

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

" PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL "
(Encargado de ejecutar las funciones del Psicólogo
en la empresa Industrial y/o Comercial)

INFORME FINAL DE INVESTIGACION

PRESENTADO AL

Honorable Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencias Psicológicas

P O R

ORALIA SOFIA RAMIREZ RAMIREZ

Previo a optar el título de

PSICOLOGA

En el grado académico de

LICENCIADA

Guatemala, Octubre 25 de 1,996

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

7030
3

TRIBUNAL EXAMINADOR

Licenciado Abraham Cortez Mejía
D I R E C T O R

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
S E C R E T A R I A

Licenciado Felipe Alberto Soto Rodríguez
R E P R E S E N T A N T E C L A U S T R O C A T E D R A T I C O S

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



ESUELA DE
 CIENCIAS PSICOLOGICAS
 4-5, Cda. Universitaria, zona 12
 760790-4, 4760985, ext. 490-1
 4769902, 4767219, fax. 4769914
 GUATEMALA, CENTROAMERICA

cc: Control Académico
 CIEPs.
 archivo

REG. 550-95

CODIPs. 698-96

DE ORDEN DE IMPRESION INFORME FINAL DE
 INVESTIGACION

Octubre 25 de 1996

Señorita Estudiante
 Oralia Sofía Ramírez Ramírez
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 Edificio

Señorita Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DECIMO (10o.) del Acta TREINTA Y OCHO NOVENTA Y SEIS (38-96) de Consejo Directivo, de fecha 23 de octubre del año en curso, que copiado literalmente dice:

"DECIMO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Informe Final de Investigación titulado: "PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL" (Encargado de ejecutar las funciones del Psicólogo en la empresa Industrial y/o Comercial), de la Carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, realizado por:

ORALIA SOFIA RAMIREZ RAMIREZ

CARNET No. 88-16293-B

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Doctor Lionel Ardón Rodríguez y revisado por el Licenciado Felipe Alberto Soto Rodríguez.

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 "

Miriam Elizabeth Ponce Ponce

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
 SECRETARIA





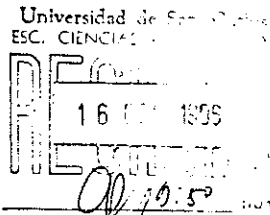
CIEPs. 098-96

REG. 550-95

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
M-5, Cda. Universitaria, zona 12
4760790-4, 4760985, ext. 490-1
4769902, 4767219, fax. 4769914
TEMALA, CENTROAMERICA

Guatemala, 16 de octubre de 1,996.

INFORME FINAL



SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIO

SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO:

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado Felipe Alberto Soto Rodríguez, ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACION, titulado:

"PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL" (Encargado de ejecutar las funciones del Psicólogo en la empresa Industrial y/o Comercial)

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ELABORADO POR:

CARNE No.

ORALIA SOFIA RAMIREZ RAMIREZ

88-16293-8

Agradeceré se sirvan continuar con los trámites correspondientes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

LICDA. EDITH RIOS DE MALDONADO
COORDINADORA
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA

ERDM/edr
c.c. Docente Revisor
archivo

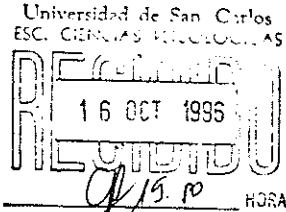




CIEPs. 097-96
c.c. Archivo
Revisor (a)

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS
Calle M-5, Cda. Universitaria, zona 12
4760790-4, 4760985, ext. 490-1
tel: 4769902, 4767219, fax. 4769914
GUATEMALA, CENTROAMÉRICA

Guatemala,
16 de octubre de 1,996.



LICENCIADA
EDITH RIOS DE MALDONADO, COORDINADORA
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA
EDIFICIO

LICENCIADA RIOS:

Me dirijo a usted para informarle que he procedido a la
revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACION, titulado:

"PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL" (Encargado de ejecutar las
funciones del Psicólogo en la empresa Industrial y/o Comercial).

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ELABORADO POR:

CARNE No.


ORALIA SOFIA RAMIREZ RAMIREZ

88-16293-8

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos
establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología,
emito DICTAMEN FAVORABLE, y solicito continuar con los trámites
correspondientes.

Atentamente,

"DID Y ENSEÑAR A TODOS"


LIC. FELIPE ALBERTO SOTO RODRIGUEZ
DOCENTE REVISOR

FASR/edr



26 de septiembre de 1,996

Licenciada:

Edith Rios

Departamento de Investigaciones

Escuela de Ciencias Psicológicas


Apreciable Licenciada:

Me dirijo a Usted para hacer de su conocimiento que he asesorado el trabajo de investigación de tesis titulado: "PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL. Encargado de ejecutar las funciones del Psicólogo en la Empresa Industrial y/o Comercial." de la carrera de Licenciatura en Psicología, presentado por la estudiante:

ORALIA SOFIA RAMIREZ RAMIREZ CARNET: 8816293-3

El trabajo en mención cumple con los requisitos solicitados para la presentación del Informe Final de la investigación, por lo que considero que puede continuar con los trámites siguientes.

Atentamente,



Dr. Lionel Ardón
Colegiado No 2,536



DEPARTAMENTO DE
PSICOLOGICAS

Campus Universitaria, zona 12
C.A., 4760985, ext. 490-1
C.A., 4767219, fax. 4769914
C.A., CENTROAMERICA

cc.: Control Acad.
CIEPs.
archivo

REG. 550-95

CODIPs. 630-96

APROBACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION Y
NOMBRAMIENTO DE ASESOR

Octubre 2 de 1996

Señorita Estudiante
Dra. Thalía Sofía Ramírez Ramírez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señorita Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted:
el Punto VIGESIMO CUARTO (24o.) del Acta TREINTA Y TRES NOVENTA
DIEZ (33-96) de Consejo Directivo, de fecha 18 de septiembre del
año en curso, que copiado literalmente dice:

VIGESIMO CUARTO: El Consejo Directivo conoce el expediente que
contiene el Proyecto de Investigación titulado: "PERFIL PROFESIONAL
DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL" (Encargado de ejecutar las funciones de
Psicólogo en la Empresa Industrial y/o Comercial), de la carrera:
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, presentado por:

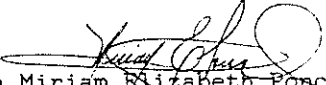
DRALIA SOFIA RAMIREZ RAMIREZ

CARNET No. 88-16293-1

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referenciado
satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Centro de
Investigaciones en Psicología -CIEPs., resuelve aprobarlo y nombra
como asesor al Licenciado Lionel Ardón Rodríguez."

Atentamente,

"... ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
SECRETARIA



/Rosy

ACTO QUE DEDICO A :

DIOS

MIS PADRES

MI FAMILIA

MIS AMIGOS

USTED ESPECIALMENTE

P A D R I N O S

DR. LIONEL ARDON RODRIGUEZ

DR. SAUL ERNESTO ROJAS CASTILLO

" PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL "

(Encargado de ejecutar las funciones del Psicólogo
en la empresa Industrial y/o Comercial)

Estudio monográfico que se llevó a cabo en un tiempo máximo de 10 meses, con una muestra intencional no aleatoria de 20 Psicólogos, que tuvieran como mínimo un año de experiencia como Encargados de Recursos Humanos (R.R.H.H.), sin tomar en cuenta su edad, sexo, estado civil y Universidad de la cual fueron egresados. Se contó además con la Sección de Empleos publicada en el diario Prensa Libre del año 1,995, obteniendo de ellos características que las diferentes empresas solicitan por ese medio, para reclutar y luego seleccionar al candidato idóneo a ocupar un puesto en su Departamento de R.R.H.H.

PROLOGO

Guatemala al igual que los países hermanos centroamericanos presenta problemas de: Salud, Educación, Políticos, Sociales y Económicos, siendo este último aspecto el que motivó la realización de esta investigación.

Se sabe que la economía del país está basada principalmente en los sectores productivos siguientes: Agrícola, que es el sector de mayor importancia en la economía y el que ocupa un mayor porcentaje en la fuerza laboral del país; El Sector Comercial y el Sector Industrial. Surgió entonces la inquietud de saber ¿Cómo debe ser el Profesional Encargado de los Recursos Humanos de una Organización comercial o Industrial?, ¿Qué conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes debe tener?, para que a través del desempeño de su puesto pueda contribuir a lograr altos niveles en la producción y con ello pueda mejorar el progreso de la Empresa a su cargo y el del empleado y por ende pueda contribuir a mejorar la situación económica de nuestro país.

En este trabajo se presenta el "Perfil Profesional del Psicólogo Industrial", encargado de ejecutar las funciones del Psicólogo en la Empresa Industrial y/o Comercial, incluyendo el Perfil: las funciones, atribuciones, comportamientos, habilidades y actitudes que debe tener este profesional de acuerdo a los cambios en nuestro entorno ambiental, económico y social, ya que éste de alguna forma obliga al Profesional en estudio a que adquiera conocimientos y desarrolle actitudes que lo capaciten para comprender la estructura productiva del país, los efectos recíprocos con la estructura social y política, y sus relaciones con el ámbito económico internacional.

REPRODUCCIÓN DE LA ENCUESTA DE LOS CAMBIOS DE NEGOCIOS

Antes de finalizar quiero plasmar en esta hoja un sincero agradecimiento y reconocimiento a todas aquellas personas, Profesionales, Familiares, Amigos e Instituciones que de una u otra forma colaboraron para que este trabajo se hiciera realidad; en especial al Doctor Lionel Ardón Rodríguez por la Asesoría incondicional al presente trabajo; al docente Revisor Licenciado Felipe Alberto Soto y a la Coordinadora del Centro de Investigaciones en Psicología, Licenciada Edith Rios.

CAPITULO I

1. INTRODUCCION

Es del conocimiento que el Profesional Psicólogo tiene una formación académica general, sin importar la Universidad de donde haya egresado, no se quiere decir con ello que todos los Profesionales Psicólogos sean generales ya que de otras universidades del país excepto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Psicólogo egresa con una especialidad ya sea clínica, educativa o industrial, independientemente de ello este profesional debe estar proveído de destrezas específicas requeridas en la práctica psicológica durante el desarrollo de su carrera, lo que le permite desempeñarse en el área de su interés: educativa, clínica, social y en el área industrial que es la que motivó el presente estudio.

La idea de esta propuesta surgió del deseo de realizar esta investigación con el propósito de dar a conocer al estudiante de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la U.S.A.C., o de otras Facultades y Universidades, el PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL, encargado de ejecutar las funciones del Psicólogo en la empresa industrial y/o comercial, puesto que no se encontró un Perfil Profesional del mismo ya elaborado, con el cual se pueda orientar al interesado al conocimiento científico de su realidad y pueda provocarle actitudes mediante el desarrollo de sus habilidades para que sus acciones y comportamientos dentro de la organización sean eficaces.

Es de suma importancia contar con el Perfil Profesional del Psicólogo Industrial, pues con este se aportan las características esenciales que este Profesional debe tener para contribuir al desarrollo económico de nuestro país, además sirve para hacer comprender al interesado que para ocupar un puesto como Gerente, Jefe o Director de Recursos

Humanos (R.R.H.H.), se requiere de un Profesional Psicólogo o de carrera afín que sea capaz de desenvolverse con éxito en cualquier tipo de empresa que lo contrate, con cualquier tipo de institución pública, privada o como emprendedor, - dueño y conductor de su propia empresa.

Además ayudará a despertar el interés sobre otros problemas psicosociales y laborales y a contribuir a la búsqueda de soluciones para éstos, ayudando con ello a personas - dueñas de pequeñas y grandes organizaciones productivas o económicas de nuestra Sociedad, con la aplicación correcta - de los principios y las generalizaciones de la Psicología Industrial, evitando así caer en manos de la pseudopsicología o en prácticas fraudulentas de la Psicología tales como: encontrar en puestos que corresponden al Psicólogo, personas no profesionales o profesionales en otras áreas, excepto profesionales de carreras afines como el Administrador de Empresas o el Ingeniero Industrial.

La definición de Perfil Profesional se entiende como: un conjunto de objetivos sencillamente formulados que describen las funciones, atribuciones, conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que el Profesional debe manifestar en su desempeño laboral. Como objeto de estudio:

Interesa saber entonces que el Psicólogo Industrial es un profesional que estudia la conducta humana dentro del campo de los negocios o la industria y el que se encarga de aplicar los métodos y técnicas de la Psicología, para el buen funcionamiento de la organización y del ser humano. Este profesional puede ser empleado de una compañía comercial o industrial ocupando el puesto de Gerente, Director o Jefe de R.R.H.H., puede ser Asesor profesional de comerciantes o formar parte de un grupo de Psicólogos Consultores, - etc. Cabe mencionar que estas designaciones dependen del tamaño y de la estructura que tenga la Organización, pero generalmente al Psicólogo Industrial se le ubica en un ní--

vel de Staff o de Asesoría.

Dentro de las actividades más importantes que este Profesional debe realizar desde el punto de vista teórico están:

- Determinar la forma en que las actividades del personal de la organización contribuyen al logro de las metas organizacionales.
- Fomentar la iniciativa individual y reforzar el comportamiento organizacional.
- Hacer observaciones e inferir conclusiones que se relacionen con los factores que afectan el crecimiento del individuo en su trabajo y fuera de él como un ente social.
- El Psicólogo Industrial debe ser un agente de integración en el desarrollo de actividades administrativas de la organización y en los aspectos humanos que hacen de las empresas comunidades productivas.
- Debe visualizar la potencialidad del recurso humano de la empresa, para lograr los cambios respectivos dentro de la misma.
- Debe tener conocimiento de otras ramas del amplio campo de la Psicología, como Psicología Clínica, Experimental, Social.
- Debe conocer otras disciplinas como: la Sociología, Auditoría, Economía y Administración.
- Debe poseer habilidades específicas para el óptimo desempeño de su trabajo.
- Debe de estar preparado tanto teórica como prácticamente; ser líder, creativo, innovador, original y contar con la suficiente madurez, para ocupar puestos gerenciales en el área industrial / organizacional y para desempeñarse competentemente en las distintas áreas de aplicación de la administración de los Recursos Humanos en la organización.

res.

Este profesional para desempeñarse eficazmente en su puesto debe tener conocimiento de la Organización de la empresa; de Reclutamiento y Selección de Personal; de Adiestramiento y Desarrollo de personal; Evaluación del Desempeño; Psicología del Personal; Mecánica Humana o Ergonomía; Psicología del Consumidor; Higiene laboral y Administración. Lo anterior lo consideraron muy importante los entrevistados, pero manifestaron que algunas de estas actividades como: Evaluación del Desempeño; Psicología del Personal y Psicología del Consumidor no las aplican o en algún caso las realizan con poca frecuencia debido a la proporción y al tipo de empresa para la cual trabajan.

Respecto a otros conocimientos que el Psicólogo Industrial debe tener se mencionan los más relevantes:

Conocimientos profundos en Computación; de conceptos de producción, mercadeo, ventas, finanzas y Administración. Deben conocerse las leyes laborales vigentes, se han de conocer otras disciplinas como: Sociología, Administración, Economía, debe tenerse conocimiento general de la dinámica humana; de otras ramas de la Psicología, dominar el idioma inglés, preferible tener una preparación superior ya sea una Maestría en Recursos Humanos o Administración de Empresas, en anuncios además de estas características se considera indispensable la experiencia. No se pretende decir que este profesional sea un especialista en todo, pero sí que esté familiarizado con todos estos aspectos.

Las habilidades que se requieren de este profesional son:

Poseer excelentes relaciones inter-personales, poder administrar capacidades y dirigir personas, buena comunicación oral y escrita, capacidad para tomar decisiones, ser líder visionario, estratega y creativo, habilidad en el uso

y manejo de pruebas psicométricas.

En lo que se refiere al comportamiento del Profesional en estudio se obtuvo que debe ser ético, sin prejuicios y con buenos principios; debe ser buen comunicador, debe buscar el bien común, ser humanista; comprensivo, estricto, organizado, sincero, firme, activo, jovial, auténtico, objetivo y dar imagen de confianza.

Sus actitudes en la empresa u organización han de ser primordialmente de: Respeto total a los cánones éticos; mostrar disposición a la comunicación, buscar la superación individual y grupal; buscar la eficiencia en la producción, actuar con honestidad, solidaridad, integridad e innovación.

Para concluir puede decirse que el aspirante a un puesto en el área de R.R.H.H., a través de esta investigación comprenderá lo importante que es la formación académica y la aplicación interrelacionada de cada uno de los aspectos que conforman el Perfil que se presenta, para poder desempeñarse en el puesto con eficiencia y eficacia, con capacidad, honestidad y responsabilidad. (Para ampliar, ver anexos).

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

Respecto al tema de investigación hasta el momento no se encontró un Perfil Profesional del Psicólogo Industrial ya e laborado, existen algunas investigaciones relacionadas con el tema de las cuales mencionaré algunas conclusiones que son relevantes para el presente estudio.

- a) En la mayoría de las Instituciones bancarias en donde no labora Psicólogo Industrial se considera que la participación de éste daría buenos resultados.
- b) El Psicólogo Industrial que labora dentro del sistema Bancario, le da más importancia al aspecto humano dentro de las tareas que desempeña.
- c) La mayoría de Psicólogos que labora dentro del sistema bancario lo hacen por vocación y a nivel ejecutivo dentro de las escalas de mando. (Ordoñez Oliva, Victor Manuel. Tesis: "El Rol del Psicólogo Industrial en el Sistema Bancario en la Ciudad capital de Guatemala, año: 1,992)

En la siguiente tesis las conclusiones son:

- d) El 40% de los puestos es ocupado por profesionales de sexo masculino y el 60% por el sexo femenino, lo que señala que la mujer profesional está teniendo mayor oportunidad de desarrollo.
- e) Los Psicólogos que laboran en Industrias guatemaltecas conocen el campo de la Psicología Industrial, pero no todos los campos o áreas de esta son trabajadas en el grado de importancia que cada una de ellas lo necesita. (Morales, López, Ligia del Carmen y Ana Guzman. Tesis: "Monografía Ocupacional del Psicólogo Industrial en Guatemala" Año: 1,991)

1.3 MARCO TEORICO

1.3.1 DATOS HISTORICOS: Guatemala, es un país que cuenta con una población estimada de 9,000,000 hasta 1,989 con una extensión de 108,889Kms². Su sistema de gobierno "es republicano, democrático y representativo"(1), la soberanía radica en el pueblo, quien la delega, para su ejercicio en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Al igual que los demás países centro americanos, Guatemala presenta problemas de salud, educación, políticos y socioeconómicos. Este último aspecto interesa debido a la relación que tiene con ésta investigación por lo que mencionaré algunos datos históricos respecto al mismo y el desarrollo de la Industria en Guatemala y países vecinos.

Se afirma que en los primeros años del siglo XIX algunos viajeros visitaron Guatemala y Centroamérica, quienes - "están de acuerdo en afirmar la pobreza general que se aprecia por todo el país contrastada por la relativa opulencia - que se notaba en ciertas familias"(2). Se sabe que en aquel tiempo el principal producto de exportación era el añil colorante azul, que se producía en grandes haciendas extendidas en el oriente guatemalteco y en el actual territorio salvadoreño. A mediados del mismo siglo se incremento el cultivo de otro colorante, la grana para cuyo procesamiento se contaba con muy poca mano de obra al contrario del añil, lo que ocasionó un reacomodo en la forma de producción imperante y en el poder económico y político de las grandes familias propietarias de las tierras y comerciantes.

1. Cámara de Industria de Guatemala. Directorio Industrial pag. 29
2. Poitevin Rene. El Proceso de industrialización en Guatemala. pag. 18

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

1.3.2 LAS PRIMERAS INDUSTRIAS: Se define la Industria como el conjunto de todas las organizaciones dedicadas a crear bienes y servicios.

Se fundaron las primeras industrias en el país, instalando un naciente pero muy restringido mercado nacional, producido por el ascenso de las nuevas clases al poder político todo ello dentro del marco de la reforma liberal. Se implantaron tres industrias con capital nacional, proveniente del comercio. La principal de ellas es la conocida fábrica de textiles Cantel, ubicada en el Municipio del mismo nombre aquí en Guatemala, cuya función se sabe se inició en 1,883.

En 1,882 empezó a funcionar la fábrica de fósforos, la cual se sabe que "en época muy reciente fue adquirida por capital norteamericano"(3). Dentro de éste mismo período en 1,886 también empezó a funcionar la fábrica de Cerveza Gallo Posteriormente habiendo un crecimiento notable del mercado interno de los Estados Unidos se hizo posible y lucrativo el negocio de importaciones de bienes de consumo, de frutos no cultivables en éste territorio por razones climáticas, habiéndose firmado el primer contrato con la United Fruit Company, constituida para la exportación del banano en 1,901 - durante la administración de Estrada Cabrera.

1.3.3 LA INDUSTRIALIZACION: Se sabe ya que el primer período de las implantaciones industriales en nuestro país se remonta a finales del siglo XIX, época en que empezaron a funcionar las primeras fábricas. Hay un segundo período de industrialización, la implantación artesanal de parte de ciertos emigrados venidos al país, alrededor de los años veinte. Luego en los años treinta, se llevo a cabo en la mayor parte de america latina un proceso de substitución de importaciones, creando industrias de producción de bienes de consumo. Fue alrededor de los años cincuenta en que se contempló la -

3. Ibid. pag. 41

implantación del modelo de industrialización, pero se encontró que los mercados nacionales eran demasiado reducidos, para permitir la existencia rentable de ciertas industrias. Posteriormente se instalaron empresas pequeñas de capital nacional, paulatinamente se va dando un crecimiento del mercado, producido por la integración económica.

La industrialización en Guatemala y países vecinos de Centro América, depende mucho, "quizá mas que otros países - del exterior, en cuanto a tecnología, recursos de ahorro externo, materias primas y bienes de capital"(4); no puede ignorarse que la crisis política por la que atraviesa Centro América ha condicionado mucho la situación económica general de la región, y en particular las perspectivas y realidades del desarrollo industrial, especialmente en los últimos años.

La economía nacional entre los años 1,981 y 1,986 se desaceleró notablemente a causa de la inestabilidad política - que afecta a casi todos los países de Centroamérica, en éstos países hay caídas en la producción nacional, hay bajas violentas en la formación de capital, hay disminuciones en el consumo privado y por supuesto un aumento en el desempleo. Pero gracias a las reformas en política económica, Guatemala salió de la recesión alcanzando un crecimiento de 3.5% en el Producto interno bruto (P.I.B.). Hay un crecimiento estimulado por la inversión privada, especialmente en textiles y vegetales, construcción y un aumento considerable en turismo. Siendo la agricultura aún el más importante sector de la economía. En el período 89-90 el crecimiento del P.I.B., fue del 3.5%, aunque la agricultura sigue siendo la actividad económica de más importancia, esta ocupa el 31% de la fuerza laboral del país, "la industria representa alrededor del 15% del P.I.B., siendo los principales sectores industriales, alimentos y - bebidas, tabaco, textiles, metales y maquinaria". (5)

4. B.I.D. Industrialización y Desarrollo en América Latina. 1,983. pag. 165

5. Cámara de Industria de Guatemala, op.cit., pag. 30

No puede obviarse "la existencia de fallas estructurales en algunas de las industrias existentes que, habrá que corregir antes que su contribución al esfuerzo exportador pueda realizarse plenamente"(6). Algunas fallas tienen que ver con una inadecuada vinculación de la industria con la agricultura. En otros la brecha es tecnológica, y guarda relación con procesos industriales, diseño de los productos y otros. Existe el problema de Organización, mala calidad, exceso de mano de obra, duplicidad de trabajo, por lo que se requiere que en la industria se busquen mayores rendimientos menores costos y sobre todo mejorar y uniformar la calidad de los productos y el servicio al cliente. Por lo tanto otra tarea importante es la modernización, incluyendo no sólo el equipo, sino también la capacitación del personal, lo cual corresponde al departamento de personal, Recursos Humanos o Relaciones Industriales dependiendo la empresa a la cual pertenezca. Es aquí donde interesa la aplicación de la Psicología Industrial en la Empresa.

3.4 PSICOLOGIA INDUSTRIAL. HISTORIA

Como fecha probable de esta especialización dentro de la Psicología general se tiene el 20 de diciembre de 1901, cuando el "Dr. Walter Dill Scott, psicólogo de la Northwestern University, pronunció un discurso, analizando las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos al campo de la publicidad"(7). Luego en 1905 continuo con una serie de doce artículos de revistas. Posteriormente Hugo Munsterberg en 1913 publicó Psicología y Eficiencia Industrial, "la eficiencia, implica los conceptos duales de rendimiento o productividad como una función de la contribución o esfuerzo"(8).

6. B.I.D. Op.cit., pag. 501
7. Blum Milton. James C. Naylor. Psicología Industrial. pag. 34
8. Siegel Laurence. Irving M. Lane. Psicología de las Organizaciones Industriales. pag. 29

En 1,919 Scott y otros investigadores fundaron la Scott Company of Philadelphia, primera organización de consultoría psicológica que se creó y se orientó hacia problemas del personal en la Industria. A pesar de que los intereses de los primeros Psicólogos Profesionales americanos eran variados, ellos se mostraron inclinados a problemas de Selección y colocación del personal, siendo ésta una característica de la mayor parte de la labor psicológica aplicada en el ejército durante la primera guerra mundial, poco después de terminar esta, se fundó la Corporación Psicológica con el objetivo de desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, y proporcionar servicios consultivos a organizaciones industriales.

La Psicología Industrial en 1,956 estaba en proceso de entrar realmente a lo que pudiera denominarse fase de Relaciones Humanas del estudio del hombre y a ocupar un lugar en el mundo del trabajo. A mediados de la década de 1,960 parecía experimentar una transición en su enfoque, parecido al que se produjo en la década de 1,950 que se trato sobre los tipos de problemas y variables que se consideraban importantes para el avance de nuestros conocimientos. "El cambio actual de enfoque se refiere al modo en que la Psicología Industrial aborda el estudio del hombre en el trabajo, es un cambio de filosofía, más que de contenido"(9). Es decir que hay una participación mayor de los Psicólogos industriales a participar en el desarrollo de teorías.

1.4.1 LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL. Consiste en la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la ciencia de la conducta humana a las personas en el trabajo o bien puede decirse que es "el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y la industria"(10)

9. Blum Milton. Op.Cit., pag. 5

10. Fleishman Edwin A. Estudios de Psicología Industrial y del personal. pag. 40

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Su metodología científica consiste en la observación, - mirar con atención, escuchar, medir y registrar todo con objetividad, precisión e imparcialidad para lograr el cambio - en la Empresa, Industria u Organización.

Se llama Organización a un grupo de personas que se reu- nen para lograr metas humanas. "Según Blau y Scott existen cuatro tipos de Organizaciones"(11)

- a) DE MANTENIMIENTO: Son asociaciones de beneficio mutuo co- mo: partidos políticos, clubs, sociedades de profesiona- les.
- b) PRODUCTIVAS O ECONOMICAS: Sociedades comerciales con énfasis en la ganancia: Industrias, comercios, etc.
- c) FUNCION ADMINISTRATIVA O POLITICA: Son organizaciones de servicios que benefician principalmente a sus clientes. Ej., Hospitales, Escuelas, etc.
- d) ADAPTACION: Son organizaciones de bienestar público que benefician a la Sociedad en general como ejemplo: la policía, las organizaciones científicas, etc.

Siendo la preocupación primaria para los Psicólogos Indus- triales, las Organizaciones de Negocios e Industriales en - las que trabaja la mayoría de la gente de nuestra Sociedad, por lo que este debe conocer:

1.4.2 LA ESTRUCTURA INFORMAL DE LA ORGANIZACION: La cual - se compone de grupos de trabajadores a quienes la organiza- ción formal no reconoce. "Necesitaré saber sobre la Organi- zación formal, es decir, ¿Cómo se espera que se comporte la gente, y también saber sobre la organización informal o ¿Có- mo se comporta la gente?"(12)., y establecer las diferencia:

11. Schein Edgard H. Psicología de la Organización. pag. 146
12. Clay Smith Henry Dr. Psicología de la Conducta Indus- trial. pag. 22

entre como se deben portar y cómo se portan.

1.4.3 LAS METAS: Todas las organizaciones tienen tres categorías generales de metas:

- a) METAS DE PRODUCCION: Las organizaciones se constituyen para hacer algo y ese algo debe hacerse con eficiencia y eficacia.
- b) METAS DE INTEGRACION: Es decir mantener unión por largo tiempo, para cumplir sus metas presentes y futuras.
- c) METAS MORALES: Se trata de que el personal halle atractivos, estimulantes, o cuando menos dignos de hacer los trabajos que tenga que hacer. Además el Psicólogo deberá conocer las metas específicas de cada categoría, para que es te pueda deducir criterios para medir la realización u obten ción de las metas y hacer, así su mayor aportación a la In-- dustria o Empresa.

1.4.4 CAMPOS DE APLICACION DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL.

Se pueden clasificar en tres campos: Psicología Organi-- zacional, comprende las actividades de la gerencia relativas al personal, tales como Selección y colocación del personal, su instrucción, la medida de sus aptitudes, la calidad de los empleados, la valoración de sus méritos, la seguridad, las - comunicaciones, la calibración de su trabajo y otras afines.

El segundo campo, se refiere a lo que se denomina Ergo-- nomía o mecánica humana. Aquí se incluye el diseño, equipo y preparación del ambiente de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades y limitaciones de las personas. El objetivo prin-- cipal de esta rama es el perfeccionamiento y mejora de la e-- ficiencia del trabajo y la facilitación del mismo.

El tercer campo es el que se relaciona con la con-- ducta del consumidor, siendo distintos aspectos los que ofrece este campo, investigación de mercado, publicidad, las ventas y el estudio de las preferencias del consumi-- dor.

1.4.5 **FUNCIONES DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL:** Se interesa en el comportamiento de tres amplias clasificaciones de individuos a saber: - Los trabajadores, -Los Administradores - Los Consumidores. Además le interesan cuatro relaciones - del hombre que trabaja en la Industria: Se ocupa de las relaciones entre Persona y Persona; entre Persona y grupo; entre Persona y Objeto; así como en los problemas internos del hombre mismo. Para que lo anterior se aplique en la Industria o en la Empresa se requiere de un Profesional que naturalmente es el Psicólogo Industrial.

1.5 **PSICOLOGO INDUSTRIAL:** Es un profesional que puede ser miembro de una compañía industrial, puede ser miembro de una Organización de Psicólogos consultores, asesor de una Asociación profesional de comerciantes o de fabricantes, o también un Profesor universitario que efectúa investigaciones en el campo ya sea en forma particular, como consultante o como colaborador del Instituto de Investigaciones de una Universidad, "generalmente ocupa una posición jerárquica dentro de la empresa, esencialmente de Asesoría o Staff"(13).

Este Profesional que en ocasiones se le designa con otros títulos diferentes como: Director de personal, Gerente de R.R.H.H., Vicepresidentes y directores de investigaciones, Jefes de Recursos Humanos., etc., debe de aplicar directamente los sólidos principios que sirven de fundamento al conocimiento del comportamiento humano obtenido durante el record de su carrera y experiencia laboral si la posee. Tendrá conocimiento de otras ramas de la Psicología a saber: La Psicología clínica, experimental y social; así como de otras disciplinas tales como: La Sociología, la Economía, la Administración, etc. Lo cual podrá ayudarle a predecir el comportamiento o exponer algún cambio en él, que deberá rea

13. B. Von Haller Gilmer. Tratado de Psicología Empresarial. Tomo I. pag. 19

lizarse posteriormente. Además su conocimiento podrá ser utilizado para aplicarlo a la solución de problemas prácticos en diferentes áreas de su interés particular.

De manera que el Psicólogo que labore en el área Industrial, debe tener un conocimiento básico general del comportamiento humano y de los factores que influyen en él. Ya que su preocupación primaria serán las Organizaciones Productivas en las que trabaja la mayoría de la gente de nuestra Sociedad.

De acuerdo con la guía de especialidades de la Asociación Psicológica Americana, la formación de todo Psicólogo debe incluir una sólida formación en las áreas siguientes:

- a) Ética Científica profesional
- b) Teoría Psicológica general
- c) Diseño experimental y metodología de investigación
- d) Métodos cuantitativos
- e) Métodos de medición y evaluación psicológica
- f) Práctica supervisada
- g) Experiencia de campo
- h) Práctica en el área de investigación aplicada (investigación - acción)
- i) Entrenamiento en otras áreas de la Psicología, de la administración, del comercio, de la Industria y de otras ciencias sociales pertinentes
- j) Demostrar habilidad de trabajo independiente, a través de una tesis de grado.

1.5.1 PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL:

Se entiende por Perfil Profesional: el conjunto de objetivos sencillamente formulados que describen las funciones, atribuciones, conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que caracterizan a un individuo que se desempeña en determinada profesión.

Según los campos de aplicación el Psicólogo Industrial debe:

- Aplicar directamente los sólidos principios que sirven de fundamento al conocimiento del comportamiento humano y -- de los factores que influyen sobre él, obtenido de otras ramas de la Psicología, así como de otras disciplinas: La Sociología, la economía, la Administración, etc.
- Eliminar, como clínico los componentes infantiles e irracionales del conflicto obrero-patronal.
- Utilizar el método científico experimental para el análisis y la modificación de la conducta Humana.

1.5.2 FUNCIONES Y ATRIBUCIONES:

a. SELECCION DE PERSONAL:

- Reclutar, seleccionar, colocar, entrenar, evaluar y asesorar a sus empleados en todos los niveles, eligiendo para cada puesto a la persona con el mejor perfil para desempeñarlo.
- Describir en términos específicos la naturaleza exacta de tareas ejecutadas en determinado trabajo; es decir realizar un análisis y valoración de los puestos de trabajo.
- Dominar técnicas de evaluación, que incluyen pruebas psicológicas, escalas de actitud, valuación del desempeño.

b. ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL:

- Orientar al trabajador de reciente ingreso hacia la Institución, hacia el departamento donde se desempeñará y al puesto directamente, para lograr su rápida integración al grupo de trabajo. (Proceso de inducción)
- Determinar que cosas necesitan aprenderse de acuerdo a las necesidades particulares de cada organización.
- Fijar procedimientos para la enseñanza de los empleados
- Diseñar y conducir experimentos para determinar si los programas de adiestramiento han logrado los objetivos busca-

dos.

- Ayudar a mejorar la relación persona - puesto.

c. EVALUACION DEL DESEMPEÑO O CALIFICACION DE MERITOS:

- Valorar sistemáticamente la capacidad y el desempeño de un empleado utilizando el método adecuado, ya sea el método de puntos por factor; el de comparación de factores; clasificación de puestos o el de ordenamiento de Puestos.

d. PSICOLOGIA DEL PERSONAL:

- Demostrar interés por los empleados viéndolos como personas y no solamente como simples recursos de producción.

- Aplicar normas equitativas, así como organizar, definir, y dirigir las actividades laborales.

- Descubrir la clase de condiciones en el medio industrial que dan como resultado una motivación alta de los empleados.

- Explotar al máximo el potencial de realizaciones y satisfacción personal.

- Crear un programa de relaciones humanas donde los empleados expresen un sentido intenso de unidad de grupo y que tengan ideales en común con la gerencia.

- Descubrir los principios de la motivación humana que sirvan de base para sugerir las modificaciones necesarias que hagan máxima la motivación a los empleados, por medio de traslados, ascensos, disciplina, castigos y despidos.

- Ayudar a que haya una mejor relación entre persona y persona.

- Ayudar a mejorar las relaciones entre individuos y grupos.

e. MECANICA HUMANA o ERGONOMIA;

- Velar por el control de algunos factores ambientales básicos como: iluminación, ruido, color, olores, temperaturas, humedad, para evitar accidentes, monotonía, tedio, fatiga y otros que puedan mermar la calidad del trabajo.

- Hacer uso de factores capaces de atenuar los efectos -

del estrés laboral para que haya una mejor satisfacción en el trabajo.

- Adoptar medidas de acuerdo con la empresa para impedir que ocurran accidentes tales como:
- Preparar informes y análisis exhaustivos de todos los accidentes;
- Realizar un buen diseño de trabajo y de su ambiente;
- Crear una atmósfera adecuada y propicia;
- Adiestrar al personal en la prevención de accidentes;
- Colaborar en el perfeccionamiento de programas de seguridad en el trabajo;
- Lanzar campañas de seguridad industrial;
- Implantar programas de rehabilitación y prevención alcohólica y uso de drogas, ya que esto afecta en un buen porcentaje al sector industrial.
- Coordinar los distintos programas que se ocupan de la salud psíquica del trabajador y ayuda a la gerencia en la búsqueda de soluciones para reducir el absentismo laboral.
- Elaborar un estudio de la dinámica de los grupos de trabajo.
- Estudiar las características de los operadores humanos (Ergonomía), a fin de aprender como debe diseñarse el equipo o cómo deben combinarse los hombres, materiales y máquinas de un sistema de producción complejo para asegurar la eficiencia óptima de operación.

f. PSICOLOGIA DEL CONSUMIDOR:

- Sabrá preparar experimentos y evaluar los resultados en el terreno general del comportamiento industrial, así como tomar muestras representativas de una población para hacer estudios de mercadeo y sondeos de opinión.
- Estudiar constantemente al consumidor, para que la industria conozca sus preferencias, aversiones, temores, deseos, prejuicios y caprichos.

- Investigar el medio más eficaz para poder llegar al -- consumidor.
- Comprobar la eficacia de la publicidad y de las campañas de promoción, para conocer la aceptación de los productos por parte del consumidor y velar porque el producto tenga una buena presentación y beneficio para el mismo.

1.6 COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES:

El Psicólogo en la Empresa debe:

- Actuar en favor del crecimiento y renovación constante de sus semejantes.
- Interpretar la realidad nacional y ayudar a la trans--- formación de la misma y
- Propiciar el bienestar de las personas a su cargo.
- Diferenciar sus valores personales de los otros miem--- bros y de los valores institucionales y tratar de hacerlos - comunes.
- Evidenciar su conocimiento no solo en el área de su interés particular, sino también de la ciencia y de la cultura en general.
- Ser objetivo e imparcial.
- Identificar y explicar la realidad personal. (capacidades, limitaciones, obligaciones y derechos).

Según el código ético del Psicólogo este Profesional - debe:

1.7 DE LOS PRINCIPIOS GENERALES:

- Tener presente que por el solo hecho de ingresar a la - comunidad de psicólogos, se compromete a respetar estas normas y a promover una buena imagen de su Profesión.
- Ejercer su Profesión en condiciones éticas y materiales que garanticen la calidad científica y profesional de la misma y los eminentes fines humanos que debe caracterizarla.
- Respetar la integridad de la persona humana en los distintos ámbitos donde actúe profesionalmente, y velar siempre

por el bienestar individual y social en la presentación de - servicios de toda índole.

- Mantener dentro y fuera del ejercicio de la profesión y aún en el ámbito de la vida privada, su dignidad personal y profesional.

- Mantenerse en constante formación profesional y esforzarse por actualizar sus conocimientos en relación con el progreso de su disciplina.

- Evitar que repercutan en su actividad profesional sus estados de ánimo derivados de problemas personales y abstenerse de intervenir en los casos en que los mismos puedan afectar su objetividad.

- Evitar asociarse profesionalmente con quien emplee métodos no científicos.

- Abstenerse de utilizar cargos políticos, administrativos o gremiales para obtener ventajas y privilegios personales ilegítimos.

1.7.1 DEL EJERCICIO LIBRE DE LA PROFESION:

Respecto a quienes necesiten de sus servicios el Profesional debe:

- Abstenerse de emplear la sollicitación directa o indirecta de sus clientes.

- Evitar el utilizar la inducción publicitaria para su elogio propio.

- Rehusar guiarse solamente por el interés pecuniario o personal en la prestación de sus servicios profesionales, y evitar la aceptación de casos que impliquen sostener principios contrarios a sus convicciones personales o científicas, o que puedan comprometer o limitar su independencia.

- Combatir la charlatanería y falta de profesionalismo en todos sus aspectos y denunciar los intentos de explotar la credibilidad y la buena fe del público.

- Guardar el secreto profesional en: El conocimiento obtenido por causa de la profesión:

- Las confidencias hechas por terceros al Psicólogo, en razón de su profesión y
- Las confidencias derivadas de relaciones con los colegas u otros profesionales.

1.7.2 DE LA INVESTIGACION: Principios Generales:

- Debe decidirse sobre la conveniencia de una investigación, de acuerdo con su utilidad para el progreso de la Psicología y el fomento del bienestar humano.

La investigación en humanos debe:

- Ser precedida por una evaluación cuidadosa de los riesgos y los beneficios que el estudio pueda aportar, considerando que debe prevalecer tanto el interés del individuo y el de la sociedad por encima del de la ciencia;
- En caso de incapacidad legal, física o mental del sujeto de investigación, o cuando el sujeto sea menor de edad, se solicitará el permiso del responsable jurídico.
- La modestia y la discreción deben caracterizar las publicaciones del Psicólogo, y este no debe autorizar que se publiquen resultados sin tener la seguridad de que obtendrán una interpretación seria, imparcial y adecuada.
- En el informe de su investigación, el Psicólogo dará crédito a las instituciones y personas que hayan colaborado para su realización.

1.7.3 DE LAS PRUEBAS Y LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION:

Normas generales: El Profesional Psicólogo debe:

- Vigilar que el uso de las pruebas e instrumentos psicológicos sea reservado exclusivamente a quienes tengan la preparación profesional adecuada y hayan aceptado las obligaciones y consecuencias inherentes a su empleo.
- Elaborar las pruebas disponibles para uso profesional, incluyendo manuales o información que expresen sus motivos o

fines, su desarrollo, su validez, y el nivel de entrenamiento necesario para usarlas e interpretarlas.

1.7.4 DE LAS RELACIONES ENTRE COLEGAS:

- Deberá existir entre los profesionales de la psicología un espíritu de colaboración y de respeto mutuo. Se abstendrán de subestimar a sus colegas y emplear su eventual conocimiento de antecedentes personales, ideológicos, políticos o de otra naturaleza que puedan ocasionar un perjuicio o desprestigio profesional o personal.

2. PERFIL PROFESIONAL REAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL

En conclusión la Empresa Industrial y/o Comercial requiere de este Profesional, para llevar a cabo con éxito - sus funciones y atribuciones lo siguiente:

2.1 CONOCIMIENTOS REQUERIDOS: Se considera importante poseer conocimientos de:

- a) Organización de la empresa
- b) Reclutamiento y Selección de personal
- c) Adiestramiento y Desarrollo de Personal
- d) Evaluación del Desempeño
- e) Psicología del Personal
- f) Mecánica Humana o Ergonomía
- g) Psicología del Consumidor
- h) Higiene Laboral
- i) Administración

2.2 OTROS CONOCIMIENTOS: Además debe poseer conocimientos de:

- a) Leyes laborales vigentes
- b) Conceptos de producción, mercadeo, ventas y finanzas
- c) Computación: Hoja electrónica, Windows, Excel, etc.
- d) Otras disciplinas como: Sociología, Administración, Economía, etc.
- e) Preferible tener una Maestría en R.R.H.H., o Administración de Empresas.
- f) Clima y Cultura Organizacional
- g) La dinámica general humana. Conducta normal y anormal
- h) Administración de personal
- i) Dominio del idioma inglés
- j) Otras ramas de la Psicología como: Psicología Clínica, Psicología Social...
- k) Poseer experiencia en el área

2.3 HABILIDADES: Debe poseer las siguientes habilidades:

- a) Excelentes relaciones inter-personales

UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

- b) Habilidad para poder administrar capacidades y dirigir personas
- c) Excelente comunicación oral y escrita
- d) Toma de decisiones, ser líder visionario, estratega
- e) Creatividad para solucionar problemas
- f) Habilidad para el uso y manejo de pruebas psicométricas.
- g) Habilidad para motivar y capacitar personal
- h) Tener buen ojo clínico para diferenciar entre un buen candidato potencial y uno que no lo sea
- i) Habilidad para ser un buen investigador
- j) Capacidad para manejar eficientemente los recursos disponibles.

2.4 COMPORTAMIENTO DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL: Con respecto a su comportamiento el Profesional debe:

- a) Ser ético, sin prejuicios y con buenos principios
- b) Ser un buen comunicador
- c) Ser comprensivo
- d) Buscar el bien común, ser humanista
- e) Ser sincero, firme, jovial, activo
- f) Ser estricto y organizado
- g) Dar imagen de confianza
- h) Respetar la dignidad de las personas
- i) Ser auténtico
- j) Ser objetivo y original.

2.5 ACTITUDES Y VALORES QUE DEBE POSEER EL PSICOLOGO INDUSTRIAL:
El Profesional debe:

- a) Manifestar respeto total a cánones éticos
- b) Actuar con integridad e innovación
- c) Manifestar respeto hacia los demás
- d) Actuar con honestidad y solidaridad
- e) Buscar la superación individual y grupal

- f) Mostrar disposición a la comunicación
- g) Prestar sus servicios hacia la Sociedad
- h) Ser perseverante
- i) Interpretar la problemática objetivamente
- j) Velar por el control de accidentes
- k) Buscar eficiencia en la producción

OBSERVACIONES: Este Perfil se elaboró con base en las respuestas que proporcionaron los entrevistados y a los requisitos que solicitan las Empresas en anuncios publicados en la Sección de Empleos de Prensa Libre del año 1,995 cuando requieren de un Profesional Psicólogo o de carrera afín para ocupar un puesto en su Departamento de Recursos Humanos. (ver Anexos).

RECOMENDACIONES DEL USO Y MANEJO DEL PERFIL
PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL

- Este perfil puede ser utilizado como guía, pero siempre tomando en consideración que para aplicar en la Empresa el contenido del mismo va a depender de las proporciones de la Organización, de la actividad específica y de la actitud que tenga la Gerencia hacia la Psicología.

- Respecto a otros conocimientos que se requieren que tenga el Profesional Psicólogo, se recomienda al lector interesado en el área industrial que vele por su superación personal, que se actualice con los avances tecnológicos como computación; que aprenda a dominar otro idioma, especialmente el inglés; que se familiarice con conceptos de mercadec, ventas, finanzas, producción y estadística.

- Se recomienda que el Profesional en estudio sea capaz de interpretar la realidad Nacional y que pueda ayudar a la transformación de la misma propiciando el bienestar de las personas a su cargo.

- Conociendo cuales son las habilidades que más se requieren, se recomienda al interesado en el área industrial que vele por el desarrollo de las mismas en su persona, para llevar a cabo en mejor forma la mecánica del trabajo en la Organización.

- Cada uno de los aspectos que conforman el Perfil, pueden considerarse personalmente por el interesado en ocupar un Puesto en R.R.H.H., para llenar estas características y considerarse un candidato idóneo para el puesto.

BIBLIOGRAFIA

- Barro María Elena. Emilio Jimenez, Como dominar las Relaciones Empresariales. Editorial Playor, S.A. España. 1a. Reimpresion, 1,930, impreso en Colombia, 133 pag.
- B. Von Haller Gilmer, Tratado de Psicología Empresarial. Tomo I. Psicología de la Organización. Ediciones Martinez Roca, S.A. Barcelona. Impreso en España, 1976. pag. 405
- Blum Milton, James C. Naylor. Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales. Traductor, Agustín Con-tín. Editorial Trillas México, 1981. 880 pag.
- Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 2nda. edición, traducción de German A. Villamizar. Impre-so en México, 1994, M_cGraw-Hill. Metropolitana de edicio-nes, S.A. de C.V. 540pp.
- Clay Smith Henry Dr. Dr John K. Wakeley. Psicología de la conducta Industrial. Traductor, Agustín Bárcena. Im-preso en México, 1,977. 3ra. edición. Libros M_cGraw-Hill S.A. de C.V. 407pp.
- Dessler Gary. Administración de Personal. Traductor, Marco Antonio Malfavón Martínez. Prentice-Hall Hispanoa-mericana, S.A. México, 1,991. Traducción de la 4ta. ed.
- Dunnette Marvin D. Wayne K. Kirchner. Psicología Indus-trial. Traductor, Javier Aguilar Villalobos. Novena re-impresión, sept. 1982. Impreso en México, Editorial Tri-llas. 279 pp.
- Escobar Montenegro Carlos René. El perfil deseable en las Maestras de Educación Primaria Urbana, egresadas del Ins-tituto Normal Central para Señoritas Belem. Tesis, U.S.A. C., Fac. Humanidades, departamento de Pedagogía y Cien--cias de la Educación. Guatemala, oct. 1,985 134 pp.

- Estrada Rodriguez Mauro. Los Valores clave de la Excelencia. McGraw-Hill Interamericana de México, 1,993.
- Fleishman Edwin A. Alan R. Bass. Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Traducción de Agustín Contín. Impreso en México, Edit., Trillas, S.A. 1,979. 718 pp.
- Maier Norman R.F. Psicología Industrial. Traducción de Fernando Ontiveros. Ediciones Rialp, S.A. Madrid, 1,960 654 pp.
- Morales López Lúgía del Carmen. Ana Maribel Guzmán Tobar Monografía Ocupacional del Psicólogo Industrial en Guatemala. Tesis, U.S.A.C., Escuela de Ciencias Psicológicas, Noviembre 1,991. 121 pp.
- Poitevin René. El proceso de Industrialización en Guatemala. 1a. edición, 1977, Editorial Educa Centroamericana, Impreso en Costa Rica, 321 pp.
- Schein Edgar H. Psicología de la Organización. Traducción de Alfonso Alvarez Villar. Editorial Prentice-Hall Internacional, Sava., impresión, mayo 1,981. 150 pp.
- Schultz Duane P. Psicología Industrial. Traducción de José C. Pecina Hernández. 1ra., edición española. McGraw-Hill. Nueva editorial Interamericana, S.A. de C.V. México 1,985.
- Siegel Laurence, Irving M. Lane. Psicología de las Organizaciones Industriales. Traductor: Alfonso Wasseur Walls, c.p. 3ra., impresión 1,982. Editorial Continental, S.A. de C.V., México, D.F. 594 pp.
- Sikula Andrew F. y John F. M Kenna. Administración de Recursos Humanos. Conceptos prácticos. Traducción de Manuel Salazar Palacios. Noriega editores. Editorial Limusa, Primera edición 1,989. Impreso en México, 502 pp.

- Taylor Winslow Frederick. Principios de la Administración Científica. Traducción de Ramón Palazon. 14 edición 1,972 Impreso por Herrera Hermanos. Sucs, S.A. México, 280 pp.

DOCUMENTOS / REVISTAS.

- Asociación de Gerentes de Guatemala. Revista Gerencia. Editora Margarita Sologuren Sorcia. Publicación mensual. No. 309 Agosto 1,996.
- B.I.D. Banco Interamericano de Desarrollo. Industrialización y Desarrollo en América Latina. Trabajos presentados en el Seminario sobre el tema, sede del B.I.D., Washington D.C. Mayo de 1,983. 521 pp.
- Cámara de Industria de Guatemala. Directorio Industrial. Impreso en Litografía Multicolor, Guatemala, C.A. 1,995 292 pp.
- Cerbero Julio Alvarez. El papel del Psicólogo en la Empresa. Centro de Investigación y terapia de conducta. Madrid. En su Revista Alta Dirección 1,985 Numero 119 Enero / febrero.
- Facultad de Ciencias Económicas, U.S.A.C., Apuntes de Teoría Administrativa I. Segunda parte, Colección textos de Administración No. 3, departamento de publicaciones. 2nda edición. Guatemala, junio 1,991. 224 pp.
- Sociedad Mexicana de Psicología. Código ético del Psicólogo. Impreso en México. Editorial Trillas, S.A. de C.V. 1,984. 2nda., reimpresión 1,987. 24 pp.

A N E X O S

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

BOLETA DE ENCUESTA.

Su fin es recopilar información con fines estrictamente de investigación. Está dirigida a Psicólogos Encargados de Recursos Humanos.

I. DATOS GENERALES:

SEXO: M ___ F ___

1.1 Nombre del entrevistado: _____

1.2 Lugar de trabajo: _____

1.3 Título de su puesto: _____

II. DATOS ESPECIFICOS:

INSTRUCCIONES: Coloque el número en el paréntesis según sea su respuesta para la columna A y columna B (guíese por los puntajes abajo indicados)

COLUMNA A

0 = Sin importancia
 1 = Poca importancia
 2 = Importante
 3 = Muy importante
 4 = No aplica

COLUMNA B:

0 = Nunca o excepcionalmente
 1 = Ocasionalmente
 2 = Casi frecuentemente
 3 = Siempre.
 4 = No aplica.

1. Según los campos de la Psicología Industrial Usted real^liza lo siguiente:

	A	B
a. Organización de la empresa	()	()
b. Reclutamiento y Selección de Personal	()	()
c. Adiestramiento y Desarrollo de Personal	()	()
d. Evaluación del desempeño	()	()
e. Psicología del Personal	()	()
f. Mecánica Humana o Ergonomía	()	()
g. Psicología del Consumidor	()	()
h. Higiene Laboral	()	()
i. Administración	()	()

2. ¿Qué otros conocimientos además de los anteriores debe tener un Psicólogo Industrial?

a. _____ d. _____
 b. _____ e. _____
 c. _____ f. _____

g. _____ h. _____
 i. _____ j. _____

III. CARACTERISTICAS PERSONALES:

3. ¿Qué habilidades considera que debe tener el Psicólogo Industrial?

a. _____ f. _____
 b. _____ g. _____
 c. _____ h. _____
 d. _____ i. _____
 e. _____ j. _____

4. ¿Cómo debe ser el comportamiento de éste Profesional?

a. _____ f. _____
 b. _____ g. _____
 c. _____ h. _____
 d. _____ i. _____
 e. _____ j. _____

5. ¿Qué actitudes debe tener este Profesional?

a. _____ f. _____
 b. _____ g. _____
 c. _____ h. _____
 d. _____ i. _____
 e. _____ j. _____

6. ¿Cómo obtuvo la información anterior. Marque con una X

- 6.1 En información servida directamente en la carrera _____
 6.2 Por observaciones personales _____
 6.3 En lecturas _____
 6.4 Por experiencia personal _____
 6.5 Otros. Especifique. _____

Gracias por su colaboración.

DATOS OBTENIDOS EN TRABAJO DE CAMPO

1. DE LA POBLACION: Esta se conformó de 20 Psicólogos en cargos de R.R.H.H., ocupando el puesto de Gerente, Jefe o Director en una empresa comercial o industrial, sin importar su edad, sexo, estado civil y Universidad de la cual egresaron. Para dar mayor validez a los resultados de esta investigación se revisó la Sección Empleos del diario Prensa Libre del año 1,995, con el fin de conocer los requisitos que las diferentes empresas solicitan cuando requieren de un Psicólogo o profesional de carrera afín, para ocupar el puesto de Gerente, Director, Jefe o Asistente de R.R.H.H. Estos datos se tabularon de la misma forma que los del cuestionario elaborado, excepto las respuestas de las preguntas 1, 5 y 6 de la serie II, debido a que estas únicamente podían ser respondidas por los entrevistados.

A continuación se presentan los cuadros con los datos obtenidos en trabajo de campo, llevando cada cuadro su respectivo análisis e interpretación, puede observarse en los mismos los datos obtenidos en la Sección Empleos de P.L.

I. DATOS GENERALES:

CUADRO No 1
TITULO DE PUESTOS

PUESTOS R.R.H.H.	20 Entre vistados	Porcenta je	Anuncios publica- dos 30	Porcenta je
DIRECTORES	2	10%	--	--
JEFES	12	60%	2	6%
GERENTES	6	30%	11	37%
ASISTENTES	--	--	17	57%

Puede observarse en el cuadro anterior los resultados

obtenidos en las entrevistas realizadas a los profesionales. Se obtuvo que un 10% de la población son Directores; un 60% son Jefes de R.R.H.H., y un 30% son Gerentes de R.R.H.H. Lo que constituye el 100% de entrevistados.

En anuncios publicados se obtuvo que un 57% solicitaron asistentes, un 37% solicitaron Gerentes y solo un 6% solicitaron Jefes de R.R.H.H.

Es importante mencionar que éstas designaciones dependen del tamaño y de la estructura que tenga la Organización, generalmente al Psicólogo Industrial se le ubica en un Nivel de Staff o de Asesoría.

- SEXO:

CUADRO No 2

SEXO

SEXO	Entrevistas 20	Porcentaje je	Anuncios Publicados 30	Porcentaje je
MASCULINO	9	45%	30	100%
FEMENINO	11	55%	27	90%

En el cuadro anterior se observa que en las Entrevistas realizadas, se obtuvo que el 55% de la población es de Sexo femenino y el 45% son de sexo masculino.

En lo que se refiere a la Sección de Empleos de P.L., se obtuvo que en un 100% se solicitan hombres para ocupar el Puesto y en un 90% un puesto de ésta índole lo pueda ocupar la mujer. Esto es significativo pues los resultados obtenidos tanto en las entrevistas como en los anuncios nos indican que la mujer al igual que el hombre tiene las mismas oportunidades para ocupar un Puesto en el Departamento de R.R.H.H., en una Empresa, pues las diferencias en los porcentajes son mínimas.

II. DATOS ESPECIFICOS:

1. Según los campos de aplicación de la Psicología Industrial Usted realiza las siguientes Funciones y Atribuciones. Coloque el número en el paréntesis en la Columna A y B según sea su respuesta para la Importancia y Frecuencia con que realice esa actividad.

IMPORTANCIA
COLUMNA A

- 0 = Sin importancia
1 = Poca importancia
2 = Importante
3 = Muy importante
4 = No aplica

FRECUENCIA
COLUMNA B

- 0 = Nunca o excepcionalmente
1 = Ocasionalmente
2 = Casi frecuentemente
3 = Siempre
4 = No aplica

CUADRO No 3
FUNCIONES y ATRIBUCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL

CONOCIMIENTOS RE- QUERIDOS PARA EJE- CUTAR LAS FUNCIO- NES y ATRIBUCIO- NES.	IMPORTANCIA Entrevistados										FRECUENCIA Entrevistados											
	Respues- tas.					Porcen- taje %					Respues- tas.					Porcenta- je. %						
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4		
a. Organización de la Empresa.			1	19				5	95				2	5	13			10	25	65		
b. Reclutamiento y Selección de Personal				20					100				2	1	17			10	5	85		
c. Adiestramiento y Desarrollo de Personal.				20					100			1	2	5	12		5	10	25	60		
d. Evaluación del Desempeño.			4	16				20	80			3	5	4	7	1	15	25	20	35	5	
e. Psicología del Personal.		1	11	5	3			5	55	25	15		3	3	10	3	1	15	15	50	15	5

Continúa en la pag. siguiente.

REQUERIMIENTOS COGNOSCITIVOS PARA EJECUTAR...	IMPORTANCIA								FRECUENCIA											
	Respues- tas				Porcen- taje				Respues- tas				Porcen- taje.							
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
f. Mecánica Humana o Ergonomía.		3	9	8			15	45	40		1	3	10	4	2	5	15	50	20	10
g. Psicología del Consumidor.		3	2	9	6		15	10	45	30	2	4	2	5	7	10	20	10	75	35
h. Higiene laboral		2	4	11	3		10	20	55	15	1	8	3	5	3	5	40	15	25	15
i. Administración				16	4				80	20	2	1	13	4		10	5	65	20	

Según las siglas utilizadas en el cuadro No 3, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Un 95% respondió que es muy importante la Organización en la Empresa, un 5% lo cree importante, un 65% lo aplican siempre, un 65% lo aplican con frecuencia y un 10% lo hacen ocasionalmente.
- En lo que se refiere a Reclutamiento y Selección de Personal, el 100% de la población opina que es muy importante esta actividad, un 85% opinaron que lo hacen siempre; un 10% lo hacen ocasionalmente y un 5% lo hacen frecuentemente.
- El 100% opinó que es muy importante tener conocimientos en Adiestramiento y Desarrollo de personal, pero únicamente un 60% lo hacen siempre. Se observa que un 25% lo hacen con frecuencia y un 10% lo hacen ocasionalmente y solo un 5% no lo hacen.
- Esta actividad es muy importante para un 80% de los entrevistados, un 20% lo considera importante; pero únicamente lo aplican siempre un 35%, un 25% lo hacen ocasionalmente, un 20% lo hacen con frecuencia y un 15% no lo hacen.
- Esta función la consideran importante un 55%, un 25% la cree muy importante, un 15% no aplican y un 5% lo consi-

deran de poca importancia. En cuanto a la aplicación un 50% lo hacen frecuentemente, un 15% lo hacen siempre, otro 15% lo hace ocasionalmente y un 3% no lo hace, un 5% no aplica, esta actividad por el tipo de empresa.

- f. La Ergonomía la considera importante un 45%, un 40% la consideran muy importante, solo un 15% creen que es de poca importancia. Un 50% la aplican con frecuencia, un 20% aplican siempre, un 15% lo hacen ocasionalmente, un 5% no lo hacen y un 10% no aplica.
- g. Un 45% creen esta actividad muy importante, un 30% no aplican; un 10% lo creen importante; un 15% lo consideran de poca importancia. Un 25% lo hacen siempre; un 20% lo hacen ocasionalmente, un 10% lo hace con frecuencia, otro 10% no lo hacen y un 35% no aplican.
- h. Un 55% consideraron que es muy importante la higiene laboral, un 20% la consideran importante, un 10% le dan poca importancia y un 15% no aplican. Lo hacen siempre un 25%, un 40% lo hacen ocasionalmente, un 15% lo hacen frecuentemente, un 5% lo hacen excepcionalmente y un 15% no aplican.
- i. Un 80% creen que la Administración es muy importante para un mejor desempeño; un 20% no aplica. Un 65% lo ponen en práctica siempre; un 10% la utilizan ocasionalmente, un 5% frecuentemente y un 20% no aplican.

En el cuadro anterior se observa que para que un Psicólogo Industrial se desempeñe eficazmente, debe tener un previo conocimiento de la Organización de la empresa, de las formas de Reclutamiento y Selección de Personal, Evaluación del desempeño y conocimientos en Administración, algunas de estas actividades son muy importantes para los profesionales. Podemos observar también que estas actividades las realizan excepcional u ocasionalmente aunque para ellos sean importantes, debido al tipo de empresa para la cual

trabajan.

Básicamente en mayor o menor porcentaje todos estos conocimientos son importantes, mismos que se han de interrelacionar con el propósito de lograr el objetivo institucional. No puede obviarse que estas funciones van a depender siempre de las proporciones de la Organización, de su actividad específica y de la actitud de la Gerencia hacia la Psicología.

2. ¿QUE OTROS CONOCIMIENTOS ADEMAS DE LOS ANTERIORES DEBE TENER UN PSICOLOGO INDUSTRIAL?

CUADRO No 4
OTROS CONOCIMIENTOS QUE DEBE TENER UN PSICOLOGO INDUSTRIAL

OTROS CONOCIMIENTOS REQUERIDOS.	ENTREVISTAS		ANUNCIOS	
	CASOS # 20	Porcentaje	CASOS # 30	Porcentaje.
a. Conocimiento profundo de Leyes laborales	18	90%	11	37%
b. Producción, mercadeo y ventas, finanzas	18	90%	--	--
c. Computación: Hoja electrónica: Windows, excel.	18	90%	15	50%
d. Sociología, Admón., Economía.	17	85%	--	--
e. Alta preparación, preferible Maestría en R.R. H.H. ó Admón. Empresas.	17	85%	7	23%
f. Clima y cultura Organizacional.	16	80%	2	5%
g. Conocimiento general de la dinámica Humana. Conducta Normal y Anormal.	16	80%	--	--
h. Administración de Personal.	15	75%	7	23%
i. Full inglés	14	70%	7	23%
j. Otras ramas de Psicología: Clínica, Social...	12	60%	--	--
k. Experiencia.	--	--	25	83%

El cuadro No. 4 nos refleja otros conocimientos que deben interrelacionarse con el propósito de que el Profesional en estudio logre objetivos institucionales y pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto. Por ejemplo puede observarse que el 90% de la población indicó que para llevar a cabo eficazmente su desempeño laboral es necesario tener conocimiento profundo de leyes laborales, de producción, mercadeo, ventas y finanzas. En anuncios se pide que en un 83% el Profesional tenga experiencia, en un 50% se pide que tenga conocimiento de computación, así en orden descendente puede observarse en el cuadro los conocimientos que el Profesional debe tener, según opinión de los entrevistados y los resultados obtenidos en anuncios, pero no se pretende decir con ello que el Psicólogo Industrial sea un especialista en todo, pero sí, que esté familiarizado con todos estos aspectos y que su filosofía sea profunda.

III. CARACTERISTICAS PERSONALES.

3. ¿QUE HABILIDADES CONSIDERA QUE DEBE TENER EL PSICOLOGO INDUSTRIAL?

CUADRO No 5
HABILIDADES QUE DEBE TENER EL PSICOLOGO INDUSTRIAL

HABILIDAD O CAPACIDAD REQUERIDA	Entrevistas 20	Porcentaje.	Anuncios 30	Porcentaje.
a. Excelentes relaciones interpersonales.	20	100%	21	70%
b. Poder administrar capacidades y dirigir personas.	18	90%	8	27%
c. Excelente comunicación oral y escrita	18	90%	2	7%
d. Tomar decisiones, ser líder visionario, estratega	18	90%	20	67%
e. Solucionar problemas creativamente.	16	80%	5	17%
f. Uso y manejo de pruebas psicolométricas.	16	80%	20	67%

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Escuela de Psicología

HABILIDAD o CAPACIDAD	Entrevistas	Porcentaje	Anuncios	Porcentaje
g. Motivar y capacitar personal.	15	75%	3	10%
h. Distinguir entre un buen candidato potencial y uno que no lo sea	15	75%	--	--
i. Ser un buen investigador	10	50%	--	--
j. Manejar con eficiencia los recursos disponibles	10	50%	2	7%

Los datos contenidos en el cuadro No 5 nos indican que las empresas Industriales y Comerciales requieren de un Profesional Psicólogo o afín, que tenga capacidad para llevar a cabo la mecánica del trabajo en la Organización. Puede decirse que como elemento primordial para trabajar con individuos y grupos este necesita de poseer buenas relaciones inter-personales según la opinión de un 100% de entrevistados, pueden observarse en este cuadro otras habilidades que debe tener el Psicólogo Industrial según opinión de los entrevistados y según los datos de la Sección Empleos de P.L.

Desde el punto de vista teórico el Psicólogo o profesional de carrera afín debe tener capacidad para absorber conocimiento y tener credibilidad en la Organización, debe ser un ente planeador, visionario, con mucha ética y honestidad y que mejor que provenga de la misma organización, debe contar con una gran capacidad de negociación en el que hacer de la Empresa, debe tener capacidad de adaptación a los avances científicos, tecnológicos, socio-económicos y fundamentalmente tener capacidad integradora.

4. ¿COMO DEBE SER EL COMPORTAMIENTO DE ESTE PROFESIONAL?

Respecto a este item, observese el cuadro con los datos obtenidos en la siguiente página.

CUADRO No 6
COMPORTAMIENTO DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL

COMPORTAMIENTOS	Entrevistas 20	Porcentaje.	Anuncios 30	Porcentaje.
a. Etico, sin prejuicios y con buenos principios	20	100%	3	10%
b. Ser un buen comunicador	18	90%	10	33%
c. Ser comprensivo	16	80%	5	17%
d. Buscar el bien común, ser humanista	15	75%	1	3%
e. Sincero, firme, jovial, activo	13	65%	13	43%
f. Estricto y organizado	12	60%	4	13%
g. Dar imagen de confianza	12	60%	15	50%
h. Respetar la dignidad de las personas	11	55%	--	--
i. Auténtico	10	50%	--	--
j. Objetivo, original	10	50%	4	13%

Los elementos contenidos en el cuadro anterior constituyen en sí aspectos relacionados con el Comportamiento que debe tener el Profesional en estudio dentro y fuera de la Organización.

5. ¿QUE ACTITUDES DEBE TENER ESTE PROFESIONAL?

CUADRO No 7
ACTITUDES QUE DEBE TENER EL PSICOLOGO INDUSTRIAL

ACTITUDES y VALORES	Entrevistas 20	Porcentajes.
a. Respeto total a cánones éticos	20	100%
b. Actuar con integridad e innovación	10	50%
c. Respeto hacia los demás	11	55%
d. Actuar con honestidad y solidaridad	13	65%

ACTITUDES y VALORES	Entrevistas	Porcentajes
e. Buscar la superación individual y grupal	14	70%
f. Mostrar disposición a la comunicación	15	75%
g. Servicios hacia la Sociedad	9	45%
h. Ser perseverante	7	35%
i. Interpretar la problemática objetivamente	10	50%
j. Velar por el control de accidentes	9	45%
k. Buscar eficiencia en la producción	15	75%

Los datos contenidos en el cuadro anterior, reflejan la opinión de los profesionales entrevistados respecto a las actitudes y valores que debe tener el profesional en su puesto.

6. ¿COMO OBTUVO LA INFORMACION ANTERIOR? MARQUE CON UNA X.
- 6.1 En información servida directamente de la carrera _____
- 6.2 Por observaciones personales _____
- 6.3 En lecturas _____
- 6.4 Por experiencia personal _____
- 6.5 Otros. Especifique. _____

CUADRO No 8

INFORMACION OBTENIDA POR EL PROFESIONAL

ITEM No	CASOS	PORCENTAJES
6.1	15	75%
6.2	10	50%
6.3	17	85%
6.4	18	90%
6.5	--	--

En el cuadro anterior se observa la opinión de los entrevistados respecto a cómo obtuvieron la información? mis ma que les sirve para desempeñarse en su puesto eficaz y efi cientemente.

GLOSARIO

- ACTITUD:** Disposición de ánimo manifestada de algún modo.
- ATRIBUCION:** Conjunto de actividades individuales que ejecuta la persona que ocupa el cargo. Se refiere a cargos que incluyen actividades más diferenciadas, como los que desempeñan quienes trabajan por meses o los funcionarios.
- APTITUD:** Potencialidad o predisposición de la persona para desarrollar una habilidad o un comportamiento.
- CAPACIDAD:** Habilidad real de la persona en determinada actividad o comportamiento y se adquiere a partir del desarrollo de una Aptitud mediante el entrenamiento - la práctica.
- CARGO:** Conjunto de funciones con posición definida dentro de la estructura organizacional u Organigrama.
- FUNCION:** Es un conjunto de tareas, cargos por horas o atribuciones, cargos por meses, que el ocupante del cargo ejerce de manera sistemática y reiterada.
- TAREA:** Conjunto de actividades individuales que en una empresa le son asignadas a una persona como un trabajo concreto.
- OBS. Para que un conjunto de tareas o atribuciones constituyan una función, se requiere que haya repetición al ejecutarlas.

INDICE GENERAL

Prólogo	2
CAPITULO I	
1. Introducción	4
1.2 Antecedentes del problema	10
1.3 Marco teórico	11
2. Perfil Profesional real del Psicólogo Industrial	27
3. Recomendaciones del uso y manejo del Perfil Profesional del Psicólogo Industrial	30
- Bibliografía	31
- Anexos	34
- Boleta de Encuesta	35
- Datos obtenidos en trabajo de campo. Cuadros	37
- Glosario	47
- Índice	48