

La elección del objeto de estudio en el campo de conocimientos de la Gestión del Capital Humano y del Comportamiento Organizacional.

Juan Manuel Ortiz García*

I. INTRODUCCIÓN

La investigación es una actividad humana sin la cual no hubiese sido posible lograr el grado de desarrollo, y por ende de bienestar con los que contamos hoy en día. Ello destaca la importancia de esta actividad en la vida del ser humano en cuanto a la satisfacción de cualquier tipo de necesidades, de entre las que podemos destacar la que corresponde a la necesidad de desarrollo personal que se encuentra implícita en tópicos de la educación, considerando sobre todo la de aquellas personas que con su formación profesional pretenden, a través de su preparación e inclusión en el mercado de trabajo, coadyuvar al crecimiento y sustentabilidad de la sociedad a la que pertenecen.

En este sentido, la formación profesional de los estudiantes no sólo debe contener la enseñanza de la profesión a ejercer –misión número 1 de la universidad -, sino que debe contemplar, en el marco de la generación de conocimiento y a través de la investigación –misión número 2 -, su enseñanza. Ello implica la planificación, organización, ejecución y seguimiento de la actividad de investigación por parte de la institución educativa, tanto como la práctica de esta actividad por parte de los educandos, sobre todo en los contextos reales donde desempeñará su profesión.

Para el caso de las instituciones de educación superior, dicha enseñanza culmina por lo general en el trabajo recepcional, que después de ser integrado con aspectos teóricos y prácticos, el estudiante deberá defender –a manera de tesis- ante un jurado evaluador que posterior al cuestionamiento y análisis de la postura del sustentante, decide otorgarle el grado o posgrado profesional, según corresponda.

Con base en la experiencia que como profesor universitario he tenido, para el caso del trabajo recepcional de los estudiantes de pre y posgrado, elegir por parte de ellos el objeto de estudio no es una tarea fácil de realizar, lo que dificulta e incluso atrasa muchas veces el avance de la investigación e integración del trabajo escrito que corresponde.

Resulta claro que de la adecuada elección del objeto de estudio, dependerá en gran medida el avance de la pesquisa y por ende, el éxito de la investigación.

*Investigador del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana. Profesor de la Universidad de Xalapa. Dirección electrónica: jmortiz51@hotmail.com

Dado lo anterior, el presente capítulo aborda un sustento teórico así como una metodología para la elección del objeto de estudio del cual se derivará el tema del trabajo recepcional, en este caso con una orientación hacia el campo de conocimientos de las ciencias sociales, en específico de una disciplina derivada de la Administración que representa un área funcional del quehacer del administrador en las organizaciones: la Gestión del Capital Humano; aunado a ella, un campo que también es susceptible de abordar en los estudios organizacionales tratándose del ser humano: el denominado Comportamiento Organizacional, al cual se anexan algunos elementos que no se contienen en la teoría que al momento se ha desarrollado.

Cabe señalar que aun cuando el tema abordado se inserta en el campo de conocimientos de las Ciencias Administrativas, el trasfondo corresponde al ámbito educativo, sobre todo en el sentido de coadyuvar en el aprendizaje de los lectores sobre todo aquellos que se apliquen, en el momento que corresponda, al trabajo de investigación que les dará la oportunidad de lograr el grado o posgrado académico visualizado al inscribirse al programa de interés profesional.

En este entendido, los temas que se abordan en este escrito son los siguientes:

1. Una reflexión teórica sobre el concepto del objeto de estudio y una reflexión epistemológica sobre la actividad humana de aprehender dicho objeto;
2. La propuesta de temas factibles de constituir el objeto de estudio en las investigaciones organizacionales;
3. Una propuesta metodológica para determinar este objeto; y
4. Algunos ejemplos de temas a tratar en una investigación en el campo de los estudios organizacionales, considerando el aspecto humano de la empresa.

Así las cosas, a continuación se expone.

II. SOBRE EL CONCEPTO DEL OBJETO DE ESTUDIO. CÓMO APREHENDEMOS LA REALIDAD

El mundo que conocemos y habitamos puede ser visualizado desde dos ámbitos estrechamente interrelacionados: el de la natura y el de la cultura. El primero de ellos, referido a todos los eventos en cuya esencia y ocurrencia no incide la intervención directa del ser humano; el segundo, considerando la acción humana sobre el estado de la naturaleza de las cosas, sobre todo para obtener beneficios a partir de esta intervención. Tanto los aspectos de los eventos o hechos físicos como los que atañen a la actividad social –natura y cultura, respectivamente- se constituyen como dos ámbitos interrelacionados de los cuales se ha desprendido el interés por su conocimiento, sobre todo considerando la necesidad de sobrevivencia y desarrollo del ser humano y de los grupos que socialmente conforma.

De ambos ámbitos se han derivado las disciplinas que nos han permitido conocer de mejor manera este mundo y nos han llevado al nivel de desarrollo que hoy día tenemos. En el ámbito natural se han desarrollado materias de estudio como la Física (precisamente de physis:

naturaleza), la Astronomía, la Química, la Biología, la Psicología y las Ciencias Atmosféricas, entre otras. En el cultural o social, la Antropología, la Sociología, la Historia, las Ciencias Políticas, las Ciencias de la Educación y las Ciencias Económico-Administrativas, entre muchas más. Cada una de ellas se aboca a fenómenos de estudio específicos y se han constituido en verdaderas disciplinas cuyo objeto de abordaje, y con la metodología que corresponde, ha permitido al ser humano comprender la realidad que le rodea e integrar un corpus de conocimientos orientado a su aplicación para la solución de problemas prácticos de la vida cotidiana.

A las disciplinas orientadas al conocimiento del mundo físico que habitamos se les ha denominado Ciencias Naturales, y a las orientadas a la comprensión del ser humano y su actividad como actor social, se les denomina Ciencias del hombre, Ciencias Sociales o Ciencias Culturales; de ellas se destacan para el tópico elegido para este capítulo, las llamadas Ciencias Administrativas en las que se enmarca el quehacer de los administradores en cualquiera de las áreas donde esta disciplina tenga incidencia en el contexto organizacional, y de las cuales se deriva el estudio del ser y quehacer humano en dicho contexto.

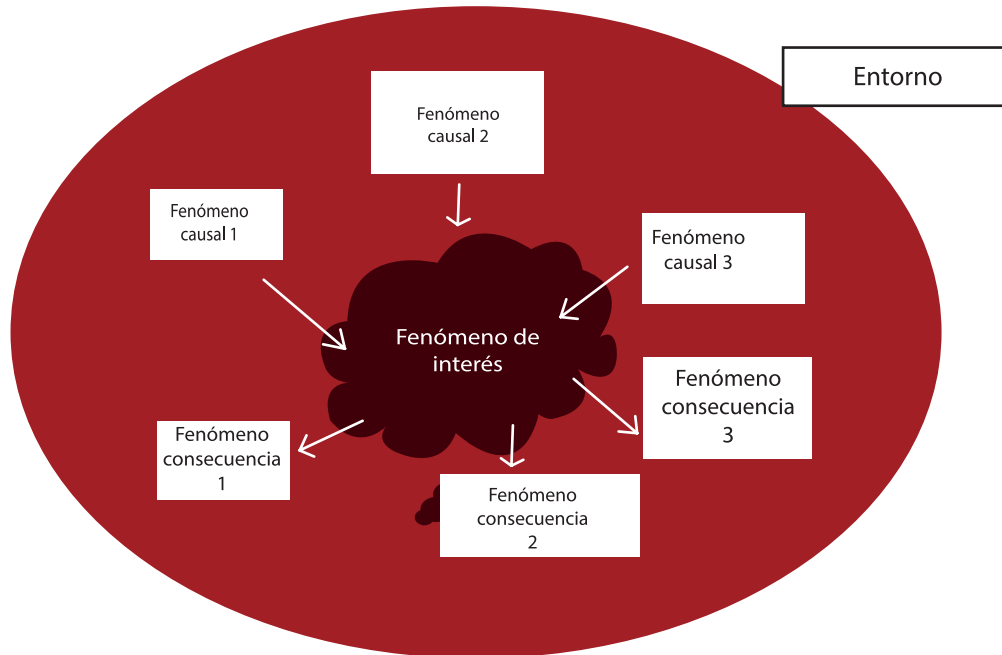
Ahora bien, y orientando la reflexión al término objeto de estudio que nos ocupa, en estos ámbitos –el natural y el sociocultural- ocurren cotidianamente diversos hechos o acontecimientos que inciden en nuestra vida, y por ende en la toma de decisiones que a diario hacemos tanto en el aspecto personal como en el profesional.

En el quehacer investigativo podemos entender por el término fenómeno, el evento, hecho o acontecimiento que tanto en ámbito natural como en el sociocultural ocurre, y que al hacerlo tiende a modificar los demás elementos del entorno donde tiene lugar, creando una dinámica de interrelación y de cambio constantes.

Es precisamente teniendo en cuenta esta dinámica, que resulta claro concebir relaciones de causa y efecto donde, cualquier fenómeno que nos interese conocer, puede constituir tanto el origen (causa) de otro fenómeno como la consecuencia (efecto) de otros más; ello, depende de nuestro interés y punto de partida.

El siguiente esquema ejemplifica este concepto.

Esquema N° 1. Los fenómenos y su relación causal.



Fuente: Elaboración propia.

De cada uno de los fenómenos que ocurren en nuestro entorno podemos saber de ellos y de sus características a partir de la capacidad cognoscitiva con la que contamos; esta capacidad tiene su base en la experiencia elemental que tenemos cuando un estímulo del entorno llega a una de nuestras terminales nerviosas y le causa tal excitación que nos permite conocer en primera instancia el fenómeno que produce dicho estímulo (sensación), así como en la interpretación y significado que damos a esa información sensorial (percepción).

El proceso de conocimiento de un fenómeno específico y sus características inicia con la observación del mismo, a partir de la cual fijamos en nuestra mente su imagen lo que nos lleva, acorde a Sierra Bravo (2003), a hacernos una idea de dicho fenómeno, idea que constituye junto con el significado que representa, el contenido de lo que llamamos concepto y que para la investigación es el punto de partida. A este concepto –siguiendo a Sierra- se le da una forma que desde el ámbito lingüístico, adquiere una expresión que deriva en una nominación del fenómeno, es decir, un término. Éste, ya socializado, pasa a ser delimitado, definido:

La definición, como actividad del pensamiento, está relacionada inmediatamente con la abstracción. El resultado de ésta es la formación de conceptos que se expresan generalmente asignándoles un nombre o término verbal único que representa el significado del concepto, es decir, el conjunto de notas y rasgos abstraídos. (Sierra Bravo, 2003: 79).

De esta manera, se establece una relación entre el sujeto cognoscente –el yo investigador- y el objeto a conocer –objeto de conocimiento-, siendo éste un aspecto esencial para el proceso de investigación, ya que si no contamos con él, resulta imposible establecer lo que del mismo deseamos conocer.

Ya para efectos de investigación, acorde a Ortiz (2006), este objeto de conocimiento representa el qué deseamos conocer, es decir, el objeto de estudio (fenómeno a estudiar); de él, derivamos en primer lugar el para qué o el qué deseo hacer con este objeto, lo cual da lugar a los objetivos de investigación. A partir de ello derivamos una serie de preguntas como el ¿por qué?, o justificación del estudio; el ¿dónde? y el ¿cuándo?, lo que nos lleva a establecer junto con la descripción de la situación donde ocurre el fenómeno, el contexto de estudio; el ¿con qué?, referido a los recursos con los que contamos para realizar la indagación. De entre ellos, un cuestionamiento de relevancia: el ¿cómo? voy a realizar la investigación, referido al método a seguir que incluye el tipo de investigación, la determinación de la población y en su caso el muestreo de la misma, la elección de las técnicas de recolección de datos y el diseño de los instrumentos para tal fin, y la determinación del proceso de recolección de datos y del análisis e interpretación de los mismos.

De ellos, el qué (objeto de estudio), el para qué (los objetivos de investigación) y el cómo (el método a seguir) representan, metodológicamente, los tres ejes principales de todo proceso investigativo. El siguiente esquema representa lo aquí expuesto; y digo “metodológicamente”, dado que en el proceso de investigación existe un elemento de suma importancia para el mismo que es la teoría, que en conjunto con el **estado del arte** ¹, fundamentan el estudio a realizar.

Esquema N° 2. Ejes de la investigación



Fuente: elaboración propia.

1. Posturas teóricas desarrolladas por diversos autores (teorías) y estudios realizados contemporáneamente por otros investigadores (estado del arte), cuyos pronunciamientos y resultados pueden aportar respectivamente a nuestra investigación.

Comentados los elementos relacionados con el objeto de estudio y su aprehensión, a continuación se exponen algunos fundamentos sobre los temas que desde el ámbito del factor humano de la organización, son susceptibles de considerarse como objetos de estudio para la realización de trabajos de investigación académica.

III. FUNDAMENTOS SOBRE LOS TEMAS SUSCEPTIBLES DE ABORDAR EN EL CAMPO DE CONOCIMIENTOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES.

La labor del profesional de la administración, considero, se corresponde con la del profesional de la salud. Ello, en el sentido de que al igual que el profesional de la medicina atiende las

enfermedades de sus pacientes, la actividad que como profesionales de la administración que nos incumbe, se orienta a la atención de los problemas de 'salud' de nuestros clientes: *las organizaciones*.

En su diario quehacer y a manera de sistemas, estas entidades desarrollan una amplia gama de actividades que incluyen la atención a distintas áreas funcionales, y a la aplicación de estrategias y gestión de diversos recursos, lo cual deriva en distintos campos donde puede intervenir el profesional de esta área, derivando –al igual que el profesional de la salud-, en especialidades.

Antes de ofrecer un menú de temas de investigación académica en el estudio de las entidades productivas y en el marco de la gestión de la actividad humana es preciso dejar claro el concepto de organización, considerando que el mismo representa por un lado el lugar donde la dicha actividad tiene lugar, y por otro, el objeto de los estudios organizacionales.

El término organización, en su acepción etimológica, procede, acorde a Münch Galindo (2011), y con base en el Diccionario que nos ofrece Rodríguez Castro (2003), del latín Organón, cuyo significado es instrumento de trabajo. En este entendido, la organización se constituye como una herramienta a través de la cual el ser humano facilita la satisfacción de sus necesidades. Este término tiene dos significados; el primero referido a la entidad productiva y el segundo a la segunda fase del proceso administrativo. Para efectos del tema aquí tratado, se hace referencia al primer significado: la organización como entidad productiva.

Esta entidad emerge, por un lado, de la concientización del hombre en cuanto a la limitación de sus capacidades en comparación con la magnitud del mundo que le rodea; por el otro, de la escases de los recursos que la propia naturaleza le brinda, fenómeno originado por el crecimiento de la población tanto como por el uso irracional de dichos recursos.

Estas dos situaciones llevaron al ser humano a pensar primeramente en conjuntarse con sus semejantes para resolver de una manera más eficiente sus necesidades, y en segundo lugar a producir, a partir de los recursos en escases, otros en mayor cantidad y mejor calidad, lo que dio paso a las entidades productivas.

Las organizaciones, a través de las cuales satisfacemos de una mejor manera nuestras necesidades, representan un referente de la vida humana. En su seno nacemos, crecemos, nos desarrollamos personal y profesionalmente, y llegado el caso, morimos.

Estas entidades productivas tienen dos propósitos fundamentales: producir bienes y/o servicios que satisfagan las necesidades de sus clientes o usuarios, y comercializarlos para su consumo. A tal fin, y en el sentido racional que debe implicar la administración, se parte primeramente de procesos investigativos que determinan las necesidades a cubrir y sus características, procesos que son la base para desarrollar el producto tratando de enriquecerlo a través del proceso conocido como innovación; ello da lugar a la fórmula I+D+i, es decir, Investigación, Desarrollo e Innovación.

A partir de ello, se determinan aspectos productivos como son el diseño del producto, el diseño del trabajo para producirlo, el desarrollo o compra de la tecnología necesaria para hacerlo, y la determinación de la cadena de abastecimiento de las materias primas, entre otros más. A efectos de comercializarlo, se deben contemplar acciones como las estrategias de mercadeo, la distribución del producto y su venta, así como la actividad posventa que retroalimenta al todo el proceso y que aporta a nuevos procesos de investigación para mejorar el producto o para desarrollar otros nuevos.

Considerando estas actividades de producción y comercialización, deben contemplarse tanto las estrategias a seguir para lograrlo como los recursos necesarios, recursos que deben ser debidamente administrados. Éstos pueden ser de distinta naturaleza, y entre ellos encontramos recursos científicos (conocimiento y tecnología), infraestructura, recursos materiales, el tiempo, recursos energéticos, recursos administrativos, recursos financieros y recursos humanos, entre los más importantes. El siguiente esquema ofrece un ejemplo gráfico de lo antes dicho.

Esquema N° 3. Los procesos básicos del quehacer organizacional, sus actividades y recursos.



Fuente: elaboración propia con base en la propuesta de Thompson y otros (2003).

En torno a estos últimos recursos, los humanos, cabe comentar dos situaciones. La primera en cuanto a su naturaleza, y la segunda en cuanto a su importancia. Respecto a la primera, es preciso diferenciar tres términos en referencia a la interacción entre personas y organizaciones: recursos humanos, personal y capital humano.

1. Los recursos humanos son los que como personas contenemos, y que nos han permitido sobrevivir en los entornos físicos y sociales donde nos desarrollamos; ejemplo de ello son la inteligencia, los conocimientos, las aptitudes que desarrolladas se traducen en destrezas o habilidades, las actitudes, nuestra personalidad, etc. Estos recursos constituyen nuestras competencias mismas que podemos enunciar en tres ámbitos: el saber –los conocimientos-, el saber hacer –las habilidades necesarias para aplicar esos conocimientos- y el saber ser o estar –las actitudes necesarias para hacerlo-.
2. Las personas, una vez que se incorporan a prestar sus servicios en una organización, pasan a formar parte del personal de la misma.
3. Una vez que como personas ponemos a disposición de la organización nuestros recursos, éstos –sin dejar de ser nuestros- son considerados como capital humano de esta entidad.

En cuanto a la importancia de estos recursos en el ámbito organizacional es de destacar que los mismos, al pertenecer a las personas, son los únicos recursos con vida, capaces de poner en funcionamiento a los demás recursos organizacionales –inertes-, mismos que sin la intervención humana carecen de valor en cuanto a su aplicabilidad.

Bajo este considerando, el capital humano constituye un tema general de los estudios organizacionales del cual se desprende una amplia gama de posibilidades de estudio. Para ello, es posible considerar dos aspectos: uno técnico en el sentido de una aplicación práctica a situaciones propias del quehacer organizacional, en donde la gestión del capital humano tiene cabida, y uno de comprensión donde el comportamiento del ser humano se instituye como eje central.

Lo anterior, en el sentido de que como profesionales de las Ciencias Administrativas debemos vigilar el cumplimiento de un doble propósito, a saber, la eficiencia de la productividad a favor de la organización, y la satisfacción laboral y por ende personal de los colaboradores de la misma.

¡Ah que gran compromiso!

En cuanto al primer aspecto, el técnico, se ha desarrollado un corpus de conocimientos avalado por la práctica administrativa, lo que ha permitido la integración de una disciplina que hoy conocemos como Administración de los Recursos Humanos o Gestión del Capital Humano.

Siguiendo la idea de Chiavenato (2011), esta gestión puede ser considerada como un sistema que integra diversos subsistemas, cada uno de los cuales se aplica a un grupo de acciones consideradas como necesarias para ejercer la complicada tarea de administrar al personal y a sus recursos. En este entendido, la gestión del capital humano incluye los subsistemas de incorporación del personal a la entidad productiva, organización del trabajo y aplicación de

los recursos del personal a la tarea organizacional, cuidado y conservación del capital humano, desarrollo de este capital, y evaluación y control de la actividad de gestión del capital humano.

El cuadro que a continuación se presenta, muestra las actividades específicas que corresponden a cada una de estos subsistemas, de las que se puede derivar el objeto de estudio para una investigación.

Cuadro N° 1. La Gestión de Capital Humano considerada como un sistema

Sistema de Gestión del Capital Humano		
Subsistema	Actividades específicas	Breve descripción
Incorporación de personal	Planificación de personal	Proceso que consiste en determinar la cantidad y calidad de los recursos humanos que una organización requerirá en un tiempo y lugar determinados.
	Reclutamiento de personal	Proceso orientado a comunicar al mercado de trabajo que existen puestos disponibles en la organización.
	Selección de personal	Proceso de elegir, de entre los candidatos, a aquel o aquellos –según los puestos disponibles- cuyas competencias se adecuen a los requisitos exigidos por el puesto de trabajo.
Organización del trabajo y aplicación de los recursos del personal a la tarea organizacional	Diseño de los puestos de trabajo	Determinación de la tarea organizacional a cumplir y de ello, especificar los puestos necesarios para realizarla eficientemente indicando las competencias que deben tener los ocupantes que se hayan seleccionado. Incluye el Manual de Organización que contiene la descripción de los puestos y el perfil del ocupante.
	Inducción de personal	Proceso a través del cual se logra una mejor integración del personal contratado, a la organización, a su puesto de trabajo y a las personas de la organización con las que se tendrá contacto para el adecuado funcionamiento de las actividades.
	Contratación de personal	Es la formalización de las relaciones laborales entre el nuevo personal y la organización.

	Evaluación del desempeño	Proceso dinámico, continuo y sistemático de la administración de recursos humanos, orientado a estimar el rendimiento integral de un colaborador en el desempeño de su responsabilidad laboral y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad del servicio prestado.
Cuidado y conservación del capital humano	Higiene y Seguridad laboral	Referido a los programas organizacionales orientados a preservar la integridad física y mental del colaborador, resguardándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan, además de prevenir accidentes y eliminar condiciones inseguras del ambiente que pueden lesionarle.
	Programas de motivación	Referido al diseño e implementación de aspectos que motiven al colaborador en su diario quehacer, coadyuvando a reforzar la satisfacción laboral.
	Clima organizacional	De acuerdo Gonçalves (1997), el clima organizacional se refiere a las distintas percepciones que el trabajador tiene de los diversos aspectos que integran el ambiente laboral como pueden ser las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, situación que debe ser cuidadosamente abordada a fin de coadyuvar al logro de la satisfacción en el trabajo desarrollado por los colaboradores.
	Compensación	Son los sistemas de retribución que el colaborador recibe como contraprestación por el trabajo desempeñado, y que debe estar basada en aspectos objetivos como la valuación de puestos.
	Beneficios sociales	Entendidos como aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que la organización ofrece a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Desarrollo del capital humano	Capacitación y desarrollo de personal	Programas tendientes a contribuir a la formación de los colaboradores de una organización, a fin de que los mismos coadyuven de una mejor manera al logro de los objetivos establecidos, y al mejoramiento de su satisfacción laboral.
	Plan de carrera	Programa organizacional destinado a promover el establecimiento de un plan que conduzca a los colaboradores a un desarrollo a partir de la ocupación de diferentes puestos y niveles de la estructura organizacional, así como a la realización de diferentes tareas implícitas en esos puestos y niveles.
Evaluación y control de la Gestión del Capital Humano	Sistemas de información de RRHH	Conjunto de datos personales, profesionales y laborales de los integrantes de una organización, interrelacionados lógicamente para generar información necesaria para la toma de decisiones en cuanto a la gestión del capital humano.
	Auditoría de las funciones de la Gestión del Capital Humano.	Análisis y evaluación de las políticas y prácticas de la gestión del capital humano de una organización, seguida de sugerencias para mejorarlas.

Todos y cada uno de estos elementos son susceptibles de estudio en cuanto a su naturaleza, funcionamiento y tratamiento técnico en el marco de la Gestión del Capital Humano.

En cuanto a la comprensión de la conducta de los colaboradores de una organización, se ha desarrollado un campo de estudio denominado Comportamiento Organizacional. De los aspectos teóricos que al momento y al respecto de este tema se han desarrollado destaca – desde el punto de vista particular- el Modelo de Comportamiento Organizacional propuesto por Stephen Robbins (2009), en el que se exponen tres niveles de análisis para la comprensión de dicho comportamiento: el del individuo, el del grupo y el de la estructura de la organización. Cada uno de estos niveles contiene una serie de componentes que a manera de variables de estudio, son susceptibles de abordaje para un trabajo recepcional y para la actividad profesional del estudioso de las organizaciones.

En el primer nivel –el del análisis individual- pueden ser considerados aspectos como las actitudes, entendidas como orientaciones internas a favor o en contra de cualquier hecho, mismas que se reflejan en la conducta del individuo; las aptitudes, potencialidades humanas susceptibles de transformarse en habilidades para la realización de actividades específicas; las características biográficas que identifican al individuo, características como pueden ser su sexo, edad, posición social, posición en el nivel organizacional, procedencia, residencia, etc.; los

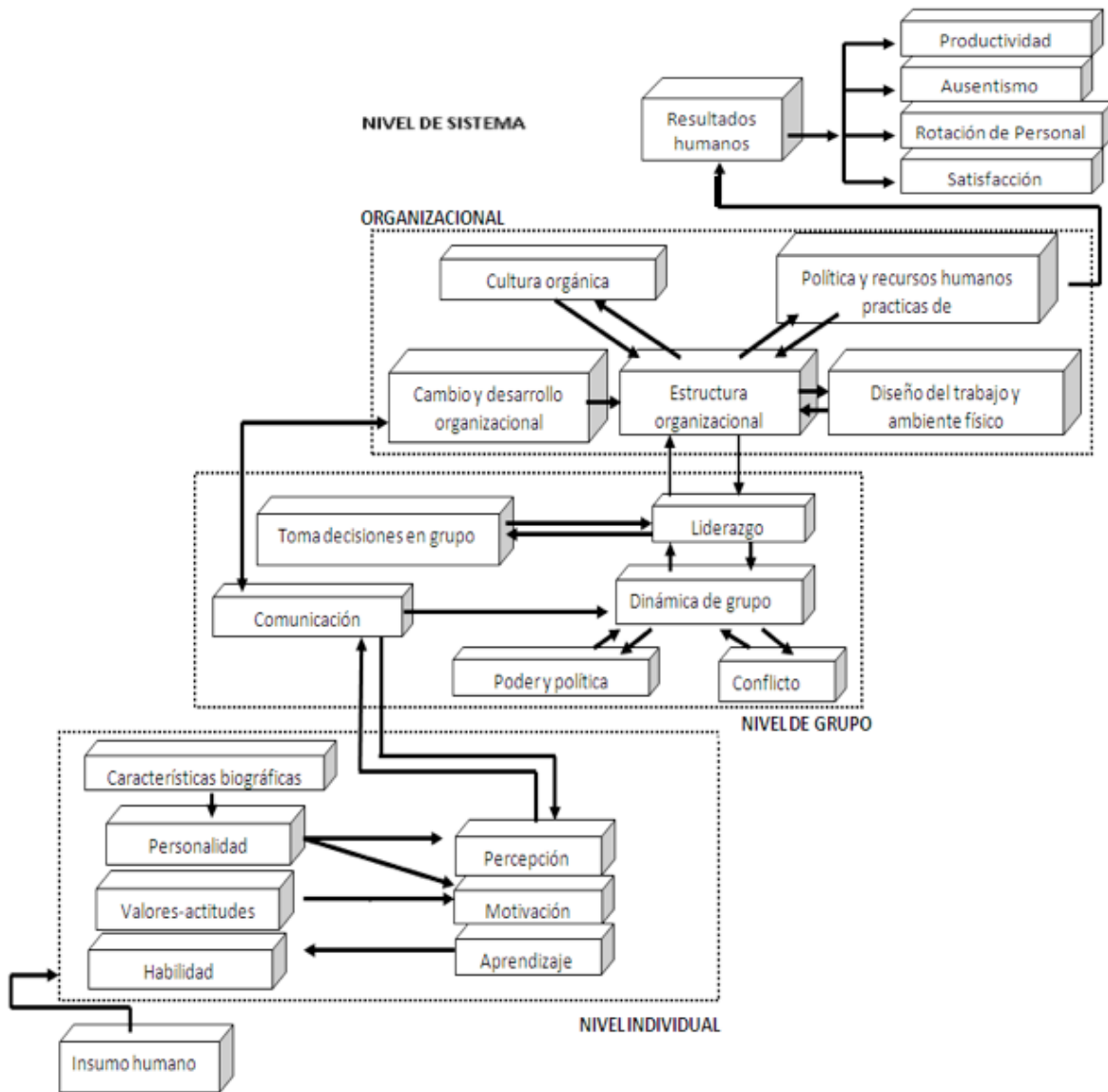
valores, la percepción, el aprendizaje y la motivación, todos ellos elementos susceptibles incidir en la toma de decisiones individuales.

Por su parte, el nivel dos -de análisis grupal- atiende aspectos como la naturaleza y funcionamiento de las estructuras grupales, el trabajo en equipo, el liderazgo, el conflicto, el poder y la política, la comunicación, y la toma de decisiones en grupo.

Finalmente, el nivel tres -referido al sistema organizacional comprende la estructura y diseño de la organización, las políticas y prácticas de la gestión del capital humano vistas anteriormente, y un aspecto de relevancia como lo es la cultura organizacional, entendida ésta como el sistema de ideologías, valores, normas de comportamiento y elementos visibles y utilitarios como el lenguaje, la indumentaria, la gastronomía y cualquier adminículo que en su conjunto permiten al ser humano vivir, convivir y sobrevivir en el entorno físico y social donde se desenvuelva.

Todos y cada uno de los elementos aquí mencionados, constituyen diferentes variables del contexto organizacional que inciden de una u otra manera en aspectos como la productividad organizacional, la rotación de personal, el ausentismo y la satisfacción laboral por parte del colaborador, de manera que cada una de ellas es susceptible de ser considerada como objeto de estudio ya sea de manera particular en cuanto a la descripción de su funcionamiento o a manera de relación entre variables. La figura que a continuación se presenta expone dichos elementos.

Esquema N° 4. Modelo de Comportamiento Organizacional.



Fuente: Robbins y Judge (2009).

En resumen, lo que aquí se expuso en cuanto a los dos ámbitos de estudio del factor humano en la organización, se traducen como un conjunto de elementos del que el investigador puede tener en cuenta al momento de decidir realizar un estudio en este campo de conocimientos. El primero en cuanto al aspecto técnico aplicativo al proceso de la Gestión del quehacer de los colaboradores de una organización; el segundo, respecto a la comprensión de los comportamientos de dichos colaboradores que de manera individual y de grupo, que en el marco de la naturaleza y funcionamiento de la propia organización, inciden principalmente tanto en la productividad de ésta como en la satisfacción de los mencionados colaboradores.

A continuación se ofrece una manera de abordar estos elementos al interesarnos como objeto de estudio de nuestras investigaciones.

IV. UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA DETERMINAR EL OBJETO DE ESTUDIO EN EL CAMPO DE CONOCIMIENTOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES.

Vistos los elementos que constituyen los dos campos de conocimiento organizacional donde incide la actividad humana, en este apartado se expone una forma para establecer al objeto de una investigación (objeto de estudio) en este campo de conocimientos.

Trátese de una investigación con alcance exploratorio o descriptivo, o con un alcance más complejo –relacional o explicativo, por ejemplo-, considerando los elementos mencionados en el apartado anterior es posible determinar dicho objeto. En el primer caso, a partir de la descripción del funcionamiento del objeto de estudio elegido, con el propósito de establecer una propuesta de mejora; en el segundo, con base en la relación y/o causalidad entre dos variables, proponer la solución a la problemática visualizada en una situación organizacional.

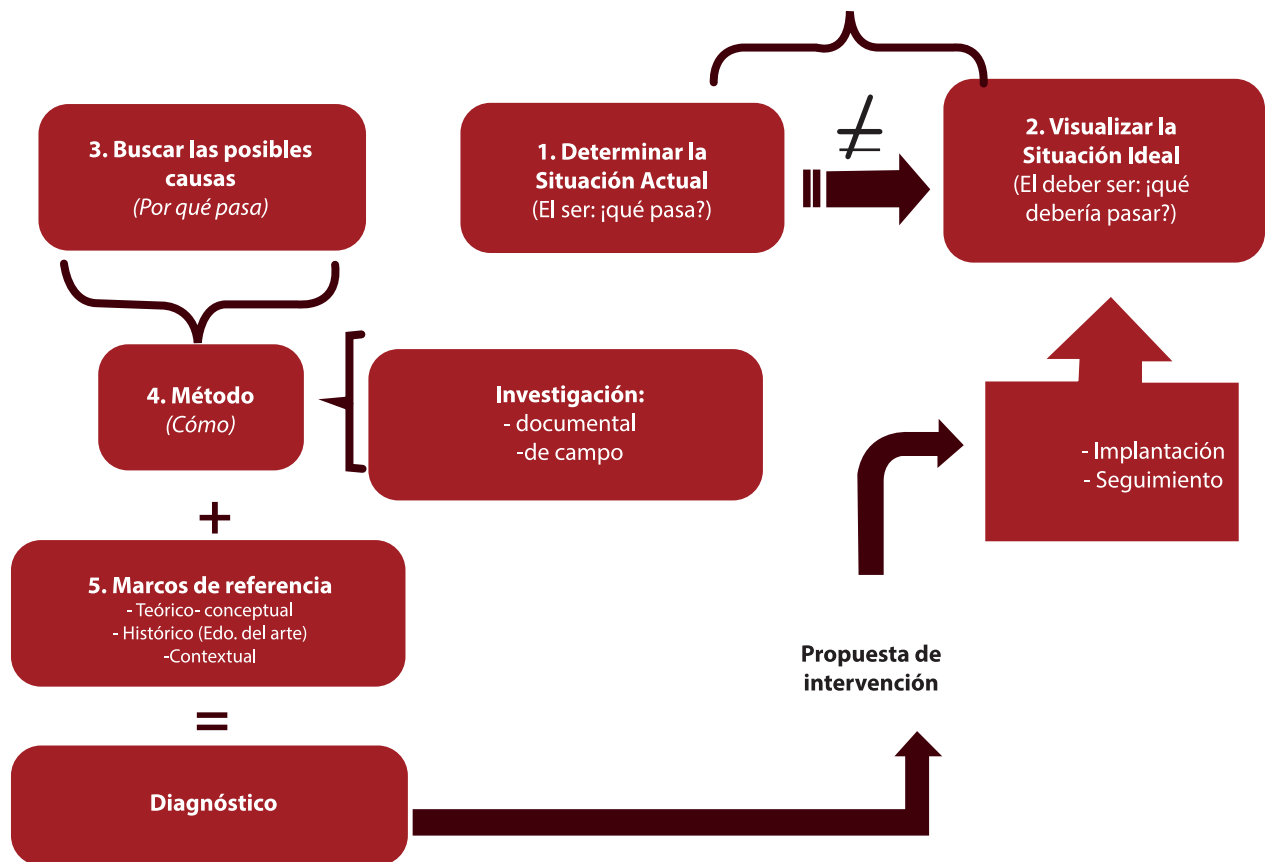
Cualquiera que sea el caso resulta necesario recordar que, como ya se mencionó al inicio del apartado III de este capítulo, nuestra labor como profesionales de las Ciencias Administrativas y gestores de la actividad organizacional es similar a la que realiza un profesional las Ciencias de la Salud. Ello, en el sentido de que al igual que dichos profesionales, nuestra labor consiste en diagnosticar situaciones y con base en los resultados del estudio, y acorde a nuestro perfil y competencia, diseñar e implementar intervenciones que contribuyan a solucionar diversos problemas o coadyuvar al abordaje de áreas de oportunidad.

En este entendido, dicha labor inicia con un primer acercamiento y observación del entorno organizacional, estableciendo una comparación entre la situación que en ese momento prevalece y la que debiera existir. A partir de ello, si existiera diferencia, es factible derivar un problema o visualizar un área de oportunidad a partir de lo cual podemos tomar la decisión de abordar la situación.

Tomada esta decisión, el siguiente paso es diagnosticar a través del estudio documental y/o de campo, la situación buscando las posibles causas y consecuencias, y determinar la mayor incidencia entre ellas.

Con base en este diagnóstico (resultado de nuestra investigación), y con la información teórica (marco teórico) y empírica de otros investigadores que hayan estudiado el fenómeno de nuestro interés (estado del arte), más el análisis del entorno donde ocurre el fenómeno (marco contextual), es posible tomar la decisión sobre la intervención que oriente sus resultados al mejoramiento de la situación estudiada. El esquema que a continuación se presenta muestra de manera gráfica este procedimiento.

Esquema N° 5. Proceso general de diagnóstico e intervención.



En otro tenor, y a fin de elegir el tópico (objeto de estudio) para nuestra investigación, tomo como punto de partida la propuesta metodológica del Jensen (2003), en la que se indica una forma sencilla de elegir un tema de investigación basada en la búsqueda de temas de interés derivados de diversas fuentes entre las que se cuenta:

1. Libros de nuestra profesión y profesionales afines;
2. Tesis de licenciatura y posgrado;
3. Consultas realizadas a los profesionales;
4. Experiencias durante el trabajo o en el servicios social;
5. Experiencias durante los estudios;
6. Revistas y periódicos;
7. Archivos o catálogos de investigaciones;
8. Entrevistas con docentes e investigadores;
9. Consultas en la Internet.

De estas fuentes, indica el autor, deben elegirse 5 posibles temas con lo que puede obtenerse una primera propuesta de 45 temas tentativos, los que se irán descartando acorde a los siguientes que a continuación se presentan, hasta elegir el tema sobre el cual vamos a trabajar en nuestra investigación:

- a) El tema o problema debe ser inédito o debe poder abordarse desde otro punto de vista (otra perspectiva) o debe constituir una actualización.
- b) Debemos ser aptos para realizar el tema.
- c) El tema debe ser de nuestro completo interés.
- d) Debemos estar dispuestos a realizar el tema.

En el marco de esta propuesta, se puede decir que a las fuentes antes mencionadas se pueden anexar otras que se consideren necesarias, y que los criterios antes expuestos se pueden resumir en lo siguiente:

1. Contar con la formación adecuada (es decir, acorde a la disciplina y al fenómeno de interés) para abordar el objeto de estudio visualizado, el cual debe o ser inédito como lo menciona Jensen, o contemplarse desde otra perspectiva (enfoque, alcance, manejo de variables, técnicas, otros investigadores, etc.);

2. Viabilidad del proyecto, es decir, contar con la garantía de que el mismo pueda realizarse, considerando diversos factores como son tiempo, distancias geográficas, disponibilidad del contexto sujeto de estudio, recursos económicos, materiales y tecnológicos, condiciones personales y familiares, etc.

3. La actitud que tengamos respecto al proceso a realizar, es decir y como lo deja ver Jensen, contar con el interés sobre el tema y tener la disponibilidad para abordarlo. En el primer caso, permítame el lector hacer un símil con la situación de pareja. Al igual que en una relación sentimental con una persona, en la investigación debe haber una 'química' entre el investigador y el tema de estudio, de tal manera que ese 'enamoramamiento' nos induzca a buscar en cada momento el tiempo necesario para estar en contacto con él, y abordarlo con tal vehemencia que lo conozcamos lo más que sea posible y lleguemos a un adecuado aprendizaje del mismo. El segundo se deriva de lo anterior.

Habiendo elegido el objeto de estudio de nuestra investigación, contamos con el elemento básico para realizarla porque, como menciona Arias, 'para hacer un guiso de liebre, atrátese primero la liebre' es decir, para investigar es necesario contar primero con un problema a resolver (Arias, 2011: 153). En otras palabras, para realizar un proceso de investigación es necesario contar con el objeto sobre el cual y a partir del cual realizaremos el proceso que corresponde a fin de llegar a un nuevo conocimiento.

Teniendo en cuenta dicho objeto, es posible realizar el ejercicio cognitivo de conceptualización, esto es, hacernos una idea del mismo contemplando todos los elementos a él asociados como sus posibles causas y consecuencias, los signos que permiten percibir la ocurrencia del fenómeno de interés, su incidencia en el contexto y en los sujetos de estudio (quienes viven y son afectados por el fenómeno). De ello, se desprenden los demás elementos de esta conceptualización como son la pregunta de investigación, en su caso la hipótesis de trabajo, la justificación del estudio y los objetivos del mismo.

Tratando de resumir este apartado, teniendo en claro lo que es un objeto de estudio y conociendo los pasos para poder elegirlo y abordarlo, es posible contar con el elemento sustancial e insustituible para iniciar el proceso de investigación, acción que debe ser respaldada con la metodología necesaria para planificar el estudio, recabar los datos que se estimen pertinentes, analizarlos a la luz de criterios científicos, y difundir sus resultados.

A continuación se ofrecen algunos ejemplos de temas basados en objetos de estudio relacionados con la presencia y actividad del ser humano en la organización.

V. EJEMPLOS DE TEMAS DE ESTUDIO EN EL CAMPO DE CONOCIMIENTOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

A fin de ofrecer algunos ejemplos según lo arriba indicado, es necesario tener presente lo comentado en este documento, en relación a la naturaleza y concepto del objeto de estudio, así como el procedimiento para su elección.

A partir de ello es posible determinar el objeto de interés para nuestra investigación así como establecer dos elementos sustanciales para la misma: la pregunta de investigación y el propósito principal a lograr del cual derivarán los propósitos específicos (objetivos de investigación: general y específicos).

Antes de presentar algunos ejemplo, considero necesario comentar que en el marco de la tipología de las investigaciones, el alcance de las mismas es un factor a considerar, sobre todo respecto a la pregunta que sigue a la determinación del objeto de estudio: ¿qué deseo hacer con él?, es decir, el objetivo del estudio. En este sentido, es de considerar como alcance la exploración del fenómeno a estudiar, su descripción, la relación que se visualice de él con otros fenómenos, la explicación de la causalidad entre ellos, su predicción y su aplicabilidad.

Bajo este considerando, podemos pensar en dos acciones para nuestro trabajo académico de investigación:

1. Descripción del fenómeno de interés, seguido de un análisis que nos permita sugerencias o propuestas para su mejora, y
2. Diagnóstico relacional-causal entre las variables de estudio, con base en el cual se identifiquen problemas susceptibles de resolver a través de la intervención.

En este tenor, y considerando lo presentado en cuanto al concepto del objeto de estudio y respecto a la forma de determinarlo, a continuación se presentan algunos ejemplos de temas a tratar en el marco de la actividad humana dentro del contexto organizacional.

Cuadro N° 2. Ejemplos de temas de investigación relacionados con el capital humano.

Tema	Pregunta de investigación	Objetivo General
El sistema de planificación de personal en la empresa Alta Costura S.A. de C.V., y su incidencia en la productividad de la organización.	¿De qué manera el sistema de planificación de personal aplicado en la empresa Alta Costura S.A. de C.V., incide en la productividad de la misma?	Determinar la eficiencia que el sistema de planificación de personal aplicado en la empresa Alta Costura S.A. de C.V., tiene en su productividad.
Los estilos de liderazgo y su impacto en la motivación de los colaboradores. Caso empresa Colchas y Accesorios S.A.	¿Cuál es el impacto del estilo de liderazgo observado en la empresa Colchas y Accesorios S.A., en la motivación de sus colaboradores?	Identificar el impacto que el estilo de liderazgo observado en la empresa sujeto de estudio, tiene en la motivación de sus colaboradores.
La inducción de personal y su efecto en la satisfacción laboral en la empresa COSTCO de la ciudad de Xalapa, Veracruz	¿En qué medida, el proceso de inducción efectuado en la empresa COSTCO de Xalapa, Veracruz, afecta la satisfacción laboral de sus colaboradores?	Determinar el grado en que el proceso de inducción de personal realizado en la empresa COSTCO de la ciudad de Xalapa, Veracruz, afecta la satisfacción laboral de sus colaboradores.
Los sistemas de retribución de las universidades particulares del estado de Veracruz, y su incidencia en la rotación de los profesores.	¿Cómo afectan los sistemas de retribución de las universidades particulares del estado de Veracruz en la rotación de los profesores?	Describir el efecto que tienen los sistemas de retribución de las universidades particulares del estado de Veracruz en la rotación de los profesores sistemas de retribución de las universidades particulares del estado de Veracruz en la rotación de los profesores.
Los valores sociales y su influencia en la toma de decisiones a nivel de grupo. El caso de la empresa TOYOTA de la ciudad de Martínez de la Torre, Veracruz.	¿Cuál es la influencia de los valores sociales en la toma de decisiones a nivel de grupo?	Identificar el tipo de influencia que los valores sociales tienen en la toma de decisiones de grupo en el contexto organizacional.

Cuadro 2. Ejemplos de temas de investigación relacionados con el capital humano. (Continuación)

Tema	Pregunta de investigación	Objetivo General
El sistema de planeación de la carrera organizacional en la empresa Volks Wagen de la ciudad de Puebla, y su relación con el desarrollo de personal.	¿Qué relación existe entre los planes de carrera implementados en la planta Volks Wagen de la ciudad de Puebla, Puebla y el desarrollo profesional de su personal?	Conocer la relación existe entre los planes de carrera implementados en la planta Volks Wagen de la ciudad de Puebla, Puebla y el desarrollo profesional de su personal.
Relación entre el poder y la política ejercidos en una institución pública, con la motivación de sus colaboradores. El caso de la Secretaría de Finanzas y Administración del estado de Veracruz.	¿Existe relación entre el poder y la política ejercidos en la Secretaría de Finanzas y Administración del estado de Veracruz con el nivel de motivación de sus colaboradores?	Determinar la relación que pueda existir entre el poder y la política ejercidos en la Secretaría de Finanzas y Administración del estado de Veracruz, y el nivel de motivación de sus colaboradores.
Diagnóstico de la identidad de los colaboradores con la Compañía Nestlé, planta Coatepec, Veracruz en relación con la cultura organizacional de la misma.	¿Cuál es la identidad de los colaboradores de la Compañía Nestlé, planta Coatepec, Veracruz, en relación con la cultura organizacional que allí se produce?	Identificar la identidad de los colaboradores de la Compañía Nestlé, planta Coatepec, Veracruz, en relación con la cultura organizacional que allí se produce.
Los sistemas de información de Recursos Humanos de la empresa ACOSA S.A de C.V. y su relación con la gestión de personal.	¿En qué medida los sistemas de información de recursos humanos implementado en la empresa ACOSA S.A. de C.V. coadyuvan a la gestión de su capital humano?	Determinar en qué grado los sistemas de información de recursos humanos implementado en la empresa ACOSA S.A. de C.V. coadyuvan a la gestión de su capital humano.
Comunicación organizacional ¿herramienta de mejoramiento del proceso de gestión del capital humano? Caso corporativo Chedraui S.A.	¿Es la comunicación organizacional una herramienta de para la eficiencia de la gestión del capital humano del corporativo Chedraui S.A.?	Determinar si la comunicación organizacional es una herramienta de para la eficiencia de la gestión del capital humano del corporativo Chedraui S.A.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El quehacer del profesional de las Ciencias Administrativas resulta trascendente para el desarrollo organizacional y por ende para el desarrollo social. Dicho quehacer implica el diagnóstico situacional de estas entidades productivas y, con base en los resultados, la toma de decisiones respecto a lo que habrá de hacerse para mejorar las situaciones encontradas.

A tal fin, la investigación se torna en una poderosa herramienta por lo que los procesos educativos –sobre todo a nivel superior- deben contemplarla en la curricula de los programas académicos y, sobre todo, enseñarla de forma adecuada.

Conocido es el hecho de que para los estudios profesionales, los procesos de investigación culminan con el llamado trabajo recepcional, cuyos resultados a manera de informe de investigación deben ser presentados por el sustentante ante un sínodo que posterior a la exposición y al diálogo que corresponden, toma la decisión de otorgar el grado o posgrado que corresponda.

También lo es, dada la experiencia del suscrito, que el transcurso de elaboración de dicho trabajo en varias ocasiones se torna complicado para el estudiante, sobre todo al inicio de la investigación donde debe diseñar su proyecto. Uno de los aspectos más importante de esta complicación está dado por la elección del tema a abordar, caso específico respecto al objeto de estudio de la investigación.

El contenido del documento que aquí se presenta tuvo como propósito principal presentar al lector ciertos fundamentos teóricos acompañados de algunas sugerencias para que el estudiante de pre o posgrado relacionado con el ser y quehacer de las personas en la organización, cuente con referentes para la elección del objeto de trabajo de su investigación, no sólo para el diseño, integración, ejecución y presentación de su trabajo recepcional, sino más allá, en el desempeño de su vida profesional.

Espero que lo aquí expuesto brinde al estudiante de las Ciencias Administrativas, herramientas teóricas y metodológicas para su quehacer investigativo que como profesional debe desarrollar en su integración al mercado laboral en que se inserte.

Bibliografía

Arias Galicia, Fernando (2001). Introducción a la Metodología de la Investigación en Ciencias de la Administración y el Comportamiento. México: Trillas.

Chiavenato, Idalberto (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill.

Jensen Castañeda, Reidar (2003). Curso de Epistemología y Metodología Cuantitativa. México: Universidad Veracruzana.

Münch Galindo, Lourdes (2011). Organización. Diseño de Estructuras Organizacionales de Alto

Rendimiento. México: Trillas.

Ortiz García, Juan Manuel (2014). Algunos aspectos a considerar para la construcción de proyectos de investigación, en *Diferentes Aproximaciones a la Educación* (2014). Hernández Rodríguez, Carlos (Coordinador). México: Universidad de Xalapa.

Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición. México: Pearson, Prentice-Hall.

Rodríguez Castro, Santiago (2003). *Diccionario Etimológico Griego-Latín del Español*. México: Grupo Editorial Esfinge.

Sierra Bravo, Restituto (2003). *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. España: Thompson.

Thompson, Arthur A. y otros (2012). *Administración Estratégica*. México: Mc Graw-Hill.