

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**PROGRAMA DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD MENTAL Y  
ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE INDUCCIÓN PARA EL  
INGENIO SAN DIEGO S.A. DEL DEPARTAMENTO DE**



En el grado académico de

**LICENCIATURA**

Guatemala, noviembre de 1,998.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

13  
T(1234)  
C. d

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

**Licenciado Abraham Cortez Mejía  
DIRECTOR**

**Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce  
SECRETARIA**

**Licenciada Loris Pérez Singer de Salguero  
REPRESENTANTE CLAUSTRO CATEDRATICOS**



ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
Edificio N.5, Ciudad Universitaria, Zona 17  
Tels. 4788900-1, 4788905, ext. 400-1  
Directos: 4988902, 4987249, Res 4789014  
e Mail: USACPSIC@edu.gt  
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

cc.: Control Académico  
Depto. EPS.  
archivo

REG. 664-97

CODIPs. 382-96

ORDEN DE IMPRESION INFORME FINAL DE EPS.

27 de octubre de 1998

Señorita Estudiante  
HELENN CELESTE SAMAYOA MONTOYA  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Señorita Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DECIMO (10o.) del Acta CUARENTA NOVENTA Y OCHO (40-98) de Consejo Directivo, de fecha 27 de octubre del año en curso, que copiado literalmente dice:

"DECIMO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Informe Final de EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS, titulado: "PROGRAMA DE ATENCION PRIMARIA EN SALUD MENTAL Y ELABORACION DE UN MANUAL DE INDUCCION PARA EL INGENIO SAN DIEGO, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA", de la carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, realizado por:

HELENN CELESTE SAMAYOA MONTOYA

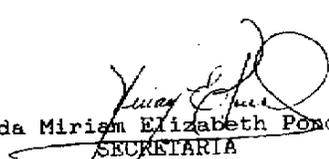
CARNÉ No. 91-15347

El presente trabajo fue supervisado por el Licenciado Domingo Romero Reyes y revisado por la Licenciada Ileana Godoy Calzia.

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 "

  
Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Bonce  
SECRETARIA



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
Edificio 10-3 Ciudad Universitaria, Zona 13  
Tels. 4766790-4, 4766965, ext. 490-1  
Directos: 4766963, 4767219, fax 4766994  
e Mail: USACPSIC@edu.g  
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

E.P.S. 28-97

Reg. 644-97

Guatemala,  
Octubre 23 de 1998.



Señores Miembros  
Consejo Directivo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

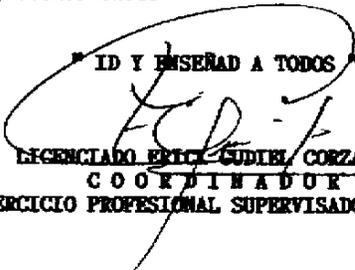
Señores Miembros:

Hago de su conocimiento que el Licenciado Domingo Romero Reyes, tuvo bajo su cargo la **asesoría y supervisión** de la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por la Estudiante: **HELENN CELESTE SAMAYOA MORTOYA**, Carnet: 91-15347., titulado: " **PROGRAMA DE ATENCION PRIMARIA EN SALUD MENTAL Y ELABORACION DE UN MANUAL DE INDUCCION PARA EL INGENIO SAN DIEGO, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA**".

Asimismo, informo que la Licenciada Ileana Godoy Calzia, tuvo bajo su cargo, la **revisión** del Informe Final referido por lo que se solicita continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, atentamente.

" **ID Y ENSEÑAR A TODOS** "

  
**LEGENCIADO ETHEL JUDITH CORZANTES**  
**COORDINADOR**  
**EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO, E.P.S.**



/ab.

c.c.archivo de E.P.S.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA

*Handwritten signature*  
27/10/98

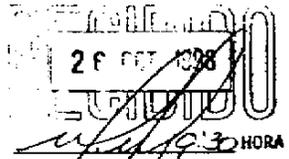
*Handwritten:*  
Adan  
261098  
19/45



E.P.S. 027-98

Universidad de San Carlos  
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Reg. 644-97



Guatemala,  
Octubre 23 de 1998.

ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
Edificio M-3 Ciudad Universitaria, Zona 12  
Tels. 4766776-4, 4248985, ext. 450-1  
Dirección: 4769961, 4267219, fax: 4762914  
e Mail: USAC@USAC.Pedagogia.ig  
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

Licenciado Erick Gudiel C.  
Coordinador del Departamento de  
Ejercicio Profesional Supervisado, E.P.S.  
Edificio

Licenciado Gudiel:

Me permito informar que he concluido con la **revisión** del Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, de la Estudiante: **HELENN CELESTE SAMAYOA MONTIYA**, Carnet:91-15347, titulado: "PROGRAMA DE ATENCION PRIMARIA EN SALUD MENTAL Y ELABORACION DE UN MANUAL DE INDUCCION PARA EL INGENIO SAN DIEGO, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA".

El trabajo referido cumple con los requisitos establecidos por el Departamento, por lo que emito la **APROBACION** al mismo.

Sin otro particular, atentamente.

" ID Y ENSEÑAN A TODOS "

*Handwritten signature of Ileana Godoy Calza*  
LICENCIADA ILEANA GODDY CALZA  
REVISORA

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO, E.P.S.



/ab.



ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
Edificio 84-3 Ciudad Universitaria, Zona 12  
Tel: 472798-4, 4729923, ext. 426-1  
Director: GREGORIO GONZALEZ, Lic. 4769914  
E-Mail: USACPSIC@usac.gi  
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

E.P.S. 028-98

Reg. 644-97

Guatemala,  
Octubre 15 de 1998.

Licenciado Erick Gudiel Corzantes  
Coordinador del Departamento  
Ejercicio Profesional Supervisado, E.P.S.  
Edificio

Licenciado Gudiel:

La presente es para informarle que he concluido con la **asesoría y supervisión** del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por la Estudiante: **HELENN CELESTE SAMAYOA MONTOYA**, Carnet: 90-15444, titulado: "**PROGRAMA DE ATENCION PRIMARIA EN SALUD MENTAL Y ELABORACION DE UN MANUAL DE INDUCCION PARA EL INGENIO SAN DIEGO, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA**".

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

Sin otro particular, atentamente.

" ID Y ENSEÑAR A TODOS "

LICENCIADO DOMINGO ROMERO REYES  
ASESOR Y SUPERVISOR  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO, E.P.S.



/ab.

c.c.archivo de E.P.S.



**ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

Edificio M-5, Cda. Universitaria, zona 12  
Tels. 4760790-4, 4760985, ext. 490-1  
Directos: 4769902, 4767219, fax. 4769914  
GUATEMALA, CENTROAMERICA

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

REG. 644-97  
CODIPs. 327-97

**DE APROBACION REALIZACION PROYECTO DE  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO**

Abril 28 de 1997

Señorita Estudiante  
**Helenn Celeste Samayoa Montoya**  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Señorita Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DECIMO CUARTO (14o.) del Acta DIEZ NOVENTA Y SIETE (10-97) de Consejo Directivo, de fecha 02 de abril del año en curso, que copiado literalmente dice:

**"DECIMO CUARTO:** El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el proyecto de EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (E.P.S.), denominado: **"PROGRAMA DE ATENCION PRIMARIA EN SALUD MENTAL Y ELABORACION DE UN MANUAL DE INDUCCION PARA EL INGENIO SAN DIEGO, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA"**, de la Carrera de Licenciatura en psicología presentado por:

**HELENN CELESTE SAMAYOA MONTOYA** CARNET No. 91-15347

Dicho proyecto se desarrollará en el Ingenio San Diego. Escuintla, ubicándose al Señor Alberto Meléndez, Jefe de Recursos Humanos, como la persona que ejercerá funciones de supervisión por la parte requiriente y al Licenciado Domingo Romero Reyes por parte de esta Unidad Académica.

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos, resuelve **APROBAR SU REALIZACION.**"- - - - -

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce  
SECRETARIA



/Rosy

## **ACTO QUE DEDICO**

- A DIOS:** *Fuente inagotable de sabiduría, iluminaste mi camino hasta llegar a la meta propuesta.*
- A MI MADRE:** *Helen Aydeé Montoya de Hernández  
Por su amor y grandes esfuerzos; que mi triunfo sea una pequeña muestra de mi amor y agradecimiento.*
- A MIS HERMANOS:** *Giovanni, Claudia y Rocksanda; por su amor y brindarme su apoyo.*
- A MIS SOBRINOS:** *Claudia, Fernando, José Rodolfo, Stefan, Ethan y Savana.  
Porque mi éxito sea un ejemplo.*
- A MIS AMIGOS EN GENERAL:** *En Especial a:  
Ruth, Cony, Paola, Norma, Karina, Nancy, Axel, Wuaijder y Mario.*
- A USTED:** *Con respeto por el tiempo dedicado a la lectura de este trabajo.*

## SINTESIS DESCRIPTIVA

El presente informe del Ejercicio Profesional Supervisado, efectuado en el Ingenio San Diego, S.A., centro sur, ubicado en el Departamento de Escuintla; contiene información acerca del trabajo desarrollado en el mes de marzo al mes de septiembre de 1997, que consiste en la investigación, planificación, diseño e implementación del programa de inducción del recursos humano que presta sus servicios en dicha empresa, además se incluye información sobre el proceso de organización y conceptos generales que guardan relación con dicho proceso en el manejo del recurso humano.

Para el abordaje metodológico del programa de inducción propuesto, se contó con los siguientes elementos:

- Instructivo del FADES (fundación para el análisis y desarrollo de Centroamérica, programa de desarrollo empresarial).
- El organigrama general de la empresa
- El organigrama departamental de la empresa
- Técnica de observación
- Técnica de la entrevista

Estas dos últimas técnicas se aplicaron con los Gerentes de los Departamentos de Campo, Administración y Recursos Humanos. Asimismo con el Gerente General, Superintendente del Ingenio y Superintendente de ETRASA, donde se obtuvo la información precisa, para conocer más a fondo la empresa, su organización y las actividades que se desarrollan en el proceso de trabajo.

En cuanto al logro del objetivo de docencia, se llevó a cabo la capacitación de relaciones interpersonales, como otros temas relacionados en el trabajo, con 8 (ocho) personas seleccionadas por la Superintendencia de la planta administrativa del Ingenio, que fueron tomados en cuenta por su liderazgo y el amplio conocimiento sobre el que hacer del Departamento; estas mismas personas serán las que a su tiempo, interactúen humanamente con sus trabajadores en las zafras siguientes; con lo que positivamente se alcanzará el logro final propuesto.

Así mismo, se pudo alcanzar el objetivo propuesto de la investigación, detectar cómo afecta al núcleo familiar que el padre de familia trabaje dos turnos rotativos (matutino y nocturno) en la planta del Ingenio San Diego, para lo que se obtuvo el apoyo incondicional de 56 trabajadores de la planta en la zafra 1996-1997 y de las observaciones realizadas por los jefes.

## INTRODUCCION

El actual estado de condiciones económicas, en el orden administrativo privado, hace hoy en día que cualquier organización recurra a los mejores métodos y técnicas que brinda la administración moderna. La obtención de resultados óptimos de operación se ha tomado en un reto incuestionable, al que únicamente se puede hacer frente, al decidir realizar las acciones pertinentes en el momento justo y oportuno.

Es aquí donde la Psicología aplicada a la industria, proporciona una magnífica oportunidad para estudiar la conducta humana, ya que en el trabajo hombres y mujeres ocupan la mitad de sus horas de vigilia; la Psicología aplicada a la industria está muy interesada en crear circunstancias óptimas, para la utilización del recurso humano.

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

Es muy importante que se comprendan varios puntos de la Psicología en el campo de acción, ya que la mayoría de personas que no han tenido alguna relación de manera formal, en el campo de la Psicología Industrial, asocian exclusivamente al Psicólogo con el estudio y tratamiento de enfermedades mentales y conductas anormales, por lo que el presente trabajo amplía claramente la injerencia del Psicólogo en el que hacer de la industria. El Psicólogo formula y modifica los métodos y procedimientos dentro de la industria, para mejorar las condiciones laborales dentro de la empresa, aplicando principios y técnicas, psicológicas a los problemas relativos a los seres humanos, que operan en el contexto industrial.

Quizás uno de los mejores modos de comprender el área compleja de la Psicología Industrial, sea la enumeración de las diversas etapas que se consideran como parte del campo general de la profesión y entre estas están:

- La clasificación de puestos
- El reclutamiento de personal

- La selección de personal
- El desarrollo y el adiestramiento de personal
- La capacitación
- La higiene y seguridad industrial
- La inducción de personal

La inducción de personal, etapa que constituye uno de los objetivos del presente trabajo, en el cual se demuestra, que el proceso de inducción es el medio que permite a la organización acelerar la adaptación e integración del trabajador en el menor tiempo posible, despertando en él el interés de contribuir en la realización de las funciones que le son propias, sentirse integrante y necesario en la empresa, logrando así la satisfacción personal en el trabajo, misma satisfacción que será proyectada en las diferentes esferas del sujeto, ya que los problemas complejos de la productividad humana, la ejecución del trabajo, como el aprendizaje en la industria, la adquisición de destrezas y habilidades como la motivación humana, son efectos de diferentes incentivos y circunstancias ambientales, los cuales son recompensados ampliamente, gracias al estudio de la Psicología aplicada a la industria.



## CAPITULO I ANTECEDENTES

### 1.1 MONOGRAFIA DEL LUGAR

El Departamento de Escuintla consta de 2 ciudades los cuales son: La Cabecera Municipal de Escuintla y el Municipio Santa Lucía Cotz. Así como, de 2 vías y 9 poblados, los que conforman los 13 municipios de ese departamento que son: Escuintla, Guanagazapa, Iztapa, La Democracia, La Gomera, Masagua, Nueva Concepción, Palín, San José, San Vicente Pacaya, Santa Lucía Cotzumalguapa, Saquinalá, Tiquisate.

El departamento de Escuintla, corresponde a la zona sur del país. Limita del norte con los departamentos de Sacatepéquez, Chimaltenango; al sur con el océano pacífico, al oriente con el departamento de Santa Rosa; al Occidente con el departamento de Suchitepéquez. Se encuentra a 56 kms, a 1,200 pies sobre el nivel del mar; Con una extensión de 4,384 kms<sup>2</sup>, en el cual habitan 526,249 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 declarado como ciudad el 4 de noviembre de 1,825.

El clima consta de dos estaciones, marcadas que son: el verano, de noviembre a abril y el invierno, de mayo a octubre.

En cuanto a su población, está dividida en un 56% rural, 35% urbana y un 9% indígena.

El transporte que cubre toda el área urbana es subsidiado por la municipalidad; igualmente, el extra urbano, que corre por el centro de la ciudad y proviene de los departamentos ubicados en la costa sur y fronterizos del país.

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 para forraje como el sorgo, legumbres, plátano.

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

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

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

comunicación.

El departamento cuenta con los servicios esenciales entre los cuales podemos mencionar: Cuerpos de policía nacional y municipal. Gobernación y juzgados, cuerpos de bomberos, hospitales privados y nacionales, así como también instituciones bancarias, escuelas privadas y nacionales, 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. La feria patronal se celebra el 8 de diciembre de cada año.

Cuenta 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 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCION

El Ingenio San Diego, tiene con un total de habitantes de 1,124, los cuales se encuentran distribuidos en 64 masculinos y 66 femeninos mayores de 18 años, 516 niños y 478 niñas, los cuales son menores de 17 años. \*

Dentro de la finca se ubican casas alrededor del ingenio (ranchería), las cuales albergan a los trabajadores y sus familias; siempre y cuando éstos no tengan donde vivir y estén casados. A estas familias no se les cobran los costos de luz eléctrica y agua, puesto que el ingenio es el productor de estos servicios.

Los índices demográficos aumentan considerablemente en la comunidad, en la cual es notoria la sobre población en las casas de habitación, esta problemática se presenta especialmente en la falta de educación, en la planificación familiar, convirtiéndose cada familia nuclear en extendida.

Por otro lado, el personal que se encarga del uso de transporte de caña del campo hacia el Ingenio cuenta con: Equipo de maquinarias y herramientas (tractores, alzadoras, cargadores frontales, cabezales, sistemas, plataformas con baranda, furgones, zantal, cameco y además herramientas, como llaves de diferentes medidas para el mantenimiento de las máquinas.

El Ingenio cuenta con un taller con instalaciones techadas, equipos para engrase,

---

\* Dato obtenido por el Departamento de Recursos Humanos del Ingenio San Diego.

apartado para reparación de llantas y tubos, equipos de soldadura autógena y eléctrica, etc.

Hay una cocina industrial, en la que se preparan alimentos para las cuadrillas de los diferentes frentes; ésta tiene pilas de azulejos, (las que por debajo tienen llamas activadas por gas), y es aquí donde se preparan diversidad de alimentos para los trabajadores del ingenio; también incluye una máquina especial para la producción de tortillas.

Dentro de las instalaciones del ingenio se encuentra un hotel en el cual vive parte del personal administrativo; profesionales solteros que laboran en el ingenio. En el mismo se alberga a las personas que realizan su Ejercicio Profesional Supervisado; dentro de las instalaciones del ingenio también se localiza un club, para recreación de los trabajadores.

En el ingenio se localizan una iglesia católica y una evangélica; la católica abre sus puertas los días jueves y domingos, desde las 4:00 hasta las 9:00 p.m., la misa es a las 5:00 p.m. y la evangélica realiza cultos todos los domingos.

Cuenta con una escuela, que funciona solamente en la jornada matutina, donde laboran 7 maestros, a los alumnos se les proporciona uniforme cada 15 de septiembre (tela y hechura). Se imparten todos los grados de primaria y párvulos, el total de alumnos se divide en hombre 103, mujeres 70, para un total de 173 estudiantes.

El Personal Administrativo del Ingenio San Diego está dividido de la siguiente forma:

- Gerente General: Encargado de verificar lo planificado, organizado, dirigirlo, coordinarlo, principalmente lo relacionado a la distribución de gastos que se originan en la empresa.
- Jefe Administrativo: Encargado de planificar, organizar, llevar el control de la parte administrativa, además coordina las actividades del personal a su cargo, y de las finanzas de la empresa.
- Auditor Interno: Lleva a cabo el control de costos, activos fijos, inventarios personales y de transporte.
- Jefe de Recursos Humanos: Departamento de Recursos Humanos que es donde específicamente se encuentra el programa del Ejercicio Profesional Supervisado; el departamento está a cargo del Licenciado Alberto Meléndez, con quien se trabajó y conjuntamente, logrando un mejor apoyo en la comunidad.
- Jefe de Talleres de la Planta del Ingenio: Es el encargado de autorizar las órdenes de trabajo, de organizar la reparación, mantenimiento de los equipos y llevar el control administrativo del ingenio, el buen uso de los materiales y repuestos. Distribuye al

---

\* Datos obtenidos del censo realizado por el Centro de Salud y Epesista en marzo 1997

personal de forma adecuada para mejor aprovechamiento de tiempo en el trabajo.

- Supervisor de Talleres: Dirige a trabajadores en el taller, organiza y asigna el trabajo a cada elemento que está bajo su cargo, vela por el buen uso del material y los repuestos.
- Jefe de Transportes: En la Empresa de Transportes Agrícolas, S. A. (ETRASA). Organiza y programa la utilización del transporte en las diferentes áreas como cabezales, buses, vehículos livianos, etc, para transportar a los trabajadores que viven fuera del ingenio.
- Supervisor de Transporte: Lleva el control de la salidas 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.

**HORARIO DE TRABAJO:** En la Planta del Ingenio se divide en tres turnos:

Mañana:	6:00 a.m. A 6:00 p.m.
Noche:	6:00 p.m. A 6:00 a.m.
Mantenimiento:	6:00 a.m. A 6:00 p.m.

**Producción de azúcar en el tiempo de zafra:** Se encargan de la extracción y recuperación del azúcar que trae la caña en una forma eficiente, optimizando los recursos humanos y materiales.

**Tiempo de zafra:** en este período llegan al ingenio cuadrillas de trabajadores en su mayoría del altiplano, los cuales unicamente permanecen por cuarenta días; son hospedados en el ingenio, en un lugar ya destinado para su estancia, por lo regular siempre vienen solos. Inicia la zafra aproximadamente en el mes de noviembre y termina en el mes de abril o mayo ellos son hospedados en el ingenio, en un lugar que se les asigna.

Trabajándose tanto de día como de noche, para lo que se divide a los trabajadores en: 18 hombres en el patio de caña, 7 hombres en el molino, 8 hombres en el mantenimiento general, 6 hombres en calderas, 17 hombres en fabricación, 4 hombres en el embazado, 6 hombres en estibado y 4 hombres en el laboratorio, hasta que se termine el corte de caña y se tenga que trasladar. Los factores que pueden ser generados por errores o por contratiempos suelen ser fallas por desgaste, desperfectos, fallas humanas, de repuestos, ingreso de unidades acumuladas en mal estado, falta de personal para atender las unidades en taller.

La melaza, que sale del residuo de la cristalización del azúcar y sirve para revolverla con el pasto para la alimentación de las vacas.

Las Calderas: Son las que producen el vapor que se utiliza para el proceso de azúcar. Alimentadas con el bagazo.

Patio de Caña: Es donde los camiones dejan la caña para que sea limpiada y posteriormente se deja caer en la mesa alimentadora.

Molinos: Son los que sirven para mover toda la caña que ha sido limpiada y se dividen en: Molino I, II y III. Molino I, éste se encarga de la quiebra de la caña, Molino II, Exprime la caña y el Molino III, donde cae el residuo del jugo tirando y desechando el bagazo.

El Tacho: La última fase del jugo donde pasa la melaza se va para las centrifugas que sale el azúcar cruda.

Los Precalentadores: Calentadores que elimina un porcentaje de agua.

Los Clarificadores: Los que eliminan impurezas de la melaza.

Cachaza: Lodo que sacan de la caña.

Depósitos de Melaza: Es miel revuelta, con el grano de azúcar en constante movimiento para que no se endurezca.

Centrifugas: Separan la melaza del grano de azúcar.

Tolvas: Donde va a caer el grano del azúcar y asimismo se separa para estar listo a envasarse.

El Envasado: Existen las tolvas en donde va cayendo el azúcar y posteriormente la ponen en costales.

Almacenaje: Se realiza en bodegas que pertenece al Ingenio, no existiendo mayor problema en lo que se refiere a bodegas, para colocar el azúcar después de producida y para su comercialización en el mercado interno.

Laboratorio: Verifican si la caña ya está a punto de ser cortada y procesada, verificando que todo el proceso de azúcar esté correcto.

Mantenimiento General: Son las personas que se encargan de reparar cualquier máquina que se descomponga durante el proceso de fabricación.

En la Fabricación: Son las personas que controlan que toda la caña triturada sea convertida en grano de azúcar.

Estibado: Esta es una sección donde los hombres acomodan el azúcar.

En el tiempo de reparación: se organiza todo el trabajo administrativo y la reparación de la planta procesadora de caña. Es el 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 su mantenimiento preventivo o un mantenimiento correctivo, para cada equipo de maquinaria, con la que cuenta el ingenio, los que incluyen: jaulas, tractores, alzadoras, cargadores frontales, plataformas, vehículos livianos; cocina industrial: estufas, comedor, combustible.

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

En cuanto a los ingresos que perciben las personas que laboran en el ingenio oscilan entre: Electromecánicos van de Q.22.00 a Q.25.00 quetzales diarios, los mecánicos de Q.25.00 a Q.28.00 diarios, los torneros Q.28.00 diarios, los pilotos Q.22.00 diarios, más viáticos por cada viaje que es de Q.12.00 a Q.15.00, dependiendo el lugar de entrega.

Los empleados del sector administrativo y de ETRASA devengan un salario mensual y los sueldos oscilan entre los Q.1,500.00 a los Q.5,000.00.

El ingenio se encuentra dividido en 5 sectores, y un sector denominado anexo diez. Se localiza en el Sector No. 1: La escuela, que funciona solamente en la jornada matutina que imparte todos los grados de primaria y párvulos, el Centro de Salud, el Teatro, la iglesia, y cancha de basquet ball. En el Sector No. 2 se encuentran los caseríos de los trabajadores. Sector No. 3, se localiza la Empresa ETRASA. Sector No. 4, están situados los caseríos y el campo de foot-ball. Sector No. 5 también encontramos módulos habitacionales donde viven los jubilados y el Anexo Diez que están situados los caseríos de los trabajadores que se encuentra a dos kilómetros del Ingenio. La Finca es atravesada por un río, al que los trabajadores llaman "Río Coyol", en el ingenio lo denominan agua de la toma de Monte María; este río mueve las turbinas del ingenio ya que allí se produce energía eléctrica propia. También existe una alcaldía, la que cuenta con 2 alcaldes y 2 ministrales, en la alcaldía está incluida una cárcel la cual se ha usado ya varias veces.

Existen 2 clubes campestres estos son: Club Campestre para Jefes y Club Campestre para la Comunidad, los que se pueden usar en cualquier momento.

**INFRAESTRUCTURA:** El Ingenio cuenta con varios estilos de casas que prestan servicio a los trabajadores:

- Los ubicados en el sector 1: incluyen 2 cuartos, 1 baño y cocina.
- Los Chalets (que es donde viven los Jefes) incluyen sala, comedor, cocina, 2 habitaciones, garaje, baño, lavandería, etc.

- Los ubicados en el sector 2: incluyen 1 cuarto, 1 corredor, 1 cocina y un baño.
- Las ubicadas en el sector 3 y 4: incluyen 2 cuartos, sala, comedor y cocina.
- Las ubicadas en el sector 5: incluyen 1 cuarto, 1 cocina y 1 baño.

### 1.3 DESCRIPCION DE LA POBLACION BENEFICIADA

El Ingenio San Diego, S.A. cuenta con más de 1,300 empleados los cuales se encuentran distribuidos en la Fábrica, Campo, área Administrativa y Recursos Humanos.

Así mismo alberga a más de 200 familias que habitan en las instalaciones del mismo, brindándoles casa, luz y agua en forma gratuita. Por otra parte hay trabajadores que viven en las afueras del Ingenio, los cuales no cuentan con los beneficios del Ingenio.

Por otra parte hay personas con muy poco estudio académico, presentándose un índice moderado de analfabetismo.

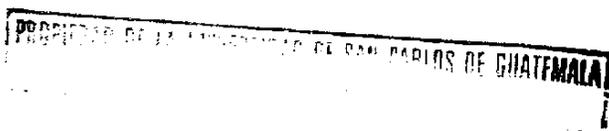
La empresa les presta facilidades tales como: Indemnización, vacaciones, aguinaldo, bono 14, viáticos (personal que vive fuera de la finca), bono de permanencia (personal de corte de caña), ayuda por jubilación, servicio médico y odontológico, exámenes de la laboratorio y medicinas, ayuda por parto, alimentación, víveres a precio de costo (frijol, maíz y azúcar), préstamos, transporte molino de mixtamal, seguro médico y de vida (personal de jefaturas), asociación solidarista, tierra para sembrar, escuela, uniformes, alfabetización, becas escolares, juguetes navideños, regalos navideños a jefes, aguinaldo a esposas de trabajadores.

Los sueldos devengados en la empresa no son muy altos, pero les proporciona ciertas ventajas que ayudan a desahogar la situación económica de los pobladores.

El Ingenio fomenta la amistad, el compañerismo y el deporte dentro del personal, para brindarles de esta forma un ambiente agradable de trabajo y un sentir verdadero de un integrante más de la gran familia San Diego.

### 1.4 PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS

El Ingenio San Diego, es uno de los muchos Ingenios en el perímetro de Escuintla que no cuenta con un Manual de Inducción en el Depto. de Recursos Humanos, que le de la Bienvenida al Nuevo Empleado que ingresa a trabajar, que se considera de importancia por ser un problema de Adaptación a la Organización que se puede presentar.



Es por ello que se consideró el siguiente tema en el Ejercicio Profesional Supervisado:

**Programa de Atención Primaria en Salud Mental y Elaboración de un Manual de Inducción para el Ingenio San Diego, S.A., Escuintla.**

Los problemas más comunes fueron:

- No cuentan con conocimientos generales de la Empresa, no tienen una estructura definida ni una inducción a la organización y puesto de trabajo. Se consideró oportuno elaborar un Manual de Inducción para minimizar los problemas que presenta el nuevo empleado en sus primeros días de labores, que en su mayoría se sienten tensos e inquietos, con un mayor nivel de ansiedad de lo habitual.
- Malas relaciones interpersonales entre el personal que labora a nivel administrativo del Ingenio y las empresas Propanel y Etrasa. Se ve la urgencia de interrelacionar a los empleados y hacerles sentir que cada uno es un miembro importante de un todo y así mejorar su salud mental en el trabajo.
- No se encontró un estudio presentado que compruebe si los turnos rotativos en la época de zafra afectan a los trabajadores de la planta. Para corroborar si existe relevancia, se realizó una investigación denominada "Como afectan los turnos rotativos en la época de zafra de los trabajadores del Ingenio San Diego". Se tomaron en cuenta las opiniones de los jefes de la planta, que por el trabajo que se presenta en esa época, da como resultado una diversidad de problemas.

## CAPITULO II

### REFERENTE TEORICO METODOLOGICO

#### 2.1 ABORDAMIENTO TEORICO METODOLOGICO

Es importante, que se den a conocer y se comprendan varios puntos de la Psicología, en el campo de la Psicología Laboral, ya que la mayoría de personas que no han tenido alguna relación formal en este campo, asocian exclusivamente al psicólogo con el estudio y tratamiento de enfermedades mentales y conductas anormales. El presente trabajo amplía claramente la ingerencia de la psicología laboral y uno de los mejores modos de comprender su complejidad, la descripción conceptual de algunas de las diversas actividades y que guardan estrecha relación con el objetivo central del presente informe final de E.P.S., lo que se considera esencial en el manejo y administración del Recurso Humano en la actualidad.

Encontramos que la Higiene Mental está interesada en el mantenimiento de la Salud Mental y prevención del trastorno mental. La Salud Mental es el funcionamiento armonioso y completo de la personalidad, armonización de funciones y dirección a un fin común de nuestras potencialidades congénitas y adquiridas. Esta expresión completa es necesaria para la adaptación biológica a la vida y para la formación de carácter y voluntad; si se suprime la salud mental, sufre la personalidad y nos volvemos ineficientes, débiles de voluntad y de carácter. Por otro lado, se cae en la represión volviéndose un trastorno emocional. La armonización es necesaria ya que si existe debilidad de voluntad y carácter y entran en conflicto unas con otras; el miedo acarrea también la desarmonía e inquietud. La armonización y coordinación de todas las tendencias son necesarias para la paz y la salud mental. Para la "perfecta" salud mental en el campo laboral es necesario tener ideales, aspiraciones y propósitos en la vida.

"La salud mental es dinámica, no estática, es el funcionamiento del organismo completo hacia un fin, no el alcance de un cierto estado: no es estancamiento, sino armonía de movimiento, viva y activa."

La salud mental es un elemento de la personalidad que no se puede pasar desapercibido, afecta en gran medida al estado anímico del individuo, ya sea por que el

---

(1) HADFIELD, J.A., PSICOLOGIA E HIGIENE MENTAL, MÉXICO 1990, pág. 210-212

ambiente donde se desenvuelve le produzca estímulos negativos o positivos que lo predisponga a reaccionar de formas inesperadas, ya sea en su comportamiento de respuestas hacia las personas con las que se relaciona en el trabajo o con la familia.

La salud mental implica una cierta capacidad en el individuo para adquirir rendimiento en el trabajo, para actuar con eficiencia y de realización personal.

Encontramos que los nuevos trabajadores sufren de frustraciones por lo que la motivación se bloquea, la cual provoca agresión, apatía, alejamiento, regresión, fijación, desórdenes típicos y compensación.

La Psicología cuenta con varias ramas, una de éstas es la rama de la Psicología Laboral que para este trabajo es la más importante, en donde se puede profundizar e investigar las causas, como se dijo anteriormente, de las diversas conductas en el trabajador. Encontramos que dentro de las actividades que realiza el Psicólogo dentro de la Industria se encuentra la Inducción de Personal o del Recurso Humano, la cual consta de una serie de procedimientos a través de los cuales se adaptará al nuevo empleado a la organización, para que su rápida integración al grupo de trabajo sea posible, brindándole el ambiente adecuado y propicio, que le permita una identificación positiva dentro de la organización.

La inducción debe de llevarse a cabo una vez se ha reclutado y seleccionado al personal o persona, que ocupará la vacante en la organización. En el siguiente paso corresponde proporcionarle información y experiencia; esta última a través de la capacitación que requiera para tener éxito en su nueva posición. Por lo tanto, la inducción es un factor importante en la motivación y ésta ocurre cuando el empleado cree que el esfuerzo producirá recompensas. Es mediante la inducción que se le proporciona el conocimiento que necesita para desempeñar satisfactoriamente sus tareas y obtener esas recompensas. La primera experiencia que vive un empleado en la organización va a matizar su rendimiento y su adaptación a la misma.

La inducción está dirigida a minimizar los problemas que presenta el nuevo empleado en el primer día de trabajo; en su mayoría el laborante nuevo se presenta tenso, con un mayor nivel de ansiedad de lo habitual. El proceso de inducción está encaminado a prestar al empleado el auxilio necesario, presentarle la organización y viceversa, ayudante a familiarizarse e integrarse entre sí, ajustándole a las exigencias de la empresa, así como informarle sobre sus derechos, obligaciones y prohibiciones dentro de la industria. No debemos de olvidar que la inducción al puesto es de suma importancia ya que en ella se le informará al nuevo empleado o trabajador sobre las atribuciones específicas del puesto.

Dentro de este proceso, hay tres razones principales e importantes que el Psicólogo no debe descuidar en relación a la problemática y la ansiedad que presenta el nuevo trabajador en sus primeros días de trabajo.

Lo primero es que cualquier nueva situación representa un cambio en el individuo y cuanto más diferentes sean las cosas para este nuevo empleado, mayor será la incertidumbre que tendrá que enfrentar y más significativo será su cambio.

Lo segundo se refiere a las expectativas poco realista del nuevo empleado, es decir, con frecuencia tiene la visión algo irreal sobre las ventajas de su nuevo trabajo y por ello muchas veces se impacta por no obtener lo negociado, condición causada por la no-relación que enfrenta al ubicarse en su puesto.

La tercera razón guarda estrecha relación con la anterior y se refiere a la sorpresa que se lleva el trabajador por el hecho de que no se cumplen las expectativas sobre el trabajo o sobre él mismo, cuando no se anticipan las características del empleo, produciendo ansiedad.

La Psicología Laboral tiene dentro de su que hacer Técnicas de Inducción y Socialización, por consiguiente la Inducción significa proporcionar la información básica sobre la empresa a los nuevos trabajadores, la que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus labores. En realidad este paso es un componente del proceso de socialización como lo describe Gary Dessler como un proceso continuo que involucra el inculcar en el trabajador las actitudes, valores, principios y patrones de conducta que se espera del empleado no solo en la actividad dentro de la empresa, sino en la función directa en el departamento. (2)

Los programas de inducción que suelen usar en las empresas industriales van desde breves introducciones informales hasta aquellos donde hay un encargado de realizar y desarrollar el proceso de inducción, en donde generalmente se le proporciona al nuevo empleado el material impreso o manuales que contiene información como el horario de trabajo, ingreso a la nómina, vacaciones, prestaciones, políticas de personal, rutina diaria, organización y operaciones de la compañía, así como medidas y regulaciones de seguridad.

El Manejo de Inducción generalmente se realiza por dos personas dentro de la compañía, una de ellas es el Jefe de Personal o el encargado de realizar este evento y el segundo personaje es el que fungirá como supervisor del nuevo empleado en el departamento.

---

(2) DESSLER, GARY, ADMINISTRACION DE PERSONAL, MEXICO 1991, pág. 289



- El primero de ellos tiene en sus manos la explicación de elementos como el horario de trabajo, vacaciones, la organización de la empresa y realización, así como da a conocer las políticas y procedimientos, compensaciones y otras.
- El segundo de ellos, quien será su supervisor, continúa con la inducción, mediante la explicación de la naturaleza exacta del puesto, funciones, atribuciones y le instruirá sobre el que hacer del puesto asignado, se encargará de realizar la familiarización de la persona con el lugar de trabajo; así mismo, le proporcionará la información sobre las funciones, objetivos y organización del departamento.

A continuación se enumeran algunos de los puntos que deben cubrir en el desarrollo del programa de Inducción del Recurso Humano, enfocado hacia la orientación general de la empresa y la orientación específica departamental.<sup>(3)</sup>

En lo concerniente a la orientación general de la empresa se deberán incluir los siguientes elementos:

- Perspectiva de la Organización:

En esta primera fases se proporcionará información sobre la historia de la empresa u organización; qué hace la empresa u organización (productos o servicios); como lo hace y su estructura interna.

- Políticas y Procedimientos:
- Compensación
- Prestaciones
- Información de Seguridad
- Instalaciones Físicas
- Funciones del Departamento

En este último aspecto, se le proporcionará al nuevo empleado información específica del departamento en el cual será asignado, iniciándose por la explicación de los objetivos, actividades del departamento, la estructura departamental y la relación que guardan las actividades del departamento con las de otros departamentos, como con la empresa en general.

- Conocimiento Físico del Departamento y atribuciones que asumirá dentro del puesto que realice.
- Presentación del personal del Departamento.

<sup>(3)</sup> DESSLER, GARY, ADMINISTRACION DE PERSONAL, MÉXICO 1991, pág. 290

Otra de las ramas de la Psicología, que entra en relación con el desarrollo de los individuos es la Psicología Social, cuya función es procurar las condiciones necesarias de trabajo evita causas precipitantes de trastornos emocionales, inestabilidad social y otras alteraciones.

"Sullivan, conocido como padre de las relaciones interpersonales, postuló la teoría que el sistema que se ocupa de mantener la seguridad interpersonal que siente el individuo, surge de la cooperación interpersonal en la aculturación y el proceso de socialización del ser humano" El sistema del yo es una organización de experiencias educativas dirigidas de la necesidad de evitar o reducir el mínimo de los incidentes de ansiedad. (4) En los seres humanos, la ansiedad se ve como valoración anticipada desfavorable de la actividad que desempeña la persona. El autoconcepto puede considerarse como la opinión personal de sí mismo y que el resultado de la interacción con otras personas importantes.

Las instalaciones del ambiente laboral, deben estar adaptada al hombre, para estimularlo y así mejorar su producción. Así pues, en el trabajo intelectual se debe encontrar la forma de alternar en la vida diaria, el trabajo con el descanso y la recreación verdadera, para tener el más elevado nivel de salud física y mental, cumpliendo de modo satisfactorio sus tareas, realizándolas en una forma que le sea a la vez agradable y provechosa.

"La efectividad laboral, puede llegar a transferirse en el centro de la vida de un individuo deliberando otras áreas de desarrollo de su personalidad como la familiar, la social o la lúdica". (5)

David Krech, dice: "La relación interpersonal es un acto integrado, ya que refleja el influjo de los deseos y los objetivos de un individuo sobre sus emociones, sus pensamientos, sus recuerdos y sus percepciones". (6)

Debemos de tomar en cuenta ciertos términos la conducta interpersonal se puede considerar como una interacción entre dos o más personas, en donde la acción de un individuo sirve de respuesta a la de otro que actúa como estímulo, generando con ello ya sea un estímulo positivo o negativo.

La empatía es una producción imaginativa de un estado subjetivo a un objeto, de tal forma que ésta parezca lleno de él. Es un grado de sintonía afectiva con las demás personas y

(4) DAVIES, D.R. Y SCHACLETO "PSICOLOGÍA Y EL TRABAJO" EDITORIAL MEXICO. 1982 pág. 20

(5) KRECH, DAVID "TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES" TESIS USAC 1989 pág 17-32

(6) LEADDY SUSAN Y PEPPER, J. MAE "BASES CONCEPTUALES " MEXICO 1989 pág. 64

ambiente. Para desarrollar la empatía se necesitan dos cosas: (7)

- Conciencia y aceptación de sí mismo como persona que siente y está abierta a sus propias experiencias.
- Capacidad de escuchar los mensajes transmitidos e identificar los sentimientos respondiendo con sensibilidad.

La aceptación es un proceso activo, una serie de actos de la conducta positiva, su fin es infundir a la persona respeto por sí misma como humano que es y que por este solo hecho posee mérito, valor y dignidad.

En las relaciones interpersonales juega un papel importante el respeto ya que es de interés no posesivo y la afirmación de las otras personas como individuos independientes, el respeto genera auto estima y autoimagen.

El respeto es la "autenticidad al compartir el yo comportándose en forma natural, sincera, espontánea real, abierta y no defensiva". (8)

En los grupos de Análisis Transaccional las personas interactúan dentro de sí mismas y con otras personas. Se supone que cada persona tiene tres dependencias mentales distintas que se deben mantener: un padre, un adulto y un niño. Cuando cualquiera de esas fuerzas internas asume un control excesivo, se presenta el trastorno psicológico. "El análisis transaccional en la industria se ocupa también de las transacciones interpersonales, concentrándose en los juegos que presenta la gente y en los argumentos que usan las personas en sus intentos de hacer frente a la vida." (9)

Estos juegos hacen que las personas presenten diferentes tipos de comportamiento, generando con ello mecanismo de defensa que pueden repercutir de manera negativa si no se pueden manejar.

Hay mucha gente que es reservada por temperamento y constitución, dentro de los límites de la normalidad, mientras que hay quienes, apareciendo bien adaptados al ambiente social y comportándose perfectamente con sus compañeros, lo hacen por un complejo de inferioridad, que les induce a congraciarse con los demás. Es por ello que la adaptación social es importante en el campo laboral.

---

(7)TAPALIS, MARY, MATHERNEY RUTH ENFERMERIA PSIQUIATRICA EDICION S.A. MÉXICO 1983 pág.24-32

(8)TAPALIS, MARY, MATHERNEY RUTH ENFERMERIA PSIQUIATRICA EDICION S.A. MÉXICO 1983 pág. 78-80

(9)CHIAVENATO, IDALBERTO RELACIONES LABORALES TESIS ESCUELA PSICOLOGIA 1988 pág. 12

Dentro de la Psicología y la industria en general, encontramos a la familia, como una institución social. Constituye un área de desenvolvimiento social en la que intervienen la familia, el suelo natal, las condiciones de desarrollo y la determinación de la dirección de despliegue.

Podemos agregar que la estructura familiar está caracterizada por determinada cultura e ideología en particular, ya que es la sociedad la que genera diversas influencias sobre el núcleo familiar.

En todas las clases existentes en la sociedad hay diferentes tipos de familia. La familia integral es el grupo de familia en el cual ambos padres están de acuerdo con su rol, existe armonía, la comunicación es constante y sin barrera alguna; el vínculo que los une les proporciona seguridad para brindar una paternidad consistente a sus hijos.

A la familia invertida podemos definirla como una especie de matriarcado. El rol que asume la madre es determinado con su autoridad dentro del hogar y sus responsabilidades, pero en una forma somera, mientras que la figura paterna pasa a desempeñar un rol secundario.

Cuando el creciente individualismo parece amenazar a la familia, su tradicional jerarquía debilita su efectividad funcional, es conveniente estudiar la familia como un organismo e investigar su fisiología.

La estructura emocional de la familia patriarcal ideal se encuentra representado por el padre-marido, que suponía es fuerte y activo y su papel consistía en proporcionar a la esposa y a los hijos, no solo los medios de subsistencia necesaria sino también el amor y la protección indispensables como medios de seguridad emocional. El jefe es a los miembros de un grupo lo que el padre es a los hijos de una familia, la unidad de lazos con el jefe genera una comunidad afectiva, como en la familia patriarcal, alrededor de la cual giran los hijos o miembros del grupo cuando se da la rebeldía, la envidia y la rivalidad no hay identidad de todos los miembros hacia el padre. El comportamiento de una persona siempre será una función de la interacción entre la persona y su medio, conflictos de roles y ambigüedad, cambios de cualquier tipo, frustración. Corresponde todo ello a una incómoda situación familiar. El trabajador se sentirá contento o insatisfecho, realizado o alineado, en la medida que contribuya a una causa. La madre esposa acepta la situación de su felicidad personal, logrando con ello una actitud pacífica y sumisa. El ciclo vital se cierra cuando los padres, tanto el padre como la madre, devuelven al hijo lo que ellos han recibido de sus propios padres.

Las tendencias psicodinámicas que mantienen el equilibrio o el sistema emocional de la familia son inconscientes, se convierte en un equilibrio altamente sensible que debe reajustarse continuamente ante los hechos cotidianos. El equilibrio de la familia cambia decisivamente cuando uno o varios de sus miembros se separan de ella.

También encontramos en el trabajo aspectos biológicos que como disciplinas científicas, contribuyen a que tengamos un conocimiento completo de como funciona nuestro organismo y lo que origina lesiones, enfermedad o situaciones de estrés en el empleo es la sobrecarga de trabajo que provoca un desequilibrio del medio interior, que altera la homeostasis en cualquier organismo. Puede ser externo como calor, frío, ruidos muy fuertes o escasez de oxígeno o de origen interno, presión arterial alta, dolor, tumores, o ideas desagradables. Al trabajar todo el tiempo en temperaturas inferiores a 0°C. y con bajo contenido de oxígeno en el aire, son estímulos externos que originan estrés.

En los aspectos Psicológicos encontramos situaciones de presión, una supervisión inadecuada, clima político inseguro, autoridad inadecuada a la responsabilidad.

La división social del trabajo se refiere a que un grupo es funcional porque cumple una función, porque satisface una necesidad, donde las tareas son asignadas, por ser grupos gremiales de una organización surgida con un objetivo<sup>(10)</sup>.

La investigación planteada enfocará las consecuencias del desvelo en los trabajadores de la Planta Azucarera del Ingenio San Diego, debido a los turnos rotativos, por la falta de descanso, la fatiga y el ruido que ocasiona trabajar en esa planta, especialmente en la época de zafra. Es por ello que se menciona a continuación lo siguiente:

El sueño es el estado de reposo y desconexión del medio ambiente, que se presenta por lo general periódicamente y sirve de recuperación, con disminución o cese total de la conciencia diurna y del movimiento voluntario. También el sueño es un fenómeno fisiológico sumamente activo. Cuando no se duerme por lo menos de 6 a 8 horas diarias, la persona se siente adormitada durante el día, la cantidad de sueño varía de persona a persona. Cada uno duerme lo que necesita de acuerdo a la edad, su estado fisiológico o sus hábitos.

El sueño y la vigilia son un patrón rítmico que ocurre cada 24 horas en los seres humanos normales. Estos ritmos biológicos se denominan circadianos<sup>(11)</sup> Toda persona parece tener un Reloj Biológico, que funciona en forma regular, rítmico. A medida que

(10)SIGMUND, FREUD "EL EGO Y EL ID", LONDRES, HOGARTH PRESS, 1927

(11)Yat Juárez, Myriam "Efectos de la Deprivación de Sueño y Fatiga" Tesis 1984, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Medicina.

el niño llega a acostumbrarse a las circunstancias ambientales particulares, da como resultado ritmos diarios de comportamiento, tales como el hambre, la temperatura corporal, el flujo hormonal y el dormir. Esto se da generalmente en forma coordinada durante las 24 horas del día.

Es importante señalar que los animales con privación del sueño finalmente mueren y los seres humanos pierden contacto con la realidad.

Sabiendo la vital importancia que tiene el sueño en la vida de un individuo, no solo para brindar el descanso sino como un sistema que mejora la función de varios órganos y sentidos de nuestro organismo, llega a ser sumamente difícil permanecer despierto particularmente luego de un trabajo extenuante.

La privación de sueño conlleva desde distorsiones perceptuales muy benignas, como ardor de ojos, vista nublada, movimientos aparentes en la periferia de la visión, hasta ilusiones y aún alucinaciones, cuando se permanece por lapsos grandes de tiempo en vigilia.

Es de suma importancia hacer mención de los cambios conductuales que manifiestan las personas que son sometidas a permanecer largos períodos de tiempo sin dormir (generalmente más de 30 horas). Entre estos cambios de conducta se describen: irritabilidad, depresión, mala memoria, se sienten deprimidas, su rendimiento laboral decae e incluso su vida familiar y social se ve afectada; existe labilidad emocional y cólera, entre otras.

El ser humano precisa dormir cierta cantidad de horas para sentirse bien y poder cumplir con todas sus obligaciones. El no dormir bien deteriora nuestra calidad de vida. Una buena noche de sueño es un prerrequisito para tener una vida normal durante el día.

En cuanto a la relación interpersonal existe hostilidad, confusión y apatía, a lo cual se suman hábitos y adicción al alcohol, tabaquismo, ingesta de estimulantes y vida sedentaria.

Concerniente a la fatiga, se dice que es un estado consecutivo al agotamiento espiritual o corporal que implica disminución reversible de rendimiento y funcionamiento. La fatiga se divide en física (fatiga muscular) y la fatiga psíquica (central o nerviosa).

En la actualidad el trabajo es básico a toda vida social. Este esfuerzo humano aplicado a la producción de bienes provoca situaciones de stress y fatiga. La fatiga es una sensación subjetiva de carácter penoso que expresa algún grado de impotencia, de incapacidad, una molestia producida tanto por una tensión social como por condiciones físicas o una inhibición psíquica.

El fenómeno de fatiga no podemos detectarlo ni medirlo, se debe asociar a signos objetivos de una disminución del rendimiento y una alteración de las constantes biológicas indicativas de que se ha realizado o se está realizando un esfuerzo.

Como factores coadyuvantes en la aparición de fatiga encontramos falta de reposo y sueño, alimentación inadecuada, condiciones ambientales y el estado de salud del trabajador.

Es importante hacer mención de las causas psíquicas que pueden originar fatiga, entre las que encontramos el trabajo monótono, desajuste profesional, excitantes sensoriales (ruido, iluminación defectuosa, vibraciones, olores desagradables).

En relación a las manifestaciones clínicas de la fatiga, han sido aislados grupos de síntomas y signos a los cuales las características de las condiciones de trabajo imprimen una tonalidad particular.

Las manifestaciones clínicas más frecuentes son: Disminución de peso, síntomas digestivos, cefaleas principalmente fronto-occipitales, (que generalmente aparece por la mañana y persiste durante toda la jornada de trabajo), síntomas circulatorios (palpitaciones, hipotensión). Trastornos del sistema nervioso (dolores neurálgicos, defectos en la coordinación y habilidad de movimiento), trastornos de los órganos de los sentidos (alteraciones funcionales de la visión, audición).

Grados de fatiga, se describen cuatro grados de fatiga:

**Laxitud:** Sensación subjetiva de cansancio, es lo normal después de la tarea diaria, desaparece con El reposo.

**Agotamiento:** Además de la sensación subjetiva de cansancio aparecen otros síntomas como taquicardia, hipotensión, disminución a reacciones.

**Surmenage:** Repetición o intensificación de agotamiento. Se encuentra además insomnio, anorexia, bradicardia, irritabilidad.

**Esforzamiento:** Exageración de los fenómenos anteriores, aparecen síntomas circulatorios y puede sobrevenir muerte por insuficiencia cardíaca aguda.

**Prevención de la Fatiga:** La acción preventiva tiene diferentes aspectos y es preciso definirla frente al individuo y a la comunidad pero también y sobre todo como portadora de una mejora de las condiciones de trabajo.

Entre las medidas de prevención encontramos: reducción de sobre-esfuerzo muscular, distribución de cargas y esfuerzo, eliminación de movimientos inútiles, ejercicio físico moderado y supervisado, alimentación balanceada procurando guardar un horario

establecido, higiene y seguridad en el trabajo, protección de la familia, estabilidad en el trabajo, salario estable, seguridad social, etc.

Fatiga Psíquica se manifiesta con trastornos de recepción, percepción y coordinación y el grado de capacidad mental, disgusto ante el trabajo, irritabilidad y sensación de cansancio general.

Fatiga intensa que, al provocar el trabajo excesivo del cerebro, mutilan el yo; fatiga de origen tóxico (alcohol), fatiga de origen físico (trabajo muscular demasiado prolongado); fatiga de origen intelectual (programas escolares recargados).

La fatiga crea estados histéricos experimentales y pasajeros puede fijarlos por la repetición no sólo en el individuo sino en la sociedad, si la causa de la fatiga es social.

Según investigaciones hechas de la Universidad de Dakota en 1969 se ha demostrado que los niveles de ruido inherentes al medio ambiente del hombre elevan el nivel de colesterol, además de que los ruidos intensos hacen que se desprendan hormonas de adrenalina en torrente sanguíneo, intensificando así la tensión y la inquietud. El ruido retrasa la recuperación, porque perturba el descanso y provoca trastornos en el sueño porque produce excitación y le impide alcanzar la fase más importante del sueño, el sueño profundo. La falta de sueño produce alteraciones psíquica, como irritabilidad, cansancio, estados de delirio e incluso paranoia, dolor de cabeza, las preocupaciones, desarreglos de la visión depresión o apatía.(12)

Otro factor importante a considerar es que un individuo que no duerme las horas necesarias y muestra un estado de salud perfectamente estable, en un futuro necesitará de atención especializada para un ajuste físico y psicológico.

El ruido altera las funciones biológicas del organismo y éste interpone un escudo para recuperar la calma. En el caso del ruido no puede evitarlo, por lo que suele ocurrir que el sujeto afectado desate su ira, incluso hacia su interior, entonces vendrá la jaqueca, más ruido con gritos y llanto y, finalmente, el estrés que se manifiesta a través de una fuerte tensión del cuello y los músculos, que constriñen las arterias provocando dolor.

Otro aspecto enfocado es la influencia en el trabajo como Objeto del Contrato Laboral, es pues, la fuerza misma del hombre cuya vinculación a la persona humana la hace digna de mayor consideración social, y la prestación personal de servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración y ésta consiste en la "obligación

(12) Yal Juárez, Myriam "Efectos de la Deprivación de Sueño y Fatiga"

Tesis 1994, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Medicina.

que una parte asume de prestar su trabajo o su energía a la otra y por otra parte es el particular comportamiento del trabajador que se obliga a aplicar en concreto su energía al específico fin productivo." (13)

Tanto en el núcleo familiar como en el ámbito laboral se pueden mencionar las jornadas, siendo: la Jornada Diurna, Jornada Nocturna, Jornada Mixta y Jornada Extraordinaria. (14)

La Jornada Diurna, se desarrolla durante las horas del día, no pudiendo ser mayor de 8 horas diarias ni exceder de un total de 48 horas a la semana, tomando en cuenta que el día empieza a las 6 horas y finaliza a las 18 horas, patronos y trabajadores pueden convenir en el horario de trabajo que más se adecúe a sus intereses, sin sobrepasar las 8 horas diarias ni excederse de un total de 48 horas semanales.

En la Jornada Nocturna, es la que se realiza durante las horas de la noche, es decir en el lapso en que hay escasa o ninguna luminosidad solar, principia de las dieciocho horas de un día a las 6 horas del día siguiente, pudiendo las partes de la relación laboral adoptar el horario que mejor les convenga para la ejecución de las labores dentro de este lapso, según las necesidades y costumbres.

Así mismo, la Jornada Mixta comprende horas diurnas y nocturnas, originándose por las necesidades de las empresas que obligan la imposición de esta clase de jornada. La jornada mixta no puede ser mayor de 7 horas diarias ni exceder en un total de 42 horas a la semana. Como la jornada diurna y mixta, las partes en la relación laboral quedan obligadas a observar el límite legalmente.

Con respecto a la "Jornada Extraordinaria, las horas extraordinarias constituyen uno de los más escabrosos problemas, influyendo en éste circunstancias de índole económico y político sociales". (15) Las primeras se presentan en las cuestiones relacionadas con la desocupación y los problemas de producción que ocasiona la jornada extraordinaria.

Es por ello que al investigar estadísticas sobre las horas que laboran en la época de zafra en los Ingenios, que existen en la país de Guatemala, se verificó que laboran la mayoría 8 horas de trabajo, existiendo así 3 turnos rotativos.

En los problemas psicológicos, biológicos y sociales que por información proporcionada por el superintendente de la fábrica aqueja a los trabajadores que laboran en la Planta del Ingenio San Diego, intervienen necesidades insatisfechas, las condiciones de trabajo y la comunicación que existe dentro de la empresa con los compañeros y jefes de los mismos.

(13) WILSON RANDLE C. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EDITORIAL LETRAS S.A. MEXICO 1968

(14) VILLAGRAN, RAUL SAD, LAS DENOMINADAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU REGULACION EN EL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE. TESIS GUATEMALA, JUNIO 1974.

(15) VILLAGRAN, RAUL SAD "LAS DENOMINADAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU REGULACION DEL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE" TESIS JUNIO 1974 GUATEMALA, USAC.

## 2.2 OBJETIVOS.

### 2.2.1 OBJETIVO GENERAL:

Promover la Psicología Laboral, conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos, a través de actividades que conlleven a una mejor Salud Mental del trabajador.

### 2.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

#### 2.2.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO

- Recabar información de como se inició el Ingenio San Diego para la elaboración del Manual de Inducción.
- Conocer los procesos de producción e integración total del Ingenio San Diego, para plasmar la información en el Manual de Inducción.
- Diseñar e implementar el Manual de Inducción, para el nuevo empleado que ingresa a laborar en el Ingenio San Diego, S.A.
- Dar una visión amplia con el Manual de Inducción a los nuevos trabajadores que ingresan al Ingenio San Diego, para que conozcan y se familiaricen con el Ingenio San Diego, S.A.

#### 2.2.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA

- Impartir talleres y charlas, que conlleven a una orientación psicológica laboral para interrelacionar a los trabajadores del Ingenio.
- Fomentar en los trabajadores administrativos la importancia de las Relaciones interpersonales para mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores del Ingenio.
- Capacitar a los Jefes de cada Departamento sobre el Manual de Inducción para que conozcan el contenido del mismo.

### 2.2.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

- Detectar como afecta al núcleo familiar que el padre de familia trabaje 2 turnos rotativos (matutino y nocturno) en la Planta del Ingenio San Diego.

### 2.3 METODOLOGÍA O ESTRATEGIA DE ABORDAMIENTO

El objetivo general para promover la Psicología, fué planteado para brindar atención psicológica a la solución de los problemas laborales en el Ingenio San Diego. Por lo anterior, en el proyecto de Ejercicio Profesional Supervisado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, conjuntamente con el Ingenio San Diego y en especial con el Departamento de Recursos Humanos, se diseñaron tres subprogramas de entendimiento y capacitación permanente para los trabajadores, utilizando la siguiente metodología en los diferentes subprogramas:

- **Subprograma de Servicio:** Aquí se efectuaron visitas domiciliarias y la respectiva presentación de Epesistas a la comunidad, para establecer un buen rapport. Luego se elaboró la descripción histórica tomando en cuenta a las personas jubiladas y al Gerente del Ingenio para recabar información sobre el historial del Ingenio. En un segundo plano se obtuvo información sobre el proceso del azúcar; solicitándola a los ingenieros, laboratoristas y trabajadores; esto sirvió como base para estructurar el Manual de Inducción.

Para la elaboración del Manual se siguió con las siguientes etapas:

- La primera etapa consistió básicamente en recabar información para contar con el conocimiento general de la empresa, reseña histórica, fundamento legal, fines y organización.
- La segunda etapa abarcó aspectos específicos con los cuales el trabajador adquirirá, con mayor detalle, la función que desarrolla la unidad organizacional administrativa, a la cual prestará sus servicios.

- En la tercera etapa se unificó toda la información acerca de las prestaciones, derechos y obligaciones que goza el trabajador.
- La cuarta etapa contempló información adicional en la que se incluyó la información de interés que se consideró conveniente para el trabajador.
- **Subprograma de Docencia:** Se definió un Seminario-Taller de Relaciones Interpersonales el cual se llevó a cabo por medio de charlas, enfocadas de lo específico a lo general, para lograr una interacción humana en el ambiente de trabajo, brindando ejemplos concretos, utilizando acetatos, películas y pizarrón para la proyección audiovisual a los participantes. Este programa fue autoformativo y flexible para los participantes para propiciar su autoeducación y la práctica inmediata de los conocimientos adquiridos.

Se ejecutaron dinámicas participativas de los temas expuestos. Se entregaron documentos motivacionales, con autoevaluaciones personales. También se hizo entrega de un test, chequeando los resultados de como se manifestaban sus relaciones humanas con los demás, haciéndoles entrega del test analizado, según lo contestado por los participantes.

Se implementó a los Ingenieros Jefes de la Fábrica y trabajadores del Area de Campo en talleres de relaciones interpersonales y hábitos para mejorar el trabajo, ejecutándolos en un tiempo no mayor de 7 meses.

- **Subprograma de Investigación:** Se eligió una metodología de abordamiento netamente descriptiva; los pasos a seguir para la investigación fueron:

Observaciones preliminares del trabajo que ejecutan en la planta del Ingenio, los trabajadores que han laborado en las zafas anteriores.

1. Se realizó estudio estadístico para la determinación de la muestra por sectores a utilizar.
2. Seleccionar la muestra estadística a utilizar que contribuyó a los resultados de la investigación.
3. Capacitar a la encuestadora que colaboró en la recopilación de datos.
4. Aplicación de la prueba piloto, corrigiendo algunos items de la encuesta.

5. Entrevistas a la familia de los trabajadores que laboraron en la planta durante la zafra 96/97; se seleccionaron al azar, según listado proporcionado por el encargado de nóminas y planillas del Ingenio.
6. Determinación del cuestionario para la investigación, unificando algunas preguntas de la prueba piloto.
7. Definición de los cuestionario, según interrogantes con respuestas cerradas.
8. Aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la planta.
9. Análisis, vaciado de tests, cuadros y gráficas estadísticas demostrando la relevancia de la investigación.
10. Análisis y factibilidad del cuestionario, que sirvió para la comparación de resultados de los jefes y trabajadores de la planta del Ingenio.
11. Análisis de resultados, distribuyéndolos en áreas Psicológicas, Biológicas y Sociales.
12. Conclusiones y recomendaciones, comprobando las áreas de influencia que afecta a los trabajadores y a su familia.

Se contó con la participación de una joven adolescente del Ingenio para encuestar a los trabajadores que habitan en San Diego y otros que habitan en Escuintla, las encuestas se realizaron en una oficina de la Planta del Ingenio.

### CAPITULO III

#### PRESENTACION DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS

##### 3.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO

El trabajo realizado durante los 7 meses de permanencia en el Ingenio San Diego S.A., por medio del Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S), consistió en obtener información sobre la historia de la empresa, su origen, fecha de fundación, nombre de los fundadores, lugar de fundación, épocas por las que ha pasado en su desarrollo, distintos nombres, ubicaciones, dirección y teléfonos actuales; productos o servicios con las que se inició, su evolución y desarrollo en el mercado, número de personas que actualmente trabajan para la empresa. Se obtuvo información sobre la naturaleza de la empresa de producción industrial y de exportación, filosofía de la organización, el tipo de administración; además de conocer la visión, la misión y los objetivos de la empresa, su organización y organigrama, descripción de la autoridad vertical y de los grados de responsabilidad en el sentido horizontal. Asimismo, las empresas afines con las que existe una interacción organizacional. Se conoció la descripción de las funciones de los departamentos y diferentes unidades, descripción de las funciones de cada uno de los jefes (actividades principales que realiza cada una de las secciones que lo componen), políticas de trabajo de la empresa, servicios y prestaciones del trabajador.

Se logró la planificación, investigación, diseño e implementación del Manual de Inducción de la Empresa, supervisado por el Licenciado Luis Alberto Meléndez Gerente de Recursos Humanos, que también recibe el nombre de Manual de Bienvenida, el cual es un instrumento técnico, eficaz en la introducción del trabajador a su ingreso.

Se efectuaron visitas domiciliarias para establecer un rapport, con los habitantes del Ingenio, para que conocieran el trabajo que se realizaría en el Ingenio.

Se realizó una selección de 12 personas jubiladas del sector No.5; que habitan en el Ingenio, tomando en cuenta el tiempo de laborar y vivir en el Ingenio; se entrevistó a dichas personas para la recabación de información de la historia del Ingenio.

Se entrevistó al dueño del Ingenio Sr. Fratemo Vila Betoret, ampliando la historia y la información sobre la evolución de producción del Ingenio.

Se logró contar con el apoyo de los Gerentes de los Departamentos: Superintendente de Campo, Superintendente de la Fábrica, Gerente Administrativo, Gerente de Recursos

Humanos, Superintendente de ETRASA (Empresa de Transportes Agrícolas, S.A.) y Gerente de PROPANEL. Se conoció la función principal de cada uno de ellos como lo es la supervisión, coordinación y revisión del trabajo, se logró entrevistar a los supervisores y jefes de área, referente a su función en el puesto.

Se incorporó información de las áreas involucradas en cada uno de los departamentos, se diseñaron organigramas conjuntamente con los Gerentes.

Se visitaron las fincas para tener un mejor panorama del trabajo que realiza un Ingenio y como llevan a cabo el proceso del azúcar en la época de mantenimiento o reparación y conocer el porque de los turnos rotativos en la época de zafra. Así mismo, se conoció el Ingenio donde se observó las reparaciones de la maquinaria que procesa el azúcar, el transporte pesado y liviano que recoge la caña y el funcionamiento de los mismos. Esto sirvió para tener contacto con el trabajador y conocer más acerca de su trabajo.

Se verificaron los datos con los Gerentes y Superintendentes del Ingenio, con los jefes de las áreas de campo y fábrica sobre el Manual de Inducción, para proseguir a concluir el mismo.

Por instrucciones del Gerente de Recursos Humanos se dió un diálogo con el Psicólogo que labora en el Ingenio Trinidad que es parte del consorcio del Ingenio San Diego, para informarle los logros y avances obtenidos. Se le hizo entrega de una copia de lo realizado con fines de apoyo para que se elabore el Manual del Ingenio Trinidad.

Se contó con el apoyo de la clínica de salud para la disposición del plano físico del Ingenio, actualizándolo ya que el anterior estaba obsoleto.

La visión amplia a los nuevos trabajadores que ingresarán al Ingenio San Diego, la proporcionará el Gerente de Recursos Humanos, proporcionando la explicación de dicho Manual.

### **3.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA**

Para la realización de este subprograma se contó con la ayuda del Gerente de Recursos Humanos, por medio de un memorándum que se divulgó en toda la Empresa sobre el Taller de Relaciones Interpersonales, obteniendo un listado de participantes con nombres, edades y puestos. No se contó con el personal de la Empresa ETRASA como se había contemplado, por no tener el tiempo disponible y además se pudo constatar que la empresa de PROPANEL no tiene ninguna relación de trabajo con el tipo de trabajo a nivel

administrativo con el Ingenio. Se logró la presencia de los ingenieros (jefes) de las áreas de la fábrica del Ingenio, a quienes se les impartieron temas que se abordaron de lo específico a lo general, con dinámicas y películas audiovisuales.

Temas impartidos:

TEMA	PARTICIPANTES	POBLACION
• Como aceptarse a sí mismo	Ingenieros	08
• La comunicación distorsionada en el trabajo.	Ingenieros	08
• Trato de una persona con otra	Ingenieros	08
• Debilidades y cualidades de cada uno de ellos.	Ingenieros	08
• Modificación del comportamiento.	Ingenieros	08
• Relaciones Interpersonales (Mi fuente de energía, Test, Como están mis relaciones humanas).	Ingenieros	08
• Socialización del ser Humano.	Ingenieros	08
• Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.	Ingenieros	08
• Motivación Laboral.	Ingenieros	08
• Hábitos, Tensiones en el Trabajo.	Ingenieros	08

Se entregaron Diplomas a los participantes conforme a los temas expuestos en los talleres, los cuales fueron firmados y sellados por el Director de la Escuela Ciencias Psicológicas y el Supervisor de E.P.S. Se concluyó satisfactoriamente según el tiempo previsto, fomentando y mejorando las relaciones interpersonales en los participantes, cumpliendo con la meta: Ser un ejemplo para ser un buen líder con sus subalternos, demostrando respeto, comunicación y buenas relaciones interpersonales.

### 3.3. SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION

Con la colaboración del encargado de nóminas y planillas de la fábrica, se obtuvo un listado de las personas que laboraron en la zafra (corte de caña) 96-97 para tener base con

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

quienes se podía trabajar y encuestar.

Se logró el apoyo del superintendente de la fábrica para disponer de un lugar adecuado y aplicar individualmente la encuesta, conforme al listado de las personas que laboraron en la época de zafra, tanto los que habitan en el Ingenio como los que viven en Escuintla.

Se procedió a aplicar la prueba piloto, la que sirvió para corroborar la validez de las preguntas que se necesitaban. El cuestionario de 8 ítems, se aplicó en las casas habitacionales, para saber que pensaban los integrantes de la familia con respecto a los turnos rotativos de sus esposos y padres en la época de zafra. Se inició la prueba con listado de personas que entregó el encargado de nóminas de la planta. Se logró una buena disposición de las personas en la recabación de datos. Posteriormente se elaboró la prueba definitiva, con sus respectivas correcciones.

Se proporcionó entrenamiento sobre la encuesta a una joven, que prestó su colaboración para que tuviera conocimiento de lo que estaba investigando en la aplicación de la misma en forma eficiente.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos muestras. Una compuesta por 56 trabajadores que laboraron en la zafra 96-97, que habitan en el Ingenio y los que viven en Escuintla el cuestionario fue de 8 ítems, de tipo cerrada y estructurada, con el propósito de establecer aspectos del tema investigado. Y la segunda compuesta por los jefes de la planta, 8 elementos que habitan permanentemente en la finca San Diego, con 8 ítems similares a los de sus trabajadores estas según lo observado en el comportamiento de los mismos. Se tomaron en consideración estas dos muestras, una de 56 personas que laboran en la planta del Ingenio y otra de 8 Ingenieros Jefes por las diversas opiniones que prestan las personas dentro del ámbito laboral sobre el cansancio, desvelo y rotación que ha existido en los diferentes turnos rotativos, por lo que estos empleados consideran que se debe ampliar un tercer turno de personas debido a que perjudica al trabajador, a su familia y tiene repercusiones en el ambiente familiar y social.

Se evidencia que el trabajo es un factor determinante para el sustento en el hogar. Sin embargo, el cansancio afecta físicamente, mayormente cuando no hay descanso ni motivación salarial; también se produce un alejamiento en el núcleo familiar por los turnos rotativos de los trabajadores en la Planta del Ingenio San Diego.

La técnica realizada para la investigación aplicada fué no aleatoria, por considerar que era más adecuada para dicha muestra.

A continuación se detallan las preguntas que contienen factores sobresalientes que se

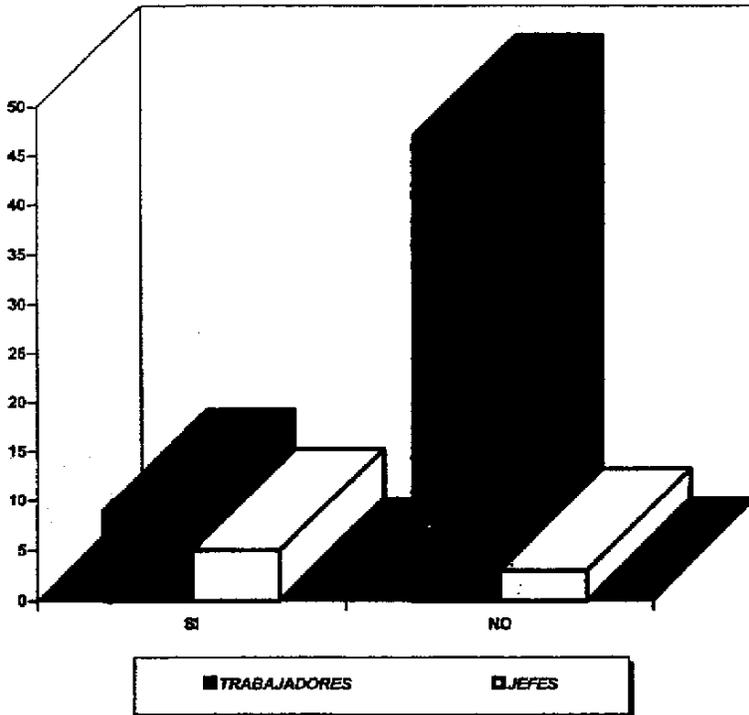
investigaron en las Áreas Psicobiológicas, que afectan al trabajador y a su núcleo familiar

**ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES Y JEFES DE LA PLANTA DEL INGENIO SAN DIEGO, S.A.**

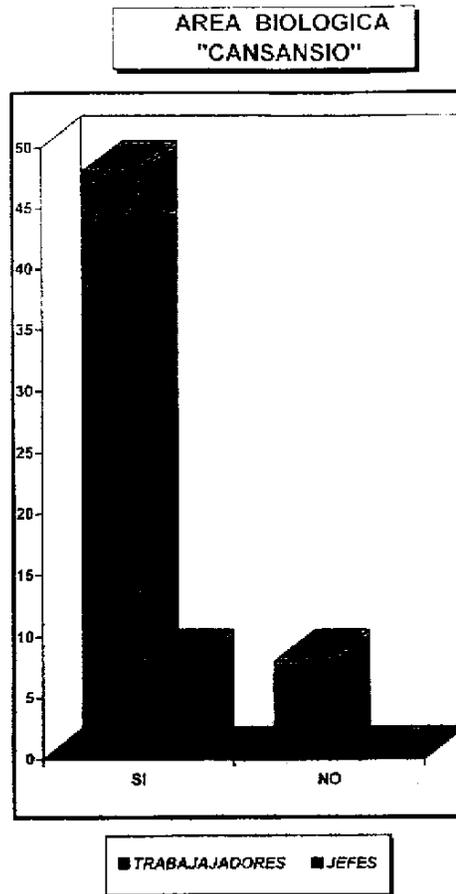
No.	PREGUNTAS	TRABAJADORES		TOTAL	JEFES		TOTAL
		SI	NO		SI	NO	
1	Ha sufrido en su área de trabajo accidentes en los diferentes turnos rotativos?	9	47	56	5	3	8
2	Después de cuanto tiempo de trabajo considera que se siente cansado?	3er. mes 48 trabajadores.	4to. mes 8 jefes	56	4to. mes 8		8
3	Ha perdido el control de su carácter debido a trabajar en los turnos?	18	38	56	8 Desvelo		8
4	Discute a menudo con los compañeros de trabajo por lo tenso que se mantiene en los turnos?	16	40	56	8		8
5	Le afecta emocionalmente cuando le llaman la atención por el trabajo?	20	36	56	3	5	8
6	En que ocupa su tiempo de descanso?	34 Hogar	22 Otros	56	6 Tomar alcohol	2 Des- cansar	8
7	Tiene comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo?	33 Bastante	23 Regular	56	8 Bastante		8
8	Considera que le afecta emocionalmente a su núcleo familiar que usted trabaje en turnos rotativos de 12 horas?	12	44	56	8		8

Para el vaciado y análisis de las encuestas se tomó en cuenta el método porcentual, el cual arrojó resultados Psicobiosociales; que se pueden observar en las gráficas representativas.

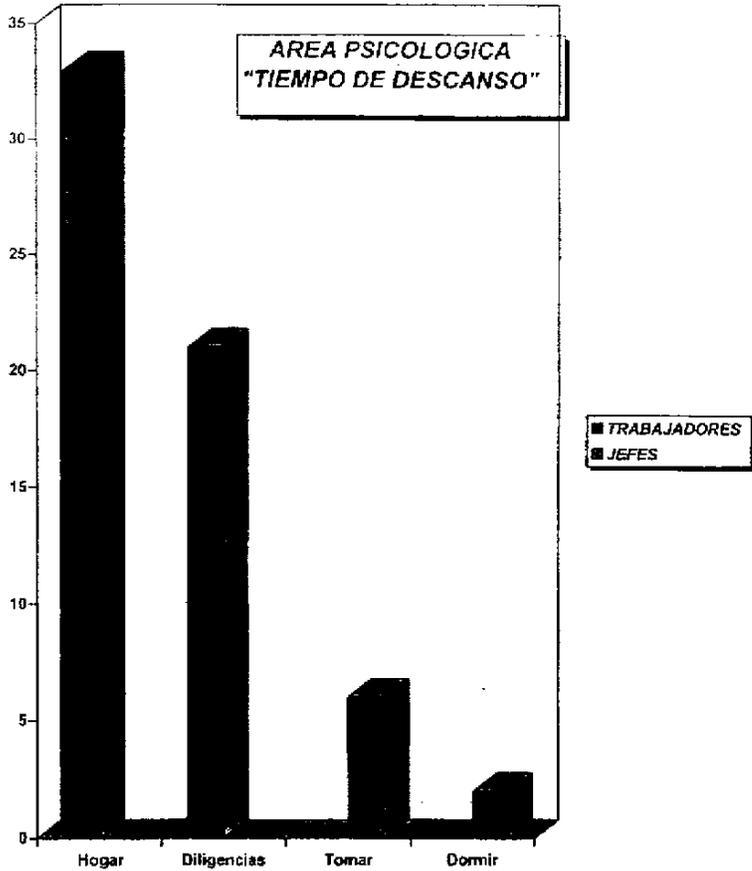
**AREA BIOLÓGICA**  
**"ACCIDENTES EN LOS TURNOS ROTATIVOS"**



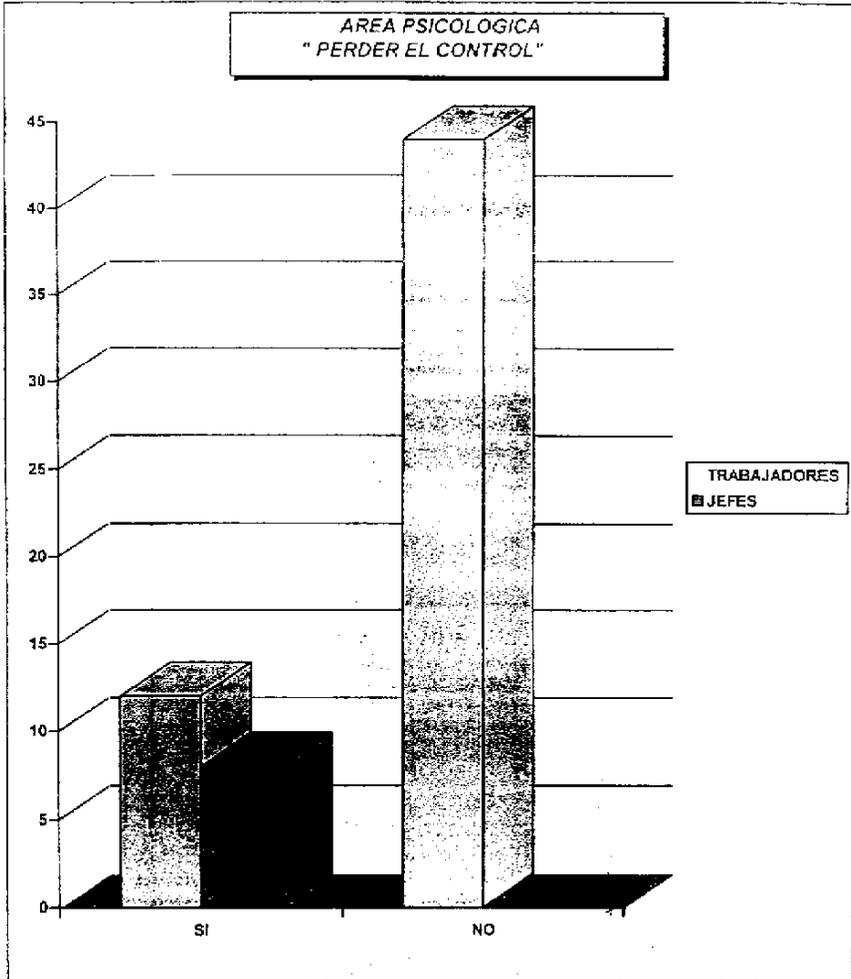
**La gráfica representa que un 16% de los trabajadores de la zafra anterior indicaron que sí hubo accidentes en los turnos rotativos y un 84% dijo que no. Las encuestas a los jefes reportó que el 62% considera que sí hay accidentes en época de zafra y un 38% que no ocurren.**



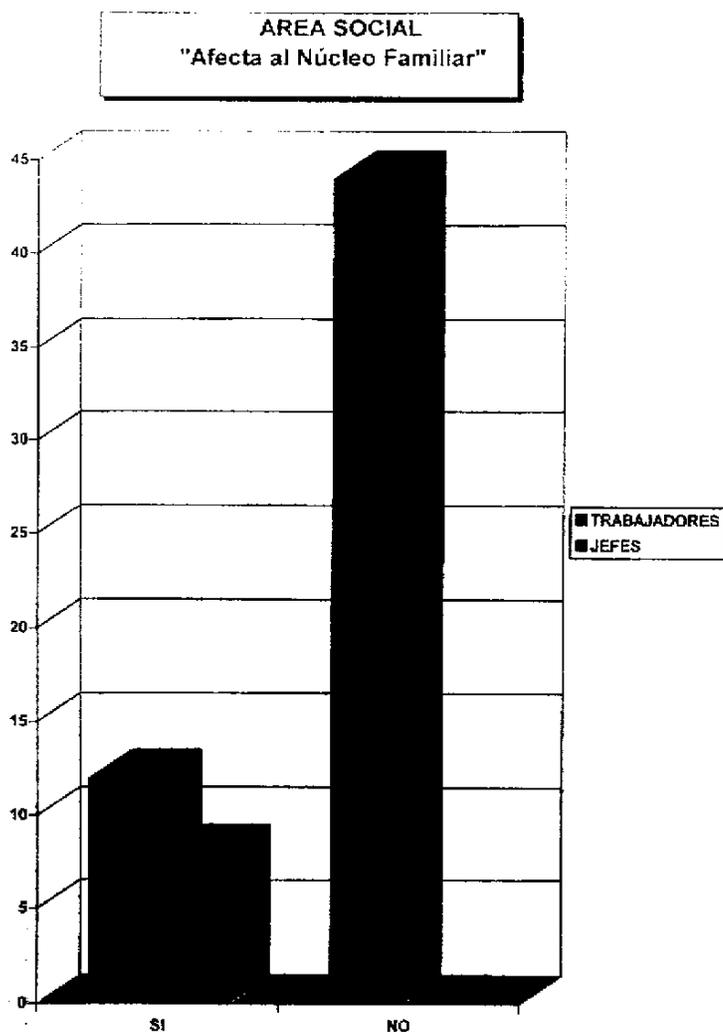
***La Comparación de está gráfica indica que el cansancio aparece en los trabajadores durante los turnos rotativos después del 3er.mes en un 86% y un 14% en el 4to. mes. En la encuesta de los jefes, el 100% afirmó que en el 3er. mes se observa el cansancio de los trabajadores.***



*Se observa en está gráfica que los trabajadores indicaron que en su tiempo libre de descanso un 59% lo ocupan en el Hogar y un 41% en otras actividades. Los jefes el 75% observaron que los trabajadores pasan su tiempo de descanso bebiendo licor y como consecuencia faltan al trabajo y el 25% observó que lo dedican a descansar.*



**En está gráfica los trabajadores contestaron que un 68% no pierde el control de su carácter en los turnos, la minoría 32% respondió que sí. En las encuestas de los jefes el 100% consideran que sus subalternos pierden el control del carácter por la variedad de situaciones que se presentan diariamente.**



*El 21% de los trabajadores indicaron que trabajar los turnos rotativos tiene repercusión negativa en su hogar. Igualmente lo indicaron el 100% de los jefes encuestados.*

### 3.4 OTRAS ACTIVIDADES Y RESULTADOS

Se prestó colaboración al Departamento de Recursos Humanos para participar en una actividad con la Empresa Embotelladora PEPSICOLA en la Finca Costa Brava; la actividad se organizó para agradecer el trabajo de las personas de cuadrilla en la zafra. Asistieron 138 personas.

Además, se gestionó ante las autoridades la asignación de un lugar adecuado (clínica psicológica), con mobiliario, para atender a la comunidad que requirió atención psicológica. Se atendió a 12 niños, 17 jóvenes, 8 amas de casa y 4 trabajadores del Ingenio, brindándoles atención en la oficina de Psicología. Los problemas atendidos fueron problemas de aprendizaje, emocionales de noviazgo y de pareja e infidelidad conyugal.

Se trató de reorganizar y trabajar con los Jóvenes de la Casa del Adolescente, no encontrando colaboración y tiempo tanto los fines de semana como en horas hábiles por parte de ellos ya que trabajaban en reparaciones de maquinaria en el Ingenio.

Se trabajó en forma conjunta con la Epesista de Psicología Comunitaria en el sembrado de setos con plantas llamadas crotos,\* en la entrada principal de las casas del Sector No. 1. Se trabajó en la limpieza del Río Coyol y Río Mangulto con los alumnos de la escuela de 5o. y 6o. Grado; la cantidad de alumnos en cada grado permitió prestar este servicio a la comunidad.

Se tramitó en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.) de la capital, el pago atrasado de 10 meses de un trabajador del Ingenio, quien fue beneficiado con el pago de horas laboradas, brindando un servicio al Depto. de Recursos Humanos y al trabajador.

Se logró establecer una charla de educación del aparato reproductor femenino y masculino con el médico de las Fincas, Doctor Edgar Alvarado, una charla del SIDA y también otra sobre las etapas del adolescente y la drogadicción. Las actividades educativas se realizaron en la comunidad, en las escuelas y las fincas Belem, Costa Brava, Mercedes y el Ingenio Trinidad, con el objeto de mejorar la Salud Mental de los pobladores que habitan en dichas fincas.

Como servicio de apoyo solicitado por el Instructor Sr. Rodrigo Ramírez de INTECAP, quien labora como capacitador en el Departamento de Campo, se ofrecieron charlas de

---

\* Seto es el adorno que se hace con cualquier planta en la orilla de un arriate o sirve para formar una división.

Relaciones Interpersonales a los trabajadores de Campo con puestos de Caporales y Apuntadores.

Las charlas se relacionaron con intervenciones individuales y grupales, minimizando conflictos internos en el trabajo. Estas fueron las siguientes:

TEMAS DE LAS CHARLAS	PUESTOS	PARTICIPANTES
Características del Individuo en el Ambiente.	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Sus valores y necesidades Individuo y Sociedad.	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Sus relaciones y su comportamiento. Obteniendo relaciones repletas de entusiasmo y afecto.	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Las modificaciones del medio (Individualidad).	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Personalidad (YO, EGO, ID)	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Naturaleza Biológica	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Experiencias Vividas y Factores Ambientales.	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Necesidades Fisiológicas y las Psicológicas enfatizando en cada una: Equilibrio en nuestra vida. Contacto con otras personas (Percepción). Los motivos en las relaciones humanas. La comunicación. Los principios de las relaciones humanas. Depresión en el trabajo. La ansiedad. La angustia.	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Tensiones (Como afectan y como podemos sobrellevarlas).	Caporales - Apuntadores	22 - 18
Las transacciones de las relaciones interpersonales.	Caporales - Apuntadores	22 - 18

Por haber poco personal disponible, se nos solicitó colaboración para la Asociación Solidarista (Comisariato) del Ingenio, entregando dividendos a los socios del mismo.

Dentro del Subprograma de Docencia se realizaron actividades recreativas que contribuyeron a mejorar la Salud Mental de los alumnos de la Escuela del Ingenio, los cuales fueron:

- Celebración del día del padre
- Kermesse para recaudación de fondos
- Excursión al IRTRA con el objetivo principal de recrear y mantener la salud mental en los niños.
- Escalar las Peñas (montañas) cerca del Ingenio San Diego.

Se llevaron a cabo charlas con jóvenes adolescentes, de 14 a 15 años de la escuela, brindando orientación, educación sexual y el uso de preservativos, para mejorar su nivel de conocimientos respecto al sexo. También se proyectaron películas instructivas a los alumnos de la escuela de 3ero. y 6to. grado primaria, concerniente a la comunicación entre padres e hijos.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

## CAPITULO IV ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

### 4.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO

La elaboración de un Manual de Inducción a la Empresa, brindará un amplio conocimiento a los trabajadores de reciente ingreso, beneficiándolos porque al tener esta información posiblemente disminuyan sus niveles de ansiedad desde el primer día en el trabajo. La Empresa también se beneficiará al contar con un Manual que proporcione información concreta y precisa de la organización, dirigida al nuevo trabajador, teniendo claro su origen y hacia donde van, para alcanzar las metas de producción azucarera.

Se pudo comprobar, a través de entrevistas realizadas por la epesista, que las personas que laboran en el Ingenio no conocían la historia del mismo y esto hacía que la información que manejaban fuera ambivalente hacia los habitantes del Ingenio.

Es necesario hacer notar que el Ingenio no contaba con documentación sobre su historia para iniciar un Manual, tampoco técnicas para una Inducción, ni técnicas de reclutamiento, selección de personal y pruebas psicométricas que confirmen la capacidad de una persona para un determinado puesto, lo que perjudica el trabajo en el Departamento de Recursos Humanos, en donde se necesitan estos datos, para tener bases e iniciar la clasificación de puestos y salarios. Se empezó de cero y por el tiempo limitado del E.P.S., solamente se elaboró el Manual de Inducción que fué un objetivo que se cumplió en el subprograma de servicio; para que el Departamento de Recursos Humanos cumpliera con el objetivo de reorganizarlo, si fuese necesario, y trabajar posteriormente las técnicas mencionadas arriba.

Las actividades que se realizaron en la investigación y planificación del Manual contribuyeron a un mejor diseño, tomando en cuenta la orientación del Gerente de Recursos Humanos, quien proporcionó para referencia un instructivo del FADES (Fundación para el Análisis y Desarrollo de Centroamérica, Programa de Desarrollo Empresarial). Aún hay que profundizar en algunos aspectos, como por ejemplo la naturaleza exacta del puesto, funciones, atribuciones, ya que durante el tiempo de 6 meses de duración del E.P.S., no fue posible abarcar todos los aspectos. Se orientó al Gerente de Recursos Humanos en como dar una visión amplia al trabajador que ingresa a la Empresa, brindándole una explicación breve de como alcanzar este objetivo

por medio del Manual.

Por lo expuesto anteriormente se necesita que haya una persona específica para esta actividad porque así el trabajador se identificará con la empresa para desempeñar satisfactoriamente sus labores.

#### 4.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA

En el anteproyecto se había contemplado, por medio de un memorándum, la participación en los talleres de relaciones interpersonales del personal administrativo de las 3 empresas (Ingenio, ETRASA y Propanel), en donde describirían los nombres, puestos y edades de los asistentes, para luego clasificarlos según su status educativo. Cumplir lo anterior ocasionó una demora de tiempo de casi aproximadamente 2 meses para la realización de los talleres, ya que los listados no fueron enviados como se solicitó en dicho memorándum enviado por el Gerente de Recursos Humanos. Esto repercutió en que no se le diera la implementación al personal administrativo de ETRASA y Propanel, porque no se encontró apoyo de los Gerentes en enviar a su personal en horas que no afectara sus labores. Finalmente, el Gerente de la Planta del Ingenio respondió informando que asistirían 8 Ingenieros del mismo, puesto que la asimilación de conocimientos que obtuvieron los Ingenieros fué muy buena, cada uno quedó complacido de los temas que se impartieron y los resultados que se obtuvieron fueron evidentes. Los temas iban acompañados con autoevaluaciones en referencia a la comunicación distorsionada y otros, así como discusiones en grupo, representaciones de sus actitudes como Jefes de las diferentes unidades de la fábrica y dinámicas grupales. La implementación de estos talleres contribuyó a que los Ingenieros asistentes comenzaran a reconocer sus fallas con sus subalternos. Además de ampliar sus conocimientos, la relación interpersonal entre jefe y subalternos fué mas constante, los Ingenieros fueron adquiriendo más confianza y respeto con sus compañeros.

La realización del Taller de Relaciones Interpersonales y sus diferentes temas a discutir, impartido a los Ingenieros de dicha empresa, se contó con el 100% de asistencia lo que repercutió directamente en el área de salud mental y prevención; al finalizar expresaron su satisfacción por la experiencia adquirida y se notó en algunos cambio en sus conductas con relación a su accionar con sus subalternos.

Las actividades con la comunidad de las fincas sobre el SIDA y el aparato reproductor

femenino y masculino, realizadas conjuntamente con el médico de las Fincas aledañas al Ingenio, fueron un éxito por los comentarios de los participantes al tener un mejor conocimiento de los temas impartidos; todo esto con el fin de evitar caer en una terrible enfermedad, ya que en ese departamento del país existe mayor peligro al contagio por la demanda de prostitución que se da.

El positivo resultado obtenido en este subprograma hasta entonces, permitió que se siguieran dando charlas y talleres a los trabajadores que laboran en el área de campo, a solicitud del instructor y capacitador del INTECAP de dicha área, hacia las personas con puestos de caporales y apuntadores para la zafra 97-98; las pláticas con dichas personas amplió su conocimiento sobre las relaciones interpersonales dándole una visión de la mejor manera de socializar entre ellos.

La capacitación a Gerentes de los Departamentos sobre El Manual de Inducción no se dio a causa del poco tiempo que se contaba en el Ejercicio Profesional Supervisado, el Gerente de Recursos Humanos se comprometió en distribuir y explicar el uso del Manual.

El trabajo se ejecutó de la mejor manera, observando el interés, motivación y participación de las personas que se atendieron.

#### **4.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION**

La colaboración y accesibilidad de los trabajadores de la Fábrica como operadores en la aplicación de las encuestas fué muy positiva.

A veces se observaba desconfianza en algunas preguntas planteadas, pero los resultados obtenidos en cada uno de ellas fueron claros, observándose que sí existen problemas con los turnos rotativos debido al desvelo e incomunicación dentro de la familia. Se describe el análisis de cada una de las preguntas incluidas en el cuestionario que fué dirigido tanto a los trabajadores como a jefes, para dar una explicación breve de las áreas afectadas que repercuten en las zafras debido a la mala opinión que tienen los subalternos de los turnos rotativos.

A continuación se presentan las áreas Biopsicosociales que afectan en el trabajo según la investigación realizada a los trabajadores en la Planta del Ingenio San Diego. Zafra 1996/1997, estas son:

### **AREA BIOLÓGICA :**

#### **1. DESPUES DE CUANTO TIEMPO DE TRABAJO CONSIDERA QUE SE SIENTE CANSADO ?**

Las respuestas dadas por los trabajadores y jefes, es que después del tercero al cuarto mes de trabajo, el rendimiento disminuye cometiendo errores por la fatiga que es acumulada durante las 12 horas laboradas en la época de zafra. Algunos ya no pueden cumplir porque efectúan más horas extraordinarias. Según estudios, realizados por otros autores, la fatiga no solo resulta de las horas prolongadas de trabajo, sino que las condiciones de actividad que más tensión les produce son los turnos. El desvelo ocasiona en muchos casos trastornos en el sueño, irritabilidad, falta de interés en actividades familiares, depresión y ansiedad entre otras.

#### **2. HAN SUFRIDO EN SU AREA DE TRABAJO ACCIDENTES FISICOS EN LOS DIFERENTES TURNOS ROTATIVOS?**

Los trabajadores respondieron que NO, los jefes indicaron que SI se dan accidentes que deben ser evitados por la seguridad e higiene del Ingenio; cada año se detecta que por lo menos 1 persona muere o sufre un accidente grave durante el período de zafra, según comentarios de los trabajadores ; en cansancio puede ocasionar accidentes por la falta de concentración pues trabajar con máquinas industriales debe haber buenas medidas preventivas y personas descansadas al mando.

### **AREA PSICOLÓGICA :**

#### **3. EN QUE OCUPA SU TIEMPO DE DESCANSO?**

La mayoría de trabajadores respondió que en el hogar y en diversas actividades; en la misma encuesta los jefes informaron, que los trabajadores ocupan su tiempo libre en tomar alcohol, evidenciando problemas conyugales. Tener una buena salud mental ayuda al ser humano a mejorar su rendimiento en el trabajo, actuar con eficiencia, realizarse como persona y tener una buena relación en su núcleo familiar.

**4. HAN PERDIDO EL CONTROL DE SU CARACTER DEBIDO A TRABAJAR EN LOS TURNOS?**

La mayoría de los trabajadores opinó que NO, aunque hay quienes manifestaron que la presión de trabajo, el calor y el desvelo se unen a la tensión que hacen que pierdan el control. Los jefes respondieron que SI, ellos han observado que al promover a la gente a mejores puestos, con aumentos salariales, no sienten apoyo de la Gerencia, lo que ocasiona una rotación constante; los trabajadores terminan desesperándose y tomando una actitud negativa.

**AREA SOCIAL :**

**5. CONSIDERA QUE LE AFECTA EMOCIONALMENTE A SU NUCLEO FAMILIAR QUE USTED TRABAJE EN TURNOS ROTATIVOS DE 12 HORAS?**

La mayoría de los trabajadores opinó que NO por las consideraciones económicas que les brinda mas solvencia y existe una disposición por parte de la Empresa de que si ellos no están de acuerdo en los 2 turnos, no los incluyen en la rotación. Los jefes respondieron que SI afecta, porque no dedican su tiempo libre a su vida personal y a la familia, lo utilizan en otras actividades. De acuerdo a lo investigado que existe en otros ingenios de la República, es deseable que se instale otro turno rotativo, porque eso permitirá tiempo libre suficiente para descansar, convivir mas tiempo con su familia y producirían más en el trabajo.

En resumen, podemos decir que los resultados obtenidos en esta investigación son de mucha importancia, primeramente porque dan una idea general de los efectos que tiene tanto la fatiga como la privación crónica de sueño sobre los trabajadores del Ingenio desconociéndose en este momento que implicaciones, a largo plazo, tendrá sobre su salud mental y física que perjudique su desempeño laboral, así como su función individual, familiar y social.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

##### 5.1.1 CONCLUSIONES GENERALES:

El Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S), realizado en el área de Psicología Laboral, contando con el apoyo de la Empresa, brindó positivamente apoyo psicológico a los trabajadores, minimizando los problemas. Las actividades realizadas en los 3 diferentes subprogramas proporcionaron una amplia y positiva experiencia tanto para la población, personal de la empresa y para la epesista quien informa.

##### 5.1.2 SUBPROGRAMA DE SERVICIO:

- Conocer la historia de una entidad fortalece su identidad por meras consideraciones a la Empresa y da una visión amplia al trabajador de como conocerla mejor.
- La recabación de información se obtuvo por las diversas entrevistas realizadas con personal que tiene conocimiento de como se inició el Ingenio.
- Conocer los procesos de producción del Ingenio amplia los conocimientos de los trabajadores, lo que se logró gracias a las disposiciones de los Gerentes de los Departamentos, así como de los trabajadores que laboran en el mismo.
- La elaboración del Manual de Inducción, en su diseño e implementación es una aportación que servirá de beneficio al nuevo trabajador que ingrese al Ingenio San Diego, proporcionándole información clara y precisa.
- La falta de técnicas de inducción, reclutamiento, selección de personal y pruebas psicométricas hizo difícil la elaboración, diseño e implementación del Manual ya que se empezó desde cero.

- El tener un Manual de Inducción reducirá la ansiedad de los trabajadores que ingresen a laborar al Ingenio San Diego, S.A. y conocerán la importancia de trabajar en el mismo.

### **5.1.3 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA:**

- Los talleres y charlas dejaron una aportación psicológica a los jefes de las áreas del Ingenio, los cuales obtuvieron conocimiento de como tener una mejor socialización y compañerismo en el ambiente laboral y que debe existir cooperación entre ambos. El proceso industrial sólo es alcanzable cuando entre gerentes y trabajadores se establece una adecuada relación interpersonal.
- Al mejorar las relaciones interpersonales se dejó un aporte a los trabajadores, principalmente a los jefes que son quienes darán el ejemplo.
- La capacitación a los jefes de cada departamento sobre el Manual de Inducción, no se llegó a desarrollar a profundidad por el poco tiempo disponible en el Ejercicio Profesional Supervisado; no está demás decir que el Gerente de Recursos Humanos ofreció llevarlo a cabo.
- El beneficio de las charlas a los caporales y apuntadores del área de campo, ayudará a reducir problemas de relaciones laborales en la zafra 1998-1999.
- Las pláticas de SIDA, el Aparato Reproductor Femenino y Masculino impartidas a las comunidades aledañas del Ingenio San Diego, contribuirán a tomar medidas de prevención, a conocer la problemática y tener mejores conocimientos de los aparatos reproductores.

### **5.1.4 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION :**

- Los problemas que ocasionan accidentes, malas relaciones interpersonales y familiares influyen en las Areas BIOPSICOSOCIALES del trabajador, (presión de trabajo y estrés, cansancio y tiempo del que no disponen en el hogar).
-

- Es importante señalar que la actitud de los trabajadores, concerniente a la respuestas del cuestionario no fue la que se esperaba, es por ello que se señala en un alto porcentaje la opinión de los jefes en dicha encuesta.
- Existen factores que contribuyen negativamente al bienestar físico y emocional de los trabajadores como los son el alcoholismo, tabaquismo, promiscuidad sexual, lo cual puede tener consecuencias a corto y largo plazo para la salud de los mismos.
- Tanto la fatiga como la privación del sueño, afecta adversamente ocasionando accidentes a partir de los 3 meses de trabajo, lo que provoca bajo rendimiento laboral (menor tiempo y menor calidad de trabajo).
- El aspecto económico es muy importante para el trabajador; es por ello que se desgastan en 2 turnos rotativos, no importándoles su salud.
- La familia juega un papel importante, es por ello que los trabajadores en la época de zafra descuidan su hogar y no logran tener adecuada comunicación paternal y conyugal.
- La salud mental es perturbada por condiciones de trabajo, no logrando obtener recreaciones sanas al nivel personal y familiar.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

### **5.2.1 RECOMENDACIONES GENERALES:**

Como resultado del trabajo elaborado en el Ingenio San Diego, S.A., ubicado en el departamento de Escuintla, a través del Ejercicio Profesional Supervisado E.P.S. y en el desarrollo de las 3 Subprogramas Servicio, Docencia e Investigación, se considera conveniente formular las siguientes recomendaciones.

- Que continúen los vínculos entre el Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S.) de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Departamento de Recursos Humanos del Ingenio San Diego, S.A., para que conjuntamente se emprendan proyectos de Salud Mental, en beneficio al trabajador de la empresa.

### **5.2.2 SUBPROGRAMA DE SERVICIO:**

- Considerar el seguimiento del Programa de Inducción al nuevo trabajador como función básica y primordial de la jefatura de Recursos Humanos, ya que esta es el órgano administrativo que se ocupa de desarrollar las funciones de los recursos y el apoyo necesario a efecto que se cumplan los planes que corresponden a la función de la inducción en forma óptima.
- Que la empresa evalúe los beneficios que proporciona, el contar con un Manual que informe al nuevo trabajador sobre las funciones, atribuciones, que deberá de observar en su nuevo puesto de trabajo, el mismo acelerará el proceso de adaptación e integración, entusiasmo y colaboración que pueda esperarse de él en el menor tiempo posible.

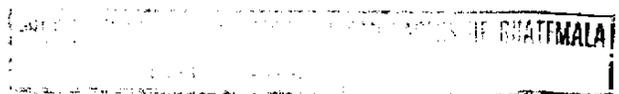
### **5.2.3 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA:**

- Que se continúen implementando talleres, por medio del E.P.S., a los jefes de la fábrica sobre relaciones humanas para reforzar sus conocimientos y se mejore la salud mental.
- Crear un programa de capacitación continuo con los epesistas del área psicológica laboral sobre como mejorar tensiones en el trabajo, relaciones interpersonales y otros.
- Seguimiento de talleres sobre relaciones interpersonales a los trabajadores del área de campo, principalmente a los caporales y apuntadores de dicho departamento, antes de iniciar las zafras.

- Reforzar a las comunidades aledañas al Ingenio, elaborando un programa de educación sexual y prácticas del Aparato Reproductor Femenino y Masculino, el cuál se ofrezca en un horario accesible para ellos y así no interrumpir sus labores de trabajo.

#### **5.2.4 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACION:**

- Que se considere implemente menos horas de trabajo, sin disminuir la economía de los laborantes, para que con eso se contribuya a mejorar las áreas BIOPSICOSOCIALES que se presentan difíciles en la época de zafra en los trabajadores de la Fábrica del Ingenio.
- Se sugiere prevenir accidentes e higienizar la fábrica, actualizar las medidas de prevención visual y escrita para los trabajadores del Ingenio.
- Poner en práctica un programa capacitación que ayude a ocupar el tiempo libre de trabajo en recreaciones personales, familiares y sociales para los trabajadores, para que contribuya a mejorar la Salud Mental.
- Concientizar al núcleo familiar sobre la importancia de adaptarse a la ausencia del padre de familia en la época de zafra, sabiendo que su ausencia es compensada con mejoras de tipo económico.



## **BIBLIOGRAFIA**

- CODIGO DE TRABAJO Decreto 1441 del Congreso de la República febrero 1996.
- Davies, D.R. Schadeleton LA PSICOLOGIA Y EL TRABAJO Editorial Continental, S.A. México 1982
- Desller, Gary ADMINISTRACION DE PERSONAL 4a. Edición, Editorial Mc. Graw Hill, MEXICO, 1991
- Freud, Sigmund EL EGO Y EL ID Londres, Hogarth Press, 1927
- Kreck, David PSICOLOGIA SOCIAL Editorial Biblioteca Nueva, Madrid España 1965.
- Matherney, Ruth and Topalis, Many ENFERMERIA PSIQUIATRICA 3era. Edición, México 1963.
- Rondle C., Wilson EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Editorial Letras S.A. México, D.F. 1988.
- Tapalias, Mary and Matherney, Ruth ENFERMERIA PSIQUIATRICA Edición S.A. México 1963 Pág. 78-80
- Villagran, Raul Sad LAS DENOMINADAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU REGULACION EN EL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE Tesis Guatemala, Junio 1974
- Wassmer, Arthur PH.D ACERQUESE Editorial Norma México 1992

# ***ANEXOS***

---



# INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

Calle del Estadio Mateo Flores 7-51 Zona 5 - Guatemala, C.A. -

DSP-050-97

A QUIEN INTERESE:

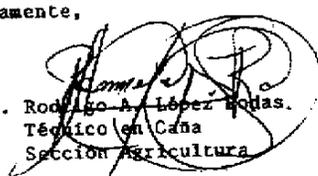
Por medio de la presente se hace constar que la Lic. Inf. **HELENN CELESTE SANAYOA MONTOYA**, impartió el curso de Taller Relaciones Humanas, los días 16 y 30 de septiembre-97, de 8:00 a 16:00 horas, en las instalaciones del Ingenio San Diego, ad-honorem a los participantes de los Cursos Apuntador de Corte de Caña y Caporales de Corte.

Los contenidos del taller son los siguientes:

- Características de la Personalidad
- Sociabilización
- Necesidades Psicológicas
- Comunicación
- Relación Interpersonal
- Relaciones Humanas
- Como Enfrentar las Tensiones en el Trabajo
- Depresión y Ansiedad

Y a solicitud de la interesada, se extiende la presente en la ciudad de Guatemala, a los treinta días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y siete.

Atentamente,

  
P.Agr. Rodrigo A. López Rojas.  
Técnico en Caña  
Sección Agricultura

  
Vo.Bo. Ing. Julio Régil  
Jefe a.i. Sector Primario

c.c. archivo

RALR/jrg

**NUEVOS TELEFONOS A PARTIR DEL 15 DE AGOSTO DE 1996**

PBX: 331-0117

FAX: 3316672

FAX: 3347202

FAX: 331-3330

TELEX: 400-5550

**MIEMBRO DE LA ASOCIACION INTERAMERICANA DE PRODUCTIVIDAD CINTERFOR Y APROCAP**

TELEFONO PBX: 310117

FAX: 316672

FAX: 317202

FAX: 313330

TELEX No. INTCAP 5550

**ENCUESTA PARA DETERMINAR COMO AFECTA AL NUCLEO DE FAMILIA QUE EL PADRE  
TRABAJE DOS TURNOS ROTATIVOS EN LA EPOCA DE ZAFRA, PERIODO 1996-1997 DEL INGENIO  
SAN DIEGO, S.A.**

JEFES

1. *Sus subalternos han sufrido accidentes en su área de trabajo durante los turnos rotativos?*

---

2. *Después de cuanto tiempo de trabajo considera que se sienten cansados?*

---

3. *Considera que han perdido el control de su carácter debido a trabajar en los turnos?*

---

4. *Discuten a menudo con los compañeros de trabajo por lo tensos que se mantienen en los turnos?*

---

5. *Les afecta emocionalmente cuando usted les llama la atención por el trabajo?*

---

6. *En que cree que ocupan su tiempo de descanso?*

---

7. *Tienen comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo?*

---

8. *Considera que le afecta emocionalmente al núcleo familiar que trabajen en turnos rotativos de 12 horas?*

---

**ENCUESTA PARA DETERMINAR COMO AFECTA AL NUCLEO DE FAMILIA QUE EL PADRE  
TRABAJE DOS TURNOS ROTATIVOS EN LA EPOCA DE ZAFRA, PERIODO 1996-1997 DEL INGENIO  
SAN DIEGO, S.A.**

TRABAJADORES

1. *Ha sufrido en su área de trabajo accidentes en los turnos rotativos?*

\_\_\_\_\_

2. *Después de cuanto tiempo de trabajo considera que se siente cansado?*

\_\_\_\_\_

3. *Ha perdido el control de su carácter debido a trabajar en los turnos?*

\_\_\_\_\_

4. *Discute a menudo con los compañeros de trabajo por lo tenso que se mantiene en los turnos?*

\_\_\_\_\_

5. *Le afecta emocionalmente cuando se le llama la atención por el trabajo?*

\_\_\_\_\_

6. *En que ocupa su tiempo de descanso?*

Hogar \_\_\_\_\_ Descansar \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

7. *Tiene comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo?*

\_\_\_\_\_

8. *Considera que le afecta emocionalmente a su núcleo familiar que usted trabaje en turnos rotativos de 12 horas?*

\_\_\_\_\_



INGENIO SAN DIEGO S.A.

## MANUAL DE INDUCCION A LA EMPRESA

Elaborado: Helenn Samayoa Montfoya  
Epesista Psicología Laboral  
Universidad San Carlos de  
Guatemala 1997.

INGENIO SAN DIEGO, S.A.  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

MANUAL DE INDUCCION  
DE LA  
EMPRESA

ELABORADO: HELENN CELESTE SAMAYOA MONTOYA  
EPESISTA PSICOLOGIA LABORAL

USAC 1997

---

**ESTIMADO AMIGO, (A)**

INGENIO SAN DIEGO, S.A., te abre cálida y fraternalmente sus puertas deseando que te sientas desde hoy un integrante más de su gran familia azucarera y de su numeroso e incorporable equipo de trabajo.

Recibe la amistad que desde ya te brindamos, dando lo mejor que hay dentro de ti, tus conocimientos y dedicación en pro del desarrollo del ambiente familiar en que nos desenvolvemos.

Día a día recibirás sorpresas e irás descubriendo por ti mismo que la relación entre propietarios, gerentes, jefes y resto del personal son simple y sencillamente especiales, pues llevan inmerso un toque de compañerismo y amistad.

Habrás observado ya que esta es una empresa grande que necesita gente, entusiasta, luchadora, optimista, positiva, ingeniosa, etc., por eso sabemos que tú, con tu empeño y dedicación nos ayudarás a alcanzar nuestras metas.

Este manual prevee información sobre la conducta que el INGENIO SAN DIEGO espera de ti y los beneficios personales y profesionales que te brinda nuestra organización.

Se recomienda que te familiarices con el contenido del manual y de tener cualquier duda o inquietud, puede aclararse con algún jefe o gerente, que con mucho gusto será atendido.

Con el pasar el tiempo sonreirás triunfante y dirás con el mayor de los orgullos **SOY AZUCARERO DE CORAZON.**

**SAN DIEGO TE DA LA MAS CORDIAL BIENVENIDA.**

**GERENCIA GENERAL.**

- Módulo jefe de mantenimiento
- Módulo jefe eléctrico
- Módulo jefe de maquinaria
- Módulo de los supervisores
- Oficina: jefe de laboratorio e instrumentación
- 21. Bodegas de envasado y producto terminado
- 22. Cocina industrial
- 23. Empresa de Transportes Agrícolas S.A. (ETRASA)
- 24. Básculas
- 25. Ranchería sector No.3
- 26. Gasolinera
- 27. Ranchería sector No.4

### SERVICIOS

#### AYUDAS:

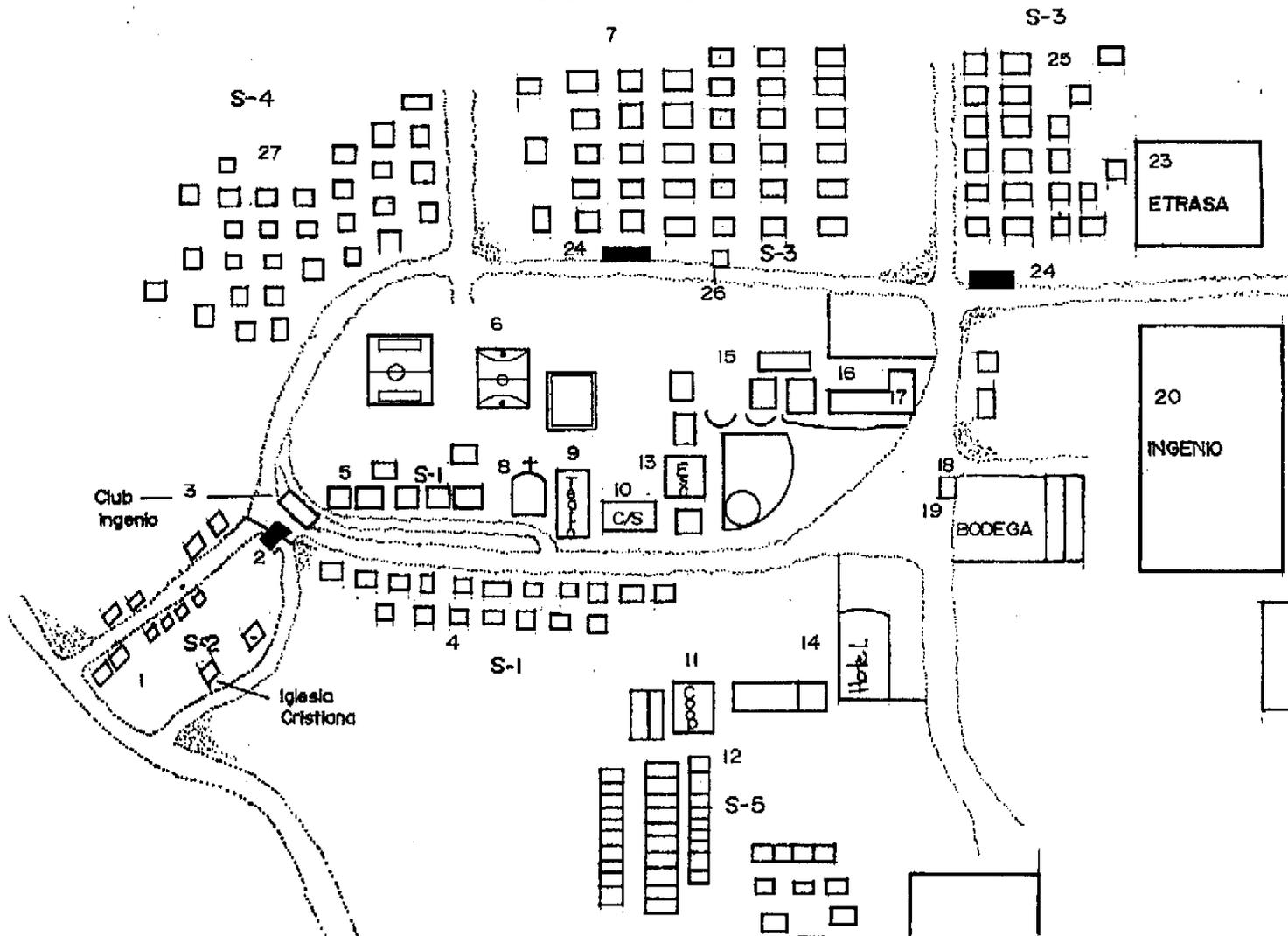
Ingenio San Diego, S.A., es una empresa que maneja también un aspecto de proyección social, la cual esta encaminada a brindar ayudas a entidades y asociaciones, las mismas consisten en ayudas económicas y materiales, enfocadas básicamente a la salud, educación y deporte.

### ORGANIZACION

Ingenio San Diego, es una empresa de capital netamente nacional. Esta constituida en una Sociedad Anónima y una de sus funciones principales es de nombrar a los directores de área, siendo estos los que conforman la Junta Directiva.

Esta Junta Directiva, atiende problemas específicos con el fin de encontrarles la solución más adecuada, el Presidente quien sugiere a la Junta Directiva la aprobación y contratación de Gerentes específicos de cada departamento.

INGENIO SAN DIEGO



S-3

S-4

7

23  
ETRASA

20  
INGENIO

Club  
Ingenio

Iglesia  
Cristiana

BODEGA

Hotel

24

18

19

14

S-5

11

12

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

S-1

S-2

S-3

S-4

S-5

26

25

24

23

22

21

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

Las áreas están conformadas en 6 actividades principales.

- Gerencia General
- Superintendencia del Ingenio
- Superintendencia de Campo
- Superintendencia de ETRASA
- Gerente Administrativo
- Gerente de Recursos Humanos

#### **GERENTE GENERAL:**

Es el encargado de coordinar, dirigir, evaluar y dictaminar todas las actividades de trabajo de la empresa, funcionando como enlace para dar seguimiento a las políticas y sistemas determinados por la Junta Directiva.

#### **SUPERINTENDENTE DEL INGENIO:**

Es el responsable de la operación, organización y dirección del Ingenio.

Reporta directamente al Gerente General.

#### **SUPERINTENDENTE DE CAMPO:**

Es el responsable de supervisión y coordinación en las áreas de campo del Ingenio San Diego.

Reporta directamente al Gerente General.

#### **SUPERINTENDENTE DE ETRASA:**

Es el responsable de la organización, operación, dirección y control de las actividades del taller y transportes.

Reporta directamente al Gerente General.

## **GERENTE ADMINISTRATIVO:**

Es el responsable de mantener un estricto control, en la administración de los ingresos y gastos en los que incurra la empresa, a través de las normas contables, ya establecidas de estados financieros.

Reporta directamente al Gerente General.

## **GERENTE DE RECURSOS HUMANOS:**

Es el responsable de la dirección de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación, así como la inducción, capacitación y desarrollo del personal. También es el responsable de velar por el cumplimiento de los pagos de salarios y prestaciones al personal, velar porque se cumplan las normas de higiene y seguridad y porque el clima laboral sea el más agradable dentro de la organización.

Reporta directamente al Gerente General.

## **DEPENDENCIAS**

### **DEPARTAMENTO DE INGENIO**

Se encarga de la extracción y recuperación del azúcar que trae la caña en una forma eficiente, optimizando los recursos humanos y materiales.

Además cuenta con 6 secciones de trabajo las cuales son:

- Patío de Caña
- Molinos
- Calderas
- Fabricación
- Generación
- Laboratorio

### **- PATIO DE CAÑA:**

Aquí se recibe y almacena la caña que viene del campo con el uso de cargadores frontales, grúas y viradores. La caña se echa a las mesas y conductores, pasando por tres picadoras colocadas a lo largo de los conductores, que se encargan de abrir las fibras de caña para tener una mejor extracción del azúcar en los molinos.

- **MOLINOS:**

Aquí se encargan de la extracción del azúcar que trae la caña y el saneamiento de jugo que se transporta a la fábrica.

- **CALDERAS:**

Son responsables de la generación del vapor que se transforma en energía para producir el azúcar. Las calderas son el corazón de todo el Ingenio.

- **FABRICACIÓN:**

Se encargan de la fabricación de azúcar, es muy importante ya que aquí se concentra el jugo que viene del Molino que luego se transforma en el cristal de azúcar que será centrifugado y secado para ser posteriormente envasado y almacenado.

- **GENERACIÓN:**

Hay 3 generadores eléctricos los cuales se encargan de generar electricidad para el funcionamiento del Ingenio en la época de zafra.

- **LABORATORIO:**

Es el responsable de auditar la operación tanto del ingenio como del campo, es un agente fiscalizador durante la zafra.

## **DEPARTAMENTO DE CAMPO**

Se encarga de elegir los suelos donde se va a sembrar la caña y llevarla hasta su madurez completa. Así mismo, se encarga de coordinar donde se harán los descombrados, rumbas, sub-solados, rastreo, surqueado en terrenos vírgenes y terrenos que han tenido otros cultivos. Programa el corte de semilla, la siembra, riego, control de malezas, control de plagas, precosechas, cosecha y requema de la caña.

Cuenta con 3 secciones importantes que son:

SECRETARÍA

SECRETARÍA

- **HERBICIDAS Y MADURANTE:**

Responsable de mantener limpio de malezas las fincas de la corporación y para ello hace uso de herbicidas, en forma manual y control mecánico con cultivadora de tractor. Se consigue la aplicación de herbicidas habiendo buena humedad del suelo, tamaño adecuado de la melaza, buenas condiciones ambientales. Se realizan programaciones de control de melazas semanal o quincenal.

En la aplicación del madurante se define la dosis a aplicar, dosis de volumen de solución de manzana. En forma aérea, utilizando como medio helicóptero y avioneta; tomando en cuenta también las condiciones ambientales durante la aplicación.

Esto se debe que al madurar la caña acelera el proceso, lo cuál es alto grado de azúcar.

- **RIEGOS:**

Aplicación de agua, en forma artificial, a una plantación. Puede ser por aspersión y/o gravesas (inundación) aproximadamente cada 15 días dependiendo de las condiciones de climáticas. Puede ser más o menos tiempo dependiendo también de la lámina aplicada (25 a 50 mm.) y de las condiciones del suelo. Los meses más críticos son enero, febrero y marzo.

- **PLAGAS Y ENFERMEDADES:**

Plaga es toda especie de insecto (s) que atacan el cultivo de la caña, Ej.: La mas peligrosa y que causa grandes daños es la chinche salivosa (aneotamia spp.) y gusano cogollero; se previniéndola químicamente, con trampas amarillas, trampas verdes, se previenen pero lo más indicado es en forma biológica, por medio del hongo metarhizium anisoplace. Trabajándolo en forma manual.

Con respecto a enfermedades no se puede decir con certeza ya que no se detecta comúnmente, lo ayuda al cultivo y conservación de la caña.

## **EMPRESA DE TRANSPORTES AGRICOLAS, S.A. (ETRASA)**

Empresa autorizada para mover, transportar e importar y prestar servicios de transporte y de talleres al Ingenio San Diego.

Sus principales secciones son las siguientes:

### - **ADMINISTRATIVO:**

Tiene a su cargo planillas, bodega, gasolinera, caja chica interna, recibir y dar salida a materiales, despacho y recibir combustible, lubricantes (bodega) informe de planillas, supervisa que se elabore planillas de pilotos, los costos mensuales de transporte a las diferentes áreas de PROPANEL, Campo, Ingenio y Guatemala.

### - **TRANSPORTES:**

Su función es coordinar todos los movimientos requeridos por las diferentes Áreas (movimiento de caña, movimiento de personal, movimiento de fertilizante, movimiento de semilla y melaza).

### - **TALLER DE CABEZALES:**

Es responsable de la reparación de todas las unidades (cabezales, plataforma, jaulas, pipas para miel, vehiculos livianos), velar que todos los vehículos pesados estén en óptimas condiciones.

### - **TALLER AGRICOLA:**

Es responsable de velar por la reparación de maquinaria y de mantenimiento de la misma.

## **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL INGENIO SAN DIEGO**

Este departamento es responsable de la recepción y despacho de producto terminado, compra, almacenamiento y distribución de todos los materiales y el pago de todos los servicios, productos y mano de obra que llenen los requisitos contables.

Además cuenta con 4 secciones importantes que son:

- **INFORMATICA:**

Realiza el control del sistema de cómputo lo cual todos los ingresos y salidas de inventario, elaboración de planilla y reportes de información que se les solicite de cualquier otra área de trabajo.

- **BODEGAS DE PRODUCTO TERMINADO:**

Se encarga de recibir, almacenar y despachar azúcar los 3 tipos que se producen (blanca, morena y cruda) y melaza.

- **TANQUES DE MELAZA:**

La persona responsable se encarga de revisar el ingreso diariamente a través de la lectura de melaza, la que se realiza en la mañana y en la tarde. Se cuentan con 3 tanques; dos con capacidad de 100,000 y uno con capacidad de 300,000 cada uno teniendo un total de 500,000 galones.

- **CAJA:**

Los cajeros se encargan de operar sus transferencias y pagar todo lo requerido, previamente autorizado.

- **BASCULAS:**

Es la sección responsable de pesar toda la materia prima, producto terminado y cualquier otro producto que ingrese y salga de las instalaciones. Actualmente se pesan 4,000 toneladas de caña, 9,000 quintales de azúcar cruda, 45,000 galones de melaza y otros pesajes como combustible, fertilizantes, chatarra, etc.; lo operan con un sistema electrónico altamente sofisticado.

## DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Cuenta con 6 secciones:

- Secretaria y Auxiliares de Oficina
- Cocina Industrial y Módulos Habitacionales
- Centro de Salud
- Hotel
- Mantenimiento
- Seguridad

### - SECRETARIA Y AUXILIARES DE OFICINA:

Son los encargados de llenar la papelería de contratación y llevar los controles de ingresos, retiros y cálculos de prestaciones del personal, así como atender los reclamos de pagos de salarios y prestaciones.

### - COCINA INDUSTRIAL Y MÓDULOS HABITACIONALES:

Son los encargados de brindar alimentación y albergue al personal de cuadrilla de corte y siembra a las distintas fincas.

### - CENTRO DE SALUD:

Es el encargado de brindar atención médica y odontológica a la empresa y sus beneficiarios, también existen clínicas periféricas en las fincas de la empresa.

### - HOTEL:

Es el encargado de proporcionar albergue, alimentación y lavado de ropa al personal que ocupa determinados cargos.

### - MANTENIMIENTO:

Está conformado por albañiles, carpinteros, conserjes, pintores, tractoristas, que se encargan de efectuar todos los trabajos de mantenimiento y reparación a las casas y oficinas de la empresa.

---

- **SEGURIDAD:**

Son los encargados de la vigilancia y custodia de los bienes de la empresa.

**PRESTACIONES Y SERVICIOS AL PERSONAL**

- Indemnización
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Bono 14
- Viáticos personal que vive fuera de la finca
- Bono de permanencia (personal de corte)
- Auxilio póstumo (personal de corte)
- Servicio médico y odontológico, exámenes de laboratorio y medicinales.
- Alimentación
- Víveres
- Préstamos
- Transporte
- Molino de nixtamal
- Vivienda, luz y agua
- Seguro médico y de vida (personal de jefaturas)
- Teatro, cancha de fútbol, iglesia católica y evangélica
- Piscina, juegos
- Leche (personal de jefaturas)
- Asociación solidarista
- Ayuda por parto
- Ayuda por jubilación
- Tierra para sembrar
- Escuelas, uniformes, alfabetización
- Becas escolares
- Juguetes navideños
- Regalos navideños a jefes
- Aguinaldo a esposas de trabajadores

## DATOS RELEVANTES DE LA HISTORIA DEL

### INGENIO SAN DIEGO, S.A.

El Ingenio San Diego, S.A. se fundó en 1,890 con una Empresa Alemana, en un predio localizado a 8 kms de la ciudad de Escuintla. Esta fue vendida después al Señor Adrián Saravia, quien en 1,943 le vendió a la Familia Vila.

La maquinaria instalada era de 3 molinos, movidos por una rueda de agua de 24 pulgadas, haciendo un total de producción de azúcar 150 quintales día y noche.

Siempre, con el objetivo de estar a la vanguardia, se ampliaron nuestras instalaciones adquiriendo un equipo Mexicano, adicionando con ello la producción en toda la zafra de 30,000 quintales de azúcar. Así mismo los molinos eran de 36 pulgadas movidos por una máquina de vapor.

En el año 1,965, los molinos los ampliaron a 45 pulgadas teniendo una producción en la zafra de 120,000 quintales de azúcar; después siguieron aumentando la producción de 800 hasta 1,500 quintales diarios de azúcar.

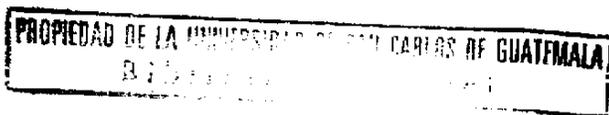
El crecimiento del Ingenio San Diego, se observa constantemente, no sólo en su estructura física sino también en su recurso humano, ya que a la fecha se cuenta con más de 1,300 empleados que conforman la gran familia San Diego.

Uno de los objetivos, del Ingenio San Diego S.A., por ser una empresa de producción azucarera, es brindar a sus consumidores azúcar de excelente calidad, envasada y empacada bajo las más estrictas normas de higiene y control de calidad.

El Ingenio fomenta la amistad, el compañerismo y el deporte dentro del personal, para brindarle de esta forma un ambiente agradable de trabajo y un sentir verdadero de un integrante más de la gran familia San Diego.

Además de cumplir con sus objetivos, el Ingenio San Diego, colabora con la economía del país generando empleo y divisas. Así mismo, alberga a mas de 200 familias que habitan en las instalaciones del mismo, brindándoles casa, luz y agua en forma gratuita.

En el desarrollo de su proceso administrativo, tuvo como primer Gerente al Señor Fraterno Vila Dinarez, a quien le siguieron José Fraterno Vila Betoret y los hijos José Fraterno Vila Girón, Alfredo Vila Girón y los yernos Arq. Víctor Unda y el Lic. Luis Recinos ellos de gran capacidad en el manejo industrial.



En su aspecto comercializador, se preocupa por tener la más amplia cobertura del mercado, logrando satisfacer de esta manera la necesidad de sus clientes con rentabilidad, función social, honestidad, servicio y calidad.

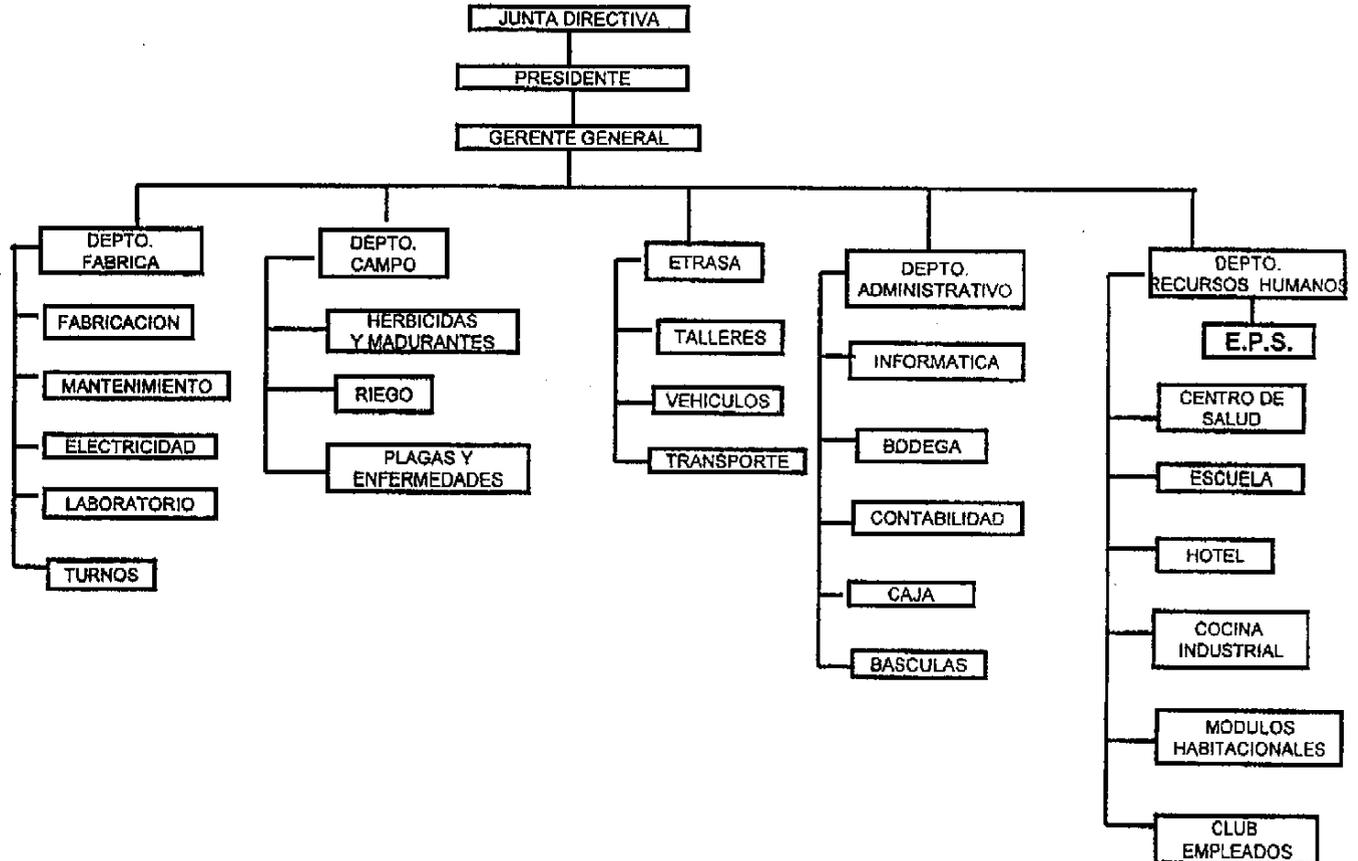
Ya con el Ingenio nuevo se inicio la exportación con azúcar cruda donde aumentaron de 3,000 a 3,500 quintales, hasta llegar a 4,800 quintales de azúcar producidos a diario.

Actualmente se producen aproximadamente 9,000 quintales diarios, cada año se aumenta la cuota de producción de azúcar en la época de zafra que dura aproximadamente cinco meses, en las presentaciones de azúcar blanca, morena y cruda siempre que se logre las metas establecidas.

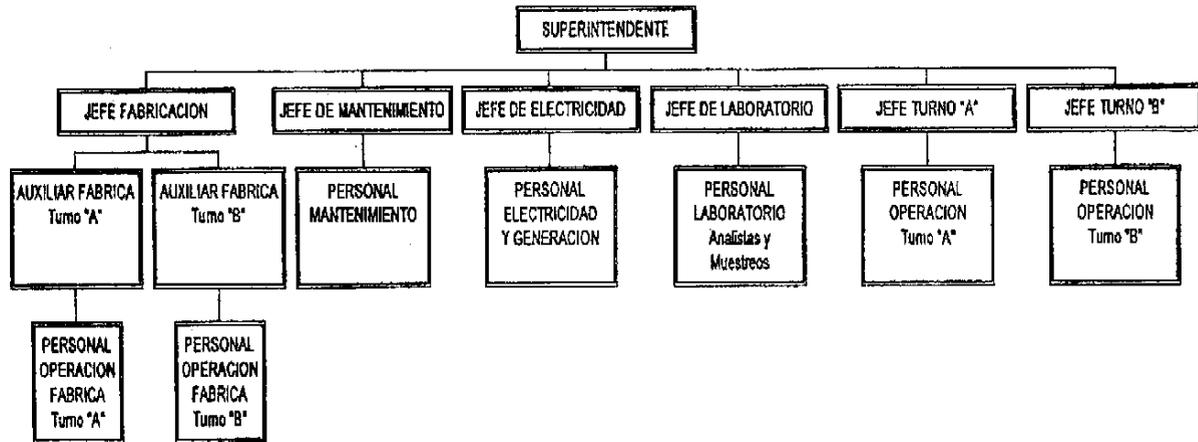
La empresa se encuentra estructurada como se presenta en el siguiente diseño.

01. Ranchería sector No.2
02. Garita No. 1 (entrada de visitantes y personal en general)
03. Ranchería sector No.1
04. Club del Ingenio
05. Casas de personal de jefaturas
06. Complejo deportivo (campo de football, cancha de basquet ball, piscina)
07. Ranchería sector No.3
08. Iglesia
09. Teatro
10. Clínica médica y odontológica
11. Comisariato (asociación solidarista)
12. Ranchería sector No.5
13. Escuela primaria
14. Hotel y comedor para personas sin esposa, esposas y visitantes
15. Hacienda de los dueños y casa del superintendente del Ingenio
16. Oficinas administrativas
17. Gerencia General
  - Administración
  - Recursos Humanos
  - Campo
18. Gasolinera
19. Bodega de materiales y suministros
20. Ingenio
  - Oficina: superintendente del Ingenio
  - Módulo jefe de fabricación

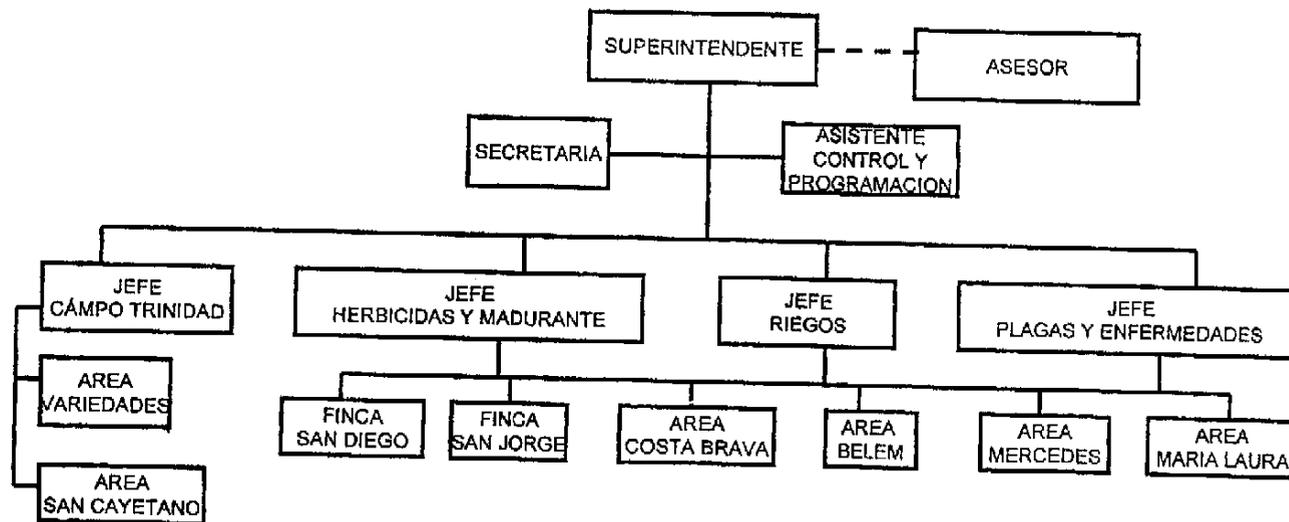
# ORGANIGRAMA INGENIO SAN DIEGO



# INGENIO SAN DIEGO -FABRICA-

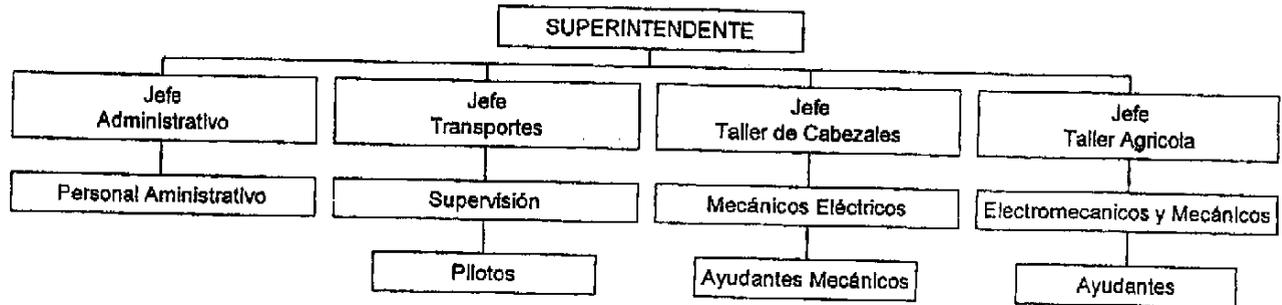


# DEPTO. CAMPO-TRINIDAD

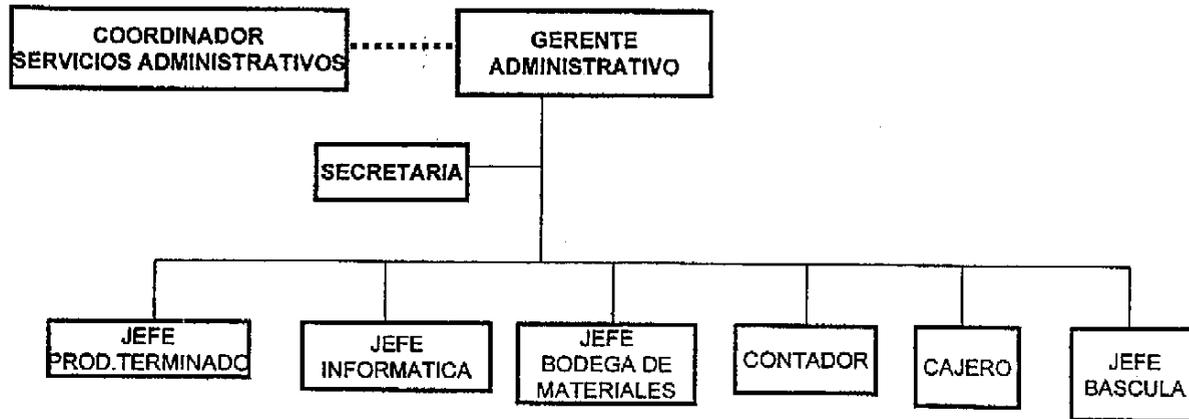


# EMPRESA DE TRANSPORTES AGRICOLAS S.A. ETRASA

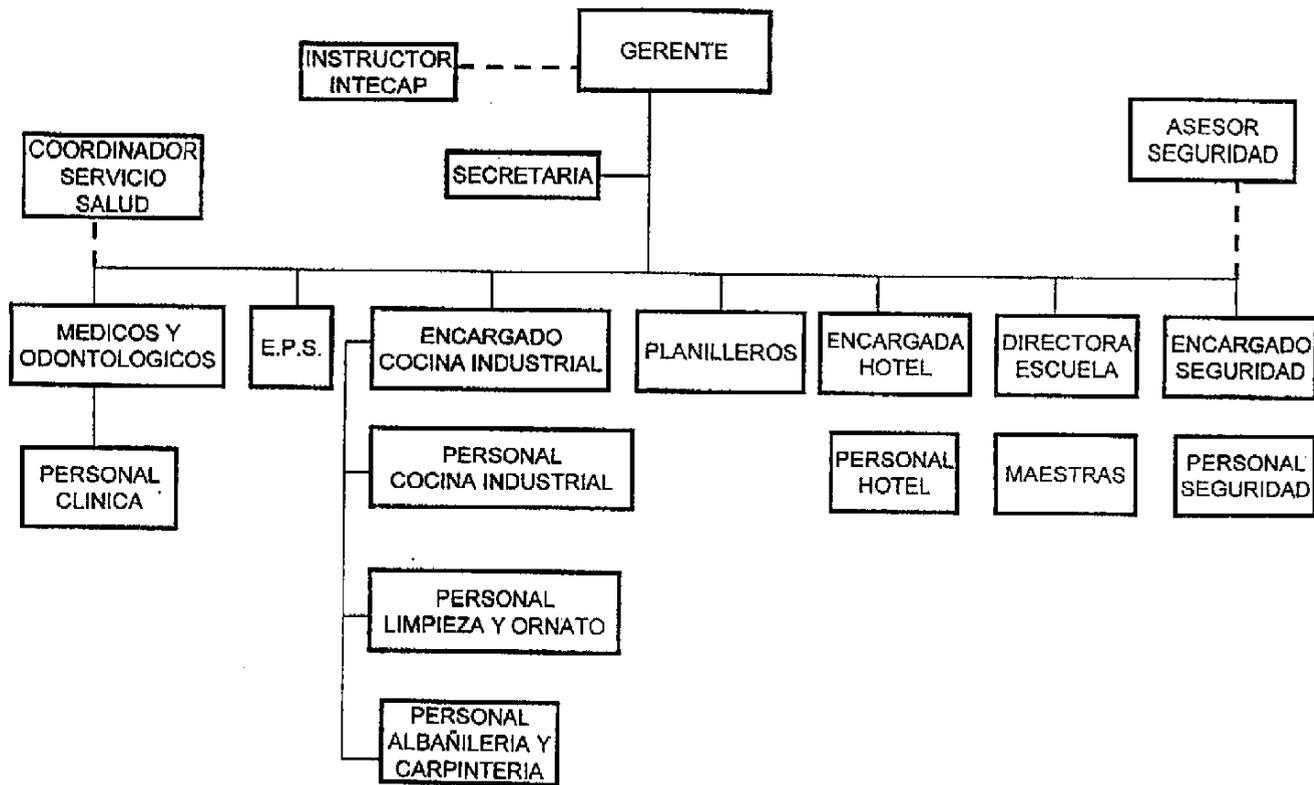
## SUPERINTENDENCIA DE ETRASA



# DEPTO. ADMINISTRATIVO



# DEPTO. RECURSOS HUMANOS



# INDICE

## SINTESIS DESCRIPTIVA

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I

##### ANTECEDENTES

1.1. MONOGRAFIA DE LUGAR.....	1
1.2 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	2
1.3 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACION.....	7
1.4 PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS.....	7

#### CAPITULO II

##### REFERENTE TEORICO METODOLOGICO

2.1 ABORDAMIENTO TEORICO METODOLOGICO.....	9
2.2 OBJETIVOS	
2.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	21
2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
OBJETIVO DE SERVICIO.....	21
OBJETIVO DE DOCENCIA.....	21
OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN.....	22
2.3 METODOLOGÍA DE ABORDAMIENTO.....	22
SUBPROGRAMA DE SERVICIO.....	22
SUBPROGRAMA DE DOCENCIA.....	23
SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN.....	23

#### CAPITULO III

##### PRESENTACION DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS

3.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO.....	25
3.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA.....	26
3.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.4 OTRAS ACTIVIDADES.....	35

#### CAPITULO IV

##### ANÁLISIS Y DISCUSIONES DE RESULTADOS

4.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO.....	38
4.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA.....	39
4.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN.....	40

#### CAPITULO V

##### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES.....	43
5.1.1 CONCLUSIONES GENERALES.....	43
5.1.2 CONCLUSIONES DE SERVICIO.....	43
5.1.3 CONCLUSIONES DE DOCENCIA.....	44
5.1.4 CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN.....	44
5.2 RECOMENDACIONES	
5.2.1 RECOMENDACIONES GENERALES.....	45
5.2.2 RECOMENDACIONES DE SERVICIO.....	46
5.2.3 RECOMENDACIONES DE DOCENCIA.....	46
5.2.4 RECOMENDACIONES DE INVESTIGACIÓN.....	47

#### ANEXOS

##### BIBLIOGRAFIA