

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este último capítulo se presentan las conclusiones a las que se llegaron dentro de la investigación, también se presentarán las recomendaciones que de acuerdo con los resultados obtenidos podrían ser de ayuda para la empresa estudiada en particular.

6.1 CONCLUSIONES

Analizando el objetivo general de esta investigación, se pretende determinar el grado de aceptación del personal administrativo de la empresa acerca de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la organización.

Con el análisis de resultados explicado en el capítulo anterior se llegó a la conclusión de que en general el personal administrativo de la empresa UZA GAS, S. A. de C. V. acepta la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la organización; al mismo tiempo con el estudio se logró identificar en qué área necesitan más apoyo las personas y cual es su percepción acerca del sistema. Por este motivo se puede concluir que la hipótesis de la investigación se acepta.

Las siguientes conclusiones pueden ser de gran ayuda para la empresa UZA GAS para conocer las necesidades de su personal y poder hacer algo al respecto.

❖ **Satisfacción.** Las personas que tienen una antigüedad menor a los 12 años laborando en la organización tienen un cierto grado de insatisfacción con esta y con el trabajo que desempeñan; son personas a las que les gustaría tener un cierto cambio en su trabajo, ya sea con un pequeño aumento de

responsabilidades o con un cambio de puesto por completo, algunas de estas personas no se sienten con la confianza suficiente de seguir trabajando para esta organización en un futuro. Las personas que tienen más de 13 años trabajando para UZA GAS, en general se encuentran satisfechas con su trabajo.

❖ **Factibilidad de la implementación de un sistema de planeación de carrera en la organización.** Las personas que tienen más de 7 años trabajando para UZA GAS, aceptan más la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida pues les gustaría que la empresa se preocupara más por su desarrollo profesional; las personas que tienen menos de 7 años no están muy interesadas pero no se encuentran en total desacuerdo, su necesidad de contar con programas de planeación de carrera y vida dentro de la empresa fue dividida, el 20% de las personas de menos de 7 años estuvo en total desacuerdo, el 40% ni acuerdo o desacuerdo, cuando el otro 40% restante se mostró de acuerdo con la implementación.

En este rubro hubo variación en las respuestas de la pregunta 20 del cuestionario aplicado pues mucha gente muestra el no estar de acuerdo o en desacuerdo al necesitar un cambio en las actividades diarias que desempeñan, eso también se puede manejar como un problema de actitud al no querer realizar cosas diferentes dentro de la empresa.

También al personal le gustaría que la empresa le brindara oportunidades para poder avanzar dentro de ella; este es un gran punto a favor para la implementación de un sistema de planeación, pues con un buen programa las personas pueden tener diferentes oportunidades dentro de la organización, no sólo en movimientos ascendentes sino en laterales también.

Al inicio de la investigación se pensó que el personal que tienen menos tiempo trabajando en la organización se mostraría con más disposición para la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida, pues este les serviría de gran apoyo para el crecimiento de su carrera profesional dentro de la

empresa; pero con los resultados analizados se puede concluir que en UZA GAS, el personal con una antigüedad mayor a los 7 años cuenta con más disposición para el seguimiento de un programa así.

❖ **Motivación.** Las personas necesitan estar completamente motivadas para poder llevar a cabo su desarrollo profesional; necesitan participar en él, es por eso que la motivación es de gran importancia para la organización. El personal de los cuatro grupos encuentran motivante el contar con un sistema de planeación de carrera en la organización, pues sienten que la empresa los está tomando en cuenta y que se encuentra interesada por el desarrollo individual de ellos.

❖ **Apoyo de la organización hacia el personal.** El grupo del personal que lleva trabajando en la organización menos de 6 años mostró el necesitar más apoyo por parte de la empresa.

El 60% tiene la necesidad de tener un cambio en los deberes diarios que desempeñan en su trabajo; el 80% necesita tener planes de capacitación y entrenamiento para poder desempeñar nuevas actividades en su trabajo; y a un 80% le gustaría tener más oportunidades de avanzar dentro de la organización.

La empresa debe de poner mayor énfasis en el grupo de personas de menos de 6 años en la organización, pues son las que necesita más apoyo por parte de ella, son las personas que llevan poco tiempo laborando y se sienten un poco desubicadas dentro de su trabajo; necesitan un apoyo extra para saber hacia dónde dirigirse.

Hoy en día es muy difícil contar con sistemas de planeación de carrera y vida dentro de una organización, ya que hay un cambio rápido en las empresas, esto hace que el personal se sienta amenazado en múltiples aspectos y deje su trabajo.

En la actualidad las personas ya no tienen un trabajo asegurado, hay contratación y despido continuo del personal. Los empleados ya no tienen un futuro asegurado en las organizaciones por varias razones, (avances en la tecnología, contratos de personas más capacitadas, disminuciones de personal, etc.), estas razones pueden ser tanto externas como internas.

6.2 RECOMENDACIONES

Los departamentos de personal deben mostrar cada vez más un interés activo en la planeación de la trayectoria de sus empleados. El grado de participación del gerente de personal en la planeación de las carreras profesionales debe aumentar gracias a las ventajas que ofrece, pues permite coordinar las estrategias generales de la empresa con las necesidades del personal, permite el desarrollo de los empleados con un potencial de promoción o en cambios de deberes, disminuye la tasa de rotación, pues genera mayor lealtad del personal hacia la empresa y disminuye la tendencia de abandonarla y puede satisfacer las necesidades psicológicas del empleado; es por eso que la empresa UZA GAS debe darle la importancia necesaria a su personal y realizar la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida.

Para algunas personas los puestos que van obteniendo en la organización son productos del azar, pero esto no debe ser así, tiene que ser algo planeado y organizado tanto por la persona como por la organización. A continuación se presentan unos posibles puntos a seguir para la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la empresa UZA GAS.

1. Se recomienda tener una base de datos de cada persona que labora en la empresa, esta debe contener los conocimientos, habilidades, aptitudes y capacidad de aprendizaje que tienen las personas.
2. Por otro lado se puede contar con un inventario de la capacidad personal (algo parecido a la base de datos), esta es una excelente manera de determinar las habilidades y el potencial propio, consiste en llevar a cabo

una auto evaluación lo más objetiva posible. El inventario se debe hacer en la empresa tanto para el personal administrativo como para el operativo. Un ejemplo de inventario se presenta en la siguiente figura.

FORMATO PERSONAL DE INVENTARIO DE LA CAPACIDAD PERSONAL

INTERESES Y APTITUDES LABORALES	NIVEL BAJO		3	4	NIVEL ALTO	
	1	2			5	
Labores físicas y manuales	—	—	—	—	—	—
Comunicación oral	—	—	—	—	—	—
Comunicación escrita	—	—	—	—	—	—
Habilidad matemática	—	—	—	—	—	—
Destreza visual	—	—	—	—	—	—
Relaciones interpersonales	—	—	—	—	—	—
Capacidad creativa	—	—	—	—	—	—
Trabajo analítico	—	—	—	—	—	—
Habilidad administrativa	—	—	—	—	—	—
Exactitud y orden	—	—	—	—	—	—
Habilidad atlética	—	—	—	—	—	—
Habilidad mecánica	—	—	—	—	—	—
Otras áreas (nombrarlas a continuación)	—	—	—	—	—	—

Fuente: elaboración propia a partir de Werther, W. B. y Davis, K. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ta. Edición. Mc Graw Hill.

El formato del inventario puede ser de mayor amplitud y puede pedir más información, así como puede cubrir otros aspectos y requisitos que la empresa necesite por parte de su personal.

3. Se recomienda que en la empresa exista una igualdad en oportunidades, esto es para que las personas entiendan que los movimientos que ocurran en la empresa por parte del personal no son por causa de favoritismo o por suerte.

4. En la organización debe existir apoyo del jefe inmediato, pues los empleados necesitan que su supervisor tenga un papel activo en el desarrollo de su carrera profesional; las personas necesitan ayuda para poder lograr una planeación de carrera y vida dentro de la empresa.

5. Es recomendable que el personal de la organización tenga el conocimiento de las oportunidades que existen dentro de la empresa, para esto se necesita un buen sistema de comunicación que pueda informar bien y de manera oportuna a todos los trabajadores de la empresa. En este caso podría ser de gran ayuda un boletín mensual que sea repartido al personal tanto operativo como administrativo de la empresa UZA GAS, para que las personas sepan las oportunidades que existen y lo que pueden hacer para alcanzar lo que desean.

6. Para que se pueda llevar un sistema de planeación de carrera y vida en la organización de manera efectiva se necesita el completo interés del empleado. Una planeación de carrera es de manera individual y por ello la persona tiene que poner todo su empeño para poder desarrollar su carrera con el apoyo de la organización. Se necesita que las personas den su mayor esfuerzo y pongan todo su interés.

7. En algunos casos especiales con ciertas personas se recomienda el apoyo de un asesor, para que la persona se sienta con la confianza y seguridad de que está haciendo bien las cosas y de que va por el camino correcto.

8. Por último se recomienda que se den diferentes tipos de apoyo a las personas según su edad y ocupación, ya que el estudio realizado reveló

que las necesidades varían de un segmento a otro dependiendo la antigüedad de la persona en la empresa.

En la práctica el servicio de planeación de carrera profesional puede limitarse a los empleados de nivel profesional y ejecutivo, ya que genera grandes costos; llegará el momento en que todos los integrantes de una organización tendrán acceso a él.

Espero que este estudio sirva como una pequeña base a la empresa UZA GAS, y a otras empresas para la realización e implementación futura de un sistema de planeación de carrera y vida en la organización.