UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

"LAS FUNCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN RELACION A OTROS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS"

TESIS

Presentada por

PATRICIA LISSETH FRANCO TRUJILLO

ISELDA ROSMERY LAPARRA BARRIOS

Previo a optar al Título de

PSICOLOGAS

en el grado académico de

LICENCIADAS

Guatemala, Junio de 1993

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIOS "M-8, M-9"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 745795-94 Y 745983-86
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

T R I B U N A L E X A M I N A D O R

Licenciado Walter René Soto Reyes
DIRECTOR

Licenciado Abraham Cortez Mejía
SECRETARIO

Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo
REPRESENTANTE CLAUSTRO DE CATEDRATICOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIOS "M-3, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760778-94 Y 760903-04
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

cc.: Control Acad.
DEDIPs.
Archivo

REG. 2100-91

DE IMPRESION TRABAJO DE INVESTIGACION

CODIPs. 219-93

27 de mayo de 1993

Señoritas Estudiantes
Patricia Lisseth Franco Trujillo
Iselda Rosmery Laparra Barrios
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señoritas Estudiantes

Para su conocimiento y efectos transcribo a usted el Punto SEXTO (6o.) del Acta DIECISEIS NOVENTA Y TRES (16-93), de Consejo Directivo, de fecha 19 del mes en curso, que literalmente dice:

"SEXTO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Informe Final de Investigación : "LAS FUNCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN RELACION A OTROS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.", de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

PATRICIA LISSETH FRANCO TRUJILLO	CARNET No. 84-10713
ISELDA ROSMERY LAPARRA BARRIOS	CARNET No. 78-02919

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Ligia Del Carmen Morales L. y revisado por la Licenciada Edith Ríos de Maldonado. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo autoriza la IMPRESION del mismo para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para elaborar Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Abraham Cortez Mejía
SECRETARIO

/Lilian

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIOS "M-3, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760986-88
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

CIEPs. 9-93.

REG. 2100-91.

INFORME FINAL

GUATEMALA, 15 de marzo de 1993.

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIO

SEÑORES:

Atentamente me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada EDITH RIOS DE MALDONADO, ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACION titulado *"LAS FUNCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN RELACION A OTROS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS"*, correspondiente a la Carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, presentado por las estudiantes:

NOMBRE	CARNET No.
PATRICIA LISSETH FRANCO TRUJILLO	84-10713
ISELDA ROSMERY LAPARRA BARRIOS	78-02919

Agradeceré se sirva continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. WALDEMAR ZETINA CASTELLANOS
COORDINADOR CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA.

WZC/tnideh.
c. archivo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIOS "M-3, M-2"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760982-86
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

CIEPs. 8-93.

GUATEMALA, 15 de marzo de 1993.

LICENCIADO
WALDEMAR ZETINA CASTELLANOS
COORDINADOR CENTRO DE INVESTIGACIONES
EN PSICOLOGIA
EDIFICIO

LICENCIADO:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACION titulado "LAS FUNCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN RELACION A OTROS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS", de la Carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, presentado por las estudiantes:

NOMBRE	CARNET NO.
PATRICIA LISSETH FRANCO TRUJILLO	84-10713
ISELDA ROSMERY LAPARRA BARRIOS	78-02919

Considero que el trabajo arriba mencionado llena los requisitos del CENTRO DE INVESTIGACIONES, por lo que emito dictamen favorable.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LICDA. EDITH RIOS DE MALDONADO
DOCENTE REVISOR

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
DEPTO. DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA
COORDINACION
CIEPS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ERDM/tnideh.
c. archivo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIOS "M-3, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 740790-94 Y 743565-66
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

cc.: Control Acad.
DEDIPs.
archivo

REG. 2100-91

CODIPs. 487-92

DE APROBACION DE PROYECTO Y NOMBRAMIENTO DE ASESOR

16 de octubre de 1992

Señoritas Estudiantes
ISELDA ROSMERY LAPARRA BARRIOS
PATRICIA LISSETH FRANCO TRUJILLO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señoritas Estudiantes

Transcribo a ustedes el Punto SEPTIMO (7o.), del Acta TREINTA Y CINCO NOVENTA Y DOS (35-92), de Consejo Directivo de fecha 7 de los corrientes, que literalmente dice:

"SEPTIMO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Proyecto de Investigación: " LAS FUNCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN RELACION A OTROS PROFESIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.", de la Carrera: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, presentado por:

ISELDA ROSMERY LAPARRA BARRIOS **CARNET No. 76-02919**

PATRICIA LISSETH FRANCO TRUJILLO **CARNET No. 84-10713**

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Departamento de Investigaciones en Psicología, resuelve aprobarlo y nombrar como asesor a la Licenciada Ligia Del Carmen Morales."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Abraham Cortez Haiar
SECRETARIO

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
USAC
SECRETARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIOS "M-5, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760766-84 Y 760766-88
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

Guatemala,
30 de septiembre de 1992

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Edificio M-5

Honorables Señores:

Me es grato saludarles y, al mismo tiempo, informarles que he asesorado la elaboración del informe final de la investigación titulada "Las Funciones del Psicólogo Industrial en Relación a otros Profesionales en el Departamento de Recursos Humanos". el cual fue realizado como Tesis de Graduación previa a la obtención del Grado Académico de Licenciadas en Psicología, por las estudiantes:

Patricia Lisseth Franco Trujillo	Cnet. 84-10713
Iselda Rosmery Laparra Barrios	Cnet. 73-02919

El trabajo mencionado llena, a mi criterio, los requisitos exigidos para un trabajo de investigación de este tipo.
En consecuencia en calidad de asesor del mismo, me permito emitir Dictamen Favorable, para que puedan proceder a los trámites necesarios para su graduación profesional.

Atentamente,

Licda. Ligia del Carmen Morales L.
Asesor
Psicóloga, colegiada No. 4008

AGRADECIMIENTO

A nuestros asesores de investigación:

Licda. Ligia del Carmen Morales
Licda. Edith Ríos de Maldonado

En Especial a:

Licda. Vilma Ivonne Matta Ríos
Lic. Luis Mariano Codoñer Castillo
Sr. Manuel Corado Sánchez

Por su colaboración en la realización de este trabajo

ACTO QUE DEDICO

A DIOS, NUESTRO SEÑOR

A MI ESPOSO:
Arq. Freddy Roberto Mena Bolaños

A MI HIJO:
José Roberto Mena Franco

A MIS PADRES
Antonio José Franco
María Elva de Franco

A TODA MI FAMILIA EN GENERAL.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS, NUESTRO SEÑOR

A MI MADRE
Sofía V. de Laparra

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS
con amor

A MIS CUÑADOS
especialmente al Ingeniero Edgar Palencia por su colaboración

A TODA MI FAMILIA Y AMIGOS EN ESPECIAL.

PADRINOS DE GRADUACION

Arq. Fredy Roberto Mena Bolaños
Dr. Marco Antonio Mena García
Dr. Julio Augusto Mena García

Lic. Izabel Najarro Laparra
Lic. Carlos Alfonso López

INDICE GENERAL

CAPITULO I

CAPITULO II

CAPITULO III

CAPITULO IV

CAPITULO I

INTRODUCCION

En Guatemala, los sectores empresariales, comerciales e industriales han tenido un notable crecimiento en los últimos años, la participación directa de diversos profesionales universitarios contribuyó a la sustentación del desarrollo manifestado, sin embargo, la incorporación de licenciados en Psicología ha sido y sigue siendo limitada; debido al real desconocimiento de las tareas y funciones que puede desempeñar dentro del sector productivo del país, así como a la falta de información en lo referente a las habilidades, destrezas, valores y actitudes que son elementos indispensables para una eficiente y eficaz relación entre los sectores administrativos y laborales.

Esto lleva a reflexionar sobre la contratación existente dentro de nuestras industrias pues se considera al psicólogo como el profesional indicado para estas plazas, ya que es el único que dentro de su formación académica tiene conocimientos sobre el análisis, la compresión la orientación y el estudio de la conducta del ser humano.

Razón por la cual se manifestó la necesidad de hacer un estudio sobre: Las Funciones del Psicólogo Industrial en el Departamento de Recursos Humanos.

Se ha investigado cuál es el rol del psicólogo, sus atribuciones y su ubicación organizacional; la información bibliográfica obtenida consiste en darle al psicólogo una serie de atribuciones específicas orientadas al desarrollo y aprovechamiento del recurso humano; siendo esto la base de la industria, para obtener así un rendimiento adecuado del trabajador que le permita alcanzar sus metas.

Dentro de las tareas de un Departamento de Personal o de Recursos Humanos están: La Selección de Personal, en donde se aplican pruebas psicológicas, las cuales miden las capacidades psicomotrices, conductuales, etc., del individuo. La aplicación, la medición y evaluación de estas pruebas es una labor específica de un profesional de psicología, de lo contrario las interpretaciones de

los resultados serán no confiables, la elección del personal correrá el alto riesgo de ser equivocada.

Otras de las funciones son el Adiestramiento, Evaluación del Desempeño, Relaciones Obrero-Patronales, Consejo en la Industria, Salud y Seguridad e Higiene de los Empleados y Psicología Personal.

La presente Investigación se realizó con encargados de Departamentos de Recursos Humanos de 15 empresas, de tipo industrial, ubicadas dentro de la ciudad capital de Guatemala, la información fue recopilada a través de instrumentos de entrevistas y cuestionarios. Los resultados llevaron a realizar serias reflexiones acerca del desconocimiento del sector empresarial, de lo que es y las actividades que realiza un psicólogo laboral.

A. DATOS HISTORICOS

1. BOSQUEJO HISTORICO DEL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA EN GUATEMALA.

Alrededor de los años treinta, se llevó a cabo en la mayor parte de América Latina, un proceso de substitución de importanciones, creando industrias de producción de bienes de consumo. Este proceso no se dió en Centroamérica, porque el modelo político existente no lo permitió. no fue sino hasta la segunda post-guerra mundial, en que súbitamente se rompió el índice que bloqueaba el acceso al poder de ciertas capas poblacionales. En Centroamérica el modelo económico de la gran plantación y del enclave agrícola, era particularmente hostil a un tipo de desarrollo en esa dirección, se necesitó que fueran creándose muy lentamente las condiciones de existencia de un pequeño mercado interno, y cuando alrededor de los años cincuenta se contempla la implantación del modelo de industrialización, se encuentra que los mercados nacionales son muy reducidos, para permitir la existencia rentable de ciertas industrias, es precisamente en ese momento que las agencias internacionales recomiendan la integración: Es decir que la integración y la industrialización no eran de modo alguno el producto necesario de cierto desarrollo de las fuerzas internas de cada país, sino que las condiciones que se crearon primero en los países industrializados. (1)

ETAPAS DE LA INDUSTRIALIZACION:

El primer período de las implantaciones industriales en el país se remonta a los finales del siglo XIX, época en que se instalaron las primeras fábricas. Luego existe el segundo período de industrialización, la implantación artesanal de parte de ciertos emigrados venidos al país en esa época, alrededor de los años veinte. (2)

Estos dos períodos no constituyen en sí mismos un verdadera industrialización para el país.

---

(1) Poitevin René, El proceso de industrialización en Guatemala. Pag. 101
(2) Ibid. Pag. 102

La segunda etapa fue caracterizada por la instalación de pequeñas empresas de capital nacional, con relaciones de producción de tipo capitalista moderno. (3)

El origen de acumulación primitiva de esta nueva actividad debe buscarse sobre todo en el comercio, los primeros comerciantes eran hijos de comerciantes, y en alguna pequeña escala la agricultura, pero de cultivos de exportación recientemente introducidos, algodón y aceites industriales. (4)

En esta época los productos agrícolas de exportación, obtenían en los mercados internacionales precios sumamente altos.

En realidad la industrialización en esta segunda etapa no fue muy intensa, debido en primer lugar a la brevedad del experimento y que la política del gobierno se dirigió principalmente a la agricultura, con miras posiblemente, de dedicarse con posteridad a la industrialización. (5)

En la tercera etapa el fenómeno anterior se vuelve a repetir, pero esta vez el atractivo principal, es el agrandamiento del mercado, producido por la integración económica. Es el momento en que surgen una serie de pequeñas fábricas que se unen a las ya existentes y producen para el Mercado Común Centroamericano.

Esta etapa tiene la característica de la mayor parte de inversiones se hacen sea con el fin de agrandar fábricas ya existente y modernizarlas o ponerlas en funcionamiento con préstamos bancarios privados, los cuales han sido obtenidos con capitales de empréstitos extranjeros destinados a este propósito y en menor escala de la acumulación existente en la agricultura. (6)

En este momento en el que se superpone la cuarta etapa, que viene a comenzar casi simultáneamente con la anterior, encontrándose en ella hasta la fecha. Esta etapa corresponde a la penetración directa de capital extranjero en la industrialización. (7)

Las industrias en Guatemala son altamente rentables, que estructuralmente su mayor contingente está formado por las industrias de tipo tradicional, con una débil inversión de capital, que dado la estructura del mercado, aún así tiene una

(3) Ibid Pag. 27
(4) Ibid Pag. 28
(5) Ibid Pag. 29
(6) Ibid Pag. 30
(7) Ibid Pag. 108

capacidad de producción que potencialmente supera la demanda regional y que el volumen de capital destinado al pago de salarios bastante bajos reposa principalmente sobre los incentivos fiscales otorgados por el estado. (8)

Se observa que la mayor parte de industrias se localizan en la ciudad de Guatemala. Las industrias de tipo tradicional y con un pequeño número de mano de obra tienden a localizarse de preferencia en la zona uno de la ciudad capital. Por lo contrario las industrias de tipo intermedias y metal mecánicas están orientadas hacia el exterior, están localizadas dentro de las zonas periféricas, al borde de autorutas, y de líneas de ferrocarril que comunican con los otros países de la América Central, al mismo tiempo con la costa y los puertos marítimos, es decir que la localización de estas industrias obedece a un deseo de reducir los costos de transporte de la materia prima que llega del exterior, salvo la pequeña parte queda para el consumo interno.

2. HISTORIA DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

Se ha mencionado que la psicología es una de las principales ciencias que tratan la conducta humana, que está bien provista para hacer observaciones, conducir estudios de los problemas y eventos que surgen de la conducta humana en la industria.

Adicionalmente, la psicología es el instrumento adecuado y poderoso que sirve para el aprovechamiento de la conducta humana y su eficacia en cualquier actividad que desarrolle. (9)

Por lo tanto, se menciona a la psicología industrial como la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la psicología, a las personas en el trabajo.

Es una ciencia y nos da a conocer mucho de la forma de operar, se ocupa exclusivamente de lo observable, es decir de aquello que podemos ver, oír, tocar, medir y registrar, se basa en la observación y experimentación.

---

(8) ibid Pág. 112
(9) Dunette D. Marvin, Psicología Industrial Editorial Trillas, México. Pags. 17-18

Se considera a la psicología industrial como la más joven de todas las ramas de la psicología, fue fundada en el siglo XX, y creció rápidamente sobre todo a raíz de las dos guerras mundiales que brindaron la oportunidad de probar su utilidad. Su origen se debe al profesor Walter Dill Scott en 1,903; la primera obra que se publicó sobre psicología industrial fue en 1,913 y su autor fue el psicólogo Hugo Mustemberg. (10)

Hace mucho tiempo la gerencia industrial tendía a considerar al trabajo como un costo de producción; frecuentemente se seleccionaba a los nuevos empleados por métodos que daba un resultado diferente de lo esperado, un tanteo para colocar al hombre que necesitaba trabajo.

La costumbre antigua, de contratar al personal a la puerta, no contaba con la mayor garantía que los hombres recibidos fuesen a resultar buenos empleados. Las entrevistas previas a la contratación estaban a cargo de individuos que tenían poca experiencia.

A los nuevos empleados, se les decía que preguntaran si tenían alguna duda, pero que lo preguntaran o solicitaran, al compañero.

En la actualidad, la psicología industrial juega un papel importante, está ampliando el panorama del elemento humano, fuerza de trabajo esencial para la industria, esto con la aplicación de métodos eficaces de selección y contratación de personal, programas de inducción, de capacitación y de actualización, que permitan el mejor aprovechamiento e identificación, a nivel empleado-industria, con programas de prevención de accidentes, estréss y con servicio de consejería, tanto para el ejecutivo como para el trabajador.

La psicología industrial afronta diversos problemas que en parte se deben a la constante demanda de sus servicios, entre los cuales figuran:

1. El charlatismo, o sea la práctica de esta disciplina por no profesionales.
2. La comunicación, es decir traducir la jerga técnica para que la entienda el personal de la empresa.

---

(10) Mac.Cornick Ernest, Psicología Industrial Editorial Diana, S.A. México 12 D.F. Págs. 1-2-3

3. La renuencia a ensayar técnicas nuevas, esto es la resistencia al cambio por parte de directivos o empleados.
4. La investigación frente a la aplicación, o sea la relación necesaria que existe entre la adquisición de conocimientos y su aplicación a un problema concreto.

El futuro de la psicología industrial se ve y se espera con positivismo, pues por la naturaleza cambiante de los países en desarrollo, de los avances tecnológicos, el surgimiento de la microempresa y por las características del elemento humano, cada día se detecta la necesidad de aplicar los principios de la psicología en la industria que permita aprovechar al máximo el potencial de sus recursos.

Se considera que la industria por ser uno de los campos en donde el elemento humano se desarrolla como trabajador, es el lugar apropiado para estudiar sus diferentes manifestaciones y reacciones.

B. DEFINICION DE LA PROFESION DEL PSICOLOGO EN GUATEMALA

Para poder practicar los principios de la psicología se necesita de un psicólogo quien es la persona que se encarga de llevar a la práctica, observando y experimentando, la conducta humana buscando determinantes del comportamiento del individuo.

En Guatemala la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Univerisdad de San Carlos, forma profesionales de Psicología en el grado de Licenciatura y dentro del Pénsum Académico se da especial énfasis al conocimiento de la psicología en las siguientes áreas:

a) Psicología Social
b) Psicología Educativa
c) Psicología Clínica
d) Psicología Laboral

Estos conocimientos proporcionan los medios necesarios para poder aplicar dentro del campo de la conducta humana los métodos, las técnicas e instrumentos de la psicología en estas áreas.

Como limitante del objeto de estudio, el presente trabajo se circunscribe al conocimiento de la labor del psicólogo industrial dentro de nuestra sociedad, así como sus atribuciones dentro de un perfil laboral.

"La disciplina de psicología laboral tiene como objetivo formar un profesional que domine las particularidades psicológicas y sociológicas de esta relación hombre-trabajo y la forma de actuar para lograr un perfeccionamiento de la misma, tanto desde el punto de vista de bienestar y la salud del trabajador como del incremento de la eficiencia de las diferentes entidades laborales." (11)

El psicólogo en la esfera laboral está preparado para realizar asesoría y orientación con criterio psicológico. Toma decisión con el factor humano en la producción y los servicios tales como: evaluación, contenidos de trabajo, relaciones interpersonales.

El psicólogo puede dar orientación a trabajadores que experimenten conflictos o problemas en el desempeño de su actividad, a dirigentes y/o grupos laborales.

El psicólogo puede diagnosticar permitiendo determinar las causas sociopsicológicas de los problemas que se presentan en los centros laborales.

Evalúa y selecciona: este es el campo que con más frecuencia se relaciona el psicólogo en la esfera laboral. El psicólogo no debe limitarse a la aplicación de programas y baterías de test o pruebas, sino establecer criterios psicológicos para estas evaluaciones.

Tratamiento, corrección y rehabilitación: se trata de intervenir psicológicamente en la empresa con el fin de dar solución a los problemas diagnosticados, estableciendo programas preventivos, profilácticos, paliativos.

---

(11) Smith Alayon Irene, Psicología Laboral
Págs. 41-44-45

Investigación: es un importante contenido de trabajo del psicólogo, en la esfera laboral pues es la fuente de donde se nutre su actividad aplicada a la solución de los problemas.

Formación y entrenamiento: el psicólogo en la esfera laboral puede asesorar psicológicamente en la etapa de organización de un curso de entrenamiento o de formación para que este sea motivante y lograr una adecuada comunicación, a dirigentes y otro tipo de personas en proceso de formación.

C. EL PAPEL DEL PSICOLOGO EN LA INDUSTRIA.

El que hacer del psicólogo dentro de la industria es vital debido a que su campo de acción es propicio para el estudio de la conducta humana, y los resultados se pueden aplicar a la planificación, producción y distribución; sus conocimientos no solo tienen utilidad económica para el industrial, sino que también puede hacer que las condiciones laborales resulten más agradables para el empleado y empleador.

También ha intervenido en la modificación de los planes industriales en cuanto a la remuneración salarial, satisfacción y motivación en el puesto de trabajo, para lograr que se realice lo que sea mejor para el empleado.

M.c. Collon (1959) en una investigación realizada sobre las actividades que ejecutan los psicólogos que trabajan en la industria, descubrió que las actividades más importantes son las siguientes:

- Selección, contratación y entrenamiento de los empleados; para esto es necesario la aplicación de pruebas psicológicas, y el estudio de los problemas psicológicos referentes al reclutamiento y eficiencia, la administración y el estudio de los consumidores.

- Desarrollo del personal: Evaluación del desempeño, medición de las actitudes, consejo personal a los empleados.

Diseño de equipo y producto. (12)

En la industria se dan dos clases de psicólogos los cuales son: Los ejecutivos que desempeñan un papel más específico en la organización para un solo patrón y el psicólogo consultor que puede trabajar al mismo tiempo para numerosos clientes o patronos. Muchas empresas pequeñas no tienen los suficientes recursos para contratar a tiempo completo un psicólogo, de modo que utilizan los servicios de firmas de asesoramiento cada vez que afrontan problemas en cuanto a su organización personal. (13)

D. FUNCIONES DEL PSICOLOGO EN LA INDUSTRIA

A continuación se detalla la importancia, funciones y ventajas del psicólogo en el Departamento de Recursos Humanos, que tiene como función el organizar, promover y dirigir las relaciones laborales entre empleados y empleadores. El propósito es evitar en lo posible problemas laborales dentro de una industria y como consecuencia elevar la productividad de la misma, así mismo mejorar la calidad de vida laboral.

El punto de inicio de una relación laboral estable se da por una selección correcta y objetiva.

A continuación se detallan las funciones del psicólogo dentro de la industria:

1. SELECCION DE PERSONAL

1.1 PRINCIPIOS Y TECNICAS

Es el estudio de los requisitos del puesto de trabajo. Su objetivo consiste en seleccionar a la persona con las características aptas para un puesto determinado y a un costo adecuado.

(12) Blum L. Milton, Psicología Industrial Editorial Trillas México P. 20 Pág. 18
(13) Ibid Pág. 18

Esta debe traer cómo consecuencia la satisfacción del trabajador en el desempeño de su puesto y que desarrolle sus habilidades y potenciales, tanto en beneficio de él como de la empresa.

Es importante, para hacer una buena selección de personal, que el jefe conozca las condiciones y los requisitos del trabajo, el desempeño actual de su grupo: tanto a nivel de rendimiento como a nivel de relaciones humanas.

Un programa de selección de personal exige una secuencia de operaciones específicas que comprenden:

1. Análisis de puestos.
2. Análisis de los trabajadores.
3. Establecimientos de requisitos mínimos y puntuaciones de exclusión para los métodos.
4. Reclutamiento de los solicitantes.
5. Aplicación de los procedimientos seleccionados.
6. Validación de éstos, es decir determinar su correlación con alguna medida de rendimiento.
7. Proceso de contratación.

1.1.2 ANALISIS DE PUESTOS:

Consiste en una descripción detallada de las conductas del empleado y las tareas que integran el trabajo. Es fundamental porque sus resultados no sólo ayudan a realizar la selección de personal sino además sirven de insumo para elaborar programas de capacitación, políticas de recompensa, elaborar normas de seguridad y de producción.

El objetivo es descubrir los deberes del puesto de trabajo y determinar las conductas del trabajador que sean significativas y que permitirán diferenciar entre un trabajador exitoso y uno fracasado.

Los métodos que se usan en el análisis de puestos son los siguientes:

- La observación
- La entrevista
- El cuestionarios
- Pruebas psicológicas.

El análisis ayudará a diseñar un proceso de selección para no contratar malos trabajadores.

1.1.3 ANALISIS DE TRABAJADORES:

Permite conocer los grados de conducta de éxito o fracaso del trabajador, aquí se necesitará conocer las cualidades humanas para ejecutar el trabajo con éxito, disminuyendo las congeturas sobre dichas conductas.

1.1.4 PROCESO DE RECLUTAMIENTO:

Es la fase preliminar del proceso de selección de personal, que tiene por objetivo atraer gente a la compañía, para ser examinados con el propósito de la posible contratación.

Existen varias formas de reclutar al personal:

1. Los que acuden a la empresa en búsqueda de plazas vacantes.
2. Los recomendados por parientes del personal actual.
3. A través de anuncios de prensa, radio y televisión.
4. Por medio de agencias de empleo.

Investigadores afirman que de los métodos de reclutamiento el adecuado es la recomendación de los empleados, posiblemente porque éstos suministran al candidato información realista sobre el puesto y la empresa. La fuente menos eficaz la constituyen los anuncios en la prensa y las agencia de empleos pues ocasionalmente proporcionan información verídica sobre la vacante, éstos sirven (la mayoría de ocasiones) como anzuelo que permita elaborar un banco de datos.

1.1.5 APLICACION DE PROCEDIMIENTOS ESCOGIDOS DENTRO DEL PROGRAMA DE SELECCION DE PERSONAL.

Test: es una prueba que sirve para medir actitudes naturales y adquiridas de las personas con el objeto de preveer la conducta futura en un circunstancia determinada. (14)

Test Psicológico: "Es un patrón de medida que se aplica en forma constante y sistemática a todas las personas sujetas a evaluación" (15), nos permite conocer rasgos de conducta y de personalidad de los mismos. Puede evaluar la inteligencia, las aptitudes, las características de la personalidad, memoria, la hábilidad manual de una persona. Se clasifican atendiendo la conducta que se desea medir; entre las diversas categorías secuenta con los test de velocidad, individuales, colectivos, de ejecución, de lápiz y papel.

Es un instrumento importante en la selección de personal y se aplica en diferentes niveles, desde el aprendiz hasta el presidente de una empresa.

En la selección de personal lo más importante es identificar al candidato que reuna las cualidades necesarias para el puesto determinado. El rol del psicólogo en la aplicación de los test psicológicos le permitida evaluar, calificar, interpretar y perfeccionar la relación entre el empleado satisfactorio y el no satisfactorio.

Permiten llevar a cabo una clasificación significativa del rendimiento laboral del candidato, de acuerdo aun patrón establecido.

Los test psicológicos que se utilizan en el proceso de selección de personal pueden variar de empresa a empresa.

Entrevista: La entrevista es un instrumento de evaluación que puede ser objetivo y subjetiva, dependiendo de la importancia y la aplicación que se le dé a la misma.

Tiene varias ventajas, permite practicar las relaciones públicas, dar informa-

---

(14) Diccionario de Psicología, Orbis Barcelona 1,985. Pág. 225.
(15) Shultz Duane, Psicología Industrial, Edit. Interamericana México. Pág. 112.

ción acerca del puesto y/o la empresa, y conocer al solicitante pudiendo evaluar las cualidades del mismo.

Se dan dos clases de entrevista:

1. **Estructurada:** Es un medio selectivo con mucha validez, que consiste en la aplicación de un cuestionario con preguntas seleccionadas para obtener mejores resultados.

Existe una guía de investigador diagnóstico que contiene una serie de preguntas standarizadas, que se bede dar al entrevistastado, además tiene una guía de calificación cuantitativa.

La guía está clasificada por cuatro áreas que son: Familiar, Social, Personal y Trabajo.

2. **Inestructurada:** Este tipo de entrevista se aplica a la discreción del entrevistador, se basa en los criterios y presentación física del entrevistado.

Factores que pueden influir en la entrevista:

1. **Falta de concordancia:** Aquí se incluyen los niveles de tensión, se evaluará la actitud; por consiguiente ayudará a crear un ambiente de cordialidad, de entendimiento y comodidad para las dos personas.

2. **Prejuicios Personales:** Estos son estereotipos que uno crea, son características que inmediatamente caen mal, lógicamente afectará en la calificación del candidato. Es cuando se tiende a caer en lo subjetivo.

3. **Efecto de Halo:** Consiste en la tendencia a generalizar partiendo de algo específico. Puede ser positivo o negativo.

Si se presenta algo negativo en la entrevista, toda ella se verá afectada y su calificación será mala; lo mismo sucederá con algo positivo. El problema que aquí se da, es que no le dan atención debida a otros aspectos importantes.

4. **Efecto de Contraste**: También afecta en la entrevista, consiste en la influencia de una entrevista anterior a la actual, por lo tanto su calificación se verá afectada.

Cuando una entrevista no es objetiva se pierde su confiabilidad y validez. Siempre al solicitante se le hará una entrevista preliminar y una final.

1.2 ADIESTRAMIENTO

Después de realizar las operaciones específicas que comprende el programa de selección de personal, siempre será necesario someter a los empleados de nuevo ingreso al adiestramiento. La finalidad del adiestramiento es aumentar la eficiencia y eficacia de los trabajadores y optimizar los objetivos de la empresa.

Se entiende por adiestramiento "al proceso que pretende mejorar la conducta de los empleados para el desempeño eficaz en el puesto de trabajo". (16)

En la industria va entrelazado con la selección de personal, ya que los programas de selección van a permitir proveer candidatos adecuados para recibir entrenamiento, tomándose en cuenta las aptitudes y capacidades de aprendizaje de los empleados. El adiestramiento es una actividad constante de las industrias a todo nivel, desde la gerencia hasta el empleado de bajo rango jerárquico.

Los principios psicológicos del aprendizaje se aplican al adiestramiento, donde el psicólogo le dedica especial atención al análisis de los métodos y la forma de como impartir la información y enseñar los conocimientos al nuevo personal; no se limitan a impartir las habilidades y conocimientos que exige determinado puesto de trabajo; tienen por objetivo modificar las actitudes, motivaciones y cualidades interpersonales de los empleados, sin importar el rango profesional y el tipo de adiestramiento. El objetivo será siempre mejorar el rendimiento y al hacerlo lograr

que el individuo resulte más valioso para la compañía y para sí mismo. Un programa de adiestramiento eficaz puede contribuir al aumento de trabajo, disminuir la rotación externa, los accidentes, mejorar la calidad de trabajo y la reducción de costos.

En los cambios de tecnología y en la transformación de las organizaciones en las industrias grandes y complejas, la orientación y los programas de entrenamiento son vitales para el éxito de las mismas.

Se considera que el adiestramiento deberá ser evaluado para determianr su efectividad en la aplicación de los métodos y el logro de metas.

1.3 EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Los psicólogos industriales utilizan muchas medidas para evaluar el desempeño del individuo en el puesto de trabajo. La finalidad es proporcionar una estimación exacta de la eficiencia con que se está ejecutando un trabajo.
Los programas de evaluación del rendimiento son indispensables para la empresa y los empleados, por las siguientes razones:

- Sirven para validar los criterios de selección de personal.
- Para estimar la necesidad y eficacia de los programas de adiestramiento.
- Ayuda a mejorar la conducta individual del personal.
- Ayuda a decidir ascensos.
- Se puede fijar sueldos equitativos al esfuerzo físico y mental del trabajador.
- Hacer transferencia y reducciones de la fuerza de trabajo. (17)

La evaluación del desempeño se efectúa mediante dos sistemas:

1.3.1 Los trabajos relacionados con la producción se evalúan atendiendo la cantidad y calidad de la producción, la frecuencia de accidentes, el monto de

(17) Schultz, Duane. Op.cit 145-160 pp.

salarios, la frecuencia de ascensos y el ausentismo.

1.3.2 Los trabajos no relacionados con la producción son más difíciles de evaluar y la estimación se hace en términos más cualitativos por medio de supervisores que emiten un juicio sobre la eficiencia de sus trabajadores.

Toda empresa necesita saber quienes son los trabajadores más destacados, quienes requieren más adiestramiento y que trabajadores no están contribuyendo a la productividad y prosperidad de la misma.

1.4 RELACIONES OBRERO-PATRONALES

En toda industria se lleva a cabo el proceso de negociaciones colectivas, las cuales se conocen como la clave de las relaciones obrero-patronales. Se entiende por relaciones obrero-patronales, a la relación que se da entre las empresas y la representación de los trabajadores que se produce en diferentes ámbitos. Definimos pacto colectivo de condiciones de trabajo "Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajador deba prestarse y las demás materias relativas a ésta" (18)

Es decir que cada empleado pertenece a distintos grupos ya sea sindicales, políticos, religiosos, etc. Las decisiones en la industria a menudo requieren información acerca de las actividades y deseos de los grupos. El psicólogo puede ayudar a obtener esta información.

Dentro de las negociaciones colectivas se pueden dar problemas uno de los principales las barreras de comunicación resulta de las diferentes percepciones que tiene la gente.

---

(18) Cigua, El movimiento Sindical en Guatemala, 1975-1985, Edit Ciencia y Tecnología para Guatemala. 904-909 pp.

Percepción defectuosa: se debe a que la gente percibe erroneamente los motivos y deseos de la otra parte.

Es esencial el rapport adecuado entre los supervisores de primera línea y los líderes de grupos informales, ya que estos últimos hacen que el grupo coopere y obstruya las actividades de la organización. Cuando se logra la cooperación de los grupos formales e informales suele haber aumento de la moral y de la productividad, así como disminución del ausentismo y rotación del personal.

Por ser una entidad general y muy influyente en el mundo del trabajo el grupo informal satisface mucho las necesidades de los empleados.

1.5 CONSEJO EN LA INDUSTRIA

Muchos empleados tienen problemas que le afectan en la realización eficaz de su trabajo. La necesidad de ayudar a esa gente para incrementar su productividad es evidente.

El consejo en la industria es relativamente nuevo y limitado, en las industrias donde existe el Departamento de Personal, tiene como función ayudar a los empleados, con problemas económicos, emocionales, laborales, etc. El propósito fundamental es ayudar a los empleado a realizar más eficientemente sus labores.

Se conocen dos técnicas importantes de Consejo, que los orientadores utilizan:

1.5.1. El Consejo Directivo:

Es el que se ha descrito como centrado en el consejero, autoritario en actitud y altamente específico en naturaleza. El consejero orienta directamente al aconsejado.

1.5.2 El Consejo No Directivo:

El psicólogo industrial está destinado a dar la oportunidad al aconsejado a que

él mismo encuentre la solución. Deja que el individuo trate de entender sus propios problemas y encuentre sus propias alternativas.

El propósito del consejo ha sido criticado por ser demasiado paternalista, por carecer de metodologías internas de evaluación y retroalimentación y por estar dirigidos y ejecutados por personal cuya formación profesional está desvinculada de la rama psicológica.

1.6 SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

1.6.1 ACCIDENTES

En las industrias occurren accidentes todos los días, algunos leves y otros provocan incapacidad e incluso la muerte. Sobre todo las industria químicas constituyen una serie de amenaza contra la salud de los trabajadores, peligro que no siempre se reconoce, además el trabajador puede contraer enfermedades como la neumoconiosis o pulmón negro, bisinosis y muchas otras.

Causas de los accidentes:

FACTOR HUMANO	FACTOR FISICO
La irresponsabilidad	Equipo de trabajo defectuoso
Desconocimiento del trabajo	Falta de equipo de protección personal
Falta de atención	Pisos defectuosos y sucios
Mala selección de personal	Falta de protección colectiva
El cansancio físico y mental	Mala ventilación
Mala ubicación de personal	Mala iluminación
El exceso de confianza	Los colores inadecuados
Embriaguez	Congestionamiento
La drogadicción.	

En algunos países ya existe la oficina de salud y seguridad profesional en el Ministerio de Trabajo, su finalidad es garantizar condiciones sanas y seguras de trabajo, mediante una campaña permanente contra accidentes y enfermedades industriales. Las industrias pueden adoptar varias medidas para impedir que ocurran accidentes, entre ellas:

- Preparar informes y análisis exhaustivos de todos los accidentes.
- Realizar un buen diseño de trabajo y de su ambiente.
- Crear una atmósfera adecuada o propicia.
- Adiestrar al personal en prevención de accidente, y
- Lanzar campañas de seguridad industrial.

1.6.2. ALCOHOLISMO EN LA INDUSTRIA

El alcoholismo afecta un buen porcentaje de la fuerza laboral del sector industrial y causa gran parte de los retardos, falta de asistencia, errores, ineficiencia y mucha miseria humana. A pesar de ser un problema común a todos los niveles ocupacionales, perjudica muchísimo a las compañías cuando se presenta entre ejecutivos.

Es importante señalar que la industria está en mejores condiciones de motivar a los alcohólicos para que busquen ayuda.

Muchos psicólogos y médicos coinciden en que el miedo de perder el trabajo es más fuerte que cualquier amenaza. La industria puede ayudarles implantando en ella programas de rehabilitación que generalmente cubren un proceso de tres etapas. (19):

a. Educación de gerentes y supervisores.
b. Detección temprana de los empleados alcohólicos.
c. Envío de los empleados a especialistas.

(19) Schultz, Duane. Op.Cit. 391 pp.

1.6.3 USO DE DROGAS EN LA INDUSTRIA

Actualmente, debido a la crisis que la sociedad afronta ante este problema, las empresas comienzan a implantar programas de rehabilitación y/o prevención.

Los efectos conductuales dependen de la clase de droga que consuman, éstas pueden causarle alteraciones tales como: Lentitud en sus reflejos, merma la capacidad de juicio pupilar, ojos inyectados de sangre, y en casos extremos marcas de piquetes en los brazos y otras partes del cuerpo. Estas alteraciones sin duda, afectan en la realización de las tareas y en la eficiencia del empleado, en consecuencia, esto perjudica la seguridad industrial y el estado de ánimo de los compañeros.

La posición idónea es tratar de rehabilitar al personal que enfrente este problema en vez de despedirlo.

1.6.4 ESTRES EN EL TRABAJO

El estrés en el trabajo ejerce impresionante efecto sobre la salud y productividad del empleado; originando cambios fisiológicos causando enfermedades Psicosomáticas.

El estrés es un trastorno que causa grave daños físicos y que está muy generalizado en la vida del hombre moderno, es de origen y naturaleza primordialmente psicológica. Sus efectos son costosos y redundan en una menor productividad. Se ha demostrado que disminuye notablemente la motivación y capacidad física del empleado.

Además el estrés provoca los retardos, ausentismos decisiones deficientes, etc.

Incluso los trastornos más sencillos relacionados con el estrés tienen efecto económico.

CAUSAS DEL ESTRES LABORAL

A estos aspectos del trabajo se les llama estresores capaces de originar estrés. Los psicólogos industriales utilizan el término sobrecarga para asignarlo y distinguen dos clases:

- Sobrecarga Cualitativa.
- Sobrecarga Cuantitativa.

-Sobrecarga Cuantitativa: Es aquella en que hay mucho trabajo y se dispone de poco tiempo para realizarlo.

-Sobrecarga Cualitativa: Consiste en la dificultad excesiva del mismo. El problema consiste en encontrar el nivel ideal en que el trabajador da su mejor rendimiento y conserva su salud adecuada, evitando así, los extremos de exceso y falta de trabajo.

1.7 PSICOLOGIA PERSONAL

1.7.1 MOTIVACION

La palabra motivación se deriva del latín motivum que significa "Lo que pone en movimiento" es decir aquello que provoca la acción. (20)

Definimos motivación como el deseo de hacer mucho, esforzándose por alcanzar las metas de la organización.

La motivación de los empleados en la industria es uno de los aspectos más importantes porque abarca "La fase de acción de la conducta." (21)

(20) Stephen E. Robbins, Comportamiento Organizacional, México 1987 123-133 pp.
(21)Shultz, Duane.Op.Cit. 6-7 pp.

Anteriormente se suponía que para motivar al personal, bastaba con aumentarle el sueldo; hoy en día los trabajadores exigen empleos que satisfagan sus necesidades internas de realización, expresión personal y autorealización.

Es el psicólogo el encargado de descubrir los principios de la motivación humana que sirvan de base para las modificiaciones de la conducta que da como resultado una motivación alta de los empleados.

1.7.1.1 TEORIAS DE LA MOTIVACION

Los psicólogos han propuesto diversas teorías de motivación, entre ellas están:

Necesidad de Logro (Mc. Clelland): Postula la existencia de necesidad de logro, de realizar bien las propias tareas, y de ser el mejor en todo en cuanto se hace.

Teoría de Jerarquía de Necesidades. (Abraham Maslow): Establece la existencia de una jerarquía de cinco necesidades, para que el sujeto busque un nivel superior y debe satisfacer ante lo anterior.

Necesidades Fisiológicas

Necesidades de Seguridad

Necesidades de afiliación

Necesidad de estima

Necesidad de autorealización.

La necesidad de autorealización es la de mayor rango y consiste en explotar al máximo las propias capacidades; la puede satisfacer con trabajos que ofrezcan autonomía, responsabilidad e interés.

Necesidades de existencia, relación y crecimiento: postulada por (Clayton Alderfer) sostiene la existencia de tres exigencias básicas del ser humano:

- Existencia
- Relación
- Crecimiento

Teorías de Necesidades de Higiene y Motivadoras (Frederich Herberg) : Postula dos conjuntos de necesidades:

- Motivadoras: la índole del trabajo y su grado de logro y responsabilidad.
- Higiene: aspectos del ambiente laboral como el sueldo y la supervisión.

La teoría de características del trabajo (Hackman y Oldham): Postula la existencia de diferencias individuales en la necesidad de crecimiento y sostiene que en la motivación del empleado influye su opinión sobre las características del trabajo. (22)

La satisfacción del trabajador en el proceso motivacional refleja el grado en el cual el individuo se da cuenta que carencias y necesidades estan cubiertas.

Las actitudes que el empleado mantiene hacia su puesto y su ambiente de trabajo, su propia personalidad y las influencias del ambiente social contribuyen al grado de satisfacción que experimenten. La motivación es importante tanto para la organización como para el individuo.

1.7.2 COMUNICACION

La comunicación se define como el proceso en las relaciones humanas en el que se transmite información y comprensión de una persona a otra. (23)

La comunicación se establece entre dos elementos. Un emisor, que es quien

(22) Ibid. 274-275 pp.
(23) Oscar García Manzano Administración y Desarrollo Gerencial, México 1981. Edit. Diana 38-40 pp.

envía el mensaje y un receptor que es quien recibe el mensaje.

La buena comunicación es esencial para el funcionamiento efectivo de cualquier organización. Mediante la transmisión de información pueden ser coordinadas las ideas, los sentimientos y las actitudes.

El objetivo de la comunicación es tratar de facilitar el trabajo de los grupos, para que en forma armónica, planeada y coordinada se alcancen las metas y se puedan desarrollar las tareas que se asignen.

Los gerentes y supervisores entederán mejor las actitudes de los empleados hacia sus puestos, si suprimen las barreras de comunicación.

1.7.2.1 BARRERAS CONTRA UNA BUENA COMUNCIACION:

Filtración: Denota las manipulación de la información por el emisor, a fin de que sea vista favorablemente por el receptor.

Percepción Selectiva: Es cuando los receptores en el proceso comunicativo ven y oyen de modo selectivo basándose en sus necesidades, motivaciones y otras características personales.

Emociones: El estado de ánimo del receptor en el momento en que se le llega un mensaje incidirá en la interpretación que le de.

Lenguaje: Los emisores tienden a suponer que las palabras y términos que utilizan tienen el mismo significado para ellos y para el receptor. Y como no es así se originan dificultades en la comunicación.

"La comunicación efectiva es responsabilidad de todo individuo en la organización". (24)

---

(24) Ibid. 55-59 pp.

1.7.3 LIDERAZGO

Cuando se habla de líder o liderazgo se refiere en cierta forma a considerar factores como el poder y la influencia que una persona tiene sobre otra en las actitudes y comportamiento de los empleados. El concepto psicológico ha cambiado. Antes se pensaba que el empleado era accesorio de una máquina, esta idea fue sustituida por el enfoque de relaciones humanas.

Uno de los grandes retos actuales del psicólogo industrial consiste en seleccionar, adiestrar y formar líderes eficientes en todos los niveles.

Según Douglas Mc Gregor clasifica a los directores en dos estilos de liderazgo.

EL AUTORITARIO:

Al que él llama teoría "X". Considera que el hombre elude el trabajo por consiguiente el líder debe utilizar medidas didácticas para controlar el comportamiento de los empleados y conseguir que trabajen hacia los objetivos de la organización.

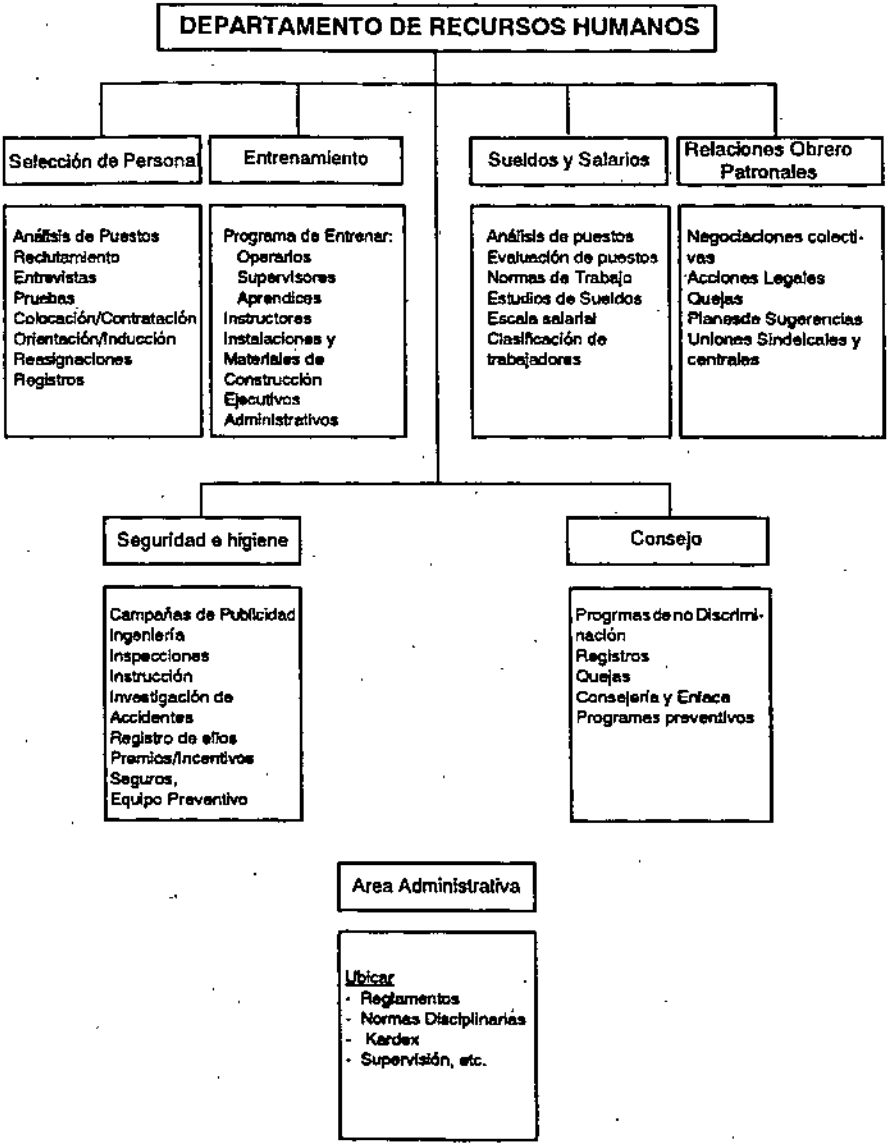
EL DEMOCRATICO:

Al que le denominan teoría "Y". El objetivo del enfoque de esta teoría consiste en hacer que el trabajo sea satisfactorio para el empleado.

Las funciones del liderazgo incluyen elementos que deben ser tomados en cuenta tales como: crear sentido de aprobación, favorecer las relaciones interpersonales, dar trato justo, aplicar normas equitativamente. Así como, organizar, definir, dirigir las actividades laborales. (25)

(25) Ibid. 38-40 pp.

CUADRO No. 1


DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Selección de Personal
Entrenamiento
Sueldos y Salarios
Relaciones Obrero Patronales
Análisis de Puestos
Reclutamiento
Entrevistas
Pruebas
Colocación/Contratación
Orientación/Inducción
Reasignaciones
Registros
Programa de Entrenar:
Operarios
Supervisores
Aprendices
Instructores
Instalaciones y
Materiales de
Construcción
Ejecutivos
Administrativos
Análisis de puestos
Evaluación de puestos
Normas de Trabajo
Estudios de Sueldos
Escala salarial
Clasificación de
trabajadores
Negociaciones colecti-
vas
Acciones Legales
Quejas
Planesde Sugerencias
Uniones Sindelcales y
centrales
Seguridad e higiene
Consejo
Campañas de Publicidad
Ingeniería
Inspecciones
Instrucción
Investigación de
Accidentes
Registro de efios
Premios/Incentivos
Seguros,
Equipo Preventivo
Progrmas de no Discrimi-
nación
Registros
Quejas
Consejería y Enlace
Programas preventivos
Area Administrativa
Ubicar
- Reglamentos
- Normas Disciplinarias
- Kardex
- Supervisión, etc.

PREMISAS

La psicología como una de las principales ciencias que tratan la conducta humana, está bien provista para hacer observaciones y conducir estudios de los problemas y eventos que surgen de la conducta humana en la industria.

Psicología es el instrumento adecuado y poderoso que sirve para el aprove chamiento de la conducta humana y su eficacia en cualquier actividad que desarrolle.

El psicólogo en la industria trata de lograr un mejor entendimiento de las organizaciones completas y de las interacciones humanas.

HIPOTESIS

El desconocimiento de las funciones del psicólogo laboral dentro de la industria en Guatemala, con respecto a la dirección de los Recursos Humanos provocan una escasa contratación de este profesional.

VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

El desconocimiento de las funciones del psicológo dentro de la industria en Guatemala.

VARIABLE DEPENDIENTE

Escasa contratación de este profesional en la industria.

CAPITULO II

2. TECNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TECNICA DE MUESTREO

Se seleccionaron 15 diferentes empresas de tipo industrial. Teniendo como característica contar con un alto número de empleados, que cuenten con maquinarias y cierta tecnología. Luego se seleccionaron al azar diferentes nombres de cada uno de estos tipos de industrias, siendo éstas trescientas en total, utilizando para la realización de la muestra la información obtenida en el Instituto Nacional de Estadística y la Guía de la Cámara de Industria. La Técnica utilizada fue la muestra Aleatoria Simple.

Las industrias seleccionadas fueron las siguientes:

- Industria Papelera
- Industria de Plásticos
- Industria Alimenticia
- Industria Farmacéutica
- Industria de Cosméticos
- Industria Téxtil
- Industria de Productos Agrícolas
- Industria de Productos Químicos
- Industria de Hilos
- Industria de Calzado

Posteriormente se contactó telefónicamente con los encargados de Recursos Humanos de las diferentes industrias seleccionadas, con el fin de establecer información de su parte.

Las empresas cuya respuesta fue positiva son las que conformaron el objeto de estudio, haciendo un total de 15 empresas industriales, privadas productoras de bienes, ubicadas en la ciudad capital de Guatemala, que cuentan con profesionales de diferentes disciplinas laborando en el área industrial.

2.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

2.2.1 ENTREVISTA DIRIGIDA

Se seleccionó previamente la fecha para realizar la entrevista, con el fin de que el entrevistado no se sienta presinado y así brindara el tiempo necesario.

Este instrumento se aplicó por medio de la comunicación directa con elentrevistado.

2.2.2 CUESTIONARIO

Fue utilizado el cuestionario para recopilar información acerca de las funciones del psicólogo y otros profesionales de diferentes disciplinas en el Departamento de Recursos Humanos.

La metodología para la elaboración del cuestionario fue basada en las funciones que realiza un psicólogo en el Departamento de Recursos Humanos. El cuestionario constó de 7 páginas, con 20 preguntas, de tipo cerrado.

Posteriormente se obtuvo de ellos resultados cuantitativos y cualitativos, que permitieron comprobar la hipótesis de investigación.

2.3 TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

La entrevista se solicitó previamente por teléfono.

Las entrevistadoras se presentaron el día indicado por el profesional encargado de Recursos Humanos, con una carta de presentación firmada por el asesor de trabajo. El objetivo de la misma fue dar veracidad al trabajo y a la vez dar a conocer los objetivos del mismo.

El cuestionario se aplicó en forma de entrevista, ya que el entrevistado respondió verbalmente a las preguntas, esto nos permitió obtener mayor información del mismo.

2.4 TECNICA DE ANALISIS ESTADISTICO

Se utilizó el análisis porcentual para establecer cuantitativamente qué profesional ocupa el puesto de Recursos Humanos en la industria y las funciones que realiza en dicho puesto.

Los resultados obtenidos se visualizaron por medio de gráficas de barras, diagramas de sectores. Para así poder establecer el contraste existente del psicólogo en relación a otros profesionales.

CAPITULO III

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Después de haber entrevistado a los quince profesionales de ambos sexos de los diferentes tipos de industrias que fueron seleccionados. Por medio de cuestionarios, se recopiló información para conocer el profesional que ocupa el puesto de Recursos Humanos y las funciones y atribuciones que realiza en dicho puesto.

Obteniendo así los resultados que a continuación se detalian.

CUADRO No. 2
CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA DE OBJETO DE ESTUDIO

TIPO DE EMPRESA	PUESTO	SEXO	EDAD	TITULO PROFESIONAL	UNIVERSIDAD
Industria de Calzado Plástico	Gerente de Relaciones Industriales	M	45 Años	Ingeniero Industrial	Universidad De el Salvador
Industria de Bebidas	Gerente de Relaciones Industriales	M	43 Años	Ingeniero Industrial	Universidad Mariano Gálvez
Industria de Calzado y Piel	Gerente de Recursos Humanos	M	38 Años	Ingeniero Industrial	Universidad San Carlos de Guatemala
Industria de Productos Agrícolas	Gerente de Recursos Humanos	M	32 Años	Ingeniero Industrial	Universidad Rafael Landívar
Industria Téxtil	Jefe de Personal	M	38 Años	Administrador de Empresas	Universidad Mariano Gálvez
Industria Cosmética	Jefe de Personal	M	22 Años	Administrador de Empresas	Universidad Rafael Landívar
Industria de Productos Químicos	Jefe de Personal	M	39 Años	Administrador de Empresas	Universidad San Carlos de Guatemala
Industria Papelera	Director de Recursos Humanos	F	32 Años	Psicólogo	Universidad Rafael Landívar
Industria de Alimentos	Gerente de Recurosa Humanos	M	34 Años	Psicólogo	Universidad Rafael Landívar
Industria de Productos Farmacéuticos	Gerente de Recursos Humanos	M	39 Años	Ingeniero Químico	Universidad San Carlos de Guatemala
Industria de Productos Agrícolas	Jefe de Personal	M	41 Años	Ingeniero Civil	Universidad Mariano Gálvez
Industria de Productos Alimenticios	Gerente de Relaciones Industriales	M	40 Años	Abogado y Notario	Universidad San Carlos de Guatemala
Industria de productos Farmacéuticos	Director de Recursos Humanos	M	39 Años	Auditor	Universidad Rafael Landívar
Industria de Hilos	Jefe de Personal	M	22 Años	No tiene	**********
Industria Téxtil	Jefe de personal	M	22 Años	No tiene	**********

CUADRO No. 2

CARACTERISTICA DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

En este cuadro se agrupan las características generales de la muestra objeto de estudio, las cuales se obtuvieron a través del cuestionario.

I. Información General, en lo que respecta al tipo de industria que se utilizó para la muestra fue la "Industrial", son industrias con alto número de empleados, con maquinarias y cierta tecnología.

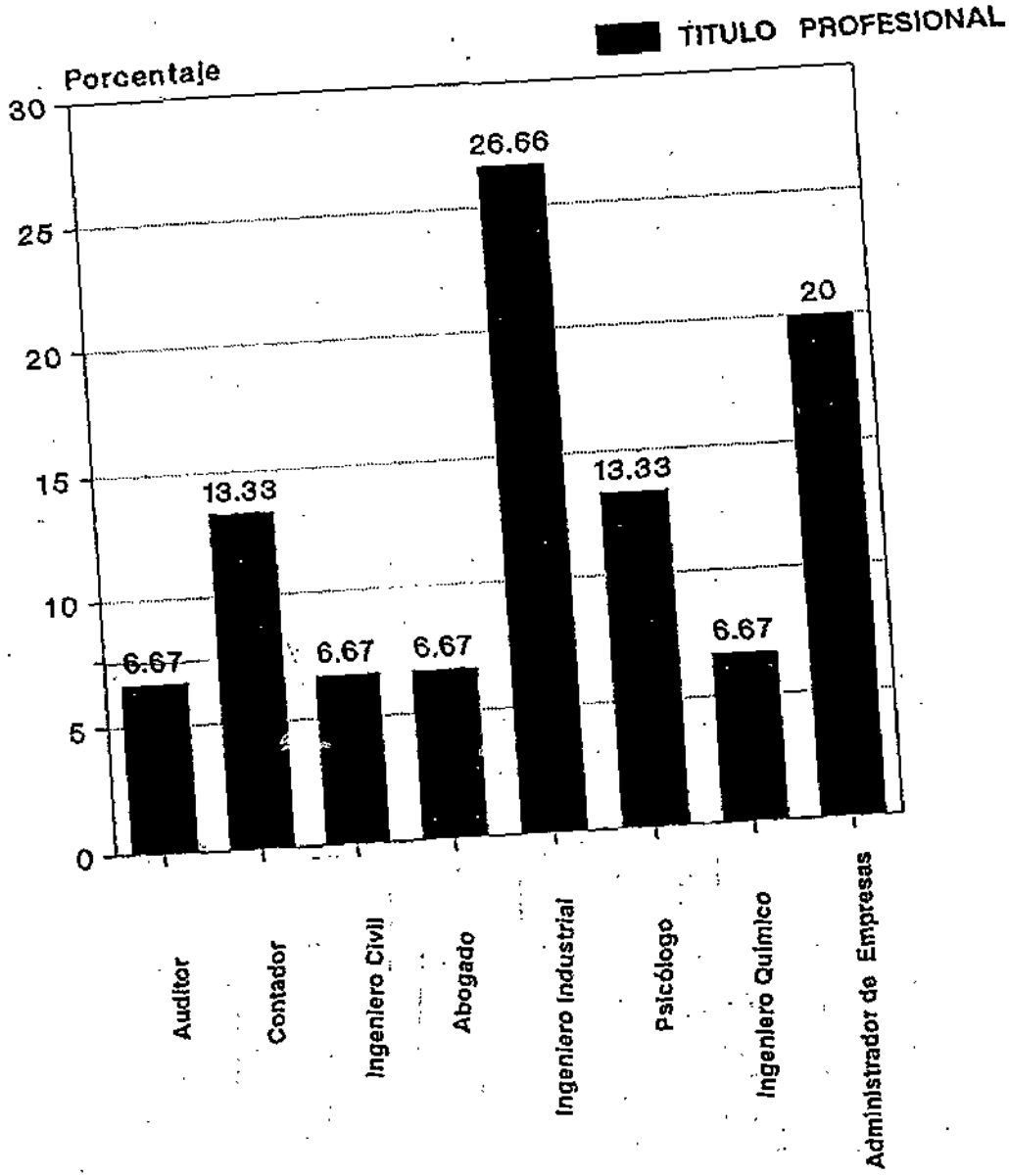
Se encontró que en el puesto de Recursos Humanos lo ocupan profesionales de diferentes disciplinas, siendo 4 ingenieros industriales, equivalentes a un 26.66%, 3 administradores de empresas, equivalente a un 20%, 2 psicólogos, equivalente a un 13.33%, 1 auditor, equivalente a un 6.67%, 1 ingeniero civil, equivalente a un 6.67% y 2 sin profesión universitaria, equivalente a un 13.33%. Es notorio que el profesional de psicología es poco contratado en el Departamento de Recursos Humanos en la industria, debido al desconocimiento de las funciones que realiza este profesional.

Otro aspecto importante que se encontró, es que 14 de los profesionales que ocupan el puesto de Recursos Humanos, son de sexo masculino, lo que equivale a un 93.33% y 1 profesional de sexo femenino, lo que equivale a un 6.67%. Estos porcentajes nos indican que el hombre profesional está teniendo mayores oportunidades de desarrollo y aceptación en el área industrial. También se observó que en cuanto al lugar de formación profesional hay 5 egreseados de la Universidad Rafael Landívar, lo que equivale a un 33.34%, 4 egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo que equivale a un 26.66%, 3 egresados de la Universidad Mariano Gálvez, lo que equivale a un 20%, 1 egresado de la Universidad de El Salvador, lo que equivale a un 6.67%, y 2 sin profesión universitaria lo que equivale a un 13.33%. Se evidenció que la Universidad de San Carlos de Guatemala y sus profesionales sobre todo de psicología están siendo

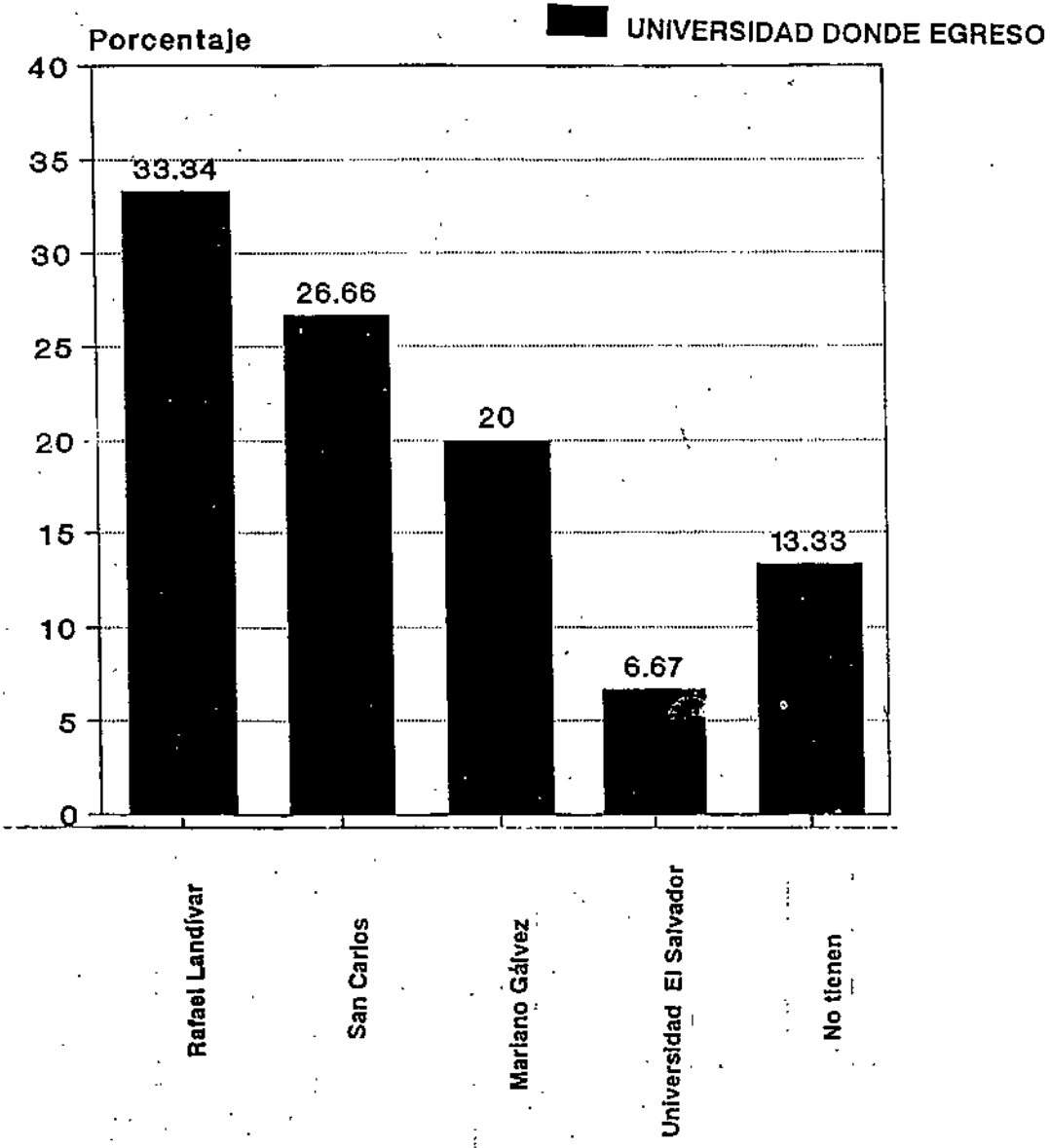
desplazados por profesionales de universidades privadas; evidenciando que los perfiles de egreso no corresponden a los perfiles ocupacionales reales que la sociedad guatemalteca demanda en el campo del área laboral industrial.

También se pudo evidenciar que en los 15 puestos de trabajo se encontraron 3 jefes de personal, lo que equivale a un 40%; 4 Gerentes de Recursos Humanos, lo que equivale a un 26.66%; 3 Gerentes de Relaciones Industriales, lo que equivale a un 20%; 2 Directores de Recursos Humanos, lo que equivale a un 13.33%; se puede observar que la mayoría de profesionales ocupan el puesto de jefes de personal.

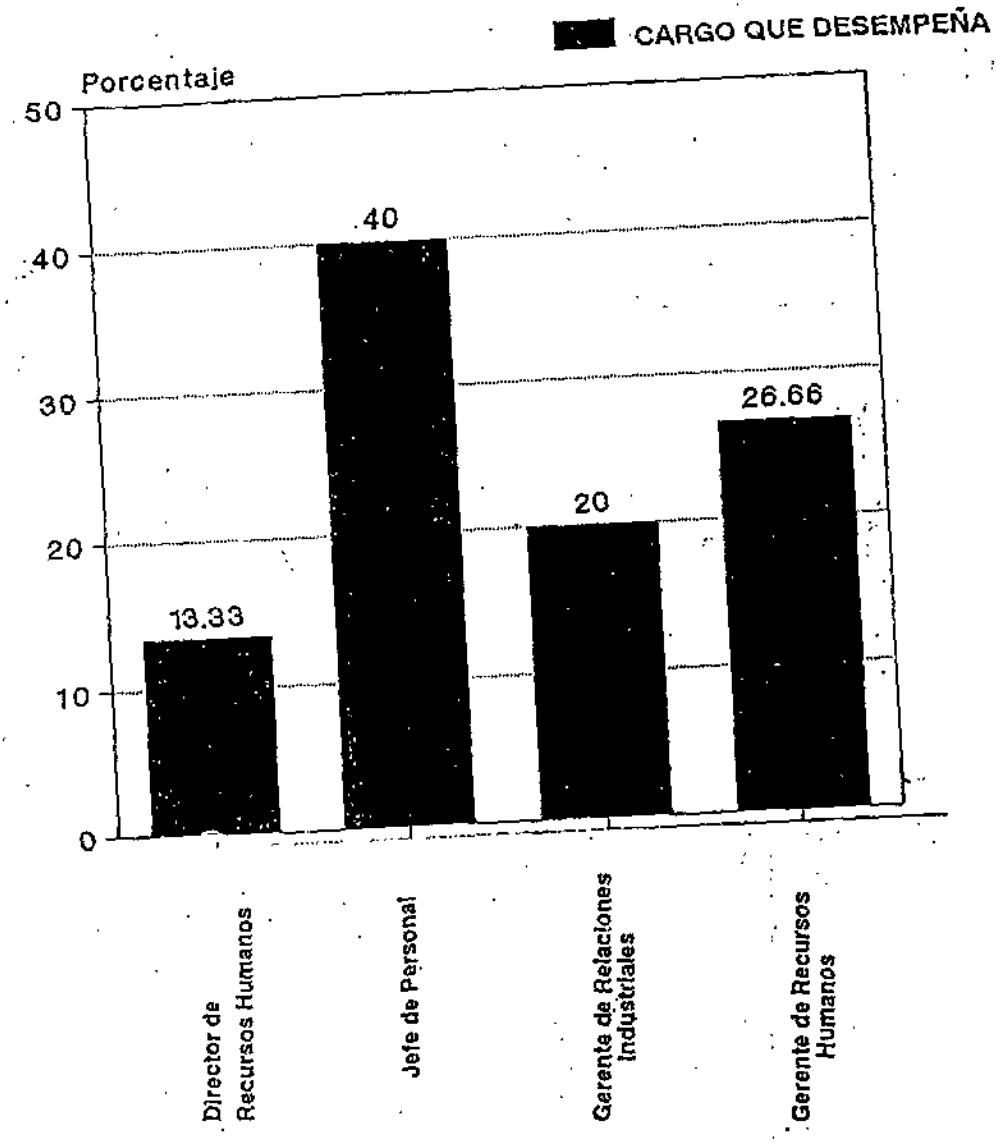
Grafica No. 1


TITULO PROFESIONAL
Porcentaje
30
25
20
15
10
5
0
6.67
13.33
6.67
6.67
26.66
13.33
6.67
20
Auditor
Contador
Ingeniero Civil
Abogado
Ingeniero Industrial
Psicólogo
Ingeniero Químico
Administrador de Empresas

Grafica No. 2


UNIVERSIDAD DONDE EGRESO
Porcentaje
40
35
30
25
20
15
10
5
0
33.34
26.66
20
6.67
13.33
Rafael Landívar
San Carlos
Mariano Gálvez
Universidad El Salvador
No tienen

Grafica No. 3

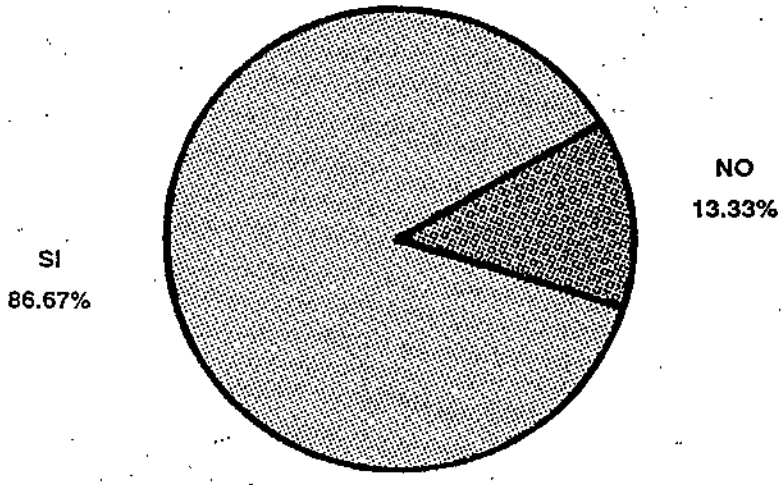

CARGO QUE DESEMPEÑA
Porcentaje
50
40
30
20
10
0
13.33
40
20
26.66
Director de Recursos Humanos
Jefe de Personal
Gerente de Relaciones Industriales
Gerente de Recursos Humanos

3.2 INTERPRETACION DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

II Información Específica

PREGUNTA No. 1

Considera necesario los conocimientos de psicología para el desempeño de su puesto?



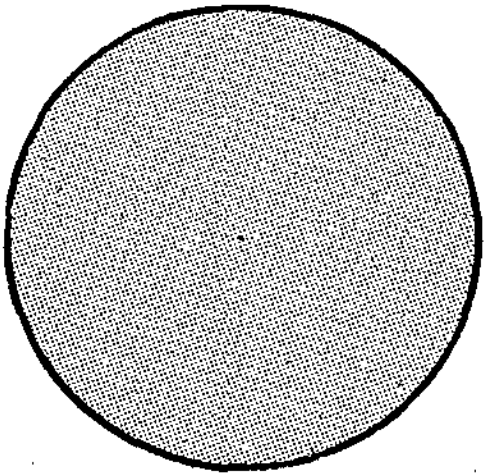
Gráfica No.4
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 86.67% consideran necesario los conocimientos de psicología para el desempeño de su puesto. Porque refieren que es importante el desenvolvimiento de las personas, conocer a los trabajadores, conocer la conducta del hombre y la causa de sus variaciones. El 13.33% consideran que no es necesario, porque no necesitan de estos conocimientos para desempeñar su puesto de trabajo. Otros desconocen la importancia de la psicología industrial.

PREGUNTA No. 2

Es importante para usted realizar un proceso de Selección de Personal?



100%

Gráfica No. 5
Fuente: Trabajo de campo
Elaboración: Propia.

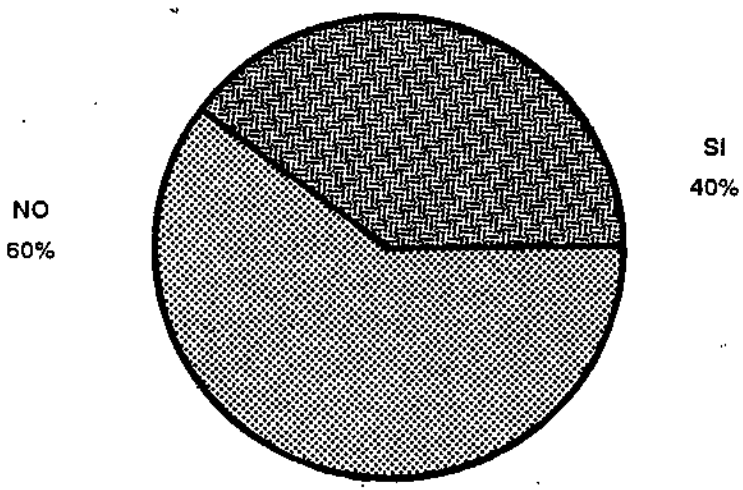
Análisis:

El 100% considera importante realizar un proceso de selección de personal, porque manifiestan ellos, que éste sirve para conocer la personalidad del candidato, para detectar un buen trabajador, da las bases del personal que estamos requeriendo y es un método seguro para contratar.

Es importante hacer notar que los entrevistados consideran importante el proceso de selección de personal, pero no todos lo llevan a cabo.

PREGUNTA No. 3

Realiza análisis del puesto y del trabajador previo a convocar una plaza a oposición?



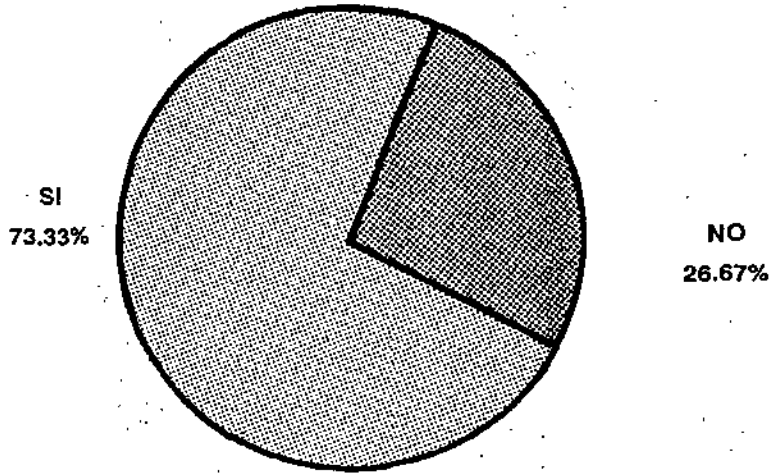
Gráfica No. 6
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 53.33% realiza análisis del puesto y del trabajador previo a convocar una plaza y el 40% no lo realizan, porque consideran que no es importante.

PREGUNTA No. 4

Se basa únicamente en la entrevista para la selección del personal que va a contratar?



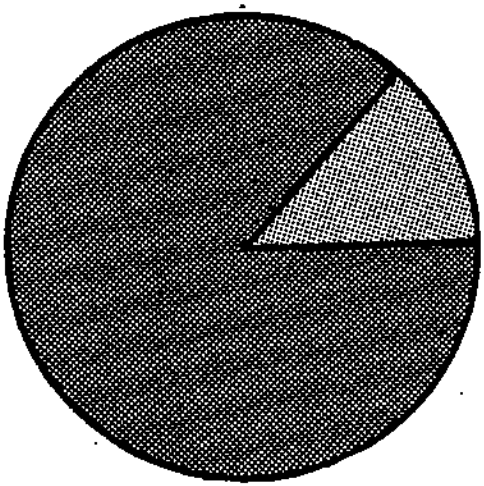
Gráfica No. 7
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 73.33% se basan únicamente en la entrevista para contratar a su personal, y el 26.67% utilizan otros métodos como: exámenes generales, tests psicológicos y curricula.

PREGUNTA No. 5

Aplica pruebas psicológicas para evaluar al personal que va a contratar?



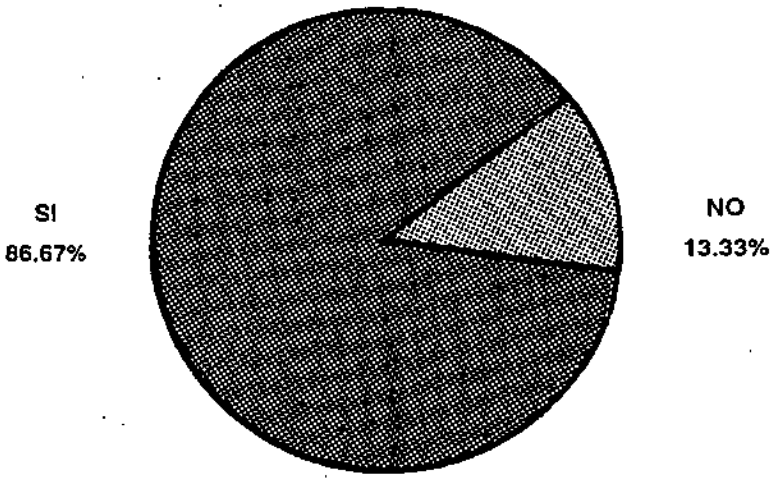
Gráfica No. 8
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 86.67% no aplica pruebas psicológicas para evaluar al personal que va a contratar, porque refieren los entrevistados que desconocen las pruebas y prefieren aplicar entrevistas o exámentes generales dependiendo del puesto de trabajo. El 13.33% si aplica pruebas psicológicas; se puede observar que los entrevistados que aplican son profesionales en psicología.

PREGUNTA No. 6

Considera que es necesario la presencia de un psicólogo en el proceso de evaluación?



Gráfica No. 9
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

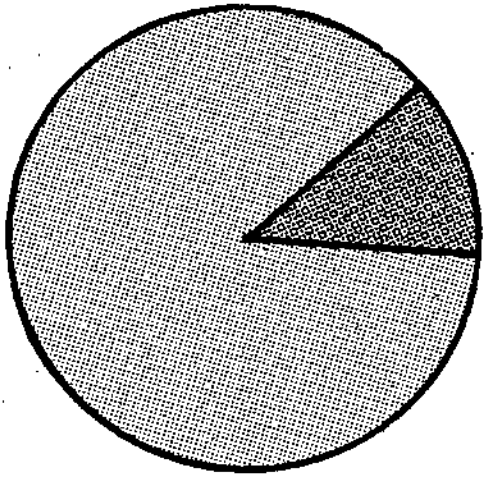
Análisis:

El 86.67% consideran que sí es necesario la presencia de un psicólogo en el proceso de evaluación, porque manifiestan que es importante conocer varios aspectos de la personalidad del empleado a contratar y estos, refieren, lo pueden hacer los psicólogos quienes son los que pueden observar estos aspectos más a fondo.

El 13.33% opinaron que no es necesario la presencia de un psicólogo en el proceso de evaluación, porque desconocen de las funciones de este profesional; y muchas veces hay técnicos que manejan esto como un instrumento cualquiera y le dan interpretaciones a las pruebas a su manera.

PREGUNTA No. 7

Considera que los test psicológicos es uno de los métodos importantes en la selección de personal?



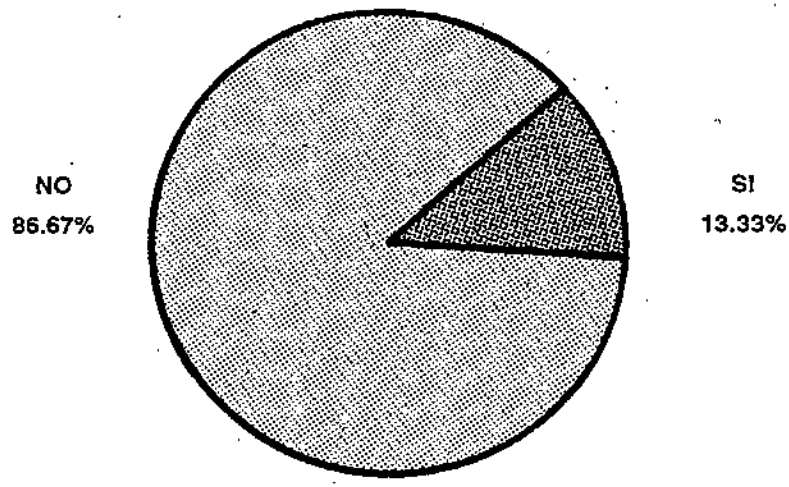
Gráfica No. 10
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 86.67% sí consideran que los tests psicológicos es uno de los métodos importantes en la selección de personal, porque indican que este instrumento dá información objetiva del comportamiento y aptitudes del candidato a contratar; indicaron también que los tests van a permitir conocer la personalidad que se oculta muchas veces en la entrevista. El 13.33% consideraron que no, porque utilizan otros métodos como: La entrevista o el curriculum para realizar una selección de personal. No obstante lo anterior, ellos no utilizan las pruebas, ni los servicios del profesional de psicología.

PREGUNTA No. 8

Interpreta los resultados de las pruebas psicológicas?



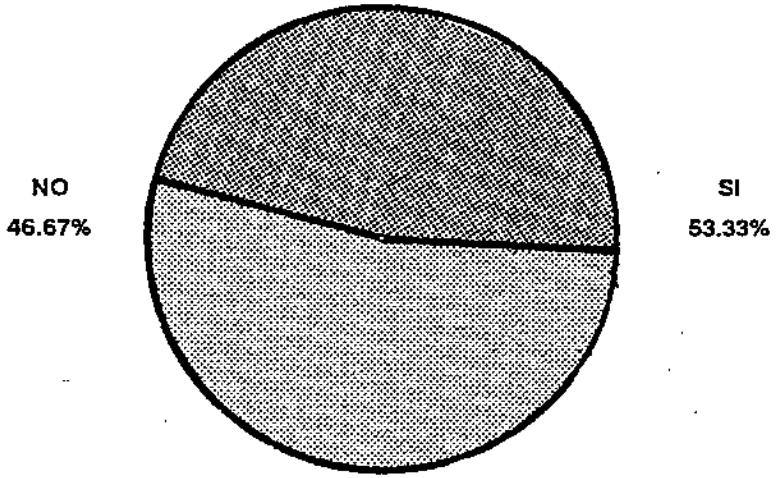
Gráfica No. 11
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 13.33% interpreta los resultados de las pruebas psicológicas; como es notorio los profesionales que indicaron interpretarlas fueron los licenciados en psicología y la otra parte que es el 86.67% no puede interpretarlas.

PREGUNTA No. 9

Elabora programas de capacitación para el personal que labora en la empre sa?



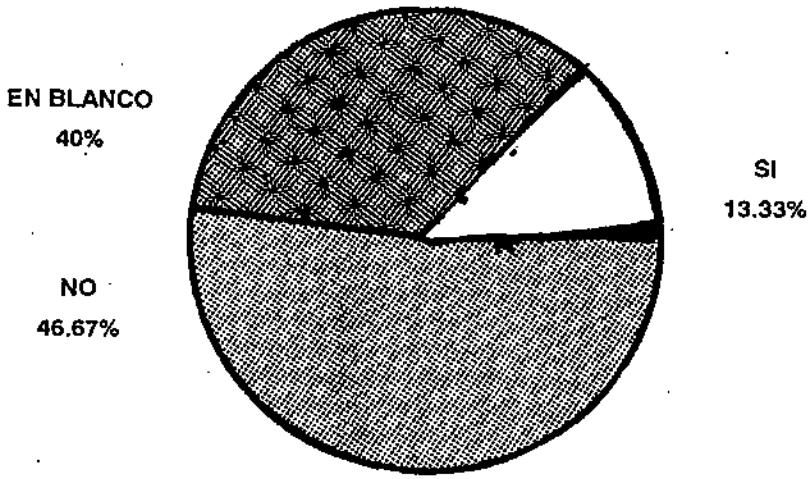
Gráfica No. 12
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 53.33% de profesionales sí elaboran programas de capacitación para el personal de la empresa. Indican que lo realizan anualmente y el 46.67% no realizan programas de capacitación.

PREGUNTA No. 10

Entrena al personal nuevo dependiendo del puesto de trabajo que le corresponde?



Gráfica No. 13
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

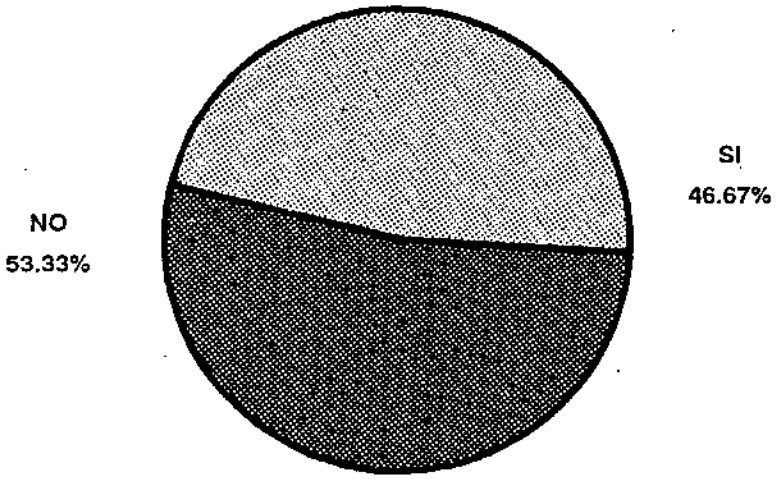
Análisis:

El 13.33% entrena a su personal por medio del método de inducción.

El 46.67% no entrenan a su personal nuevo.

PREGUNTA No. 11

Evalua el rendimiento de los empleados en la empresa?



Gráfica No. 14
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

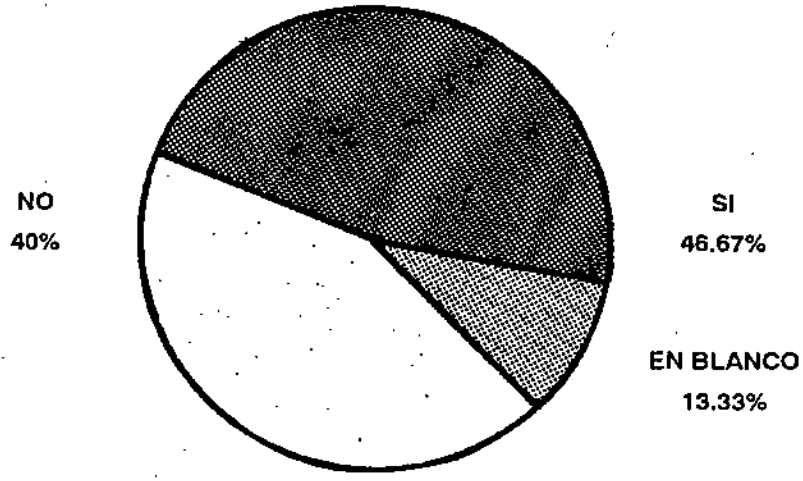
Análisis:

El 46.67% sí evalua el rendimiento de los empleados; indican que lo realizan viendo la capacidad de fuerza del empleado en forma empírica, probándolo en el puesto en que ha sido contratado, o de acuerdo a su expediente. Los dos profesionales de psicología refieren que evaluan a sus empleados por medio de la evaluación del desempeño.

Y el 53.33% no evaluan a su personal.

PREGUNTA No. 12

Se interesa por el empleado que no está contribuyendo a incrementar la productividad y prosperidad en la empresa?



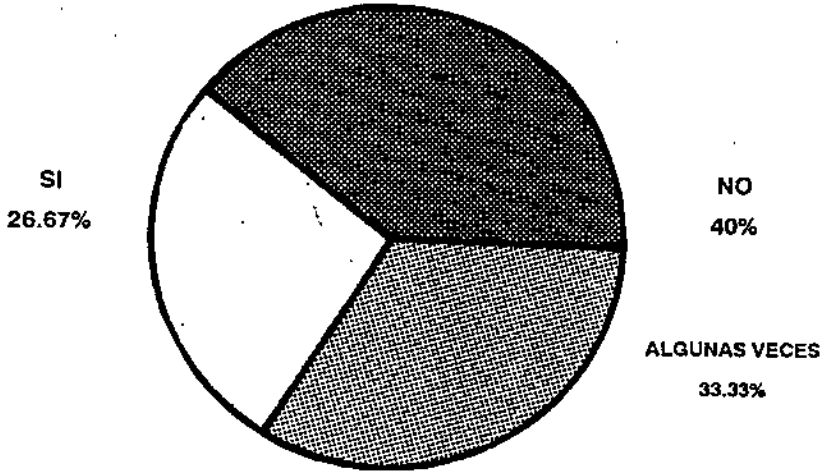
Gráfica No. 15
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 46.67% se interesa por el empleado que no está contribuyendo en la productividad en la empresa; utilizando los informes de producción los profesionales de psicología indican que lo realizan, hablando con el empleado para detectar cualquier falla y así motivarlo para que se interese en su trabajo. Y el 40% no se interesa, porque refieren que el empleado que no está contribuyendo a incrementar la productividad en la empresa se le llama la atención verbalmente o se despide.

PREGUNTA No. 13

Interviene en las negociaciones colectivas de la empresa?



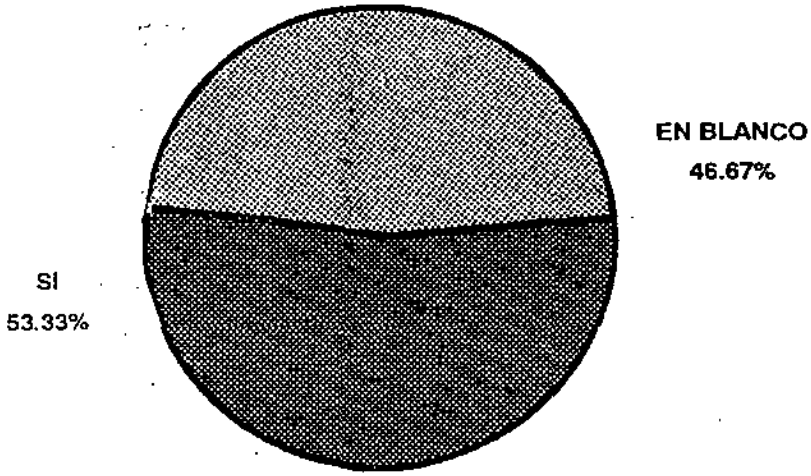
Gráfica No. 16
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 26.67% sí interviene en las negociaciones colectivas, el 33.33% algunas veces interviene y el 40% no participa en las negociaciones colectivas.

PREGUNTA No. 14

Detecta los lideres positivos y negativos en la empresa?



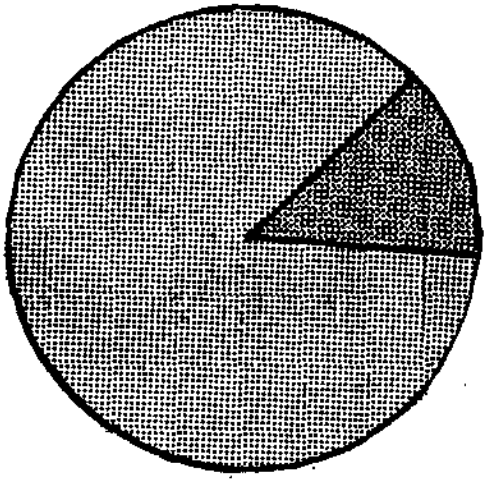
Gráfica No. 17
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 53.33% sí detecta los líderes positivos y negativos; refieren que lo hacen observando el comportamiento de los empleados por la eficiencia, mediante las intenciones y programas de desarrollo. Los profesionales de psicología refieren que los detectan por medio de contacto directo y grupal; el 46.67% no contestaron.

PREGUNTA No. 15

Elabora programas detector de síntomas de fatiga psicológica, aburrimiento, estresores?



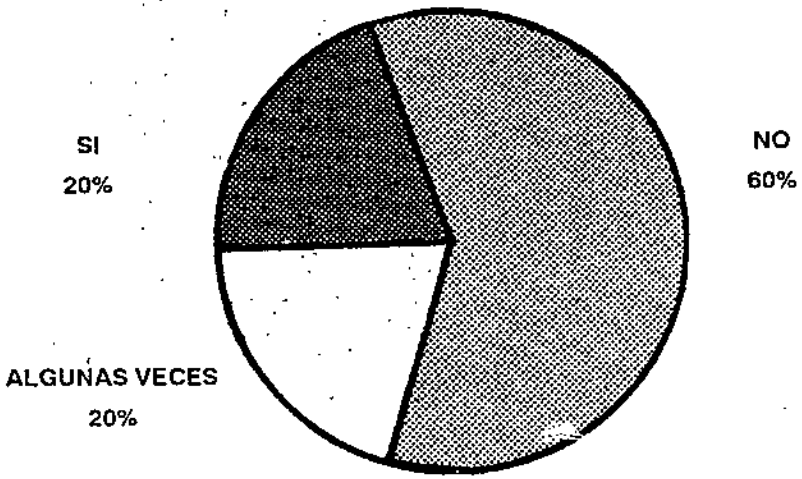
Gráfica No. 18
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 13.33% que sí realizan programas detectores de estresores fueron los profesionales en psicología; y el 86.67% no lo realizan.

PREGUNTA No. 16

Se preocupa la empresa por implementar programas de prevención de alcaholismo y drogas?



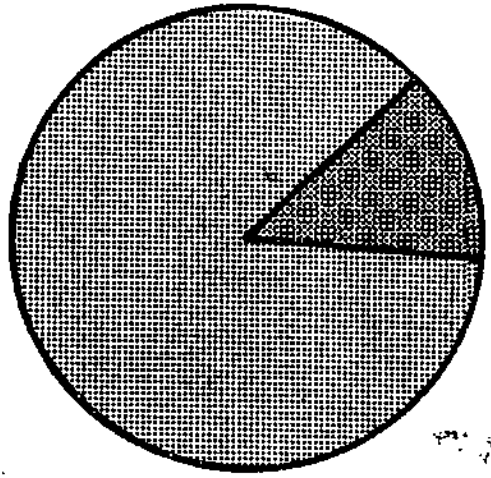
Gráfica No. 19
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 20% sí realiza programas de prevención de alcoholismo y drogas, otro 20% algunas veces; y el 60% no realiza ninguna clase de programas.

PREGUNTA No. 17

Realiza campañas de seguridad e higiene?



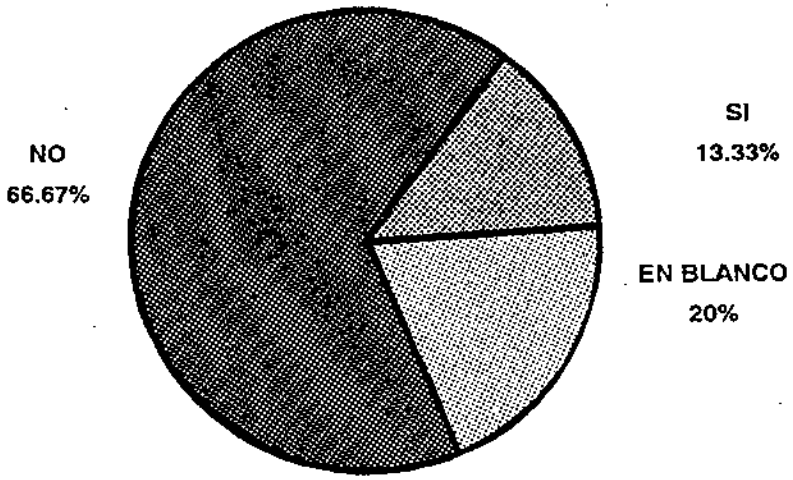
Gráfica No. 20
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 86.67% sí realiza campañas de seguridad e higiene. Pero no se preocupan constantemente por velar que el trabajador utilice el equipo necesario y adecuado. El 13.33% no realiza campañas.

PREGUNTA No. 18

Atiende los problemas emocionales, familiares y laborales de los empleados?



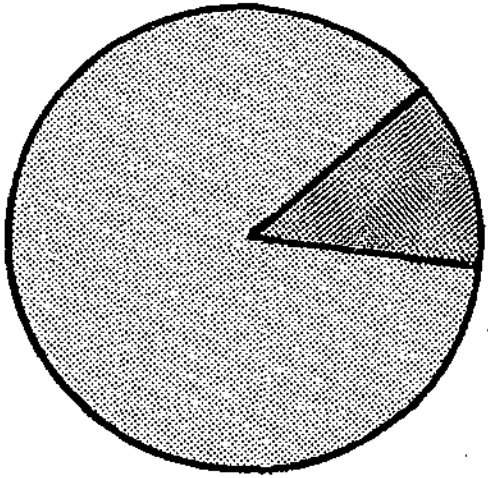
Gráfica No. 21
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 13.33% sí atiende problemas emocionales, familiares y laborales de los empleados. El 66.67% no los atiende.

PREGUNTA No. 19

Son los incentivos económicos la única forma de motivar a su personal?



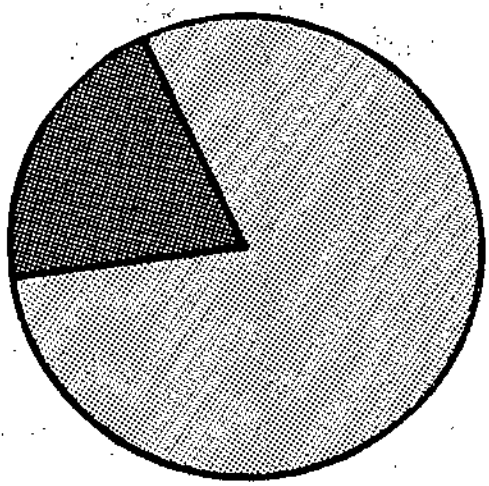
Gráfica No. 22
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 86.67% incentiva a su personal por medio del factor económico y el 13.33% utiliza otro tipo de incentivo con sus empleados como: Reconocimientos verbales, escritos, premios al mejor trabajador. Cursos motivacionales, becas de estudios.

PREGUNTA No. 20

Existe buena comunicación entre la empresa y los empleados?



Gráfica No. 23
Fuente: Invest. de campo
Elaboración: Propia.

Análisis:

El 80% mantiene buena comunicación con sus empleados y el 20% indican los entrevistados que no tienen buena comunicación debido a problemas laborales, sobre todo a nivel sindical.

ESTUDIO ANALITICO

En este estudio se ha elaborado un análisis cuantitativo y cualitativo acerca de las funciones teórico-práctico que se realizan a nivel industrial, tomando en cuenta para ello qué conocimientos son necesarios para la ejecución de estas tareas. La teoría nos dice que el psicólogo Industrial debe desarrollar las siguientes funciones: Selección de Personal que incluye las subáreas:

Análisis del Puesto y del Trabajador, Reclutamiento, el Proceso de Selección propiamente dicho donde se da lugar a una secuencia de 6 etapas que son: Entrevista preliminar, llenar formularios de solicitud, aplicación de pruebas psicométricas y tests, entrevista final, corroboración de referencias y un examen médico. Otras de las funciones son: El área de adiestramiento y desarrollo de personal que se inicia con la inducción completándose con eventos o talleres de capacitación, motivacionales, actualización, perfeccionamiento y programas de apoyo. El área de evaluación del desempeño, cuya finalidad es proporcionar una estimación exacta de la eficiencia con que se está ejecutando un trabajo y con base en ello poder tomar decisiones acerca de realizar ascensos, transferencias y/o despidos. El área de Relaciones Obrero-Patronales, en donde se lleva a cabo el proceso de las negociaciones entre trabajadores y empleadores. El área de Consejo es donde se le orienta al empleado que tiene problemas que le afectan en la realización de su trabajo. En el área de Salud, Seguridad e Higiene, ésta se ocupa específicamente de la seguridad industrial, efectos de estrés en el trabajo, alcoholismo y drogas. En cuanto al área de Psicología Personal, ésta involucra aspectos tales como: motivación, comunicación, liderazgo y relaciones humanas.

Sin embargo, en lo que a la práctica de todo lo ya mencionado y teorícamente establecido, se encontró que: la selección de personal no se práctica en todas sus áreas, aunque se cosidera importante realizar este proceso (ver gráfica No. 5); con el análisis del puesto y del trabajador (ver gráfica No. 6); entrevista (ver gráfica No. 7). En cuanto a la aplicación, interpretación de pruebas psicológicas un buen porcentaje no pueden aplicarlas, ni interpretar los resultados. (Ver gráficas Nos. 8, 9, 10 y 11).

En el área de adiestramiento, un alto porcentaje no entrena a su personal (ver gráfica No. 13). En cuanto al área de evaluación del desempeño un bajo porcentaje evalua el rendimiento en forma empírica (ver gráfica No. 14).

En el área de Relaciones Obrero-Patronales un buen porcentaje no interviene en las negociaciones colectivas (ver gráfica No. 16), en el área de Salud, Seguridad e Higiene, un buen porcentaje no realiza programas de estresores, alcoholismo y drogas (ver gráfica No. 18 y 19). Un alto porcentaje realiza campañas de Seguridad e Higiene aunque no se preocupan constantemente por ver que el trabajador utilice el equipo necesario y adecuado. En cuanto al área de psicología personal un buen porcentaje no atienden los problemas emocionales de los empleados, un bajo porcentaje utiliza incentivos para motivar a su personal (ver gráfica No. 19). Derivado de todo lo anterior, la hipótesis de investigación **"En la industria Guatemalteca existe desconocimiento acerca de la importancia de la Psicología Industrial lo cuál provoca una escasa contratación de psicólogos relacionados en cuanto al puesto de Recursos Humanos"**, se acepta, ya que con base en los resultados obtenidos y el análisis en general, es evidente ver que no se realizan las funciones que corresponden al Departamento de Recursos Humanos y es un bajo porcentaje de profesionales de la psicología los que ocupan este puesto, debido al desconocimiento de la psicología aplicada en la industria.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

- La hipótesis de trabajo se comprobó, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos puede afirmarse que el psicólogo es desplazado por otros profesionales, y que realiza en un bajo porcentaje las funciones que corresponden al departamento de Recursos Humanos.

- En la mayoria de industrias guatemaltecas, el puesto de Recursos Humanos es ocupado por profesionales de diferentes disciplinas ajenas a la psicología.

- Los profesionales egresados de las universidades privadas del país, específicamente de psicología, son los más contrados en relación con los egresados de la Universidad de San Carlos.

- Dentro del Pensum de la carrera de psicología se encuentra únicamente un curso relacionado con la psicología laboral lo que representa una limitación académica dentro de la formación de profesionales en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- El mayor porcentaje de la población objeto de estudio, lo constituyen los de sexo masculino con un 93.33%, lo que significa que el hombre profesional tiene mayor oportunidad de desarrollo dentro de las industrias guatemaltecas.

- En el trabajo de campo se encontró que el 86.67% de los entrevistados necesitan tener conocimientos de psicología para poder desempeñar el puesto de Recursos Humanos eficientemente.

- Se comprobó que el 86.67% por desconocimiento no aplican pruebas psicológicas para evaluar las aptitudes y capacidades del personal que van a contratar; lo que provoca varias veces contrataciones erróneas.

RECOMENDACIONES

- Elaborar el perfil ideal del profesional de psicología a través de la identificación de los espacios laborales deminantes y emergentes dentro de la sociedad guatemalteca.

- Mejorar el pensum de formación profesional, incrementando cursos determinados de la carrera de psicología sobre todo en el área industrial.

- Evaluar los curricula de estudios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, específicamente de las carreras que tengan relación con procesos industriales laborales.

- A los estudiantes egresados de la Escuela de Ciencias Psicológicas se les sugiere la autoformación y permanente capacitación, tomando cursos específicos en las áreas de Recursos Humanos, Administración de Empresas, Computación y otros que ayuden a enriquecer más la formación profesional para poder tener mayor oportunidad de ingresar al campo de la industria guatemalteca.

GLOSARIO

ADIESTRAMIENTO:
Acción y efecto de adiestrar; enseñar, instruir.

CONSEJO:
Parecer o dictamen que da acerca de una cos.

ENTRENAMIENTO:
Acción y efecto de entrenar; ejercitar, preparar.

INDUSTRIA:
Conjunto de las operaciones que concurren a la transformación de las materias primas y la producción de la riqueza.

INDUSTRIALIZACION:
Aplicación de los procedimientos de la industria a: desarrollo y expansión de la industria en un país, una región, una ciudad.

INSTRUCCION:
Acción de instruir, educación.

LIDER:
Jefe, dirigente. Persona o entidad que está en una clasificación.

PACTO COLECTIVO:
Acuerdo, hacer un pacto con la verdad, pacto social el suscrito por lo patronal y la clase trabajadora.

SINDICATO:
Agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes; los sindicales, obreros.

BIBLIOGRAFIA

1- Aldana González, Jorge. La Psicología Industrial. Tesis Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC 1975 pp. 23-26

2- Bellows Roger M. Psicología del Personal en la Industria y Negocios. México, 2da. edición, editorial Diana 1966, pp. 279

3- Berwart, Hermsn. Psicología en la Industria. Revista Universitaria. Escuela de Ciencias Psicológicas USAC 1989. PP. 83-84

4- Blum L., Milton. Psicología Industrial. México 1984, Editorial Trillas pp. 18-35

5- Caballeros, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires 1949 Editorial El Gráfico pp. 779

6- Cofer Charles. Introducción a la Psicología. Buenos Aires 1975, Editorial El Ateneo, pp. 1-5

7- Conty J.M. Psicología al Servicio de la Dirección. Bilbao 1964, Ediciones Deusto. pp 284

8- Davidoff L. Linda. Introducción a la Psicología. Bogotá, Colombia 1981, Editorial Mc Graw Hill Latinoamericana, pp. 596

9- Dunnette, De Marvin. Psicología Industrial. México 1982, editorial Trillas. pp. 276

10- Estephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional. México 1983, Editorial Pretince-Hall Hispanoamérica, S. A. pp. 547.

11- Friedrich Dorsch. Diccionario de Psicología. Barcelona, España 1981. Editorial Herder S.A.

12- García Figueroa, Elizabeth. Rasgos de Personalidad que Inciden en los Accidentes Laborales Industriales. Escuela de Ciencias Psicológicas, 1980 USAC, tesis. pp. 2-15

13- Glen, Frederick. la psicología Social de las Organizaciones. México 1983. Editado por Peter Herrior. Editorial Continental S.A.

14- Haller Gilmer B. Von. Psicología Industrial. Barcelona, España 1983 Ediciones Grijalbo, S.A.

15- Levin, Jack. Fundamentos de Estadística en la Investigación Social. México y Bogotá. Harla S.A. de C. V. 2da. edición 1977 305 pp.

16- Matta Ríos, Vilma Ivonne. Estudio de las Teorías X,Y, y Z Desde el Punto de Vista Motivación, con una Muestra de la Industria Guatemalteca. Tesis Escuela de Ciencias Psicológicas USAC 1987

17- Poitevin, René. El Proceso de Industrialización en Guatemala. Costa Rica. Editorial Universitario Centroamericano, 1977 312 pp.

18- Rubistein, S.L. Principios de Psicología General. México 1969, Editorial Grijalbo S.A. pp. 19-41

19- Siegel, Laurence. Psicología Industrial. México 1968. Editorial Continental. pp. 348

20- Sills L. David Enciclopedia Nacional de las Ciencias sociales. Ediciones Española, 1975.

21- Scala Zamora, Estela Eugenia. Desempeño Profesional del Psicólogo En Guatemala. Tesis. Escuela de Ciencias Psicológicas. USAC 1988

22- Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional. México 1983. Editorial Continental, S.A. pp. 5-115

23- Schultz, Duane P. Psicología Industrial. México 1985. Editorial Interamenricana, S.A. pp. 457

24- Solorzano F. Valentín. Historia de la Evolución de la Economía de Guatemala. México Siglo Veintiuno Editoriales, S.A. 1947 370 pp.

24- Tamayo y Tamayo, Mario El Proceso de la Investigación Científica. México 1988. Editorial Limusa. pp. 157

25- Tiffin, Joseph y Ernest J. Mc. Corwick. Psicología Industrial. México 1966. Editorial Diana, S.A. pp. 593

26- Levin Jack. Fundamentos de Estadística en la Investigación Social.

ANEXOS

CUESTIONARIO

I. INFORMACION GENERAL

INSTRUCCIONES:

Llene los espacios con sus datos generales, no incluya su nombre.

a. Tipo de empresa: _____

b. Edad: _____

c. Sexo _____

d. Cargo que desempeña: _____

e. Tiempo de laborar en la empresa: _____

f. Profesión _____

g. Universidad donde egresó: _____

h. Estudio de postgrado: _____

i. Lugar donde los obtuvo _____

_____

II. INFORMACION ESPECIFICA

INSTRUCCIONES:
Responda en base a su experiencia desde su puesto de trabajo.

1. ¿Considera necesarios los conocimiento de psicología para el desempeño de su puesto?

   Si No

   Porqué?

2. ¿Es importante para usted realizar un proceso de Selección de Personal?

   Si No

   ¿Por qué?

3. ¿Realiza análisis de puesto y análisis de trabajador previo a convocar una plaza a oposición?

   Si No

4. ¿Se basa únicamente en la entrevista para la selección del personal que va a contratar?

   Si No

5. ¿Aplica pruebas psicológicas para evaluar al personal que va a contratar?

   Si No

6. ¿Considera que es necesario la presencia de un psicólogo en el proceso de evaluación?

   Si No

   Porqué?

7. ¿Considera que los test psicológicos es uno de los métodos importantes en la selección de personal?

Si No

8. ¿Interpreta los resultados de las pruebas psicológicas?

Si No

9. ¿Elabora programas de capacitación para el personal que labora en la empresa?

Si No

Con qué frecuencia

10. ¿Entrena al personal nuevo dependiendo del pueto que le corresponde?

Si No

11. ¿Evalua el rendimiento de los empleados en la empresa?

Si No

¿Como?

12. ¿Se interesa por el empleado que no está contribuyendo a incrementar la productividad y prosperidad en la empresa?

Si No

Si su respuesta es afirmativa, como se interesa?

13. ¿Interviene en las negociaciones colectivas de la empresa?

Si No

14. ¿Detecta los líderes positivos y negativos de la empresa?

Si No

Si su afirmativa, cómo los detecta?

15. ¿Elabora un programa detector de síntomas de fatiga psicológica, física, aburrimiento, monotonía y posible estresores?

Si No

16. ¿Se preocupa la empresa por implementar programas de prevención de alcoholismo y drogas?

Si No

17. ¿Realiza campañas de seguridad e higiene?

Si No

18. ¿Atiende los problemas emocionales, familiares y laborales de los empleados?

Si No

19. ¿Son los incentivos económicos la única forma de motivar a su personal?

Si No

Especifique:

20. ¿Existe una buena comunicación entre la empresa y los empleados?

Si No

CUADRO No. 3

CONOCIMIENTOS DE PSICOLOGIA EN LA FORMACION TEORICA-CONCEPTUAL DE LOS PROFESIONALES DE DIVERSAS DISCIPLINAS

UNIVERSIDAD	CARRERA	CURSOS DE PSICOLOGIA Si	No	NOMBRE DEL CURSO Y DURACION
San Carlos de Guatemala	Agronomía		x	
	Arquitectura		x	
	Economía		x	
	Auditoría		x	
	Administración de empresas	x		Psicología Aplicada a la Administración. 1 Semestre
	Abogado y Notario		x	
	Cincias Médicas		x	
	Ingeniería Química	x		Psicología Industrial (Curso optativo) 1 semestre
	Ingeniería Industrial	x		Psicología Industrial (Curso optativo) 1 semestre
	Ingeniería Mecánica Industrial	x		Psicología Industrial (Curso optativo) 1 semestre
	Ingeniería Civil	x		Psicología Industrial (curso optativo) 1 semestre
	Trabajo Social	x		Psicología (No prerequisito). 1 semestre
	Ciencias Psicológicas	x		35 cursos en el pensum.
Mariano Gálvez	Arquitectura		x	
	Economía		x	
	Auditoría	x		Psicología Industrial. 1 semestre
	Administración de Empresas	x		Psicología aplicada a la empresa y al consumidor. 1 semestre
	Abogado y Notario		x	
	Ingeniería Civil		x	
	Ingeniería en sistemas		x	
	Mercadotecnia		x	

UNIVERSIDAD	CARRERA	CURSOS DE PSICOLOGIA SI	No	NOMBRE DEL CURSO Y DURACION
Rafael Landívar	Arquitectura		x	
	Economía		x	
	Auditoría		x	
	Administración de empresas		x	
	Abogado y Notario		x	
	Ingeniería Industrial		x	
	Ingeniería Administrativa		x	
	Ingeniería Mecánica Industrial		x	
	Trabajo Social		x	
	Recursos Humanos	x		5 cursos.
	Psicología	x		29 cursos en el pensum.
Francisco Marroquín	Arquitectura		x	
	Economía		x	
	Auditoría	x		Psicología Organizacional, 1 semestre.
	Administración de Empresas		x	
	Abogado y Notario		x	
	Ingeniería en sistemas		x	