

## **CAPÍTULO 5**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **5.1 INTRODUCCIÓN**

Se realizará un análisis detallado de la información recopilada en las 5 bases de datos enfocándose en los objetivos específicos de la investigación; dicha información se encuentra separada por segmentos de seis años. Las bases de datos fueron de la siguiente manera:

<b>AÑOS EN LA EMPRESA</b>	<b>NUMERO DE PERSONAS</b>	<b>POBLACION</b>
1 a 6	26	48%
7 a 12	18	33%
13 a 18	2	3.7%
19 a 24	3	5.3%
Menos de 1 año	5	9.25%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Utilizando como base los cuestionarios aplicados al personal administrativo de la empresa UZA GAS S.A. de C. V., se realizará el análisis de los datos obtenidos en dichos cuestionarios.

Con estos resultados se medirá la aceptación del personal de un sistema de planeación de carrera y vida dentro de la empresa así como la factibilidad de la implementación del mismo.

Al llevar a cabo la investigación se realizó un censo; debido a esto se les aplicó el cuestionario a las 54 personas que forman parte del área administrativa de la empresa.

Para poder medir la aceptación del cuestionario, se agruparon las preguntas de éste en 4 rubros, los cuales miden aspectos diferentes. El primer rubro mide el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa; el segundo rubro y quizás el más importante para efectos de la investigación, agrupa las preguntas que sirven para medir la factibilidad de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la organización; el tercer rubro mide el nivel de motivación del personal administrativo; por último el cuarto rubro mide el nivel de apoyo que el personal desea tener por parte de la empresa para poder desarrollar sus carreras dentro de la organización.

Para saber las opiniones de las 54 personas se analizarán una serie de gráficas que arrojan los resultados obtenidos las cuales se presentan a continuación.

## **5.2 NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ORGANIZACIÓN.**

Para saber qué tan importante es para las personas encontrarse satisfechas con el trabajo y actividades que están realizando en la empresa, se agruparon las preguntas 1, 2, 14 y 23 del cuestionario que pueden medir este rubro, al mismo tiempo se buscó medir la satisfacción del personal.

En la gráfica 1 se muestra el nivel de satisfacción del personal que lleva trabajando en la organización de 1 a 6 años. En ella podemos ver que el 88% de las personas se encuentran satisfechas en la organización y el 12% restante no (ver gráfica 1)

Gráfica 1



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 2 se muestra el rubro de 7 a 12 años, aquí los resultados arrojaron que el 86% del personal está satisfecho y el otro 14% no lo está (ver gráfica 2).

Gráfica 2



Fuente: Elaboración propia

El rubro de 13 a 18 años sólo esta integrado por 2 personas, estas representan el 100% de su grupo, los resultados de los 2 cuestionarios muestran que se encuentran totalmente satisfechas, esto se muestra en la gráfica 3.

**Gráfica 3**



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 4 representa el grado de satisfacción del personal que tiene una antigüedad en la empresa de 19 a 24 años, esta gráfica muestra que el 100% de los encuestados en este rubro se encuentran satisfechos (ver gráfica 4).

Se agrupó en un rubro el personal que lleva en la organización menos de un año, estos muestran en la gráfica 5 que el 75% están satisfechos cuando el 25% restante no lo está (ver gráfica 5).

Se puede observar que la mayor parte del personal se encuentra satisfecho con la organización y con lo que hace; el análisis de las gráficas resalta que el rubro de las personas que tienen una antigüedad de menos de 12 años cuentan con un cierto grado de insatisfacción, las personas que tienen más de 13 años en la empresa se encuentran satisfechas.

Gráfica 4



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5



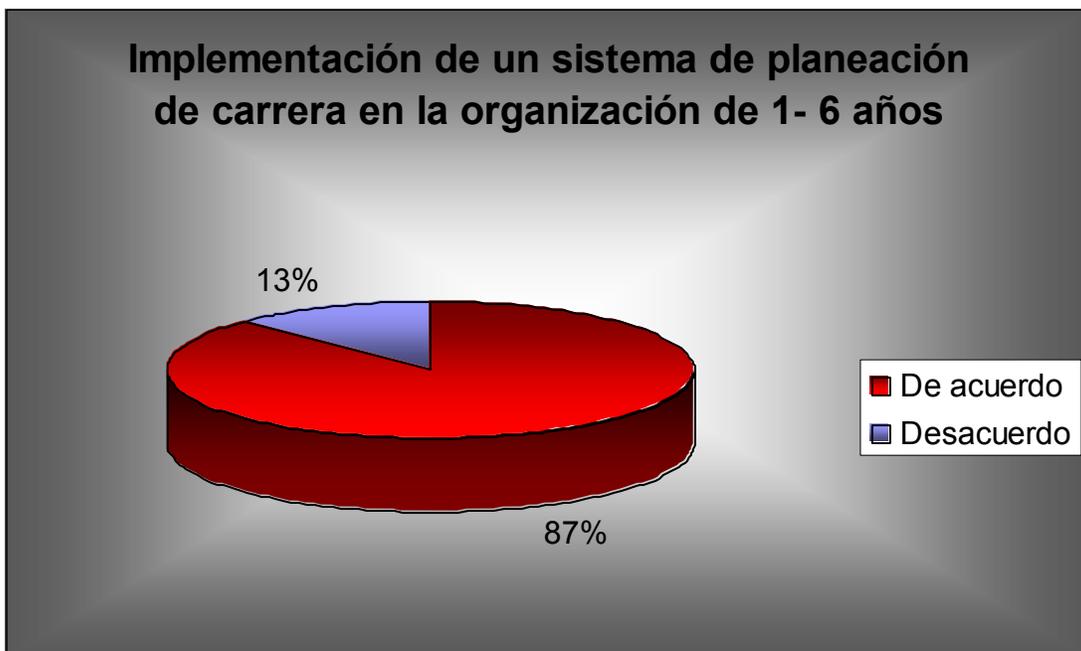
Fuente: Elaboración propia

### 5.3 NIVEL DE ACEPTACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE PLANEACIÓN DE CARRERA Y VIDA EN LA ORGANIZACIÓN

Para poder medir la aceptación y factibilidad de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la organización en este rubro se agruparon los resultados de las preguntas 3, 4, 6, 8, 11, 13, 16 y 20; para efectos del estudio se puede considerar a este grupo de preguntas como el más importante, pues de los resultados obtenidos aquí depende en su mayoría el desarrollo e implementación de un sistema de planeación de carrera para el personal administrativo de la organización.

Para las personas que llevan trabajando en la organización de 1 a 6 años, el 87% estuvo de acuerdo con la necesidad de tener un sistema de planeación de carrera en la empresa mientras que el 13% restante no (ver gráfica 6).

Gráfica 6



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 7 tenemos a las personas que tienen de 7 a 12 años en la empresa y de estas el 92% se mostró de acuerdo mientras que el otro 8% estuvo en desacuerdo (ver gráfica 7).

**Gráfica 7**

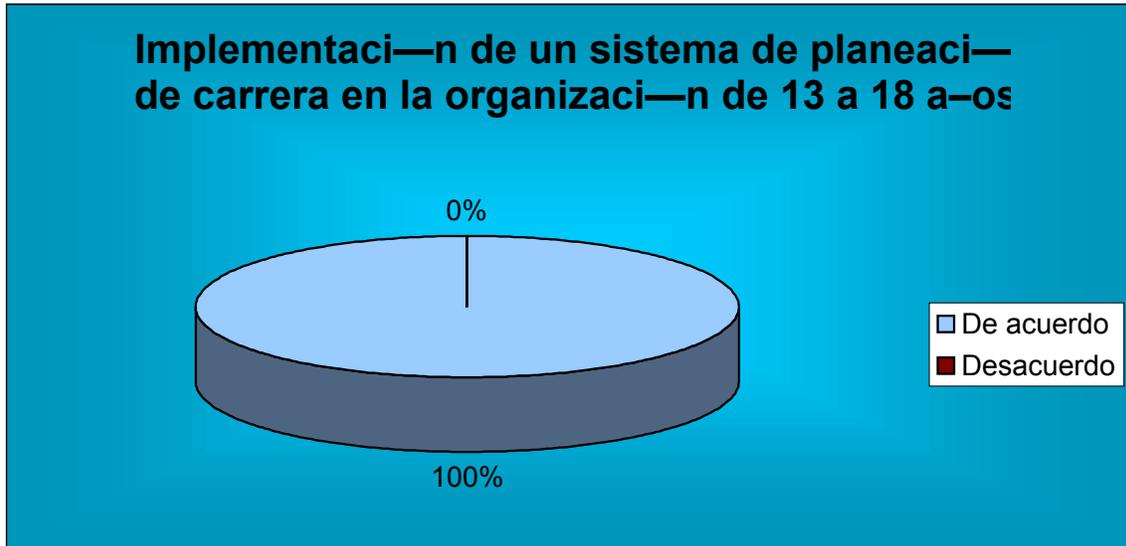


Fuente: Elaboración propia

Del grupo del personal de 13 a 18 años de antigüedad al estar totalmente de acuerdo representaron el 100% (ver gráfica 8).

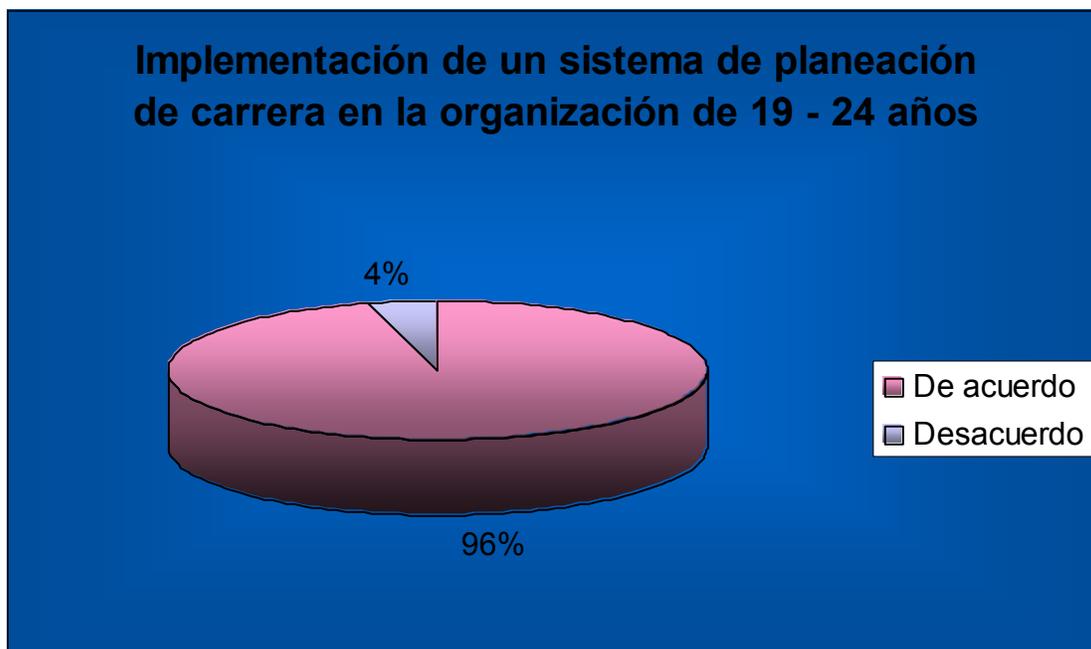
La gráfica 9 representa al personal que tiene en la empresa de 19 a 24 años, aquí podemos ver que el 96% está de acuerdo con la implementación y el 4% no lo está (ver gráfica 9).

Gráfica 8



Fuente: elaboración propia

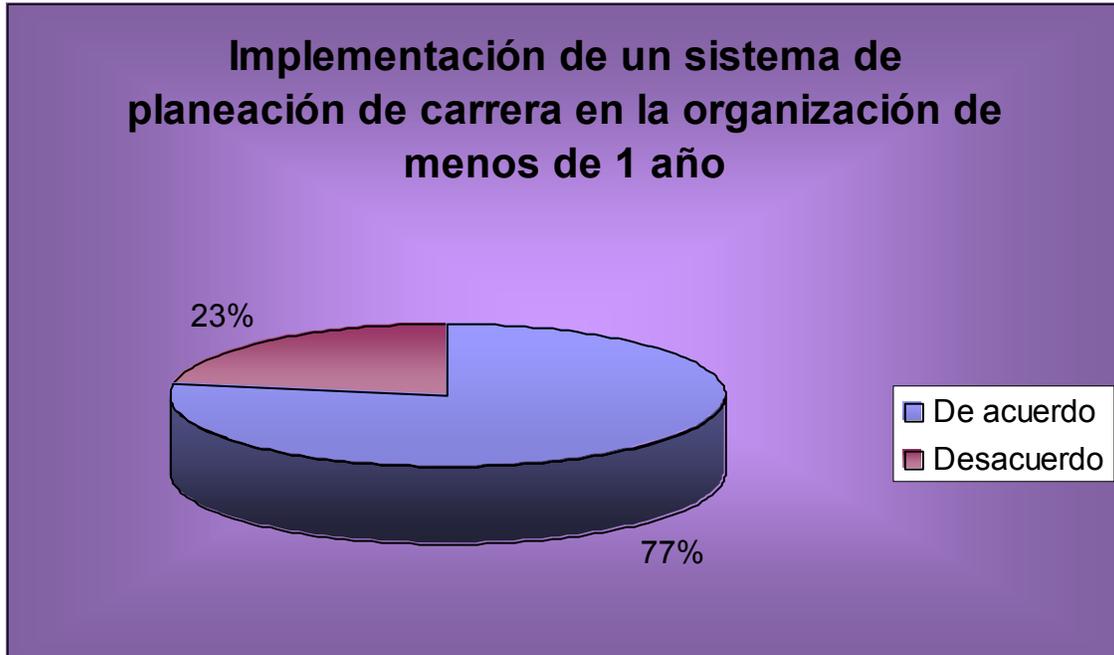
Gráfica 9



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 10 se presentan los resultados obtenidos del rubro de menos de 1 año de edad en la organización, aquí se puede observar que el 77% está de acuerdo y el otro 23% no está de acuerdo (ver gráfica 10).

**Gráfica 10**



Fuente: Elaboración propia

Con el resultado de las gráficas observamos que las personas que desean o aceptan más un sistema de planeación de carrera y vida en la organización son las que llevan trabajando de 7 años en adelante, las personas que tienen menos tiempo en la empresa no mostraron una completa aceptación aunque no quiere decir que estén en completo desacuerdo o no permitan la implementación del sistema.

#### **5.4 NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA ORGANIZACIÓN**

Con este estudio no se buscó medir el grado de motivación del personal administrativo en la organización respecto a su trabajo, sino que se midió el nivel de motivación del personal hacia la implementación de un sistema de

planeación; no sólo se busca que el personal acepte la implementación, sino que se necesita que el personal se sienta motivado a formar parte de ese sistema.

Para la medición de este rubro se agruparon las preguntas 5,12, 15,19 y 21 del cuestionario aplicado al personal. Los resultados se muestran a continuación.

En la gráfica 11 tenemos al personal de 1 a 6 años el cual muestra que el 92% encuentra motivante el contar con un sistema de planeación de carrera en la organización, mientras que un 8% no (ver gráfica 11).

**Gráfica 11**



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente gráfica se muestra al personal que tiene de 7 a 12 años, el 89% mostró estar motivado mientras que el 11% restante no (ver gráfica 12).

Gráfica 12



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica anterior podemos observar que el 100% de las personas del grupo de 13 a 18 años se encuentran motivadas para llevar a cabo una planeación de carrera (ver gráfica 13).

Gráfica 13



Fuente: Elaboración propia

En el grupo de 19 a 24 años el 87% se encuentra motivado a tener un cambio en su carrera y el 13% restante no (ver gráfica 14).

**Gráfica 14**



Fuente. Elaboración propia.

En el último grupo del personal de menos de un año encontramos que el 80% se encuentra motivado para poner en marcha un sistema de planeación de carrera y vida mientras que el 20% no (ver gráfica 15).

Por los resultados de las gráficas de los cinco rubros, se percibió en general que la mayoría del personal encuentra motivante la implementación de un sistema de planeación de carrera en la organización; en el grupo de la motivación no influyó la antigüedad de las personas en la empresa.

Gráfica 15



Fuente: Elaboración propia

### 5.5 NIVEL DE APOYO DE LA ORGANIZACIÓN HACIA EL PERSONAL

Para el personal el recibir apoyo por parte de la organización es muy importante; en este rubro se desea saber si las personas necesitan apoyo por parte de la empresa para el desarrollo individual de sus carreras.

Una planeación de carrera se hace de manera individual pero las personas necesitan el soporte de la organización por completo, al no tenerlo la persona no se siente con la confianza o no cuenta con los elementos necesarios para poder desarrollar su planeación de carrera.

Para poder medir la necesidad de apoyo del personal para el desarrollo de sus carreras se agruparon las preguntas del cuestionario 7, 9, 10, 17, 18 y 22.

En la gráfica 16 se puede observar que las personas de 1 a 6 años en la organización el 75% le gustaría tener apoyo para el desarrollo de su carrera y un 25% no lo necesita (ver gráfica 16).

**Gráfica 16**



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente grupo de 7 a 12 años la necesidad de las personas aumenta al estar un 84% a favor del apoyo el otro 16 % no lo necesita (ver gráfica 17).

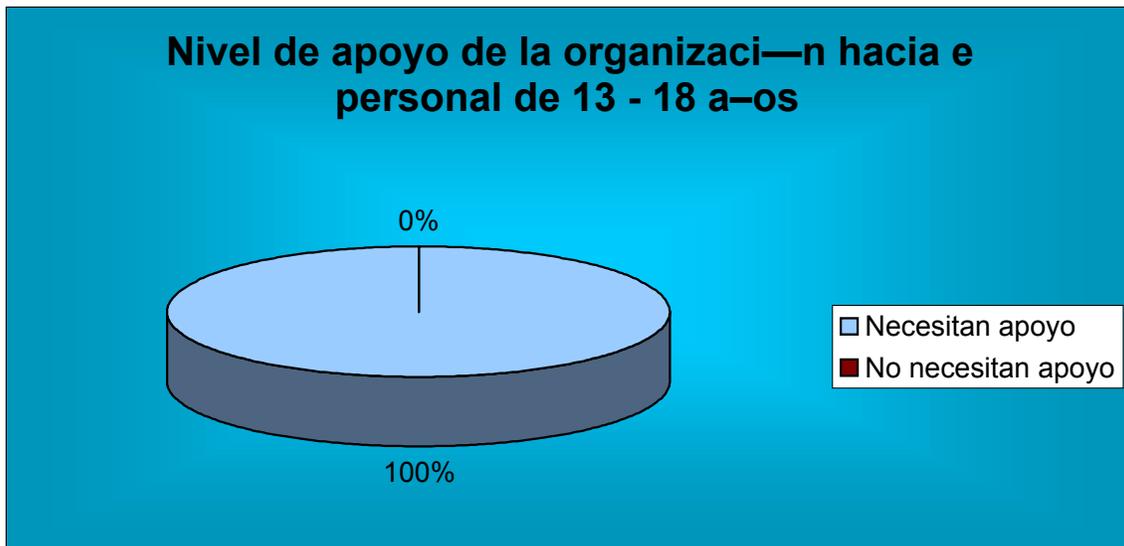
En la gráfica de 13 a 18 años la necesidad de apoyo cambia a un 100% (ver gráfica 18).

Gráfica 17



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 18



Fuente: Elaboración propia

Del personal de 19 a 24 años de antigüedad en la organización se obtuvo como resultados que el 83% de ellos necesitan apoyo por parte de la organización mientras que el otro 17% no (ver gráfica 19).

Gráfica 19



Fuente: Elaboración propia

Por último, las personas que tienen en la organización trabajando menos de un año, el 73% tienen la necesidad de apoyo y el 27% no (ver gráfica 20).

Gráfica 20



Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en este rubro son de gran importancia pues se pudo observar que la mayoría del personal necesita apoyo por parte de la organización para poder desarrollar una carrera dentro de ella. Los resultados no tuvieron gran variación entre los cinco rubros, la necesidad de apoyo fue relativamente la misma, aunque se puede considerar que las personas que llevan en la organización menos de 6 años necesitan más apoyo por parte de ella.