

El Perfil del Administrador de Recursos Humanos y el Contexto en que se Desempeña

Investigación

Dra. Ma. del Carmen Liquidano Rodríguez

Departamento de Ciencias Económico – Administrativas, Instituto Tecnológico de Aguascalientes

Av. A. López Mateos 1801 Ote., Fracc. Bona Gens, Aguascalientes, Ags., C.P. 20256,

Tel.: 01 (449) 9105002 Ext. 146; Fax 01 (449) 9700423

maricarmen_inv@yahoo.es, mcliquidano@yahoo.com.mx

Resumen

El presente artículo reporta los resultados de un estudio no experimental, descriptivo y correlacional cuyos objetivos fueron básicamente dos: 1. Identificar si existe relación entre el contexto organizacional de las empresas y el perfil del administrador de recursos humanos (PARH), 2. Describir el perfil predominante de los administradores de recursos humanos (o personal que realiza la función de administración del personal), en las empresas de Aguascalientes, considerando para ello una muestra no probabilística de 219 participantes.¹ Entre los principales hallazgos se presentan perfiles por género, y por tamaño de empresa, además se argumenta la existencia de correlación significativa entre el contexto organizacional y el perfil demográfico en sus dimensiones “escolaridad” y “carrera en el área de administración” con el tamaño de la empresa, el mercado que atiende, la tecnología que usan, la antigüedad de la empresa y la posición en el mercado. Entre los rasgos y competencias del administrador de recursos humanos, las competencias técnicas muestran mayor correlación significativa positiva con las variables: tamaño, edad de la empresa, mercado que atiende, posición del mercado y la tecnología que usan en la empresa.

Palabras clave

Perfil del administrador de recursos humanos, contexto organizacional, empresas de Aguascalientes.

Abstract

The present article reports the results of a study no experimental, descriptive and correlational whose objectives were two basically: 1.To identify if relationship exists between the organizational context of the companies and the administrator's of human resources profile (AHRP), 2.To describe the predominant profile of the administrators of human resources (or personal that carries out the function of the personnel's administration), in the companies of Aguascalientes, considering for it a not likelihood sample of 219 participants. Among the main findings profiles are presented by gender, and for company size, besides it is argue the existence of significant correlates between the organizational context and the demographic profile in their dimensions “studies” and “careers in the administration area”, with the size of the enterprise, the market that assists, the technology that they use, the antiquity of the company and the position in the market. Between the features and competencies of the human resource managers, the technical competencies show more positive significant correlation with the variables: size, age of the company, market that assists, position of the market and the technology that use in the company.

Keywords

The administrator's of human resource profile, organizational context, companies of Aguascalientes.

Introducción

Las tendencias actuales y el enfrentamiento de nuevos retos en la economía mundial, han cambiado el paradigma “funcional” del administrador de recursos humanos a “estratégico” (Lipiec [1]). Un administrador estratégico es aquel que interviene con un alto involucramiento en el conocimiento y aplicación de las estrategias del negocio, en el área de recursos humanos. Se denomina “perfil” al conjunto de características generales de una cosa o persona, o caracterización de

¹ Basado en la investigación que para obtener el grado de Doctor en Administración, realizó la autora, con el título: “El impacto del perfil del administrador de RH en la evolución de la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño organizacional en empresas de Aguascalientes.” Con beca-estudios CONACYT.

algo o alguien; en esta investigación se definió como el conjunto de las características demográficas, rasgos personales, competencias cognitivas, conductuales y técnicas del administrador de recursos humanos.

Al mencionar la palabra “administrador” inmediatamente el lector podrá identificarlo como el que planea, organiza, dirige y controla los recursos de una empresa u organización. En este estudio se pretende obtener un acercamiento del perfil del administrador que tiene a su cargo las funciones de administrar el talento humano de las empresas, con la finalidad de dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuál es el perfil del administrador de recursos humanos que predomina en las empresas de Aguascalientes? ¿Existe relación entre el contexto organizacional y el perfil del administrador del talento humano?

Fundamentos teóricos

Con los estudios teóricos que se presentan se puede argumentar que se ha trabajado en la clasificación y descripción de las competencias que puede tener el dueño, gerente y el gestor de recursos humanos, como es el caso de Valle [2] y Alles [3]

Otros autores, sin embargo, han analizado el perfil desde diferentes perspectivas. Por ejemplo Wasilczuk [4] enfocó su estudio a la relación del crecimiento de las firmas con el perfil del dueño o gerente, con sus valores: nivel y tipo de educación; experiencia, valorada con el número de años en el negocio; así como ocupación previa, con indicadores de: dueño, gerente, empleado, trabajador calificado, primer empleo y desempleado. Entre sus resultados identificó que los gerentes o dueños tienen un alto nivel de educación formal que los prepara para actuar en una economía de mercado; además, Welbourne & Cyr [5] exploraron los efectos que tiene en el desempeño de la firma el contar con un ejecutivo de RH.

Se han realizado estudios donde se detecta la necesidad de un nuevo perfil del administrador de recursos humanos (PARH) como es el caso de Adler & Bartholomeu, [6], quienes desde 1992 recomendaron el cambio global de recursos humanos en empresas transnacionales, en dos niveles: individual y sistémico y presentan una serie de **habilidades** necesarias para gerentes con la finalidad de ser **competentes globalmente**. Además sugieren una estructura para evaluar la competencia global de los sistemas de recursos humanos basados en un estudio de 50 empresas norteamericanas. Destacan la necesidad de gerentes con competencias transnacionales, así como de sistemas transnacionales de recursos humanos. Sus resultados muestran que los sistemas de ARH no

cambian tan rápidamente como la estrategia global del negocio.

La variable “contexto organizacional” ha sido denominada en otros estudios, como “características de las organizaciones” y las dimensiones que han medido son: tamaño, origen de capital, mercado que atiende, antigüedad de la empresa y sector al que pertenece Martínez [7]. En su estudio, Flores [8] incluye todas las dimensiones estudiadas por Martínez y agrega el enfoque competitivo y enfoque organizativo.

Materiales y métodos

Para identificar el perfil del administrador de recursos humanos que predomina en las empresas de Aguascalientes, se aplicó un cuestionario “autodiagnóstico”. Para diseñarlo, se tomó en cuenta, la operacionalización de las variables: perfil demográfico, rasgos personales, competencias cognitivas, conductuales y técnicas como perfil del administrador de RH; y para dar respuesta a la pregunta ¿existe una relación estadísticamente significativa entre el perfil del administrador de RH y el contexto organizacional?, en el mismo instrumento se consideró la variable contexto organizacional, tomando en cuenta: tamaño, edad de la empresa, mercado que atiende, posición del mercado, tecnología de la empresa y complejidad del mercado. Por lo que se planteó la siguiente hipótesis de estudio:

Existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el contexto organizacional con el perfil del administrador de RH. De la que derivaron las siguientes hipótesis de trabajo:

H1: Existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el contexto organizacional con las características demográficas, los rasgos personales, las competencias cognitivas, conductuales y técnicas del perfil del administrador de RH.

H0: No existe una relación positiva estadísticamente significativa entre contexto organizacional con las características demográficas, los rasgos personales, las competencias cognitivas, conductuales y técnicas del perfil del administrador de RH.

Estadístico de prueba y criterio de decisión de la Matriz de correlación

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de rangos de Spearman (r_s)

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$ Nivel de confianza: 95%. Criterio de decisión de la hipótesis: Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 de no relación estadística, y se puede argumentar que las variables están correlacionadas; si $p > 0.05$ se acepta la H_0 de no relación estadística. Los valores de r_s cercanos a 1 indican una relación monótona creciente (incremento de una variable corresponde al incremento de otra) y los valores cercanos a -1 indican relación monótona decreciente (incrementos de una variable corresponden el decremento de la otra).

Con base en el Censo Económico de 1999 [9], en Aguascalientes se contaba con 29,477 empresas, de las cuales el 94.6% eran microempresas, 3.9% pequeñas, 1.22% medianas y sólo el 0.32% grandes. El muestreo empleado fue “no probabilístico” dirigido por criterios del investigador, tomando como selección que las empresas tuvieran por lo menos un empleado y que realizaran funciones de administración de recursos humanos. La muestra estuvo integrada por 219 empresas del Estado de Aguascalientes, el 25.11% de manufactura, 51.14% de comercio, el 20.5% de servicios, el 0.5% agroindustrial y el 2.7% de otros giros; de las cuales, 123 (56.16%) fueron microempresas, 31 (14.16%) pequeñas, 30 (13.70%) medianas y 35 (15.98%) grandes empresas.

Se realizó la validez del cuestionario en las dimensiones de rasgos y competencias del perfil del administrador de recursos humanos a través de un análisis factorial con rotación varimax, obteniendo cuatro factores, integrados por ítems con cargas ≥ 0.40 , donde la carga mínima obtenida fue de 0.44 y la máxima de 0.77, y un porcentaje acumulado de varianza explicada de 98.82%. Además se obtuvo la confiabilidad, con el método Alpha de Cronbach, obteniendo 0.79 para rasgos personales, 0.86 para competencias cognitivas, 0.89 para competencias conductuales y 0.91 para competencias técnicas, por lo que se concluye que el instrumento tiene confiabilidad y validez.

A continuación se presentan al lector las concepciones operacionales que fundamentaron el estudio de los rasgos y competencias del administrador de RH, como se muestra en la Tabla 1.

Rasgos personales	Competencias Cognitivas	Competencias Conductuales	Competencias Técnicas
Conjunto de características personales que disponen al administrador de RH a comportarse de una determinada manera, enfocando su comportamiento a la toma de decisiones.	Conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades relacionados con la actuación de éxito en un puesto de trabajo, a través de los procesos internos de raciocinio, jerárquicamente organizados, proyectados por el administrador de RH al ejercer sus funciones.	Conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades relacionadas con la actuación de éxito en un puesto de trabajo, a través del desempeño del actuar cotidiano del administrador de recursos humanos.	Conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades relacionadas con la actuación de éxito en un puesto de trabajo, relacionadas con la función específica del puesto que desempeña el administrador de RH.

Tabla 1. Definiciones operacionales de los rasgos personales y las competencias cognitivas, conductuales y técnicas del ARH

Fuente: Liquidano [10] Revista de Contaduría y Administración No. 220

Resultados y discusión

Los resultados que se presentan abarcan la conjunción de las dos variables de estudio. Por la importancia que reviste, se identificaron los perfiles predominantes por género. Así, se puede argumentar que el administrador de recursos humanos del género masculino tiene una edad entre 31 y 40 años, con escolaridad de licenciatura, principalmente en el área de administración, su ocupación previa fue de jefe de departamento, con puesto actual de gerente de recursos humanos (22.2%) y el 42% con otro puesto. En cambio, en el perfil del género femenino destaca la administradora de entre 18 a 30 años de edad, con estudios predominantes de licenciatura, siguiendo en importancia la escolaridad de preparatoria o técnica, con ocupación previa de empleada, destacando “otro puesto” como puesto actual.

Con la finalidad de conocer el perfil demográfico del administrador de recursos humanos por tamaño de empresa, se realizó por separado un análisis Cross-Tabs, identificando una relación significativa con edad, escolaridad, carrera, ocupación previa y puesto (Tabla 3).

Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
*Género femenino	*Masculino	*Masculino	*Masculino
*Escolaridad Licenciatura y preparatoria	*Licenciatura	*Licenciatura	*Licenciatura
*Otros estudios profesionales y técnicos y en menor proporción sin carrera ni estudios profesionales.	*Carreras afines a la administración y sin carrera.	*Carreras del área de administración	*Carreras del área de administración.
*Ocupación previa de empleado.	*Ocupación previa de empleado.	*Ocupación previa de empleado.	*Ocupación previa de jefe de departamento
*Puesto actual de dueño del negocio y en menor proporción gerente de RH.	*Puesto actual de dueño del negocio y en menor proporción gerente de RH.	*Puesto actual de dueño y en menor proporción gerente de RH.	*Puesto actual de gerente de RH, y en menor proporción de jefe de departamento.
*Ocupación previa de empleado y desempleado.			
*Con puesto actual de dueño del negocio.			

Tabla 2. Perfil demográfico del ARH por tamaño de empresa

Fuente: Aportación de la autora.

El perfil demográfico del administrador de recursos humanos por tamaño de empresa (Tabla 2), se obtuvo de un análisis Cross-Tabs donde se aplicó como **Estadístico de prueba y criterio de decisión la prueba chi cuadrada de independencia de variables**, se concluye que están relacionadas las variables género ($p=0.00$), escolaridad ($p=0.00$), ocupación previa ($p=0.00$) y puesto actual ($p=0.00$) del perfil demográfico del administrador de RH con el tamaño de la empresa (Tabla 2).

Con relación a los rasgos y competencias predominantes del perfil del administrador de RH se presentan los resultados en la Tabla 3.

Características demográficas		Rasgos personales	
* Género femenino (63%) * Edad del ARH de 18 a 30 años (44.3%) * Escolaridad de licenciatura (49.8%) * Sin carrera o estudios profesionales (33.3%) * Ocupación previa de empleado (34.2%) * Puesto otros (dueño) (65.8%) * Antigüedad en la empresa de 5 años o menos (65.8%) * Antigüedad en el puesto de 5 años o menos (71.7%)		6. Tiene autoconfianza (47.9%) [5] ² 7. Competente (54.3%) [4] 8. Valores humanos (46.1%) [4] 9. Paciente (50.2%) [4] 10. Preciso y firme en sus decisiones. (62.6%) [4]	
Competencias Cognitivas	Competencias Conductuales	Competencias técnicas	
-Pensamiento analítico. (53.4%) [4] -Pensamiento crítico (55.3%) [4] -Habilidades para solucionar problemas. (57.1%) [4] -Habilidades directivas (59.4%) [4] -Conocimiento de la cultura organizacional (51.1%) [4] -Uso de info.-mación y análisis de datos (48.9%) [4] -Creador de entornos de sociabilidad (46.1%) [4] -Conocimiento de la estrategia del negocio (51.1%) [4] -Habilidades de organización de eventos y procesos de intercambio de conocimientos. (43.8%) [4]	-Planeación de funciones a mediano y largo plazos (47.5%) [4] -Comunicación hacia el personal (47.9%) [4] -Trabajo en equipo (38.8%) [4] -Ambiente de entusiasmo y compromiso (50.7%) [4] -Líder. Guía de compañeros y subordinados (55.7%) [4] -Delegando (50.7%) [4] -Motivación al personal (48.9%) [4] -Cooperando (52.1%) [4] -Tolerante (56.6%) [4] -Alto grado de realización (60.3%) [4]	-Conocimiento de leyes laborales (39.3%) [4] -Conocimiento de informática (42.0%) [4] -Conocimiento del inglés (27.9%) [4] -Conocimiento de administración general (47.0%) [4] -Habilidades técnicas y estratégicas de su área (46.1%) [4] -Actualización (39.7%) [4] -Habilidades para reaccionar y adaptarse a los cambios. (49.8%) [4] -Involucramiento de la función de ARH a la estrategia del negocio. (41.1%) [4] -Conocimiento de administración internacional y varias culturas. (29.7%) [3]	

Tabla 3. Perfil predominante del administrador de recursos humanos (%>50). Fuente: aportación de la autora.

²En esta tabla los numeros entre corchetes significan:[3] Regularmente [4] La mayoría de las veces y [5] Siempre.

A continuación se presenta la relación encontrada del contexto organizacional con el perfil del administrador de RH en empresas de Aguascalientes, como se muestra en la Figura 1.



Figura 1. Relación entre las variables contexto organizacional y perfil del administrador de RH en empresas de Aguascalientes

En la Figura 1, se presenta gráficamente la hipótesis H1: Existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el contexto organizacional con las características demográficas, los rasgos personales, las competencias cognitivas, conductuales y técnicas del perfil del administrador de RH.

La H1 fue sometida a la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, obteniendo los resultados que se reflejan en la Tabla 4.

Contexto organizacional	Edad	Escolaridad	Carrera	Ant. Empresa	Ant. Puesto
Tamaño		.420**	.542**	.288**	.154**
Edad de la empresa	.163*	.286**	.249**	.358**	.328**
Mercado que atiende	.149*	.391**	.493**	.240**	.179**
Posición del mercado	-	.168*	.218**	-	-
Tecnología de la empresa	-	.424**	.522**	.160**	-
Complejidad del mercado	.183**	-	-	-	-
Contexto organizacional	Rasgos	Cognitiva	Conductual	Técnica	Ejecutivo
Tamaño	-	.199**	.166*	.363**	.283**
Edad de la empresa	-	-	-	.173*	-
Mercado que atiende	.145**	.202**	.219**	.375**	.314**
Posición del mercado	-	-	-	.280**	.189**
Tecnología de la empresa	-	.160*	.224**	.365**	.317**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ Fuente: aportación de la autora.

Tabla 4. Resultados de correlación de Rho de Spearman del contexto organizacional y el perfil del administrador de RH

Conclusiones

Este reporte parcial de investigación³ que se presenta contribuye en el conocimiento del perfil del administrador de recursos humanos que predomina en las empresas de Aguascalientes, al describir, sus características demográficas, rasgos personales, competencias cognitivas, conductuales y técnicas, así como su relación con el contexto organizacional.

El hallazgo de diferencias demográficas del perfil del administrador de recursos humanos de acuerdo al tamaño de la empresa (Tabla 2), permite argumentar que la escolaridad de licenciatura y la carrera afin a administración o del área de administración, así como la ocupación previa (experiencia) como empleado o jefe de área son características que incrementan las posibilidades de laborar en empresas de mayor tamaño. Sin embargo como se muestra en la Tabla 3, destaca el género femenino en la microempresa con puesto actual de dueñas del negocio, identificando que la escolaridad y la carrera de administración son oportunidades para que el género femenino se capacite formalmente cursando la licenciatura a distancia o escolarizada para incrementar posibilidades de crecimiento de las empresas que ahora administran.

Se correlacionaron los rasgos y competencias del perfil del administrador de RH con siete variables del contexto organizacional, de las cuales se observa que tienen mayor correlación el mercado que atiende y la tecnología de la empresa.

Con respecto a los **rasgos personales del administrador de recursos humanos (RH)**, se obtuvo una relación significativa entre el rasgo “toma en cuenta los valores humanos” con la dimensión del contexto “uso de la tecnología”.

Las dimensiones del contexto organizacional: “tamaño de la empresa” y el “mercado que atiende” están positivamente correlacionadas con las **competencias cognitivas**: tienen iniciativa, conocen la cultura organizacional, son eficientes en el uso de información y análisis de datos, tienen habilidades como organizadores de eventos y procesos de intercambio de conocimientos y tienen habilidades como creadores de entornos de sociabilidad.

En las competencias conductuales, tienen relación significativa con el tamaño y el uso de la tecnología en la empresa, el conocimiento de la cultura organizacional, habilidades como creadores de entornos de sociabilidad y que cooperan con el

personal; en relación con el mercado que atienden, generan un ambiente de entusiasmo y compromiso de las personas y son reconocidos como líderes, que guían a sus compañeros y subordinados, motivan al personal, cooperan con el personal, son tolerantes ante situaciones críticas y tienen un alto grado de realización; en relación a la posición del mercado, generan un ambiente de entusiasmo y compromiso de las personas, son reconocidos como líderes y cooperan con el personal.

Y finalmente, tienen relación significativa las **competencias técnicas** con el tamaño de la empresa, la edad, el mercado que atienden y el uso de la tecnología de la empresa, en: que tiene conocimiento de las leyes laborales, tiene conocimiento de las novedades informáticas, tiene conocimiento de administración general, se mantiene actualizado, tiene habilidades para reaccionar y adaptarse a los cambios del ambiente, mantiene un alto involucramiento de la función de recursos humanos a la estrategia del negocio y tiene conocimiento de administración internacional y conocimiento de varias culturas. Y en relación al tamaño y la edad, tiene habilidades técnicas y estratégicas de su área.

Con fundamento en los análisis realizados se concluye que existe relación estadísticamente significativa **entre el contexto organizacional con el perfil del administrador de RH**, pero sólo en las variables previamente detalladas. Esta argumentación implica que a mayor tamaño de la organización, a mayor antigüedad de la empresa, mayor aplicación de las competencias y rasgos que se detallaron previamente.

Esta información le permitirá al administrador de recursos humanos que actualmente se desempeña en el área, así como a los estudiantes y maestros en este ámbito, poner especial atención a las características demográficas, rasgos y competencias para mantenerse actualizado, o en su caso capacitarse en las competencias que se requieren para ser un factor de cambio en las organizaciones en las que forme parte.

En cuanto a los microempresarios de género femenino, dueñas de negocio, se identifican necesidades de capacitación formal de nivel técnico o licenciatura en administración, que podrán resolver a través de estudios abiertos o a distancia y podrán fortalecer sus conocimientos a través de cursos de capacitación en el área de recursos humanos. Esto les permitirá mejorar su administración en este ámbito.

Como sugerencias para nuevas investigaciones se propone un estudio de género, de corte cualitativo, que permita crear mayor conocimiento del perfil de la administradora – empresaria, incluyendo dimensiones como: estado civil, dependientes económicos, motivos de creación de la empresa, si es

³Basado en la investigación que para obtener el grado de Doctor en Administración, realizó la autora, con el título: “El impacto del perfil del administrador de RH en la evolución de la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño organizacional en empresas de Aguascalientes.”

dueña del negocio; problemas más frecuentes de su administración y considerar el contexto de las micro y pequeñas empresas. De igual manera se sugiere hacer réplicas de esta investigación en el ámbito nacional para profundizar en el conocimiento del perfil del administrador de recursos humanos.

Referencias

- [1] Lipiec, Jacek (2001) "Human resources management perspective at the turn of the century" *Public Personnel Management* v.30, i2, pp. 137-146 Information service of the ProQuest Company
- [2] Valle Cabrera, Ramón (1995) *La gestión estratégica de los recursos humanos*, Estados Unidos: Addison - Wesley Iberoamericana, S.A., 202p
- [3] Alles, Martha Alicia (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Argentina: Granica, 478 p.
- [4] Wasilczuk, Julita (2000) "Advantageous Competence of Owner / Managers to Grow the Firm in Poland: Empirical..." *Journal of Small Business Management*, v.38, i2, p88, 7p.
- [5] Welbourne, Theresa M. & Cyr, Linda A. (1999) "The human resource executive effect in initial Public offering firms" *Academy of Management Journal* v.42, i6, pp. 616-629. information service of the ProQuest Company
- [6] Adler, Nancy J. & Bartholomew, Susan (1992). "Managing globally competent people". *Academy Of Management Executive*, v.6, i3, p52, 14 p. 1 Retrieved Aug 1992, en EBSCOhost database (Business Source Elite) en World Wide Web: <http://search.epnet.com>
- [7] Martínez Serna, María del Carmen (2004) *Orientación a Mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- [8] Flores Zambada, Ricardo (2003) *Perfil de la Organización. Instrumento de recolección de datos para un proyecto de investigación en el EGADE-ITESM, CAMPUS MONTERREY*.
- [9] Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2001) *Micro, pequeña, mediana y gran empresa, estratificación de los establecimientos, Censo Económico 1999*, México: INEGI. pp. 109, 77 y 44.
- [10] Liquidano Rodríguez, Ma. del Carmen (2006) "El administrador de recursos humanos como gestor del talento humano. *Revista Contaduría y Administración* núm. 220, sept-dic. 2006 p.145-178

Artículo recibido: 8 de octubre del 2007

Aceptado para publicación: 12 de diciembre del 2007