

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

“PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD
LABORAL DESARROLLADO EN LA EMPRESA
ETRASA SAN DIEGO, ESCUINTLA”.

INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS



POR

JOSE LUIS BERGANZA PORTILLO

PREVIO A OPTAR AL TITULO DE

PSICOLOGO

EN EL GRADO ACADEMICO DE

LICENCIATURA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 1,995.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



Dh
13
T(323)

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS

EDIFICIOS 'M-S M-3'
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760995-86
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

TRIBUNAL EXAMINADOR

LICENCIADO WALTER RENÉ SOTO REYES
DIRECTOR

LICENCIADO ABRAHAM CORTEZ MEJÍA
SECRETARIO

LICENCIADO FELIPE ALBERTO SOTO RODRÍGUEZ
REPRESENTANTE CLAUSTRO DE CATEDRATICOS



ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EDIFICIOS "M-S, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELÉFONOS 760790-94 Y 760985-86
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

archivo

REG. 1576-94

CODIPs. 651-95

ORDEN DE IMPRESION INFORME FINAL DE EPS.

26 de octubre de 1995

Señor Estudiante
JOSE LUIS BERGANZA PORTILLO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señor Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto VIGESIMO SEGUNDO (22o.) del Acta TREINTA Y OCHO NOVENTA Y CINCO (38-95) de Consejo Directivo, de fecha 25 del mes en curso, que copiado literalmente dice:

"VIGESIMO SEGUNDO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Informe Final de EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS, titulado: "PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, DESARROLLADO EN LA EMPRESA ETRASA, SAN DIEGO, ESCUINTLA", de la carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, realizado por:

JOSE LUIS BERGANZA PORTILLO

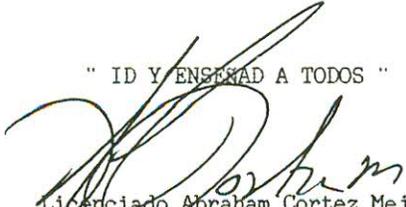
CARNET No. 79-15726

El presente trabajo fue supervisado por el Licenciado Erick Amílcar Gudiel Corzantes y revisado por el Licenciado Domingo Romero Reyes.

Después de conocido el expediente, Consejo Directivo AUTORIZA LA IMPRESION del mismo para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para elaborar Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional, en lo que sea aplicable."

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciado Abraham Cortez Mejía
SECRETARIO



/Lillian



19 de octubre de 1,995

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS

EDIFICIOS "M-5, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760985-86
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

Universidad de San Carlos
ESC. CIENCIAS PSICOLOGICAS



Señores Miembros
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Respetables Señores:

Hago de su conocimiento que el Licenciado Domingo Romero Reyes procedió a la revisión del Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por el estudiante JOSE LUIS BERGANZA PORTILLO, con número de carnet 79-15726, titulado " PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, DESARROLLADO EN LA EMPRESA ETRASA SAN DIEGO, ESCUINTILA ".

Así mismo, dejar constancia que el suscrito elaboró la asesoría y supervisión al Informe Final, por lo que emito APROBACION al mismo.

Agradeceré continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciado Erick Gudiel Corzantes
COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO
DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO



c.c. archivo

dg.

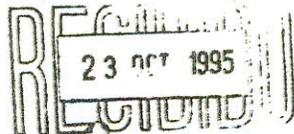


18 de octubre de 1,995

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EDIFICIOS "M-S, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELÉFONOS: 760790-94 Y 760985-88
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

Universidad de San Carlos
ESC. CIENCIAS PSICOLÓGICAS



[Firma] HORA

Licenciado
Erick Gudiel Corzantes
Coordinador del Departamento
de Ejercicio Profesional Supervisado
Presente

Señor Coordinador:

Atentamente informo que he concluido con la revisión del Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, denominado "PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, DESARROLLADO EN LA EMPRESA ETRASA SAN DIEGO, ESCUINTLA", realizado por el estudiante JOSE LUIS BERGANZA PORTILLO, con número de carnet 79-15726.

El trabajo mencionado, cumple con los requisitos establecidos por el Departamento, por lo cual, brindo APROBACION al mismo.

Sin otro particular, respetuosamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS "

Licenciado Domingo Romero Reyes
REVISOR E. P. S.



c.c. archivo.

dg.



09 de octubre de 1,995

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS

EDIFICIOS "M-S, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760985-86
GUATEMALA, CENTRO AMERICA



Señores Miembros
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

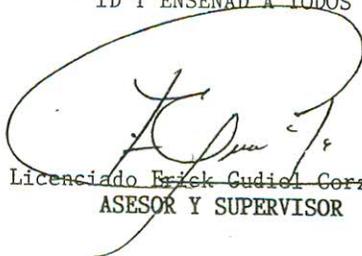
Respetables Miembros:

Me permito informar a ustedes, que he ejecutado la asesoría y supervisión, del Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado denominado: " PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, DESARROLLADO EN LA EMPRESA ETRASA SAN DIEGO, ESCUINTLA ", realizado por el estudiante JOSE LUIS BERGANZA PORTILLO, con número de carnet 7915726.

El trabajo referido, cumple con los requisitos establecidos por el Departamento, por lo que, emito dictamen de APROBACION.

Se despide de ustedes, respetuosamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciado Erick Cudiel Corzantes
ASESOR Y SUPERVISOR



c.c. archivo
dg.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EDIFICIOS "M-5, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELÉFONOS 760790-94 Y 760985-86
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

cc.: Control Acad.
Depto. EPS.
Archivo
asesor

REG. 1576-94

CODIPs. 389-94

DE APROBACION REALIZACION PROYECTO
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

06 de septiembre de 1994

Señor Estudiante
José Luis Berganza Portillo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señor Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DECIMO SEPTIMO (17o.) del Acta VEINTISEIS NOVENTA Y CUATRO (26-94) de Consejo Directivo, de fecha 30 de agosto del presente año, que copiado literalmente dice:

"DECIMO SEPTIMO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el proyecto de EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (E.P.S.), denominado: "HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ETRASA DEL INGENIO SAN DIEGO (ESCUINTLA).", de la Carrera de Licenciatura en Psicología, presentado por:

JOSE LUIS BERGANZA PORTILLO

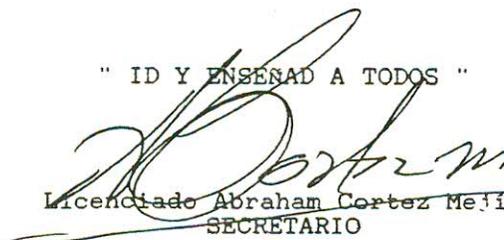
CARNET No.79-15726

Dicho proyecto se desarrollará en la ciudad de Escuintla; ubicándose al Señor Carlos García, Director General de Recursos Humanos de ETRASA, como la persona que ejercerá funciones de supervisión y control por la parte requiriente, y al Licenciado Erick Amílcar Gudiel Corzantes por parte de esta Unidad Académica.

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos, resuelve **APROBAR SU REALIZACION** en el período comprendido del 18 de abril al 07 de octubre de 1994." - - - - -

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciado Abraham Cortez Mejía
SECRETARIO



/Lillian
CAPROEPS.CD

AGRADECIMIENTO

— A la Escuela de Ciencias Psicológicas
de la Universidad de San Carlos de
Guatemala.

— A los Licenciados en Psicología:

- Erick Gudiel Curzates
- Walter René Soto Reyes
- Domingo Romero

Todos ellos siempre dispuestos a compartir sus
conocimientos y experiencias muy valiosas para
mi formación Profesional.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA:

Por permitirme llegar a este meta,
superando los obstáculos que la
vida impone.

A MIS PADRES:

José Luis Berganza C. (Q.E.D) y
María Milagro de Berganza. Por
haberme dado la vida y brindarme
su amor y esfuerzo incondicional
en todo momento.

A MI ESPOSA:

Ileana Blanco de Berganza, con
amor por compartir mis sueños.

A MIS HERMANOS:

Mario Roberto, Rafael Antonio,
Rigoberto, José Reynaldo, Olga
Marino, Deisy y Virginia. Por el
cariño y amor que nos une siempre.

A MIS SOBRINOS:

Con cariño y respeto,
especialmente a Iris Maritza
Portillo.

A LA FAMILIA:

Reyes Berganza, por su apoyo de
siempre.

A MIS COMPANEROS:

Con cariño y amistad.

A ALGUIEN ESPECIAL:

A cada persona que confió en mi y
me apoyó en cada fase de mi vida,
le dedico mi Triunfo.

SINTESIS DESCRIPTIVA

El presente trabajo, constituye el informe final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Empresa de Transportes Agrícolas S.A. (ETRASA), del Ingenio San Diego, Escuintla.

El cual se llevó a cabo en las fechas comprendidas del 17 de Marzo al 17 de Octubre de 1,994; llevando como título "HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL ", durante los meses de trabajo, el E.P.S. pretendió alcanzar los objetivos propuestos a través de la ejecución de los 3 Sub-Programas, siendo estos:

Servicio Docencia e Investigación;

Los cuales son descritos en este informe que consta de 4 capítulos.

El primer capítulo da a conocer la Población y la Institución con lo que se trabajó, así como los problemas que fueron evidenciados.

El segundo capítulo, consta del Abordamiento Teórico Metodológico de los Problemas, los Objetivos y la Metodología que se utilizó en cada uno de los Sub_Programas para realizar las actividades planificadas.

El capítulo tercero, presenta los Resultados, el Análisis y discusión de los mismos, incluyendo los resultados de la Investigación realizada.

El capítulo cuarto a través de las Conclusiones y Recomendaciones, evidencia los datos predominantes en el trabajo que se llevó a cabo durante el Ejercicio Profesional Supervisado.

Básicamente este trabajo se llevó a cabo por medio de entrevistas dirigidas y no dirigidas, así como observaciones institucionales, además con la colaboración de Jefes de Secciones y del Departamento de Recursos Humanos.

INTRODUCCION - JUSTIFICACION

La Psicología, ciencia que trata el estudio de la conducta humana, está prevista de la metodología técnica y procedimientos para hacer observaciones y conducir estudios de los principales problemas que surgen en la industria y el personal que allí labora.

Es aquí donde la psicología aporta sus conocimientos científicos a la industria, ya que en el trabajo, hombres y mujeres ocupan más de la mitad de sus horas de vigilia; por lo que la psicología laboral está muy interesada en crear circunstancias óptimas para mejorar la realización del trabajo.

Es de importancia que se comprenda el campo de acción de la psicología, ya que la mayoría de personas no han tenido relación de manera formal, en el campo de la psicología industrial; vinculando exclusivamente al psicólogo, con el estudio y tratamiento de enfermedades mentales y conductuales anormales, por lo que el presente trabajo, amplía claramente la ingerencia del psicólogo en el que hacer industrial.

Quizá una manera de comprender el área compleja de la psicología laboral, sea la enumeración de las diversas etapas que se consideran como parte del campo general de la profesión y entre las cuales están:

- 1.- La clasificación de puestos
- 2.- El reclutamiento de personal
- 3.- La selección de personal
- 4.- El desarrollo y adiestramiento de personal
- 5.- La capacitación
- 6.- La higiene y seguridad laboral
- 7.- La inducción de personal

La disciplina psicológica también interviene formando actitudes y hábitos en la Higiene, Seguridad Personal y Grupal en una empresa, estriba en que el trabajador preste sus servicios, teniendo las condiciones necesarias para eliminar todo riesgo que se presente ya sea este de salud.

El presente trabajo da a conocer todas las actividades desarrolladas durante el E.P.S.

Se pretende además con este trabajo, ayudar a los trabajadores de la empresa, así como de alguna manera a todas las personas que están involucradas en el mismo que hacer.

CAPITULO I

DESCRIPCION DE LA POBLACION

El departamento de Escuintla se encuentra ubicado a 56 Km de la Ciudad capital, a 1200 pies sobre el nivel del mar; consta de 13 municipios, con una extensión de 4,384 Km. cuadrados, en el cual habitan 481,323 personas aproximadamente, los cuales se dedican a múltiples actividades Industriales, Agrícolas, Ganaderas, Comerciales, Salinas y el movimiento portuario, agregando el área turística que se realiza a todo lo largo de su Costa. Este departamento fue establecido el 4 de noviembre de 1,825.

El Clima consta de dos estaciones, marcadas de la siguiente forma: el verano de noviembre a abril y el invierno de mayo a octubre.

En cuanto a su población esta dividida en un 65 % rural y un 35 % urbano.

La calidad de sus suelos constituyen una de las riquezas más grandes del país, siendo importantes los cultivos de caña de azúcar, algodón, café, variedad de frutas de clima cálido, granos básicos, legumbres, plátano, banano y plantas de forraje como el sorgo.

La agroindustria se proyecta a los ingenios azucareros, beneficios de café, arroz y desmontadoras de algodón y otros.

La ganadería ocupa grandes extensiones territoriales, siendo la mayor parte destinada a la exportación, incluyendo ganado vacuno, equino y porcino.

El comercio que forma parte importante de la zona, se facilita por las adecuadas vías de comunicación.

El departamento cuenta además con los servicios esenciales entre los cuales podemos mencionar: cuerpos de Policía Nacional, Municipal, Gobernación Juzgados, cuerpos de bomberos, Hospitales Nacionales y Privados, así como también Instituciones Bancarias, escuelas públicas y privadas, sistemas de comunicación nacional e internacional, salas de cine, teatros, complejos deportivos, balnearios y centros recreativos, tanto para los habitantes del Departamento como para los turistas.

Cuenta además con servicios mínimos adecuados que una comunidad necesita para mejorar sus condiciones de vida, por lo que podemos decir que es un Departamento bastante fructífero en el aspecto de producción agropecuaria e Industrial.

1.2 DESCRIPCION DEL ORGANISMO REQUIRIENTE

La finca e Ingenio San Diego, se localiza a 8 Kms. de la Ciudad de Escuintla a una altura de 2,000 pies sobre el nivel del mar, con una extensión de 23 caballerías, 36 manzanas y 3,896 varas cuadradas. La comunidad está compuesta por 884 personas, comprendidas entre las edades de 0 a 65 años, siendo 422 mujeres y 462 hombres, según datos recientes.

Dentro de la finca se ubican varias casas alrededor del Ingenio, las cuales albergan a los trabajadores y a sus familias, siempre y cuando estos no tengan donde vivir y estén casados.

Además se puede observar la falta de agua potable, descuido de las áreas al contorno de las casas, mala higiene en las mismas, así como el descuido higiénico de un porcentaje significativo de personas a nivel individual.

Los habitantes están divididos en trabajadores administrativos, de la fábrica y de ETRASA, (Empresa de Transportes Agrícolas S.A.), siendo su función principal el acarreo de la caña a las instalaciones del Ingenio.

El equipo de maquinarias y herramientas (Tractores, alzadoras, cargadores frontales, cabezales, cisternas, plataformas con baranda, furgones, alzadoras, zantal, cameco, y demás herramientas como llaves de diferentes medidas para el mantenimiento de las máquinas), con que cuenta ETRASA para diversos usos, especialmente para uso en maquinaria pesada.

El taller cuenta con instalaciones techadas, equipos para engrase, apartado para reparación de llantas y tubos, equipos de soldadura autógena y eléctrica, etc.

Además cuenta con un Gerente General el cual está encargado de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las diversas actividades de la empresa, principalmente lo relacionado a la distribución de gastos.

Auditor Interno:

Lleva a cabo el control de costos, activos fijos, inventarios personales y de transporte.

Jefe de Talleres:

Es el encargado de autorizar las órdenes de trabajo, al igual de organizar la reparación y mantenimiento de los equipos, control administrativo, el buen uso de los materiales y repuestos. Distribuye al personal, aprovechamiento del tiempo en el trabajo.

Jefe Administrativo:

Encargado de planificar, organizar, llevar el control de la parte administrativa, incluyendo la elaboración de requisiciones de repuestos y materiales; además coordina las actividades de su personal.

Jefe de Transporte:

Organiza y programa la utilización del transporte en las diferentes áreas, como cabezales, buses, vehículos livianos etc. En tiempo de zafra (corte de caña) lleva a cabo las " Metas " de caña que tiene que trasladar al Ingenio, coordina la supervisión del transporte.

Supervisor de Talleres:

Dirige los trabajadores en el taller, organiza y asigna el trabajo a cada elemento que está bajo su carga, vela por el buen uso de materiales y repuestos.

Supervisor de Transporte:

Lleva el control de la salida y entrega de cabezales, principalmente; el nombre del piloto, número de la unidad, etc. Además tiene a su cargo el control del transporte en la ruta.

Personal de Seguridad:

Es el encargado de llevar el control del ingreso y salida de personas, vehículos, materiales, a las instalaciones de la empresa o taller.

El personal restante se detalla en el organigrama de la empresa más adelante.

En ETRASA se divide el trabajo en dos periodos los cuales son: tiempo de zafra y tiempo de reparación.

El tiempo llamado de zafra: es el que generalmente se estimula una mayor demanda en el transporte, debido al acarreo de la caña. El tiempo que abarca es aproximadamente de cinco a seis meses, siendo éste variable, pues depende de factores que pueden ser generados por errores o por contratiempos, tales como en el caso de fallas por desgaste, desperfectos, fallas humanas, de repuestos, ingreso de unidades acumuladas en mal estado, falta de personal para atender las unidades en el taller, etc.

El periodo de zafra inicia aproximadamente en el mes de noviembre y termina en el mes de abril o mayo, trabajándose en este tiempo, de día y de noche, hasta que se termine la cuota de caña que se tenga que trasladar.

Tiempo de Reparación se le denomina, al tiempo donde

todos los equipos recibirán mantenimiento, evaluación para poder determinar la estrategia o plan de trabajo a seguir para su reparación, ya sea este un mantenimiento preventivo o un mantenimiento correctivo. En este tiempo es donde se chequean todos los mecanismos de los cabezales, que incluye: motor, suspensión delantera y trasera, tren de fuerza, caja de velocidades, frenos, carrocería, luces etc.

Un proceso similar es el que se hace en cada equipo de maquinaria con la que cuenta el taller, los que incluyen: jaulas, trastos, alzadoras, cargadores frontales, plataformas, vehículos livianos etc.

La meta trazada es la buena reparación y mantenimiento, buscando ante todo la eficacia de los equipos durante el periodo de zafra.

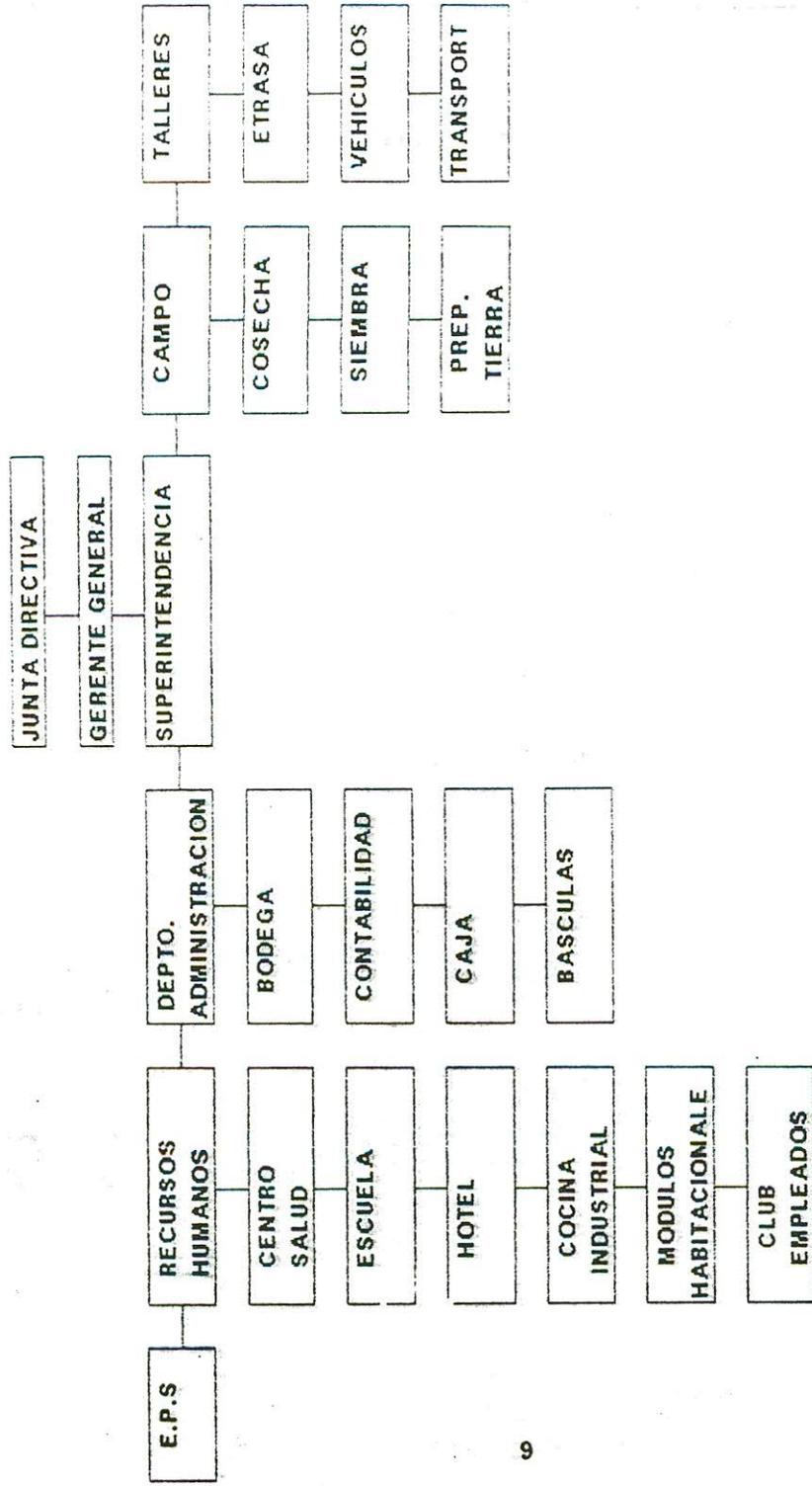
En cuanto a los ingresos que perciben las personas que laboran en ETRASA, oscilan entre: Electromecánicos van de Q.22.00 a los Q.25.00 quetzales diarios, los mecánicos de Q.25.00 a Q.28.00 quetzales diarios, los toneros de Q.28.00 quetzales diarios, los pilotos Q.22.00 quetzales diarios más un porcentaje por viaje, que es de Q.20.00 a Q.25.00 quetzales, dependiendo del lugar de entrega.

Los demás empleados están por mes y los sueldos oscilan entre los Q.1,500.00 a los Q.5,000.00 quetzales.

Dentro de la comunidad se ubica el Departamento de Recursos Humanos que es donde específicamente se encuentra el programa de Ejercicio Profesional Supervisado, estando a cargo el Departamento del Señor Carlos García Valdez con quien se trabajó directamente y en conjunto para lograr un mejor apoyo en la comunidad, de la misma se trabajó con el Gerente de ETRASA Señor Oscar Vidal, quien proporcionó el apoyo para la realización y ejecución del proyecto en sí.

A Continuación se presentan los siguientes Organigramas:

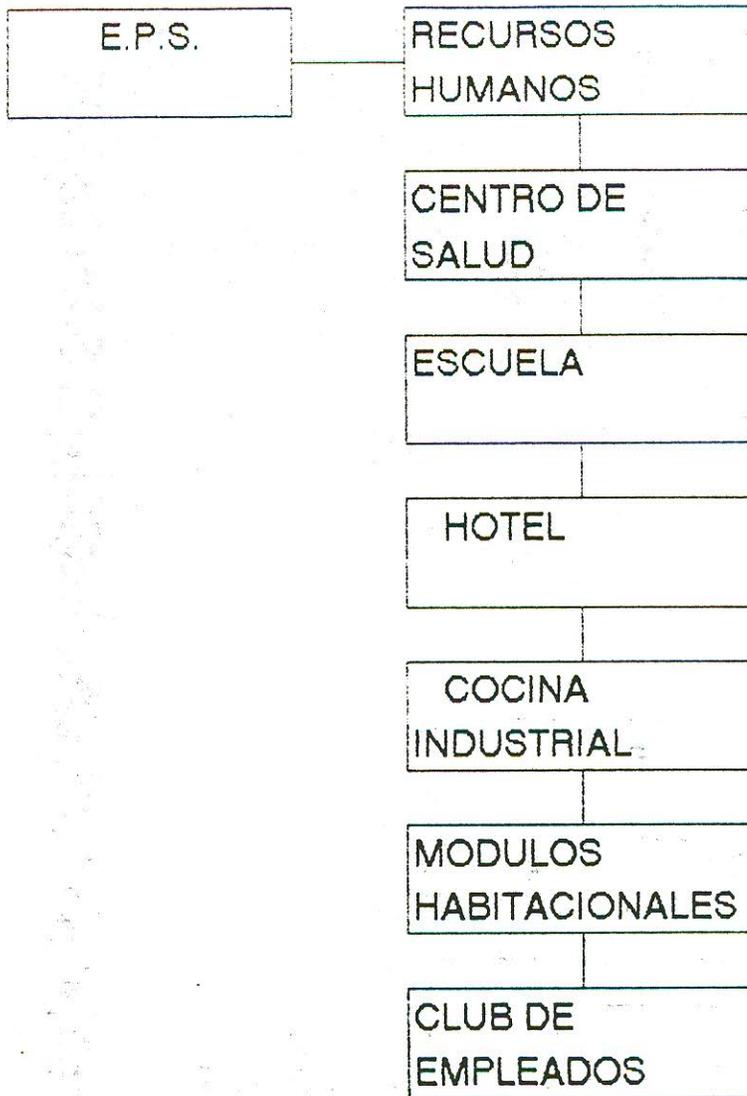
1. Organigrama del Ingenio San Diego
2. Organigrama del Departamento de Recursos Humanos
3. Organigrama de Estructura de ETRASA.



ORGANIGRAMA DEL INGENIO SAN DIEGO

LA SUPERINTENDENCIA ESTA ORGANIZADA A PARTE.

ORGANIGRAMA DE RECURSOS HUMANOS



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- 1.3 Todo programa de Seguridad y Salud tiene un solo propósito: el desempeño de actividades sin accidente, lesión o enfermedad ocupacional. La aceptación de este desafío puede eliminar no solamente muertes y sufrimientos humanos, sino también los altos costos, el derroche y la mala calidad que resultan de los accidentes.

En ETRASA, se determinó una asistencia de 65 trabajadores de diferente nivel socioeconómico, en su mayoría ladinos.

A través de observaciones y entrevistas frecuentes a diferentes autoridades de la empresa, se determina la existencia de un porcentaje significativo de trabajadores que manifiestan problemas de higiene personal y de seguridad en el campo del trabajo.

Pero no solamente se evidencian problemas de esta clase en los trabajadores, sino que se encontró problemas que son propiciados por funcionarios y autoridades de ETRASA como lo son: Deficiencia en cuanto al proceso de reclutamiento, poca atención al factor ambiente, falta de capacitación laboral, orden, insuficiencia en la capacidad de supervisión, inexistencia de señalización en los lugares de alto riesgo o peligro, inadecuada ropa de trabajo, y pérdida de energía humana a consecuencia de la mala aplicación de técnicas dentro de sus actividades; de las problemáticas antes citadas se deriva lo siguiente:

- 1.- La falta de interés en desarrollo de sus tareas diarias por parte de algunos trabajadores.
- 2.- Resistencia en el trabajo a consecuencia del inadecuado trato que manifiesta en el momento de dar ordenes los supervisores.
- 3.- La falta de reconocimiento del trabajo realizado, para optar a una mejora salarial o un diferente puesto.

Por lo tanto estos son aspectos que en gran parte contribuyen indudablemente a que no se de una adecuada identificación entre la parte patronal y la trabajadora.

2.1 ABORDAMIENTO TEORICO METODOLOGICO

Dentro de este aspecto se enfoca la problemática a tratar; parte importante en la realización del proyecto, de donde se partió para la implementación de la comunidad de ETRASA.

2.2 Breve Reseña Histórica de la Psicología Industrial:

La psicología industrial surgió por primera vez a raíz de la necesidad de resolver un problema práctico. luego las constantes crisis y exigencias estimularon su desarrollo e influjo crecimiento.

La psicología industrial fue fundada formalmente a principios del siglo XX. es difícil precisar el origen y el fundador, pero muchos autores coinciden en atribuir el origen de la psicología industrial al Profesor Walter Bill Scott quien en 1,901 se pronunció en favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad.

La primera guerra mundial marcó el nacimiento de la psicología industrial, como una disciplina de suma importancia y utilidad. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millares de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general, con el cual identificarán a los que tenían baja inteligencia y excluir de los programas de adiestramiento militar a los que calificarán en esa categoría; se desarrollaron los dos test: El de Army Alfa, para las personas que sabían leer y el Army Beta para los analfabetas.

Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología industrial.

Se inició así un amplio e intenso programa de test psicológico en las escuelas públicas, e la industria y en la Milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática. Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con el nombre de Psicología del Personal, la cual versa sobre la selección y asignación del individuo en el puesto apropiado.

El campo de la psicología industrial se amplió considerablemente en 1,924.

La psicología industrial adquirió mayor prestigio y reconocimiento a raíz de sus notables aportaciones a la empresa Bélica. Los jefes del gobierno estadounidense y de la industria se dieron cuenta de que los psicólogos estaban en condiciones de resolver los problemas prácticos más apremiantes.

Gracias a esa experiencia muchos psicólogos que antes

de la guerra mundial habian trabajado en el aislamiento de su laboratorio se percataron de la existencia de los importantes y fascinantes retos y problemas del mundo real, comprendiendo que podian colaborar y encontrar una respuesta.

2.3 Psicología Industrial:

En términos sencillos podemos decir que la psicología industrial " es la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el trabajo".¹

En nuestro estilo de vida se advierten sus representaciones sin importar donde residamos, o trabajemos, ni la posición social que ocupemos.

Debido a este innegable influjo de la psicología industrial y a su carácter general, posiblemente sea una de las asignaturas más decisivas en la formación universitaria del estudiante.

Los principios y prácticas de la psicología industrial moldean en forma directa sus conductas y actitudes, por eso conviene que los conozcamos bien.

En efecto esta disciplina junto con la capacidad personal decidirá el trabajo que habrán de realizar, pues no importa donde se trabaje, su carrera está moldeada y orientada por los conocimientos de la psicología industrial.

El trabajo un sentido de identidad, mejora nuestro sentido de autoestima, afiliación y pertenencia.

La insatisfacción en el trabajo puede perjudicarnos también en la salud física y psíquica.

Se ha demostrado que la cardiopatía, úlceras, artritis, enfermedades psicosomáticas, ansiedad, preocupación y tensión están relacionadas con el stress e insatisfacción en el trabajo, en consecuencia encontrar y optar por el tipo idóneo de trabajo es una decisión de suma trascendencia que se tomará para la vida.

Pero la psicología industrial tiene mayor trascendencia no sólo influye en la vida laboral, sino también en las otras esferas de la existencia; sus efectos rebasan el ámbito de la fábrica y de la oficina repercute también en la conducta de los consumidores. La psicología aplicada al mundo del trabajo sirve, al individuo y a la compañía, beneficiando a uno y al otro.

En conclusión podemos decir que la psicología industrial es una disciplina que ejerce enormemente sobre la calidad de la vida moderna.

¹ Schultz Duane P. PSICOLOGIA INDUSTRIAL. Editorial Interamericana S.A. México D.F. 1,982, pag. 6 y 7.

2.4 Higiene Industrial:

Fernando Arias Galicia en su libro de Administración de Recursos Humanos define a la higiene industrial como " El conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente psicológico o tensional que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o pueden deteriorar la salud." 2

La higiene laboral consta de 2 etapas: La primera preventiva y la etapa correctiva, es decir; al conocer las causas de enfermedades o accidentes y al evaluar o controlar los factores que la prorroguen.

2.5 Seguridad Laboral:

Este es uno de los conceptos que tiene más importancia en el desarrollo de este trabajo. La seguridad laboral esta definida como: " El conjunto de conocimientos, técnicos y su aplicación para la reducción y eliminación de accidentes de trabajo por medio de sus causas, se encarga igualmente de las reglas tendientes a evitar este tipo de accidentes." 3

2.6 Enfermedad Profesional:

" Estado patológico que sobreviene por una causa repetida durante largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña la persona, o del medio en que tiene que trabajar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada por agentes químicos, físicos, biológicos o psicológicos." 4.

2.7 Accidentes de Trabajo:

" Es toda lesión medicoquirúrgica, perturbación psíquica, funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, que puede ocasionar la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de este o como consecuencia del mismo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste" 5.

2 Fernando Arias G. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, Editorial Trillas, segunda Edición México 1,983, pag. 356

3 Iden pag. 362

4 Ibidem pag. 358

5 IGSS REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, Pag. 2 y 3.

2.8 Detección de Riesgos:

Para eliminar las causas de los accidentes es necesario, conocer los riesgos, la mayor parte son razones evidentes y basta el sentido común para reconocer su peligrosidad; hay otras situaciones cuyo riesgo no puede ser reconocido, más que por personas de educación en el ramo y con la experiencia técnica, con o sin la ayuda de instrumentos o equipos especializados.

Para Detectar Riesgos es Necesario:

- a) Saber que condiciones o que prácticas inseguras se ha cometido.
- b) Encontrar que condiciones inseguras existen o que prácticas inseguras se cometen por rutina.
- c) Investigar y hacer un análisis específico de los accidentes que ocurren. Cuyo objetivo principal es descubrir las causas reales que originaron el suceso.
- d) Corregir las condiciones y las prácticas inseguras que se encuentran, es la actividad indispensable del proceso de eliminación de causas de accidente.

Factores del ambiente que ejercen acción sobre el funcionamiento del organismo y el desarrollo de la tarea.

2.9 Químicos:

Actualmente la industria ha modernizado la elaboración de productos terminados, para lo cual utiliza materias primas de naturaleza química en su mayoría. Estas, en el proceso de transformación son capaces de desprender partículas sólidas, líquidas o gaseosas que absorbe el trabajador, produciendo el cuadro patológico de la enfermedad profesional que se trate.

El trabajador puede absorber estas sustancias por medio de la piel, el aparato respiratorio y el digestivo, que puede provocar lesiones menores, permanentes o que lleven hasta la muerte.

2.10 Psicológicos:

En el aspecto psicológico tenemos que decir que dependiendo del medio tensional en que se desarrolle el trabajo de una persona, ésta podrá sufrir alteraciones en su estructura psíquica y de la personalidad de los trabajadores. Unos ejemplos claros de estas alteraciones serían: Psicosis, Neurosis, Histerias.

De la salud se desprende la capacidad y la voluntad del trabajador para desarrollarse, o sea del grado de adaptación del individuo consigo mismo y con su ambiente.

"Para llegar a realizar a plenitud esto por medio de varios estudios realizados en empresas de los Estados Unidos por el departamento de Investigación Social de la Universidad de Michigan, se comprobó que esta adaptación depende de:

1. El trabajo debe ser interesante
2. Recibir ayuda y equipo suficiente para realizar el trabajo.
3. Tener suficiente información para realizar el trabajo.
4. Tener suficiente autoridad para realizar el trabajo.
5. El sueldo debe ser bueno. 6

Como se ve de las cinco características importantes que se necesitan para que un individuo se adapte de la mejor manera a su trabajo, sólo una es de tipo tangible, o sea con beneficios económicos. De esto se desprende que los aspectos psicológicos son de vital importancia para el buen desarrollo del trabajador y por lo consiguiente de la empresa.

2.11 Biológicos;

Este tipo de factores tienen como origen la fijación dentro y/o fuera del organismo, o la impregnación del mismo, por animales protozoarios o etazoarios, parásitos o toxinas de bacterias que provocan el desarrollo de una enfermedad. Dentro de los ejemplos podríamos citar el paludismo, este en zonas tropicales; tétano a los estableros y así todo tipo de enfermedades que están subordinados a los factores biológicos del ambiente exterior, representados por agentes microbianos o parásitos patógenos.

2.12 Físicos:

Se reconocen todos aquellos en los que el ambiente normal cambia, rompiendo el equilibrio entre el organismo y su medio.

6. Richard Hoppeman. Producción, Conceptos, Análisis y Control. C.E.C.S.A. 8a. Impresión México i,95i pag. 258

Podemos citar como los más importantes, la temperatura, el ruido, la iluminación y el color. Hay otros como la humedad en exceso, manejo de corriente eléctrica, radioactividad, estos no se presentan en un alto grado en las empresas de Guatemala.

Los factores antes mencionados traen como consecuencia, algunas veces situaciones anómalas como: defectos de iluminación, exceso o defectos de presión atmosférica, calor o frío en sus extremos, presencia de polvos en la atmósfera etc.

A la vez estas situaciones anómalas provocan repercusiones en la salud como la disminución de la agudeza visual, ceguera, alteraciones del sistema termorregulador del cuerpo, vasodilatación periférica, vértigo de Meniere, trauma acústico, sorderas profesionales etc.

2.13 Temperatura:

Los empleados que ejecutan trabajos físicos que requieren el gasto de una gran cantidad de energía, tienden a ser menos productivos cuando la temperatura aumenta a más de 26.7 grados C. Incluso los empleados que no ejecutan tareas físicas pesadas tienden a ser menos efectivos a temperaturas por arriba de los 32.2 grados C. En tanto los empleados que hacen trabajos físicos tienden a experimentar aumento de fatiga, son más lentos, los empleados que hacen trabajos mentales tienden a cometer más errores.

En términos generales, el control de la temperatura en un ambiente de trabajo, implica la consideración de su nivel, la humedad relativa y el flujo de aire. Estos deben ser combinados para producir un ambiente entre los 15.6 a 23.9 grados centígrados en la mayoría de los casos.

2.14 Ruido:

" El ruido puede definirse, como un sonido no deseado y puede crear problemas humanos en las operaciones de producción.

Se han hecho muchos estudios que revelan los efectos generales del ruido sobre el desempeño de los trabajadores y la pérdida de la audición." 7

7. Consejo Internacional de Seguridad. MANUAL PARA CONTROLAR ACCIDENTES, U.S.A. Primera edición, 1,977, página 163.

El ruido como forma, es el resultado de variaciones en la presión del aire, puede ser el resultado de la dicción humana, de las operaciones en máquinas de la vibración y de la reverberación de superficies reflejantes.

Se ha encontrado que los empleados tienen una notable habilidad para adaptarse a los ambientes ruidosos dentro de límites razonables, sin que disminuya su desempeño, si el nivel del ruido sube, resulta molesto y al final resulta físicamente doloroso.

Para determinar cuales son los niveles de ruido que son lesivos, se hace necesario una medida estandar. Esta medida se conoce como Decibel, el decibel es una relación logarítmica de los niveles de un sonido específico a un estandar que está definido como el nivel de sonido audible más bajo.

En las oficinas pueden emplearse losetas acústicas en los techos y cancelas, las que pueden construirse para disminuir la transmisión de las ondas sonoras de un área a la otra.

La quietud observada en las oficinas de los ejecutivos suele ser el resultado de las cualidades absorbentes de sonido de las alfombras y cortinas. Cuando resulta muy difícil minimizar el ruido mediante los métodos anteriormente descritos, puede ser aconsejable aislar las máquinas productoras de ruido en edificios separados.

2.15 Color:

Los colores usados en el ambiente de trabajo tienen efecto sobre el desempeño de los empleados. Son aconsejables los colores claros para paredes y techos ya que estos reflejan mejor luz.

Y por lo tanto, mejora el nivel de iluminación. Algunas empresas usan colores pastel claros en varias combinaciones en sus plantas para agregar variedad a lo que de otra forma sería una gran área estéticamente aburrida.

También los colores pueden usarse con efectividad en las máquinas del proceso de producción. Es preferible usar acabados opacos y lisos en vez de los acabados brillantes para reducir los reflejos. El verde claro es el color favorito de algunos fabricantes de maquinaria, puesto que es atractivo y sedante incluso no es tan deprimente como tiende a ser el color gris y el negro.

Otro uso del color es para la seguridad de la planta y el código de colores. El equipo de emergencia, como los extinguidores contra incendio y las cajas del llamado, por lo general se pintan de color rojo. Las zonas de peligro potencial suelen pintarse de amarillo. Así los pasillos, barandas, orillas de andenes, pozos de elevador y los primeros y últimos escalones de una escalera, se pintan de amarillo. En algunos casos, se ponen franjas de pintura amarilla en los pasos estrechos y los cruceros.

2.16 Iluminación:

Para que un empleado funcione con efectividad en su trabajo debe contar con una cantidad de iluminación adecuada para ejecutar su tarea. Se han desarrollado muchas recomendaciones de intensidad de luz para varios tipos de trabajo.

Estas intensidades están expresadas en una medida estandar llamada CANDELA-PIE, que representa la intensidad de la luz proyectada sobre un tablero de un pie cuadrado a una distancia de un pie de una candela estandar.

"Algunas de las recomendaciones son las siguientes:

Candelas - pie	Aplicación
5	Pasillos, áreas de almacenamiento
20	Escaleras, ascensores, lavatorios
50	Operaciones de máquina, trabajo general de oficina
70	Lectura de material manuscrito
100	Trabajo de montaje, trabajo de acabado fino, archivo, selección
150	Cifras tabuladas, operaciones de máquinas comerciales
200	Trabajos de precisión, dibujo de detalles " 8

Las investigaciones han demostrado que los niveles de iluminación que sean más bajos que los recomendados lleva a errores de fatiga en el desempeño del trabajo.

Puesto que la iluminación implica gastos, los altos niveles de iluminación no son justificables en todas las áreas de una planta. Un problema asociado con la iluminación es el reflejo.

8. Hoppeman Richard. PRODUCCION, CONCEPTOS, ANALISIS Y CONTROL C.E.C.S.A. Mexico, Sva. Impresión, 1981, pag. 263.

Incluso con iluminación adecuada puede presentarse fatiga debido al reflejo de la fuente de luz o de una superficie reflectora. Por esta razón, los implementos de iluminación arrojan la luz sobre el lugar del trabajo y no en línea de visión del trabajador. Las superficies opacas y las paredes, techos y equipo de colores claros, tienden a disminuir la fatiga, puesto que disminuyen los reflejos.

En la mayoría de las localidades de trabajo una fuente común de iluminación es la luz natural, hay suficiente y es económica, pero tiene varias desventajas: Fluctua mucho desde aproximadamente 8,000 candelas pie a luz del sol directa del verano hasta 50 candelas pie en los días oscuros y lluviosos.

Se deben de señalar ciertas razones psicológicas para usarla. Si las áreas de trabajo están totalmente cerradas, sin ventanas, algunos empleados sienten sensación de claustrofobia o por lo menos ciertas molestias psicológicas en el ambiente.

Factores personales o trastornos en el trabajo psíquicos mas frecuentes:

2.17 Estrés en el Trabajo:

El estrés se presenta en todos los lugares de trabajo. Afecta a millares de empleados, pero de manera sigilosa e invisible. " El estrés es un agente psicológico; en la actualidad mueren más personas o quedan incapacitadas a causas del estrés.

Por lo menos el 25 % de los estadounidenses sufren alguna forma de él; el 80 % de las enfermedades físicas es de índole psicosomático, es decir, afecciones físicas provocadas por los factores psíquicos, como la tensión. " 9

Igualmente alarmante resulta el elevado número y de gran diversidad de padecimientos físicos conexos con el estrés: enfermedades gastrointestinales (úlceras, colitis entre otras) cardiopatía, afecciones cutáneas, alergias, cefalalgias y cancer.

" El estrés es un trastorno que causa daños físicos y que está muy generalizado en la vida del hombre moderno, es de origen y de naturaleza primordialmente psicológico. " 10

9. Schultz Duane P. PSICOLOGIA INDUSTRIAL. Editorial Interamericana S.A. Mexico D.F. 1,952, Página 395

10. Friedrich Dorsrach. DICCIONARIO DE PSICOLOGIA. Editorial Herder Barcelona, 4ta. edición, 1,951, Fags. 380-381

De ahí que la psicología y en especial la psicología médica se interese por el estudio y tratamiento del estrés y de las enfermedades psicosomáticas.

Se ha demostrado que minora notablemente la motivación y capacitación física del empleado. Ello puede llevar a una disminución de la producción y la incremento de errores y accidentes.

Además el estrés y sus consecuencias provocan los retardos, ausentismos, decisiones deficientes, cesantías y costos más elevados de atención médica. Así como también representa a veces un gasto mayor para las empresas, los accidentes.

2.18 Fatiga:

" Disminución de la capacidad de trabajo corporal o espiritual, como consecuencia de un esfuerzo de consideración. " 11

Las características psíquicas de la fatiga son: disminución de las capacidades de atención, de pensamiento, del trabajo realizado, del placer, excitabilidad, sensación de fatiga, de carácter general, manifestaciones fisiológicas: pulso rápido y débil, respiración superficial; la fatiga muscular se debe a la transformación de los hidratos de carbono en ácido láctico.

Al cesar en el trabajo, se produce gradualmente recuperación. Las pausas en el trabajo retrasan la aparición de la fatiga.

Ciertos agentes químicos pueden retrasar las manifestaciones de la fatiga, por movimientos de reservas. La fatiga está condicionada en parte por factores psíquicos (interés).

Por otra parte depende de la constitución del individuo la fatiga parcial es el cansancio de un determinado órgano o sistema, mientras que la fatiga total disminuye las energías del organismo entero. Las manifestaciones de fatiga deben interpretarse como un mecanismo de defensa del organismo contra requerimientos exagerados.

La fatiga de un órgano periférico puede vencerse con una intervención más activa de la voluntad.

11. Fredrich Doersch. DICCIONARIO DE PSICOLOGIA. Editorial Herder Barcelona, Cuarta Edición 1,981 pags. 380-381.

Son características de la fatiga nerviosa: trastornos funcionales que tienen su origen en el sistema nervioso vegetativo y las glándulas endócrinas. En estados de fatiga los estímulos para provocar reacciones o reflejos han de ser más intensos.

La extensión a todo cuerpo de manifestaciones del cansancio es lo que llamamos fatiga general.

El estudio de la fatiga es una importante sección de la psicología del trabajo.

2.19 Depresión:

" Se dice que hay una depresión o un estado depresivo, siempre que existe un fallo pasajero o perdurable, del tono neuropsíquico. " 12

Estas expresiones se aplican, por otra parte a los más diversos hechos, lo mismo en cuanto a su origen que a su significación.

En realidad tanto para la depresión como para la excitación, es preciso tener en cuenta la presencia de dos componentes:

2.20 Componente Físico: El deprimido se reconoce desde el primer momento, por su forma de presentarse y su actitud, su actividad se halla reducida, sus gestos tienen una expresión mínima, permanece casi siempre sentado o echado, inerte, con la mirada triste y la cara enexpresiva. El sujeto siente una impotencia física que en ocasiones se acompaña de insomnio.

En ciertos números de casos se comprueba la existencia de signos neurovegetativos: adelgazamiento más o menos importantes, retardo de las funciones digestivas con manifestaciones de anorexia y estreñimiento.

La respiración es a veces más lenta y no es rara una ligera hipotensión arterial que provoca cierta fatiga al menos esfuerzo. Pueden observarse los signos objetivos del agotamiento nervioso: disminución o abolición de los reflejos tendinosos, temblor de fatiga, cansancio de la acomodación visual etc.

2.21 Componente Psíquico: El deprimido tiene también la sensación de su impotencia psíquica, de su capacidad para realizar un esfuerzo intelectual sostenido, de disminución de su capacidad de atención, de lentitud de evocación de su memoria, de su rápida fatigabilidad ante cualquier trabajo mental.

12. Porot Antonio. DICCIONARIO DE PSIQUIATRIA, Editorial Labor S.A. Barcelona, 3era. Edición, 1,977, pag. 352.

Sufre sobre todo, una impotencia de su voluntad y de sus esfuerzos, los cuales suelen quedar reducidos a similes veleidades.

El sentimiento de inferioridad que tiene de su personalidad actual lo aflige, lo conduce a la tristeza, el dolor moral, la ansiedad y por ello los estados depresivos, sea cual fuera su origen y naturaleza, tiene casi siempre un matiz melancólico.

La melancolia representa su más alta expresión.

2.22 Higiene Industrial:

A mayor participación de los empleados en los programas de seguridad, más grande será la eficacia de estos.

Por tanto todo programa organizado de seguridad debe abarcar tantas actividades como puedan desempeñar los trabajadores, y todavía más, asignarles actividades que se basan en satisfacciones emocionales, deseos muy humanos y que por lo mismo puedan emplearse con cierto éxito como aliciente para lograr la seguridad.

Es frecuente encontrar el empleo de técnicas para fomentar la seguridad, tales como:

- Campañas de seguridad
- Concursos de Seguridad
- Distinciones por haber cursado satisfactoriamente alguna materia de seguridad.
- Metas por alcanzar, en este caso se podría poner el ejemplo: días trabajados sin accidentes.
- Ceremonias y festejos de seguridad, estos tienden a recalcar entre el personal la importancia que se da a los logros de seguridad.

En lo que respecta a las campañas de seguridad, se habla mucho de el varlos que éstas pueden tener esporádicamente.

Serán oportunas cuando surja una situación especial que requiera de un pronto estímulo del sentimiento de seguridad.

Sin embargo toda campaña que alcanza una meta tendrá que haber conseguido alguna ventaja y aún el decaimiento que suele seguirla, representará un adelanto sobre las condiciones que prevalecían antes de iniciar la campaña.

Con los concursos podemos decir que constituyen el medio a que más recurren las empresas para estimular el interés y el esfuerzo en materia de seguridad. Se utilizan para despertar un espíritu de rivalidad entre individuos de un mismo departamento, de diversos departamentos de la fábrica o entre fábricas perteneciente a una misma empresa.

2.23 Técnicas para fomentar la Seguridad:

Además de sus responsabilidades para con la seguridad todo supervisor debe asegurarse de que en su sector de trabajo no existen condiciones perjudiciales para la salud.

" El higienista industrial define su trabajo como: reconocimiento, evaluación y control de las condiciones ambientales que pudieran tener efectos adversos sobre la salud, que pudieran resultar incómodas e irritantes o que pudieran causar efectos indeseables sobre la aptitud que tiene una persona para realizar su trabajo normal " 13

Es posible agrupar a estas condiciones "Stresses" o ambientales en cuatro categorías generales: química, física, ergonómica y biológica. Con el objeto de que el supervisor puede reconocer los problemas potenciales de la higiene industrial.

2.24 Equipos de Protección Personal:

Quando se encuentra un peligro, no deben escatimarse esfuerzos para eliminarlo o controlarlo aplicando los recursos necesarios. Cuando esto no es posible, será necesario tratar de aislar el proceso o bien poner resguardos al peligro. Debe recordarse que, las leyes laborales indican que es necesario asegurarse, en la medida de lo posible, de que todo trabajador goce de condiciones de trabajo seguras y saludables. Sin embargo, el uso prudente de los equipos de protección personal puede a veces simplificar en gran medida, los trabajos, en caso de desperfectos u otras emergencias.

Control de los Accidentes: Las personas que deben trabajar en lugares donde los peligros no se pueden eliminar ni controlar en su origen, y cuando las ropas comunes de trabajo no brinden una protección suficiente, deberán usar equipos de protección personal, los cuales de ser necesario, deben proteger a la persona desde la cabeza hasta los pies. |

2.24.1 Protección Visual:

Las operaciones industriales crean una gran variedad de peligros para los ojos, por ejemplo, partículas que salen despedidas, salpicaduras de líquidos corrosivos o de materiales fundidos, polvos y radiaciones perjudiciales.

13. Consejo Internacional de Seguridad. MANUAL PARA CONTROLAR ACCIDENTES, U.S.A. Primera Edición 1,977, Pag. ii5

Las lesiones en los ojos no sólo son incapacitantes, sino que frecuentemente pueden desfigurar a una persona.

El costo de la lesión es muy elevado, tanto para el empleador como para el trabajador.

2.24.2 Clases de Equipos:

Se pueden conseguir en el comercio gafas y otros equipos de protección visual en una variedad de clases y modelos.

El elemento protector de esos artículos consiste en lentes tratados térmicamente o por procesos químicos, plástico, malla de alambre o vidrio filtrantes de la luz. Los supervisores deben familiarizarse con las distintas clases de protección visual y saber cuales son las mejoras para el trabajo determinado. Entre los equipos de protección visual se incluyen los siguientes:

1. Cubre-gafas
2. Gafas protectoras
3. Gafas de copa
4. Gafas con protección lateral.
5. Gafas contra Químicos
6. Gafas para el polvo
7. Gafas de minero
8. Gafas de fundidor
9. Gafas de soldador.

2.24.3 Protección Facial:

Muchas clases de equipos de protección personal resguardan la cara (y a veces la cabeza e incluso el cuello) contra golpes débiles, salpicaduras químicas o de metales calientes radiaciones u otros peligro.

La máscara de soldador, las caretas protectoras y las gafas protegen los ojos y cara contra las salpicaduras de metales fundidos y las radiaciones producidas por un arco voltaico. Las máscaras deberán tener el vidrio matizado correspondiente, a fin de evitar daño a los ojos debido a los rayos ultravioleta y visibles.

Existen gafas para soldar con vidrios matizados que llegan hasta el número 8. De ser necesario utilizar un matiz de una mayor graduación, se impone la necesidad de utilizar una protección, se impone la necesidad de utilizar una protección facial total, debido al peligro de quemaduras en la piel.

2.24.4 Protección para la Cabeza:

Es necesario usar cascos protectores en trabajos donde la cabeza es una persona corre peligro a la caída o voladora de objetos o de chocar contra algo. La resistencia al impacto es esencial. Los cascos deberán ser resistentes al fuego y a la humedad. En caso de que haya alguna posibilidad de ponerse

en contacto con circuitos cargados de energía, deben usarse únicamente cascos cuyas corazas estén fabricadas con un material no conductor. Un casco de ala completa brinda una mayor protección para la cabeza, la cara y la nuca. En los casos en que el ala pudiera constituirse en un estorbo, debe usarse el modelo gorra.

2.24.5 Protección Auditiva:

Según se dijo anteriormente, los ruidos deben reducirse siempre que sea posible. La protección auditiva se usará solamente como un recurso último.

A pesar de que hay desacuerdo con respecto a la intensidad máxima de sonido al que se puede someter al oído humano sin sufrir problemas auditivos.

Un decibelio (dB) es el cambio mínimo de volumen de un sonido que puede ser detectado por el oído humano. El sonido de 130 decibelios es tan intenso que produce un dolor en el oído. El decibelio es una escala basada en índices. Si la intensidad de un ruido se duplica, ésta aumenta en 3 dB; si se la divide por la mitad, ésta decrece en 3 dB. Una disminución en intensidad de 10 dB, es interpretada como mitad de fuerte.

Debe hacerse todo lo posible por reducir el nivel de ruido mediante métodos de control técnicos; sin embargo, cuando esto no es posible, deben darse equipos de protección personal.

Previa Evaluación de contraste amplitud de frecuencia de sonido, son las características para elección de equipo.

2.24.6 Protección de Dedos, Palmas y Manos:

Los dedos y las manos están expuestos a cortaduras, escorriciones, contusiones y quemaduras. A pesar de que los dedos son difíciles de proteger (ya que son necesarios para realizar prácticamente cualquier trabajo), hay algunas formas de evitar muchas lesiones comunes, mediante el uso del equipo protector adecuado, entre los que pueden citarse:

- 1.- Guantes de asbesto, protegen contra quemaduras e incomodidades cuando las manos están expuestas por cierto tiempo a un calor por conducción.
- 2.- Guantes de malla metálica: las personas que trabajan constantemente con cuchillos usan estos guantes para protegerse contra cortaduras.
- 3.- Guantes de caucho: Estos guantes se usan para manejar productos químicos dañinos y corrosivos. Hay que asegurarse de que los guantes de caucho sobrepasen bastante la altura de las muñecas, a fin de que no quede ningún hueco entre las mangas de la camisa o chaqueta y el guante. El guante más corto tiene 35 Cm.

- 4.- Guantes de Cuero: Los guantes de cuero curtido al cromo o cuero de caballo son generalmente usados por soldadores.
- 5.- Guantes de cuero de vaca curtidos al cromo: se usan fundiciones y acerías.
- 6.- Guantes de algodón o de género: estos guantes son aptos para protegerse contra la suciedad, astillas, rozaduras y materiales abrasivos, siendo fuertes además en el manejo de materiales ásperos, filosos o pesados.
- 7.- Guantes de tela revestidos: protegen contra sustancias químicas moderadamente concentradas.

2.24.7 Ropas Seguras para el Trabajo:

Las ropas de trabajo comunes pueden considerarse seguras si se encuentran limpias, en buen estado de conservación y son aptas para el trabajo.

El término " ropas de seguridad " se refiere a prendas de vestir que están diseñadas específicamente para trabajos peligrosos, en los cuales las ropas comunes no brindan una protección suficiente para evitar lesiones leves, por ejemplo: escoriaciones, quemaduras y rasguños.

Un buen ajuste es importante. La mayoría de los pantalones de trabajo se hacen excesivamente largos, pensando en que al lavarlos se encogerán, y para que se ajusten a las personas altas.

Los pantalones que son muy largos se acortarán a la longitud adecuada, sin dobleces. En caso de hacer dobleces, éstos serán cosidos para evitar que se enganchen. Las joyas no tienen cabida en un taller. Las ropas saturadas en aceite o en un disolvente inflamable pueden encenderse con facilidad, creando así un peligro. Con frecuencia ocurren irritaciones cutáneas debido al contacto continuo con ropas que han estado saturadas con solventes o aceites.

2.25 Orden y Limpieza en la Industria:

Probablemente, no existe hoy en día para la supervisión un problema que suscite mayor preocupación y fastidio como el orden y limpieza. Es una tarea interminable y aparentemente ingrata que, a pesar de lo bien que se realice, generalmente no dura mucho tiempo. Sin embargo, si esta tarea se descuida, puede producir graves interferencias en la producción y en las metas de seguridad de un departamento y de una empresa.

Porqué se dan problemas de orden y limpieza? la respuesta es fácil: debido a que la alta gerencia, o el supervisor o ambos, no reconocen que el buen orden y limpieza son elementos esenciales para lograr que se realicen los

trabajos. De igual forma ocurre con otros deberes y trabajos, el orden y la limpieza deben ser planificados y programados.

El orden y la limpieza deben planearse con anticipación.
Hay que dejar libres los pisos de los sectores de producción.

Debe proveer espacios para las herramientas auxiliares, para las materias primas o para el almacenamiento de productos terminados. Es necesario efectuar un buen programa de mantenimiento.

Cuando los resultados son satisfactorios en cuanto al orden y la limpieza da como resultado:

- 1.- Se reducen los costos de operación
- 2.- Aumenta la producción
- 3.- Mejora el control de la producción
- 4.- Conserva los materiales y los repuestos
- 5.- Ahorra tiempo
- 6.- Mejor aprovechamiento del espacio
- 7.- Abre pasillos
- 8.- Reduce los índices de accidentes
- 9.- Eleva la moral de los trabajadores
- 10.- Reduce los peligros de incendios

Con estos diez puntos se sintetizan los principales beneficios que se derivan de un buen programa de orden y limpieza, aunque quizá existan otros. Un programa eficaz de orden y limpieza no consiste sólo en dar escobazos aquí y allá, sino en el correcto ordenamiento de las operaciones, herramientas y equipos, así como también del almacenamiento de equipos y materiales. Un buen programa de mantenimiento se basa en el planeamiento y programación de la función y limpieza implícita en todos los trabajadores y quizá, sobre todo, en el empeño que ponga la alta gerencia para alcanzar esa meta. En el pasado, la gerencia de algunas empresas han sentido tan fuertemente los problemas que origina un orden y limpieza deficiente, que han incorporado a sus programas normales de operación una resolución de conseguir un buen orden y limpieza.

2.26 Impacto económico, social y psicológico en los accidentes de trabajo.

2.26.1 Impacto Económico:

En aspecto económico el impacto de los accidentes de trabajo, toca diversos puntos que son difíciles de cuantificar y muchas veces para las empresas les será difícil tener al menos una visión global, el impacto económico que conlleva un accidente; para ser lo más veraces en la cuantificación de un accidente, deben tomarse en cuenta

factores como: tiempo perdido del accidente, de los compañeros y del jefe. Siguiendo con los factores, materiales de curación, honorarios del médico quien atendió el accidente, atención médica posterior, costo del equipo y materia prima dañada, salarios devengados por el accidentado, costos del transporte del lugar del accidente al lugar de curación y costo de producción que se dejó de realizar.

Al tomar por lo menos todos los factores que hemos mencionado dará un balance muy positivo ya que nos ayudará a reducir el costo de los accidentes por medio de la prevención de los mismo.

Esto traerá beneficios tanto a los empleados como a la empresa, a los empleados en materia de seguridad y a la empresa, en no perder a su personal y a no incurrir en costos que afectarán el posterior beneficio de la misma.

2.26.2 Impacto Social:

En el aspecto social los accidentes provocan ciertos cambios de personalidad del lesionado que repercutirán definitivamente en el núcleo familiar. Se afecta también a la familia en la reducción de ingresos, este factor se podía tomar como económico, pero tiene más repercusión como aspecto social.

El impacto se tendría con más fuerza a largo plazo ya que la pensión que el lesionado puede recibir no llenará a satisfacción las exigencias de la familia, ya que esta pensión no registra aumento considerable, como pudiera hacerse con el salario del empleado, esto por lo consiguiente lleva a casos de reducción del status familiar, abandono de estudios por parte de algunos miembros de la familia, mudanza de la familia a barrios ó áreas de precoria condición.

2.26.3 Impacto Psicológico:

Como mencionamos anteriormente, en el aspecto social, el cambio de personalidad es un aspecto de suma importancia en el factor psicológico, estos cambios provocados por las diversas incapacidades que dejan como resultado los accidentes.

Esto obliga a las personas a cambiar de trabajo ó ya sea en el caso de dejar de trabajar, con los cuales se derivan una serie de complejos, por ejemplo: por el sentimiento de no valerse por sí mismo, todos estos complejos han de desembocar en trastornos mentales, nuevos vicios (alcohol, drogas etc.) y en casos extremos el suicidio.

2.27 Adiestramiento y Capacitación de Personal:

La tarea principal de la capacitación, consiste en brindar la formación del individuo dentro de la empresa, para lograr que éste adquiera una serie de conocimientos que le permitan mejorar su eficiencia.

" Ya sea que se le llame capacitación o desarrollo, el entrenamiento en la actualidad es un negocio importante. En teoría, cualquier programa de Capacitación consiste en cuatro pasos y que se resumen así: Evaluación y determinación de las necesidades de capacitación; Desarrollar objetivos de capacitación, los que deberán ser observables y medibles; En el paso de capacitación, se determinan las técnicas reales de capacitación y se lleva a cabo el entrenamiento, es decir capacitación de aprendizaje programado y por último, la evaluación, es donde se comparan los desempeños de antes y después de la capacitación y se evalúa la eficiencia del programa. " 14

" El adiestramiento o entrenamiento, se refiere a los esfuerzos que la industria dedica al suministro de las experiencias, que se calculan habrán de facilitar el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos, que más puedan contribuir al desempeño satisfactorio del trabajador. " 15

" Un programa eficaz de adiestramiento o entrenamiento, contribuye al aumento de la productividad, hace sentir una satisfacción más completa en el empleado, disminuye la rotación y los accidentes; reduciendo costos de operación." 16

2.28 Carteles de Seguridad:

Los carteles de seguridad alertan a la gente sobre las prácticas seguras. Un supervisor debe emplear el programa de exhibición de carteles de la empresa y asegurarse de que se están poniendo en práctica los pequeños detalles que hacen falta para usarlos correctamente.

" La ubicación de los carteles debe ser escogida cuidadosamente. Deben elegirse lugares prominentes de modo que no dificulten el tráfico y que a la vez sean bien visibles. Deben colgarse a la altura de la vista, aproximadamente 1.60 m. del suelo, en lugares bien iluminados (de ser posible, con iluminación propia).

Nunca debe usarse una luz intermitente en una zona de producción. Un buen tamaño para el tablero de un cartel es de 56 cm. de ancho por 76 cm. de alto." 17

14 Dessler Gay. ADMINISTRACION DE PERSONAL. 1,982 Pag. 289

15 Laurence Siege, Lane M. Irving. Op. Cit. Pag. 201

16 Schult Duane P. PSICOLOGIA INDUSTRIAL. Editorial Interamericana S.A. Mexico, 3ra. Edición 1,982 Pag. 185

17 Iden pag. 222-223

Los carteles deben exhibirse solos y estar libres de otro material publicitario. Los carteles pueden transmitir mensajes de seguridad sobre las próximas vacaciones y periodos de significancia cultural.

El uso intensivo de carteles relacionados con ciertas prácticas inseguras puede ser eficaz para producir impactos en ciertos lugares del departamento donde hay peligros excepcionales. Si el orden y limpieza es un problema persistente, el programa de colocación de carteles, por ejemplo, puede usarse para actividades de limpieza planificadas. Los carteles caseros pueden ser eficaces.

2.29 Función del Poder en el Liderazgo en una Empresa:

Es difícil hablar de liderazgo sin mencionar la función que cumple el poder en dos niveles:

- 1.- El Poder que ejercen los líderes sobre los subordinados
- 2.- La motivación que impulsa a los líderes a buscar el poder.

Sin duda alguno el jefe ejerce diversos grados de poder sobre sus seguidores.

Los psicólogos han identificado cinco clases de poder, atendiendo a su fuente.

- 1.- Poder de Recompensa: Los directivos de la empresa tienen la facultad de recompensar a los subordinados (con aumentos salariales o ascensos.). Ello les da gran control sobre los seguidores y pueden influir de muchas maneras sobre la conducta de los empleados.
- 2.- Poder Coercitivo: Otra fuente igualmente eficaz de poder es la autoridad para castigar a los subordinados con el despido, la negación de incrementos salariales o su retención en puestos indeseables.
- 3.- Poder Legítimo: Se refiere a la formalización de la estructura del poder por medio de las normas de la empresa (como en la jefatura). La jerarquía de control que hay en una unidad militar, un organismo gubernamental o un aula y que sanciona el derecho del jefe a regular la conducta de sus seguidores o a influir en esta, así como la obligación de éstos a aceptar la autoridad superior.
- 4.- Poder de Referente: Depende de la identificación de los seguidores con su líder y con los objetivos de éste. Tiene cierta analogía con el liderazgo verdadero: los seguidores aceptan como propios los objetivos de él y colaboran con auténtico espíritu de solidaridad.
- 5.- Poder de Experto: Designa hasta que punto se considera

al jefe un especialista en un área necesaria para la consecución de las metas del grupo. Los seguidores reconocen las ventajas que esa pericia le acarrea y por consiguiente, están más dispuestos a colaborar y brindarle su apoyo.

" Las fuentes primordiales del poder emanan particularmente de la organización formal a la que pertenece el jefe y los subordinados, la cual se define a partir de ella, el poder impositivo o prescrito por el organismo. Las fuentes (poder de referencia y poder de experto) provienen del jefe." 18

2.30 Programas de Seguridad:

Los programas de seguridad dentro de una empresa empiezan por medio de la atención que deben prestar tanto el personal gerencial, como el de supervisión a las condiciones peligrosas que existan dentro de la empresa para eliminarlas.

Cualquier accidente, inclusive aquellos considerados como menores, debiera ser investigado por el supervisor y un representante de la organización de seguridad de la empresa. Por medio de dicha investigación puede ser descubierto el factor o factores causantes y pueden hacerse las correcciones necesarias para que no se vuelva a repetir. En algunos casos los accidentes son causados principalmente por el equipo inseguro, en otros los factores humanos son los responsables.

El término propensión a accidentes, suele usarse para designar a los individuos que tienen más accidentes de lo normal.

Según encuestas realizadas por algunas organizaciones dedicadas a la Seguridad, solo el 15% de los accidentes individuales pueden ser adjudicados a la propensión a accidentes. Esto deja al 85% de los accidentes sin explicación. Para cubrir el 85% de los accidentes que no pueden ser explicados por la teoría de propensión, regularmente surgen otras dos teorías:

- 1.- Teoría Objetivos-Libertad_Cuidado
- 2.- Teoría Ajustes-Tensión

La Teoría Objetivos-Libertad_Cuidado, declara que los accidentes tienden a ocurrir en un ambiente de trabajo psicológicamente improductivo que no conduce a un alto nivel de cuidado.

18. Shultz Duane P. PSICOLOGIA INDUSTRIAL, edit. Interamericana. 3ra. edición, México 1,982. Pagina 223.

Mientras más rico sea el clima en oportunidades psicológicas y económicas, más elevado será el nivel de cuidado. La teoría propone que si el clima de trabajo proporciona la libertad para fijar objetivos razonablemente alcanzables, el trabajador se ve así mismo un participante de importancia, y esto a su vez conduce a los hábitos de cuidado a presentación y solución de problemas.

Los estudios sobre el efecto del clima psicológico sobre el comportamiento en los accidentes, presta un apoyo considerable a esta teoría.

La teoría Ajuste-Tensión sostiene que la tensión desusada negativa y distraente sobre el individuo, aumenta su propensión a los accidentes. Las tensiones negativas incluyen enfermedades, materiales tóxicos, excesos de temperatura, iluminación deficiente, excesivo nivel de ruido y excesivo esfuerzo físico en el trabajo.

2.31 Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad:

Uno de los medios más efectivos para la prevención de accidentes y la determinación de condiciones insalubres dentro de los centros de trabajo, son las comisiones de seguridad e higiene.

Como su nombre lo indica son comisiones compuestas por miembros de la organización y miembros representantes de los trabajadores. Esta forma de comisión mixta hace que sea de los medios más efectivos diferentes a cumplir, pero con la satisfacción que esos objetivos benefician a los dos grupos por igual.

El código de trabajo en su título quinto, capítulo único, contempla la creación de las comisiones de seguridad, esta basado en el Reglamento General de Higiene y Seguridad en el trabajo del IGSS.

2.32 Requisitos de las Comisiones:

Los requisitos necesarios para formar una comisión de Higiene y Seguridad, son importantes que se cumplan ya que para ser reconocidas estas ante el Ministerio de Trabajo, deben de cumplir con los mismo que la ley dispone.

Entre los más importantes podemos mencionar, que estas comisiones deben estar conformadas por igual número de miembros por el lado de los laborantes y por el lado de la parte patronal.

Si el número de empleados es no mayor de cincuenta deben ser dos participantes por cada sector; si se encuentra la empresa en el rango de 51-100, se deben utilizar tres representantes por sector y en las empresas donde se ocupe a un número de 100 personas debe ser integrado por cinco representantes por sector.

Los miembros de las comisiones duran en sus funciones un año, pueden ser electos indefinidamente o reelectos y se debe dejar claro que los cargos que desempeñan son honoríficos y obligatorios. Sus nombres y puestos deben exponerse en un sitio visible de la empresa o lugar de trabajo, como el tablero de avisos de la misma.

Las comisiones de seguridad deben reunirse ordinariamente una vez al mes por lo menos y de manera extraordinaria cuando lo convoque su presidente, además reunirse cada vez que ocurra un accidente de trabajo de consecuencias graves. Todas las reuniones deben efectuarse dentro de la empresa, en el local donde se efectúan las labores o en un lugar anexo y siempre en horas hábiles. El cuórum más uno.

2.33 Funciones mas Importantes de las Comisiones:

- 1.- Establecer o dictar medidas para prevenir al máximo los riesgos que se presentan dentro del establecimiento.
- 2.- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- 3.- Vigilar que se cumplan las disposiciones de Seguridad e Higiene establecidas en los reglamentos en vigor y que tiendan a conservar la salud de los trabajadores.
- 4.- Poner en conocimiento de la parte patronal y de la autoridad respectiva las violaciones de los trabajadores a las disposiciones dictadas.
- 5.- Dar instrucciones sobre medidas preventivas a los trabajadores para orientarlos sobre el peligro en el trabajo que desempeñan.
- 6.- Velar por el buen funcionamiento y estado de las máquinas y herramientas.
- 7.- Llevar al día un registro de todos los accidentes de trabajo ocurridos, en el que consten los datos esenciales expuestos, claros y concisamente.
- 8.- Efectuar prácticas asistenciales de emergencia o sea primeros auxilios con el personal de trabajo, para casos de accidentes de trabajo.
- 9.- Promover por todos los medios posibles a su alcance los principios y prácticas de la seguridad e higiene en el trabajo, mediante simulacros, conferencias, carteles, concursos, premios al personal y en cualquier otra forma que estimen conveniente, a cuyo efecto deben de buscar apoyo en las autoridades competentes para lograr su cooperación.

- 10.- Redactar anualmente un breve resumen de las labores realizadas, el cual servirá como guía para otras comisiones y si se desea, enviar copias a las diferentes autoridades relacionadas con las comisiones.

2.34 Selección de Personal:

" La selección de personal es una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada, para el puesto adecuado ". 19

La importancia de una buena selección rápida, en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa, por consiguiente; la evaluación debe de realizarse dentro de la empresa en forma secuencial y precisa, contemplando dentro de ésta evaluación, la experiencia laboral, la trayectoria académica y el aspecto psicológico; éste último pretende medir los componentes de la personalidad del sujeto, ya que ello, hace posible su óptimo desarrollo dentro de la sociedad y especialmente en el ámbito laboral.

Los pasos importantes, que rigen el proceso de selección son:

- 1.- Entrevista Inicial
- 2.- Entrevista Técnica
- 3.- Evaluación Psicológica
- 4.- Encuesta Socioeconómica
- 5.- Entrevista en la Selección
- 6.- Examen Médico
- 7.- Conclusión: Base para la selección y contratación.

2.35 Reclutamiento de Personal:

El reclutamiento de personal, es una actividad importante debido a que, cuanto mayor sea el número de aspirantes, más selectivo se puede ser en la contratación.

" Es la técnica encaminada a proveer del recurso humano a las empresas u organización, en el momento oportuno o necesario" 20

19. Granados Espinoza Jaime A. INTRODUCCION, RECLUTAMIENTO Y SELECCION. Editorial El Manual Moderno, México 1,988 Pag. 180.
20. Granados Espinoza Jaime A. INDUCCION, RECLUTAMIENTO Y SELECCION. Pag. 163

En una empresa ya establecida y definida, se puede necesitar del proceso de Reclutamiento de Personal, cuando se necesite cubrir determinado puesto, con elementos especialmente entrenados o con alguna preparación específica por lo que este sistema implica una serie de pasos entre ellos, que tomen en consideración los objetivos y estructura de la empresa; recurriendo a fuentes específicas o utilizando los medios de reclutamiento.

Las fuentes del personal disponible a las que puede recurrir la empresa, son las fuentes internas y las fuentes externas. La primera de estas, están conformada por archivos o carteras de personal, que contienen solicitudes de trabajo de candidatos que se presentaron o de recomendados, así como la transferencia interna de personal, pertenecen a las fuentes internas.

Las fuentes externas, son aquellas a las que se puede recurrir en cuanto a las características de aspecto profesional, educativo, técnico, los cuales son totalmente ajenos a la empresa y las cuales se conforman de: Instituciones profesionales o educativas, asociaciones profesionales, las bolsas de trabajo, agencias de colocación de empleos etc.

Por otro lado, los medios de reclutamiento, son los medios de difusión quienes dan a conocer un puesto vacante en alguna empresa. Estos mismos son de gran potencial de difusión ya que son capaces de distribuir información a todo nivel socioeconómico, élites profesionales, tecnológicas y organizaciones de mano de obra calificada.

CAPITULO III

3.1 OBJETIVOS

3.1.2 General

Fomentar el desarrollo adecuado sobre higiene personal, laboral y seguridad en el trabajo, dentro de la institución, brindar atención psicológica a la población de trabajadores de la empresa. Así como la investigación y resolución de problemas emocionales y laborales.

3.1.3 Especificos

- 1.- Orientar en forma eficiente y adecuada al personal de -- ETRASA, sobre el mejoramiento de las relaciones interpersonales y grupales.
- 2.- Que por medio del servicio psicológico, se pueda minimizar en gran parte los problemas manifestados (falta de motivación en el trabajo, fatiga, estrés, depresión etc.), en la población a atender.
- 3.- Fomentar en los trabajadores higiene y limpieza, tanto de si mismo, como de su entorno de trabajo; haciéndoles ver los importantes beneficios de salud que trae consigo.
- 4.- Orientar por medio de platicas a los trabajadores para que en forma adecuada y segura, hagan un buen uso de las herramientas a su cargo, evitando así accidentes posteriores
- 5.- Promover talleres que estén orientados a concientizar a los trabajadores para que adquieran conciencia y responsabilidad sobre el trabajo que realizan.
- 6.- Inspirar seguridad y estabilidad al empleado para que logre un mejor desenvolvimiento de su persona, estancia agradable en el trabajo y satisfacción de prestar sus servicios en la empresa.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 General

Fomentar el desarrollo adecuado sobre higiene personal, laboral y seguridad en el trabajo, dentro de la institución, brindar atención psicológica a la población de trabajadores de la empresa. Así como la investigación y resolución de problemas emocionales y laborales.

3.1.2 Específicos

- 1.- Orientar en forma eficiente y adecuada al personal de ETS/SA, sobre el mantenimiento de las relaciones interpersonales y grupales.
- 2.- Que por medio del servicio psicológico, se pueda minimizar en gran parte los problemas emocionales (ansiedad, depresión, etc.) en la población a atender.
- 3.- Fomentar en los trabajadores higiene y limpieza, tanto de sí mismo, como de su entorno de trabajo, hábitos de los importantes beneficios de salud que trae consigo.
- 4.- Orientar por medio de pláticas a los trabajadores para que en forma adecuada y segura, usen un buen uso de las herramientas e su cargo, evitando así accidentes posteriores.
- 5.- Promover salidas que estén orientadas a sensibilizar a los trabajadores para que adquieran conciencia y responsabilidad sobre el trabajo que realizan.
- 6.- Impartir seguridad y estabilidad al empleado para que logre un mejor desenvolvimiento de su persona, emocional, estabilidad en el trabajo y realización de sus actividades en la empresa.

CAPITULO IV

4.1 Metodología de Abordamiento

En la Empresa de Transportes Agrícolas S.A. los objetivos se dieron en torno de: Brindar atención psicológica a la población de trabajadores ayudando en parte el mejoramiento de problemas laborales y para la cual se ejecuta el ejercicio Profesional Supervisado, el cual se dividió en tres sub-programas:

Servicio, Docencia e Investigación.

4.1.2 Servicio:

Este servicio se llevó acabo de la manera que se detalla a continuación:

- 1.- Se dió a conocer a las autoridades y trabajadores, por medio de una reunión, la forma en que el servicio se estaría llevando acabo.
- 2.- Se les explicó a los trabajadores el horario de trabajo, el cual se brindaría por las mañanas, durante el tiempo en que se realizara el EPS.
- 3.- Por medio de entrevistas y observaciones, se procedió en un tiempo prudencial, a la selección del personal con quien se trabajó, dándoles al mismo tiempo una cita para poder platicar con el personalmente.
- 4.- Luego del análisis respectivo de la problemática existente, se procedió a darle asistencia psicológica, por lo que se le pidió que se presentara una vez por semana al Departamento de Psicología por un tiempo aproximado de 45 minutos, los cuales servirían para evaluarlo; misma que nos serviría para la elaboración de su diagnostico y tratamiento.
- 5.- Cuando las circunstancias lo ameritaban, se hacían visitas mensuales o quincenales a los hogares de los pacientes, para reforzar el proceso conductal, las cuales influían directa o indirectamente en sus tareas diarias, así mismo resolviendo dudas que surgían sobre su mismo problema.

- 6.- También fué parte del servicio el evaluar y darle solución a muchos casos circunstanciales referidos directamente de la jefatura de ETRASA., siendo discutidos seguidamente con el jefe de Recursos Humanos del Ingenio, estableciendo las medidas pertinentes para solventar dicho problema.
- 7.- Parte importante de la orientación fué la comunicación constante que se mantuvo con el Gerente de la Institución, acerca de estos casos, para ver la evolución, o cambios en el tratamiento.
- 8.- Como parte del servicio se brindó también asesoría en el análisis de problemas en la empresa PROFANEL., que es parte del Ingenio, esto se realizó a petición del Jefe de dicha fábrica.

Los casos emocionales fueron atendidos semanales con sesiones de 45 minutos por paciente, llevándoles sus respectivos registros, los cuales permitieron ver el progreso de su problemática.

4.1.3 DOCENCIA:

Este Sub-Programa se llevó a cabo de la manera siguiente:

- 1.- Implementación teórica-práctica a autoridades y trabajadores de ETRASA., consistió en la realización de pláticas y talleres llevados a cabo, con los trabajadores y con el departamento de Administración, así como se les impartió un curso de relaciones interpersonales con la participación muy estrecha de INIECAF, el cual duró tres meses, siendo impartido dos veces por semana de 2 de la tarde a las 5 de de la tarde, los días lunes y jueves.

De igual manera, con la coordinación y participación de los Bomberos y Especialistas de Escuintla, se impartió el curso de Primeros Auxilios y prevención de incendios, teniendo una duración de dos meses, siendo impartido los días martes y viernes por las tardes de 14 a 18 horas.

Todas las pláticas y talleres tuvieron como objetivo primordial, brindar formación e información a los trabajadores y autoridades de ETRASA, beneficiando así a toda la población de la empresa. La metodología utilizada fue magistral y dinámica.

Los temas impartidos a toda la población fueron los siguientes:

- 1.- El supervisor como lider
- 2.- El desarrollo de la seguridad.
- 3.- Higiene laboral y personal.
- 4.- Como promover la seguridad.
- 5.- Caracteristicas de un buen Jefe.
- 6.- Agentes físicos que intervienen en una buena y adecuada Higiene mental (ruido, iluminación, color etc.)
- 7.- El resultado de un buen orden y limpieza.
- 8.- Interés por el trabajo.
- 9.- Importancia de la clara instrucción en el trabajo.
- 10.- Control de accidentes que ocasionan el mal uso de las herramientas.
- 11.- Causas del estrés laboral.
- 12.- Equipos adecuados de protección personal.
- 13.- La influencia del alcohol en el campo laboral

2.- Se trabajó promoviendo la Salud Mental:

La cual se hizo a través del trabajo realizado con equipos de fut-boll, la realización de diferentes excursiones, cenas bailables, tardes recreativas con la participación de los familiares y amigos de los trabajadores, así como con las autoridades del Ingenio.

Las pláticas, talleres y actividades recreativas, siempre fueron finalizados con una evaluación oral o escrita además temas como:

- 2.1 - Integración de grupo.
- 2.2 - Importancia del trabajo en grupo.
- 2.3 - Ejecución y evaluación del trabajo en grupo.

4.1.4 Investigación:

El trabajo de investigación se titula: "Alcances de la interpretación del ejercicio profesional supervisado en los aspectos de higiene, seguridad laboral e interacción obrero-patronal."

El objetivo de esta investigación fué evaluar las causas del problema planteado evidenciando áreas deficientes más comunes, así como el mejoramiento de las mismas, después de la implementación y formación respectiva.

La base fue el muestreo de todos los trabajadores de la empresa para obtener los datos necesarios y pertinentes para la realización del trabajo (EPS.). La gráfica de barras evidencia el diagnóstico del desarrollo laboral de los evaluados, comprendidos entre las edades de 15 y 45 años.

CAPITULO V

PRESENTACION DE RESULTADOS:

5.1 Sub-Programa de Servicios:

Durante el servicio prestado en la Empresa de Transportes S.A.; a través de Ejercicio Profesional Supervisado se atendió a una población de 65 trabajadores, tiempo en el cual se pudo observar la mejoría en el ambiente de trabajo, que consistió en una mejor relación interpersonal que se manifestó en un mejor rendimiento en el quehacer diario, motivo por el cual la empresa se vió comprometida a hacer cambios dentro de su estructura laboral.

Parte del servicio fue también orientar, formar y apoyar en aspectos sobre el mejoramiento laboral; al Departamento Administrativo, el cual tomó a bien toda sugerencia hecha por el especialista.

Dentro de este rubro, se ubica también la atención brindada a PROPANEL., durante un periodo de dos meses y medio, en el cual se dió asistencia psicológica a los trabajadores y se inició el tratamiento a los problemas existentes en la población atendida.

- Se atendieron a las familias de los trabajadores que así lo requerían, logrando resultados satisfactorios que ellos mismos manifestaron en la evaluación después de las reuniones familiares.

5.2 Sub-Programa de Docencia:

A través del trabajo realizado, que consistió en investigar, planificar, diseñar e implementar el programa de higiene y seguridad laboral en ETRASA., se obtuvo resultados muy satisfactorios tanto para los obreros como para la empresa, dividiendo el trabajo en dos etapas:

Primera etapa:

Proceso por el cual se dió la implementación que tenía como fin, proporcionar al trabajador la información que le permitiera conocer muy generalmente el programa de higiene y seguridad laboral.

Segunda etapa:

Esta abarcó aspectos específicos, con los cuales el trabajador adquirió con mayor detalle, los conocimientos de las actividades que tendría bajo su responsabilidad para incrementar una mejor higiene y seguridad laboral en la empresa para la cual trabaja.

Otra actividad de docencia fue impartir charlas de primeros auxilios, a las personas que integraron la comisión de seguridad e higiene laboral. Lo cual permitió la disminución de accidentes en la empresa.

5.3 Sub-Programa de Investigación:

Título de la investigación: "Alcances de la intervención del ejercicio profesional supervisado, en los aspectos de higiene, seguridad laboral e interrelación obrero-patronal" Para adquirir los datos pertinentes que nos dieran las bases del trabajo, se hizo la evaluación por escrito a todos trabajadores de la empresa, y esos mismos datos permitieron que los trabajadores fueran motivados, alcanzando al final del proyecto con una mejora substancial de las problemáticas observadas al principio. Más adelante se presentaran gráficas que demostrarán el desarrollo evolutivo en las diferentes áreas deficientes, antes y después del proceso.

El propósito de realizar esta encuesta se basa en el Interés de demostrar algunos de los problemas laborales que se evidencian en la población de trabajadores en ETRASA (Empresa de Transportes Sociedad Anonima).

Pregunta No. 1

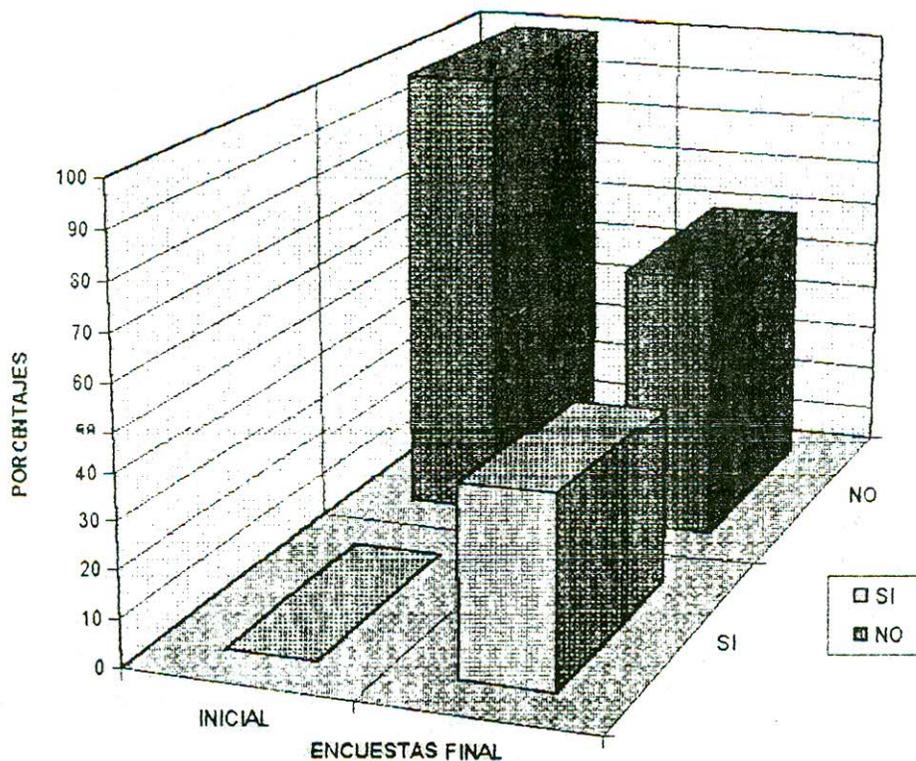
Cree usted que la empresa brinda al trabajador un ambiente adecuado para la realización de las tareas diarias?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE	
ENCUESTA INICIAL	65	SI	0%
		NO	100%
ENCUESTA FINAL	65	SI	60%
		NO	40%

Cuadro No. 1

En este cuadro se evidencia el ambiente no adecuado que la empresa proporciono según opinion de los trabajadores ya que el 100 % contestó que era deficiente. La Gerencia de la empresa, habiendo tomado en cuenta lo recomendado por el estudiante epequista, en la encuesta final, después de haber ejecutado el proyecto, este criterio bajo un 40% en los trabajadores descontentos con el ambiente laboral.

GRAFICO 1
AMBIENTE ADECUADO EN EL TRABAJO



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIRGO

Pregunta No. 2

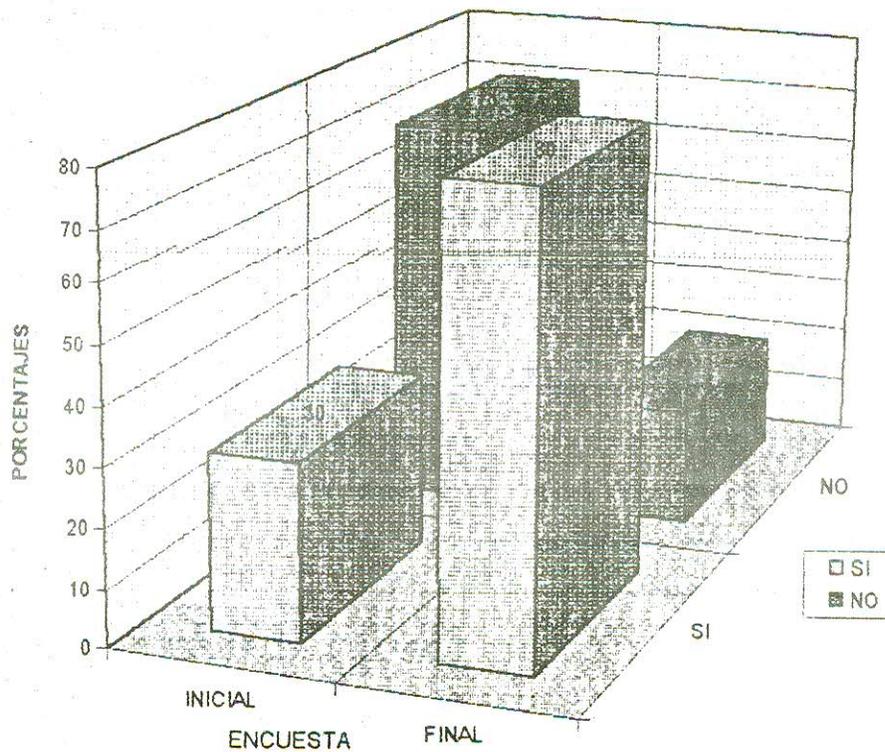
Cree usted que el cuerpo de Supervisores de la empresa, estan capacitados para resolver los problemas de los trabajadores en un momento determinado?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE	
ENCUESTA INICIAL	65	SI	30%
		NO	70%
ENCUESTA FINAL	65	SI	80%
		NO	20%

Cuadro No. 2

En este cuadro podemos darnos cuenta que la respuesta a la pregunta No. 2 inicial fue de un 70% negativa. En la encuesta final, despues de haber terminado el E.P.S. esta dio como resultado que unicamente el 20% de los trabajadores contestaron que no.

GRAFICO 2
TIENEN CAPACIDAD LABORAL LOS SUPERVISORES ?



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

Pregunta No. 3

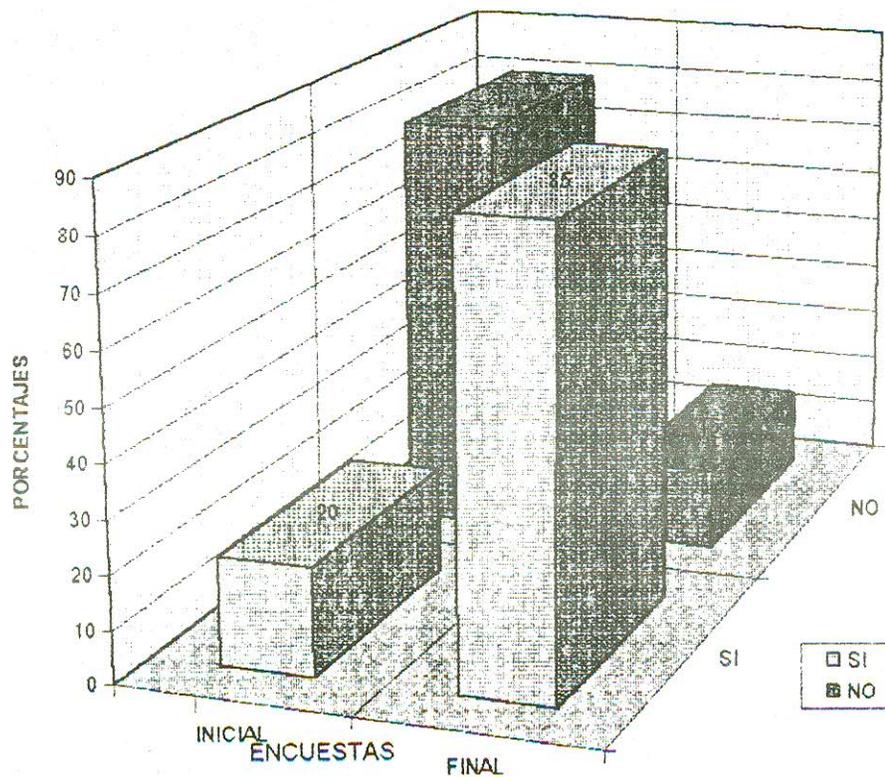
cuentan los trabajadores con los elementos minimos para una adecuada higiene personal.

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE	
ENCUESTA INICIAL	65	SI	20%
		NO	80%
ENCUESTA FINAL	65	SI	85%
		NO	15%

Cuadro No 3.

En este cuadro se evidencia que los trabajadores respondieron en un 80 % negativamente en el inicio. En la segunda evaluación este porcentaje logró disminuir a un 15%, demostrando con que al finalizar el E.P.S. se mejoró este aspecto satisfactoriamente para el bienestar de los trabajadores.

GRAFICO 3
TIENEN LOS TRABAJADORES MEDIDAS MINIMAS PARA UNA
ADECUADA HIGIENE PERSONAL



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

Pregunta No. 4

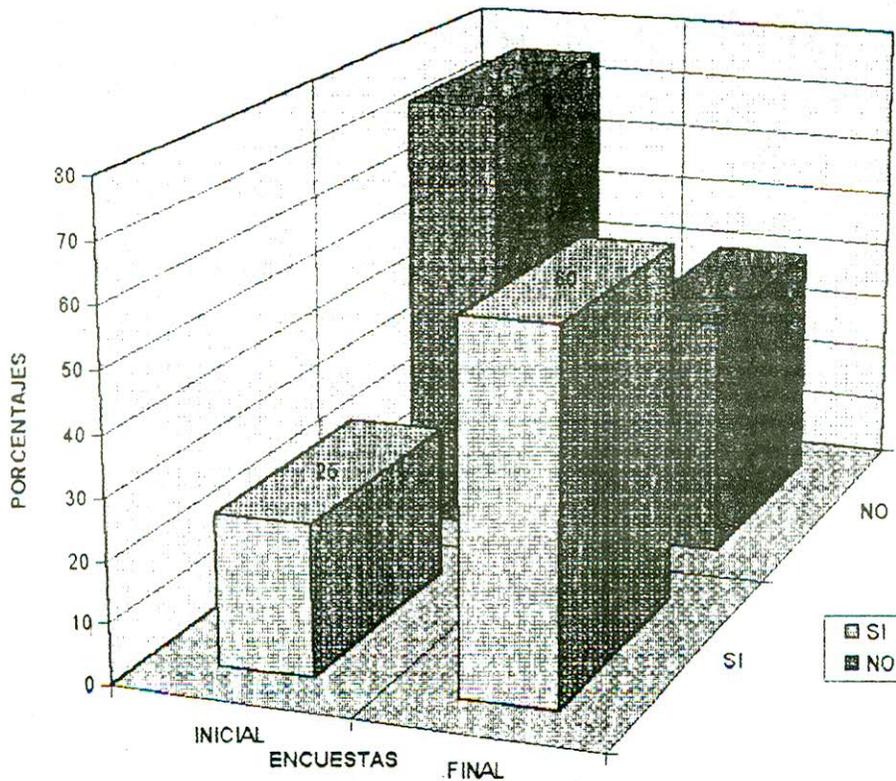
Los lugares destinados para la ejecucion de trabajos, cuentan con las medidas pertinentes para una adecuada seguridad personal ?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	FORCENTAJE
ENCUESTA INICIAL	65	SI 25%
		NO 75%
ENCUESTA FINAL	65	SI 60%
		NO 40%

Cuadro No. 4

El 75% equivale a los trabajadores que respondieron que los lugares de trabajo no cuentan con una adecuada seguridad, pero al finalizar el tiempo de desarrollo E.P.S. el porcentaje bajo al 40% indicando con este resultado que las recomendaciones sugeridas por el epeista fueron tomadas en cuenta por la Gerencia de la Empresa.

GRAFICO 4
 CUENTAN LOS TRABAJADORES CON SEGURIDAD LABORAL
 DENTRO DE LA EMPRESA



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

Pregunta No. 5

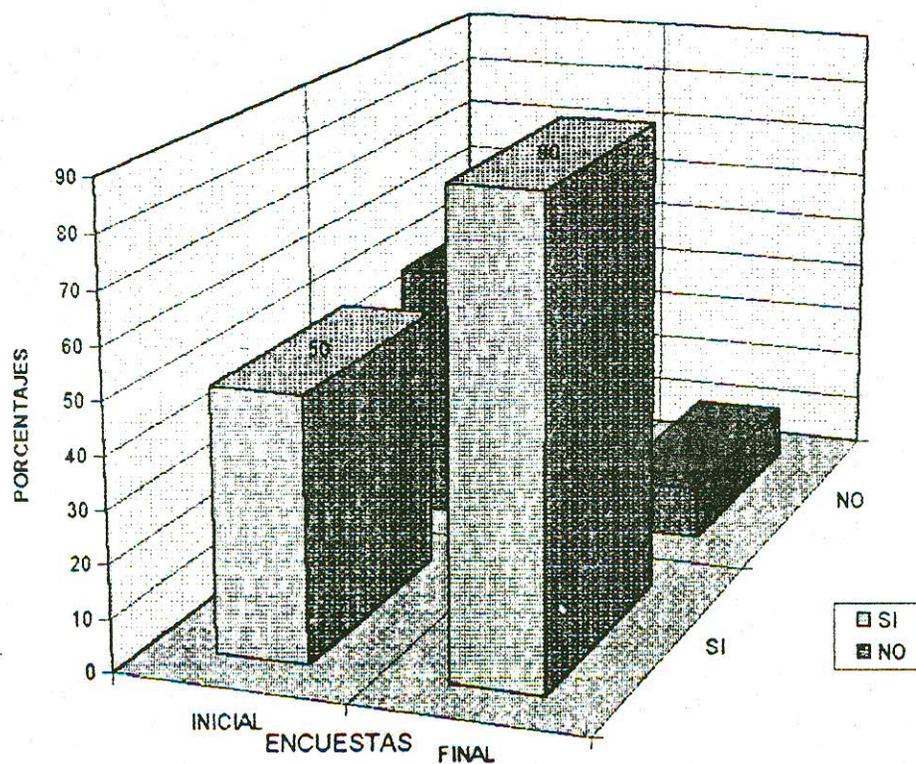
La empresa proporciona los medios necesarios para promover la Salud Mental en los trabajadores?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE	
ENCUESTA INICIAL	65	SI	50%
		NO	50%
ENCUESTA FINAL	65	SI	90%
		NO	10%

Cuadro No. 5

Se evidencia en este cuadro que el 50% de los trabajadores opinan no tener los medios para alcanzar una mejor Salud Mental, despues de haber ejecutado el E.P.S., este porcentaje bajó al 10%, demostrando con esto el resultado eficiente del ejercicio profesional supervisado.

GRAFICO 5
SE CUENTA CON LOS MEDIOS NECESARIOS PARA UNA BUENA
SALUD MENTAL DENTRO DE LA EMPRESA ?



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

Pregunta No. 6

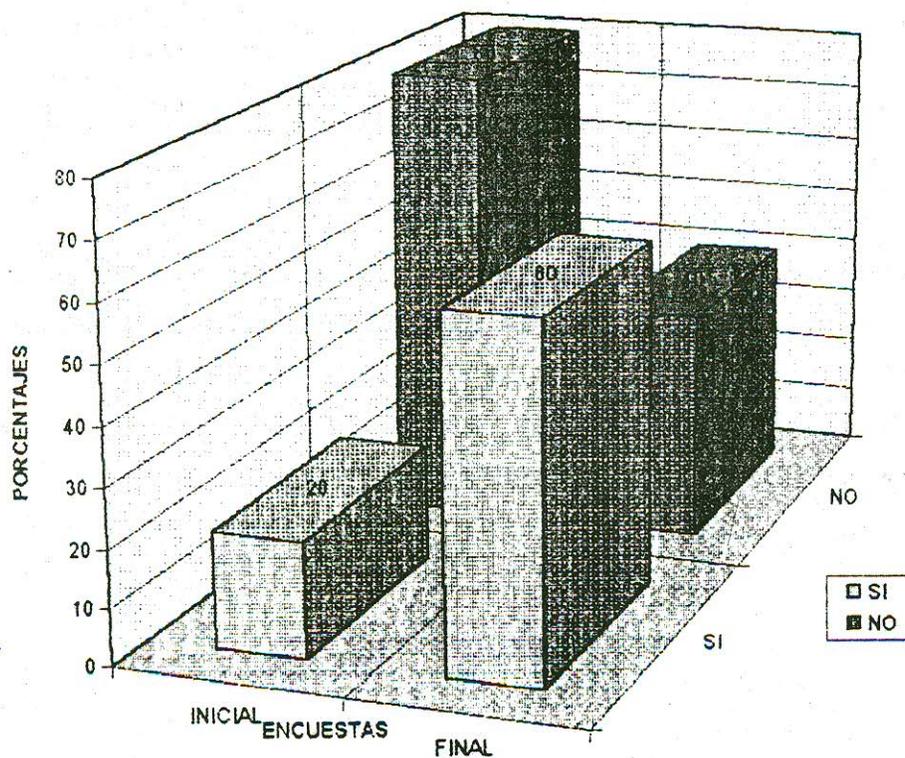
Son atendidos los trabajadores de manera adecuada y justa - cuando se presentan a plantear sus problemas a la Gerencia de la empresa?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	FORCENTAJE
ENCUESTA INICIAL	65	SI 20%
		NO 80%
ENCUESTA FINAL	65	SI 60%
		NO 40%

Cuadro No. 6

El 80% de los trabajadores manifiesta no estar satisfechos de la manera que son atendidas sus demandas, pero en la segunda encuesta, este porcentaje bajo a un 40%, esto quiere decir que se dió una mejoría en la atención a las demandas de los trabajadores después del desarrollo del E.F.S.

GRAFICO 6
SON ATENDIDAS LAS DEMANDAS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES ?



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

Pregunta No. 7

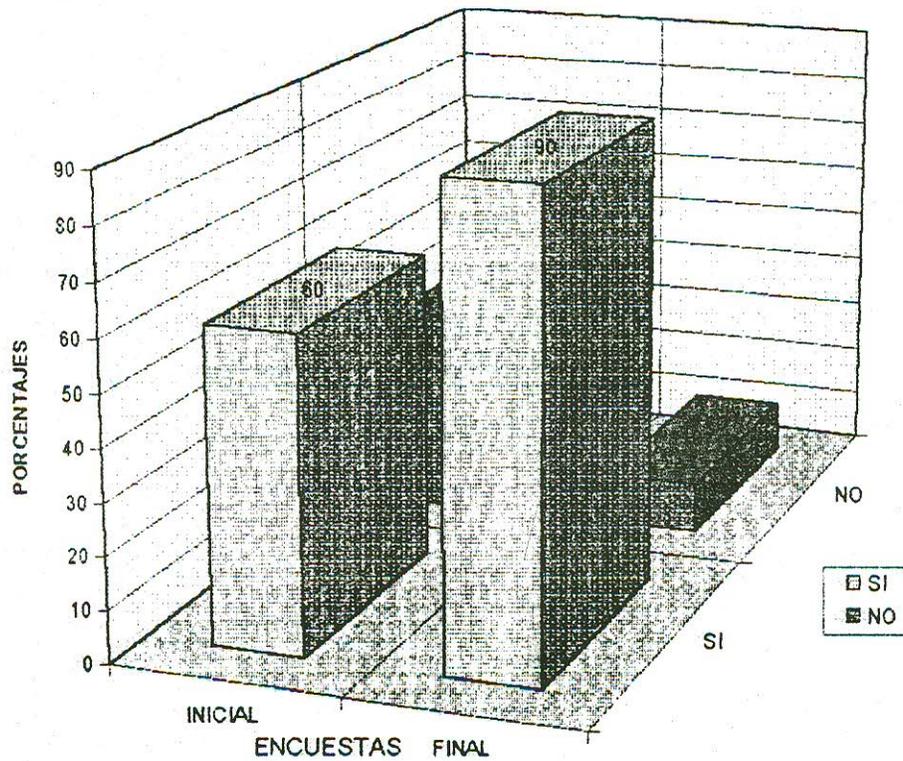
Tienen los trabajadores asistencia y capacitación de parte de la empresa, para mejorar el que hacer laboral?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE	
ENCUESTA INICIAL	65	SI	60%
		NO	40%
ENCUESTA FINAL	65	SI	90%
		NO	10%

Cuadro No. 7

En este cuadro se demuestra que la opinion de un 40% los trabajadores no adquieren capacitación para mejorar su trabajo laboral, y en la encuesta final, este porcentaje se redujo al 10% de los trabajadores que no alcanzan a tener una capacitación para mejorar su trabajo.

GRAFICO 7
SE DA CAPACITACION A LOS TRABAJADORES PARA MEJORAR SU
LABOR



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

Pregunta No. 8

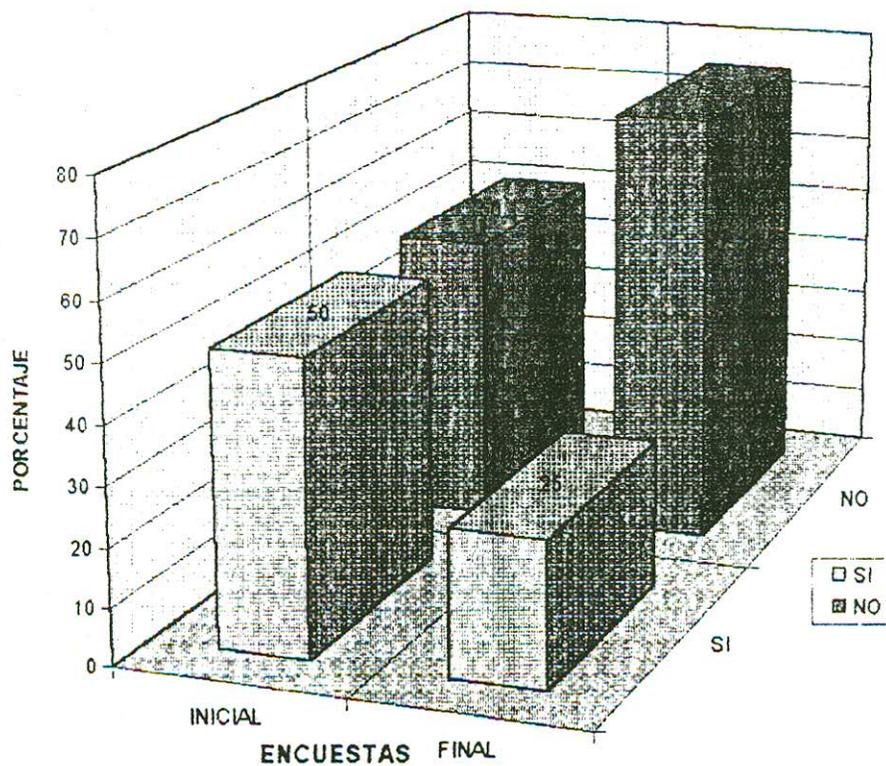
Cree usted que hay favoritismo de parte de la Gerencia en el momento de ascender a un trabajador?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE	
ENCUESTA INICIAL	65	SI	50%
		NO	50%
ENCUESTA FINAL	65	SI	25%
		NO	75%

Cuadro No. 8

En este cuadro se denota que el 50% de los trabajadores dicen no haber favoritismo en cuanto al momento de ascender a otro puesto, cuando se les encuestó por segunda vez, el porcentaje llegó al 25% o sean que después de haber culminado el ejercicio profesional supervisado se contaba con este criterio, después de haber mayor comunicación e información el porcentaje fué menor.

GRAFICO 8
HAY FAVORITISMO AL ASCENDER A UN TRABAJADOR ?



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

Pregunta No. 9

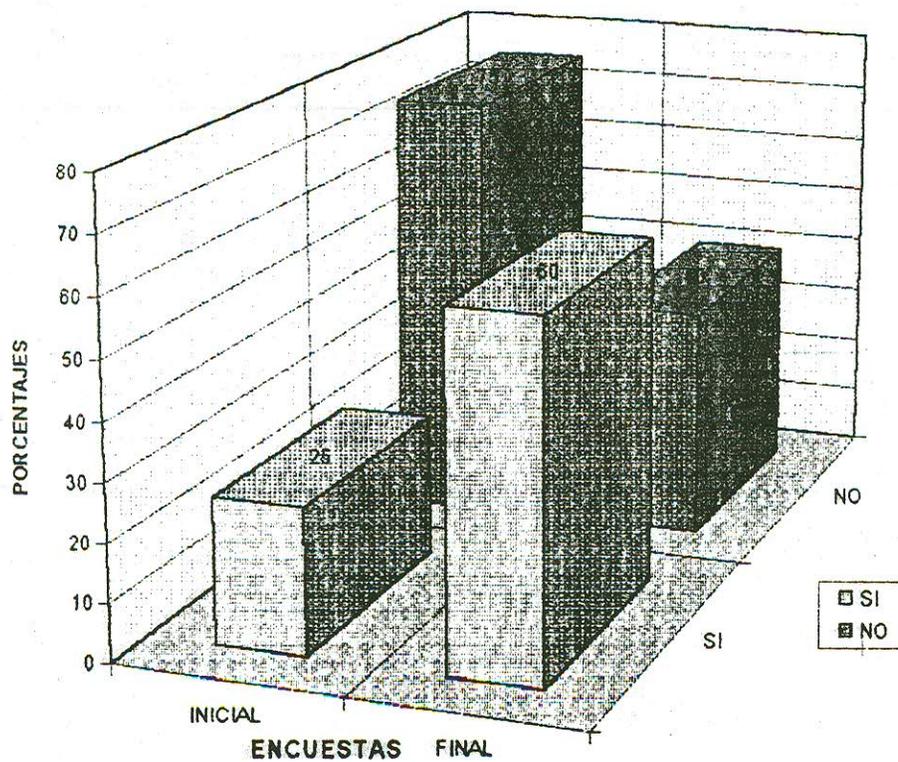
La empresa proporcional al vestuario adecuada de protección personal a los trabajadores, para que se puedan prevenir accidentes lamentables?

ENCUESTA	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE	
ENCUESTA INICIAL	65	SI	25%
		NO	75%
ENCUESTA FINAL	65	SI	60%
		NO	40%

Cuadro No. 9

Antes de realizar el E.P.S. los trabajadores no contaban todos con el vestuario adecuado para el trabajo esto lo confirma la encuesta inicial, en donde el 75% indicaron no contar con el mismo; despues de finalizar el ejercicio Profesional Supervisado se logró que este se redujera a un 40% o sea que en un 35% de la población de trabajadores se cubrió dicha necesidad.

GRAFICO 9
PROPORCIONA VESTUARIO LA EMPRESA A LOS TRABAJADORES



ENCUESTA REALIZADA CON TRABAJADORES DEL INGENIO SAN DIEGO

CAPITULO IV

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Sub-Programa de Servicio:

Se brindó atención a los trabajadores de ETRASA, lo cual fue de mucho beneficio, prestando un gran apoyo el departamento de Recursos Humanos; hubo gran aceptación de este programa por parte de la Institución, al igual que por los trabajadores, los cuales muchas veces eran ellos mismos quienes personalmente solicitaban la atención psicológica; situación que permitió darle énfasis a la atención de casos, así mismo a la resolución de los mismos.

La puesta en marcha de las comisiones de higiene y seguridad laboral, permitieron substancialmente el mejoramiento de las actividades laborales, de una manera más conciente y profesional, pues se evitaron con ello accidentes posteriores.

La participación del grupo de Supervisores fue de mucha actividad manifestando interés por el desarrollo del proyecto en el mejoramiento de las problemáticas existentes, poniendo además en práctica las sugerencias manifestadas de parte del especialista.

Es fundamental hacer notar el trabajo realizado, el cual se logró en gran parte; aunque en momentos se contó con limitantes que impedían el desarrollo del servicio, fue en muchas ocasiones el tiempo, debido a que se tenía muy cerca el periodo para brindar el servicio psicológico.

En cuanto a la atención brindada a los familiares de los trabajadores fue altamente satisfactorio, pues dió como resultado el mejoramiento de las relaciones hogareñas.

En cuanto a los recursos para el desarrollo del E.P.S. fue de un 100 % la ayuda brindada por la Institución, siendo uno de los logros que permitieron la buena culminación del proyecto. Así como la valiosa colaboración brindada por el Departamento de Recursos Humanos y la Gerencia General de ETRASA.

6.2 Sub Programa de Docencia:

La capacitación brindada al personal administrativo y trabajadores, fue a nivel academico, repecutiendo directamente en el campo laboral, ya que fue puesto en práctica de una u otra manera por los obreros capacitados.

El resultado de esta actividad, permitió que otras instituciones iniciaran la realización de charlas y talleres dirigidos a su personal.

Por la motivación y participación que los mismos trabajadores brindaron en las pláticas, incitaban a que el trabajo se ejecutara de la mejor manera.

La Docencia impartida a personeros de EIRASA, y trabajadores fué de gran beneficio, pues se les brindó conocimientos actuales de problemas que se hacen presentes en el campo de trabajo, su actitud ante ellas, y soluciones a su alcance.
Esta actividad cubrió una población de 55 trabajadores.

6.3 Sub-Programa de Investigación

6.3.1 Descripción de las Gráficas:

Gráfica No. 1

Como se aprecia en la primera barra de esta gráfica los trabajadores no están de acuerdo con el ambiente laboral que se les brinda, no obstante en la segunda barra este ambiente mejora después del desarrollo del E.P.S.

Gráfica No. 2

En la primera barra de esta gráfica es demostrada la falta de capacitación de los supervisores para resolver los problemas laborales, demostrandose en la segunda barra el mejoramiento sustancial de su trabajo después que se les brindó capacitación.

Gráfica No. 3

En la primera barra se demuestra que los trabajadores no cuentan con elementos mínimos para una higiene personal.- Como evidenciándose la segunda barra el mejoramiento del problema al finalizar el E.P.S.

Gráfica No. 4

Esta gráfica en su primera barra muestra la inseguridad con que cuentan los lugares de trabajo; indicándose en la siguiente barra que las medidas de seguridad en el campo laboral se mejoraron sustancialmente, al finalizar con la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado.

Gráfica No. 5

En la primera barra de esta gráfica se muestra que los trabajadores no cuentan con los medios suficientes para una salud mental, no obstante en la segunda barra se mejoraron dichos medios; después del desarrollo del programa de seguridad e higiene laboral.

Gráfica No. 6

En esta gráfica nos indica en su primera barra que los trabajadores no son atendidos de manera adecuada cuando plantea sus problemas laborales.

En la segunda barra, se evidencia un mejoramiento substancial en las maneras recomendables en el trato al personal

Gráfica No. 7

En esta gráfica, su primera barra demuestra la no capacitación permanente por la empresa para mejorar la calidad del trabajo. En la segunda barra se mejoró esta limitante a consecuencia de los buenos resultados de la capacitación emanada del desarrollo del proyecto de higiene y seguridad laboral.

Gráfica No. 8

En la primera barra de esta gráfica, un número elevado de trabajadores manifiestan que hay favoritismo la gerencia en el momento de ser ascendido de puesto.

La segunda barra demuestra que después del desarrollo del E.P.S. se mejoró este aspecto lográndose un trato favorable para los trabajadores.

Gráfica No. 9

La primera barra de esta gráfica demuestra que un número alto de trabajadores no cuentan con un vestuario de protección personal.

En la segunda barra se demuestra que se logró mejorar los medios apropiados para una mejor protección personal.

6.4 Integración de Resultados:

En los tres Sub-Programas, en los que se dividió el ejercicio Profesional Supervisado, se realizaron actividades, las cuales fueron de mucho beneficio para los trabajadores, los cuales perseguían cumplir el objetivo principal de brindar capacitación e información sobre lo referente a Higiene y Seguridad Laboral, a la empresa de Transportes Agrícolas S. A. (ETRASA). Así como a todas las personas que de una u otra manera están relacionadas con el mismo que hacer laboral.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

7.1 Conclusiones:

7.1.2. Generales:

El Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Empresa de Transportes Agrícolas S. A. (ETRASÁ), cumplió con los objetivos propuestos, en forma satisfactoria gracias al apoyo incondicional que la empresa brindó, del Departamento de Recursos Humanos y principalmente de la población que fue atendida. Brindó además al epealista la oportunidad de vivir una experiencia altamente profesional.

El trabajo realizado a través de los Sub-Programas del E.P.S. da resultados altamente productivos en los trabajadores atendidos, familiares y personal Administrativo de la Empresa; traducidos estos en el aprendizaje y modificación de conductas.

7.2 Específicas:

7.2.1 Servicio:

El desarrollo finalizado el E.P.S. de las comisiones de higiene y seguridad laboral, dan como resultado la prevención de accidentes en la empresa eficientemente.

7.2.2 Docencia:

La formación a trabajadores de ETASÁ, en cuanto a conocimientos académicos sobre higiene y seguridad, mejora el ambiente laboral.

Un programa de capacitación orientado correctamente brinda al trabajador, conocimiento y seguridad del lugar de trabajo, facilitándole su desenvolvimiento rápido y eficiente en la empresa.

7.2.3 Investigación:

A través de la investigación se logró determinar que las causas que permiten la inadecuada higiene y seguridad laboral que radican en la empresa se da a causa de:

- La insuficiente capacitación a la parte obrera y administrativa.
- La poca atención a los trabajadores desde el punto de vista personal y grupal.
- La falta de medidas de seguridad personal y grupal para hacer mejor su trabajo.
- La pobreza de medios que permitan una mejor higiene personal y del contorno de trabajo.
- La falta de comunicación entre obrero - patrono.

8.2 Recomendaciones:

Generales:

Como resultado del trabajo elaborado en la Empresa de Transportes Agrícolas S. A. (ETRASA.), del Ingenio San Diego, en el Departamento de Escuintla, a través del Ejercicio Profesional así como en el desarrollo de las tres instancias de Servicio, Docencia e Investigación, considero adecuada formular las recomendaciones siguientes, con el ánimo de que la --Dirección General de ETRASA. Y la coordinación del programa-del E.P.S. de la Escuela de Ciencias Psicológicas USAC., es-timen la conveniencia de llevarlas a la práctica y con ello generen un cambio de beneficio tanto para la empresa, como para la Escuela de Ciencias Psicológicas, de igual manera para el estudiante epesista interesado en especializarse en esta área.

- A la empresa para que tenga un seguimiento el programa, propuesto en marcha de Higiene y Seguridad Laboral, por el epesista.
- A la Escuela de Ciencias Psicológicas, para que el curso de Psicología del Trabajo, refuercen los conocimientos programáticos, con el fin de proveer a los estudiantes la importancia que tiene la psicología Industrial en el que hacer Laboral.

- Que se tome en cuenta que el elemento humano, hace posible poner en marcha los programas, planes y fines que se tengan contemplados a nivel de empresa, por lo que dependiendo del estímulo y conocimiento que la empresa pueda proveerles, dependerá el éxito o fracaso que se obtenga de los mismos.

8.2.1 Especificas:

8.2.2 Servicio:

- Que la atención dirigida actualmente a los trabajadores, siga siendo parte fundamental para la empresa para lograr una mejor participación de los obreros.
- Que ETRASA., como institución, siga brindando apoyo por medio de los programas proporcionados dentro de este rublo, ya que solo así la población de trabajadores, se forman y se educan con los conocimientos apropiados para mejorar su ambiente laboral.

8.2.3 Docencia:

Que la instrucción brindada a los trabajadores, familiares y al personal del Departamento Administrativo, a través de los diversos programas impartidos en el desarrollo del proyecto, se sigan dando de parte de la empresa, independientemente de que halla o no la presencia de una epesista.

- Que la orientación psicológica realizada en las Jefaturas de diferentes departamentos de la empresa, siga siendo atendido por el epeista, para cumplir de esta manera una labor preventiva a las problemáticas existentes.

8.2.4 Investigación:

- Que tenga seguimiento la comisión de seguridad laboral, ya que con ello se disminuyen grandemente los accidentes dentro del trabajo.

- Que el programa de higiene siga siendo prioritario dentro de los objetivos de la empresa, lo cual permitirá evitar problemas de salud en la población de trabajadores.

B I B L I O G R A F Í A

- 1.- Arias Fernando G. Administración de Recursos Humanos, Editorial, Trillas, Segunda Edición, México, 1983.
- 2- Consejo Internacional de Seguridad. Manual para Controlar los Accidentes Ocupacionales, USA. Primera edición.
- 3- Dorsh Friedrich. Diccionario de Psicología. Editorial Herder, cuarta edición, Barcelona, España 1,981.
- 4- Dressler Gay. Administración de Personal. Editorial Mc. Graw Hill, Cuarta edición, México 1,981.
- 5- Granados Espina Jaime A. Inducción, Reclutamiento y Selección. Editorial el Manual Moderno, México 1,988.
- 6- Hoppeman Richard. Produccion, Analisis y Control, C.E.C.S.A., Editorial el Manual Moderno 1,981.
- 7- IGSS. Reglamento Sobre Higiene Y Seguridad en el Trabajo.
- 8- Laurence Lane M. Inving Psicología de las Organizaciones Industriales. Editorial C.E.C.S.A., Cuarta edición México 1,983.
- 9- Parot Antonio. Diccionario de Psiquiatria. Editorial Labor S. A., Barcelona, España, Tercera edición, 1,977.
- 10- Schutz Duane P. Psicología Industrial. Editorial Interamericana S. A., tercera edición, México D.F. 1,982.

I N D I C E

	PAGINA
Síntesis Descriptiva.	01
Introducción-justificada	03

C A P I T U L O I

1.1 Descripción de la Población.	05
1.2 Descripción del Organismo Requiriente	06
1.3 Planteamiento del Problema	12

C A P I T U L O II

2.1 Abordamiento Teórico Metodológico	13
---------------------------------------	----

C A P I T U L O III

3.1 Objetivos	39
3.1.2 Generales	39
3.1.3 Específicos	39

C A P I T U L O IV

4.1 Metodología de Abordamiento	41
4.1.2 Servicio	41
4.1.3 Docencia	42
4.1.4 Investigación	44

INDEX

PAGE

10

80

100

120

140

160

180

200

220

ALBANY

ALBANY

C A P I T U L O V

Presentación de Resultados.

5.1	Sub-Programa de Servicio	45
5.2	Sub-Programa de Docencia	45
5.3	Sub-Programa de Investigación	46

C A P I T U L O VI

6.1	Sub-Programa de Servicio.	65
6.2	Sub-Programa de Docencia.	66
6.3	Sub-Programa de Investigación	66
6.4	Integración de resultados	69

C A P I T U L O VII

Conclusiones y Recomendaciones.

7.1	Conclusiones	71
7.1.2	Generales	71
7.2	Específicas	71
7.2.1	Servicio	71
7.2.2	Docencia	71
7.2.3	Investigación	72
	Recomendaciones	
8.2	Generales	72
8.2.1	Específicas	73
8.2.2	Servicio	73
8.2.3	Docencia	73
8.2.4	Investigación	74
	Bibliografía	75