

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with a figure on horseback, a crown, and various symbols. The text 'UNIVERSITAS CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS' is written around the perimeter, and 'S.C. 1676' is at the bottom. The title text is overlaid on the seal.

**“ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA
SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL
PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO LA
UNIÓN”**

SULMI RUBI NORIEGA HERNÁNDEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO -EPS-**

**“ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA
SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL
PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO LA
UNIÓN”**

**INFORME FINAL DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

SULMI RUBI NORIEGA HERNÁNDEZ

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, AGOSTO DE 2013

Miembros del Consejo Directivo

Escuela de Ciencias Psicológicas

Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía

Director

M.A. María Iliana Godoy Calzia

Secretaria

Licenciada Dora Judith López Avendaño

Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez

Representantes de los profesores

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano

Representante de Egresados



C.c. Control Académico
EPS
Archivo
REG.129-2012
CODIPs. 1405-2013

De Orden de Impresión Informe Final de EPS

26 de agosto de 2013

Estudiante
Sulmi Rubi Noriega Hernández
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO NOVENO (19º.) del Acta TREINTA Y CINCO GUIÓN DOS MIL TRECE (35-2013) de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 21 de agosto de 2013, que copiado literalmente dice:

“DÉCIMO NOVENO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- titulado: **“ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO LA UNIÓN,”** de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Sulmi Rubi Noriega Hernández

CARNÉ No. 200722344

El presente trabajo fue supervisado durante su desarrollo por el Licenciado Domingo Romero Reyes y revisado por el Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. María Iliana Godoy Calzia
SECRETARIA



/gaby



SCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

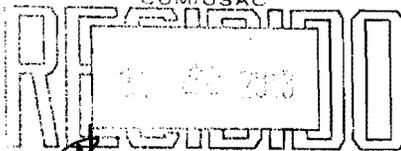
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC



Reg. 129-2012

EPS. 23-2012

RMA: [Signature] HORA: 19:20 Registro: 129-12 16 de agosto del 2013

Señores Miembros
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas

Respetables Miembros:

Informo a ustedes que se ha asesorado, revisado y supervisado la ejecución del Informe Final de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de

Sulmi Rubi Noriega Hernández, carné No. **200722344**, titulado:

"ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO LA UNIÓN."

De la carrera de Licenciatura en Psicología

Así mismo, se hace constar que la revisión del Informe Final estuvo a cargo del Licenciado Rafael Estuardo Espinoza, en tal sentido se solicita continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

[Signature]
Licenciado Oscar Josué Samayoa Herrera
COORDINADOR DE EPS



/Dg.
c.c. Control Académico



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Reg. 129-2012

EPS. 23-2012

16 de agosto del 2013

Licenciado
Oscar Josué Samayoa Herrera
Coordinador del EPS
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

Respetable Licenciado:

Tengo el agrado de comunicar a usted que he concluido la revisión del Informe Final de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de

Sulmi Rubi Noriega Hernández, carné No. **200722344**, titulado:

"ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO LA UNIÓN."

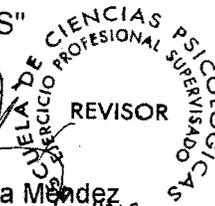
De la carrera de Licenciatura en Psicología

Así mismo, informo que el trabajo referido cumple con los requisitos establecidos por este departamento, por lo que me permito dar la respectiva APROBACIÓN.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
REVISOR



/Dg.
c.c. Expediente



SCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Reg. 129-2012
EPS. 23-2012

01 de agosto del 2013

Licenciado
Oscar Josué Samayoa Herrera
Coordinador del EPS
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

Respetable Licenciado:

Informo a usted que he concluido la supervisión del Informe Final de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de

Sulmi Rubi Noriega Hernández, carné No. **200722344**, titulado:

"ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO LA UNIÓN."

De la carrera de Licenciatura en Psicología

En tal sentido, y dado que cumple con los lineamientos establecidos por este Departamento, me permito dar mi APROBACIÓN para concluir con el trámite respectivo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Domingo Romero Reyes
Asesor-Supervisor



/Dg.
c.c. Expediente



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usnopsic@usac.edu.gt

C. C. Control Académico

EPS

Archivo

Reg. 129-2012

DIR. 1006-2012

De Aprobación de Proyecto de EPS

02 de mayo de 2012

Estudiante

Sulmi Rubi Noriega Hernández

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiante:

Transcribo a usted el ACUERDO DE DIRECCIÓN NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL DOCE (999-2012), que literalmente dice:

"NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE: Se conoció el expediente que contiene el proyecto de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, titulado: **ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO LA UNIÓN,**" de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Sulmi Rubi Noriega Hernández

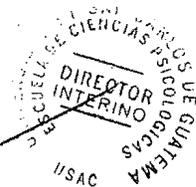
CARNÉ No. 200722344

Dicho proyecto se realizará en: Municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla, asignándose a Doctora Mónica Alvarado quién ejercerá funciones de supervisión por la parte requirente, y Licenciado Domingo Romero Reyes, por parte de esta Unidad Académica. Considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, resuelve **APROBAR SU REALIZACIÓN.**"

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO



Ingenio "La Unión", Noviembre 16 de 2012.

Licenciado:

Josué Samayoa.

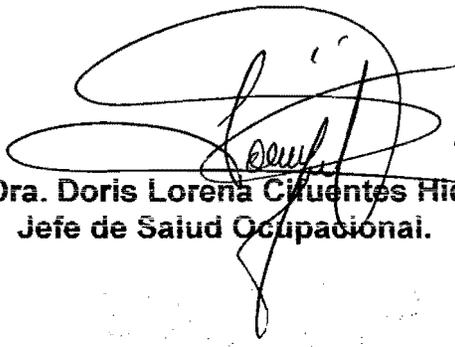
Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado.

Respetable Licenciado Samayoa:

Por medio de la presente hago constar que la estudiante: **SULMI RUBÍ NORIEGA HERNÁNDEZ**, carné: **200722344**, realizó su Ejercicio Profesional Supervisado titulado: "**ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y LA EFICACIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL Y SU FAMILIA EN LA FINCA BELÉN DEL INGENIO "LA UNIÓN"**", durante el período del 12 de marzo al 16 de noviembre del año 2012.

La estudiante Sulmi Rubí Noriega Hernández, cumplió con responsabilidad, creatividad y entusiasmo los programas establecidos por la Escuela de Ciencias Psicológicas y el Ingenio La Unión.

Y para los usos legales que a la interesada convengan, se extiende la presente en una hoja de papel membretada de la Empresa.


Msc. Dra. Doris Lorena Cárdenas Hidalgo
Jefe de Salud Ocupacional.

Dra. Lorena Cárdenas H.
MÉDICO Y CIRUJANO
Carné No. 2513

PADRINOS DE GRADUACIÓN

EDGAR ARNOLDO LARIOS OVANDO

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 1084

DOMINGO ROMERO REYES

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 4477

ACTO QUE DEDICO

A DIOS

Por ser mi inspiración cada día, porque me ha permitido este logro y porque ha puesto sus sueños en mí. Él es el Rey de mi Amor.

A MIS PADRES

Moises Noriega y Cristy Hernández de Noriega: porque han puesto su confianza en mí, siempre me han apoyado sin importar la economía, tiempo y distancia. Los amo.

A MI HERMANA

Susana Noriega y su esposo Julio Velásquez: Susana gracias porque has dejado muchas cosas para bendecirme, parte de este logro es tuyo, porque siempre estuviste cuando te necesité, cuando quería rendirme me animabas a seguir, gracias por ser mi amiga, única y especial; y porque en este año me hiciste tía.

A MIS HERMANOS Y HERMANA

Moises, Daniel y Kally: Porque su compañía siempre ha estado presente, me ayudaron muchas veces que lo necesité, y en esta etapa siempre estaban para sacarme una sonrisa. Espero que este logro sea una motivación. ¡Me hace feliz compartir con ustedes!

A MI ABUELITA QPD

Luisa Argueta, porque estuvo conmigo durante todo el recorrido de mi carrera y aprendí de ella a luchar por superarme y a tener paciencia.

A MIS AMIGAS Y AMIGOS

Por apoyarme en todo, porque fueron esa chispa que hacía que la universidad fuera especial y divertida. En especial a mi mejor amiga Pao López; gracias amiga porque me has acompañado en las buenas y en las malas, has sido mi cómplice y confidente. Fuiste quien me empujó muchas veces para hacer bien las cosas.

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Especialmente a la Escuela de Ciencias Psicológicas, por formarme profesionalmente.

A LOS PROFESIONALES

Licenciados: Edgar Larios, Domingo Romero, Estuardo Espinoza. Por compartirme de su conocimiento y sabiduría por corregirme y así adquirir más conocimiento.

AL INGENIO “LA UNIÓN”

Por cobijarme durante ocho meses, que fueron enriquecedores para mi persona y profesión. En especial a mis amigos María Elena y Otto López, gracias porque me “adoptaron” en Santa Lucía Cotzumalguapa y me acompañaron en los momentos de soledad. También a las ingenieras e ingenieros que estuvieron a mi lado apoyándome y acompañándome.

Le agradezco a todas y todos los colaboradores que me brindaron su amistad y compartieron conmigo durante mi estancia en La Unión.

A MI FAMILIA Y AMIGOS EN GENERAL

Porque siempre me han apoyado para alcanzar mis metas. En especial a mi amiga Conce: gracias amiga por compartir conmigo durante los ocho meses de EPS, donde fuiste mi hermana y cómplice en cada momento.

A LA IGLESIA DEL NAZARENO “PALABRA VIVA”

Por el amor de cada uno de sus miembros, por sus oraciones que nunca cesan y por creer en mí.

INDICE

Resumen

Introducción

Capítulo I

Antecedentes

1.1 Monografía de Santa Lucía Cotzumalguapa	1
Etimología	1
Historia	2
Patrimonio	3
Religión	3
Folclore	4
1.2 Monografía del Ingenio La Unión	5
Historia	5
Misión, Visión y Valores	8
Política de Calidad	9
Procesos	9
Productos	10
Responsabilidad Social	11
Código de ética y conducta	11
Educación, seguridad industrial y salud ocupacional	11
1.3 Población Atendida	13
1.4 Planteamiento del problema	14

CAPÍTULO II

Referente teórico metodológico

2.1 Abordamiento teórico metodológico	18
2.2 Objetivos	35
2.2.1 Objetivo general	35
2.2.2 Objetivos específicos (por subprograma)	35
2.2.3 Metodología del abordamiento (por subprograma)	36

CAPÍTULO III

Presentación de actividades y resultados

3.1 Subprograma de servicio	40
3.2 Subprograma de docencia	43
3.3 Subprograma de investigación	47

CAPÍTULO IV

Análisis de resultados

4.1 Subprograma de servicio	51
4.2 Subprograma de docencia	54
4.3 Subprograma de investigación	58
4.4 Análisis del contexto	63

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones	65
5.1.1 Conclusiones generales	65
5.1.2 Subprograma de servicio	65

5.1.3 Subprograma de docencia	65
5.1.4 Subprograma de investigación	66
5.2 Recomendaciones	67
5.2.1 Recomendaciones generales	67
5.2.2 Subprograma de servicio	67
5.2.3 Subprograma de docencia	67
5.2.4 Subprograma de investigación	68
Bibliografía	69
Anexos	

RESUMEN

Este informe es, la descripción del Ejercicio Profesional Supervisado el cual se realizó en el Ingenio La Unión, se desarrolló específicamente en la finca Belén (una de las fincas con las cuales cuenta ILU). El tema del proyecto desarrollado es *Atención psicológica para el mejoramiento de la salud mental y la eficacia en el trabajo del personal y su familia en la finca Belén del Ingenio La Unión.*

El EPS se llevó a cabo durante ocho meses, antes de los cuales fue necesario hacer una semana de reconocimiento, donde se observó y eligió una problemática para trabajar.

El ingenio tiene una actividad productiva que involucra a gran cantidad de colaboradores, por lo que se tuvo la inquietud de acompañar procesos de salud mental y otros de carácter organizacional que afectan en el ingenio, algunos de ellos son: la depresión, el estrés, el trabajo en equipo, las relaciones sociales, la autoestima, entre otros.

El trabajo realizado fue dividido y desarrollado en tres subprogramas, el primero es el subprograma de servicio, que trata sobre la atención psicológica individual que se brindó a los colaboradores y familias de los mismos, donde se evidenciaron distintos problemas psicológicos, entre ellos: baja autoestima, depresión y duelo. El segundo subprograma trabajado fue el de docencia, este se desarrolló con un grupo de personas, a quienes se impartieron talleres con temas en relación a la familia y trabajo: Desintegración familiar, violencia intrafamiliar, relaciones conyugales, el trabajo, trabajo en equipo, estrés, entre otros. El tercer subprograma es el de investigación, el tema investigado fue *Factores que impiden a la población del ingenio La Unión, buscar ayuda psicológica.*

Al escudriñar el presente informe, encontrará la explicación del proceso que se ejecutó en cada subprograma, asimismo las actividades que se realizaron y un análisis de los resultados obtenidos.

INTRODUCCIÓN

Ingenio La Unión es un grupo agroindustrial dedicado a la producción de caña, azúcar y electricidad; está enfocado hacia la excelencia en el trabajo, para obtener productos de calidad, que satisfagan las necesidades de los clientes. Para ello cuenta con un grupo humano comprometido y en continuo desarrollo que en época de zafra alcanza a ser de más de 7,000 colaboradores. El Ejercicio Profesional Supervisado se ejecutó en la finca Belén, donde hay distintas áreas de trabajo, también viven familias de trabajadores del ingenio. Se observó que durante el tiempo de zafra que dura de noviembre a mayo aproximadamente, los colaboradores tienen mucho trabajo pues es la época más productiva del ingenio. Esto hace que el personal se estrese y a causa de esto pueden bajar su eficacia y algo muy importante; empezar a tener problemas somáticos y psicológicos de los cuales no están conscientes.

El presente informe pretendió abarcar el mejoramiento de la salud mental y la eficacia en el trabajo del personal y su familia, el principal motivo para su desarrollo fue la problemática que se presenta a causa del estrés en los trabajadores, a causa de factores, como lo son: la violencia; la cual puede ser física, psicológica, emocional, sexual o intrafamiliar. También la falta de educación, inseguridad, pobreza, familias disfuncionales y mala relación familiar. La población no puede ser productiva en cuanto al trabajo que desarrolla ya que la persona no puede afrontar las tensiones que se le presentan día a día. Esto sucede en todo el mundo, en Guatemala y en cada departamento del mismo, no podemos estar exentos a dicha problemática.

Se trabajó con distintos grupos de personas que colaboran en ILU, abarcando psicoterapia individual, con trabajadores del ingenio y familiares de los mismos, donde se encontraron distintos problemas psicológicos a los cuales se les dio seguimiento: duelo, baja autoestima, depresión, fobias, violencia intrafamiliar y agresividad. Fue necesario el desarrollo de talleres, impartidos al personal de cocina y hotel que colabora en La Unión con temas como: desintegración familiar, violencia intrafamiliar, relaciones conyugales, el trabajo, trabajo en equipo, estrés, entre otros. En las páginas siguientes se describe más ampliamente el proceso que se llevó a cabo para el desarrollo del EPS. Otra parte importante del presente informe es la investigación que se realizó, abarcando el tema "*Factores que impiden a la población del*

Ingenio La Unión, buscar ayuda psicológica”, fue interesante descubrir dos factores que impiden dicha búsqueda, hay personas que están necesitadas de la atención psicológica, pero existen razones por las cuales no recurren a un psicólogo.

Como resultado, el personal del ingenio obtuvo un mejoramiento en su salud mental para mostrar productividad en su trabajo. El procedimiento que se llevó a cabo se detalla en las páginas siguientes del presente proyecto.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 MONOGRAFÍA DE SANTA LUCÍA COTZUMALGUAPA

Santa Lucía Cotzumalguapa (también Cotzumalhuapa), es un municipio del departamento de Escuintla, en Guatemala. Cuenta con una población de 125,471 habitantes (según el Instituto Nacional de Estadística Guatemala INE 2011). Es una de las ciudades más pobladas de Escuintla. También es llamada "Capital de la Alegría", y es conocida por sus grandes costumbres, como los desfiles hípicos y las carreras de caballos.

Se ubica en el departamento de Escuintla, situado en la parte sur, en la región V, se localiza en la latitud 14° 19´ 30". Limita al norte con el municipio de San Pedro Yepocapa, al sur con los municipios de La Gomera y Nueva Concepción, al este con los municipios de La Democracia, Siquinalá y Escuintla del Depto., de Escuintla y al oeste con Nueva Concepción, Escuintla y Patulul de Suchitepéquez.

Cotzumalguapa tiene una extensión territorial de 432 Km² y una altura entre 380 y 2.770 pies sobre el nivel del mar. La distancia a la cabecera departamental es 34 Km., y a la ciudad capital es 90 Km.

Cuenta con una importante zona arqueológica que contiene varios yacimientos mayas del período preclásico y clásico mesoamericano denominada en su conjunto Cotzumalhuapa.

Etimología

El nombre de la población se forma por la unión del nombre de Santa Lucía, que es una palabra de origen Godo y que se refiere a una virgen y mártir de la iglesia católica; y de Cotzumalguapa palabra de origen azteca, posiblemente del Náhuatl: CO, lugar, ZAMATL comadreja, PAN, lo que diría "El lugar de las comadreas", también se le atribuye al Cakchiquel COHAY TSUMALK: UBRE y WAKEX: GANADO, dando el nombre de "Lugar del ganado de buena ubre".

Historia

En el remoto pasado el territorio de Cotzumalguapa fue ocupado por una portentosa civilización. De ello hay suficientes vestigios arqueológicos en los alrededores de la población.

Esta región fue ocupada por tribus Pipiles que vinieron del norte, a mediados del siglo VII de la era cristiana, eligieron la región y con ello se asentaron en el sitio, edificando, calzadas y palacios así como templos para sus dioses, viviendo aquí por espacio de 200 años, tiempo en que todo el comercio se hizo con el imperio azteca. Su gobierno era monárquico y hereditario, cuando hacía falta las mujeres tomaban parte en el gobierno pero siempre respetando el orden jerárquico.

Su religión fue sanguinaria e idólatra, no correspondiendo con el grado de cultura que habían alcanzado. Tuvieron un intenso comercio, una gran industria y una desarrollada agricultura. En arquitectura estuvieron muy avanzados como lo demuestran las ruinas de sus edificaciones donde quedaron huellas de su opulencia.

Los Quichés y Cakchiqueles que habitaban hacia el Nor-Occidente de la región, atacaron a los pipiles hasta derrotarlos y someterlos, por lo que a la llegada de los españoles eran estos grupos los mayoritarios y que fueron catequizados por los padres franciscanos. Después de la conquista, la región fue abandonada por los aborígenes con lo que decayó la agricultura y las tierras fértiles se transformaron en bosques incultos y al desaparecer los caminos, el emporio agrícola cayó en un abandono total, lo que devino en la desaparición de toda la belleza arquitectónica y se fueron perdiendo en los mares del tiempo las piedras talladas que simbolizaban a sus divinidades.

Fueron cuatro siglos los que durmieron estas riquezas culturales entre los grandes árboles y las malezas, hasta que un día de febrero de 1,866 en unos terrenos situados al norte de la actual ciudad, mientras los preparaba para sus siembras, el señor Pedro de Anda encontró a muy pocas varas de profundidad varias piedras de diferente dimensiones cuidadosamente trabajadas con bajo-relieves que indicaban ser restos de alguna gran edificación. Estos fueron los primeros vestigios de la enorme riqueza arqueológica que hay en Santa Lucía Cotzumalguapa y todos sus contornos, ya que en cualquier parte donde se busque con acuciosidad se podrán encontrar reliquias de aquella portentosa cultura.

El señor de Anda hizo del conocimiento de las autoridades superiores el hallazgo y así fue como el Corregidor, capitán don Miguel Urrutia visitó dicho lugar e hizo que se continuaran las excavaciones, ordenando que se tomaran dibujos de las figuras talladas en las piedras y las envió al Ministerio del Interior. Desde entonces hasta la fecha los descubrimientos de tesoros arqueológicos han sido constantes. De esos primeros descubrimientos se numeraron 22 monumentos y esa nomenclatura es la que les dio un nombre determinado a cada una de ellas.

Patrimonio

La Iglesia de Santa Lucía Cotzumalguapa, la cual se localiza en el centro de la ciudad. Su edificación es de tipo colonial, posiblemente construida entre 1800 y 1810, en el frontispicio de esta iglesia se encuentra un escudo real que fuera conferido a la parroquia por los reyes de España, donde destaca el fruto del cacao, como significado de la importancia que antes de la independencia tenía dicho cultivo en esta zona para la corona española. Esta primera iglesia católica que existió en la población fue destruida por un pavoroso incendio que ocurrió en 1715, en la actualidad y en ese mismo ámbito se tiene para el culto católico la actual parroquia.

Religión

La religión católica es la más profesada en el departamento. Cuentan con una imagen que pertenece al estilo barroco tardío llamada **Jesús Nazareno de Cotzumalguapa**, la cual es de autor anónimo, aunque se atribuye por sus rasgos a Ventura Ramírez. Tiene mucho parecido con el Nazareno de la Iglesia de la Recolección, sus procesiones datan de la segunda mitad del siglo XIX. Sale en procesión el Martes Santo y a esta procesión se le conoce con el nombre de "La Reseña". El Jueves Santo se le llama la "Penitencia" y el Viernes Santo se realiza la procesión del Santo Vía-crucis. En esta procesión se realiza un acto especial como lo es el Encuentro de Cristo con su madre María, lo que se hace una cuadra antes de llegar al Calvario (vale la pena indicar que esta costumbre ha variado en cuanto al lugar del encuentro y se hace hoy según el criterio de la Hermandad a cargo).

Es una de las tradiciones más antiguas que hay en esta ciudad y que atrae a muchos devotos y turistas. Es una escultura de tamaño natural pues mide 1,75 metros de alto y anatómicamente es un hombre perfecto pues sus formas al estar sin albas y túnicas son de un hombre.

Es una imagen tallada en cedro y se conserva original en un 80%, ya que hace casi más de 30 años sufrió breves quemaduras en la pierna izquierda y su encarnado se aburbujó a tal grado que se le pidió a don Humberto Solís su restauración dejándole con la belleza que hoy podemos admirar.

Dentro de sus ornamentas cabe mencionar que posee tres túnicas bordadas en hilo de oro y por su importancia se transmitió en la televisión en el programa "Ocurrió así" que se transmite de la cadena Telemundo en Estados Unidos el cual es visto en 28 países del mundo. Pero lo más notorio aún es que tales túnicas fueron bordadas por el maestro y profesor de arte: Sr. Ramiro Gálvez originario de este municipio.

Folclore

Santa Lucía: La veneración a Santa Lucía Virgen y Mártir, se realiza en este municipio desde el siglo XVI hasta nuestros días llevando a cabo dicha veneración el mismo día de su martirio el 13 de diciembre de cada año, es venerada desde el día 29 de noviembre que comienza los rezos de la mañana también llamadas Albas hasta el día 13 del mes de diciembre, pues es llevada en procesión en todas las calles, avenidas y colonias de la ciudad se inicia su rezado desde el 12 de diciembre hasta el 13 del mes siendo la feria patronal.

Cofradías: Son una reminiscencia de los ancestros indígenas. Allí se le rinde culto especial a la Virgen de Santa Lucía, en cuyo honor se celebran actos de religiosidad y de arte popular durante los días del 11 al 13 de diciembre; fechas en las que hay misas, convites, conciertos de marimba, "bailes de moros", una interminable quema de pólvora y la repartición de los tradicionales "tamalitos dulces de la Virgen".

Fin de año: Se realiza la procesión de la Inmaculada Concepción. El 8 de diciembre inicia la temporada de fiestas Lucianas, las que terminan el 31 de diciembre, para estos cortejos procesionales la mayoría de casas y calles son adornadas tanto por las familias como por los comerciantes, convirtiéndose en una tradición también la quema de coheteros, ametralladoras y bombas voladoras al paso de la procesión.

Cultura tradicional: Los escritores latinoamericanos residentes en el territorio nacional y que gozan de merecido prestigio entre todos los poetas y cuentistas presentan lo mejor de sus creaciones en busca de los laureles del triunfo convirtiéndose en una tradición de años, otorgar

a los ganadores una edición de sus obras galardonadas, el primer y segundo lugar obtienen 50 y 25 libros de sus obras y el premio monetario alto financiados por la Municipalidad entregándose el mismo día de su premiación en Los Juegos Florales Navideños

Temporada hípica: Es valioso mencionar que este evento hípico se realiza desde hace 104 años en el hipódromo que era prestado para esos fines por Lisandro Paiz Ronquillo, quien en su momento fue alcalde municipal en el año 1904. Años más tarde el hipódromo fue ampliado y donado legalmente por su descendiente Ricardo Muñoz Gálvez, quien es reconocido como benefactor de la población por los múltiples servicios que brindó. Tal es el caso que la Municipalidad para honrarlo bautizó con su nombre el "**hipódromo Ricardo Muñoz Gálvez**".

El Club de Leones de Santa Lucía Cotzumalguapa se encargó del hipódromo y en ese tiempo se hicieron ampliaciones. En el año de 1962 ampliación de la tribuna del hipódromo, las graderías de sol y palcos. Este importante hipódromo tiene más de 100 caballerizas y está cercado totalmente con muros perimetrales y el tamaño de la pista es de 800 metros.

1.2 MONOGRAFÍA DE INGENIO LA UNIÓN

Ingenio La Unión es un grupo agroindustrial dedicado a la producción de caña, azúcar y electricidad. Se ubica en la Costa Sur de la República de Guatemala en donde por casi 50 años ha sido factor determinante en el desarrollo de esa región. Está enfocado hacia la excelencia en el trabajo, para obtener productos de calidad, que satisfagan las necesidades de los clientes. Para ello cuenta con un grupo humano comprometido y en continuo desarrollo que en época de zafra alcanza a ser de más de 7,000 colaboradores.

Historia

Los Tarros y **La Unión**. La historia de los ingenios: En abril de 1950, Don José García, un próspero comerciante de abarrotes, emprendió una nueva empresa que le llevaría a una de las más grandes aventuras en la historia de la agroindustria de Guatemala, pasaría de vender dulces y abarrotes a cultivar caña y a transformarla en miel, panela y azúcar... Adquirió la Finca Los Tarros y con ella, la mágica pasión que inspira trabajarla y sacarle el jugo a la tierra. Los Tarros presentaba grandes

oportunidades para un visionario como Don Pepe García, pero también grandes retos, pues el ingenio requería mucha inversión de tiempo, dedicación y dinero, prácticamente no tenía más que un trapiche.

Cuando Don Pepe y Doña Ana María Cottone de García adquirieron de la sociedad Aparicio Hermanos, la Finca Los Tarros y sus anexos, la producción anual en los inmuebles adquiridos era de 300 quintales de café pergamino, 2,000 toneladas de caña y 300 cargas de panela, además de unos 300 novillos.

A pesar de la incertidumbre política causada por el tema de la reforma agraria impulsada por el presidente Jacobo Arbenz Guzmán, Don Pepe García trabajó afanosamente desde el inicio. Con la energía que le inyectó, la Finca Los Tarros empezó a crecer en productividad y desde el inicio de sus operaciones, se incrementaron las cargas de panela, los quintales de café pergamino y el ganado de engorde. Se tuvo un buen desarrollo tanto en café como en la caña de azúcar produciendo panela y mieles vírgenes.

En 1959, la caña de azúcar utilizada para producir panela empezó a ser transformada en mieles vírgenes, que eran vendidas a la destilería de Santa Lucía Cotzumalguapa. Luego, esta añejadora suspendió las compras de miel y entonces en Los Tarros se tomó la decisión de producir azúcar. Con ese propósito, durante el gobierno del General e Ingeniero Miguel Ydígoras Fuentes, fue comprada al Estado la maquinaria de la Finca Nacional, llamada Cecilia, situada en San Francisco Zapotitlán, Suchitepéquez. El precio pagado fue de 18 mil quetzales. Se transportaba la caña en tres camiones, cada uno con cinco toneladas por viaje. Otra parte la transportaban veinte carretas de madera, haladas por bueyes, hacia los lugares cercanos al ingenio. Los Tarros era un ingenio que tenía pequeños molinos de 36 pulgadas de largo, cuya capacidad de molienda diaria oscilaba entre 400 y 600 toneladas. Sin embargo la operación del ingenio empezó a crecer. Se adquirió un molino, lo que permitió aumentar la molienda a 1,800 toneladas diarias.

Entre 1950 y 1967, Don Pepe fue el principal responsable de la empresa, sin embargo sus hijos Similiano y Lucrecia estaban a punto de recibir el legado de su padre...valores más grandes que el patrimonio de la empresa familiar: honorabilidad y amor al trabajo. El hijo mayor de Don Pepe y Doña Anny de García, Similiano García se integró a partir de 1950, como un trabajador más a Los Tarros. Se pasaba meses enteros en el ingenio y las fincas; de esa forma llegó a conocer todos los

pormenores del negocio y a todos los compañeros de trabajo en todas las fases del proceso, desde el cultivo hasta la fabricación de azúcar. Se caracterizó siempre por ser un hombre con gran energía humana, lo que le hizo ser el motor más poderoso de Los Tarros, y tiempo después, de La Unión. Don Similiano supo ganarse el respeto y la admiración de todos, por sus cualidades empresariales y humanas. Su impulso empresarial lo combinó con iniciativas de mejora a todo el personal en las áreas de educación, salud y condiciones de vida en general.

Dado que en terrenos aledaños al ingenio Los Tarros, no existían tierras para continuar ampliando este ingenio, a finales de los años sesenta se adquirieron fincas en zonas bajas de Santa Lucía Cotzumalguapa, en donde se vislumbraba mayor potencial de crecimiento. Y se decidió fundar una nueva planta de producción de azúcar, a la que se llamó Ingenio La Unión.

El Ingenio La Union comenzó operaciones el 20 de enero de 1970 en la Finca Belén, situada en Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla y en su primera zafra produjo 160 mil quintales de azúcar. Luego se inició el proyecto de ampliación para lo que se necesitó más maquinaria. La mayor parte de los equipos se compraron en Puerto Rico. La primera etapa del proyecto consistía en llevar al ingenio a moler 2000 toneladas de caña/día, y en una segunda etapa llevarlo a 6000 toneladas de caña/día. Al inicio de los años noventa el ingenio ya molía 7000 toneladas de caña/día. Posteriormente mediante cambios paulatinos, pero sobre todo debido a una mejor gestión del grupo humano de la fábrica, se logró llegar a moler 12,500 toneladas de caña/día.

A comienzos de los años 90, cuando existía un déficit en la producción de energía eléctrica en el país y acababa de promulgarse una ley que permitía a empresas privadas participar en la generación de electricidad, se tuvo la visión del potencial de este nuevo negocio y se firmó un contrato con la empresa eléctrica de Guatemala para la venta de energía eléctrica y se empezó de esta forma a cogenerar, usando como combustible el bagazo de la caña de azúcar. Para lograr cumplir con este contrato se tuvo que hacer grandes inversiones en calderas de más alta presión, turbogeneradores de mayor potencia y cambios significativos en los equipos del proceso industrial, para ahorrar energía y lograr la venta contratada. Entre los cambios realizados, cabe destacar que este ingenio fue el primero en el mundo en usar motores eléctricos de corriente alterna como fuerza motriz para todos los molinos. Actualmente se genera suficiente electricidad para ser

autosuficiente en el proceso industrial y a su vez se vende al mercado eléctrico nacional 30 MWH.

En forma paralela al desarrollo de la fábrica, se dio una evolución y mejoramiento en el área agrícola. Se estableció el paquete tecnológico del cultivo de la caña, que consiste en preparación de tierras, siembra, fertilización, riegos, control de malezas, control de enfermedades y plagas, así como la cosecha de caña. Esta última incluye corte, alce y transporte, el denominado camino de la sacarosa, planificación y aplicación de madurantes. La Unión fue el primer ingenio en Centro América en aplicar tecnología biológica para el control integrado y sostenible de plagas. Actualmente éstas se emplean en otros ingenios y países para mejorar la sanidad vegetal.

En el año 2000, como la mejor opción de realizar la transición de la segunda a la tercera generación de accionistas, se firmó un convenio mediante el cual se constituyó el Consejo de Administración formado por directores externos.

Actualmente el ingenio cultiva anualmente 2 millones 600 mil toneladas de caña y durante la zafra de noviembre a mayo, se realiza el movimiento más intenso y laborioso, cortar, trasladar y procesar más de 19 mil toneladas de caña al día a razón de 800 toneladas de caña por hora. Para hacer posible esta producción, La Unión cuenta en este periodo con más de 7 mil colaboradores, produce por año más de 270 mil toneladas de azúcar de las cuales el 70% es exportado a los países de Corea, Taiwán, Rusia, Indonesia, Egipto, Chile, Islas del Caribe, Canadá y los Estados Unidos entre otros.

Misión, Visión y Valores

Misión: Somos una empresa agroindustrial comprometida a generar valor agregado para nuestros accionistas, colaboradores, clientes y demás grupos con quienes interactuamos. Creamos riqueza económica, social, laboral y ambiental para contribuir con un país más próspero y desarrollado.

Visión: Ser líderes en caña, azúcar y energía trabajando en unión con excelencia para trascender al desarrollo de un mundo mejor.

Valores:

- Responsabilidad
- Integridad
- Respeto
- Compromiso
- Trabajo en equipo
- Superación

Política de Calidad

Producimos y comercializamos caña, azúcar y electricidad, para satisfacer requerimientos de calidad de nuestros clientes, a través de la mejora continua de los procesos y el desarrollo de nuestro personal. Estamos comprometidos con la productividad y rentabilidad de la Empresa, para ser competitivos en los mercados. Mantenemos una conducta ética coherente con la legislación de nuestro país.

Procesos

El azúcar se produce en el campo y se extrae y cristaliza en la fábrica, a través de procesos que involucran diferentes disciplinas profesionales y que, al conjugar esos esfuerzos, el resultado final es el producto que endulza nuestras vidas.

Las operaciones se desarrollan por medio de tres procesos operativos principales:

Agrícola: Comprende desde la preparación de la tierra y siembra de la caña hasta la entrega de la misma en la fábrica. Para lograr cubrir este proceso es necesario realizar labores tales como: preparación de suelos, siembra, fertilización, riego, control de malezas, control de plagas, aplicación de madurantes, corte, alce y transporte de la caña. Actividades que se manejan dentro de un paquete tecnológico bien planificado con el cual se cuenta en la empresa.

Industrial: Empieza por la recepción de la caña, y continúa con la preparación de la misma, siguiendo con la extracción de jugos, su tratamiento, evaporación, cristalización, centrifugado, secado y finalizando con el empaque.

Comercial: Inicia con la negociación de contratos con clientes, continúa con la recepción y el almacenaje del azúcar en las bodegas, y el transporte y traslado hacia los centros de distribución y consumo.

Los procesos principales son apoyados por otros procesos que incluyen: Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Gestión de la Calidad y un área de Proyectos Nuevos.

En todos los procesos se cuenta con tecnología de punta y un equipo humano altamente comprometido, que ha permitido obtener los mejores resultados, tanto en la parte agrícola como la industrial dentro del sector azucarero guatemalteco.

Productos

Los procesos de producción de edulcorantes se realizan a través del Sistema de Gestión de Calidad, bajo la norma ISO 9001:2000 que fueron certificados por ANAB (ANSI-ASQ National Accreditation Board) de Estados Unidos y auditados por SGS. Los productos de La Unión son: Azúcar blanco cristal, blanco estándar, crudo y melaza. Además energía eléctrica.

Exportaciones: El azúcar puede ser entregada a granel, en sacos de 50 Kg o bolsas plásticas de diversos tamaños. Se exporta a través de Expogranal, una moderna terminal portuaria, situada en Puerto Quetzal, sobre la Costa del Océano Pacífico. Tiene una capacidad de embarque de 2000 toneladas métricas de azúcar por hora, que la coloca como una de las terminales de embarque más eficientes en la industria azucarera a nivel mundial.

Clientes: Los productos se venden localmente a las más importantes industrias y empresas de comercialización.

La mayor parte de la producción se exporta a países y destinos tales como: Venezuela, Estados Unidos, Taiwán, República Dominicana, Perú, Mar Báltico, Mar Negro, Malasia, Jamaica, Israel, Croacia, Corea, Chile, Canadá, entre otros.

Esto se hace principalmente a través de las empresas de traders más prestigiosas del mundo como lo son:

- C. Czarnikow Sugar Ltd.
- Ed&F Man Sugar Ltd.
- Sucden Americas Corp.
- Cargill
- CSC Sugar, LLC
- Noble Sugar
- Louis Dreyfus Sugar Company

Responsabilidad Social

El Ingenio La Unión, está comprometido con mejorar la calidad de vida tanto de sus colaboradores, como de las comunidades de sus zonas de influencia. Por ello, las que realizan actividades están enfocadas a proyectos de educación, vivienda, salud y medio ambiente. El Ingenio La Unión es miembro del Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala.

Código de ética y conducta

La empresa cuenta con un Código de Ética que constituye un conjunto de normas de conducta hacia los consumidores, clientes, accionistas, proveedores y hacia los colaboradores. Este su compromiso de cumplimiento con la legislación nacional vigente y con los convenios internacionales suscritos por Guatemala y también representa la responsabilidad con la sociedad.

Educación, seguridad industrial y salud ocupacional

Educación: Ingenio La Unión cuenta con un Centro Educativo en sus instalaciones, que trabaja bajo la visión de desarrollar una educación orientada hacia el trabajo y de mejorar la calidad académica en el área técnica. Para cumplir con sus objetivos, la Empresa ofrece programas de educación para sus trabajadores y sus hijos.

Estos programas incluyen:

- Educación pre-primaria
- Educación primaria
- Educación básica y bachillerato
- Estudios universitarios
- Programas de alfabetización y nivelación
- Estudios de maestrías y post-gradados

Así, dentro de la política del Ingenio La Unión, se proporciona ayuda económica por estudios universitarios para aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos exigidos y desean convertirse en ciudadanos más competitivos.

Seguridad Industrial: Se han establecido **parámetros de riesgo** que deben reducirse mediante medidas preventivas y correctivas. Entre las actividades se encuentran:

- Brigadas de bomberos industriales
- Capacitación a brigadas de seguridad
- Sistema de información, (registro de accidentes ocurridos por áreas)
- Saneamiento básico
- Señalización de seguridad industrial
- Ubicación estratégica de extintores
- Equipamiento de protección personal
- Diagnóstico de riesgo-daño
- Planes de contingencia en caso de desastres
- Feria de salud o feria de salud oral

Salud ocupacional: El área de salud abarca tanto al sector agrícola como al industrial y se apoya en actividades, como:

- Clínicas móviles
- Programas de salud general preventivos y correctivos
- Jornadas médico-clínicas, oftalmológicas y odontológicas
- Programas de salud oral preventivos y curativos
- Capacitación a maestros y charlas educativas en salud

Dentro del ingenio, hay un lugar específico para esta área, el cual cuenta con cuatro clínicas; una de odontología, dos de salud y una de psicología. El horario de atención es de 8:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 17:00 horas.

Actualmente se cuenta con 34 colaboradores de los cuales tres son doctores, uno es odontólogo y 30 enfermeros. Todos están ubicados en distintas áreas del ingenio, desde la finca Belén, hasta las fincas donde trabajan los cortadores de caña, ya que en esos lugares se colocan puestos de salud donde se les da suero y atención a los colaboradores.

1.3 POBLACIÓN ATENDIDA

En el ingenio La Unión hay numerosas personas, ya que cuenta con 7,000 colaboradores. Por lo tanto, se atendió a una cierta cantidad de colaboradores y familiares de los mismos.

Se brindó atención individual y grupal a tres diferentes grupos de personas, los cuales fueron:

- Cortadores de caña
- Familias de colaboradores que viven dentro y fuera del ingenio; niños, jóvenes y adultos.
- Trabajadores del ingenio administrativos y personal en general (camareras, cocineras, conserjes, etc.)

Dentro del ingenio, una gran cantidad de colaboradores son de género masculino, pues por el tipo de trabajo se tiene prioridad hacia los hombres. Por lo tanto se atendió a más hombres que mujeres. Las edades de dichas personas son niños desde 5 años, hasta adultos de aproximadamente 60 años.

El nivel económico de las personas varía, ya que se atendió a los cortadores de caña los cuales se sitúan en un nivel bajo económicamente; colaboradores, quienes trabajaban en el área de cocina y hotel, administrativos e ingenieros y también a familiares de los mismos, de estas familias y colaboradores, unos dominan un alto nivel económico, mientras otros niveles medio y bajo. Se puede hacer referencia a lo mismo en cuanto al nivel educativo de dichas personas.

A continuación se presenta el conteo de atención, individual y grupal.

SUBPROGRAMA DE SERVICIO

Atención psicológica individual:

NIÑAS	NIÑOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
0	6	10	5	21

Reclutamiento:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
24	57	81

SUBPROGRAMA DE DOCENCIA

Talleres a personal de cocina y hotel:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
35	5	40

Inducción a cortadores de caña:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
0	2000	2000

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el ingenio La Unión, colaboran diversidad de personas, se observó múltiples problemas, siendo esto normal en las empresas y más aún si se hace referencia a una empresa tan grande como lo es el ingenio.

En el ingenio La Unión, específicamente en la finca Belén, no existía un psicólogo encargado de brindar atención psicoterapéutica a los trabajadores del lugar. Quien realiza este trabajo cada año es el psicólogo epesista enviado por la Universidad de San Carlos de Guatemala, cabe decir que es necesario que el ingenio tenga a un psicólogo fijo puesto que es de suma importancia en una empresa tan grande, ya que, como se ha mencionado cuenta aproximadamente con 7,000 colaboradores; quienes como es lo normal, cada uno tiene distinta personalidad. Esto beneficia pero también llega a afectar en distintos aspectos al ingenio.

Fue de gran beneficio para La Unión, contar con un psicólogo pues el ser humano es cambiante de acuerdo con los problemas que estén pasando en su entorno, por lo tanto cada colaborador realizará su trabajo con eficiencia si mantiene una buena salud mental. Los trabajadores de la diversidad de áreas que existen en el ingenio, trabajaban bajo presión más aún en tiempo de zafra (contemplado de noviembre a mayo) que es cuando más trabajo hay en el ingenio.

Psicológicamente esta presión conlleva al estrés en algunas personas, el cual llega a afectar su vida personal, familiar y social entre otras. Por lo tanto, si no se controla puede llegar a ocasionar rupturas, las cuales la persona no comprende el por qué del cambio vivido sin saber que necesita ayuda.

En algunos casos, la empresa identificó a personas que tuvieron cambios en el área emocional, debido a que estos cambios afectaban en sus labores cotidianas, eran referidos al área de psicología, así por medio de intervención se identificó el surgimiento del problema y se dio seguimiento para lograr mejoría en los colaboradores.

Algo muy importante es que dentro de la finca viven familias quienes fueron beneficiadas al saber que podían acercarse a la clínica psicológica e iniciar sesiones psicoterapéuticas, que les fueron de mucha ayuda en su vida cotidiana, pues cabe mencionar que en las familias siempre se dan problemas de diversos tipos entre ellos: desintegración familiar, dificultad para establecer una adecuada relación entre la pareja, padres e hijos, adaptación social, entre otros.

Fue muy interesante conocer que los cortadores de caña son personas de escasos recursos, quienes llegan al ingenio cada zafra para obtener ingresos salariales y de esta forma mantener a su familia la cual está lejos. La mayoría de ellos provienen de departamentos muy distanciados al ingenio, los cuales son: Quiché, Chiquimula y Cobán. Algunas de estas personas sufren un impacto físico y psicológico al dejar a su familia e irse por varios meses, (durante la zafra); dicha separación afecta de distintas formas a los colaboradores, quienes experimentan diferentes emociones y sentimientos durante la zafra; los cuales pueden ser tristeza, depresión, estrés, desesperación. Todo esto surge por

haber dejado a su familia lejos y no verla durante mucho tiempo. Es indiscutible que en las familias de los colaboradores existen diversos problemas, como lo pueden ser: desintegración familiar, violencia intrafamiliar, abuso sexual y psicológico, problemas de adaptación social, baja autoestima y el principal por el que acudieron a trabajar en el ingenio que son problemas económicos. El pensar en estos problemas conlleva a una depresión leve, esto permite que sean menos eficientes en su trabajo; por lo que surge otro problema. Este nuevo problema es que los colaboradores acuden a tomar pastillas, entre ellas Tramal y Sin Sueño; las cuales empiezan a administrar para poder ser más eficientes y obtener nuevas fuerzas para trabajar, pero no se dan cuenta que están provocando que su cuerpo se vuelva dependiente de estas pastillas y produzca calambres; esto hace que ellos dejen de trabajar para acudir a una clínica.

Normalmente las empresas y en este caso el ingenio requiere personas eficientes en su trabajo, los problemas mencionados anteriormente afectan al desarrollo de la empresa.

En una organización tan grande, el trabajo en equipo es de suma importancia para lograr resultados fructuosos y crecer ya que esta es la visión de toda empresa. Se encontró que es, en ocasiones, complicada la integración del personal, puesto que se han formado barreras para trabajar en equipo. Esto conlleva a que hayan desacuerdos y no logren llegar a un convenio en distintos temas. Es necesario que exista igualdad y no indiferencia ante colaboradores de distintos niveles, pues cada quien hace su trabajo y es apto para lo que se le ha instalado. También existía competitividad entre personas de los mismos puestos y ya no mantienen una buena relación, esto solo permitía un estancamiento en las distintas áreas de trabajo y conllevaba a que se dificultara un crecimiento y desarrollo aceptable.

Durante el Ejercicio Profesional Supervisado se presentaron otros problemas, uno de ellos tiene que ver con el área de Recursos Humanos, específicamente en el proceso de reclutamiento de personal. Cada año, cuando termina la zafra, muchos de los colaboradores finalizan su contrato, por lo que es necesario recontratar colaboradores y reclutar nuevo personal para la zafra siguiente. En este proceso se reclutan aproximadamente 400 personas, solicitadas para múltiples áreas del

Ingenio, incluyendo el Centro Educativo del Ingenio La Unión –CEDILU-. Fue necesario apoyar en este proceso a las personas encargadas de selección y reclutamiento de personal, pues debido a la cantidad no se daban abasto. Otro de los problemas fue, que en años anteriores en ILU al contratar a los cortadores de caña, que provienen de distintos lugares de Guatemala, se les proporcionaba una inducción mínima sobre el trabajo a realizar, sus beneficios y el trabajo en general del ingenio, en el año 2012 se implementó una nueva inducción a los cortadores de caña, donde se profundizan y clarifican dichos temas. Fue necesario apoyar en el desarrollo de esta inducción al personal de RRHH.

CAPÍTULO II

REFERENTE TEÓRICO METODOLÓGICO

2.1 ABORDAMIENTO TEÓRICO METODOLÓGICO

El ingenio La Unión cuenta con aproximadamente 7,000 colaboradores de los cuales se brindó atención psicológica a 2142. En estas personas existen diversidad de problemas, durante el Ejercicio Profesional Supervisado se atendió la mayoría de los mismos. Como ya se ha mencionado, se trabajó con tres diferentes grupos, estos son: las familias de los trabajadores que viven dentro y fuera de la finca Belén, los cortadores de caña y el personal que trabaja dentro de la finca.

Después de haber realizado la visita de reconocimiento se encontró que el estrés es un factor que afecta a la mayoría de estas personas, el cual se puede definir como un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón.

Desde 1935, Hans Selye, (considerado padre del estrés) introdujo el concepto de estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química.

"El estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior, sea del interior de uno mismo. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro".

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

El estrés es un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas. Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas.

¿Qué causa el estrés?

Según Jean Benjamin Stora: *"el estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo"*. Este instinto es bueno en emergencias, como el de salirse del camino si viene un carro a velocidad. Pero éste puede causar síntomas físicos si continua por mucho tiempo, así como una respuesta a los retos de la vida diaria y los cambios.

"Cuando esto sucede, es como si su cuerpo se preparara para salir fuera del camino del carro, pero usted está inmóvil. Su cuerpo está trabajando sobre tiempo, sin ningún lugar para usar toda esa energía extra. Esto puede hacerlo sentir ansioso, temeroso, preocupado y tenso".

¿Por qué se produce el estrés?

En principio, se trata de una respuesta normal del organismo ante las situaciones de peligro. En respuesta a las situaciones de emboscada, el organismo se prepara para combatir o huir mediante la secreción de sustancias como la adrenalina, producida principalmente en unas glándulas llamadas "suprarrenales" o "adrenales" (llamadas así por estar ubicadas adyacentes al extremo superior de los riñones). La adrenalina se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción:

- El corazón late más fuerte y rápido
- Las pequeñas arterias que irrigan la piel y los órganos menos críticos (riñones, intestinos), se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas y para dar prioridad al cerebro y los órganos más críticos para la acción (corazón, pulmones, músculos).
- La mente aumenta el estado de alerta
- Los sentidos se agudizan

Signos y síntomas

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son

- Depresión o ansiedad
- Dolores de cabeza
- Insomnio
- Indigestión
- Sarpullidos
- Disfunción sexual
- Palpitaciones rápidas
- Nerviosismo

TIPOS DE ESTRÉS

El tratamiento del estrés puede ser complicado y difícil porque existen diferentes tipos de estrés:

- Estrés agudo.
- Estrés agudo episódico
- Estrés crónico.

Cada uno con sus propias características, síntomas, duración y distinto tratamiento

Estrés agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador. Por ejemplo, un descenso rápido por una pista de esquí de alta dificultad por la mañana temprano puede ser muy estimulante; por la tarde puede añadir tensión a la acumulada durante el día; esquiar por encima de las posibilidades puede conducir a accidentes, caídas y sus lesiones. De la misma forma un elevado nivel de estrés agudo puede producir molestias psicológicas, cefaleas de tensión, dolor de estómago y otros muchos síntomas.

Puesto que es breve, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para producir las grandes lesiones asociadas con el estrés crónico. Los síntomas más comunes son:

- Desequilibrio emocional: una combinación de ira o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- Problemas musculares entre los que se encuentra el dolor de cabeza tensional, el dolor de espalda, el dolor en la mandíbula y

las tensiones musculares que producen contracturas y lesiones en tendones y ligamento.

- Problemas digestivos con molestias en el estómago o en el intestino, como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome del intestino irritable.
- Manifestaciones generales transitorias como elevación de la presión arterial, taquicardia, sudoración de las palmas de las manos, palpitaciones cardíacas, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad respiratoria y dolor torácico.

El estrés agudo puede aparecer en cualquier momento de la vida de todo el mundo, es fácilmente tratable y tiene una buena respuesta al tratamiento.

Estrés agudo episódico:

Existen individuos que padecen de estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas están tan desordenadas que siempre parecen estar inmersas en la crisis y en el caos. Van siempre corriendo, pero siempre llegan tarde. Si algo puede ir mal, va mal. No parecen ser capaces de organizar sus vidas y hacer frente a las demandas y a las presiones que ellos mismos se infringen y que reclaman toda su atención. Parecen estar permanentemente en la cresta del estrés agudo.

Con frecuencia, los que padecen estrés agudo reaccionan de forma descontrolada, muy emocional, están irritables, ansiosos y tensos. A menudo se describen a sí mismos como personas que tienen "mucha energía nerviosa". Siempre tienen prisa, tienden a ser bruscos y a veces su irritabilidad se convierte en hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran rápidamente cuando los demás reaccionan con hostilidad real. El lugar de trabajo se convierte en un lugar muy estresante para ellos.

Estrés crónico

El estrés crónico puede darse ya sea por una exposición prolongada y continua a factores estresantes externos (como en profesiones como periodistas, ejecutivos, pilotos o médicos) o por condiciones crónicas o prolongadas de la respuesta al estrés (como en sujetos deprimidos y en el estrés postraumático). Aquí el sujeto se ve expuesto prolongadamente a las llamadas hormonas del estrés (catecolaminas, adrenalina y noradrenalina liberadas por el sistema nervioso simpático; y los glucocorticoides).

Después de haber hablado sobre el estrés en general, es necesario, mencionar el estrés laboral, el cual se presenta con mayor frecuencia dentro del ingenio.

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

1) Factores Psicosociales en el Trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto de estrés. Tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por ello la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día con día, estos estudios deben incluir tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales.

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera como influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

Por ello, el clima organizacional de una empresa se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a su contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores.

En la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

Otros factores externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo.

El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a una mala salud.

Otro de los problemas que se presentan es la dificultad para trabajar en equipo. En muchas ocasiones ha sucedido que existen rivalidades entre los colaboradores, unos quieren ser mejores que otros, de esta manera empieza a haber competitividad, por lo que terminan en peleas y obstaculizan el desarrollo de la empresa, en este caso el desarrollo del Ingenio.

De por sí la palabra "equipo" implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción. Es como un juego de fútbol: todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar. El futbolista no debe jugar por sí solo, tiene que tomar en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo. Se suele pensar que el trabajo en equipo sólo incluye la reunión de un grupo de personas, sin embargo, significa mucho más que eso. Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

El éxito de las empresas depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus empleados. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final.

Cada persona piensa diferente a otra y, a veces, se cree que "la opinión propia" impera sobre la de los demás, sin embargo ¿cómo se puede llegar a un equilibrio? Precisamente allí es que está la clave del éxito, en saber cómo desenvolverse con un grupo de personas cuyas habilidades, formas de pensar y disposición para trabajar, en algunas ocasiones, difieren de las demás.

No se debe confundir "trabajar en equipo" con "equipo de trabajo". Son dos conceptos que van de la mano, pero que poseen diferentes significados. El equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final. Sus integrantes deben estar bien organizados, tener una mentalidad abierta y dinámica alineada con la misión y visión de la empresa.

El miembro del equipo de trabajo debe producir para obtener mejores resultados, centrarse en los procesos para alcanzar metas, integrarse con sus compañeros, ser creativo a la hora de solucionar problemas, ser tolerante con los demás, tomar en cuenta a sus colegas y aceptar sus diferencias, obviar aquellas discusiones que dividan al grupo y ser eficiente, más que eficaz.

Fracasos del trabajo en equipo:

- No existe un clima agradable de trabajo
- Se planifica incorrectamente
- Existe negatividad y egoísmo en el grupo
- Los miembros están desmotivados y no son perseverantes
- Los involucrados no se sienten parte del grupo
- No se da la confianza mutua
- Los objetivos a cumplir no están claros

Es necesario hacer conciencia a los colaboradores del ingenio sobre la integración en el grupo y trabajar en equipo para así obtener cada día mayores resultados de su labor.

Los cortadores de caña son personas que al llegar al ingenio han sufrido un impacto al dejar a su familia por motivos de trabajo, experimentan diferentes emociones y sentimientos durante la zafra (que es el tiempo que están en el ingenio), los cuales pueden ser tristeza, depresión, estrés, desesperación, entre otros.

La tristeza es la emoción de lo que fue y ya no es o de lo que es que ya no será. Surge cuando la realidad no es aceptada. Puede tener distintos síntomas según la personalidad; acelera las pulsaciones del corazón, llanto, disminuye la energía, tendencia a estar tumbados, reducción del entusiasmo y las ganas de hacer cosas. A veces pueden observarse en la persona triste síntomas pulmonares.

Es la emoción de los apegados, del no aceptar la nueva situación, es el "no puede soportarlo". A nivel mental produce apego, paralización, rencor. A nivel emocional, tristeza depresión, añoranza. A nivel físico, afecta al pulmón y al intestino grueso.

Si la tristeza dura mucho tiempo, llega a convertirse en depresión. Durante el transcurso del tiempo el término depresión ha ido evolucionando hasta definirse e identificarla en la actualidad como una enfermedad. Hoy en día, se cuenta con una gran información de causas, características y tratamientos para abordar la misma.

¿QUÉ ES LA DEPRESIÓN?

Ocasionalmente, todos nos sentimos melancólicos o tristes, pero estos sentimientos, por lo general, son pasajeros y desaparecen en unos días. Cuando una persona tiene un trastorno depresivo, este interfiere con la vida diaria y el desempeño normal y causa dolor tanto para quien padece el trastorno como para quienes se preocupan por él o ella. La depresión es una enfermedad común pero grave y la mayor parte de quienes la padecen necesitan tratamiento para mejorar.

Muchas personas con una enfermedad depresiva nunca buscan tratamiento. Pero la gran mayoría, incluso aquellas con los casos más graves de depresión, pueden mejorar con tratamiento. Intensivas investigaciones de la enfermedad han resultado en el desarrollo de medicamentos, psicoterapias, y otros métodos para tratar a las personas con este trastorno incapacitante.

La depresión es una enfermedad común pero grave. La mayor parte de quienes la padecen necesitan tratamiento para mejorar.

Tipos de depresión:

Existen varios tipos de trastornos depresivos. Los más comunes son el trastorno depresivo grave y el trastorno distímico.

El trastorno depresivo grave, también llamado depresión grave, se caracteriza por una combinación de síntomas que interfieren con la capacidad para trabajar, dormir, estudiar, comer, y disfrutar de las actividades que antes resultaban placenteras. La depresión grave incapacita a la persona y le impide desenvolverse con normalidad. Un episodio de depresión grave puede ocurrir solo una vez en el curso de vida de una persona, pero mayormente, recurre durante toda su vida.

El trastorno distímico, también llamado distimia, se caracteriza por sus síntomas de larga duración (dos años o más), aunque menos graves, pueden no incapacitar a una persona pero sí impedirle desarrollar una vida normal o sentirse bien. Las personas con distimia también pueden padecer uno o más episodios de depresión grave a lo largo de sus vidas.

Algunas formas de trastorno depresivo muestran características levemente diferentes a las descritas anteriormente o pueden desarrollarse bajo circunstancias únicas. Sin embargo, no todos los científicos están de acuerdo en cómo caracterizar y definir estas formas de depresión. Estas incluyen:

Depresión psicótica, que ocurre cuando una enfermedad depresiva grave está acompañada por alguna forma de psicosis, tal como ruptura con la realidad, alucinaciones, y delirios.

Depresión posparto, la cual se diagnostica si una mujer que ha dado a luz recientemente sufre un episodio de depresión grave dentro del primer mes después del parto. Se calcula que del 10 al 15 por ciento de las mujeres padecen depresión posparto luego de dar a luz.

El trastorno afectivo estacional, se caracteriza por la aparición de una enfermedad depresiva durante los meses del invierno, cuando disminuyen las horas de luz solar. La depresión generalmente desaparece durante la primavera y el verano. El trastorno afectivo estacional puede tratarse eficazmente con terapia de luz, pero aproximadamente el 50% de las personas con trastorno afectivo

estacional no responden solamente a la terapia de luz. Los medicamentos antidepresivos y la psicoterapia pueden reducir los síntomas del trastorno afectivo estacional, ya sea de forma independiente o combinados con la terapia de luz.

El trastorno bipolar, también llamado enfermedad maniaco-depresiva, no es tan común como la depresión grave o la distimia. El trastorno bipolar se caracteriza por cambios cíclicos en el estado de ánimo que van desde estados de ánimo muy elevado (por ejemplo, manía) a estados de ánimo muy bajo (por ejemplo, depresión).

Síntomas de la depresión

No todas las personas con enfermedades depresivas padecen los mismos síntomas. La gravedad, frecuencia, y duración de los síntomas pueden variar según la persona y su enfermedad en particular.

Síntomas

- Sentimientos persistentes de tristeza, ansiedad, o vacío
- Sentimientos de desesperanza y/o pesimismo
- Sentimientos de culpa, inutilidad, y/o impotencia
- Irritabilidad, inquietud
- Pérdida de interés en las actividades o pasatiempos que antes disfrutaba, incluso las relaciones sexuales
- Fatiga y falta de energía
- Dificultad para concentrarse, recordar detalles, y para tomar decisiones
- Insomnio, despertar muy temprano, o dormir demasiado
- Comer excesivamente o perder el apetito
- Pensamientos suicidas o intentos de suicidio
- Dolores y malestares persistentes, dolores de cabeza, cólicos, o problemas digestivos que no se alivian incluso con tratamiento

¿QUÉ CAUSA LA DEPRESIÓN?

Una pérdida.

¿Cómo experimentan los hombres la depresión?

Los hombres experimentan la depresión de manera distinta que las mujeres y pueden enfrentar los síntomas de diferentes modos. Los hombres tienden más a reconocer que sienten fatiga, irritabilidad,

pérdida de interés en las actividades que antes resultaban placenteras, y que tienen el sueño alterado, mientras que las mujeres tienden más a admitir sentimientos de tristeza, inutilidad, o culpa excesiva.

Los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de acudir al alcohol o a las drogas cuando están deprimidos, frustrados, desalentados, irritados, enojados, o a veces abusivos. Algunos hombres se envician al trabajo para evitar hablar acerca de su depresión con la familia o amigos o comienzan a mostrar un comportamiento imprudente o riesgoso.

¿Cómo experimentan las mujeres la depresión?

La depresión es más común en mujeres que en hombres. Hay factores biológicos, de ciclo de vida, hormonales, y psicosociales que son únicos de la mujer, que pueden ser relacionados con que las tasas de depresión sean más elevadas entre las mujeres. Investigadores han demostrado que las hormonas afectan directamente las sustancias químicas del cerebro que regulan las emociones y los estados de ánimo. Por ejemplo, las mujeres son particularmente vulnerables a la depresión luego de dar a luz, cuando los cambios hormonales y físicos junto con la nueva responsabilidad por el recién nacido, pueden resultar muy pesados. Muchas mujeres que acaban de dar a luz padecen un episodio breve de tristeza transitoria, pero algunas sufren de depresión posparto, una enfermedad mucho más grave que requiere un tratamiento activo y apoyo emocional para la nueva madre. Algunos estudios sugieren que las mujeres que padecen depresión posparto, a menudo han padecido previos episodios de depresión.

Algunas mujeres también pueden ser susceptibles a sufrir una forma grave del síndrome premenstrual, a veces llamado trastorno disfórico premenstrual. Esta es una enfermedad producida por cambios hormonales que ocurren cerca del período de la ovulación y antes de que comience la menstruación. Durante la transición a la menopausia, algunas mujeres experimentan un mayor riesgo de sufrir depresión. Científicos están explorando la forma en la que la elevación y la disminución cíclicas del estrógeno y de otras hormonas pueden afectar la química del cerebro que está relacionada con la enfermedad depresiva.

Finalmente, muchas mujeres enfrentan el estrés adicional del trabajo y de las responsabilidades del hogar, cuidado de los hijos y padres ancianos, maltrato, pobreza, y tensiones de las relaciones. Aún no está

claro por qué algunas mujeres que enfrentan desafíos inmensos padecen de depresión, mientras que otras con desafíos similares no la padecen.

¿Cómo puedo ayudar a un amigo o familiar deprimido?

Si conoce a alguien que está deprimido, esto también le afecta a usted. Lo primero y más importante que puede hacer para ayudar a un amigo(a) o familiar con depresión es ayudarlo(a) a conseguir un diagnóstico y tratamiento adecuados. Tal vez necesite pedir una cita a nombre de su amigo(a) o familiar y acompañarlo(a) a ver al médico. Anímelo(a) a no abandonar el tratamiento o a que busque un tratamiento diferente si no se ven mejorías al cabo de seis a ocho semanas.

Ayude a un Amigo(a) o Familiar

- Ofrézcale apoyo emocional, comprensión, paciencia, y ánimo.
- Entable una conversación con su amigo(a) o familiar y escúchelo(a) con atención.
- Nunca desacredite los sentimientos que su amigo(a) o familiar manifieste pero señale las realidades y ofrezca esperanza.
- Nunca ignore los comentarios acerca del suicidio y comuníquelos a los familiares, terapeuta, o médico de su amigo(a) o familiar.
- Invite a su amigo(a) o familiar a hacer caminatas, excursiones, y otras actividades. Aunque él o ella se nieguen, siga intentándolo, pero no lo(a) presione a hacer demasiadas cosas demasiado pronto. Aunque las distracciones y la compañía son necesarias, demasiadas exigencias pueden aumentar los sentimientos de fracaso.
- Recuérdele a su amigo(a) o familiar que con el tiempo y con tratamiento, la depresión pasará.

¿Cómo puedo ayudarme si estoy deprimido?

Si usted tiene depresión, seguramente se siente exhausto, indefenso, y desesperanzado. Hacer algo para ayudarse puede ser extremadamente difícil. Pero es importante que se dé cuenta de que estos sentimientos son parte de la depresión y no reflejan con exactitud las circunstancias reales. A medida que usted comience a reconocer su depresión y comience con un tratamiento, el pensamiento negativo desaparecerá.

Ayúdese usted mismo

- Comience a practicar actividades o ejercicios físicos moderados. Vaya al cine, a algún juego de pelota, o a algún otro evento o actividad que solía disfrutar. Participe en actividades religiosas, sociales, o de otro tipo.
- Asignese metas realistas.
- Divida las tareas grandes en tareas pequeñas, establezca algunas prioridades, y haga lo que pueda cuando pueda.
- Trate de pasar tiempo con otras personas y elija un amigo(a) o familiar de confianza como confidente. Trate de no aislarse y deje que los demás lo ayuden.
- Espere que su ánimo mejore poco a poco y no de inmediato. No espere salir de su depresión con un "abrir y cerrar de ojos". Frecuentemente, durante el tratamiento de la depresión, el sueño y el apetito comenzarán a mejorar antes de que su estado de ánimo deprimido desaparezca.
- Aplace las decisiones importantes, tales como contraer matrimonio, divorciarse, o cambiar de empleo, hasta que se sienta mejor. Hable sobre decisiones con otras personas que lo conozcan bien y tengan una visión más objetiva de su situación.
- Recuerde que los pensamientos positivos reemplazará los pensamientos negativos a medida que su depresión responda al tratamiento.

Los cambios en el pensamiento de la familia actual considerada "normal" son producto de fenómenos sociales y culturales. Ya que cada vez más hay dificultades debido a la poca comunicación que existe entre los miembros de la familia, lo que conduce a la inevitable desintegración familiar, en consecuencia que afectan a todos, en especial a los hijos. Se observa a la desintegración como un grave problema social porque afecta a la familia, el núcleo de la sociedad.

La familia es la unidad básica de la estructura social, la única que es común a todos los grupos de individuos. Cumple unas funciones específicas respecto a sus miembros y de la sociedad en su conjunto. Es la institución social más elemental, el mecanismo de transmisión de la cultura de una generación a otras. La división del trabajo entre ambos géneros ejerce una enorme influencia para preservar la unidad de la familia.

DESINTEGRACIÓN FAMILIAR

La desintegración familiar debe entenderse no como la separación y/o el divorcio, sino que es la descomposición de las relaciones entre miembros de una familia originando conflictos, disputas, etc. Esta muchas veces se da por problemas de drogadicción, religión, violencia, etc., que provocan la separación de una familia, y que al separarse, los hijos son en sí, los más afectados, más aún si estos son adolescentes, ya que en esta edad se necesita del ejemplo de ambos padres y del apoyo de éstos para solucionar los problemas, también se necesita que los padres impulsen y ayuden a realizar los sueños de sus hijos, pero para eso hace falta una comunicación muy buena y que esta se dé entre padres e hijos. Muchas veces la falta de dicha comunicación es lo que ocasiona la desintegración de una familia pues los padres no prestan atención a sus hijos, a los problemas y a sus necesidades afectivas, psicológicas, etc., únicamente se dedican a solucionar sus necesidades económicas, sin darse cuenta que un cariño, una palabra de aliento, un buen consejo, pueden evitar que su hijo caiga en algún tipo de vicio. Es necesario hacerles saber a las familias que, deben de tomarse un tiempo para conversar y platicar de los distintos problemas que cada uno de los miembros tiene; compartir sus alegrías, sus opiniones, etc.

Otro problema que afecta hoy en día a la familia es la violencia intrafamiliar, la cual se define como aquella que tiene lugar dentro de la familia, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio, y que comprende, entre otros, violación, maltrato físico, psicológico y abuso sexual.

Entiéndase que la violencia doméstica es un modelo de conductas aprendidas, coercitivas que involucran abuso físico o la amenaza de abuso físico. También puede incluir abuso psicológico repetido, ataque sexual, aislamiento social progresivo, castigo, intimidación y/o coerción económica.

Hay autores que señalan que la violencia intrafamiliar se da básicamente por tres factores; uno de ellos es la falta de control de impulsos, la carencia afectiva y la incapacidad para resolver problemas adecuadamente; y además en algunas personas podrían aparecer variables de abuso de alcohol y drogas.

Todos saben que es triste y doloroso arrastrar la vida cuando no se recibió amor, sobre todo de los padres durante la niñez. Todo el que ha estudiado siquiera un poco al ser humano, expresará que los cinco primeros años de la vida dejan una marca imborrable para toda la vida,

para bien o para mal. Por eso, el privar a un niño de amor es como privar de fertilizante a un árbol que empieza a crecer, pero el golpearlo es como echarle veneno, lo va a terminar de matar psicológicamente y emocionalmente, o mejor va a crecer herido de muerte. Pero hay golpes y golpes, algunos golpes sacan sangre o dejan morados, incluso un mal golpe puede producir la muerte, pero hay otros más sutiles que no se ven, pero que se graban a fuego lento no sólo en la mente sino en la identidad de ese niño o de esa niña. Se graban en su "yo", y los frutos de estos golpes emocionales se van a ver después en sus relaciones con personas significativas y en su relación con el mundo.

Está claro, que cuando se repiten los golpes físicos, pero sobre todo los psicológicos o emocionales, se va agotando el amor. Los adultos saben cómo duele el silencio, tal vez más que las palabras ofensivas. Ese silencio es el peor de los castigos, ahora al imaginarse a un niño que no ha hecho nada y no se le habla, y no se le abraza y acaricia; ¿cómo se va conformando su identidad?

Los padres le hacen daño a sus hijos, posiblemente muchas veces sin darse cuenta, cuando en lugar de relacionarse con ellos de pequeños, están preocupados del trabajo, con la limpieza, etc., en forma obsesiva y perfeccionista. Éstos son golpes lentos que van formando defectuosamente la escultura de su hijo.

Todos estos golpes emocionales y psicológicos, hacen tanto daño en la niñez porque el niño o la niña no sabe defenderse; su mente apenas empieza a desarrollar lentamente ciertos mecanismos de defensa para poder filtrar y analizar lo que ve y oye. Su mente es como una esponja: recibe todo. No tiene capacidad para decir esto es verdad o no es verdad, lo que dicen es justo o injusto. Por eso los mensajes-golpes son como olas gigantes que llegan sin control a lo más profundo de ese ser indefenso. Pero que distinta es la niñez y el futuro de los niños cuando ellos palpan el amor entre su padre y su madre, cuando ellos desde pequeños ven que su madre recibe con un beso, un abrazo al padre que llega del trabajo, o cuando el padre viene con un ramo de flores para su esposa o le da un beso a su esposa. Son detalles que se van grabando en el alma de los niños, que van modelando su personalidad, que van llenando de amor ese tanque-corazón.

En todas las familias existe cierta disfuncionalidad en mayor o menor grado. A menudo las personas codependientes han sido objeto de algún tipo de abuso físico o verbal, o sufrieron el abandono de uno de sus padres o de ambos, ya sea físico o emocional.

El codependiente busca alivio en alguna adicción para "anestesiarse" ante su dolor. A veces lo hace a través de relaciones personales disfuncionales y muchas veces dañinas; o mediante adicciones al dinero, la sexogenitalidad, la ira, las drogas, la bebida, etc. El codependiente está atado a lo que le sucedió en su familia de origen y se siente internamente torturado por ello, aunque la mayoría de las veces no se da cuenta de lo que le está sucediendo.

Cada persona tiene una necesidad innata de recibir amor. A esta necesidad se le puede llamar "el tanque del amor". Al nacer el niño, ese tanque está vacío. Si los padres son personas emocionalmente sanas cuyos tanques de amor están llenos, pueden llenar el tanque de sus hijos y estos crecerán y se desarrollarán psicológicamente sanos. Sin embargo, si uno de los padres o ambos no tenían lleno su propio tanque, lo más probable es que el niño no reciba suficiente amor porque su padre o su madre no lo tuvieron para darlo. Esta falta de amor deja cicatrices en el alma de los niños que llevan a ciertos comportamientos disfuncionales en la adultez, como la codependencia. El codependiente no puede dar lo que no recibió, por lo tanto, la codependencia se convierte en un círculo vicioso que continúa de generación en generación si no se busca ayuda psicológica.

Los niños de familias disfuncionales crecieron sin haber escuchado mensajes importantes de sus padres tales como; "eres muy inteligente", "estás haciendo un buen trabajo" o "gracias mi amor, agradezco mucho tu ayuda." Debido a ello al crecer se sienten abandonados, tienen baja autoestima y buscan la aprobación de otras personas para sentirse mejor consigo mismos. A veces su hambre de amor y aprobación son tan grandes al llegar a la adolescencia o la adultez, que están dispuestos a soportar cualquier cosa, con tal de recibir aunque solo sean "migajas" de cariño y atención

La dinámica de la violencia intrafamiliar existe como un ciclo, el cual pasa por tres fases:

FASE 1

Acumulación de tensión:

- A medida que la relación continúa, se incrementa la demanda así como el estrés.
- Hay un incremento del comportamiento agresivo, más habitualmente hacia objetos que hacia la pareja. Por ejemplo, dar portazos, arrojar objetos, romper cosas.

- El comportamiento violento es reforzado por el alivio de la tensión luego de la violencia.
- La violencia se mueve desde las cosas hacia la pareja y puede haber un aumento del abuso verbal y del abuso físico.
- La pareja intenta modificar su comportamiento a fin de evitar la violencia. Por ejemplo: mantener la casa cada vez más limpia, a los chicos más silenciosos, etc.
- El abuso físico y verbal continúa.
- La mujer comienza a sentirse responsable por el abuso.
- El violento se pone obsesivamente celoso y trata de controlar todo lo que puede: el tiempo y comportamiento de la mujer (cómo se viste, adónde va, con quién está, etc.)
- El violento trata de aislar a la víctima de su familia y amistades. Puede decirle, por ejemplo, que si se aman no necesitan a nadie más, o que los de afuera son de palo, o que le llenan la cabeza, o que están locos etc.

Esta fase difiere según los casos. La duración puede ser de semanas, días, meses o años. Se va acortando con el transcurrir del tiempo.

FASE 2

Episodio agudo de violencia:

- Aparece la necesidad de descargar las tensiones acumuladas
- El abusador hace una elección acerca de su violencia. Decide tiempo y lugar para el episodio, hace una elección consciente sobre qué parte del cuerpo golpear y cómo lo va a hacer.
- Como resultado del episodio la tensión y el estrés desaparecen en el abusador. Si hay intervención policial, él se muestra calmo y relajado, en tanto que la mujer aparece confundida e histérica debido a la violencia padecida.

FASE 3

Etapa de calma, arrepentimiento o luna de miel:

- Se caracteriza por un período de calma, no violento y de muestras de amor y cariño.
- En esta fase, puede suceder que el golpeador tome a su cargo una parte de la responsabilidad por el episodio agudo, dándole a la pareja la esperanza de algún cambio en la situación a futuro.

Actúan como si nada hubiera sucedido, prometen buscar ayuda, prometen no volver a hacerlo, etc.

- Si no hay intervención y la relación continúa, hay una gran posibilidad de que la violencia haga una escalada y su severidad aumente.
- A menos que el golpeador reciba ayuda para aprender métodos apropiados para manejar su estrés, esta etapa sólo durará un tiempo y se volverá a comenzar el ciclo, que se retroalimenta a sí mismo.

Luego de un tiempo se vuelva a la primera fase y todo comienza otra vez.

El hombre agresor no se cura por sí solo, debe tener un tratamiento. Si la esposa permanece junto a él, el ciclo va a comenzar una y otra vez, cada vez con más violencia.

Los temas mencionados en este inciso fueron abordados en los talleres con el personal que actualmente labora en el Ingenio La Unión, en el área de cocina y hotel; ya que, como se ha dicho; el Ingenio, como todas las empresas requieren personas eficientes en su trabajo y estos problemas pueden afectar a su desarrollo.

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 Objetivo General

- Fomentar una mejor salud mental entre el personal del ingenio La Unión, específicamente dentro de la finca Belén.

2.2.2 Objetivos Específicos

Subprograma de servicio

- Brindar atención psicológica a los colaboradores y sus familias, por medio de sesiones psicoterapéuticas.
- Apoyar en el área de Recursos Humanos, realizando entrevistas de reclutamiento, para nuevas plazas durante la zafra 2012-2013

Subprograma de docencia

- Sensibilizar a los trabajadores en cuanto a la repercusión que causa el combinar los problemas personales con el trabajo, por medio de una serie de talleres sobre problemática familiar, de esta manera bajar los niveles de estrés que afectan la rutina laboral.
- Guiar a los colaboradores a tener una adecuada relación con su familia y así fomentar la salud mental en la misma, utilizando temas requeridos por ellos.
- Motivar a los colaboradores de cocina y hotel para lograr una mejor relación interpersonal.

Subprograma de investigación

- Determinar los factores que impiden al personal de cocina y hotel, del ingenio La Unión, buscar ayuda psicológica.

2.2.3 METODOLOGÍA DE ABORDAMIENTO

Subprograma de servicio

Este subprograma se realizó, iniciando con la divulgación de la atención clínica, se realizó un cartel con horarios de atención para que las personas que pasaban cerca de la clínica, tomaran en cuenta los horarios para acudir a la atención, después de la divulgación, empezaron a acudir pacientes, a los cuales se les dio un horario correspondiente, las metodologías utilizadas para el abordamiento en los casos fueron Gestalt o Logoterapia, según el caso de cada paciente.

Los pasos realizados fueron:

Se divulgó a los colaboradores que ejercen dentro de la finca Belén, del Ingenio La Unión, sobre la apertura del servicio psicológico. Esto fue por medio de las encargadas del área de comunicación dentro del ingenio, quienes enviaron correos anunciando el servicio. Así los colaboradores podrían acudir al área de psicología sin ningún inconveniente.

Cuando llegaban personas a buscar el servicio, se le proporcionaban citas para las sesiones de psicoterapia, las cuales fueron cada una de media hora, una vez por semana. Cada paciente elegía el horario y día que más le convenía, según la disponibilidad.

El proceso que llevó cada paciente fue:

En la primera sesión; la toma de datos generales, queja principal, motivo de consulta y contrato psicoterapéutico.

En la segunda y posteriores sesiones; fue necesario tomar las historias del paciente (personal, familiar, social, escolar, laboral y sexo-genital) y realizar el examen mental. Luego de varias sesiones de psicoterapia (no más de cinco) se elaboró el análisis de síntomas y signos del paciente, la impresión clínica, el diagnóstico, pronóstico y plan de tratamiento; para luego trabajar con distintas técnicas según lo requería la persona y así concluir con una mejora en su salud mental. También se trabajó con hojas de evolución.

Al terminar el proyecto en el ingenio, se cerraron los casos a que ameritaban su clausura y los que no se pudieron finalizar, se quedaron para ser referidos al siguiente epesista para así darle seguimiento.

También se trabajó con el área de RRHH apoyando en la selección y reclutamiento de nuevo personal, para trabajar en dicha área, fue necesario que la jefa de Gestión del Talento le explicara la forma de trabajo a la epesista, después de una semana trabajando al lado de estas personas se empezó a trabajar de manera individual: se revisaban los curriculum, se entrevistaba a cada persona y para finalizar era necesario presentar un pequeño resumen de la entrevista al área de Gestión del talento.

Subprograma de docencia

En este subprograma se realizaron charlas y talleres al personal de cocina y hotel. Los temas que se desarrollaron fueron sobre la familia y el trabajo, ya que es necesario que las personas puedan estar bien en su hogar, para ser eficientes en su trabajo. Los temas desarrollados fueron:

1. Autoestima
2. Depresión
3. La familia
 - Organización natural y fundamento de la sociedad
4. Desintegración familiar
5. Integración familiar
 - El amor
6. Violencia intrafamiliar
7. Relaciones conyugales
 - Rol del esposo, rol de la esposa, papel de los dos
8. Relaciones Padres-hijos
 - Tipos de padres
 - Posturas acertadas de los padres
9. La autoridad en la familia
 - Algunas sugerencias cómo ejercer la autoridad
10. El ambiente familiar
11. El presupuesto familiar
 - Ingresos
 - Egresos
 - Ideas para la reducción de gastos en el hogar
12. Algunos consejos para no enfermarse
13. El trabajo
14. Trabajo en equipo
15. Estrés
16. Relaciones sociales
17. Cómo debe ser un buen líder

Cada tema fue impartido los días miércoles, los talleres se realizaban en un salón asignado por la administradora de hotel, también en áreas verdes del ingenio La Unión y en el Club Social del mismo. Tenían una duración de 45 minutos; iniciando con una dinámica rompehielo, luego la presentación del tema, desarrollo del tema, el cual era de una manera dinámica, para que el personal se sintiera bien y con deseo de participar, después de esto se llevaban a cabo distintas dinámicas de grupo, con relación al tema. Para terminar se daba un tiempo de preguntas y respuestas y cada charla se cerraba con la retroalimentación.

Subprograma de investigación

Se eligió el tema "Factores que impiden a la población del ingenio La Unión, buscar ayuda psicológica", ya que se evaluó los años anteriores y se concluyó que es muy poca la población que elige llevar psicoterapia.

Para la investigación de dicho tema, se elaboró una encuesta con preguntas referentes al tema, se presentó al supervisor de EPS para la aprobación de la misma, después de la aprobación se procedió a la aplicación de las encuestas a 35 personas colaboradoras del área de cocina y hotel del ingenio La Unión.

Luego de la aplicación, se realizó la tabulación de resultados, para proseguir con la interpretación y análisis, esto permitió cuantificar de manera simplificada los datos, dando por último las conclusiones y recomendaciones adecuadas según los resultados.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS

3.1 Subprograma de servicio

Atención psicológica:

Para el desarrollo del subprograma de servicio, se comenzó con la divulgación; la cual se hizo por medio del área de comunicación en el ingenio, las personas encargadas del área, solicitaron un anuncio, realizado por la psicóloga, donde se indicaran los horarios, días y lugar de la atención psicológica. Al tener este anuncio, las encargadas de comunicación enviaron correos a las diferentes áreas de la finca Belén del Ingenio La Unión, para que así las personas empezaran a acudir al servicio y los jefes de las diferentes áreas refirieran a los colaboradores a psicoterapia. Este proceso tardó mucho tiempo, ya que la encargada de comunicación tenía que aprobar el anuncio para que lo pudieran propagar. El área de comunicación también se encargó de enviar posters a las diferentes áreas, para que las personas que no tenían acceso a correo pudieran enterarse del servicio. Otra forma de divulgación fue por medio de la psicóloga, quien ofrecía el servicio con las diferentes personas que platicaba y conocía.

Dicho procedimiento muy asertivo para el área de psicología, porque después de la divulgación los colaboradores que tenían la necesidad, empezaron a acudir al servicio. Algunos llegaron por cuenta propia, al leer los rótulos o correos que se enviaron, otros trabajadores fueron referidos por sus jefes, algunos por los doctores, también llegaron familiares de colaboradores del ingenio a buscar la atención.

Se atendieron diversos problemas psicológicos:

- Duelo
- Baja Autoestima
- Depresión
- Fobias

- Violencia Intrafamiliar
- Agresividad

La primera consulta era para tomar datos generales, asimismo asignar un día y hora para las sesiones psicoterapéuticas de cada paciente, durante la segunda y posteriores sesiones se realizaba el motivo de consulta, queja principal, las historias y se establecía el plan de tratamiento. Las personas que asistían se mostraban interesadas en la psicoterapia, eran participativas y colaboradoras en las sesiones psicoterapéuticas, algunos llegaron solo por curiosidad y se quedaron para dar seguimiento a su caso, para después mostrar un cambio a su prolema.

Hubo personas que dejaron de asistir a las consultas, por diferentes razones; algunas que eran colaboradoras del ingenio; porque ya no les dio tiempo de llegar, por el horario que tenían se les dificultaba llegar en los horarios de atención; otras porque terminó la zafra 2011-2012, por lo tanto dejaron de trabajar en el ingenio, ya que trabajaban por contrato, esto les impidió regresar por distintos motivos: la distancia entre el Ingenio y su casa, el tiempo que llevaba viajar o porque adquirirían un nuevo trabajo.

Algunos casos se concluyeron, otros quedaron abiertos para que el próximo psicólogo les de seguimiento.

Hubo resultados positivos y negativos, los negativos fueron que 13 personas que acudieron al servicio, desertaron del mismo después de una o dos sesiones, por razones que no se conocen. Los resultados positivos son que se consiguió cerrar casos con tres personas las cuales mostraron mejoría durante las sesiones pues indicaron que la psicoterapia les había ayudado y habían encontrado una respuesta al problema que presentaban, incluso expresaron que cuando se presentara una necesidad semejante en su vida, no dudarían en asistir al servicio psicológico. Tal es el caso de un joven que al llegar a la primera sesión indicó que él no estaba seguro de regresar a la cita, y que había llegado porque su jefe lo refirió, expresó que anteriormente había visitado a una psicóloga y no le pareció la atención brindada; al mostrarle confianza y darle la atención que se merecía en la primera

sesión, se mostró interesado en continuar la psicoterapia, y después de varias sesiones se cerró su caso. Se les dio seguimiento a ocho pacientes más, con quienes no se pudo cerrar caso debido a que se terminó el tiempo de EPS, por lo que se quedaron abiertos los casos para referirlos al próximo epesista de psicología.

La cantidad de personas atendidas en psicoterapia individual fue:

NIÑAS	NIÑOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
0	6	10	5	21

Reclutamiento:

Después de la zafra 2011-2012, el área de Recursos Humanos queda con mucho trabajo, porque entre varias cosas, es necesario contratar a nuevo personal para la zafra que continúa. Por este motivo, en el área de reclutamiento, se solicitó la ayuda de la psicóloga para realizar entrevistas a personal requerido para la zafra 2012-2013.

La doctora, quien era jefa inmediata de la psicóloga aprobó la petición de parte del área de RRHH y se empezó a trabajar con la jefa de "Gestión del talento", quien se encarga del reclutamiento y selección de personal. Se tuvo una inducción de tres días, donde se preparó a la psicóloga para el procedimiento que haría con las personas.

El procedimiento fue de la siguiente manera: el área de reclutamiento traspasaba los curriculum, incluyendo las hojas de solicitud de empleo a la psicóloga epesista, este proceso era para que antes de cada entrevista la psicóloga conociera un poco sobre la persona a entrevistar. Después se realizaba la entrevista, la cual no duraba más de 20 minutos cada una, al finalizar era necesario transcribir la entrevista y conclusiones a un documento de Excel que se pasaba a RRHH, este documento era revisado por los jefes del área a donde pertenecían los puestos, para una posterior entrevista realizada por ellos.

Los resultados obtenidos fueron buenos, porque el apoyo de la epesista con el área de selección y reclutamiento de personal, permitió que la cantidad de trabajo fuera menos, así como favorecía a las personas

encargadas del reclutamiento ocuparse en otra de las múltiples responsabilidades que tienen que realizar en dicha área. Fue satisfactorio participar en este proceso, ya que se aprendió mucho y se conocieron las metas y propósitos que tienen las personas para La Unión.

Personas entrevistadas:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
24	57	81

Total de personas atendidas en el subprograma de servicio:

NIÑAS	NIÑOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
0	6	34	62	102

3.2 Subprograma de docencia:

Talleres a personal de cocina y hotel

Al principio, fue complicado desarrollar el subprograma de docencia, ya que se asignó al personal de cocina y hotel para la exposición de los temas, pero en los primeros dos meses no se pudo trabajar, pues era tiempo de zafra, esto impedía que los colaboradores se presentaran a los talleres, por motivo de tiempo. Durante estos dos meses se optó por desarrollar parte del subprograma de servicio y planificar el subprograma de docencia y servicio. Se solicitó a la doctora el material que se utilizaría en todos los talleres y terapia individual, el cual incluía: lápices, lapiceros, saca puntas, borradores, hojas en blanco, hojas de colores, folders, crayones, marcadores, tape, masquing tape, sellador, pliegos de papel de colores, pliegos de papel bond y juegos de mesa. La doctora, sin poner obstáculos, proveyó inmediatamente dicho material. Cabe decir que la doctora Doris Cifuentes, fue muy colaboradora al solicitarle materiales para trabajar, pues los proveía con facilidad y sin complicaciones, mostró confianza para con la psicóloga epesista y esto ayudó al óptimo desarrollo del proyecto de EPS.

La administradora de hotel realizó una reunión con la psicóloga, para exponer sus ideas y la forma que quería se trabajara con los colaboradores, en esta reunión indicó que era necesario que los talleres fueran creativos, porque las personas necesitaban salir de la rutina y tener un tiempo para compartir, al mismo tiempo aprender. Se asignaron los días miércoles en horario de 15:00 a 16:45 horas, para realizar los talleres con el personal de cocina y hotel.

Los días miércoles se entregaba la planificación de cada taller, así la encargada de cocina y hotel tenía una semana para revisarla, hacerle cambios y correcciones que no le parecieran y a la vez proveía el material que se necesitaba para cada reunión (la mayoría de veces premios para motivar). Las licenciadas, administradora y encargada de cocina y hotel, también fueron muy colaboradoras para el desenvolvimiento de los talleres, esto favoreció al desarrollo de dicho subprograma, porque no se presentaron obstáculos para el excelente proceso de los talleres.

El desarrollo del programa de cada taller incluía: bienvenida, presentación del tema, dinámica rompehielo, desarrollo del tema, actividad para retroalimentación y tiempo de preguntas y respuestas.

Los temas presentados fueron:

1. Autoestima
2. Depresión
3. La familia
 - Organización natural y fundamento de la sociedad
4. Desintegración familiar
5. Integración familiar
 - El amor
6. Violencia intrafamiliar

7. Relaciones conyugales
 - Rol del esposo, rol de la esposa, papel de los dos
8. Relaciones Padres-hijos
 - Tipos de padres
 - Posturas acertadas de los padres
9. La autoridad en la familia
 - Algunas sugerencias cómo ejercer la autoridad
10. El ambiente familiar

11. El presupuesto familiar
 - Ingresos
 - Egresos
 - Ideas para la reducción de gastos en el hogar
12. Algunos consejos para no enfermarse
13. El trabajo
 - Qué es un trabajo
 - El trabajo humano
 - El trabajo profesional
 - Requisitos para la excelencia profesional
 - El trabajo bien hecho
14. Trabajo en equipo
15. Estrés
16. Cómo debe ser un buen líder

Las y los colaboradores se mostraron muy interesados en los talleres que se desarrollaron, puesto que abarcaban temas que les interesaban ya que la mayoría de ellos eran padres de familia, adquirieron una confianza fraternal con la epesista en este subprograma, eran participativos, hubo muchas ocasiones de sonrisas que mostraban confianza y seguridad en los talleres, siempre habían dudas y comentarios en cada taller. De este subprograma hubo varias personas que decidieron llevar la atención psicoterapéutica individual, después de conocer a la epesista y tomarle confianza, otros refirieron a sus familiares para que asistieran al área clínica.

Personas atendidas en talleres:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
35	5	40

Inducción

Cada año, antes de iniciar la zafra, se realiza una inducción a los cortadores que viajan de diferentes departamentos del país para trabajar en el ingenio. El área de Recursos Humanos, pidió la participación de las psicólogas epesistas para dicha inducción, la doctora, jefa del área de salud; aprobó el permiso para la participación de las psicólogas.

La capacitación fue de 5 días consecutivos, cada día con diferente grupo de cortadores, los cuales eran de diferentes departamentos de Guatemala: Escuintla, Retalhuleu, Quiché, Quetzaltenango y Huehuetenango.

El motivo de esta inducción era enseñarle a los cortadores múltiples funciones del ingenio, incluía: Misión, Visión y Valores, el proceso de cómo se hace el azúcar, la forma de utilización y cuidado de las herramientas de trabajo, el aseo personal y cuidado de las instalaciones donde varios de ellos vivirían durante la zafra así como los beneficios que obtienen al trabajar para el Ingenio, entre otros.

La función de la psicóloga con cada grupo durante la inducción, era darle al grupo la cordial bienvenida a nombre del Ingenio La Unión, hablarles sobre la Misión Visión y Valores, también presentaba dos videos, uno donde el gerente general de La Unión daba la bienvenida y otro sobre "cómo se hace el azúcar".

La participación en la inducción fue de mucho aprendizaje, tanto para los cortadores, como para la epesista, pues se conoció varios aspectos sobre el Ingenio y la forma de trabajo del mismo. También se tuvo un acercamiento con los cortadores, quienes son personas de escasos recursos, la mayoría de ellos viaja desde muy lejos y por mucho tiempo a Santa Lucía Cotzumalguapa, para la temporada de zafra. También se tuvo el privilegio de conocer el excelente trabajo que realiza el área de Recursos Humanos en dicha inducción, la cual se planifica varios meses antes de la zafra.

Personas que participaron en la inducción:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
0	2,000	2,000

Total de personas atendidas en el subprograma de docencia:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
35	2005	2,040

UNIFICACIÓN DE POBLACIÓN ATENDIDA DE LOS SUBPROGRAMAS DE SERVICIO Y DOCENCIA:

NIÑAS	NIÑOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
0	6	69	2067	2142

3.3 Subprograma de investigación:

Al iniciar el proyecto de EPS se realizó una semana de reconocimiento, en dicha semana se pudo identificar que los colaboradores del ingenio no estaban enterados del servicio gratuito de psicología dentro del ingenio, específicamente en la Finca Belén, por este motivo se optó por investigar el tema: "Factores que impiden a la población del ingenio La Unión, buscar ayuda psicológica".

Se investigó en diferentes fuentes: libros, internet; el por qué las personas, en general, no acuden a un psicólogo. Después de la investigación se redactó la encuesta que se aplicaría.

Esta encuesta constaba de 7 preguntas y una octava pregunta de respuesta abierta. Al ser aprobada por el supervisor de EPS, se dio paso a la aplicación; la cual fue al personal de cocina y hotel, que era el grupo con que se trabajaba el subprograma de docencia. Fue un grupo

de 35 personas 5 hombres y 30 mujeres. Después de la aplicación se procedió a la tabulación de resultados.

1. ¿Sabes cuál es la función de un psicólogo?

No. de personas	Respuesta
26	Sí
1	No
8	Un poco
0	No respondieron
35	Total

2. ¿Qué tipo de personas pueden ir con un psicólogo?

No. de personas	Respuesta
0	Los locos
5	Solo los que tienen problemas
30	Todas las personas
0	No respondieron
35	Total

3. ¿Qué cosas te impedirían ir con un psicólogo?

No. de personas	Respuesta
22	No me daría tiempo
9	No tengo ganas
1	No me autorizarían en mi trabajo
3	No respondieron
35	Total

4. ¿Qué sentirías al hablar con un psicólogo?

No. de personas	Respuesta
29	Confianza
0	Desconfianza
6	Vergüenza
0	No respondieron
35	Total

5. ¿Qué opinas de ir con un psicólogo?

No. de personas	Respuesta
0	Que no me ayudará
33	Que me sentiré mejor
0	Qué dirían las personas de mí
0	No respondieron
35	Total

6. ¿Cuál es el motivo por el cual no acudes a un psicólogo?

No. de personas	Respuesta
20	No tengo dinero
11	No tengo tiempo
1	No me interesa
3	No respondieron
35	Total

7. ¿Sabías del servicio de psicología gratuito en Ingenio La Unión?

No. de personas	Respuesta
29	Sí
6	No
0	No recuerdo
0	No respondieron
35	Total

En cuanto a la pregunta no. 8, que era de respuesta abierta: ¿Hay otro motivo por el cual no buscas la ayuda de un psicólogo?; las personas no escribieron ningún motivo.

Al revisar las encuestas aplicadas y realizar el conteo de resultados, se encontraron dos factores por los cuales las personas no asisten con un psicólogo, el primero es el factor tiempo: en el ingenio los colaboradores tienen una rutina de trabajo, la cual no les permite tener tiempos libres, y cuando los tienen, prefieren descansar, en vez de acudir al servicio de psicología, una evidencia es en el subprograma de servicio; donde varios colaboradores iniciaron la psicoterapia, pero debido al tiempo desertaron de la misma, esto era porque no terminaban rápido el trabajo asignado cada día, entonces ya no acudían al servicio.

El otro factor encontrado, de por qué las personas no asisten a atención psicológica fue el factor dinero: a pesar que dentro de La Unión la atención psicológica es gratuita, no asisten por razones mencionadas anteriormente, por lo tanto, es necesario que al tener necesidad de un psicólogo las personas busquen uno, fuera de horarios de trabajo, pero al hacerlo en otro lugar, implicaría pagar cierta cantidad, y es una razón por las cuales no buscan la ayuda, pues al no tener el dinero de cada consulta, acertadamente, prefieren utilizar ese dinero para mantener a su familia o para otras necesidades que tienen.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En cada subprograma hubo tanto resultados positivos, como negativos.

4.1 Subprograma de servicio

Al iniciar el Ejercicio Profesional Supervisado, fue un poco complicado, pues no se contaba con clínica de psicología, porque la estaban utilizando para guardar otros materiales del área de salud. Esto dificultó el proceso de atención psicológica, porque no había un espacio para iniciar las sesiones psicoterapéuticas. Se tuvo que esperar durante dos semanas hasta que se desocupó la clínica y se le entregó a la psicóloga.

La divulgación al principio no favorecía, hubo varias complicaciones para ejecutarla; una de ellas fue que las personas encargadas de hacerlo (el área de comunicación) estaban ocupadas en otros asuntos a los que les daban primacía, solicitaron un anuncio a la psicóloga, el cual se entregó lo antes posible, seguido a eso se dio otro obstáculo, este fue que la persona que aprueba estos anuncios no residía en la finca Belén, y los días que llegaba al ingenio, se preocupaba por realizar otros trabajos, esto también atrasó el proceso de divulgación. Al ser aprobado el anuncio las encargadas del área de comunicación enviaron correos a todas las personas del ingenio, esto informó a las personas sobre la apertura del servicio, asimismo se realizaron carteles los cuales se distribuyeron en las diferentes áreas del ingenio. Fue de beneficio, puesto que en menos de dos semanas las personas ya estaban informadas de la atención psicológica.

La asistencia y búsqueda de psicoterapia por parte de los colaboradores del ingenio, no fue como se esperaba, pues las personas tardaron en acudir a buscar ayuda, a pesar que se les había anunciado. La respuesta de las personas al anuncio muestra la falta de interés hacia el área de psicología, a pesar de que hoy por hoy existen muchos problemas psicológicos en las personas, también de salud, los cuales provienen de conflictos que el ser humano presenta a nivel personal, familiar, laboral, social, entre otros.

Una fuente primordial para la divulgación fue el área de salud (los doctores) y los jefes de áreas, porque los primeros, al identificar en sus consultas a personas que evidenciaban síntomas somáticos, los referían a psicología, en ese momento las personas llegaban a pedir cita para acudir posteriormente a las sesiones. Los jefes de área que observaban a sus colaboradores con problemas o comportamientos que no eran habituales en su personalidad, también los referían con la psicóloga y les brindaban el permiso para asistir a las sesiones psicoterapéuticas.

Se tuvo pacientes, tanto colaboradores del ingenio como familiares de los mismos, esto fue un resultado positivo, porque se atendió a adultos, jóvenes, adolescentes y niños. Todos llegaron porque fueron referidos, otros por cuenta propia, al saber del servicio gratuito de psicología. Al abordar los casos, muchas personas mostraron confianza y fluidez para con la psicóloga, esto fue algo positivo, ya que permitía desarrollar la psicoterapia de una manera agradable para ambos. Se logró cerrar caso con dos pacientes que llegaron por duelo, las respuestas de ellos durante el proceso psicoterapéutico fueron positivas trabajando con ellos el modelo humanista.

La comodidad de la clínica y el material proporcionado por la doctora fue crucial para este subprograma, pues se tenía un espacio adecuado, cómodo, privado y fresco; para atender a las personas que llegaban a las citas, por el calor que hace en Santa Lucía Cotzumalguapa, hubiese sido desesperante estar en un lugar incómodo, con distracciones y calor a la vez. El ingenio es una empresa que vela por que sus trabajadores estén en espacios adecuados, y esto no fue la excepción para la psicóloga. La doctora fue un punto clave para el mantenimiento de la clínica, al solicitarle materiales los brindó con facilidad y sin obstáculos; esto permitió disponer del material necesario en especial para trabajar con niños, con quienes se trabajo terapia de juego; también de esta forma se pudo realizar la apertura de los expedientes de los casos que se atendieron. El área de Trabajo Social, brindó su ayuda al proporcionar impresiones que se necesitaban y así se logró tener expedientes en orden, hojas de evolución y control de asistencia de los pacientes.

Entre las limitaciones más importantes, se puede mencionar la finalización de contratos que se dio porque concluyó la temporada de zafra. Esto dio lugar a que varias colaboradoras, la mayoría enfermeras, dejaran de asistir a las sesiones psicoterapéuticas; porque dejaron de trabajar en el ingenio. Por este motivo hubo disminución de pacientes y las mismas no pudieron concluir con el proceso psicoterapéutico el cual se estaba desarrollando de una manera positiva con ellas, la mayoría de estos casos era por baja autoestima y violencia intrafamiliar.

Uno de los mayores éxitos fue trabajar con el área de Recursos Humanos, porque se pudo aprender a profundidad el trabajo que se realiza en el área, como es el reclutamiento de personal. Fue interesante conocer que se da prioridad a las personas que han trabajado para el ingenio en zafras anteriores, también se le abren las puertas a aquellos que no realizaron un eficaz trabajo, pero el curriculum de dichas personas, es filtrado dentro del área, dependiendo de lo que digan los ex jefes de estas personas, se da ventaja al personal que tenga mayor experiencia en la plaza.

La relación que se dio entre la jefa de Gestión del Talento y la psicóloga benefició mucho, porque así se dio la confianza para solicitar la ayuda de la psicóloga en el área, sabiendo que realizaría un buen trabajo y que la psicóloga epesista estaba dispuesta a aprender y conocer el proceso de reclutamiento en el ingenio.

Este proceso también fue una ventaja para La Unión, porque disminuyó en una parte, el trabajo de RRHH, se tuvo la oportunidad de entrevistar a 81 personas que aplicaban para diversas áreas: 24 mujeres y 57 hombres y se presentó un informe sobre las personas que se reclutaron. Mientras tanto las encargadas de reclutamiento entrevistaban a otras personas o se dedicaban a trabajar en otros procesos, que eran necesarios para la eficacia del trabajo en el área.

Para la epesista, fue provechoso trabajar con Gestión del Talento, porque se tuvo la oportunidad de evaluar curriculum de nuevos colaboradores, así como entrevistarlos, lo cual fue una nueva experiencia y se adquirieron nuevos conocimientos los cuales servirán de mucho más adelante. Cabe decir que hizo falta tiempo, a pesar que

se entrevistó a 85 personas, solo había disponibilidad de dos días a la semana para realizarlo, porque los otros días se brindaba atención psicológica.

4.2 Subprograma de docencia

La atención fue de forma grupal y muy activa, las actividades realizadas dentro de este subprograma tuvieron mucho éxito, se contaba con el personal de cocina y hotel, entre los cuales había cocineras, camareras, personal de mantenimiento y atención en el club social y restaurante "Trapiche" del ingenio; quienes se mostraron dispuestos a participar de actividades que integraron conocimiento y recreación.

La administradora de hotel y su asistente, fueron pilares fundamentales para el desarrollo del trabajo de los talleres, porque desde que se solicitó el permiso para brindar atención al grupo de cocina y hotel, se mostraron interesadas por el bienestar, familia y mejoramiento del trabajo en los colaboradores de dicha área. Fue pertinente la disposición de ellas, en sus manos estuvo el brindar los permisos al personal, asimismo los motivaron a asistir a los talleres, esto permitió que los días miércoles hubiera gente aprendiendo sobre diferentes temas que se impartieron. Otro de los beneficios adquiridos por parte de ellas fue la provisión de premios, los cuales se daban durante cada taller, servían para motivar a las personas a participar y aprender.

Durante el desarrollo de cada taller, se premiaba a la persona que llegaba más puntual al taller, igualmente a los que participaban dando sus opiniones, preguntando o participando en concursos. Esta forma de motivación conductual, fue muy valiosa en los talleres, porque permitía que los colaboradores asistieran a los talleres, que pusieran atención y fueran participativos en el desarrollo. De esta manera muchos pudieron identificar el liderazgo que traen dentro de sí.

Se pudo percibir el apoyo por parte de la Doctora Doris Cifuentes, porque brindó el material necesario para impartir los talleres, además proporcionó refacciones solicitadas por parte de la psicóloga epesista sin presentar ningún pretexto, esto propició el desarrollo eficaz del subprograma de docencia.

La relación que se tuvo entre la epesista con el personal, fue un punto clave para la asistencia a los talleres como la confianza que ellos tenían, al exponer sus dudas. Este acercamiento surgió gracias a que la epesista desayunaba y almorzaba en el club social del ingenio, ahí se pudo establecer rapport y empatía con varios colaboradores, quienes después motivaban a las otras mujeres u hombres que trabajaban en el área para que participaran en los talleres impartidos. Esta confianza dio lugar a que las trabajadoras se acercaran a la epesista y solicitaran citas de atención psicológica individual.

Se brindaron talleres con diversos temas, uno de los objetivos era mejorar la dinámica familiar en el personal, para disminuir los problemas familiares y la violencia intrafamiliar. Al impartir talleres que contenían estos temas, las personas se mostraban interesadas, se pudo observar que eran una realidad en la vida de ellos, más aún que la mayoría son padres de familia. Pudieron aprender y opinar, algunas madres de familia se acercaron a la epesista de psicología para pedir ayuda en cuanto a la diversidad de temas impartidos, entre ellos: depresión, desintegración familiar, violencia intrafamiliar y el estrés. De esta manera se guió a los colaboradores a tener una adecuada relación con su familia y adquirir una mejor salud mental. En algunos temas se proporcionaron resúmenes, lo cual fue de beneficio para los colaboradores, porque adquirieron contenido extra al aprendido en los talleres.

Hoy por hoy todas las personas sufren algún nivel de estrés, tanto en lo personal, en su familia, en lo económico y en el trabajo. Por este motivo se optó por desarrollar un tema sobre cómo los problemas personales afectan la eficiencia en el trabajo por el estrés que se genera. Este tema fue de beneficio para la población del área de cocina y hotel, ya que la presión del trabajo que exige el ingenio es estricta, al impartir este taller las personas pudieron identificar el nivel de estrés que están sobrellevando, que como bien sabemos no trae ningún beneficio para las personas, solo trae enfermedades, cambios de humor, entre otros. Al conocer sobre dicho tema los colaboradores de ILU pudieron aclarar muchas cosas en su vida e identificar el por qué del mal rendimiento en el trabajo, reduciendo el nivel de estrés que presentaban. Se les hizo conciencia sobre separar los problemas del trabajo con los de su familia

y los de su familia con los del trabajo. Esto fue de mucha ayuda, porque permitía que realizaran su trabajo con mayor productividad.

Uno de los talleres fue desarrollado por medio de un rally, el objetivo fue recreación y trabajar en equipo, conociéndose más a fondo. El conocer a sus compañeros es muy importante cuando se trabaja en equipo, porque no todos tienen las mismas fortalezas y debilidades, esto también ayuda a que haya menos conflictos en los grupos. Por medio de este rally se les motivó a tener una buena relación con sus compañeros, pues hubo varios comentarios sobre los problemas que habían en el área, estos problemas debidos a roces entre los compañeros de trabajo, se les hizo ver que era necesario trabajar en equipo para el desarrollo fructífero del trabajo, permitiendo un ambiente agradable para todos y siendo más productivos. De esta manera, obtendrían resultados satisfactorios, mantendrían su trabajo y sería agradable al mismo tiempo. Se logró identificar problemas que obstaculizan el trabajo en equipo y hacer conciencia que de todos dependen los resultados satisfactorios en el trabajo.

Un punto negativo fue, que durante el desarrollo del Rally, en uno de los juegos que se realizaron, una de las trabajadoras resbaló y se cayó, por lo que tuvo que ir de inmediato a la clínica, el golpe fue muy fuerte y tuvieron que suspenderla, esto fue algo negativo, ya que no se contaba con que sucediera un accidente de esa índole. Las personas se mostraron receptivas con cada taller, agradecidas y motivadas a seguir adelante.

Entre las desventajas se puede mencionar, el clima, hubo algunos días que llovió muy fuerte y no se presentó la cantidad de personas que asistían regularmente, porque el lugar de reuniones quedaba muy retirado del restaurante Trapiche, (lugar donde realizaban sus labores la mayoría del personal de cocina).

En varias ocasiones la administradora, suspendió los talleres debido a que, por ser con personal que atendía el club social y el restaurante del ingenio, se realizaban distintas actividades recreativas, por parte de personas que viven en el ingenio o trabajadores de las diferentes áreas, y era sumamente necesario que los trabajadores estuviera allí para

atender a dichas personas. Esto hizo que se atrasaran con los temas planificados.

Otra de las razones por las cuales hubo baja asistencia, fue porque las y los colaboradores no terminaban rápido el trabajo que les correspondía, por lo tanto, no llegaban a tiempo a los talleres y preferían quedarse.

La epesista creó amistad con el personal de Recursos Humanos, esto le permitió abrirse puertas para otras labores, recibió una invitación para participar en un baby shower preparado para cuatro trabajadoras del ingenio, donde le solicitaron que fuera parte de la organización y dirección de los juegos, con una de las trabajadoras sociales. Esto fue de mucho beneficio, porque la jefa de desarrollo y organización estuvo presente en el festejo y ahí conoció la forma de trabajo y motivación para con las personas.

Después de conocer la forma de trabajo de la epesista, la jefa de Desarrollo Organización, solicitó su participación en la inducción para los cortadores de caña. Esto fue un punto a favor por parte de la psicóloga epesista, trabajó en una nueva área, se dio a conocer con otras personas del ingenio y fue una nueva adquisición de información para el EPS. Se trabajó también con el auxiliar de Reclutamiento de Personal de Corte de Caña, esto permitió conocer sobre el proceso que se lleva para la contratación de cortadores, los cuales son de diferentes regiones de Guatemala y es un procedimiento que lleva varios meses realizar.

La inducción a los cortadores fue de cinco días, cada día con diferente grupo. Estos cinco días incluían un fin de semana, lo cual fue dificultoso para la epesista, porque los fines de semana viajaba a la capital, aparte de, la inducción se realizó en el Centro Educativo del Ingenio La Unión, por lo tanto no tenía acceso a cena; el desayuno y almuerzo fue proporcionado por el personal de RRHH; el auxiliar de Reclutamiento de Personal solicitó que se apartara un plato extra de almuerzo para que este fuera cena también.

El trabajo realizado durante la inducción fue exhausto, se atendió a siete grupos de aproximadamente 40 cortadores cada uno al día. Esto cansó a las personas que realizaron la inducción incluyendo a las psicólogas epesistas. Pero fue provechoso al finalizar, pues se tuvo la satisfacción

de atender a 2000 cortadores, los cuales viajan de múltiples regiones de Guatemala, y se les pudo motivar a trabajar con entusiasmo y ser parte del grupo de Ingenio La Unión.

4.3 Subprograma de investigación

Para la realización de este subprograma hubo necesidad del reconocimiento del ingenio, así surgió el tema a investigar: "Factores que impiden a la población del ingenio La Unión, buscar ayuda psicológica"

Se dificultó iniciar con la investigación, pues en los primeros meses de EPS, se dio mayor énfasis al subprograma de servicio y al de docencia. En el último mes se elaboró la encuesta que se iba a aplicar a un grupo de colaboradores, la cual llevó tiempo, se realizaron preguntas muy específicas del tema. Al presentarla al supervisor de EPS, no fue aprobada, hasta la tercera revisión. De esta manera se pudo seguir con el procedimiento. Otro de los motivos por el cual se realizó en el octavo mes de EPS, fue evaluar si la divulgación de la atención psicológica individual había sido satisfactoria.

El área de administración de cocina y hotel fueron un pilar para el desarrollo de este subprograma, ya que facilitaron el permiso para aplicar las encuestas al personal de cocina y hotel del Ingenio La Unión. De esta manera se pudo ir a las diferentes áreas y sin dificultad aplicar las encuestas a 35 personas.

Las y los empleados a quienes se les pasó la encuesta, se mostraron colaboradores y participativos, esto fue una ventaja, no hubo ninguna dificultad en la aplicación de la encuesta.

La encuesta contaba con ocho preguntas, que se realizaron tomando en cuenta el conocimiento que tenían los empleados sobre la psicología, se pretendía identificar el por qué las personas que trabajan en el Ingenio La Unión no asisten a psicoterapia individual, las respuestas fueron las siguientes:

La primera pregunta de la encuesta fue si sabían cuál era la función de un psicólogo:

26 personas respondieron que sí, 1 no y 8 un poco.

Estas respuestas muestran que la mayoría del personal a quienes se les aplicó la encuesta tenía la idea sobre la labor que desempeña un psicólogo. Por lo tanto cabe decir que esto no es un factor por el cual las personas no acudan a atención psicológica, porque al conocer lo que hace un psicólogo pueden tomar la decisión si lo buscan o no. Se considera que dentro del personal a quien se aplicó la encuesta, la mayor parte de ellos, conocieron cómo trabajan los psicólogos por la temporada de talleres que la epesista expuso para ellos. En cada taller se hacía la invitación al grupo para que acudieran al servicio.

La pregunta número dos fue ¿Qué tipo de personas pueden ir con un psicólogo?

30 personas respondieron que todos pueden hacerlo, 5 respondieron que sólo los que tienen problemas.

Una de las respuestas a esta pregunta era que las personas que van con un psicólogo son solo las que están locas; nadie subrayó esta respuesta, lo cual revela que los colaboradores de ILU, han cambiado ese concepto que antes se tenía sobre las personas que asistían a psicoterapia. Así que, este inciso de la encuesta no se puede mencionar como uno de los factores que impiden a las personas buscar ayuda psicológica. Ya se evidenció que los colaboradores están conscientes que todos y todas tienen la opción de asistir a psicoterapia, aunque algunos dijeron que sólo los que tienen problemas. Se considera que esto es por la falta de interés de buscar ayuda psicológica, o también porque la persona siente que está bien en cuanto a su salud mental.

La pregunta número tres fue: ¿Qué cosas te impedirían ir con un psicólogo?

22 personas respondieron el tiempo, 9 porque no tienen ganas y 1 que no le autorizarían en su trabajo.

En esta pregunta se encuentra en primer factor que impide a los colaboradores del Ingenio buscar ayuda psicológica, el tiempo. En el ingenio, las personas tienen una rutina de trabajo específica, que no les deja tiempo libre, y cuando lo hay, es utilizado para descansar. Algunas personas que acudieron al servicio de psicología, desertaron del mismo, se les dificultaba llegar cada vez que tenían cita, las razones eran distintas: porque se atrasaban con el trabajo que les tocaba desarrollar, la consecuencia de esto era que se hacía tarde y no llegaban a tiempo, en otras ocasiones, personas de su mismo trabajo eran quienes los atrasaban, porque no terminaban su labor en el tiempo asignado, esto hacía que la o el paciente tuviera que apoyarlo o esperar a que terminara para desarrollar lo que le correspondía. Otro motivo era que le asignaban otros asuntos, lo cual variaba su rutina de trabajo y en el horario que le tocaba ir a psicología aún estaba trabajando. Una desventaja fue el horario, nadie podía quedarse después de las 17:00 horas, ya que el Ingenio está a media hora de Santa Lucía Cotzumalguapa y a esa hora no hay buses para transportarse, únicamente los de La Unión. Muchas personas tienen el deseo de asistir a atención psicológica, reconocen la necesidad de una mejoría en su salud mental pero el factor tiempo les impide llevar la psicoterapia dentro del ingenio.

Al preguntar a los colaboradores sobre qué sentirían al hablar con un psicólogo:

29 personas respondieron que sentirían confianza, 6 respondieron que sentirían vergüenza.

Estas respuestas permitieron que la epesista se diera cuenta que durante el tiempo compartido con los colaboradores del ingenio, se pudo crear confianza entre el personal esto permitía que las personas acudieran al servicio de atención psicológica individual, aunque algunos aún no están preparados para hablar de sí mismos con alguien a quien no conocen como lo es un psicólogo.

El rapport que se establece entre un psicólogo y el paciente es de suma importancia para el desarrollo de la psicoterapia, la empatía es otro pilar fundamental, permite generar confianza hacia el paciente, para que se pueda sentir seguro al expresar sus pensamientos e ideas. Seis personas respondieron que sentirían vergüenza al hablar con un psicólogo, esta respuesta es un indicador, que es necesario motivar a las personas explicando la función de un psicólogo y que tomen la decisión de asistir por lo menos a una sesión, luego, en ellos quedará la decisión si dar o no seguimiento, todo esto dependerá del psicólogo que atiende.

La pregunta número cinco fue qué opinaban sobre ir con un psicólogo:

33 colaboradores respondieron que se sentirían mejor, 2 no dieron respuesta.

Esto responde positivamente a la investigación, muestra que la falta de conocimiento sobre lo que conlleva el asistir a un psicólogo no es impedimento para buscar ayuda psicológica, por lo tanto se descarta como un factor que impida buscar ayuda psicológica. Los colaboradores de ILU reconocen que al buscar psicoterapia tendrán una mejor salud mental, lo expresaron en distintas ocasiones cuando se platicó con ellos, sabían que al ir con un psicólogo les ayudaría a sentir un alivio a los problemas que presentan.

En la sexta pregunta se encuentra el otro factor que impide a los colaboradores buscar ayuda psicológica. La pregunta fue: ¿Cuál es el motivo por el cual no acudes a un psicólogo?

20 respondieron que es el dinero, 11 respondieron que es el tiempo y 1 respondió que no le interesa.

El dinero es otro impedimento, esto no significa que el ingenio cobre la atención psicológica, ya sabemos que es gratuita. Pero debido al factor tiempo, el personal no puede recibir la atención en La Unión, por este motivo los colaboradores tienen que buscar ayuda fuera del mismo, pero esto implica tener que solventar cierta cantidad de dinero con un

psicólogo personal. Tener que pagar es dificultoso porque debido al trabajo que poseen el dinero que adquieren lo utilizan para el mantenimiento de su hogar. Otras personas consideran que la atención psicológica no es de mayor importancia, especulando que pueden solucionarlo todo por sí mismos, con amigos, familia o iglesia, de esta forma dejan en última instancia acudir a una clínica de psicología cuando en realidad es necesario el mantenimiento de una adecuada salud mental.

La divulgación sobre la atención psicológica individual fue satisfactoria, permitió que muchos colaboradores asistieran al servicio, también que el personal de cocina y hotel se informara que dicho servicio es gratuito dentro del ingenio, al preguntarles si sabían sobre la atención individual gratuita:

6 personas indicaron que no sabían, mientras que las otras 29 personas estaban enteradas sobre este subprograma.

Se descarta que la falta de conocimiento sobre la atención psicológica gratuita dentro del ingenio sea un factor que impida buscar psicoterapia individual. Parte de este conocimiento se adquirió al presenciar los talleres impartidos por la epesista, y las invitaciones que se les hizo para asistir a atención individual de esta manera los colaboradores se enteraron y los que así lo desearon, acudieron al servicio, otros lo comunicaron a sus compañeros y jefes de esta manera hubo divulgación sobre dicho subprograma. Es necesario que el próximo epesista considere nuevas formas para la divulgación, pues a pesar que no fue mala, fue tardado el tiempo que se llevó para realizarla, se tuvo que esperar durante dos meses para que el área de comunicación pudiera anunciarlo. Sería de suma importancia que al llegar el o la nueva epesista, solicite un permiso con su jefe inmediato para poder visitar las distintas áreas del ingenio y así anunciar personalmente a los jefes y también colocar afiches para que las personas los lean y se enteren sobre la atención, enfatizando que es gratuita, de esta manera no habrán obstáculos para que los colaboradores busquen ayuda.

La octava pregunta era de respuesta abierta, donde se preguntó al personal si había otro motivo por el cual no buscara la ayuda de un psicólogo.

La mayoría dejó en blanco esta pregunta, mostrando que no existía ningún otro motivo por el cual no asistieran a psicoterapia, dos personas fueron las únicas que respondieron: una expresó que no ha tenido necesidad de ir y la otra indicó que es por falta de interés personal. Por lo tanto no se encontró otro factor que impida al personal acudir a atención psicológica individual dentro del ingenio.

4.4 Análisis del contexto

Trabajar dentro del Ingenio La Unión, fue una experiencia enriquecedora; se pudo conocer una parte de la organización de La Unión. De esta manera se notó la atención que hay en las diferentes áreas del ingenio, el cual está muy bien organizado.

Al principio fue difícil el proceso de EPS, por distintas razones, las cuales fueron:

1. No había clínica para atención psicológica, esto detuvo el desarrollo del subprograma de servicio, hasta que se asignó la clínica a la epesista.
2. Para lograr la divulgación de la atención psicológica, se tuvo que esperar varios días para la aprobación del anuncio. Por este motivo hubo menos tiempo para atender pacientes.
3. Otra de las dificultades fue, que era tiempo de zafra, por lo tanto la mayor parte de los colaboradores estaban con más trabajo de lo normal, no se logró iniciar el subprograma de docencia, sino hasta que finalizó la zafra.

Los jefes de las distintas áreas fueron un pilar importante para el desarrollo de EPS, porque muchos de ellos refirieron a colaboradores al servicio de atención psicológica. De esta manera se pudo guiar a varios trabajadores a tener una mejor salud mental, organizando sus ideas y brindándoles un espacio personal dentro del ingenio, en horarios de trabajo. Esto les permitía sentirse mejor consigo mismos y realizar su trabajo con más motivación.

Es de admirar el trabajo de la doctora, administradora y auxiliar de administración de hotel, ya que a pesar del trabajo y responsabilidades que desempeñaban dentro de La Unión, tuvieron un espacio para apoyar el área de Psicología, esto permitió que cada subprograma realizado se desarrollara de una manera satisfactoria, con el material adecuado y necesario para el perfeccionamiento de cada subprograma del EPS.

Fue de mucha satisfacción notar que, después de la divulgación varias personas empezaron a acudir al servicio de psicología, tanto los que laboraban o vivían dentro del ingenio como fuera del mismo. De esta manera se pudo comenzar con la atención psicológica individual.

Los talleres desarrollados con el personal de cocina y hotel fueron de mucha satisfacción, porque ayudaron a que los colaboradores conocieran a la epesista de Psicología y así se animaran a acudir al servicio de psicología individual, también algunos al crear confianza, se acercaban a platicar con la epesista sobre problemas con sus hijos y después referían a familiares al servicio de atención individual. Los talleres también fueron muy eficaces para crear amistad entre los colaboradores, también para motivarlos a cuidar a su familia, su trabajo y a sí mismos. De esta manera se motivaban a seguir adelante con la confianza que todo tiene solución.

Una de las ventajas fue el poder conocer y hacer amistad con las personas del área de RRHH, de esta forma se pudo trabajar en el reclutamiento del personal para la zafra que se acercaba, se conoció el proceso que se lleva para la contratación y se apoyó realizando entrevistas, esto fue de beneficio tanto para el ingenio como para la psicóloga epesista, porque se apoyó a las personas encargadas de reclutar y al mismo tiempo se adquirieron nuevos conocimientos. Cabe mencionar la participación en la inducción para los cortadores de caña, donde también fue tomada en cuenta el área de psicología para dar la bienvenida a un grupo de 2,000 cortadores de caña. Esta experiencia fue muy enriquecedora en el EPS.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1 Conclusiones generales

- Las y los trabajadores que tuvieron la oportunidad de participar en el programa de atención psicológica dentro del Ingenio La Unión, fueron beneficiados, puesto que, el mismo contribuye a una mejor salud mental.
- El apoyo que brinda la Universidad de San Carlos de Guatemala a La Unión, proporcionando servicio psicológico por medio de los epesistas, permite que varios de sus colaboradores muestren un mejor desarrollo laboral.

5.1.2 Subprograma de servicio

- La atención psicológica individual favorece a los colaboradores atendidos, en la búsqueda de una mejora en cuanto a la problemática interior que presentan.
- El área de psicología permite que los colaboradores que han llevado el proceso psicoterapéutico, manifiesten respuestas positivas en su rutina laboral, esto de alguna manera beneficia a sus jefes, quienes los han referido al servicio.
- El proceso de reclutamiento y selección de personal, permitió apoyar al área de RRHH dando resultados positivos, a pesar de que la epesista no se ha especializado en el área industrial.

5.1.3 Subprograma de docencia

- Los talleres sobre temas familiares desarrollados, benefician a los colaboradores para que sepan cómo mantener una adecuada relación con su familia, también permiten mejorar los aspectos negativos de la misma. Ya que la familia es un pilar para el óptimo desarrollo del ser humano.

- El desarrollo de talleres con temas sobre el trabajo, guiaron para conservar un mejor clima laboral en el área donde se desenvuelven los colaboradores que asistieron a los talleres expuestos en el desarrollo del EPS.
- Los talleres sobre estrés permiten que haya un mayor conocimiento sobre el tema, por parte de los trabajadores, lo cual ayuda a prevenir que un problema como este, bloquee sus labores diarias.
- La motivación a los colaboradores, con temas sobre trabajo en equipo, contribuyen a que el personal aprenda a comprenderse y tolerarse, dando como resultado un trabajo fructífero.
- La inclusión de la epesista en la inducción, dio como resultado un nuevo aprendizaje para la misma, alimentando el conocimiento que se tenía sobre la atención que brinda ILU a sus colaboradores, asimismo el excelente trabajo que desarrolla la empresa.

5.1.4 Subprograma de investigación

- Los factores que impiden al personal de La Unión buscar ayuda psicológica son: el tiempo y el dinero.
- El tiempo es un impedimento para asistir a psicoterapia, porque los colaboradores tienen una rutina de trabajo específica, la cual no deja tiempo libre.
- El dinero es otro factor que impide a los trabajadores a asistir a psicoterapia, al no poder acudir al servicio gratuito dentro del ingenio, es necesario solventar cierta cantidad con un psicólogo personal.
- La mayoría de colaboradores en el Ingenio La Unión no asisten a atención psicológica, a pesar de que es necesaria para un mejor desarrollo de sus labores hoy por hoy.

5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1 Recomendaciones generales

- Influir en el personal para que se interesen en participar en el programa del área de psicología dentro del Ingenio, participando en todos o alguno de los subprogramas en que se despliega.
- Apoyar para que el área de psicología siga laborando en La Unión, ya que es beneficioso para la buena salud mental de los trabajadores.
- Motivar al estudiante de Psicología para aprovechar los beneficios que le brinda la USAC, en la adquisición y práctica de conocimientos, ejecutando su EPS en el Ingenio La Unión.

5.2.2 Subprograma de servicio

- Buscar nuevos métodos de divulgación del servicio de psicología dentro del ingenio, logrando así que la mayor cantidad de colaboradores se enteren y asistan
- Que los jefes de las distintas áreas del Ingenio, al identificar a algún colaborador que necesite ayuda psicológica, lo pueda referir al área y le brinde el permiso para asistir.
- Continuar tomando en cuenta a al psicólogo o psicóloga epesista en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

5.2.3 Subprograma de docencia

- Hacer contacto con los encargados de las diferentes áreas del ingenio para impartir talleres en cada área, por lo menos una vez al mes.

- Continuar con el desarrollo de temas sobre la familia, los cuales benefician a la población, fortaleciendo el ambiente familiar de los mismos y además consigue un mejor desarrollo de los colaboradores en sus labores dentro del Ingenio.
- Motivar a los trabajadores para ser parte del crecimiento del Ingenio La Unión, impartiendo talleres sobre el trabajo en equipo y cómo afecta el estrés en el trabajo.
- Continuar tomando en cuenta a la epesista en la inducción a los cortadores, permitiéndole desarrollar un tema sobre motivación a los cortadores.

5.2.4 Subprograma de investigación

- Al identificar a personas que necesiten ayuda psicológica, referirlas al área de psicología, permitiéndoles asistir una vez a la semana, de esta manera los beneficiarán y como resultado presentarán una mejora en su desarrollo laboral.
- Tomar en cuenta que la divulgación del Servicio de Psicología lleva tiempo, por lo que sería recomendable que en la semana de conocimiento, el epesista solicite un permiso para acudir a las distintas áreas del ingenio y hablar con los jefes para que se anuncie el servicio de atención psicológica dentro de ILU.
- Cuando se realice la divulgación sobre el programa de psicología, enfatizar que la atención es completamente gratuita, de esta manera los colaboradores descartarán el factor dinero para acudir al servicio.

BIBLIOGRAFÍA

- Agnes Lemperaur y Thines, Georges. (1978). Diccionario general de ciencias humanas. Cátedra, España.
- Almirall Hernández, Pedro. (1996). Análisis psicológico del trabajo. Cuba, Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.
- Alonso Spilsbury, Ivette. (1988). Civismo1. México, editorial Kapelusz mexicana.
- Keith, Davis. (1994). Comportamiento humano en el trabajo. México, Mc Graw Hill 3º edición.
- Monedero, Carmelo. (1978). Psicopatología general. España, Edit. Biblioteca Nueva, Almagro, Madrid, España
- Seward James P. (1990). Estrés profesional. México, editorial El Manual Moderno.
- Solomon, Philip. (1976). Psiquiatría. México, Editorial El Manual Moderno.
- Stora, Jean Benjamín. (1991). ¿Qué sé acerca del estrés?. México Df., Publicaciones Cruz 1º

- <http://desintegracion-familiar-psicologia.blogspot.com/>
- <http://healthclub.fortunecity.com/hockey/91/estrés.html>
- www.es.wikipedia.org/wiki/Santa_Luc%C3%Ada_Cotzumalguapa
- www.launion.com.gt
- www.monografias.com/trabajos14/estrés/estrés.shtml#BIBLIO
- www.psicologia-online.com/colaboradores/paola/violencia/

ANEXOS

