es mixto a decir de Hernández Et. Al 2004:

Ya que ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas. Requiere de un manejo completo de los enfoques y una mentalidad abierta. Agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. La investigación oscila entre los esquemas de pensamiento inductivo y deductivo, además de que por parte del investigador necesita un enorme dinamismo en el proceso. Lleva un punto de vinculación lo cualitativo y cuantitativo, que suele resultar inaceptable para los puristas. (p. 21)

RESULTADOS

Los resultados obtenidos a partir de los datos que nos genera la información hacen percibir un alto significado de las categorías que tiene que ver con la gestión del capital humano desde su previsión, hasta su selección para pasar a una adecuada provisión en la dimensión de la capacitación y adiestramiento lo que permite dimensionar de una forma diferente y favorable la rotación de personal, puesto que evitarla se puede satisfacer a través de la promoción la necesidad de cobertura en los espacios laborales, generándoles un mejor nivel en la quinta categoría que es la calidad en el desempeño del capital humano, de forma tal que pueda reenfocar con la participación de las instituciones educativas el proceso de previsión y provisión de capital humano.

Además se observó la prevalencia en la demanda de las empresas los siguientes elementos: la solución de problemas, la creatividad, la innovación la sinergia, la asertividad, la proactividad, el entusiasmo, sentido de pertenencia, el respeto, la responsabilidad, el compromiso y el amor al trabajo como habilidades, destrezas y competencias que además de los conocimientos las empresas las consideran fundamentales.

En cuanto a los empleados se observó que: demandan mayor reconocimiento, participación, consideraciones, involucramiento, incentivo, participación, motivación y entusiasmo que las empresas les generen o provean para mejorar el clima laboral. Se reconoce la necesidad por parte de las empresas de mejorar los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y adiestramiento que les permita disminuir la rotación de personal.

Coinciden los empresarios y los trabajadores en la necesidad de aumentar y desarrollar aspectos como son la calidad de vida, el bien común, la dignidad humana, el principio de solidaridad, la participación social, que si bien son aspectos que se conforman en los contextos familiar, social y escolar inciden en el ausentismo como en la deserción o bajo desempeño del personal, se argumentó que las Instituciones Educativas, necesariamente aparte de los conocimientos deberían promocionar el desarrollo de actitudes, valores, comportamientos, habilidades, competencias y destrezas en sus egresados.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo que se presenta, se advierte que para llevar una buena previsión y provisión de capital humano en una organización, son necesarios diferentes elementos como son la formación y capacitación adecuada para el trabajo, ya que si se lleva un buen manejo de estos elementos, se

obtendrán resultados favorables, además se reconoce que necesariamente se requiere de las Instituciones Educativas una mayor intervención y participación en el proceso.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las empresas que para contar con una mejor previsión y provisión para el capital humano, es necesario considerar los hallazgos de esta investigación, además de generar una estrecha relación con las Instituciones Educativas para que estas incorporen en sus modelos educativos el desarrollo de los elementos necesarios para la previsión y provisión del capital humano que demandan y así crear un clima organizacional idóneo en un esquema ganar-ganar, donde los empleados hagan las cosas con entusiasmo, tengan una buena motivación, y en consecuencia un mejor desempeño, calidad y productividad.

BIBLIOGRAFÍA

Audirac, Carlos Augusto (2005), ABC del desarrollo organizacional. Trillos. México DF.

Arias, F. (2010) Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Trillas quinta edición, México.

Benavides, J. (2005). Administración (primera en español) McGraw Hill. Interamericana. México. Falta Benavides F

Chiavenato, L. (2000) Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, tercera edición, México.

Chruden y Sherman. (2006) Administración de personal. Cecs. México DF.

Dessler, G. (2001) Administración de personal, Pearson. New jersey, U.S.A.

Gutierrez Pulido Humberto (2004) Calidad total y productividad, Mc Graw Hill, México, Df.

Hernández Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar (2004) Metodología de la investigación, Mc Graw Hill, México, Df.

Lussier, Robert N. (2011) Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Cengage learning. México DF.

Reyes, A. (2000) Administración de personal. Limosa, México.

Silíceo, A. (1996) Capacitación y desarrollo de personal, Limusa, Tercera edición. México.

Sarries Sanz L. y Cazares García E. (2008) “Buenas prácticas de recursos humanos” ESIC Editorial.

Robbins, S. (2004), Comportamiento organizacional (Décima edición). México: Pearson Educación.

<http://www.monografias.com/trabajos17/antecedentes-seguridadsocial/antecedentes-seguridad-social.shtml>