

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA PILOTO Y
ELECTIVO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN LA ESCUELA DE CIENCIAS
PSICOLÓGICAS”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**JULIO DAVID MARÍN ENAMORADO
MARÍA JOSÉ RECINOS MORÁN**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGOS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADOS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2018

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, with a crown and a halo. She is flanked by two lions rampant. Above her is a crown. The seal is surrounded by a circular border containing the Latin text "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER".

CONSEJO DIRECTIVO

Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal

SECRETARIA

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Pablo Josue Mora Tello

Mario Estuardo Sitaví Semeyá

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

C.c. Control Académico
CIEPs
UG
Archivo
Reg. 024-2017
CODIPs.2478-2018

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

09 de noviembre de 2018

Estudiantes

Julio David Marín Enamorado
María José Recinos Morán
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto TERCERO (3º) del Acta OCHENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO (89-2018), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 09 de noviembre de 2018, que copiado literalmente dice:

“**TERCERO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA PILOTO Y ELECTIVO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**”, de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

Julio David Marín Enamorado
María José Recinos Morán

CARNÉ: 2408 90272 0101
CARNÉ: 2162 88924 0102

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Otoniel Montenegro Escobar y revisado por el Licenciado Hugo Leonel Patal Vit. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo AUTORIZA LA IMPRESIÓN del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal
SECRETARIA



/Gaby

UG-393-2018

Guatemala, 02 de noviembre de 2018

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, los estudiantes **JULIO DAVID MARÍN ENAMORADO, CARNÉ NO. 2408-90272-0101, Registro de Expediente de Graduación No. L-78-2017-I e MARÍA JOSÉ RECINOS MORÁN, CARNÉ NO. 2162-88924-0102, Registro de Expediente de Graduación No. EPS-125-2017-E**, han completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional.
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación.
- 15 créditos académicos por haber realizado Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- estudiante **MARÍA JOSÉ RECINOS MORÁN**.
- 15 créditos académicos por haber aprobado Examen Técnico Profesional Privado estudiante **JULIO DAVID MARÍN ENAMORADO**.

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA PILOTO Y ELECTIVO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 12 de octubre del presente año.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,



M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN



Lucia G.
CC. Archivo

ADJUNTO DOCUMENTOS SEGÚN ANEXO ADHERIDO.

INFORME FINAL

Guatemala, 22 de octubre de 2018

Señores

Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que el licenciado **Hugo Leonel Patal Vit** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA PILOTO Y ELECTIVO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS”.

ESTUDIANTES:
Julio David Marín Enamorado
María José Recinos Morán

DPI. No.
2408902720101
2162889240102

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 12 de octubre de 2018 por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 18 de octubre de 2018, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”





**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**



**CIEPs. 092-2018
REG. 024-2017**

Guatemala, 22 de octubre de 2018

**Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas**

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA PILOTO Y ELECTIVO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS”.

ESTUDIANTES:	DPI. No.
Julio David Marín Enamorado	2408902720101
María José Recinos Morán	2162889240102

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito DICTAMEN FAVORABLE el 12 de octubre de 2018, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

**Licenciado Hugo Leonel Patal Vit
DOCENTE REVISOR**



c. archivo

Guatemala, octubre de 2018

Licenciada

Miriam Elizabeth Ponce Ponce

Coordinadora

Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs-

"Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informales que he tenido bajo mi cargo la asesoría del Informe Final "Motivación en los estudiantes del programa piloto y electivo de Psicología Industrial en la Escuela de Ciencias Psicológicas" realizado por los estudiantes JULIO DAVID MARIN ENAMORADO, CARNE 201216773 y MARÍA JOSÉ RECINOS MORÁN, CARNÉ 201216986.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Otoniel Montenegro Escobar

Psicólogo

Colegiado No. 6280

Asesor de Contenido



PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR JULIO DAVID MARIN ENAMORADO

LICENCIADO OTONIEL MONTENEGRO

PSICÓLOGO

COLEGIADO No. 5775

POR MARÍA JOSÉ RECINOS MORÁN

MARIA MAGDALENA MORÁN DE RECINOS

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

COLEGIADO No. 9836

LILIAN DEL CARMEN MORAN GRIJALVA

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ABOGADA Y NOTARIA

COLEGIADO No. 19433

ACTO QUE DEDICO

A:

Dios: Por ser eje central en todos mis proyectos, y ser fiel acompañante con su sabiduría.

Mi madre: Por ser un ejemplo de vida, ser mi motivación de lucha y esfuerzo, y recordarme siempre de lo que soy capaz, por su constante preocupación y presión para alcanzar mis metas.

Mi Padre: Por ser un leal compañero y amigo, por enseñarme a llevar un equilibrio en la vida y mantenerme firme ante mis ideales. Por su incondicional apoyo.

Mis Hermanos: Por ser los acompañantes que la vida me puso para apoyarme, por su ejemplo de superación y profesionalismo.

Mis amigos y colegas: por acompañarme en el viaje de la vida en medio del éxito y los fracasos, por apoyarme en los momentos difíciles y celebrar conmigo la culminación de mis metas.

Por Julio David Marín Enamorado

A:

Dios

Por ser quien me guio en mi carrera universitaria y porque en su infinita misericordia me permitió cumplir una meta más en mi vida.

Mis padres:

William Oswaldo Recinos Marroquín y María Magdalena Morán Villanueva, Representan todo lo que quiero alcanzar en esta vida. Por ser ejemplo de perseverancia, por su apoyo incondicional, tanto emocional, moral y económico. Por la confianza que pusieron en mí.

Mis hermanas:

María Ximena y María Reneé Recinos Morán, por ser mis columnas, siempre motivarme y por convertirse en una razón por la cual cumplir mis metas.

A mi primo:

Kevin Morán, por ser como un hermano para mí, por aconsejarme y apoyarme incondicionalmente.

A mis amigos:

Por ser parte de esta carrera y por el apoyo que nos brindamos unos a otros para lograr esta meta.

Por María José Recinos Morán

AGRADECIMIENTOS

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Escuela de Ciencias Psicológicas, por convertirse en nuestra casa de estudios.

Al Licenciado Hugo Patal y al Licenciado Ottoniel Montenegro por el tiempo, dedicación y colaboración brindada durante este proceso.

Al Departamento de Psicología Industrial por su formación en la especialidad de Psicología Industrial y por mostrar la disposición para ofrecer puntos de mejora en el pensum curricular.

ÍNDICE

RESUMEN

PROLOGO

CAPÍTULO I	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Objetivos.....	3
1.2.1 Objetivo general	3
1.2.2 Objetivos específicos:	3
1.3 Marco Teórico.....	4
1.3.1 Personalidad y comportamiento humano:.....	4
1.3.2 Necesidades y tipos de necesidades.....	6
1.3.3 Motivación y tipos de motivación	9
1.3.3.1 Motivación intrínseca	10
1.3.3.1 Motivación extrínseca:	10
1.3.4 Educación y aprendizaje.....	12
1.3.5 Orientación Vocacional	14
1.3.6 Departamento de Psicología Industrial	15
1.3.7 Pensum de estudio	19
1.3.8 Plan de mejora.....	23
CAPÍTULO II.....	25
2.Técnicas e instrumentos	25
2.1 Enfoque y modelo de investigación.	25
2.2 Técnicas	25
2.2.1 Técnicas de muestreo:	25
2.2.2 Técnicas de recolección de datos.....	26
2.2.3 Técnicas de análisis de información:	26
2.3 Instrumentos:	27
2.3.1 Cuestionario:	27
2.4Operacionalización del proyecto	28
CAPÍTULO III	30
3.Presentación, análisis e interpretación de los resultados	30
3.1 Características de lugar y de la muestra.	30
3.2 Presentación y análisis de resultados.....	30
3.3. Análisis general:.....	46

CAPÍTULO IV	48
4. Conclusiones y recomendaciones.....	48
4.1. Conclusiones	48
4.2. Recomendaciones.....	48

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

RESUMEN

“MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA PILOTO Y ELECTIVO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS”

Autores: Julio David Marín Enamorado y María José Recinos Morán

Este proyecto tuvo como objetivo general identificar los factores que motivan a los estudiantes a cumplir con el plan de estudios que ofrece el Electivo y Departamento de Psicología Industrial en estudiantes dentro del Programay Electivo, estudiantes dentro del Electivo de Psicología Industrial pero no en el Programa y estudiantes que están en el Programa y en la Carrera Técnica de Orientación Vocacional (OVL). Para así identificar las sugerencias que tenían para mejorar el área Industrial de la Licenciatura en Psicología.

El enfoque fue cuantitativo, y para la recolección de información, diagnóstico y propuesta de soluciones se utilizó un muestreo intencional en el que se tomaron en cuenta a 30 estudiantes: 10 estudiantes que pertenezcan al Electivo de Psicología Industrial pero no al Programa, 10 estudiantes que pertenezcan al Programa y Electivo, y 10 estudiantes que pertenezcan al Programa y al Técnico OVL. Como técnicas de recolección de datos se utilizaron entrevistas y cuestionarios, además del análisis del discurso como técnica de análisis.

Los alcances que se esperaban obtener eran conocer las diferentes opiniones y sugerencias que tienen los alumnos que optaron por el programa o electivos de Psicología Industrial, sobre los factores que los motivan a mantenerse en dicho Programa. Dar a conocer de una forma más clara lo que ofrece el Programa de Psicología Industrial, y así orientar a los estudiantes en la toma de decisiones para los cursos electivos de la licenciatura.

PRÓLOGO

La Licenciatura en Psicología en la Universidad de San Carlos cuenta con diferentes áreas de estudio: psicología clínica, educativa, social e industrial. El área de Psicología Industrial recibe una especial atención ya que la Escuela cuenta con un Departamento que ofrece estudios centralizados en esta área. Sin embargo, recibe un número reducido de estudiantes, quienes pasan por una serie de filtros que definen la selección de alumnos que ingresarán al Programa durante su cuarto y quinto año de la Licenciatura. Únicamente ingresan los que cumplen con los requisitos, y superan los filtros. A quienes les es imposible ingresar al Programa por no cumplir con los requisitos o por falta de espacio dentro de los cupos limitados de atención, tienen la posibilidad de optar al Electivo de Psicología Industrial durante el quinto año de la Licenciatura, o bien optar por ingresar al Electivo de Clínica, Social o Educativa.

El optar por el Electivo Industrial sin haber logrado ingresar al Programa, puede resultar una limitante para los estudiantes, ya que el Pensum de la Licenciatura ofrece muy pocos cursos que se enfoquen en la enseñanza de esta área durante los primeros cuatro años, convirtiéndose en una limitante por no poder ofrecer el mismo nivel de preparación para los alumnos quienes si están dentro del Programa y dan seguimiento con el Electivo, contra los alumnos que solo ingresan al Electivo.

Los alumnos que se encuentran en el Programa y/o Electivo de Psicología Industrial tienen motivos por lo cual optaron por ingresar y especializarse en esta área. Y quienes desean especializarse en el área buscan los medios disponibles para cumplir con estos objetivos personales, donde la Universidad debería de ser el principal medio para desenvolverse. La motivación es todo aquello que impulsa al individuo a realizar ciertas acciones o actitudes con la finalidad de cumplir sus objetivos. Es la voluntad que permite realizar esfuerzos para

cumplir los propósitos, estos motivos podrían ser preferencias vocacionales, oportunidades laborales, experiencia, etc.

Consideramos que esta investigación permitió conocer cuáles son los motivos que tienen los estudiantes para optar al Programa y/o Electivo de Psicología Industrial. Así también obtener sugerencias que tienen los estudiantes para mejorar el área industrial en la licenciatura. Con el diagnóstico de las sugerencias que se realizaron, se buscó establecer puntos de mejora y los factores motivacionales de los estudiantes que deseaban especializarse en esta área, buscando abrir oportunidades a más estudiantes que desean desarrollarse de manera profesional en el campo de la Psicología Industrial, además de diseñar un trífolio para dar a conocer las funciones de un psicólogo industrial y orientar a la elección vocacional de los estudiantes

Agradecemos a la Escuela de Ciencias Psicológicas por ser la casa de estudios que nos ha permitido realizar la investigación, en especial al Departamento de Psicología Industrial por hacer el esfuerzo de desarrollar este campo en la Universidad de San Carlos de Guatemala, y por dejar la puerta abierta a las sugerencias para poder mejorar la calidad de atención a los estudiantes. Así también a los estudiantes quienes formaron parte de la investigación quienes mantuvieron una postura ética para construir resultados en pro del Programa y Electivo.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

La Escuela de Ciencias Psicológicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala ofrece el nivel de Licenciatura a los egresados de esta Escuela; dando a los estudiantes la oportunidad de optar en su quinto año al Electivo en el cual van a especializarse según sus preferencias, esto luego de cuatro años de estudios dentro del contexto de Psicología General.

Los Electivos a los cuales se tiene la opción a optar son: Psicología Clínica, Educativa, Social e Industrial. Cada estudiante en el tercer año de la Licenciatura debe realizar la práctica profesional con una aplicación Clínica, Social o Educativa como requisito y cumplimiento con el pensum curricular. Los estudiantes al elegir un Electivo como especialidad tienen diferentes razones por las cuales optar, estas razones se ven influenciadas por factores motivacionales internos o externos. Los factores motivacionales pretenderían definir la rama de la Psicología en la que el estudiante buscaría desarrollarse en su ejercicio como profesional.

En cuarto año los estudiantes con inclinación a la Psicología Industrial pueden optar a ingresar al Programa especializado en dicha área, que existe como Departamento dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas. El optar por ingresar a dicho Programa requiere un proceso de selección en el que los candidatos que buscan ingresar pasan por filtros en los que se seleccionan aproximadamente cincuenta estudiantes por año. El Electivo Psicología de Industrial se podría tomar como un complemento del Programa, pero los estudiantes que no ingresan a este pueden optar por el Electivo de igual manera. Ambos imparten cursos

similares para ofrecer a quienes buscan la especialización con una misma base de conocimientos.

Este Programa se limita a atender una población reducida de estudiantes por la capacidad que el mismo tiene en cuanto a personal administrativo y docente, por lo que seleccionan a candidatos aptos para concluir la carrera con especialidad en esta área. Este proceso de selección ha significado la división de grupos que buscan especializarse en los estudiantes: Estudiantes que optan por el Electivo pero que no ingresan el Programa, y estudiantes que ingresan al Programa y optan por el Electivo de Psicología Industrial, y en casos reducidos estudiantes que optan por el Programa, pero no ingresan al Electivo.

El no ser seleccionado como parte del filtro para ingresar al Programa, podría conllevar a que los estudiantes optaran al Electivo sin el complemento adecuado, afectando su desempeño académico por no tener la formación completa en la especialidad, ya que, dentro del Pensum de la Licenciatura, el Electivo en quinto año, es el único año en el que se reciben cursos sobre el área, dejando poco tiempo para la enseñanza y aprendizaje. Además, esto implicaría que, si no se ingresa al Programa, la práctica profesional deba realizarse en las áreas Clínica, Social o Educativa, pese a estar en el Electivo de Industrial. Difiriendo el aprendizaje con la práctica profesional.

Por otro lado, quienes ingresan al Programa y optan por el Electivo podrían salir insatisfechos de este, ya que el diseño curricular del Programa y Electivo son similares, y los cursos podrían repetirse con distintos catedráticos, por esta razón algunos estudiantes que ingresan al Programa optan por un Electivo distinto para continuar su formación como Psicólogo General, pese a estar realizando la práctica profesional en el ámbito de la Psicología Industrial. Además, existe el grupo de estudiantes que vienen de la Carrera Técnica de

Orientación Vocacional, quienes optan por ingresar al Programa y Electivo para continuar su desarrollo, y son quienes tienen conocimientos especializados en el área Industrial.

Por lo anteriormente expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación: “¿Cuál es la motivación en los estudiantes para cursar el Programa del Departamento y Electivo de Psicología Industrial en la Escuela de Ciencias Psicológicas?”.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Identificar los factores que motivan a los estudiantes a ingresar al Programa que ofrece el Departamento de Psicología Industrial.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Evaluar la motivación interna y externa de los estudiantes del noveno semestre para optar y mantenerse en el programa de psicología industrial por medio de entrevistas.
- Identificar las sugerencias que tienen los estudiantes para mejorar el área industrial en la licenciatura en psicología.
- Diseñar un tríptico para dar a conocer las funciones de un psicólogo industrial y orientar a la elección vocacional de los estudiantes.

1.3 Marco Teórico

1.3.1 Personalidad y comportamiento humano:

“El término personalidad puede referirse a todo lo que se sabe acerca de una persona o a lo que es único en alguien o lo típico de una persona. Simplemente es nuestra naturaleza psicológica individual, podemos pensar en la personalidad como una identidad personal del individuo. La identidad tiene diversos componentes, algunos de los cuales son más centrales que otros: los componentes centrales definen a la persona mientras que los componentes periféricos son limitados y están sujetos a cambios.

Nuestra conducta está influida por nuestra herencia, por las condiciones de nuestro cuerpo, y por los estímulos y situaciones. Nuestra personalidad en sí misma es una fuente principal de conducta.

Una conducta en particular depende del contexto de los factores que están activos en cualquier momento dado, muchos de los cuales se encuentran dentro de la personalidad misma.

La personalidad se desarrolla, cambia y tiene principios de funcionamiento.” (Dicaprio, 1996, págs. 5-6)

La personalidad forma parte importante en el individuo, es aquello que nos hace particulares y nos diferencia de las demás personas. Todo aquello que forma nuestra personalidad están en el medio ambiente que nos rodea, como las personas con las que convivimos a diario quienes también influyen en nosotros, el lugar donde nos desarrollamos como personas y creamos nuestras relaciones interpersonales, donde crecemos tanto emocional como profesionalmente.

De nuestra personalidad parten diferentes actitudes y comportamientos que demostramos en nuestra vida cotidiana, las cuales también influyen en las decisiones que tomamos para nuestro futuro.

Podemos decir entonces que la personalidad es un pilar importante para el ser humano pues no solamente nos hace diferente sino también define diferentes situaciones en la vida de cada individuo.

“Todo comportamiento humano es resultado de una causa. El comportamiento intenta satisfacer un conjunto de necesidades de la persona. La acción que conduce el resultado satisfactorio no se llevara a cabo si la motivación no está presente. Las causas o necesidades son tan variadas como las diferencias entre los individuos. Las diversas motivaciones funcionan de forma diferente en cada individuo y, según momentos incluso en el mismo individuo.”(Lucien Albert, 1981, pág. 163)

El comportamiento es la forma de actuar o forma de comportarse que tiene cada persona. Es una forma de proceder ante los diferentes estímulos que recibe cada individuo que tiene relación al medio en el cual se desarrolla. Cada interacción que la persona tiene con su medio por mínima que sea da como resultado un comportamiento. Por dichos estímulos o interacciones existen diferentes comportamientos. Este también está influenciado por diferentes elementos como actitudes, emociones, valores la cultura, creencias, normas sociales, religión e incluso por factores genéticos.

El comportamiento nace para satisfacer las necesidades que tiene cada individuo, y este se hará presente según cada necesidad que se quiera satisfacer. El comportamiento humano reacciona de acuerdo a la situación en la cual este presenta como también en la toma de decisiones que debe realizar. Este también permite observar las reacciones que se tienen frente a determinadas situaciones ya sean estas positivas, negativas o que influyan en la vida futura de cada ser humano.

1.3.2 Necesidades y tipos de necesidades

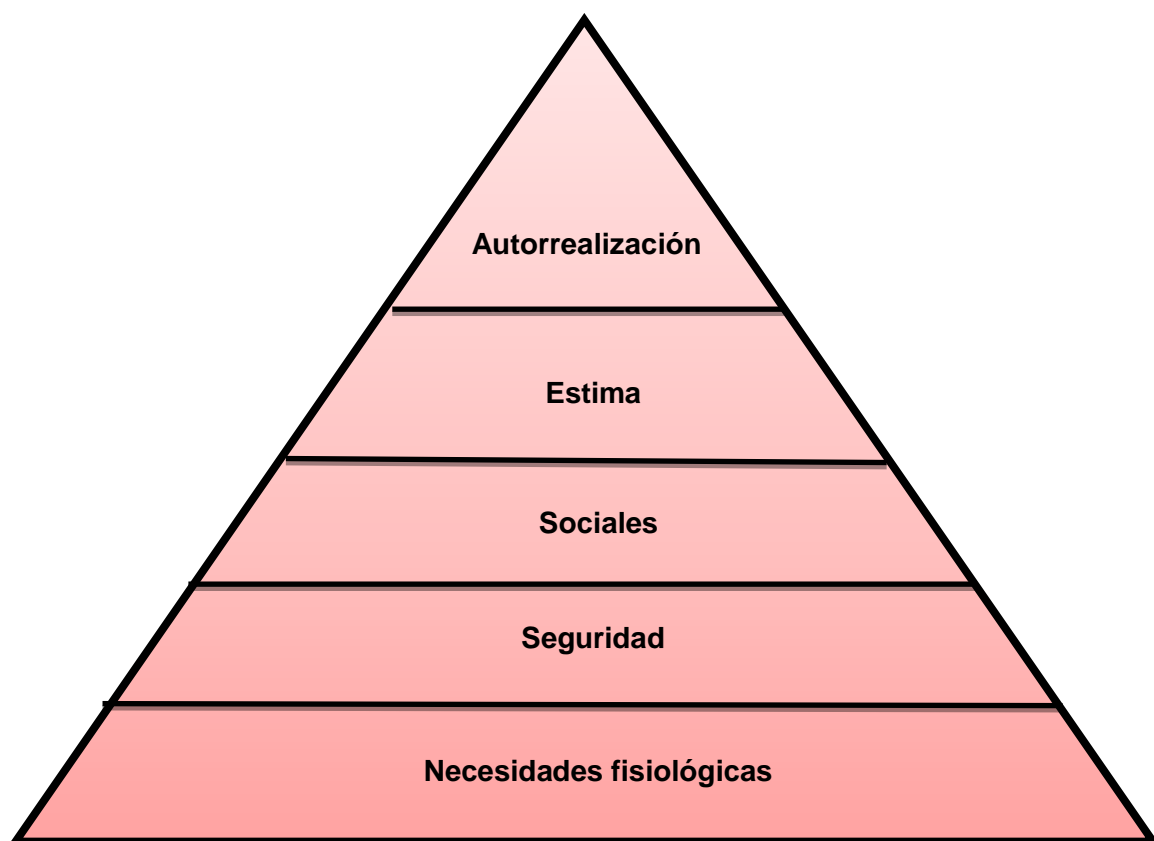
“Una necesidad en nuestra terminología significa una deficiencia fisiológica o psicológica que hace que ciertos resultados parezcan atractivos. Una necesidad insatisfecha genera una tensión que estimulo los impulsos en el individuo. Estos impulsos producen un comportamiento de búsqueda para encontrar metas particulares que si se obtienen satisfarán la necesidad y conducirán a la reducción de la tensión.” (Benavides, 2004, pág. 223)

“C.Hugues, distingue dos grandes tipos de necesidades. El primero corresponde a la búsqueda de la supervivencia y la protección, o sea, las necesidades de conservación. El segundo tipo concierne a las necesidades de desarrollo, que expresan la tendencia a la superación y a la evolución; en general son, ofensivas y están individualizadas; ponen en marcha al interés en la realización de una tarea que permite ir más lejos, liberan energías creadoras y provocan de ese motor toda una motivación, cuyo signo es la ambición personal.”(Lucien Albert, 1981, págs. 164-165)

El comportamiento entonces también es influyente en las necesidades. Las necesidades surgen de diferentes situaciones o impulsos que existen en nuestro medio y tienen que ver con todo aquello que debemos suplir para estar bien como seres humanos. Estas son propias de cada individuo y se pueden dar por la falta de algo ya sea esto material, orgánico o sentimental. Las necesidades pueden ser fijas, cambiantes, personales o funcionales, explícitas o implícitas. Es importante entonces suplir todas las necesidades que se nos presentan para poder lograr obtener un estado de equilibrio y salud plena pues estas abarcan todas las esperas de nuestra personalidad y pueden afectar nuestro estado de ánimo y nuestro comportamiento.

Estas necesidades son puntos fundamentales en la vida de todo ser humano, pues que se hagan presentes en cada uno de nosotros hace que el individuo busque como suplirlas y así fijarse objetivos y metas las cuales servirán para su futuro.

Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras otras no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas. Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana.



- 1. Necesidades fisiológicas:** Constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual. Se denominan necesidades biológicas o básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo.
- 2. Necesidades de seguridad:** Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra la amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un monto ordenado y previsible son manifestaciones características de estas necesidades.
- 3. Necesidades sociales:** Surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Aparecen en la conducta cuando las necesidades más bajas se encuentran relativamente resueltas.
- 4. Necesidades de estima:** Son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. La satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad.
- 5. Necesidades de autorrealización:** son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. Esa tendencia se expresa mediante el impulso de superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser.

Las necesidades de autorrealización se relacionan con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización del potencial y la virtud que cada persona posee, así como la utilización plena de sus talentos.(Chiavenato I. , 2011, págs. 43-44)

Lo que mueve a que una necesidad sea satisfecha es la motivación, esta influye a que el ser humano busque cómo lograr cumplir sus metas y objetivos.

1.3.3 Motivación y tipos de motivación

“De los factores internos que influyen en la conducta humana, daremos especial atención a la motivación. De manera general, motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, o por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por procesos mentales del individuo.

Tres premisas que explican la conducta humana:

- La conducta es un producto de estímulos externos o internos
- La conducta es motivada
- La conducta está orientada a objetivos” (Chiavenato I. , 2011, págs. 41-42)

La motivación entonces es toda aquello que nos mueve, nos impulsa a alcanzar nuestros objetivos, a lograr nuestras metas. Es todo aquello que anima al individuo a realizar determinados actos. Por medio de esta el ser humano puede mantener firme su conducta o comportamiento hasta lograr lo que desea u obtener lo que quiere.

La motivación también tiene que ver con la voluntad, con el deseo, lo que mantiene estimulada a la persona para realizar esfuerzo y alcanzar las metas propuestas. La motivación es aquello que permite realizar acciones para satisfacer necesidades.

“La motivación es un término general que se aplica a toda la gama de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas similares que indican a la gente a hacer cosas. Podemos considerar la motivación como una reacción en cadena: comienza en las necesidades y termina en los deseos o metas fijadas. Estas provocan tensiones, es decir, deseos no satisfechos que ocasionan acciones para alcanzar metas.”(Benavides, 2004, pág. 223)

Existen dos tipos básicos de motivación:

1.3.3.1 Motivación intrínseca

Es el tipo de motivación o conducta que se lleva a cabo sin ningún tipo de contingencia externa. Es algo innato, algo nuestro, un incentivo propio el cual no necesita ningún estímulo externo para presentarse. Este tipo de motivación viene de la propia persona, es interior y es voluntaria. Esta puede ser provocada por factores tales como el interés, placer, orgullo, recompensa interna, realización personal, habilidades, competencias creencias y necesidades internas. Tiene que ver con metas personales, entusiasmos y autonomía. Las personas con este tipo de motivación tienden a ser menos competitivas, pero más cooperativas que otras, son quienes mantienen un interés por algo durante un periodo más largo de tiempo.

1.3.3.1 Motivación extrínseca:

Es el tipo de motivación que viene de afuera, que los motivos son ajenos al individuo, están determinados por contingencias externas. Este tipo de

motivación son estímulo o reforzadores ya sean positivo o negativos pero que vienen del medio en el cual se desenvuelve la persona, son ajenos al propio sujeto o actividad. Esta siempre busca una recompensa y no nace de la persona misma. Los factores por los cuales puede ser provocada son la fuerza, la presión, apoyo social, reconocimiento, entre otras. Las personas con este tipo de motivación tienden a ser más agresivas y competitivas con los demás por lograr obtener lo que desean.

“La motivación es una condición necesaria para el aprendizaje eficaz, e incluso que el aprendizaje y el rendimiento están determinados directamente por la intensidad de la motivación: cuanto mayor es la motivación, más intensivo es el aprendizaje y rendimiento. Cuanto mayor es la motivación, menos repeticiones son necesarias para dominar totalmente la materia, de la misma manera que los controles son menos importantes cuando aumenta la motivación. Así pues, la motivación es un factor sumamente importante tanto en la escuela como en la empresa.” (Correl, 1981, pág. 100)

“La motivación consiste en el intento de proporcionar a los alumnos una situación que los induzca a un esfuerzo intencional, a una actividad orientada hacia determinados resultados queridos y comprometidos.

Los propósitos de la motivación consisten en despertar el interés, estimular el deseo de aprehender y dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas.”(Nerici, Hacia una didáctica general dinámica, 1973, pág. 193)

Todos los seres humanos nacemos con cierto potencial que nos permite poder llegar hacia una meta, depende de cada individuo como lo utilice para lograr lo que desea. La

motivación que se le puede brindar a cada alumno es importante, pues muchas veces se puede carecer de motivación interna por conflictos personales y la motivación externa que se brinda al alumno puede lograr que este pueda llegar a sus fines no importando sus conflictos internos. La motivación promueve el empoderamiento para que las personas busquen por sus medios la educación con compromiso, además busca objetivos que motiven al ser humano a su desarrollo.

1.3.4 Educación y aprendizaje

“La Educación, es decimos, el proceso progresivamente intencional de parte del ser humano en desarrollo, tendiente a la consecución del perfeccionamiento integral de su personalidad, y en dialogo con la naturaleza, la cultura y la historia, conforme a su propia individualidad.”
(Roque, 1972, pág. 27)

La educación es aquella formación que está destinada a desarrollar capacidades ya sean intelectuales o morales las cuales están basadas en alguna cultura. Es un proceso en el cual se facilita el aprendizaje, una forma de transmitir conocimientos habilidades, creencias, valores etc. a una persona para que pueda tener determinada formación. Esta también es un proceso de sociabilización en el cual los individuos obtienen conocimientos para ponerlos en práctica. La educación puede producir cambios a nivel intelectual, emocional y social en las personas. De acuerdo con el grado en que esta impacte puede durar toda la vida o periodos cortos de tiempo.

La educación en el adulto es puramente intencional, creando cambios de comportamiento por cómo se percibe y se transmite el conocimiento, la educación contribuye a la personalidad y por lo tanto a la individualidad de cada persona

“Cada individuo nace con un potencial propio de posibilidades biopsicosociales, que deben ser puestas de manifiesto por la educación a fin de analizarlas y aprovecharlas de la mejor

manera para lograr una convivencia social en la cual cada miembro contribuya con lo mejor que posea.” (Nerici, Hacia una didáctica general dinámica, 1973, pág. 21)

El potencial es un elemento particular de cada ser humano que nos permite poner todo lo que tenemos a nuestra disposición y aprovecharlo para obtener nuevos conocimientos y aprendizaje, logrando un fin ya sea cumpliendo una meta, un objetivo.

“El trabajo de B.F. Skinner sobre reforzamiento fue importante a los procesos educativos y de aprendizaje. Propuso que el aprendizaje es resultado de la relación entre la conducta y sus recompensas. El reforzamiento positivo ocurre cuando a la conducta le sigue una recompensa, la cual incrementa la probabilidad de que esa conducta vuelva a presentarse.” (Frank J Landy. y, 2005, pág. 298)

Al aprendizaje permite la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades o experiencias por medio de información que se perciba. Por medio de este se dan modificaciones tanto a nivel intelectual como emocional, produce cambios en la conducta a partir de la experiencia adquirida o aprendida. Este es una de las principales funciones que tiene el ser humano.

Por medio del aprendizaje las personas han logrado ser independientes en el medio en el cual se desarrollan y logran realizar ciertas modificaciones en el de acuerdo a las necesidades que se le presenten.

Para poder tener un aprendizaje que sea significativo este tiene diferentes factores que influyen en el cómo la motivación sea esta intrínseca o extrínseca, positiva o negativa, el medio ambiente donde se desarrolle en el cual adquiere los conocimientos y experiencias, la maduración de cada persona tiene para querer o poder aprender ya que depende de esta en algunas ocasiones es más factible aprender y en otras no. Otro de los factores del aprendizaje

es la disponibilidad tanto material como la disponibilidad física que tiene cada individuo para querer aprender y obtener nuevos conocimientos y experiencias.

El aprendizaje se da mediante una motivación autónoma de superación, pero dicho aprendizaje debe ser adecuadamente aplicado para las personas a quienes se dirige y especializados en el área que las personas deseen formarse.

1.3.5 Orientación Vocacional

Estrategia que busca orientar a las personas a la elección del estudio de una especialización en base a sus habilidades, gustos y actitudes, buscando esclarecer dudas en base a deseos. El esclarecimiento es uno de los objetivos principales de la Orientación Vocacional para contribuir con la persona a que escoja una decisión asertiva. La Orientación Vocacional se aplica a personas que están por iniciar alguna nueva gama de estudios pero que tienen distintas opciones a estudiar para especializarse en algo específico. La Orientación va eliminando opciones de acuerdo con las características y potencialidades de la persona utilizando recursos como test de habilidades y preferencias, test de personalidad, y pruebas para la Orientación. Las escalas de intereses es uno de los recursos más utilizados para la Orientación Vocacional en las que las personas dentro de una serie de preguntas escogen la opción que más les parece atractivo, lanzando como resultado general las opciones más aptas para estudiar de acuerdo a los intereses principales de la persona.

La Orientación Vocacional es atribuida a profesionales encargados de proveer esta orientación tomando en cuenta las preferencias aptitudes y gustos de la persona para hacer exhaustivo el proceso y este pueda ser objetivo. Pero es parte de la responsabilidad del individuo, ya que este conoce más que nadie sus aptitudes y a través de la experiencia ha ido conociendo sus habilidades y los conocimientos que ha ido desarrollando, por lo que debe

poner todos los recursos de su parte para que la Orientación se dé de manera adecuada y escoja la especialización en la que se podrá desarrollar profesionalmente de manera efectiva.

Con esto, se pretende que la persona posea la información necesaria para tomar una decisión asertiva, por lo que las carreras a las que se puede optar deben facilitar y ofrecer la información necesaria para que las personas que deseen ingresar conozcan el Pensum Curricular que se ofrece y si este cumple con las necesidades de superación, aprendizaje y conocimiento.

1.3.6 Departamento de Psicología Industrial

1.3.6.1 Definición del Departamento de Psicología Industrial

El Departamento de Psicología Industrial es la unidad académico administrativa encargada de planificar, organizar, evaluar y controlar los planes y programas de estudio de la Escuela de Ciencias Psicológicas, orientados a la formación teórico-práctica de los estudiantes en el campo de aplicación de la Psicología Industrial.

Para su funcionamiento cuenta con una Coordinación, que reporta directamente a la Dirección de la Escuela, y con profesores titulares y auxiliares que llevan a cabo la realización de labores de docencia, investigación y extensión con los estudiantes de cuarto y quinto grados, que son admitidos al Departamento luego de un proceso de selección por méritos, que fue establecido desde su fundación.

Lo anterior es una característica fundamental de este Departamento, pues desde sus inicios se ha mantenido un estricto criterio de selección, tanto para el personal docente, como para los estudiantes que ingresan al mismo.

Es por ello que todos los profesores son especialistas en el campo de la Psicología Industrial, con reconocida trayectoria en el gremio de psicólogos industriales de Guatemala. Y en el caso de los estudiantes, fue la primera sección de una unidad académica dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la que se realizó un proceso de selección de ingreso (1995), situación que es en la actualidad práctica común en toda la USAC.

1.3.6.2 Historia del Departamento de Psicología Industrial

“El Departamento de Psicología Industrial nació, en calidad de Plan Piloto, como respuesta a la inquietud puesta de manifiesto por un grupo de estudiantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas durante el Ciclo Académico 1994, que coincidía con la intención de un grupo de profesores por iniciar la diversificación de la enseñanza dentro de la misma. El primer grupo de estudiantes, en número de 13, inició su formación en el área de Psicología Industrial durante 1995, habiendo egresado al año siguiente luego de haber llenado los requisitos académicos de formación teórico-práctica que fueron establecidos en programas que se desarrollaron específicamente para tal fin.

Durante 1996, se dio inicio a la formación del segundo grupo de estudiantes y principió la búsqueda de integración entre los contenidos ofrecidos en los primeros tres años de estudios dentro de la Carrera de Orientación Escolar, Vocacional y Laboral, con miras a la integración total para el año 2000 y consecuentemente, el inicio de las gestiones necesarias para la creación de la Licenciatura en Psicología Industrial. No obstante, ello, durante los últimos años, derivado de acontecimientos de diversa índole que han caracterizado el funcionamiento de esta Unidad Académica, tal objetivo ya no se concretó, por lo que hasta la fecha el departamento ha venido funcionando únicamente a partir de los grados cuarto y quinto de la Carrera de Licenciatura en Psicología, siendo al completar el pensum de estudios, a los estudiantes se les otorga un Diplomado en el Área de Psicología Industrial.

Todos los años se realiza un proceso de selección de estudiantes para su ingreso al departamento, habiendo sido evidente durante todos los años el alto grado de interés que dentro del estudiantado de nuestra Escuela despierta el programa, pues en algunos años ha habido hasta 180 candidatos del grupo de estudiantes que va del tercer al cuarto año de estudios.

Sin embargo, por las limitaciones en cuanto al número de profesores, así como por las características de atención personalizada que se les brinda a los estudiantes, no es posible satisfacer esa demanda, ya que los profesores atienden los programas de Docencia Directa, Supervisión de Prácticas y Asesoría en Investigación. Por ello, el año que más estudiantes se aceptaron, ingresaron 24 alumnos al cuarto año y ello representó serios problemas en cuanto a su atención y formación.” (Codoñer, Historia del Departamento de Psicología Industrial, 2011)

1.3.6.3 Objetivos del Departamento de Psicología Industrial

- Facilitar a los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Psicología, egresar con un Diplomado reconocido oficialmente por la Universidad de San Carlos de Guatemala, en uno de los campos de aplicación de mayor demanda actual en Guatemala.
- Entrenar a los estudiantes para que al momento de enfrentar el campo profesional, puedan competir, tanto en conocimientos relacionados con la Psicología Industrial y ciencias afines, como en la aplicación de tecnología relacionada con este campo de aplicación.
- Formar estudiantes con sólidos conocimientos en el campo de la Psicología Industrial, capaces de insertarse y competir en el mercado laboral guatemalteco.

- Facilitar a los estudiantes la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes profesionales, mediante la docencia directa, prácticas supervisadas y trabajos de investigación.
- Desarrollar en los estudiantes capacidad de investigar los fenómenos psicológicos, sociales, culturales y espirituales que se manifiestan en el ámbito industrial.

1.3.6.4 Funciones del Departamento de Psicología Industrial

- Establecer los lineamientos generales de la formación de los estudiantes del Departamento.
- Planificar, organizar, evaluar y controlar el funcionamiento de los programas de formación en el área de la Psicología Industrial en aspectos de docencia, investigación y extensión.
- Planificar las actividades generales para cada ciclo académico.
- Establecer y organizar los mecanismos y procedimientos de ingreso de los estudiantes del Departamento.
- Establecer relaciones interinstitucionales con entidades nacionales e internacionales.
- Representar a las autoridades de la Escuela de Ciencias Psicológicas ante foros y organizaciones relacionadas con el campo de la Psicología Industrial.
- Dirigir las actividades de docencia, investigación y extensión de los estudiantes del Departamento.
- Evaluar el funcionamiento de sus distintos programas a fin de implementar medidas preventivas y correctivas, dentro de un marco de mejora continua.

1.3.7 Pensum De Estudio

Diseño curricular que se aplica a determinadas enseñanzas impartidas por una carrera. Hace énfasis en áreas de relación a una especialización estudiada. El Pensum de Estudio contiene el diseño curricular en orden de todas las asignaturas que se deben cumplir en una carrera de estudios, el orden debe ser coherente con las asignaturas que se van llevando para que la aplicación sea la adecuada. Estas asignaturas deben tener relación entre sí, dependiendo de las materias que se van cursando.

El Departamento de Psicología Industrial pretende cubrir el siguiente Pensum de Estudio:

- Introducción a la Psicología Industrial y sus campos de aplicación.
- Gestión de Recursos Humanos
 - La evolución de la gestión de recursos humanos, el enfoque actual.
 - Descripción de los subsistemas de administración de recursos humanos.
 - El enfoque de la gestión de RRHH: De línea, de staff, dual.
 - Indicadores de la gestión de recursos humanos (volumen, tiempo, productividad, etc.)
- Reclutamiento y Selección
 - Etapas del proceso
 - La preparación para la selección
 - Reclutamiento con creatividad (como aplicar el mercadeo a la captación de candidatos)
 - Utilización de medios de reclutamiento alternativo.
 - Importancia de un buen proceso de selección, las repercusiones de un proceso deficiente.

- Lo que se hace, lo que se debería hacer.
 - Métodos alternativos a utilizar en el proceso de selección (más allá que la entrevista convencional)
 - Estrategias a aplicar antes de entrevistar, durante la entrevista y después de la entrevista.
 - Cuando utilizarlas, ventajas y desventajas de cada tipo de entrevista.
 - La entrevista basada en competencias.
 - La elección de pruebas de selección, orientación, clases, aplicación.
- La Inducción de Personal
 - Concepto y definición
 - Fases y recursos para la Inducción
 - El seguimiento a la inducción y adaptación al puesto de trabajo
- Capacitación, Formación y Desarrollo de Personal
 - Pedagogía Vs. Andragogía
 - Detección de necesidades de Capacitación
 - Diferencia entre capacitación y entrenamientos
 - Diseño de planes y programas
 - Utilización de medios y recursos alternativos
- Sistemas de Reconocimiento y Recompensa
 - Principales teorías de la motivación humana.
 - Empowerment.
 - El proceso de la motivación continúa.

- Los programas de reconocimiento, bases para su diseño.
- Lo que debe evitarse para no generar perdedores.
- Programas de reconocimiento formal e informal.
- Los reconocimientos individuales y grupales, su impacto en la productividad.
- La selección de programas de beneficios y su adecuada administración.

- Cultura y Clima Organizacional
 - Componentes de la cultura organizacional.
 - La investigación y determinación de rasgos de cultura, conocer a los empleados.
 - La influencia de los grupos sociales que componen una organización.
 - Procesos de investigación en las organizaciones.
 - La utilización del conocimiento de las personas y su impacto en la eficiencia.
 - Aportes de áreas relacionadas con la administración del personal, la sociología, la antropología, etc.

- Medición de la satisfacción de los trabajadores
 - Objetivos de la evaluación.
 - Los métodos más utilizados, encuestas, entrevistas, grupos de enfoque.
 - El enfoque cuantitativo, versus, el enfoque cualitativo.
 - Programas de seguimiento a la mejora.
 - El impacto positivo o negativo de la medición de satisfacción de empleados.

- Evaluación del Desempeño
 - Concepto, definición y fines.

- Sistemas y técnicas más utilizadas.
- Preparación para la evaluación del desempeño.
- Métodos alternativos de evaluación del desempeño.
- Evaluación 360°.
- Comparación con otros métodos de evaluación.
- La entrevista de evaluación.

- Salud Ocupacional y Seguridad Industrial
 - Aspectos legales.
 - Componentes de un programa de SOSI
 - Elaboración de un manual
 - Mapeo de riesgos.
 - Formación y capacitación de brigadas.

- Aspectos Legales en las Relaciones Laborales
 - El TLC y su impacto en lo laboral.
 - Constitución Política de la República.
 - Código de trabajo
 - La OIT y los convenios internacionales
 - Los reglamentos internos de trabajo.
 - Aplicación de medidas disciplinarias

- Administración de Puestos y Salarios
 - Concepto y definición de la compensación
 - Sistemas de administración de puestos y salarios

- Valuación y categorización de puestos
- Administración de escalas salariales

- Competencias Laborales
 - La gestión por competencias
 - Subsistemas de RRHH administrados por competencias.(Codoñer, Historia del Departamento de Psicología Industrial, 2011)

1.3.8 Plan De Mejora

Planificación que requiere de una evaluación previa en la que se analiza, establecen y proponen soluciones para identificar en qué puntos se puede mejorar, y mantener un plan establecido. Un plan de mejora es trascendental para el funcionamiento de un proyecto de manera adecuada que se mantiene en constante desarrollo. Las bases para establecer un plan de mejora es el mantenimiento de factores que aportan al desarrollo, y el mejoramiento de factores que no están siendo funcionales.

La Licenciatura en Psicología en la Universidad de San Carlos de Guatemala ofrece un Pensum de Estudio dentro del contexto de Psicología General los primeros cuatro años de la carrera, cuando los estudiantes están finalizando su Octavo Semestre (cuarto año), deben optar a estudiar una especialización en quinto año, dentro de los Electivos que ofrece la Escuela de Ciencias Psicológicas, estos Electivos son: Psicología Industrial, Psicología Educativa, Psicología Social y Psicología Clínica. Dentro del Pensum General de Estudio las asignaturas que favorecen a la Orientación de Psicología Industrial son escasos, por lo que un Plan de Mejora dentro del Pensum, significaría una propuesta de asignaturas con contexto Industrial para que pueda ser incluida dentro del Pensum General, para favorecer a la orientación de los estudiantes que tienen como preferencia esta especialización.

Así al llegar a sexto semestre (tercer año) y pasar al séptimo (cuarto año), puedan optar a ingresar al Departamento de Psicología Industrial y en quinto año asignarse a los Electivos de Psicología Industrial, teniendo en cuenta un pensum que cumpla con las expectativas y motive a los estudiantes a mantenerse y aprovechar el electivo.

CAPÍTULO II

2. Técnicas e instrumentos

2.1 Enfoque y modelo de investigación.

El enfoque que se utilizó para la investigación fue cuantitativo. Buscando obtener información objetiva de la población tomada como muestra para la investigación, con respecto a la experiencia de los sujetos que ingresaron al Programa de Psicología Industrial y Electivo. Además de proveer la oportunidad de conocer factores motivacionales individuales internos y externos que conllevan a optar por dicha especialización, y que logra que los estudiantes se mantengan dentro del Programa y Electivo o al contrario abandonen el continuar con la especialización. La investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En esta investigación el enfoque cuantitativo se aplica al determinar resultados numéricos utilizando la técnica de la encuesta o cuestionario, y la tradición de estudio de caso al explicar, describir y explorar información

2.2 Técnicas

2.2.1 Técnicas de muestreo:

2.2.1.1 Muestreo intencional, por conveniencia:

Los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

Se realizó un muestreo intencional para poder dividir a los participantes en 3 grupos de 10 personas cada uno, y conocer cuántos son el total de estudiantes

que pertenecen al Programa y Electivo de Psicología Industrial, quienes pertenecen al Programa y estudiaron en el Técnico de Orientación Vocacional, y quienes son los que únicamente pertenecen a los Electivo de Psicología Industrial.

2.2.2 Técnicas de recolección de datos

2.2.2.2 Entrevista:

Es una conversación que se mantiene con una persona y que está basada en una serie de preguntas o afirmaciones que plantea el entrevistador y sobre las que la persona entrevistada da su respuesta o su opinión.

Se realizaron entrevistas con la finalidad de conocer las opiniones de los alumnos pertenecientes tanto al Programa como al Electivo sobre qué es lo que los mantiene y les permite aprovechar el pensum curricular impartido.

2.2.3 Técnicas de análisis de información:

2.2.3.1 Análisis de discurso

Estudia sistemáticamente el discurso hablado como una forma del uso de la lengua, como evento de comunicación y de interacción, en sus contextos cognitivos.

Se trabajó análisis de discurso para lograr la comprensión de todo tipo de mensaje que fue emitida por los estudiantes y la calificación de cuestionarios por medio de tabulaciones.

2.3 Instrumentos:

2.3.1 Cuestionario:

Instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas con el propósito de obtener información de los participantes.

El cuestionario se aplicó a los alumnos con la finalidad de conocer ciertos aspectos respecto a la problemática. Se les informó con anterioridad de la aplicación de este.

2.3.2 Guía de entrevista:

Es un “protocolo”, más que un listado de preguntas es una guía (para el interrogador y para el interrogado) en el proceso de recolección (técnica) y registro (instrumento) de los datos, y a la vez provee de un esquema preliminar para la posterior organización y análisis de los datos.

2.4 Operacionalización Del Proyecto

Objetivos específicos	Categorías	Técnicas	instrumentos
Evaluar la motivación interna y externa de los estudiantes del noveno semestre para optar y mantenerse en el Programa de Psicología Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación Interna - Motivación Externa 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista - Análisis del Discurso 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista
Identificar las sugerencias que tienen los estudiantes para mejorar el área Industrial en la Licenciatura en Psicología.	Sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario
Diseñar un trifoliar para dar a conocer las funciones de la Psicología Industrial y orientar a la elección vocacional del	Funciones del Psicólogo Industrial	Validar	-Trifoliar

estudiante.			
-------------	--	--	--

CAPÍTULO III

3. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

3.1 Características de lugar y de la muestra.

Características del lugar.

La investigación se realizó en la Escuela de Ciencias Psicológicas, Centro Universitario Metropolitano (CUM), de la Universidad de San Carlos de Guatemala durante el año 2017.

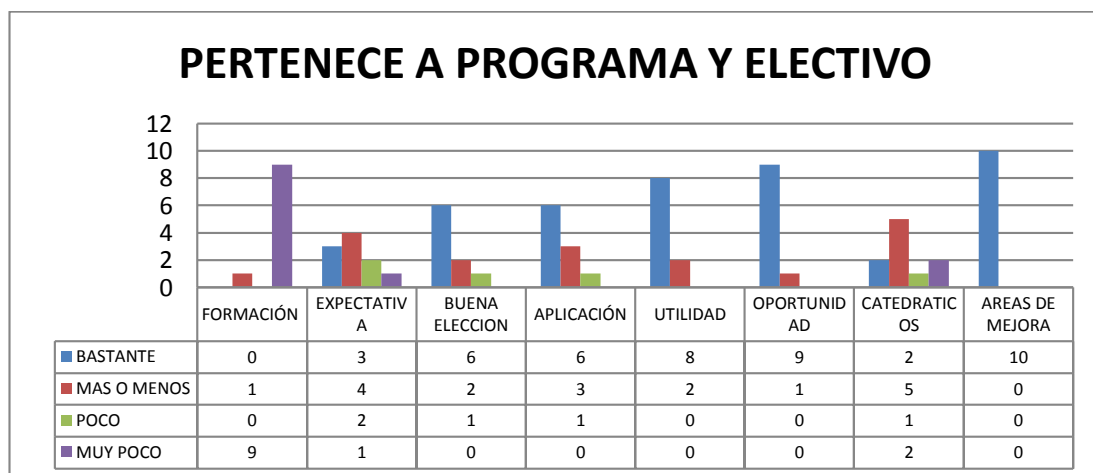
Características de la muestra.

La investigación se realizó con 30 estudiantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de decimo semestre que formaban parte del Programa y Electivo de Psicología Industrial.

3.2 Presentación y análisis de resultados

CUESTIONARIO

GRÁFICA #1

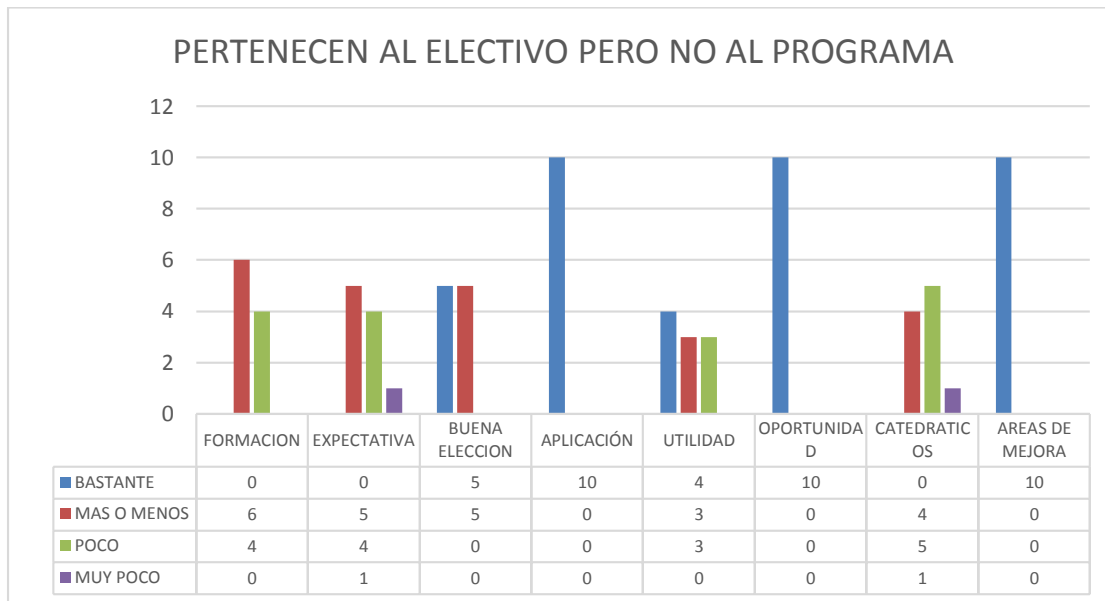


Fuente: Cuestionario sobre opinión del Programa y Electivo de Psicología Industrial, aplicado a alumnos de 10mo Semestre de la USAC

- **Área de Formación:** Los estudiantes que han ingresado al Programa y optan por el Electivo Industrial consideran que la formación de Psicología Industrial en el Pensum general es escasa, y los cursos no son los indicados.
- **Expectativa:** 6 estudiantes que pertenecen al Electivo como al Programa consideran que la experiencia ha cumplido las expectativas que tenían con respecto a la especialidad. El resto esperaría un poco más de los cursos recibidos
- **Buena Elección:** Respecto al cumplimiento de la expectativa de los estudiantes, estos consideran que ha sido una buena elección optar por ingresar al Programa y aún más sumar el Electivo a su formación.
- **Aplicación y Utilidad:** La mayoría de estudiantes consideran el aprendizaje adquirido les será útil en su vida de profesional, y hay quienes ya pueden aplicar lo adquirido en sus áreas de trabajo o en su práctica profesional.
- **Oportunidad:** El 100% de los estudiantes dentro del Programa o Electivo de Psicología Industrial consideran que el pertenecer a esta área les facilita las oportunidades de empleo, y desarrollo profesional.
- **Catedráticos:** Los estudiantes consideran bastante aptos a los catedráticos del Programa de Psicología Industrial, sin embargo cuando esto no sucede de igual manera con los catedráticos del Electivo, en el cual los estudiantes marcan como muy poca su participación.
- **Áreas de Mejora:** El 100% de los estudiantes entrevistados consideraron que el Programa y Electivos de Psicología Industrial tienen áreas de mejora que se pueden

aplicar para una mejor formación de los estudiantes, aportando sugerencias de lo que podrían aplicarse.

GRÁFICA #2



Fuente: Cuestionario sobre opinión del Programa y Electivo de Psicología Industrial, aplicado a alumnos de 10mo Semestre de la USAC

- **Área de Formación:** 6 estudiantes que solo tienen formación en el Electivo Industrial consideran que el Pensum de Psicología fomenta el estudio de Psicología Industrial, 4 estudiantes consideran que lo fomenta poco.
- **Expectativa:** Las expectativas de los estudiantes que solo pertenecen al Electivo sin la formación del Programa parece cumplirse menos que quienes ingresaron al Programa, 5 estudiantes consideran que han sido cumplidas a medias, y el resto consideran que ha sido poco.
- **Buena Elección:** Aunque sus expectativas han sido poco cumplidas no difieren en que han hecho una buena elección al optar por el Electivo de Psicología Industrial.

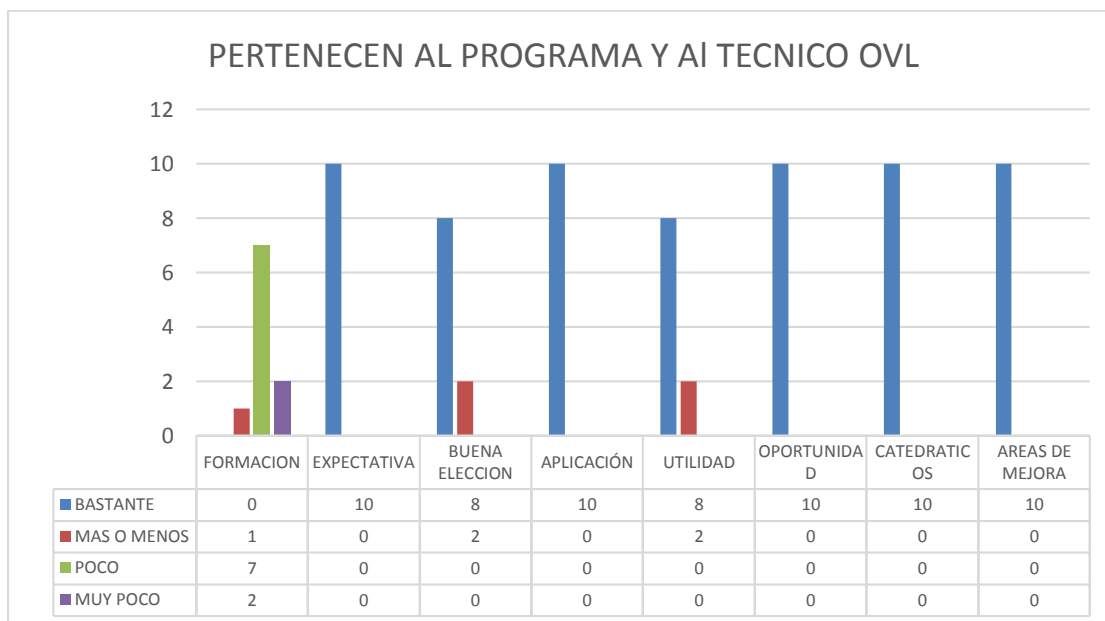
Aplicación y Utilidad: Consideran que han hecho una buena elección gracias a qué le genera utilidad, y lo poco que han aprendido puede ser aplicado en su área laboral

Oportunidad: El 100% de los estudiantes dentro del Programa o Electivo de Psicología Industrial consideran que el pertenecer a esta área les facilita las oportunidades de empleo, y desarrollo profesional.

Catedráticos: Los estudiantes consideran bastante aptos a los catedráticos del Programa de Psicología Industrial, sin embargo cuando esto no sucede de igual manera con los catedráticos del Electivo, en el cual los estudiantes marcan como muy poca su participación.

Áreas de Mejora: El 100% de los estudiantes entrevistados consideraron que el Programa y Electivos de Psicología Industrial tienen áreas de mejora que se pueden aplicar para una mejor formación de los estudiantes, aportando sugerencias de lo que podrían aplicarse.

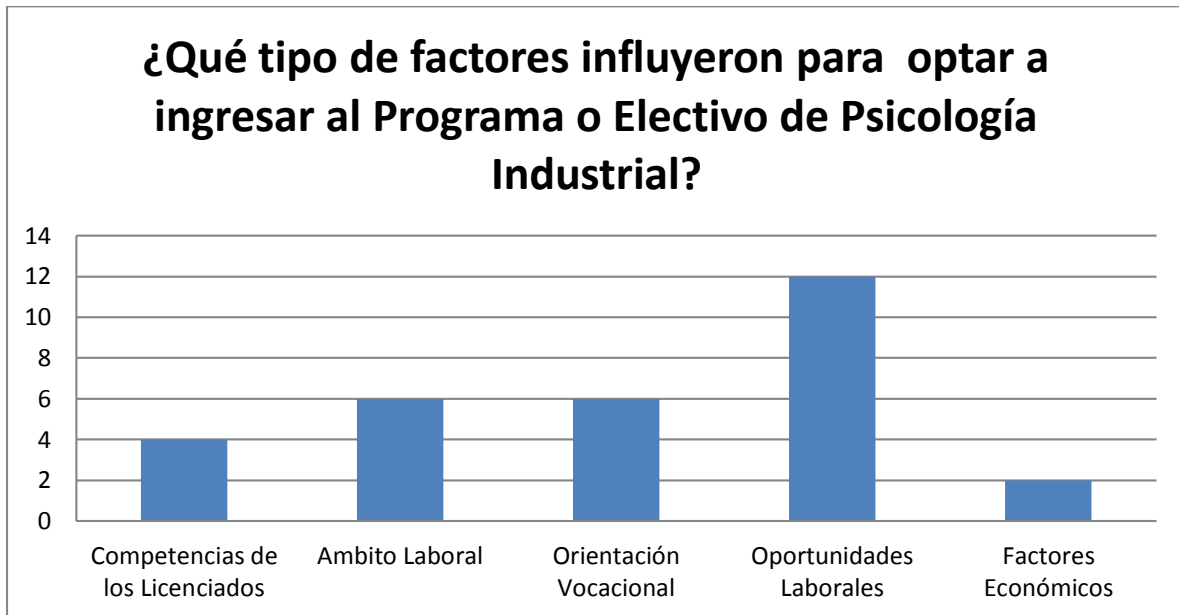
GRÁFICA #3



Fuente: Cuestionario sobre opinión del Programa y Electivo de Psicología Industrial, aplicado a alumnos de 10mo Semestre de la USAC

- **Área de Formación:** De los estudiantes que optaron por ingresar al Programa de Psicología y vienen del Técnico de OVL, la mayoría considera que el Pensum de Psicología fomenta poco el estudio de la Psicología Industrial, consideran que su conocimiento es exclusivo del Técnico más no de los cursos de la Licenciatura.
- **Expectativa:** El 100% de los estudiantes del Programa y Técnico están satisfechos con respecto a las expectativas y la razón por escoger optar al Programa además del Técnico es continuar con la especialización.
- **Buena Elección:** Con las expectativas cumplidas, consideran que han hecho una buena elección al optar al Programa y especializarse en Psicología Industrial.
- **Aplicación y Utilidad:** Todos los estudiantes consideran que los conocimientos adquiridos serán aplicados en su área laboral, los que realizan Técnico inician su práctica universitaria desde segundo año.
- **Oportunidad:** El 100% de los estudiantes dentro del Programa y Técnico consideran que el pertenecer a esta área les facilita las oportunidades de empleo, y desarrollo profesional.
- **Catedráticos:** Los estudiantes que pertenecen al Programa tanto como al Técnico OVL consideran que este tiene los Catedráticos aptos y adecuados que imparten clases.
- **Áreas de Mejora:** Pese a estar satisfechos en expectativas, catedráticos y contenido, todos los estudiantes ven áreas de mejora para aplicar en el Programa.

GRÁFICA #4



Fuente: Cuestionario sobre opinión del Programa y Electivo de Psicología Industrial, aplicado a alumnos de 10mo Semestre de la USAC

Descripción y Análisis: El 40% de los estudiantes entrevistados destacan las oportunidades laborales que genera el área de Psicología Industrial como factor principal para ingresar al Programa y Electivo de la carrera. Un 20% considera que fue parte de su Orientación Vocacional para formarse profesionalmente en un campo de interés, como otro 20% eligió integrarse al Programa y/o Electivo ya que se desarrolla dentro del ámbito laboral de esta rama de la Psicología, buscando generar conocimientos que le puedan servir de utilidad. Un 13.33% de los estudiantes entrevistados ven en los Licenciados que imparten los cursos competencias que pueden destacar para su aprendizaje, gracias a su experiencia y conocimientos. Un 6.67% consideró especializarse en el área de Psicología Industrial considerando que puedo obtener un mayor ingreso económico desarrollándose laboralmente en esta área.

ENTREVISTAS

PERTENECE A PROGRAMA Y ELECTIVO

ENTREVISTADO 1

Motivación Interna

“Para ingresar al electivo de psicología industrial y al programa de psicología industrial considero que se conjuga tanto la motivación interna como la motivación externa.

En mi caso considero que hubo un poco de ambas ya que yo estaba motivada por ingresar tanto al electivo como al programa para desarrollarme en el ámbito de la psicología industrial porque ya trabajaba en el departamento de Recursos Humanos de una organización y mi motivación interna era que tenía el conocimiento necesario para desenvolverme en ese ámbito.”

Motivación Externa

“Mi motivación externa porque al ingresar al electivo y programa traería hacia mi persona y carrera mejores oportunidades en las cuáles podría desenvolverme.

Al ingresar al programa y electivos comprobé que mi motivación hizo que lograré mis objetivos ya que aprendí más, obtuve mayor conocimiento y hoy en día soy capaz de aplicar esos conocimientos aprendidos en mi día a día involucrando la motivación interna y externa.”

Sugerencias

“El Electivo podría tomar en cuenta nuevos cursos que no se hayan recibido en el Programa, además de implementar la practica desde años anteriores, con lo cual el Programa podría iniciar en tercer año.

Profesionalmente, también mi familia fue apoyo fundamental para continuar en esta área y optar al programa. Ya que con su ayuda logré culminar satisfactoriamente mis estudios.”

ENTREVISTADO 2

Motivación Interna

“Me decidí por el diplomado debido a que tuve ejemplos en mi familia de personas que se estaban desempeñando en esa área y llamó mi atención.

Me gusta mucho la parte administrativa por lo que me incliné a esa línea de la psicología.

Compromisos familiares influyen en que una busque hacer carrera en una profesión con mayor mercado laboral.”

Motivación Externa

“Considero que el área industrial en la psicología tiene más oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Status Profesional”

Sugerencias

“Considero que es una de las áreas de la psicología que necesita ser más humana, se pierde el sentido en ella cuando existe falta de oportunidades por aspectos como edad o discapacidades y es uno como profesional comprometido a una carrera servicial marcar la diferencia y hacer que las empresas sean más inclusivas, teniendo un poco de experiencia en esto ha sido notorio para mi ver este tipo de discriminación. La carrera debería hacer énfasis en los valores éticos de las empresas.”

ENTREVISTADO 3

Motivación Interna

“Pienso que es importante ayudar a las personas para que puedan trabajar eficientemente tanto de forma individual como grupalmente. Me gustaría también poder tener un amplio conocimiento acerca del reclutamiento de personal para una organización y todo lo que conlleva. Me parece interesante estudiar las motivaciones de las personas y los motivos por los cuales ésta pueda disminuir o mantenerse.

Soy una persona que le gusta hablar en público, al igual que dirigir dinámicas de forma creativa con grupos grandes y pequeños. No he tenido mucha experiencia en el área de psicología organizacional pero sí me interesa bastante ampliar mis conocimientos en esta área y poder ejecutar proyectos relacionados a la misma.”

Motivación Externa

“Es por eso que tengo las expectativas de que en el programa me brindarán las herramientas necesarias para poder crecer académicamente y profesionalmente en esta área de la psicología. También espero mejorar mis habilidades para analizar, entender y cambiar la variedad de fenómenos y situaciones que se presentan dentro de las organizaciones.”

Sugerencias

“Abrir centros de práctica especializados en el área industrial desde los primeros años de la carrera sería ideal para poder desarrollarse en el área con teoría y práctica, muchas empresas solicitan experiencia cuando uno sale de la universidad, y solo cuenta con los meses que realiza practica dentro del Programa. La especialización se debería llevar desde segundo o tercer año, y poder tener licenciados que den seguimiento a un Pensum.”

PERTENECEN AL ELECTIVO PERO NO AL PROGRAMA

ENTREVISTADO 1

Motivación Interna:

“Deseos de adquirir nuevos conocimientos sobre otra área de la psicología, además de estar haciendo prácticas en Psicología Clínica, que es el campo en el cual hacen énfasis en el pensum de la licenciatura.”

Motivación Externa:

“Porque tiene más campo de trabajo, las empresas están necesitando de alguien que sea capaz de reclutar personal y así garantizar el crecimiento de la empresa.”

Sugerencias:

“El Programa debería permitir que más personas ingresen, ya que hay muchos que tenemos deseos de ingresar y no se nos permite, pagar una universidad privada aumenta el presupuesto, y el especializarse solamente un año no es suficiente.”

ENTREVISTADO 2

Motivación Interna:

“Buscar desempeñarme en una empresa a la que pueda aportarle todos mis conocimientos y habilidades.”

Motivación Externa:

“Mi mayor motivación a estudiar psicología industrial es mi deseo por mejorar el clima laboral de los guatemaltecos así como apoyar a las empresas a realizar un proceso exitoso de reclutamiento, selección y contratación del personal.”

Sugerencias:

“El Pensum debería prestar más atención al área de Psicología Industrial para quienes se quieren especializar en esta área, ya que no todos pueden ingresar el Programa, o al menos deberían de abrir centros de práctica de Industrial.”

ENTREVISTADO 3**Motivación Interna:**

“Dentro de mis exámenes vocacionales para ingresar a la universidad, mi sugerencia fue la carrera de Psicología, cuando me adentré a poder conocer más de esta carrera conocí las distintas áreas en las que se desempeña, y me gustó mucho como trabaja la Psicología Industrial en las empresas, de hecho empecé a laborar en esta área.”

Motivación Externa:

“Conocía a varios licenciados que laboraban en esta área y me motivó a querer especializarme en Psicología Industrial, conocía a un licenciado que imparte clases dentro de la U, y me convenció para que me metiera al Electivo.”

Sugerencias:

“Mis sugerencias es que añadan más cursos en lo que dura el Electivo, ya que pueden resultar muy pocos por el poco tiempo, o que incluso aumente la duración del Electivo a dos años.”

PERTENECEN AL PROGRAMA Y AL TÉCNICO OVL

ENTREVISTADO 1

Motivación interna

La motivación intrínseca para seguir el programa fue el deseo de superación y adquisición de conocimientos sobre la gestión del talento humano, debido a que era una motivación grande pertenecer al programa y tener el privilegio. Había salido de la carrera técnica de OVL, la cual me orientó para terminar decidirme e involucrarme en el área de recursos humanos.

Motivación Externa

“Mi motivación extrínseca principalmente fue la superación profesional en el mercado laboral debido a que esta área es muy amplia para poder desenvolverse.”

Sugerencias

“Yo opté por ingresar al Técnico de OVL ya que la preparación dentro del Pensum de la Licenciatura en relación a la Psicología Industrial era escasa, mi sugerencia sería que la Escuela añadiera o le diera mayor importancia a la preparación de la Psicología Industrial dentro de la Licenciatura.”

ENTREVISTADO 2

Motivación Interna

“Mi motivación interna fue continuar haciendo experiencia en este campo, ya que llevaba dos años laborando en Recursos Humanos, y me decidí meter a la Universidad, para continuar con la profesionalización escogí el técnico de OVL.”

Motivación Externa

“La competencia laborar en este campo es grande, y se puede llegar a trabajar en empresas de prestigio y entrar a buenos puestos para poder generar dinero. De la Psicología es el área en la que más se gana, y encontrar una carrera que te guste y de oportunidad de desarrollarte económicamente es ideal.”

Sugerencias

“La licenciatura debería presentar una mayor atención a la Psicología Industrial, el título de la debería salir como especialización y no como psicólogo general, el técnico te hace buscar más recursos para especializarte, y el Programa es una buena opción. Pero de cualquier manera el Pensum debería tener un sistema continuo, si no uno repite cursos que ya pasó, y en el Electivo vuelve a ver los mismos temas. El Departamento debería ser quien controle todas estas áreas de la especialización que parecieran estar divididas.”

Entrevistado 3

Motivación Interna

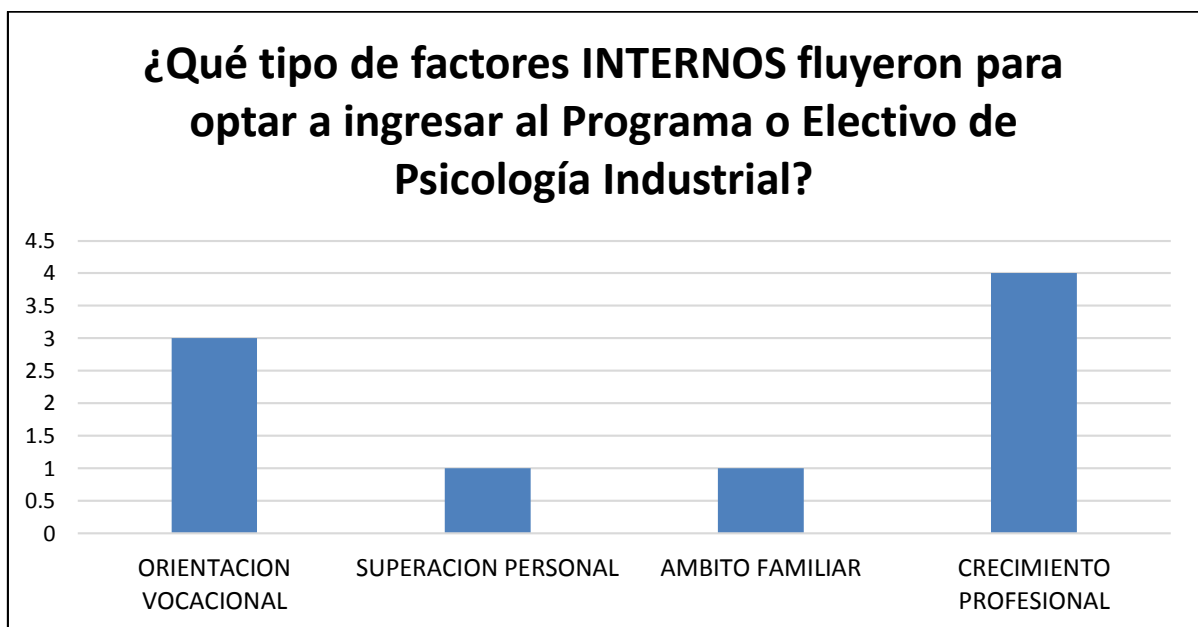
“Siempre tuve claro qué quería seguir, mi motivación fue la orientación vocacional que tenía por esta carrera. Quería estudiar psicología, y adentrarme en el ámbito empresarial, y está especialización lo permite.”

Motivación Externa

“El buscar condiciones laborales para desempeñarme era ideal, y en esta carrera el campo es bastante grande y hay oportunidad de especializarte en varias áreas. Darle el valor necesario al Capital Humano es esencial en las organizaciones y unos desde el área de Recursos Humanos puede hacerlo.”

Sugerencias

“Mi intención desde el inicio fue especializarme en el área Industrial, pero la Licenciatura no ofrece muchos cursos, por lo que decidí meterte a OVL, y además la oportunidad para ingresar al Programa era escasa, creo que deben aumentar el tiempo de especialización y darle más importancia en la Escuela, así como lo hacen con las demás áreas”



Fuente:Entrevista del Programa y Electivo de Psicología Industrial, aplicado a alumnos de 10mo Semestre de la USAC

- **Orientación Vocacional:**La Orientación Vocacional es una de las principales herramientas guía para estudiantes que desean saber qué estudiar y a qué se dirigen sus habilidades. Muchos se inclinan a la Psicología en base a test vocacionales y escogen el ámbito Industrial por distintos factores.

- **Superación Personal:** Los Estudiantes ven en la Psicología Industrial la oportunidad de desarrollarse en áreas que además de aportar a su vida profesional, pueden aportar a en aspectos personales.
- **Ámbito Familiar:** Estudiantes se inclinan a la Psicología Industrial porque el ambiente familiar donde se desarrollan han sido influenciados para desarrollarse en esta área.
- **Crecimiento Profesional:** Los alumnos buscan la Psicología Industrial en muchas ocasiones porque se desarrollan laboralmente en esta área, por lo que además de la experiencia, aumentar sus conocimientos y grados de estudio podría darles una mejor posición en el mercado y oportunidad de crecer profesionalmente.



Fuente: Entrevista del Programa y Electivo de Psicología Industrial, aplicado a alumnos de 10mo Semestre de la USAC

- **Competencias de los Licenciados:** Uno de los estudiantes entrevistados se vio influenciado a especializarse en Psicología Industrial gracias al convencimiento de los Licenciados encargados de impartir los cursos, y la manera correcta de desarrollarlos.
- **Ámbito Laboral:** Muchos de quienes deciden especializarse en el área Industrial por el ámbito laboral en el que se desarrollan, ya que esto podría ayudarlos a crecer profesionalmente.
- **Oportunidades Laborales:** Los estudiantes ven específicamente en el área Industrial mayor campo laboral para poder desempeñarse.
- **Factores Económicos:** Consideran que al especializarse en el área Industrial pueden ser mejor remunerados en el campo laboral.



Fuente:Entrevista del Programa y Electivo de Psicología Industrial, aplicado a alumnos de 10mo Semestre de la USAC

- **Más cupo Para Estudiantes:** Uno de los estudiantes entrevistados menciona la exclusiva oportunidad de ingresar al Programa, y sugiere poder aperturar más espacios para ingresar y que los profesionales egresados sean más.
- **Actualización de Pensum General:** Más del 50% de estudiantes sugiere que el Pensum de la Licenciatura debería de aumentar la cantidad de cursos enfocados en el área Industrial, ya que estos son reducidos y no cumple con las expectativas de los alumnos.
- **Práctica Profesional:** Se sugiera aumentar el plan de práctica profesional especializado en esta área, en relación con temporalidad. Ya que solo los alumnos dentro del Programa pueden optar a Practica Industrial, y solo durante el último año de carrera.
- **Tiempo de Especialización:** Se sugiere poder especializarse en el área Industrial a partir del tercer año de la Carrera, y no solo tener acceso a la especialización Clínica, Social o Educativa.

Análisis:

3.3. Análisis general:

La variación de opiniones en las encuestas y entrevistas realizadas a los tres grupos de investigación: Estudiantes que pertenecen al Programa y Electivo de Psicología Industrial, estudiantes que pertenecen al Electivo pero no al Programa, y estudiantes que pertenecen al Programa y Técnico de OVL es muy escasa, y tienen una similitud general en relación a las preguntas formuladas en el cuestionario, y a las preguntas planteadas en la entrevista con respecto a sus motivaciones. Los estudiantes generan mucha expectativa al optar a especializarse en el área de Psicología Industrial, la motivación se genera por las oportunidades de empleo, por orientación vocacional, por relaciones laborales y profesionales

o por experiencia previa. La expectativa puede ser cumplida cuando los estudiantes ingresan al Programa en cuarto año de la Licenciatura general o en quinto año cuando se da la oportunidad de optar a un Electivo. En general los estudiantes están inconformes con la poca atención que se le da a la Psicología Industrial dentro del Pensum General, dejando a un lado la preparación para la especialización, por esta razón todos los estudiantes interesados buscarían ingresar al Programa de Psicología Industrial que ofrece la especialización a partir del séptimo semestre de la Licenciatura. Pero el Programa cuenta con un filtro selectivo al cual ingresan como máximo 60 estudiantes por año, lo que lleva a los estudiantes que no logran ingresar al Programa optar solamente por el Electivo en su noveno semestre del Pensum, y obligándoles a realizar su práctica profesional en otra área. A esto se le suma que la preparación no es la misma con relación a quienes desde un año antes están en formación. Los estudiantes que pertenecen al Electivo pero no al Programa muestran estar inconformes con las expectativas y cátedráticos, y aunque ven oportunidades muestran su poca utilidad de lo aprendido. A diferencia con quienes pertenecen al Programa quienes ven a cátedráticos especializados y preparados para impartir los cursos. Todos los grupos entrevistados atienden sugerencias con las que podría mejorar el Programa y Electivos. Sugirieron actualizar el Pensum de Psicología para integrar más cursos que promuevan y enseñen la Psicología Industrial, además de integrar la Práctica a partir del quinto semestre. Se sugiere aumentar el tiempo de especialización a través de la actualización del Pensum e integración de la Práctica, además de apertura la especialización en distintas jornadas de estudio para la integración de más estudiantes.

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

La mayor parte de estudiantes que optan por el Programa y/o Electivo de Psicología Industrial ven en esta área de la Psicología una oportunidad de desarrollo profesional y ámbito laboral con mayor ventaja que otras ramas de la psicología impartidas en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

Los estudiantes del Electivo y/o Programa de Psicología Industrial consideran que el Pensum de Estudios de la Licenciatura podría añadir cursos que favorezcan al aprendizaje de esta área, para que la formación inicie desde los primeros años de la carrera y se complete con las prácticas requeridas.

Los estudiantes consideran que la oportunidad de especializarse en Psicología Industrial dentro Escuela es limitada, ya que existen pocos cursos dentro de la Licenciatura enfocados en el área, y se ofrece una cantidad reducida de cupos para estudiantes que desean ingresar al Departamento.

4.2. Recomendaciones

Dar a conocer a los estudiantes sobre la rama de Psicología Industrial y la especialización que se ofrece en el Programa del Departamento de Psicología Industrial de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para puedan aplicar no solamente al Electivo sino también al Programa para obtener una mejor preparación profesional.

Analizar la posibilidad de integrar un nuevo Pensum de Estudios de la Licenciatura de Psicología que incluya más cursos enfocados en el área de Psicología Industrial, no restando

importancia a ninguna de las áreas de especialización, pero orientando a todos los estudiantes a elegir de manera adecuada su campo de desarrollo profesional.

Incrementar más cupos dentro del Departamento y Programa de Psicología Industrial para estudiantes que desean especializarse en el área, y así tengan la oportunidad de ingresar y desarrollarse profesionalmente en esta rama.

BIBLIOGRAFÍA

- Benavides, J. (2004). *Administracion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Codoñer, M. (2011). *Historia del Departamento de Psicología Industrial*. Guatemala.
- Correl, W. (1981). *Psicologia de las Relaciones Humans*. Barcelona: Herder.
- Dicaprio, N. S. (1996). *Teorias de la Personalidad*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Frank J Landy. y, J. M. (2005). *Psicologia Industrial*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lucien Albert, Y. M. (1981). *La direccion del personal*. Barcelona: Herder.
- Nerici, I. (1973). *Hacia una didactica general dinamica*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Papalia, D. E. (2009). *Psicologia del desarrollo*. Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Roque, L. (1972). *Andragogia o Educacion en el adulto*. Argentina: Guadalupe.

ANEXOS

ANEXO #1



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano
Escuela de Ciencias Psicológicas



Sobre el Programa y Electivo de Psicología Industrial:

Perteneces al Programa y Electivo	
Perteneces al Electivo, y NO al Programa	
Perteneces al Programa, y cursaste el Técnico de OVL	

Cuestionario

Instrucciones: Responde en las preguntas se solicite, y marca con una X las casillas que se requiera.

1. ¿Qué factores influyeron para optar a ingresar al Programa de Psicología Industrial?

2. ¿El Pensum de la Licenciatura fomenta el estudio de la Psicología Industrial?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

3. ¿Ha llenado sus expectativas el programa o cursos electivos de psicología industrial?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

4. ¿Considera que hizo una buena elección al optar por el programa o electivo de psicología industrial?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

5. ¿Cree poder aplicar lo aprendido de los cursos y el programa de psicología industrial?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

6. ¿Cree que esta formación es útil en su ámbito profesional?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

7. ¿Considera que pertenecer al programa o cursos electivos de psicología industrial genera más oportunidades de empleo?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

8. ¿Considera que los catedráticos tienen las competencias adecuadas para impartir los cursos del programa o electivos?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

9. ¿El electivo de psicología industrial tiene áreas de oportunidad para mejorar?

Bastante () Mas o menos () Poco () Muy Poco ()

ANEXO #2



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano
Escuela de Ciencias Psicológicas



Sobre el Programa y Electivo de Psicología Industrial:

Perteneces al Programa y Electivo	
Perteneces al Electivo, y NO al Programa	
Perteneces al Programa, y cursaste el Técnico de OVL	

Guía de entrevista

1. ¿Cuál es su motivación interna para optar por el programa/ electivo de psicología industrial?
2. ¿Cuál es su motivación externa para optar por el programa/ electivo de psicología industrial?
3. ¿Cuáles serían tus sugerencias para mejorar el Pensum de Psicología Industrial en la Escuela?

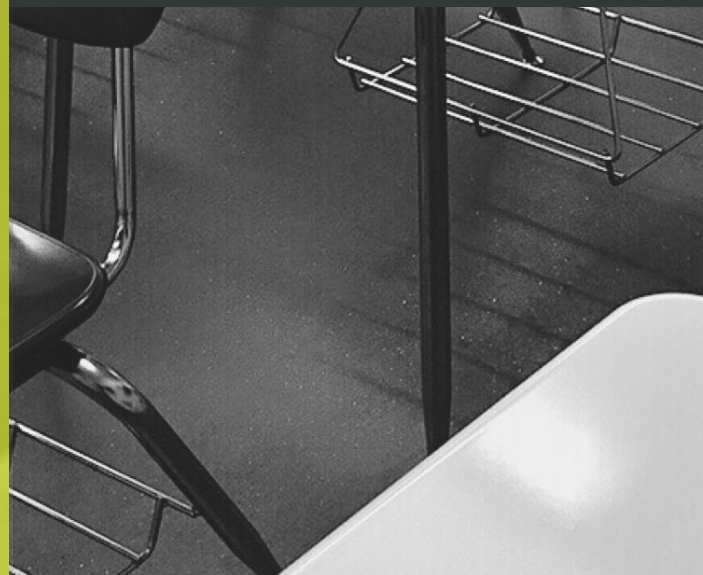
ANEXO #3

¡Id y enseñad a todos!



CONTACTANOS

9A Av. 9-45, Guatemala
www.psicologia.usac.edu.gt/
TEL: 2485 1900



*Universidad San Carlos
de Guatemala
Centro Universitario
Metropolitano (CUM)
Licenciatura en
Psicología*



PROGRAMA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL



Trifoliar Informativo

FUNCIÓNES DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL:

El estudio, diagnóstico, coordinación, intervención, gestión y control del comportamiento humano en las organizaciones, es un profesional que contribuye a la generación de valor mediante la gestión y el desarrollo del talento humano. La tarea principal del psicólogo organizacional es desarrollar y potencializar el capital humano

ROLES:

- Evaluación y selección de RR.HH., evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, etc.
- Evaluación y selección de personal, programas de inducción de RR.HH., participación en programas de higiene y seguridad industrial, etc.

-Desempeño de actividades de planificación, organización, dirección y control en la posición de Jefe o Gerente de RR.HH. y/o asistencia en departamentos afines a la especialidad.

Requisitos para ingresar al programa:

- Curriculum vitae
- Certificación de cursos aprobados
- Carta de ¿Porque deseas ingresar al programa de psicología industrial?

NOTA: Estar pendientes a redes sociales y cartelera para convocatoria al programa de psicología industrial.

PSICOLGIA INDUSTRIAL

Es la disciplina que se encarga de la selección, la formación y la supervisión de los trabajadores para mejorar la eficacia en el trabajo. Analiza el comportamiento humano en el ámbito de la industria y los negocio

Zepeda (1999) define a la psicología Organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, ya través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

