

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

**“El rol del orientador laboral
en el contexto de la administración de recursos humanos
en las empresas privadas”**

**WENDY YADIRA SUSSETT GARCIA ALPIREZ
DINORA MARIA QUIÑONEZ CORADO**

GUATEMALA, 29 DE JUNIO DE 2006

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

**“El rol del orientador laboral
en el contexto de la administración de recursos humanos
en las empresas privadas”**

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

POR

**WENDY YADIRA SUSSETT GARCÍA ALPÍREZ
DINORA MARÍA QUIÑÓNEZ CORADO**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
ORIENTADORAS VOCACIONALES Y LABORALES**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
TÉCNICAS UNIVERSITARIAS**

CONSEJO DIRECTIVO

**Licenciada Mirna Marilena Sosa Marroquín
DIRECTORA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**Licenciado Byron Ronaldo González; M.A.
SECRETARIO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo
Doctor René Vladimir López Ramírez
REPRESENTANTES DEL CLAUSTRO DE CATEDRÁTICOS
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**Licenciada Loris Pérez Singer de Salguero
REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**Estudiante Brenda Julissa Chamám Pacay
Estudiante Edgard Ramiro Arroyave Sagastume
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL. 2485-1910 FAX: 2485-1913 Y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

c.c. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 405-2005
CODIPs. 1108-2006

De Orden de Impresión Informe Final
de Investigación

29 de junio de 2006

Estudiante
Wendy Yadira García Alpírez
Dinora María Quiñónez Corado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto NOVENO (9º) del Acta TREINTA Y TRES GUIÓN DOS MIL SEIS (33-2006) de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 29 de junio de 2006, que copiado literalmente dice:

"NOVENO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación titulado: **"EL ROL DEL ORIENTADOR LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS"**, de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

WENDY YADIRA GARCÍA ALPÍREZ
DINORA MARÍA QUIÑÓNEZ CORADO

CARNÉ 2001-13645
CARNÉ 2001-13819

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Juan Antonio Alvarez Caal y revisado por el Licenciado Jorge Alejandro Batres Quevedo. 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 la Elaboración de Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciada Blanca Leonor Paralta Yanes
SECRETARIA

/Gladys

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



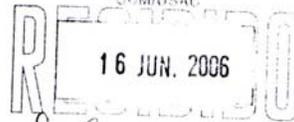
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CLM
9. Avenida 9-45 Zona 11 Edificio "A"
TEL. 2485-1910 FAX 2485-1913 Y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs. 68-2006
REG. 466-2004

Guatemala, 12 de junio de 2006

INFORME FINAL

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
COM/USAC



SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIO

SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO:

Firma: *W. Batres* fecha: 16.21 registro: 2466-04

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado Jorge Alejandro Batres Quevedo, ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACION, titulado:

"EL ROL DEL ORIENTADOR LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS"

ESTUDIANTE:

CARNÉ No

Wendy Yadira Susset García Alpírez
Dinora María Quiñónez Corado

200113645
200113819

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Agradeceré se sirvan continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Mayra Luna de Álvarez
LICENCIADA MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINADORA

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA - CIEPs. - "Mayra Gutiérrez"

c.c. Revisor/a
Archivo

MILDA / odr



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

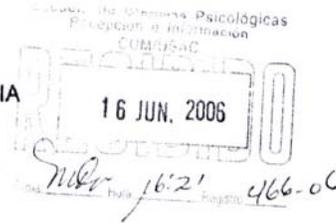


ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM-
9^a Avenida 9-45 Zona 11 Edificio "A"
TEL. 2485-1910 FAX. 2485-1913 Y 14
e-mail: 95acpsic@usac.edu.gt

CIEPs. 69-2006

Guatemala, 08 de junio de 2006

LICENCIADA
MAYRA LUNA DE ÁLVAREZ, COORDINADORA
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA
CIEPs. "MAYRA GUTIÉRREZ"
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



LICENCIADA DE ÁLVAREZ:

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

"EL ROL DEL ORIENTADOR LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS"

ESTUDIANTE:

CARNÉ No

Wendy Yadira García Alpírez
Dinora María Quiñónez Corado

200113645
200113819

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

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 respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LICENCIADO JORGE ALEJANDRO BATRES QUEVEDO
DOCENTE REVISOR

c.c.: Archivo

Docente Revisor / a

JABQ / edr



Guatemala, 5 de agosto del 2004

Licda.
Mayra Luna de Alvarez
Centro de Investigaciones en Psicología CIEps

Estimada Licenciada por este medio le informo que, he asesorado el Informe Final de Tesis:

**“EL ROL DEL ORIENTADOR LABORAL
EN EL CONTEXTO DE LA
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
EN LAS EMPRESAS PRIVADAS”**

Elaborado por:

Nombre:	carne
Wendy Yadira Sussett Garcia Alpirez	200113645
Dinora Maria Quiñónez Corado	200113819

El cual cumple con los requisitos establecidos para obtener el titulo de Orientador Vocacional y Laboral por el Departamento que usted dirige; por lo que lo apruebo y firmo sin otro particular.

Atentamente,


Lic. Juan Antonio Alvarez Caal
Colegiado 7584

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 485-1910 FAX: 485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

cc: Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 466-2004

CODIPs. 394-2005

De aprobación de proyecto de Investigación

23 de febrero de 2005

Estudiante

Wendy Yadira Sussett García Alpirez
Dinora María Quiñónez Corado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Transcribo a usted el Punto DÉCIMO QUINTO (15º) del Acta DOCE GUIÓN DOS MIL CINCO (12-2005) de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 18 de febrero de 2005, que literalmente dice:

"DÉCIMO QUINTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Proyecto de Investigación, titulado: "EL ROL DEL ORIENTADOR LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS", de la Carrera: Orientación Vocacional y Laboral, presentado por:

WENDY YADIRA SUSSETT GARCÍA ALPIREZ

CARNÉ No. 2001-13645

DINORA MARÍA QUIÑÓNEZ CORADO

CARNÉ No. 2001-13819

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs.-, resuelve **APROBARLO** y nombrar como asesor al Licenciado Juan Antonio Álvarez Caal y como revisora al Licenciado Jorge Alejandro Batres Quevedo."

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Licenciada Karla Emy Vela de Ortega
SECRETARIA



/Gladys

PADRINO

Jorge Alejandro Batres Quevedo

Licenciado en Psicología y Magíster en formulación y evaluación de proyectos

Colegiado No. 6450

AGRADECIMIENTOS

A nuestro revisor de investigación:

Lic. Jorge Bártres Quevedo

En especial a nuestro asesor:

Lic. Juan Antonio Álvarez Caal

Y a las empresas que apoyaron y abrieron sus puertas para realizar esta investigación, por su colaboración muchas gracias.

ACTO QUE DEDICO

A Dios

Gracias, Señor, por el ayer que se prendió al recuerdo. Por el hoy que estoy viviendo y por el mañana que me espera con sus brazos repletos de misterio.

A mis Padres

Jacobo Arnoldo y Lili Floridalma

Gracias por su ayuda sin condición en el logro de este éxito y por apoyarme en todos mis proyectos.

A mis Hermanos

Vernick Alexander y Jenny Daniella

Por todas las cosas que hemos compartido y vivido, los quiero mucho.

ACTO QUE DEDICO

A Dios

Quien es el centro de mi vida y quien me ha permitido
llegar a donde estoy, gracias por darme sabiduría

A mis Padres

Aquilino Quiñónez Barillas

Maria Luz Corado de Quiñónez

Por darme la vida, por su amor y por su apoyo incondicional siempre
para la realización de mis objetivos profesionales

A mis Hermanos

Fredy, Ericka, Henry, José

y en especial a Lisbeth

Por compartir conmigo momentos inolvidables, esperando
que mi triunfo sea ejemplo para ellos.

A mis tíos

Joaquín Corado y Celida de Corado

Con cariño especial por su apoyo durante estos años

A la Familia Guerra Quiñónez

Gracias por sus consejos, ayuda.

ÍNDICE

PRÓLOGO	1
CAPÍTULO I	3
INTRODUCCIÓN	
1. ANTECEDENTES	4
2. ADMINISTRACIÓN	5
3. LAS ORGANIZACIONES	6
3.1. Empresas Privadas	6
3.2. La persona	7
4. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8
4.1. Motivación Humana	9
4.2. Liderazgo	10
5. ORIENTACIÓN LABORAL	11
5.1. El Orientador Laboral	
6. FUNCIONES DEL ORIENTADOR LABORAL	13
6.1. Análisis de Puestos	14
6.2. Evaluación de Desempeño	
6.3. Reclutamiento y Selección	15
CAPÍTULO II	18
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
TÉCNICAS DE MUESTREO	
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
CAPÍTULO III	21
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
CAPITULO IV	25
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	26
BIBLIOGRAFÍA	27
ANEXOS	30
RESUMEN	34

PRÒLOGO

En la actualidad, el progreso de un país depende en gran medida del trabajo que realizan las personas en diferentes campos productivos, de ello depende su desarrollo económico así como su estabilidad y del ambiente de trabajo en el que se desenvuelvan.

Es conveniente dar a conocer la necesidad de ayuda e incorporación del orientador laboral, dentro del contexto empresarial. La mayoría de profesionales en la rama de la orientación, se encuentran limitados a ejercer dicha profesión, por la falta de conocimientos que se tiene sobre el verdadero rol que éste debe realizar. Se emplea personal poco calificado, en cargos de mayor importancia y no es casual que no exista un orientador laboral en la mayoría de las empresas.

Es necesario evidenciar que el orientador es muy poco conocido debido al poco desarrollo del medio, se subestima la utilización del orientador laboral, se ven como poco necesarios para la estimulación de los empleados, con esto se demuestra la falta del trato a las personas como simples empleados para la producción y no como seres humanos y recursos de desarrollo dentro de la empresa.

Los empresarios del país no están conscientes del que hacer del orientador laboral; se pretende entonces hacer conciencia de la utilidad de éste en el departamento de Recursos Humanos. El orientador es el profesional académico a nivel universitario, cuyo conjunto de conocimientos debe guardar por su naturaleza misma características profundamente humanas; para él las actitudes son más importantes que las conductas; debe poseer una consecuencia lógica y creatividad, no debe hacer juicios antes del diagnóstico pertinente, no debe sacar conclusiones precipitadas, debe tener un carácter sin prejuicios y responsabilidad con todo lo que hace.

Por lo tanto es el encargado de seleccionar al mejor postulante, crear un ambiente laboral adecuado y así la empresa obtendrá éxito y productividad. La dinámica de la sociedad sugiere y genera cambios; es importante dejar claro que la tarea del orientador, debe ser permanentemente evaluada a través de la investigación del pasado para la creación de firmes proyectos que tengan relación con el que hacer de las empresas, en virtud de los cambios que la sociedad está viviendo, en este caso la Globalización; es aquí donde los empresarios sentirán la necesidad de hacer uso de los conocimientos y profesionalismo del orientador laboral, el cual orientara la conducta de la empresa, siendo de esta forma involucrados.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Se ha evidenciado que son muy poco conocidas las atribuciones del orientador laboral, dentro del contexto empresarial, motivo por el cual surge la necesidad de dar a conocer el rol del mismo en el área de Recursos Humanos, por lo que es de vital importancia realizar investigaciones tendientes al esclarecimiento con respecto a las funciones y atribuciones del orientador laboral, reclutamiento y selección de personal, evaluación de desempeño, capacitación, análisis de puesto etc. Se debe de tomar en cuenta que no se esta hablando de un Psicólogo Industrial; ya que la principal función de un orientador laboral es encaminar o guiar a la persona sobre sus intereses, necesidades y aprovechar sus capacidades para que la persona se desarrolle en un puesto adecuado dentro de la empresa.

Con respecto a las atribuciones del orientador laboral, se quiere hacer conciencia de la importancia, la efectividad, la eficiencia y la eficacia del orientador profesional dentro de la administración de Recursos Humanos, al brindar los servicios de asesoría en la contratación y selección de personal y así mantener un ambiente laboral adecuado; donde la persona aumente su eficiencia laboral y personal ya que los empleados desempeñan un papel importante en el desarrollo de nuestra sociedad, al mismo tiempo que la empresa aumente su productividad. Se ha investigado lo que se refiere específicamente a las funciones del orientador, la similitud que tiene con el Psicólogo Industrial, además se desglosa la administración de recursos humanos y las partes que lo componen, ya que es el área donde el orientador laboral desempeña sus actividades. Por lo tanto se considera que esta investigación es un elemento de importancia en el ámbito empresarial.

Para la Escuela de Ciencias Psicológicas en el área de la carrera de orientación vocacional y laboral de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es importante dar a conocer las características de la investigación, con el objeto de extenderle y brindarle ayuda a todo aquel que desee saber y conocer en que campo se desempeña y cuáles son sus funciones, de esta manera dar posibles soluciones a las causas que generan el desempleo para los actuales y futuros profesionales, que es otro aspecto importante que nos ha impulsado a elaborar esta investigación.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

La administración industrial, surgió a finales del siglo XIX. Dió un gran salto adelante gracias al ingeniero estadounidense Frederick Taylor¹, que desarrolló técnicas para analizar las operaciones de la producción y para establecer los mínimos a cumplir en una jornada laboral. Partió de tres principios básicos:

1. Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.
2. Instruirlos en los métodos mas eficientes y los movimientos más económicos, que debían aplicar a su trabajo.
3. Conceder incentivos en forma de salarios más altos para los mejores trabajadores.

Estas técnicas fueron con el tiempo adaptadas a todos los procesos de las empresas, incluso al trabajo de los empleados, y se iniciaron también los programas de incentivos salariales, tanto para reemplazar como para reforzar los sistemas anteriores. Pretendiendo con ello lograr su objetivo principal, que era “sustituir las reglas prácticas por la ciencia y lograr una producción máxima en lugar de una producción restringida, a través de la cooperación y desarrollo de los

¹ Harris Jr. Jeff: Administración de Recursos Humanos; Editorial Noriega. México, 1987.

trabajadores”. Los expertos en gestión industrial posteriores a Taylor ampliaron la aplicación de sus técnicas a nuevas áreas dentro de los negocios.

2. ADMINISTRACIÓN

La administración de personal significa reclutamiento, selección, desarrollo, utilización y acomodo de los recursos humanos en las organizaciones. Es necesario determinar las necesidades de administración de personal en términos de efectividad organizacional, que incluyen las de lograr objetivos de la organización, salud y viabilidad organizacionales. Además, buena cantidad de administradores se originan en la relativa novedad de la educación e investigación, de una tendencia a iniciar programas sin un diagnóstico organizacional adecuado, y de problemas de tecnología. Como función administrativa central y como campo de estudio, la administración de personal contemporánea se enfrenta a muchos problemas desafiantes que se centran en la responsabilidad social, diseño del trabajo y las reglas del mismo, colocación del personal y recompensa, negociación colectiva y desarrollo de la organización. Estos desafíos intensificados por cambios importantes en algunos países, han colocado a la administración de personal en un sitio importante.

La gestión industrial moderna y la teoría de la organización tienden a estudiar el microclima social de las empresas más que los factores económicos tradicionales, el comportamiento de los individuos dentro de una estructura organizativa es tan importante como la propia estructura. Así, aunque el pago por ejecución y otros incentivos siguen siendo factores clave para lograr mayores beneficios y cuotas de mercado, otras medidas, como el control de calidad y la administración de recursos humanos se emplean al margen de las estrategias tradicionales.

3. LAS ORGANIZACIONES

La empresa es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial; existe una gran variedad, entre ellas están las: empresas industriales, comerciales, organizaciones de servicios, organizaciones militares y públicas, que pueden orientarse hacia la producción de bienes o productos, las organizaciones pasaron por tres fases diferentes: la era de la industrialización clásica, la de la industrialización neoclásica y la de la información.

Las organizaciones se divide en departamentos, divisiones, sectores, para realizar sus actividades; sin embargo, un examen minucioso muestra que no son estos los componentes reales de un sistema. Considerar la organización como un sistema implica preocuparse más por los objetivos, por las misiones, por las tareas o actividades, y no simplemente por la división interna del trabajo. La concepción de la organización como sistema, parte del reconocimiento de que todo sistema está compuesto por partes interconectadas de una forma compleja, en evolución permanente bajo la acción del universo exterior.

3.1. Empresas privadas

Son entidades que desempeñan actividades económicas dentro del sector privado (que se distingue del sector público). La empresa privada y el sector privado son términos que se pueden emplear de una forma indiferenciada. El factor que distingue ambos términos es que el sector privado se refiere a la totalidad del segmento de la economía que no pertenece al Estado, y la empresa privada se refiere de un modo más concreto a una empresa individual que corresponde a dicho sector. La empresa privada asume todos los riesgos inherentes a una actividad económica, aunque estos riesgos se pueden reducir gracias a ayudas públicas y otras ayudas del gobierno. Los individuos que crean una empresa privada buscan la obtención de beneficios o ganancias, a diferencia

de los administradores de una empresa del sector público, que puede tener otros objetivos distintos al de la maximización de beneficios.

3.2 La persona

Una de las partes fundamentales de la organización son las personas, éstas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen; sin personas no existe organización, las organizaciones dependen de las personas para alcanzar el éxito, pero de la organización también depende la satisfacción laboral, que es el conjunto de sentimientos y emociones favorables, con el cual los empleados consideran su trabajo; además suele referirse a las actitudes de un solo empleado, también puede concebirse con una actitud general o aplicarse a las diversas partes de la labor de un individuo.

Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, esto puede definirse como clima organizacional que es el estado de adaptación, el cual se refiere no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y la autorrealización. La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Una buena adaptación denota, un buen ambiente laboral y las características básicas son: sentirse bien consigo mismas, sentirse bien con respecto a los demás, ser capaces de enfrentar por si mismas las exigencias de la vida ².

Otra de las actividades de gran importancia es la administración de recursos humanos; el profesional de esta área se encuentra en las grandes y medianas organizaciones; incluye conceptos de Psicología Industrial y Organizacional, Sociología Organizacional, Ingeniería Industrial, Derecho Laboral,

² Chiavenato, Idalberto: Administración de Recursos Humanos; Clima organizacional. McGraw-Hill, Colombia, 2001; pag 108.

etc. Además de seleccionar, utilizar y desarrollar a las personas más calificadas, y la tecnología más apropiada; el resto de la administración es en dos sentidos básicamente, crear un medio ambiente organizacional, en el cual se minimice la conducta no productiva y costosamente defensiva, y crear una organización entre las personas que tenga oportunidad de expresar sus necesidades superiores por medio de logros, exitosos. La creación de estas condiciones requiere un repaso en muchas de las suposiciones básicas de las personas. Los asuntos estudiados abarcan una gran cantidad de campos de conocimiento: aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y entrevistas, tecnología del aprendizaje individual, cambio organizacional, servicio social, salarios y obligaciones, eficiencia y eficacia y un sin número de temas bastante diversificados. Los temas tratados se refieren a aspectos internos de la organización y a aspectos externos o ambientales, se aplican directamente a las personas, que son los sujetos de su aplicación; otras, se aplican indirectamente a las personas bien sea a través de los cargos que ocupan o bien mediante planes o programas globales o específicos³.

4. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La administración de recursos humanos tiene importancia vital en la consecución de las metas de la organización. Una de sus tareas lo constituye proporcionar las capacidades humanas requeridas por la organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve; además un proceso de selección eficiente, que permita cubrir los puestos de trabajo de manera que la organización pueda ser operada de manera competente tanto en el presente, como en el futuro, puede ser la clave para el cumplimiento de la misión organizacional.

³ Op. Cit. **Chiavenato**: pag 108

4.1. Motivación Humana

Es necesario sin embargo la motivación, satisfacción y productividad de las personas; de ello dependen muchas dimensiones incluyendo las de capacidad mental y motor, intereses, nivel de aspiración, personalidad, energía, adiestramiento y experiencia. La capacidad es claramente un factor en el desempeño; existen teorías que han planteado las necesidades, por ejemplo la teoría de necesidades de Abraham Maslow, que incluyen las necesidades fisiológicas, de pertenencia y afecto, de integración y autorrealización, que merecen un nivel razonable de satisfacción; por el contrario si las necesidades están insatisfechas se tiende a recurrir a conductas, defensivas individuales y grupales, incluyendo rotación y ausentismo⁴.

Para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana; motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo. Cognición o conocimiento representa lo que las personas saben respecto de sí mismos y del ambiente que las rodea. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura fisiológica, los procesos fisiológicos, y sus necesidades y experiencias anteriores. En consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su cognición, por lo que siente, piensa y cree.

La productividad y la satisfacción, no están necesariamente correlacionadas, si se percibe como un medio de alcanzar objetivos, de satisfacción de necesidades, probablemente dará como resultado una alta productividad; se hace necesario entonces, enfatizar el valor humano, como el

⁴ Davis Keith: Administración de Personal y Recursos Humanos; Comportamiento Humano en el trabajo. McGraw-Hill; México, 1992; pag. 273

recurso principal para el buen funcionamiento de las organizaciones, otorgándoles su valor como tal y brindándoles los elementos necesarios para el buen desempeño de sus labores. Los aspectos más relevantes de la satisfacción laboral son la remuneración, los resultados de las tareas ejecutadas, los compañeros de trabajo o equipo del empleado y las condiciones de trabajo inmediatas. Las personas invierten tiempo y energía en el trabajo, lo conciben como parte central de su existencia, para satisfacer sus necesidades. El compromiso organizacional o lealtad de los empleados es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella; esto refleja el acuerdo del empleado con la misión y metas.

4.2. Liderazgo

El liderazgo es asociado con alto desempeño y moral de los empleados junto con el desarrollo de los recursos humanos. El líder formal efectivo es técnicamente competente en cantidad suficiente para preparar y desarrollar métodos más eficientes, tiene capacidad básica, para la solución de problemas mayores que los subordinados y está lo suficientemente libre de tendencias neuróticas para permitir la fácil toma de decisiones para llevarse bien con las personas, está interesado en el papel de líder y le gusta hacer sus actividades con los subordinados: tiene confianza en ellos, es tolerante en términos de que es fácilmente accesible y amistoso, está dispuesto a ayudarlos para ser más efectivos y trabaja para eliminar obstáculos, ayuda emocionalmente y es cuidadoso al evitar conductas amenazadoras del ego.

La naturaleza de las actitudes de los empleados son los sentimientos y éstos determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas, y en última instancia su comportamiento. Las actitudes dan forma a una disposición mental que influye en nuestra manera de ver las cosas; las actitudes afectan a las percepciones y la satisfacción laboral, entendida como un conjunto de sentimientos y emociones

favorable o desfavorable, con la cual los empleados consideran su trabajo; además suele referirse a las actitudes de un solo empleado, también puede concebirse con una actitud general o aplicarse a las diversas partes de la labor de un individuo. Debido a esto es importante que las actitudes del líder se encuentren entre las citadas anteriormente.

5. ORIENTACIÓN LABORAL

La orientación se ha considerado en la organización como un medio por el cual se orienta tanto al empleado como al director. La orientación laboral es un servicio en el que se asiste a la persona, para el aprovechamiento de sus capacidades para desarrollar con mínimo esfuerzo su ocupación; se encarga de la contratación y selección del personal adecuado para cada puesto, creando un ambiente adecuado dentro de la empresa, para obtener mayor productividad, también se preocupa de los individuos y de su forma de vida.

El proceso de la orientación laboral administra los recursos humanos de la empresa de forma adecuada, brindando asesoría diversa para la contratación, selección del personal y el mantenimiento de un ambiente laboral adecuado, así como estrategias para optimizar las actividades productivas; además de escoger entre los candidatos reclutados a las personas ideales, al puesto y a la organización. Esto cada vez se torna más importante en la actualidad como resultado de tendencias sociales, económicas y políticas del país y del mundo entero. La administración de los recursos humanos, esta formada por las organizaciones y las personas que participan en ellas, de las primeras depende cumplir sus misiones y conseguir sus objetivos, a su vez son un medio para que las personas alcancen sus metas individuales.

5.1. El Orientador Laboral

El orientador laboral desempeña actividades como: Evaluación de Desempeño, Perfil de Puestos, Reclutamiento y Selección de Personal; es aquí donde se toma conciencia del problema del rol del orientador, de la función y además de observar que no está clara la diferencia entre éste y el Psicólogo Industrial. El orientador laboral tiene como principal actividad orientar a la persona, encaminar sus intereses y aprovechar sus capacidades, para que se pueda desarrollar en el puesto adecuado dentro de la empresa; así como a la organización para que satisfaga las necesidades del empleado; el Psicólogo Industrial su principal objetivo es la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, que colabora en ella para alcanzar los objetivos preestablecidos de la empresa.

El Psicólogo Industrial vela por el bienestar de la empresa, su productividad y optimizar recursos en beneficio de empleado y empleador, pero a diferencia del orientador éste puede obtener puestos de alta gerencia por su nivel académico; ambos profesionales tienen las mismas funciones con la diferencia de que uno es asistente o auxiliar del otro.

El problema planteado es que en las empresas del medio, no se tiene una adecuada estructura organizacional, con respecto a las funciones y atribuciones del orientador laboral, por lo que no es tomado en cuenta al máximo en la administración de los recursos humanos, y es desplazado al realizar otras actividades. En Guatemala las empresas trabajan empíricamente, utilizan al mismo personal para selección, esto quiere decir que se contrata a personal que no posee título ni los conocimientos necesarios para ocupar el puesto, a pesar de esto deberá tener el orientador laboral un período o momento de mayor elevación o intensidad en las empresas, ya que el rol de éste es la motivación humana para una buena producción y una adecuada selección de personal.

Los imperativos de las organizaciones modernas, son por un lado aumentar la calidad de vida de los empleados y empleadores. Se quiere destacar el rol del orientador laboral como parte fundamental de la empresa, el cual permitirá la optimización y el éxito empresarial.

Con la llegada de la Globalización a nuestro medio, los trabajadores se convierten en agentes activos; con éste nuevo concepto dejan de ser empleados para ser “colaboradores” de la organización. Por lo tanto el orientador, debe considerarse como una pieza clave, para un mejor desempeño de sus colaboradores y productividad.

La efectividad de la administración de recursos humanos se puede evaluar en términos de su contribución a la efectividad con que una organización logre sus objetivos organizacionales. Sin embargo la medida de la efectividad para lograr objetivos, es un asunto extremadamente difícil, ya que ello se tiene que pensar a largo y a corto plazo y acerca del bienestar y capacidad de la empresa.

La orientación laboral está fundamentalmente relacionada con la administración de recursos humanos y ésta es un área interdisciplinaria que incluye a la Psicología Industrial, organizacional y del trabajo; que es la encargada de estudiar el comportamiento humano dentro del contexto industrial, es decir, que las actividades que se realizan por el Psicólogo Industrial muchas de ellas también las realiza el orientador laboral, con la diferencia de que el orientador se desempeña como asistente del psicólogo⁵.

6. FUNCIONES DEL ORIENTADOR LABORAL

Es necesario considerar la labor del seleccionador ya no como limitada por las fronteras de la organización, sino en un sentido más amplio y teniendo como marco de referencia los problemas de su ocupación y desempleo en el país;

⁵ Op. Cit. **Chiavenato:** pag 177

entonces, en caso de que no sea posible aceptar a un candidato, es importante orientarlo, es decir, dirigirlo hacia otras posibles fuentes de empleo. En resumen, si los candidatos han dado su tiempo y esfuerzo a la organización a fin de que está decidida si pueden ser miembros de ella, en este último caso lo menos que puede hacer para corresponder es proporcionar esta orientación.

6.1. Análisis de Puestos

El Análisis de Puestos es el proceso que permite determinar las conductas, tareas y funciones que están comprendidas en el contenido de un puesto de trabajo, así como las aptitudes, habilidades, conocimientos y competencias que son importantes para un desempeño exitoso en el puesto.

En caso de no existir dicho análisis y evaluación, deberá procederse a su elaboración para poder precisar que se necesita, definición y propósito; las descripciones de funciones, por lo regular son resúmenes de una o dos páginas de las áreas básicas que se desempeñan en un puesto y constituyen parte de las expectativas del análisis relativo a ese puesto; las expectativas del análisis de puestos son las actitudes y creencias que las personas que interactúan con el puesto tienen acerca de lo que el interesado debe y no debe de hacer. La base real para una descripción de puestos puede variar, desde una imagen mental por parte del empleado hasta una investigación y un análisis elaborado del puesto por medio de observaciones, entrevistas, cuestionarios. Pueden incluir, qué actividades se desempeñan, cómo, cuándo, y por qué se utilizan máquinas, herramientas o equipos; las descripciones de puesto tienen varios usos importantes, uno de ellos surge de su desarrollo.

6.2. Evaluación de Desempeño

Mediante la evaluación del desempeño no sólo es posible descubrir a los empleados que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino averiguar también qué sectores de la empresa reclaman una atención de los responsables de la capacitación en las empresas; además se verifica donde hay

evidencia de trabajo ineficiente, como daño de equipo, atraso en el cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número elevado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación elevada, etc.

6.3. Reclutamiento y Selección de Personal

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización; la selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. Seleccionar adecuadamente, teniendo en cuenta no solo el ajuste a la función inmediata, sino también, teniendo en cuenta especialmente el aprovechamiento humano, en un proceso dentro de las diversas áreas de la organización y proporcionar los planes y mecanismo centralizados y descentralizados de integración de los nuevos participantes de la organización, son funciones primordiales. La selección de candidatos es una tarea compleja y de su correcta realización depende la elección del candidato adecuado.

Al abordar la conformación del proceso de selección existen múltiples criterios entre los autores que plantean que la dependencia de los procesos de reclutamiento y selección son de gran importancia, por cuanto la elección de la persona adecuada para un puesto concreto es garantía que las tareas a él encomendadas serán correctamente ejecutadas.

El proceso se inicia cuando en algún lugar de la estructura organizativa se produce una solicitud para contratar a alguien que cubra un puesto vacante o un puesto de nueva creación; esto implica una serie de pasos específicos destinados a decidir sobre bases objetivas cuáles solicitantes tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro tanto personal como de la organización, a fin de realizar su contratación.

El análisis de la demanda incluye el examen de las características del puesto a cubrir, el tipo de contratación a realizar, la definición del puesto y las posibles opciones de contratación; además contempla los procesos de

reclutamiento y selección. El reclutamiento comienza cuando se inicia la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo; la selección comienza cuando una persona solicita empleo y finaliza cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

La solicitud de empleo en el área de reclutamiento y selección, es importante y es necesario que sea accesible a los solicitantes y evite que estos transiten en las áreas de trabajo; determinada el área donde serán recibidos los candidatos, se procede a llenar la solicitud de empleo que abarcará básicamente datos personales como: nombre, edad, sexo, estado civil, etc.; datos familiares, experiencia ocupacional, puesto y sueldo deseado, disponibilidad para iniciar labores, planes a corto y largo plazo, etc. Las solicitudes de empleo deberán estar diseñadas de acuerdo con el nivel al cual se están aplicando. Es deseable tener tres formas diferentes: para nivel de ejecutivos, nivel de empleados y nivel de obreros.

El siguiente paso consiste en la entrevista inicial o preliminar que pretende detectar en el mínimo de tiempo posible, los aspectos más ostensibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto; por ejemplo: apariencia física, facilidad de expresión verbal, habilidad para relacionarse, etc., con objeto de descartar aquellos candidatos que de manera manifiesta no reúnen los requerimientos del puesto que se pretende cubrir; debe informarse también la naturaleza del trabajo, el horario, la remuneración ofrecida, las prestaciones, a fin de que el decida si interesa seguir adelante con el proceso ⁶.

En sentido estricto se puede decir que entrevista es una forma de comunicación interpersonal, que tiene por objeto proporcionar o recabar información o modificar actitudes, y en virtud de las cuales se toman determinadas decisiones. En la administración de recursos humanos se encuentran con mayor frecuencia la de selección, de ajuste, de confrontación, de resolución de

⁶ French L. Wendell: Administración de Personal, Proceso de selección de Empleados; Limusa, México, 1993, pag. 255.

problemas, de despido, etc. Cada entrevista en particular tiene un objeto específico, el cual debe estar predeterminado para poder precisar el procedimiento a seguir, la información previa requerida, el ambiente en el que se realizara y su duración.

En la etapa de las pruebas psicológicas el proceso técnico de selección se hará una valoración de la habilidad y potencialidad del individuo, así como de su capacidad de relación con requerimientos del puesto de las posibilidades de futuro desarrollo. Algunas de las herramientas han contribuido dignamente en la selección de personal entre estas la entrevista, la observación, la solicitud de empleo, etc⁷.

Puede concluirse que el proceso de selección de recursos humanos es un proceso técnico mediante el cual la organización busca, evalúa y escoge a las personas que necesitan. Comprende desde el reclutamiento hasta la contratación. Consiste en un conjunto de técnicas y pasos que nos permiten escoger entre los candidatos reclutados aquellos más adecuados a los cargos existentes en la organización, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal.

Es necesario, entonces, que las decisiones estén fundamentadas sobre técnicas lógicamente estructuradas, siguiendo un procedimiento científico. Las corazonadas, las intuiciones y la buena voluntad no pueden suplir a los instrumentos científicos para que el seleccionador cumpla con su responsabilidad profesional y humana.

⁷ Op. Cit. **French:** pag. 268

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

El objetivo de la presente investigación es describir el Rol del Orientador Laboral en la Administración de Recursos Humanos de las Empresas Privadas, para lo cual se requirió de lo siguiente.

3.1 TECNICAS DE MUESTREO

La muestra fue no probabilística, y se conformó con empresas privadas, en las cuales se determinó la participación de dos personas que laboraran en el departamento de recursos humanos: un orientador y el jefe del departamento, quienes ayudaron a definir el rol del orientador laboral. Las características específicas de la muestra tomada fueron:

- Siete hombres
- Dos de ellos son profesionales y poseen el título de Psicólogos
- Cinco poseen pensum cerrado en Orientación Vocacional y Laboral.
- Trece mujeres
- Seis de ellas son profesionales
- Dos con el título de Psicólogas Industriales
- Cuatro con el título de Psicólogas y Orientadoras Laborales;
- Siete poseen pensum cerrado en orientación vocacional y laboral.
- Los participantes oscilan entre las edades de 22 a 45 años.

Todas estas personas desempeñan las actividades propias de un departamento de recursos humanos.

Las empresas tienen como característica la privacidad de su nombre, por lo que para esta investigación se omitió los nombres de estas empresas.

Algunas de las características a considerar en las empresas es que tres se encuentran ubicadas en el área financiera, seis de alimentos y una de línea blanca. Las cuales son reconocidas en el área industrial del país.

3.2 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

3.2.1 Entrevista dirigida

Para realizar la entrevista se solicitó una cita, donde se explicó los motivos de la investigación y la población a la que iba dirigida; luego se concertó la fecha de entrevista y fue efectuada a dos colaboradores de cada empresa, primero se realizó la entrevista al jefe de recursos humanos y el refirió al orientador laboral o bien a la persona que desempeña el rol del orientador laboral. Esta técnica fue la más importante ya que por medio de ella se definió el rol del orientador laboral.

3.2.2 Cuestionario:

El perfil de puestos se realizó con un cuestionario, sobre los requisitos que debe de llenar un orientador laboral, éste incluye, características, escolaridad, y funciones del mismo.

Este tipo de investigación es descriptiva pues señala las características principales o predominantes del rol del orientador laboral en el contexto de la administración de recursos humanos, tratando de profundizar en el estudio de este problema, definiendo en forma general cada una de sus partes; esto llevará a descubrir los fenómenos de esta situación como: el mejor desempeño de los colaboradores y la productividad de la organización, la falta de conocimiento del profesional de orientación laboral y su verdadero rol dentro de las empresas.

Los instrumentos utilizados para la organización e interpretación de los resultados de cada una de las entrevistas, se tomaron en cuenta cada una de las preguntas realizadas, según el orden ya determinado; el título universitario que

poseen, las actividades que realiza el orientador laboral en si, las actividades que realiza el Psicólogo Industrial de estas variables se hizo una interpretación de cada respuesta de forma cualitativa y cuantitativa. (Ver anexos pagina 30)

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Son los profesionales que integraron la muestra de la presente investigación catorce técnicos en Orientación Vocacional y Laboral, un psicólogo general, cuatro psicólogos industriales y un psicometrista. Los cuales proporcionaron información para describir las funciones, atribuciones y el rol del orientador laboral.

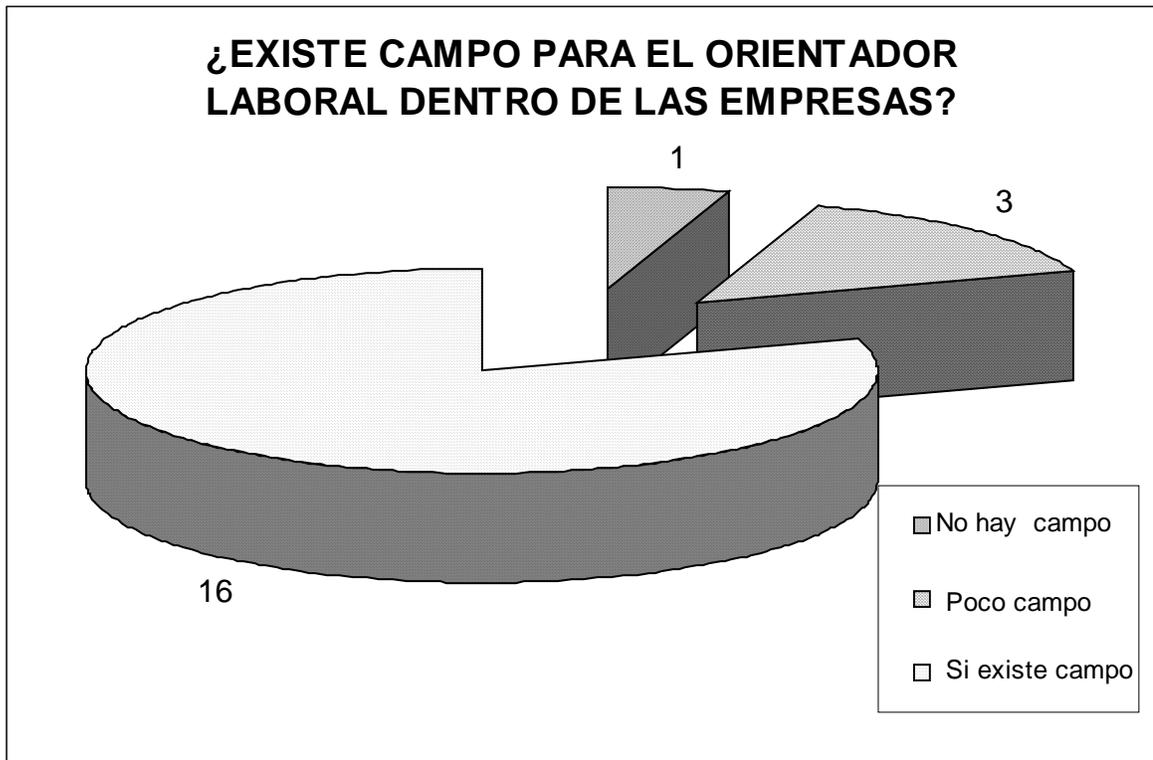
Estos son los profesionales que más destacan en el área de recursos humanos de las empresas privadas; los profesionales desempeñan actividades como: reclutamiento y selección de personal, administración, motivación y planificación del factor humano, capacitación e inducción, entrevistas, evaluación de desempeño y clima organizacional, contratación, control de expedientes.

La información obtenida mediante el uso de los instrumentos indicados anteriormente y el proceso de aplicación se describirá, analizará e interpretará a través de señalar las cualidades de la investigación para describir el verdadero rol del orientador laboral dentro de las empresas privadas, tomando como base la técnica de recolección de datos.

El orientador laboral apoya, asiste y orienta al empleado, realiza actividades básicas de recursos humanos como: entrevistas, pruebas psicométricas, perfil de puesto, análisis de currículos, evaluación de desempeño; se mantiene como mediador entre el patrón y el empleado. Los psicólogos industriales realizan: administración, planificación, organización y control de los recursos humanos, clima organizacional, reclutamiento y selección interna y externa, administración y planificación de programas de capacitación, contratación de personal.

De acuerdo a los resultados de la entrevista realizada, es importante conocer si existe campo para el orientador laboral dentro de las empresas, a continuación se presentan los siguientes resultados:

GRÁFICA 1



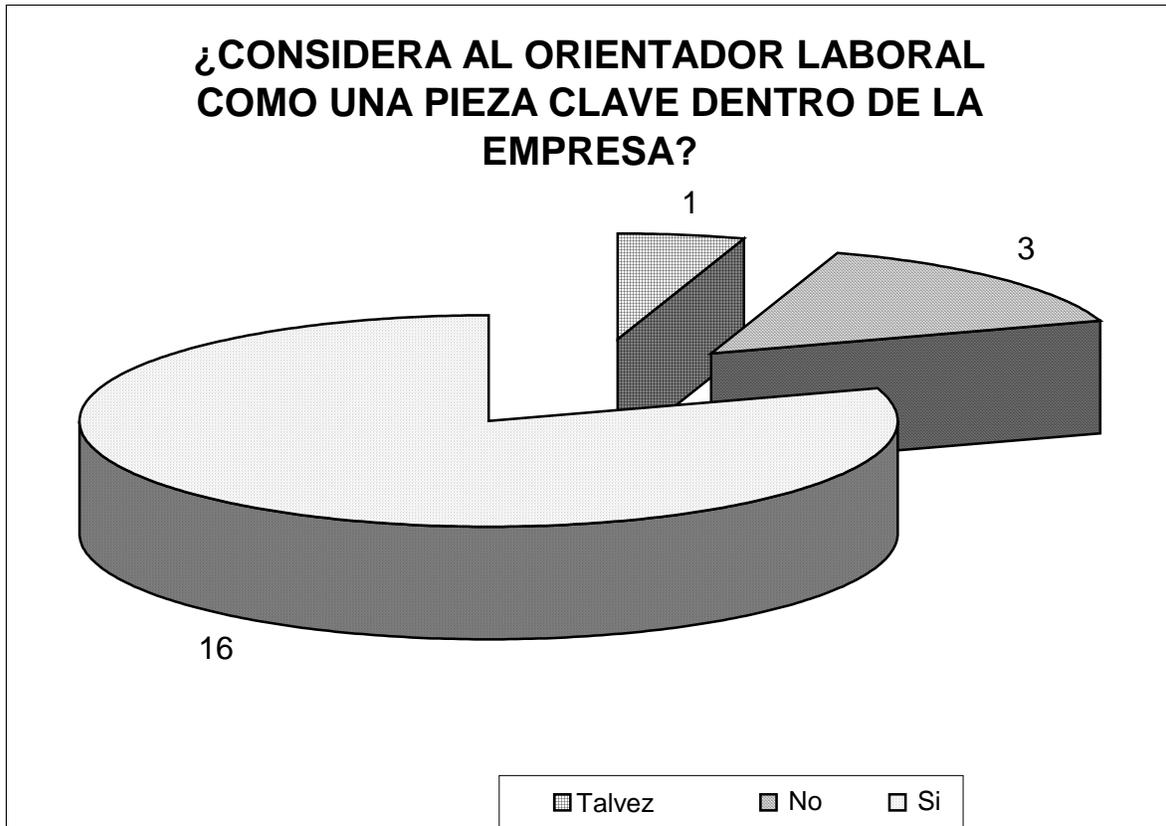
Fuente: Entrevistas de muestra

La mayoría coincidieron en que si existe campo, mucho más en las empresas grandes, ya que el orientador laboral esta en vías de desarrollo y puede explotar su potencial, siempre y cuando siga preparándose en el área. El poco desarrollo de este profesional se debe a que se considera que el Psicólogo Industrial realiza las mismas actividades que él.

De la población entrevistada 16 consideran que existe campo para el orientador laboral, mientras que el 3 respondieron que no hay campo y 1 opinó que talvez existe campo si se diera a conocer.

El orientador laboral es una pieza clave dentro de las empresas en el departamento de recursos humanos, se demuestra con la siguiente grafica.

GRÁFICA



Fuente: Entrevistas de muestra

El orientador laboral si es una pieza clave dentro de la empresa, ya que con éste se pueden mejorar los servicios dentro de la empresa y el proceso de recursos humanos.

De las personas entrevistadas 16 consideran al orientador laboral como una pieza clave dentro de la empresa, 3 consideran que no es una pieza clave y el 1 opinó que talvez, si se diera a conocer en las organizaciones.

El objetivo del orientador laboral es conocer, analizar, e interpretar los factores que intervienen e influyen en la dinámica laboral e investigar el por qué

del comportamiento, rendimiento y satisfacción del ser humano dentro del contexto de las relaciones laborales.

Esto lo adquiere por medio de la realización de el programa de Orientación Laboral de la Escuela de Ciencias Psicológicas, que demanda profesionales que respondan a la necesidad de la organización y de comprender el factor humano en la actividad organizacional, apoyando programas de selección de personal, motivación, evaluación de puestos, evaluación del desempeño, calidad total, liderazgo, etc. Lo cual se da a causa de la Administración de Recursos Humanos que abarca, la historia de la revolución industrial, la administración, el empleo en Guatemala, la importancia del departamento de recursos humanos, las corrientes administrativas y los alcances del trabajo del orientador laboral. La Aplicación y Suministros de Recursos Humanos: selección y reclutamiento, capacitación, inducción, y el Desarrollo del Recurso Humano: motivación humana, evaluación del desempeño, estudio de la productividad, moral empresarial, liderazgo; esto es en cuanto a las habilidades adquiridas para laborar en la empresa; en cuanto a lo personal el orientador laboral adquiere destrezas para el desarrollo personal.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. El orientador laboral es el profesional que responde a las necesidades de la organización y de comprender el factor humano en la actividad organizacional.

2. El objetivo primordial de la investigación es describir el rol del orientador laboral y según los resultados obtenidos, en la actualidad es un profesional poco conocido en la administración de recursos humanos de las empresas privadas.

3. Por ser poco conocido el orientador laboral, es excluido de las organizaciones y su rol es confundido con el del Psicólogo Industrial ya que ambos realizan tareas similares, con la diferencia de que el Psicólogo Industrial posee un grado académico más alto, mientras el orientador laboral pasa al cargo de asistente del mismo.

4. Si existe campo para el orientador laboral en las empresas ya que está en vías de desarrollo y de explotar su potencial.

5. El orientador laboral es una pieza clave dentro de las empresas este se encuentra en sintonía con el Psicólogo Industrial ya que ambos velan por el bienestar de los colaboradores y la productividad de la empresa.

6. Según los resultados obtenidos en la entrevista el orientador laboral está capacitado para orientar al empleado al puesto; para entrevistar, realizar reclutamiento interno y externo, selección de personal, capacitación, inducción, análisis de puesto, evaluación de desempeño, análisis de curricula, verificación de expedientes, perfil de puesto.

RECOMENDACIONES

1. Que la Escuela de Psicología, elaboré un programa debidamente estructurado en el cual se pueda dar a conocer el rol del orientador laboral de forma masiva en las empresas del país.
2. Que profesionales psicólogos y orientadores elaboren un perfil para el psicólogo industrial y el orientador vocacional; con ello se esclarecerá las funciones que se le debe atribuir a cada uno, y así mismo proporcionar a los futuros profesionales una visión más clara de su que hacer en el ámbito laboral.
3. Que las autoridades y los docentes de la Escuela de Psicología elaboren un pensum específico para la formación de orientadores laborales, incrementando cursos determinados de la carrera de psicología industrial, para una mayor preparación a nivel profesional.
4. Ya que el orientador laboral es un profesional en vias de desarrollo, pedimos a los empresarios la oportunidad de incluirnos en su estructura organizacional, con esto se dará a conocer el verdadero rol dentro de las empresas y la capacidad de este profesional.
5. A los orientadores laborales egresados de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala se les recomienda la constante preparación y permanente actualización, tomando cursos específicos en el área de recursos humanos, para tener mayor oportunidad de contratación dentro de las empresas de Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, Idalberto

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5ª. Edición Editorial McGraw-Hill

Colombia 2001

PP. 699

Davis, Keith Et. Al

COMPORTAMIENTO HUMANO

10ª. Edición, México Editorial

Mc.Graw-Hill

1999

PP. 647

Dessler, Gary

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Editorial Prentice-Hall

Hispanoamericana S,A

México 1991

PP. 812

French, wendell L

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

2ª. Edición, México

Editorial Trillas

1989

PP. 532

Harris Jr. Jeff

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Editorial Noriega

Mexico

1987

PP. 187

Hicks Herbert G

ADMINISTRACION DE ORGANIZACIONES DESDE UN PUNTO DE VISTA DE SISTEMAS Y RECURSOS HUMANOS

Editorial Continental

Mexico

1982

PP. 483

Levoyer, C. Levy

EVALUACIÓN DEL PERSONAL

Editorial Herder

Barcelona

1984

PP. 163

Lucien Albert y Yves Michaud

LA DIRECCIÓN DE PERSONAL

Barcelona Editorial Herder

1981

PP. 315

Schultz, Diane

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

Editorial McGraw-Hill

3ª. Edición, México

1985

PP. 520

Sikula Andrew

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Editorial Noriega

México

1989

PP 501

Anexos

ENTREVISTA

“El rol del Orientador Laboral, en el contexto de la administración de recursos humanos en las empresas privadas”

Fecha de la entrevista: _____

Edad de la persona entrevistada: _____

Puesto: _____

- 1) ¿Qué título universitario debe poseer un administrador de personal?
- 2) ¿Podría mencionarme las funciones que a Ud. le corresponde desempeñar?
- 3) ¿Qué actividades realiza el orientador laboral en esta empresa?
- 4) ¿Qué actividades realiza el psicólogo industrial en la administración de personal?
- 5) ¿Cree usted que es conocido el orientador laboral en las empresas del país? Si, No ¿por qué?
- 6) ¿Considera que existe campo para el orientador laboral dentro de las empresas? Si, No ¿por qué?
- 7) ¿Considera al orientador laboral como una pieza clave dentro de la empresa? Si, No ¿por qué?
- 8) ¿Para qué actividades esta capacitado el orientador laboral?

OBSERVACIÓN INSTITUCIONAL

I. Datos Generales de la Institución

Nombre:
Dirección:
Entidad:

II. Descripción de la Institución

1. Estructura
2. Servicios
3. Oficinas Administrativas

III. Descripción del Personal Administrativo

1. Cargo

¿Qué actividades realiza el personal de Recursos Humanos?

PERFIL DE PUESTOS

EDAD: SEXO: F M NO IMPORTA SEXO

ESTADO CIVIL: SOLTERO CASADO NO IMPORTA ESTADO CIVIL

RASGOS FÍSICOS DESEABLES:

CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DESEABLES

ESCOLARIDAD DESEABLE

FUNCIONES DEL PUESTO

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

OBSERVACIONES:

APROBO:

FIRMA:

FECHA

RESUMEN

“El rol del orientador laboral en el contexto de la administración de recursos humanos en las empresas privadas”

Es necesario describir el rol del Orientador Laboral en la administración de recursos humanos de las empresas privadas, ya que es muy poco conocido y mucho más reducido su empleo o contratación, debido al poco desarrollo del medio, por lo cual se subestima. El orientador es el profesional académico a nivel universitario, cuyo conjunto de conocimientos debe guardar por su naturaleza misma características profundamente humanas; para él las actitudes son más importantes que las conductas; debe poseer una consecuencia lógica y creatividad, no debe hacer juicios antes del diagnóstico pertinente, no debe sacar conclusiones precipitadas, debe tener un carácter sin prejuicios y responsabilidad con todo lo que hace.

Este tipo de investigación es descriptiva ya que señala las características principales o predominantes, la muestra fue compuesta de empresas financieras y de alimentos, en las cuales se entrevistaron a dos personas en el departamento de recursos humanos, que pertenecen al área laboral privada del país; un orientador y el jefe del departamento.

Las características específicas de la muestra son: hombres y mujeres, de 25 a 48 años de edad; con estudios universitarios en Licenciatura en Psicología Industrial y Orientadores Vocacionales y Laborales que desempeñen las actividades propias de un departamento de recursos humanos.

Según los resultados obtenidos, el Orientador Laboral en la actualidad es un profesional poco conocido en la administración del área empresarial, sin embargo esta en vías de desarrollo ya que se complementa con otros profesionales del área; éstos desempeñan actividades tales como asistir y orientar al empleado, realizando actividades básicas de recursos humanos, es

una pieza clave dentro de las empresas, está capacitado para orientar al empleado al puesto; para entrevistar, reclutamiento y selección de personal, capacitación, inducción, análisis de puesto, evaluación de desempeño, y análisis de curricula, verificación de expedientes, perfil de puesto.

Es importantes que la Escuela de Psicología realice un programa debidamente estructurado, para dar a conocer y describir al profesional en Orientación Laboral, y así esclarecer las funciones que desempeña en su puesto de trabajo; así mismo elaborar un perfil específico para cada profesional que desempeña en la administración de Recursos Humanos.

De esta manera se exhorta a que los Orientadores Laborales egresados sigan preparándose académicamente para tener mayor oportunidad de contratación dentro de las empresas de Guatemala.