

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

**SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LAS  
FÁBRICAS DE MAQUILA DE LA ZONA FRANCA DE  
MIXCO**

**AÍDA GERALDINA NÁJERA GONZÁLEZ**

**GUATEMALA, AGOSTO DEL 2008**



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LAS FÁBRICAS DE  
MAQUILA DE LA ZONA FRANCA DE MIXCO**

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

POR

**AÍDA GERALDINA NÁJERA GONZÁLEZ**

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE

**PSICÓLOGA**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

**LICENCIATURA**

GUATEMALA, AGOSTO DEL 2008

**MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO**

Licenciada Mirna Marilena Sosa Marroquín

**DIRECTORA**

Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes

**SECRETARIA**

Doctor René Vladimir López Ramírez

Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo

**REPRESENTANTES DE CLAUSTRO DE CATEDRÁTICOS**

Licenciada Loris Pérez Singer

**REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS**

Ninette Archila Ruano de Morales

Jairo Josué Vallecios Palma

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

**ANTE CONSEJO DIRECTIVO**

## MADRINAS DE GRADUACIÓN

Licenciada Carmen Yolanda Escobar  
Licenciada en Psicología  
Colegiado 2777

Luz Marina Cifuentes Carrera  
Licenciada en Psicología  
Colegiado 7053

## ACTO QUE DEDICO

- ◆ A DIOS, ser superior e infinito que me ha acompañado siempre. Mi refugio en horas de tristeza y mi amigo en momentos de alegría.
- ◆ A mi FAMILIA, papá, Abby, Irma, Lucky, Pedro y Arturo: por ser mi mayor orgullo, mi fortaleza y mis mejores amigos.
- ◆ A la memoria de mi hermano Fernando, por todos los momentos que compartimos, su confianza y nobleza.
- ◆ A Arturo Geovanni, por su sencillez e inteligencia. Por llenarme de orgullo y felicidad.
- ◆ A la licenciada Carmen Yolanda Escobar, una gran psicóloga, dedicada a su profesión.
- ◆ A la licenciada Luz Marina Cifuentes. Catedrática y mujer ejemplar, a quien personalmente admiro y estimo enormemente.
- ◆ A Rosario C. y Magaly M., mis amigas especiales e incondicionales.
- ◆ A todas las personas a quienes tuve oportunidad de atender dentro del programa de práctica psicológica.

## AGRADECIMIENTOS

- ◆ Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Escuela de Ciencias Psicológicas, por brindarme la formación académica necesaria para formarme como Psicóloga.
- ◆ Licenciado Carlos Orantes, quien fue el revisor de esta investigación, por su asesoría y observaciones oportunas
- ◆ A COVERCO, organización que monitorea las condiciones de derechos laborales en fábricas de maquila. Especialmente al señor Homero Fuentes, representante legal de esta institución, quien se mostró accesible para consultar los informes de monitoreo.

## INDICE

PRÓLOGO .....	1
CAPITULO I—INTRODUCCIÓN .....	2
Introducción	
Marco Teórico.....	5
Antecedentes	
• Contexto social Mixco, Guatemala	
• Sector maquila en Guatemala.....	6
• Zona Franca Mixco.....	7
Salud y seguridad ocupacional.....	8
• Salud	
• Seguridad.....	9
• Lugar de Trabajo	
Normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo .....	10
a. Nacionales	
• Constitución política de la República de Guatemala	
• Código de trabajo.....	11
• Reglamento general sobre higiene y seguridad del IGSS	
• Códigos de conducta .....	12
b. Internacionales.....	13
• Declaración universal de los derechos humanos	
• Carta fundamental de las Naciones Unidas	
• Convenios de la OIT	
Programas de salud y seguridad en el lugar de trabajo .....	14
Límites de exposición laboral.....	15
Ergonomía.....	16
Comportamiento organizacional.....	19
Actitudes en el lugar de trabajo .....	20
Competencias laborales	
Higiene mental en el lugar de trabajo.....	21
• Salud Mental	

• Criterios Salud Mental.....	22
• Trabajo y Salud mental.....	24
• Estrés Crónico	
• Causas de estrés en el trabajo.....	25
a. Factores ambientales externos .....	26
b. Factores ambientales internos	
c. Factores motivacionales.....	27
Principales violaciones a la salud y seguridad ocupacional	
Proposición de investigación.....	30
Indicadores	
Variable 1	
Variable 2.....	31
CAPITULO II—TECNICAS E INSTRUMENTOS .....	32
Técnicas e Instrumentos	
CAPITULO III—PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	34
Análisis de las principales violaciones	
• Cuadro 1.....	35
• Cuadro 2.....	36
• Cuadro 3.....	37
• Cuadro 4.....	38
• Cuadro 5.....	39
• Cuadro 6.....	40
• Cuadro 7.....	41
• Cuadro 8.....	42
• Cuadro 9.....	43
• Cuadro 10	
• Cuadro 11.....	44
• Cuadro 12.....	45
• Cuadro 13—Análisis de posibles costos de un accidente laboral.....	46
• Cuadro 14—Beneficios de un plan de salud y seguridad ocupacional.....	47

• Resultado general del estudio.....	48
CAPITULO IV—CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
Conclusiones.....	50
Recomendaciones.....	51
BIBLIOGRAFIA.....	52
ANEXOS .....	54
Mapa del departamento de Guatemala	
RESUMEN	

## PROLOGO

El presente trabajo se enfoca en la salud y seguridad ocupacional. La observación y cumplimiento de buenas prácticas de salud y seguridad ocupacional dentro del lugar de trabajo, propiciará las bases para minimizar el deterioro de la salud mental y física del trabajador. De esta forma, reducirá sus niveles de ansiedad, estrés y logrará una higiene mental más estable y duradera dentro de su lugar de trabajo.

Al abordarse el tema de salud y seguridad ocupacional en fábricas de maquila, se prestará atención a una población que generalmente es rechazada e incluso excluida dentro de la sociedad. Normalmente los operarios de maquila son considerados como seres inferiores, con poco o ningún derecho; están etiquetados como personas incultas y vulgares. Sin embargo, se dará una nueva visión de esta población, pues ante todo serán reconocidos como seres humanos iguales, con derecho a tener un ambiente laboral digno y adecuado, que no afecte en ningún momento su salud física como emocional.

Es importante recordar que el trabajador antes que todo es un ser humano; y el ser humano es un ente biopsicosocial. Es decir, no podemos separar el aspecto meramente psicológico de sus demás áreas de vida. Al profundizar sobre las condiciones de salud y seguridad en los empleados de fábricas de maquila, se evidenciará que su salud mental se ve alterada por la inexistencia de factores que contribuyan a hacer de su lugar de trabajo un lugar más seguro y saludable. Principalmente se puede citar el estrés elevado como afección en esta población. Aunque se entiende que el estrés no tiene como causa única la poca salud y seguridad en el trabajo, se espera que éste reduzca considerablemente si se logra cumplir con todas las leyes relacionadas al tema de salud y seguridad.

Este estudio dedica un pequeño esfuerzo dirigido a mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores, y a concientizar al resto de población sobre este tema.

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

Las fábricas de maquila son la fuente más accesible de empleo para las personas con poca escolaridad y con habilidades operativas. Estas emplean principalmente mujeres, pero va en aumento el número de hombres trabajando en estas fábricas. Esta población generalmente es marginada dentro de la sociedad.

Por otro lado, las normas de salud y seguridad ocupacional tienen como objetivo proteger y garantizar la integridad física y mental de la persona en su lugar de trabajo. Sin embargo, en éstas fábricas ocurren a diario violaciones a tales normas; algunas han sido documentadas y otras simplemente quedan en el olvido. Estas violaciones afectan negativamente la salud física y emocional del trabajador.

En la ciudad de Guatemala existen varios cientos de fábricas de maquila; sin embargo, este estudio se centra en la zona franca del municipio de Mixco. La zona franca de Mixco, es un complejo de aproximadamente 20 fábricas de maquila, ubicada en el Bulevar La Brigada, zona 7 de dicho municipio. En dichas fábricas se reportan diariamente incumplimientos con las normas de salud y seguridad dictadas por el Código de Trabajo de Guatemala y normas de la Organización Internacional del Trabajo—OIT.

Al revisar las fuentes bibliográficas, llamó la atención los informes sobre las fábricas de la zona franca de Mixco por su cantidad de trabajadores—cerca de 10,000--, extensión de sus instalaciones—el complejo consta de casi dos manzanas exclusivamente para fábricas de maquila—y sobre todo, los numerosos hallazgos de violaciones a las normas de salud y seguridad ocupacional, que reflejan una merma física y mental en el trabajador.

Entre dichas violaciones encontramos desde iluminación inadecuada, falta de equipo de protección personal acorde al trabajo realizado, poca ventilación, salidas de emergencia no señaladas, cerradas con candado o ausentes hasta jornadas de trabajo extraordinarias no voluntarias y acoso sexual. Una violación se considera como tal, cuando no cumple con el reglamento interno de la fábrica, el código de conducta de la marca, la ley nacional y las convenciones internacionales sobre el derecho laboral.

El presente estudio evalúa, en primer término, la idoneidad de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en la zona antes mencionada según las normas laborales nacionales e internacionales; asimismo, enumera las principales violaciones reportadas. Se ha hecho un análisis sobre las posibles consecuencias que cada incumplimiento tiene para la salud mental del trabajador. Con base a lo anterior se estudia la incidencia de estrés.

En este trabajo se dará énfasis al estrés crónico y su presencia en los trabajadores de éstas fábricas como consecuencia de los constantes atropellos a sus derechos laborales. Asimismo, brinda conceptos claros y concisos sobre salud y seguridad ocupacional, incluyendo una síntesis de las principales leyes que amparan al trabajador guatemalteco.

## Marco Teórico

### I. ANTECEDENTES

#### CONTEXTO SOCIAL MIXCO, GUATEMALA

La República de Guatemala es un país localizado en Centro América. Conocido también como el país de la Eterna Primavera. Colinda al sur con el Océano Pacífico y al este con el Mar Caribe. Limita al norte y oeste con México; al noroeste con Belice y al sureste con Honduras y El Salvador.

La mayoría de la población guatemalteca es rural, aunque el proceso de urbanización se acelera. La religión predominante es el Catolicismo Romano. El idioma oficial es el español, pero éste no es entendido universalmente por la población indígena. Los acuerdos de Paz firmados en diciembre de 1996 aseguran la traducción de algunos documentos oficiales y el material de votación a varios idiomas mayas (Prensa Libre, 2004, Pág. 24).

La República de Guatemala está dividida en 22 departamentos, que enumerados alfabéticamente son: Alta Verapaz; Baja Verapaz; Chimaltenango; Chiquimula; El Progreso; Escuintla; Guatemala; Huehuetenango; Izabal; Jalapa; Jutiapa; Petén; Quetzaltenango; Quiché; Retalhuleu; Sacatepéquez; San Marcos; Santa Rosa; Sololá; Suchitepéquez; Totonicapán; y Zacapa

Su capital es la ciudad de Guatemala, ubicada en el Departamento de Guatemala. El departamento de Guatemala se divide a su vez en 17 municipios, entre los que destaca Mixco. (Ver Anexo). Mixco está geográficamente ubicado en el extremo oeste de la ciudad capital, a 90° 34' de longitud oeste y 14° 16' de latitud norte, con un área total de 99 km<sup>2</sup> de los cuales 45,26 km<sup>2</sup> están dentro de la cuenca ( Peralta y Piedra Santa, 1999).

Mixco es un municipio considerado de primera categoría, puesto que cuenta con más de 100,000 habitantes. Está dividido territorialmente en 11 zonas de las cuales la mayoría pertenece al área urbana; sin embargo cuenta con ciertas áreas rurales, incluso tiene algunas áreas protegidas donde es prohibida la tala de árboles.

Es un municipio prácticamente integrado a la ciudad capital, a través del comercio, producción, transporte, vías de comunicación y en cierta medida, en aspectos de salubridad en cuanto al manejo de aguas residuales.

## SECTOR MAQUILA EN GUATEMALA

La industria maquilera se dedica a la producción en línea de determinados productos, que por lo general se comercializan en el exterior. Las primeras fábricas de maquila aparecieron en Guatemala hace aproximadamente 40 años. En ellas se dio empleo preferencial a las mujeres; con salarios relativamente superiores a otros trabajos femeninos, con posibilidades de capacitación y estabilidad (Prensa Libre, 2002).

La industria rápidamente creció, su mano de obra era 90 por ciento femenina en 1980. Sin embargo, en el año 2004 el trabajo femenino en las empresas maquiladoras es de 51 por ciento y el 49 por ciento corresponde a hombres (Prensa Libre, 2002). Existe competencia entre ambos en capacidades y habilidades. En este sector escasean las posibilidades, las oportunidades y los beneficios sociales.

Estas empresas se interesan especialmente en contratar a mujeres jóvenes—entre 15 y 25 años—por la idea de que ellas realizarán mejor el trabajo, seguirán las órdenes y aceptarán un menor salario. Además tienen la falsa idea de que la mujer es fácil de controlar y puede realizar tareas repetitivas y tediosas por naturaleza (Fundación Hasperian, 1998).

Actualmente, el sector maquila en Guatemala es una de las principales fuentes de empleo para la población con poca educación. La mayoría de fábricas de maquila está localizada en las afueras del casco urbano. También existen fábricas en el interior del país, pero en menor medida.

## ZONA FRANCA MIXCO

Zona franca es el nombre que recibe un área geográfica designada por el gobierno de un país para producir mercadería exclusivamente para la exportación (Coverco, 2001). En esta zona el Estado autoriza la aplicación de un régimen normativo especial y diferente al del resto del país en materia tributaria, fiscal, aduanera, comercio exterior, laboral y cambiaria. A cambio de estos beneficios, los empresarios deben retornar beneficios a la comunidad como: disminución de desempleo y aumento de producción del país (Fundación Hesperian, 1998)

Con esta política, el Estado pretende atraer inversionistas nacionales y extranjeros, ofreciendo condiciones atractivas de producción que les permita bajar costos y mejorar sus posibilidades de ampliar mercado. Estos inversionistas a su vez están cerrando operaciones en países industrializados y se trasladan a países como Guatemala, pues en la zona franca esperan pagar sueldos bajos y mejorar sus ganancias (Fundación Hesperian, 1998)

Una zona franca realiza actividades industriales para la manufactura de bienes y actividades comerciales para importar, y reexportar la mercadería producida. En este tipo de lugar se puede maquilar, fabricar, refinar, ensamblar, seleccionar, escoger, manipular, envasar, empacar, desempacar, exhibir y almacenar.

La zona franca de Mixco, es un complejo de aproximadamente 20 fábricas de maquila, ubicadas en 2 manzanas de terreno de dicho municipio.

Cuenta con una fuerza laboral de aproximadamente 10,000 trabajadores en todas las fábricas y en diferentes turnos de trabajo. La producción de la mayoría de fábricas está centrada en prendas de vestir, que son elaboradas para marcas extranjeras de prestigio.

El consumidor final en países extranjeros donde se comercializan las prendas aquí producidas, exige que toda prenda sea elaborada bajo estrictas normas de calidad y respetando totalmente la salud, seguridad e integridad de los trabajadores.

Por tal razón algunas fábricas de la zona Franca de Mixco han estado sujetas a procesos de monitoreo y verificación de cumplimiento de estándares laborales. Se han reportado varios hallazgos en relación a violaciones a las leyes de salud y seguridad que protegen al trabajador. En este trabajo no se mencionará el nombre de ninguna de estas fábricas para mantener su confidencialidad.

## II. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

### SALUD:

El ser humano es un ente biopsicosocial. La salud es el estado en el que los factores biológicos y psicológicos están en armonía para garantizar el desarrollo y ajuste social óptimo de la persona.

Según la Organización Mundial de la Salud—OMS—salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. La salud también puede definirse como el nivel de eficacia funcional y metabólica de un organismo tanto a nivel celular como en el social (OMS, 1994).

## SEGURIDAD:

Es el conjunto de normas y acciones preventivas y paliativas, que garantizan la integridad física del individuo. Ayuda a prevenir o aminorar los peligros que afectan la salud de las personas dentro de su lugar de trabajo (Spector, 2002).

La seguridad se trabaja de modo integrado, tomando en cuenta para su desarrollo y mantenimiento los procesos de la organización. Los controles de seguridad pueden aplicarse y extenderse a más de un proceso o función por parte de la gerencia. Por medio de políticas de seguridad que cuentan con el apoyo de la dirección y son efectivamente aplicadas en toda la institución, la seguridad aparece como parte de la dinámica organizacional y se aprovecha al máximo.

Considerando que los presupuestos dedicados a la seguridad deben ser racionalmente limitados pero las necesidades en implantación de medidas preventivas y controles tienden a aumentar, se hace necesario dirigir las inversiones allí donde la protección demuestre ser más necesaria en cada momento.

## LUGAR DE TRABAJO:

Es el espacio físico en el que el trabajador se ubica para realizar las tareas asignadas a su puesto. El lugar de trabajo incluye:

- ✓ mobiliario, como escritorio, silla de trabajo, estanterías, etc.
- ✓ Equipo—computadora, escáner, fotocopidora, impresora, etc.
- ✓ útiles de oficina—papelería, lapiceros, tinta, etc.
- ✓ condiciones físicas del espacio—iluminación, temperatura del ambiente

## NORMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

### A. NACIONALES

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1985):

Creada en 1985, contiene todas las garantías y derechos que brinda el Estado de Guatemala a todo ciudadano guatemalteco. Todas las leyes han sido creadas con base a la Constitución Política, pues en ningún momento pueden contradecirla.

En relación al tema laboral, la Constitución Política de la República le dedica su Sección Octava: Trabajo, donde establece que el Trabajo “es un derecho de la Persona y una obligación social.” (Congreso de la República de Guatemala, 1985). Asimismo, establece que todo trabajador tiene derecho a elegir libremente su trabajo, a exigir una remuneración adecuada en moneda local, a tener igualdad de salario por igual trabajo prestado, entre otras.

Otro derecho importante según la Constitución es la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, es decir, que el trabajador tiene el derecho a exigir todos los derechos concedidos por ley y ningún empleador puede pedirle que renuncie a ellos. Si en un contrato de trabajo se consignare un punto donde el trabajador está renunciando parcial o totalmente a sus derechos, dicho punto será considerado legalmente nulo—no tendrá validez jurídica.

Además, la Constitución protege al trabajador en caso de que haber elementos poco claros en su contrato laboral “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.” (Congreso de la República de Guatemala, 1985)

- **CÓDIGO DE TRABAJO** (Congreso de la República de Guatemala, 2004):

Es un conjunto de leyes creadas específicamente para proteger la integridad del trabajador. Fue creado en 1941 y sufrió más adelante varias modificaciones con base a la Constitución Política de la República.

El código de Trabajo de Guatemala contiene leyes explican los derechos y obligaciones del trabajador y del patrono. Además, regula aspectos como salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, días de asueto, y contratos en general.

La salud y seguridad ocupacional ha cobrado importancia en los últimos 10 años; sin embargo, no es algo nuevo. El Código de Trabajo contempla un apartado especial para dicho tema: Capítulo 5°. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Por ejemplo, el Artículo 197 de dicho capítulo dice “todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores” (Congreso de la República de Guatemala, 2004). Tener un lugar de trabajo sano y seguro no es un beneficio extra, es una garantía que brinda el Estado al trabajador a través de una obligación patronal.

- **REGLAMENTO GENERAL SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL IGSS**

Este reglamento fue aprobado y publicado en 1957. Surge como respuesta a la obligación del Estado de velar por los ciudadanos trabajadores. La función principal del reglamento es “regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal” (IGSS, 1957).

El reglamento general de higiene y salud ocupacional del IGSS desarrolla en detalle el tema sobre seguridad social según lo estipulado en código de trabajo.

Aquí se especifican regulaciones legales para diferentes aspectos como: condiciones generales del ambiente laboral, equipo de protección personal, botiquines, sanitarios, comedores, servicio de enfermería, mantenimiento de motores, maquinaria y otros equipos. Asimismo, posee un apartado relacionado a la salud e higiene mental.

- **CÓDIGOS DE CONDUCTA:**

Surgen por la exigencia del consumidor final, para que le sea garantizado que el producto adquirido fue elaborado bajo estrictas normas de calidad y en cumplimiento con los derechos del trabajador (Coverco, 2001).

Los códigos de conducta “son la expresión del compromiso voluntario asumido por una empresa a favor de condiciones laborales decentes, que tienden a ser un resumen de las normas plasmadas en el derecho laboral y los convenios internacionales.” (Coverco 2001)

Un Código de Conducta es un reglamento interno, que pretende regular los derechos y obligaciones del trabajador dentro de la empresa. El código de conducta es creado según las normas internas de la organización, con pequeñas diferencias según la legislación laboral del país donde opera la empresa. El Código de Conducta debería garantizar la integridad de la persona en su lugar de trabajo, pero sus regulaciones NO son obligatorias. Esto se debe a que el código de conducta de una empresa se aplica en todos los países en donde tiene presencia; pero siempre prevalecerá la legislación laboral local—en el caso de Guatemala, el Código de Trabajo.

## B. INTERNACIONALES

- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Fue creado por la Organización de las Naciones Unidas. En esta Declaración se detallan los derechos humanos considerados como fundamentales y mínimos para toda persona. Todo estado miembro de las Naciones Unidas debe velar por el cumplimiento de estos derechos. Sin embargo, su no cumplimiento no implica una sanción legal en muchos países (Coverco, 2001).

- CARTA FUNDAMENTAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS:

Cuando un país se hace miembro de la Organización de las Naciones Unidas, debe firmar esta carta. Es una especie de contrato donde el País se compromete a velar y garantizar los puntos contenidos en la Declaración de los Derechos Humanos para todos sus ciudadanos.

- CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO:

La Organización Internacional del Trabajo—OIT—es un ente que vela por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores a nivel mundial (Coverco, 2001). La OIT tiene participación del gobierno, organizaciones de trabajadores y de empleadores. Cada convenio ha sido realizado tomando en cuenta los puntos de vista de las tres partes. Estos convenios sí son obligatorios al momento en que un país los ratifica.

La OIT considera como derechos fundamentales: el derecho a la libertad de asociación; la prohibición del trabajo infantil; la prohibición del trabajo forzado; y el derecho a la no discriminación.

## PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La gestión de salud y seguridad ocupacional es la disciplina responsable de garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores, previniendo los daños a la salud como consecuencia de las condiciones de trabajo (OIT, 2003). La importancia de la salud y seguridad en el lugar de trabajo se debe a que la persona se encuentra allí un mínimo de 8 horas diarias, es decir un tercio de su día.

El enfoque de salud y seguridad laboral aparece en 1930, cuando H.W. Heinrich publica su libro “Industrial Accident Prevention”. A raíz de esto se hace ver que la seguridad puede ser gestionada como cualquier otra área de la empresa. Heinrich afirma que el 98% de los accidentes pueden ser prevenidos y que de ese porcentaje el 88% son por un error meramente humano más que por condiciones inseguras.

Un plan de salud y seguridad debe contar con ciertos requisitos básicos que son: política de salud y seguridad, identificación de peligros, análisis de accidentes, normas de seguridad, supervisión, capacitación al trabajador, análisis de tareas, establecimiento de comités de seguridad y compromiso para mejorar o cambiar los procesos y procedimientos ya establecidos (OIT, 2003)

El éxito en la implementación de un plan de salud y seguridad dependerá de la participación voluntaria y el compromiso de trabajadores y empleadores (Forastieri, 2003). Ambos deben tener la convicción de que cualquier condición deficiente en el lugar de trabajo puede afectar negativamente su salud y seguridad.

No existe un plan de salud y seguridad ocupacional estandarizado; el plan dependerá de las necesidades particulares de la empresa. Una vez creado, debe ser implementado, mantenido y estar en constante mejora para asegurarse de que toda acción se realiza de acuerdo a la política de seguridad y salud ocupacional establecida por la empresa.

Una buena gestión de salud y seguridad ocupacional garantizará la reducción y prevención de accidentes, minimizará el riesgo de accidentes graves e incapacitantes, la producción se mantendrá al día y sin pérdida de materia prima, servirá de motivación para los trabajadores, y se cumplirá con la legislación laboral.

Las enfermedades o accidentes ocasionados por deficiencias en el lugar de trabajo afectan directamente a trabajador y empleador; e indirectamente a sus familias.

## LÍMITES DE EXPOSICIÓN LABORAL

Los límites de exposición laboral indican los niveles más altos de medida de sustancias químicas, ruido, radiación, vibración, temperatura y otros peligros en el lugar de trabajo (OIT, 2003). La exposición del trabajador a ellos por un nivel más alto del establecido tendrá consecuencias negativas sobre su salud a corto o largo plazo.

Los límites de exposición laboral fueron estandarizados con base a la exposición diaria de 8 horas por el trabajador, en una semana laboral de cinco días o 40 horas de trabajo. Algunos de estos límites son requisitos legal y otros solo forman parte del compromiso del empleador con la salud de sus trabajadores.

Cada límite es el resultado de experimentos científicos con personas y animales, y también parte de la experiencia cotidiana en las empresas para poder estandarizar el nivel al cual la mayoría de los trabajadores se enfermarán o se lesionarán como resultado de la exposición.

Los valores de los límites de exposición de sustancias químicas están dados en 1ppm, es decir, una parte por millón. Aunque esta cantidad parece pequeña, la sobre exposición de los trabajadores a alguna sustancias por arriba de 1ppm será nocivo para su salud. Es necesario aclarar que sentir el olor de una sustancia química no implica necesariamente la sobre exposición a ella.

Todo empleador tiene la responsabilidad de identificar, medir y evaluar los factores de riesgo para la salud y seguridad de sus trabajadores y comparar los resultados con los límites de exposición laboral para poder mantener la exposición a sustancias dañinas en el nivel más bajo posible (OIT, 2003).

Existen dos formas de controlar los límites de exposición laboral: 1. Monitoreo inmediato, donde se mide, con ayuda de aparatos especiales, la exposición a la que estuvo sometido el trabajador inmediatamente después de concluir su labor. 2. Monitoreo del turno completo, se brinda un medidor especial a cada trabajador, el cual debe cargar con él durante toda su jornada laboral y se revisará al final del día.

Además de los límites de exposición laboral para sustancias químicas, existen límites para medir el ruido, la temperatura y la iluminación en el lugar de trabajo.

## ERGONOMÍA

La palabra ergonomía se deriva de los vocablos griegos: *ergo* y *nomos*, que significan *actividad* y *normas* o *leyes naturales* respectivamente. Entonces es posible afirmar que la ergonomía consiste en “las normas que regulan la actividad humana” (Fundación Hasperian, 1998)

La ergonomía es la ciencia que estudia el trabajo en relación al ambiente donde se realiza, y busca la forma en que el lugar de trabajo se adapte al trabajador (OIT 2003). Es decir que aplica teoría, principios, datos y métodos de diseño a fin de optimizar el bienestar humano y el rendimiento global del sistema. Su propósito es asegurar que los humanos y la tecnología trabajen en completa armonía, manteniendo los equipos y las tareas en acuerdo con las características humanas.

Un lugar de trabajo ergonómico evitará o disminuirá las lesiones que puede sufrir el trabajador como resultado de tensión o movimientos repetitivos.

La ergonomía puede ser utilizada en herramientas, equipo, puesto de trabajo para permitir al trabajador realizar sus labores con mayor comodidad y eficiencia. Es recomendable mantener un control constante sobre la ergonomía del lugar, pues varios edificios fueron construidos antes de que apareciera el término ergonomía y puede que más adelante se incluyan otros criterios ergonómicos.

De acuerdo a la ergonomía, existen seis factores de riesgo en el lugar de trabajo, que pueden desencadenar lesiones temporales o permanentes en el trabajador (OIT 2003):

1. Repetición—cuando el trabajador utiliza la mayor parte del tiempo y en forma repetitiva cierto grupo de músculos. Por ejemplo: un digitador pasará tecleando datos casi toda su jornada laboral, utilizando principalmente los músculos de sus manos y antebrazos.
2. Temperatura—cuando la persona trabaja en ambientes excesivamente fríos o calientes; o tiene que alternar de ambiente constantemente. El frío reduce la circulación, fuerza y equilibrio; el calor aumenta el cansancio. Por ejemplo: un trabajador en un rastro debe de estar fuera en el calor e ingresar varias veces a los congeladores para colocar la carne recién obtenida.
3. Tensión mecánica—existe una exposición fuerte y constante con las superficies duras de la maquinaria. Por ejemplo: manipular constantemente las llaves de válvulas.
4. Fuerza Excesiva—el trabajador necesita utilizar un sobreesfuerzo para realizar su tarea. Por ejemplo: mover los tubos de tela que necesita para hacer una prensa.

5. Herramientas Vibradoras—cualquier tipo de maquinaria que el trabajador utilice y que lo exponga a vibración intensa, pues puede dañar su sistema músculo esquelético.
6. Posiciones de trabajo incómodas—el individuo necesita colocarse en una posición incómoda, pues esa es la única forma en que puede realizar su trabajo. Por ejemplo: un fontanero.

Después de evaluar si existe la presencia de alguno de los seis factores anteriores, se procederá a hacer un diseño ergonómico del puesto de trabajo, intentando mantener un equilibrio entre las aptitudes o habilidades del trabajador y los requerimientos o demandas del trabajo. El objetivo final, es optimizar la productividad del trabajador y del sistema de producción, al mismo tiempo que garantizar la satisfacción, la seguridad y salud de los trabajadores.

Al momento de crear un diseño ergonómico del puesto de trabajo debe tener en cuenta las características físicas de la de los trabajadores, el espacio, las posiciones de trabajo, el espacio libre, las posibles interferencias del cuerpo, el campo visual, la fuerza del trabajador, entre otros aspectos. Los aspectos organizativos de la tarea también son tenidos en cuenta, es decir, qué pasos debe seguir el trabajador para realizar su labor.

Con la ergonomía se pretende mantener el cuerpo del trabajador en una posición natural y cómoda durante la realización de sus actividades laborales. Para ello existen tres tipos de controles ergonómicos (OIT, 2003):

1. Controles administrativos—hacen referencia a la programación del trabajo, la buena distribución de tareas durante el día, descansos, turnos.
2. Controles de ingeniería—son considerados como los controles más permanentes, en los cuales se modifican los lugares de trabajo, espacios, equipo de protección, herramientas, etc.

3. Controles de prácticas de trabajo—indican al trabajador la mejor forma de utilizar su equipo, y cómo mantener su cuerpo en posición cómoda.

Un programa efectivo de ergonomía debe contar con el compromiso de la gerencia, la participación de los trabajadores, un comité ergonómico, capacitación sobre el adecuado uso de las herramientas de trabajo, plan de control y prevención de riesgos y dar seguimiento permanente al programa.

## COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional es la disciplina que se encarga de evaluar el impacto que tienen en la conducta dentro de las organizaciones los individuos, grupos y estructuras. Su principal objetivo es utilizar estos conocimientos como base para mejorar la eficacia y productividad dentro de las empresas (Argüelles, 1996).

Los principales objetivos del análisis del comportamiento organizacional son:

1. DESCRIBIR detalladamente la conducta que manifiestan las personas diariamente en su lugar de trabajo.
2. ANALIZAR el porqué de esa conducta; es decir no se limita únicamente a ver la conducta en sí, sino que busca sus razones.
3. PREDECIR el comportamiento futuro de los empleados con base a la descripción y análisis realizados.
4. CONTROLAR en la medida de lo posible las actitudes de sus colaboradores y minimizar su impacto en el desarrollo de la organización.

## ACTITUDES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Para asegurar un clima de trabajo seguro, sano y gratificante se debe tomar en cuenta otro factor: la actitud que muestra el trabajador. Si se motiva el compañerismo y trabajo en equipo dentro la empresa se logrará estimular el entusiasmo por hacer sus labores de manera eficaz y eficiente.

“Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos. La empresa en efectividad y los trabajadores en sus relaciones sociales. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad” (Forastieri, 2003).

Cada equipo de trabajo establecerá y respetará una serie de normas que les permitirá una mejor interacción entre ellos; regulando sus relaciones como grupo y como individuos. Al lograr integrar las actitudes positivas en el grupo de trabajo, cada uno de sus miembros compartirá valores, actitudes y conductas; así mismo habrá más respeto y mejor comunicación entre sus miembros.. Ellos entenderán que el trabajo en equipo provee beneficios grupales e individuales.

## COMPETENCIAS LABORALES

Una competencia, es un sistema de conocimientos, conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales y que permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas - problemas y su resolución por una acción eficaz .

En términos de trabajo, una competencia laboral es un grupo de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones (Argüelles, 1996).

La competencia laboral permitirá al trabajador desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. (Argüelles, 1996)

Las competencias pueden clasificarse en (Argüelles, 1996):

- a. Generales: que abarcan a casi todas las profesiones y oficios, y están relacionadas con la preparación básica del individuo—cálculo básico, escritura y lectura, etc.
- b. Específicas: son las que determinan la profesión, por ejemplo, un médico, un geólogo, etc.

### III. HIGIENE MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

#### SALUD MENTAL

Salud mental es el estado de equilibrio entre un individuo y su entorno socio-cultural, que le permite una adecuada participación laboral, intelectual y de relaciones sociales para alcanzar un bienestar y calidad de vida (OMS, 1994).

El concepto de salud mental fue descrito en primer lugar como "higiene mental" por el psiquiatra estadounidense Clifford Whittingham Beers en 1908, quien fundó el Comité Nacional de Higiene Mental en 1909. Otro psiquiatra, William Glasser, describió la "higiene mental" en su libro "Salud mental o enfermedad mental", siguiendo el diccionario de definiciones de higiene como "prevención y mantenimiento de la salud".

El Diccionario de Español Merriam-Webster (1999) define salud mental como “un estado de bienestar emocional y psicológico en el cual el individuo es capaz de hacer uso de sus habilidades emocionales y cognitivas, funciones sociales y de responder a las demandas ordinarias de la vida cotidiana”.

Sin embargo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), no existe una definición oficial sobre lo que es salud mental y que cualquier definición al respecto estará siempre influenciada por diferencias culturales, asunciones subjetivas, disputas entre teorías profesionales y demás (OMS, 1994).

El término Salud Mental hace referencia que se conoce como "salud o bienestar físico", pero en lo referente a la salud mental indudablemente existen dimensiones más complejas que el funcionamiento orgánico y físico del individuo.

Salud mental y enfermedad mental no son dos conceptos opuestos, es decir, la ausencia de un reconocido desorden mental no indica necesariamente que se tenga salud mental.

## CRITERIOS SALUD MENTAL

La observación del comportamiento de una persona en su vida diaria es el principal medio para establecer el estado de su salud mental (OMS, 1994). La OMS ha establecido varios criterios para establecer la salud mental de un individuo; a continuación se enumeran los más relevantes:

- El manejo de sus temores debe realizarlo con seguridad en sí mismo, con ayuda de las habilidades y destrezas aprendidas durante la vida.

- Reconocimiento y utilización de sus capacidades para lidiar con los retos diarios en su vida laboral, familiar y social.
- Manejo eficiente en el cumplimiento de sus responsabilidades diarias, en el trabajo y familia, sin sufrir un desgaste mental o físico excesivo.
- La satisfacción de sus propias necesidades sin depender de alguien más.
- Las formas en las que afronta sus propias tensiones no deben afectar negativamente su estado mental.
- Relaciones interpersonales satisfactorias, sin problemas de comunicación.
- Independencia personal en su vida laboral y social.
- Afrontamiento efectivo ante situaciones difíciles o estresantes.
- Superación de momentos traumáticos, como pérdida de un ser querido, en un tiempo dentro de la norma.
- Posee control sobre sus pensamientos, sentimientos y su respuesta conductual ante los eventos cotidianos.
- Expresa sus sentimientos negativos, como tristeza, ira, de manera sana; sin dañar a otros ni dañarse a sí mismo.
- Piensa y analiza antes de actuar ante situaciones de riesgo; no se deja llevar por la emoción.
- Reconoce que es normal sentirse preocupado, ansioso, triste o estresado algunas veces.

## TRABAJO Y SALUD MENTAL

Las estadísticas de varios países indican que son muchas las personas que abandonan su empleo por problemas de salud mental.

Además de resultar costosa, en términos tanto humanos como económicos, la salud mental tiene un marco legal, hay normas legales que regulan las condiciones laborales (Coverco, 2001).

Según las normas vistas anteriormente, toda empresa debe adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, según los siguientes principios generales de prevención: evitar los riesgos; adoptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, para atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

## ESTRÉS CRÓNICO

El ser humano muestra tranquilidad ante el orden, continuidad y previsibilidad de su vida. Sin embargo, cuando surge una situación que amerite cambio inmediato e inminente aparece el estado de estrés.

El estrés es la respuesta natural del organismo para adaptarse a una exigencia ambiental que genere un estado de tensión o amenaza. Es necesario señalar que las fuentes de estrés no se limitan a aspectos negativos como situaciones de vida o muerte.

También eventos positivos, como una promoción de trabajo, pueden generar estrés. Por ejemplo, según la Escala de evaluación del reajuste social, que evalúa el nivel de estrés de 1 a 100, un despido del trabajo obtiene 47 puntos, casi a la par de los 50 puntos en que se sitúa el matrimonio (Homes y Rahe, 1967)

El estrés se conceptualiza “en términos de percepción y amenaza y se expresa biológicamente a través de un estado de activación” (Valdez, 1997). Existen varias teorías de qué factores activan el estrés; pero todas definen como fin último de éste como la respuesta biológica del organismo para prepararse para la acción.

Un factor estresante activará conductas neuroendocrina, inmunitarias y conductuales—ej. Sudoración, temblor, etc. (Valdez, 1997)

El estrés crónico aparece cuando los factores estimulantes del estrés son constantes e ininterrumpidos. Esto ocasiona una desorganización total de las respuestas emotivas, cognitivas y conductuales del individuo. La teoría del estrés supone que “la salud puede perderse si hay una activación continua y excesiva” (Valdez, 1997). En el caso del estrés crónico, va afectando negativamente la salud de la persona, principalmente cuando ésta no dispone de herramientas adecuadas para hacerle frente, pues hay una estimulación excesiva del estado de alerta.

#### CAUSAS DE ESTRÉS EN EL TRABAJO:

Dentro del área laboral, existen varios factores que son responsables del estrés en el trabajador. Algunos de ellos están totalmente fuera de nuestro control y otros pueden ser fácilmente modificados y mejorados. Para una mejor comprensión, dichos factores han sido agrupados en tres grandes categorías:

a. Factores ambientales externos (OIT, 2003)

En esta categoría se sitúan los fenómenos propios de la naturaleza. El calor, frío excesivo o el ruido ocasionado por la lluvia pueden ser una fuente significativa de estrés para el trabajador, ya que debe adaptarse para realizar sus labores sin que los factores ambientales externos interfieran en ello.

Ciertamente el ser humano no tiene control sobre estos factores—no es posible hacer que deje de llover o que el sol no sea tan fuerte—pero existen formas que pueden aminorar el impacto de estos factores sobre el trabajador. Por ejemplo se pueden instalar ventiladores para aminorar el calor o evitar la lámina en el techo para disminuir el ruido que ocasiona la lluvia al caer.

b. Factores ambientales internos (OIT, 2003)

Esta categoría agrupa a los fenómenos que ocurren dentro de la organización o empresa y que su mal manejo genera estrés para el trabajador, pues no garantizan las óptimas condiciones para la realización de su trabajo.

Esta categoría es totalmente manejable por el ser humano. Es aquí donde entran en juego los programas de salud y seguridad ocupacional, generalmente dirigidos por un psicólogo. Entre estos factores están:

- Falta de ventilación,
- Área de trabajo incómoda,
- Espacio reducido,
- Limpieza inadecuada del lugar de trabajo,
- Iluminación pobre

c. Factores Motivacionales (OIT, 2003)

La falta de motivación para que el trabajador realice sus labores de manera eficiente puede ser responsable del estrés. Según el modelo de la escala de necesidades de Abraham Maslow, la motivación va a depender de la necesidad no satisfecha de la persona. Aunque la recompensa económica es un motivador muy poderoso, no es exclusivo. En esta categoría se ubican:

- Falta de reconocimiento por logros.
- Trabajo extraordinario excesivo.
- Cambios en el trabajo.
- Salarios bajos.
- Acoso y hostigamiento sexual, físico y/o verbal.
- Discriminación por edad, sexo, religión, etc.

#### PRINCIPALES VIOLACIONES A LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

A continuación se enumeran las violaciones más relevantes a la salud y seguridad ocupacional en las fábricas de maquila de la zona franca de Mixco. La información se presenta de forma objetiva:

- *Jornadas extraordinarias de trabajo* largas y no remuneradas adecuadamente. Es importante indicar que todo trabajo extraordinario debe ser voluntario para ambas partes—trabajador y empleado. En estos casos los trabajadores han sido “obligados” a permanecer laborando después de finalizada su jornada ordinaria, para no perder su trabajo.

- *Acoso y hostigamiento sexual* por parte de los supervisores de las líneas de producción hacia las trabajadoras. Se reportaron casos en que se pidieron favores sexuales a cambio de mantener su puesto de trabajo.
- *Discriminación por edad y sexo* al momento de contratar nuevo personal. A las personas mayores de 40 años les niegan el empleo; o se lo obtienen pero con salario menor. Según la ley laboral no debe existir discriminación por edad.
- *Empleo a menores de edad*, sin cubrir los requerimientos mínimos de ley. Un menor de edad debe contar con el permiso expreso de sus padres y tener mínimo 14 años para poder trabajar; su jornada de trabajo será menor. En esta zona los menores de edad son contratados y trabajan jornadas como adultos y su salario es menor.
- *Servicios sanitarios insuficientes* para la cantidad de trabajadores y con poca higiene. Además, su uso es vedado en su totalidad o limitado a tres turnos diarios por línea de producción.
- *Discriminación a mujeres embarazadas*. No se les brinda el trabajo si indican que están embarazadas. Si ya están trabajando y resultan embarazadas, se les despide. Se han reportado casos en los que fueron despedidas y no recibieron sus prestaciones.
- *Despido injustificado*, sin previo aviso y sin pagar prestaciones completas de ley. En ocasiones la fábrica se declara en bancarrota, saca el equipo de producción durante la madrugada y cierra. Al otro día, cuando los trabajadores se presentan, encuentran todo vacío y nunca reciben el dinero que les corresponde en salarios pendientes e indemnización.

- *Amenazas y coacciones* por formar o unirse a un sindicato. La ley autoriza la creación de un sindicato, cuya principal función es velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Estos generalmente plantean demandas justas, por ejemplo mejoras al salario. Se han documentado casos en los que los miembros del sindicato reciben amenazas para que renuncien a unirse a ese grupo o son despedidos.
- *Pobre iluminación* en las áreas de producción; esto no permite una buena visibilidad para que el trabajador realice su tarea adecuadamente. En esta situación, debe forzar mucho su vista, resultando en cansancio innecesario.
- *Falta de equipo de protección* personal para manejo de productos tóxicos. Por ejemplo en las áreas de teñido, se manejan muchos colorantes químicos fuertes y abrasivos, los cuales son manipulados por el trabajador sin mayor protección.
- *Falta de equipo adecuado para realizar su trabajo*, por ejemplo, en las áreas de despite se mantiene mucho polvo de tela en el aire y los trabajadores no poseen mascarillas de protección. La acumulación de este en los pulmones como resultado de la exposición diaria, afecta negativamente el aparato respiratorio del trabajador.
- *Área de cafetería en condiciones insalubres*. Se espera que las fábricas posean un espacio destinado únicamente para que los trabajadores ingieran sus alimentos en los horarios establecidos y que se encuentre fuera del área de producción. En esta zona el espacio de cafetería no es suficiente para la cantidad de trabajadores y no se encuentra en condiciones higiénicas.

## PROPOSICIÓN DE INVESTIGACIÓN

El incumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional eleva la incidencia de estrés crónico en los trabajadores de fábricas de maquila.

### INDICADORES

#### A. VARIABLE 1

##### NORMAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

##### INDICADORES

Cumplimiento con las normas estipuladas en el Código de Trabajo y convenios internacionales, que a manera general se enumeran:

- Salarios “justos”, no menores a lo que establece la ley.
- Ambiente de trabajo iluminado
- Ambiente de trabajo con buena ventilación
- Manejo de desechos tóxicos sin poner en riesgo salud física del trabajador
- Permiso para asistir al IGSS en caso de enfermedad
- 1 hora de lactancia en los primeros 10 meses de haber dado a luz
- Descanso pre y post parto
- Jornadas de trabajo de un máximo de 8 horas diarias
- Jornadas de trabajo extraordinarias voluntarias
- Trabajo de menores que hayan cumplido 14 años
- Pago total y en tiempo de prestaciones de ley—bono 14, aguinaldo, vacaciones
- Acceso a servicios sanitarios suficientes, en condiciones higiénicas.
- NO discriminación en relación a trabajo y salarios

B. VARIABLE 2

ESTRÉS CRÓNICO

INDICADORES:

- Aumento de frecuencia cardiaca y presión sanguínea
- Respiración rápida y entrecortada
- Ansiedad elevada
- Ideas constantes de tristeza o ira
- Sensación de cansancio o fatiga no justificada físicamente
- Insomnio
- Temblor general involuntario en el cuerpo
- Pérdida del sentido del humor
- Problemas de memoria
- Actividad mental acelerada
- Dolor persistente localizado en una parte específica del cuerpo—cabeza, espalda, etc.
- Frustración constante
- Vacío existencial

## CAPITULO II

### TECNICAS E INSTRUMENTOS

## CAPITULO II TECNICAS E INSTRUMENTOS

El presente es un estudio documental. Su principal objetivo es ubicar el estrés crónico como resultado del incumplimiento de normas de salud y seguridad ocupacional en las fábricas de maquila de Mixco. Para ello se realizaron los siguientes pasos:

1. Primero, se brindó información sobre el contexto social de Mixco y una breve reseña del sector maquila en ese sector, dado que la mayor parte del material bibliográfico utilizado se refiere a esa zona.
2. Se enumeraron conceptos básicos sobre salud y seguridad ocupacional. Además, se recopiló información general sobre las principales normas legales que amparan al trabajador. Estos datos fueron extraídos de las publicaciones vigentes sobre el tema, como el Código de Trabajo, Constitución Política de la República, etc.
3. Se proporcionaron conceptos sobre salud mental y sus criterios. Además se describió el estrés crónico y sus principales causas.
4. Se enumeran las violaciones más relevantes a las normas de salud y seguridad ocupacional en la zona franca de Mixco. Estos datos son con base al 1° y 2° informe público de monitoreo independiente de COVERCO.
5. Con toda la información de los puntos a – d, se realizó un análisis sobre el impacto que dichas violaciones tendrán en la salud mental del trabajador.
6. Con base a la bibliografía consultada, se mencionan los principales avances en salud y seguridad ocupacional en la zona franca de Mixco, y las limitaciones que aún persisten

### CAPITULO III

#### PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

## CAPITULO III

### PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Durante la realización del presente estudio, se recopiló información relacionada a los aspectos técnicos y legales de la salud y seguridad ocupacional, se describió el estrés crónico y se enumeraron las principales violaciones reportadas. Con base a todo lo anterior se presentan los siguientes cuadros ( 1 al 12), cada uno contiene un análisis del impacto a la salud física y en especial a la salud mental del trabajador.

CUADRO No. 1

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Jornadas extraordinarias de trabajo largas y no remuneradas adecuadamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agotamiento físico</li> <li>✓ Alteración en ritmo biológico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al no reponer las 8 horas de sueño que el cuerpo exige, el trabajador se verá afectado por cansancio mental, falta de entusiasmo. Sus necesidades fisiológicas básicas no estarán satisfechas y afectará negativamente su motivación.</li> <li>✓ Ideas depresivas debido a su cansancio.</li> <li>✓ Estrés excesivo debido a que debe trabajar las jornadas extraordinarias y aún así, cumplir con sus obligaciones fuera del trabajo.</li> <li>✓ Estrés crónico por estar siempre a la expectativa de cuándo le van a requerir trabajo extraordinario y saber que si se niega puede perder su trabajo.</li> </ul>

CUADRO No. 2

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Acoso y hostigamiento sexual por parte de los supervisores de producción hacia las trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Infecciones de transmisión sexual—ITS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Baja autoestima—sentimientos de minusvalía y desprotección ante un superior abusador.</li> <li>✓ Identificación con el agresor ante los constantes abusos.</li> <li>✓ Depresión y pérdida de su dignidad como persona al ceder a las insinuaciones sexuales de su jefe.</li> <li>✓ Dificultad para mantener relaciones sexuales con su pareja estable.</li> <li>✓ El acoso por lo general es continuo, así que la trabajadora presentará estrés crónico, que afectará su vida laboral y familiar.</li> </ul>

CUADRO No. 3

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Discriminación por edad y género al momento de contratar personal nuevo.	<p>✓ NO cubre sus necesidades básicas por falta de dinero proveniente de un empleo.</p>	<p>✓ Daña la autoestima de la persona al sentirse desechada debido a su condición de género o edad.</p> <p>✓ Sentimientos de desprecio hacia sí mismo, por sentirse inútil e incapaz de realizar un trabajo digno.</p> <p>✓ Ideas depresivas ante la negativa de un trabajo.</p> <p>✓ Dificultad para conciliar el sueño.</p> <p>✓ El elemento estresante en esta situación es la urgencia real de satisfacer las necesidades básicas como alimentación y vestuario para él mismo y su familia; que se ve imposibilitada ante la negativa de un empleo.</p>

CUADRO No. 4

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Empleo a menores de edad, sin cubrir los requerimientos mínimos de ley.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fatiga física que le impedirá rendir adecuadamente en los estudios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se veda al adolescente su derecho a la educación y a superarse como persona, pues debe asumir tempranamente obligaciones de adulto.</li> <li>✓ Lastima su autoestima, pues no puede relacionarse con sus pares.</li> <li>✓ Además por ser “menor” se le considera con “menos” derechos, pero iguales obligaciones en el puesto de trabajo.</li> <li>✓ Estrés crónico como resultado de la necesidad de proveer económicamente para su familia y para él mismo, a costa de la privación de sus derechos como menor de edad.</li> </ul>

CUADRO No. 5

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
<p>Servicios sanitarios insuficientes para la cantidad de trabajadores; asimismo, su uso es prohibido en su totalidad o limitado a tres turnos diarios por línea de producción.</p>	<p>✓ Posibles infecciones vaginales para la mujer.</p> <p>✓ Infecciones del tracto urinario</p>	<p>✓ Pérdida de motivación y amor al trabajo, pues sus necesidades fisiológicas básicas no están satisfechas.</p> <p>✓ Estrés excesivo causado por la urgencia de ir al baño.</p> <p>✓ Pérdida de atención en el trabajo que está realizando, por tratar de controlar sus esfínteres.</p> <p>✓ Desgaste mental excesivo e innecesario, pues requiere mayor concentración para su trabajo.</p>

CUADRO No. 6

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Despido de trabajadoras embarazadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enfermedades oportunistas, pues el estrés baja sus defensas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ideas depresivas que influyen en su condición física y la del feto; la mujer frecuentemente se sentirá como “inútil” o como una “carga” adicional para su familia.</li> <li>✓ Puede surgir cierto rechazo al bebé, pues el fue “culpable” de su despido.</li> <li>✓ Problemas conyugales, es probable que el esposo o su pareja le recrimine que no esté aportando económicamente al hogar</li> <li>✓ Su seguridad y la de su futuro hijo se ven amenazadas por la incertidumbre de si encontrará trabajo pronto o si el dinero de sus prestaciones le ayudará a mantenerse económicamente durante el periodo que no esté laborando</li> </ul>

CUADRO No. 7

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Despido injustificado, sin previo aviso y sin pagar prestaciones completas de ley.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enfermedades psicosomáticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Afecta su sentimiento de seguridad.</li> <li>✓ Ideas depresivas por ver que su trabajo del mes, incluso de años, no será recompensado. La mayoría de las personas se sienten económicamente aliviadas al recibir su indemnización por despido, pero en este caso se eleva el estrés ante la incertidumbre de cómo sostendrán a su familia</li> <li>✓ Estrés y angustia derivada de encontrarse sin trabajo y probablemente sin dinero.</li> <li>✓ Agotamiento mental por estar pidiendo las prestaciones que por ley le corresponden.</li> <li>✓ Temor e inseguridad ante las posibles represalias que pueden recibir si reclaman sus prestaciones.</li> <li>✓ Aislamiento y negación de la realidad.</li> <li>✓ Dependiendo de la personalidad del individuo, puede refugiarse en el alcohol.</li> </ul>

CUADRO No. 8

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Amenazas y coacciones por formar o unirse a sindicato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Golpes, moretones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Daño fuerte a la autoestima, pues se lastima el libre albedrío, que al final es lo único que realmente posee el trabajador.</li> <li>✓ Estrés crónico como resultado de las constantes amenazas recibidas, nunca sabe si verdaderamente las van a cumplir.</li> <li>✓ Generalmente las amenazas involucran posibles acciones contra la familia, esto eleva el estrés del trabajador, pues mantiene una constante preocupación por el bienestar físico de su familia.</li> <li>✓ Ideas y sentimientos de persecución.</li> </ul>

CUADRO No. 9

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Pobre iluminación en las áreas de producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Problemas visuales</li> <li>✓ Heridas ocasionadas con el equipo de trabajo por visión pobre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrés porque necesita mayor atención para entregar su trabajo bien hecho y a tiempo.</li> <li>✓ Esto implica también agotamiento mental.</li> <li>✓ Disminución de la autoestima, pues este tipo de acciones refuerzan la creencia errónea en el trabajador de que no tiene valor como persona y que no vale la pena invertir dinero en mejorar las condiciones físicas de su ambiente de trabajo.</li> </ul>

CUADRO No. 10

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Falta de equipo de protección personal para manejo de productos tóxicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cáncer de piel</li> <li>✓ Heridas graves en la piel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Problemas de adaptación cuando el mal manejo de productos tóxicos ocasiona disminución de alguna función básica, como la vista, audición, etc.</li> <li>✓ Estrés por manejar lo mejor posible estos productos, sabiendo que de lo contrario algo “malo” puede pasarle.</li> </ul>

CUADRO No. 11

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
<p><i>Falta de equipo adecuado para realizar su trabajo</i>, por ejemplo, en las áreas de despite se mantiene mucho polvo de tela en el aire y los trabajadores no poseen mascarillas de protección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Problemas respiratorios— asma, bronquitis, neumonía</li> <li>✓ Alteraciones de la vista</li> <li>✓ Problemas de la piel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esfuerzo extra de atención para realizar su trabajo eficientemente y a la vez tomar sus propias precauciones para no lastimarse.</li> <li>✓ Daño a su autoestima, pues siente que no tiene los derechos suficientes para requerir equipo de protección adecuado para la realización de su trabajo.</li> <li>✓ Si el trabajador llega a enfermarse, generalmente lo asociará con su trabajo. Después, mantendrá estrés crónico pues estará trabajando y pensando que lo que está haciendo le daña su salud.</li> </ul>

CUADRO No. 12

\* Fuente: 1er y 2º Informe público de proyecto piloto de monitoreo; 1999 y 2000; COVERCO

Violación	Impacto	
	Físico	Mental
Servicio de cafetería en condiciones insalubres	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Infecciones intestinales</li> <li>✓ Malnutrición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Afección de sus necesidades fisiológicas básicas y de seguridad.</li> <li>✓ Su estado anímico decaerá pues no contará con los nutrientes necesarios para que su cerebro funcione adecuadamente.</li> <li>✓ Dificultad de atención y concentración.</li> <li>✓ Además, una posible infección intestinal afectará su autoestima, pues el hecho de tener que ir al baño constantemente, disminuirá su producción y le hará sentirse “inútil”</li> </ul>

### CUADRO No. 13

#### Análisis de posibles costos como resultado de un accidente laboral

\*Fuente: libro Derechos y Obligaciones de los Trabajadores; COVERCO, 2001

Costos de una enfermedad para el Trabajador	Costos de una enfermedad para el Empleador
<ul style="list-style-type: none"><li>• Daño físico inmediato</li><li>• Daño físico indirecto a largo plazo</li><li>• Gastos en servicios médicos y medicinas</li><li>• Disminución de ingresos para el trabajador</li><li>• Aumento de estrés</li><li>• Daño a su autoestima</li><li>• Depresión</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pagos por trabajo no realizado</li><li>• Reducción de la producción</li><li>• Desmotivación de otros trabajadores</li><li>• Sustitución del trabajador lesionado</li><li>• Posibles demandas laborales</li></ul>

#### CUADRO 14

#### Beneficios de la implementación de un plan de salud y seguridad ocupacional

\*Fuente: libro Derechos y Obligaciones de los Trabajadores; COVERCO, 2001

Beneficios	
Trabajadores	Empresa
<ul style="list-style-type: none"><li>• Disminución de accidentes</li><li>• Mejor control de factores de riesgo</li><li>• Ambiente de trabajo agradable</li><li>• Mejora en las relaciones sociales entre compañeros</li><li>• Toma de decisiones compartida</li><li>• Brinda más ideas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mejora la productividad</li><li>• Mejora la imagen de la empresa.</li><li>• Trabajadores identificados con la política organizacional</li><li>• Disminuyen costos por accidentes</li><li>• Aceptación general de decisiones</li></ul>

La información analizada en los cuadros del 1 al 12 muestra las diferentes afecciones físicas que puede representar para el trabajador el incumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional. Dichas afecciones van desde simples dolores de cabeza hasta complicaciones más serias como infecciones del tracto respiratorio y urinario.

Asimismo, los cuadros enumeran las posibles alteraciones a la salud mental como consecuencia de un lugar de trabajo no sano. A manera general es posible identificar repetidamente las siguientes alteraciones en la salud mental de los trabajadores:

- ✓ Estado de ánimo voluble
- ✓ Alteraciones del sueño
- ✓ Baja autoestima
- ✓ Dificultades sexuales
- ✓ Problemas de adaptación
- ✓ Agotamiento mental
- ✓ Ideas depresivas
- ✓ Problemas conyugales
- ✓ Pérdida de motivación
- ✓ Sentimientos de temor e inseguridad
- ✓ Ansiedad Elevada

Todos los anteriores son problemas de salud mental independientes entre sí. Como se pudo apreciar en los cuadros de análisis, cada violación a las normas de salud y seguridad ocupacional puede dar como resultado más de un problema de salud mental.

También es necesario tomar en cuenta que las violaciones descritas por lo general ocurren de manera continua e ininterrumpida; incluso se dan de manera simultánea. El factor común en todos los casos de incumplimiento a la salud laboral es la ansiedad elevada y repetida. Entonces, es posible afirmar que el incumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional es el principal responsable de la presencia de estrés crónico en los y las trabajadoras de las fábricas de maquila de la zona franca de Mixco.

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### CONCLUSIONES

- El incumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional en las fábricas de maquila de la zona franca de Mixco hace que el trabajador realice un mayor esfuerzo y atención para realizar su trabajo bien y en tiempo, a la vez que supera las condiciones no adecuadas en su lugar de trabajo, dando como resultado la presencia de estrés crónico.
- Aparte del estrés crónico, existen también otras alteraciones que afectan la salud mental del trabajador y que son consecuencia del no cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional. Entre ellas podemos mencionar: baja autoestima, alteraciones de sueño, disfunciones sexuales y problemas de motivación, que se ve disminuida o anulada directamente en su base, que es la satisfacción de las necesidades fisiológicas básicas. Estas se ven afectadas por la falta de estabilidad laboral y financiera, que no le permite satisfacer su necesidad de vivienda o alimentación
- Existe un desconocimiento generalizado por parte de los trabajadores de las fábricas de maquila en relación a sus derechos laborales, incluyendo los de salud y seguridad. Muchas violaciones podrían evitarse si el trabajador estuviera bien informado sobre cómo lo protege y qué le garantiza la ley.

- La salud y seguridad ocupacional ha cobrado especial notoriedad en los últimos 10 años, pero no es un tema nuevo. En la creación de la Constitución Política de la República de Guatemala en 1985, se incluyó un apartado para garantizar los derechos básicos y laborales del trabajador.
- A diario ocurren violaciones al los derechos de los trabajadores de las fábricas de maquila, que no se reportan o documentan debido al poco control que existe sobre estas empresas.

## RECOMENDACIONES

- Como psicólogas, tomar parte más activa en este sector; elaborando y ejecutando programas de autoestima dirigidos a la población de las fábricas de maquila. Es importante que dichos programas sean realizados en un lugar neutral, fuera de la jornada laboral y que su duración sea corta, para garantizar la asistencia y permanencia de varios trabajadores
- Junto con los programas de autoestima, incluir uno sobre técnicas de manejo adecuado del estrés. Recordar que debe ser una sesión práctica y amena para lograr mantener la atención de los trabajadores de estas fábricas.
- Realizar campañas informativas sobre los derechos básicos que tienen los trabajadores que incluya la elaboración y distribución material tomando en cuenta el nivel educativo elemental que poseen los trabajadores de fábricas de maquila.
- Incluir dentro del contenido de estudios de la clase de psicología del trabajo, un módulo que abarque los puntos básicos y claves de las normas de salud y seguridad ocupacional; y que este no se limite únicamente a los estudiantes del programa de psicología industrial.

## BIBLIOGRAFÍA

Argüelles, A

Año 1996 “Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia” Ciudad México; Editorial Limusa

Congreso de la República de Guatemala

Año 1985; “Constitución Política de la República de Guatemala”; reimpresión año 2004, Guatemala; Ediciones Jurídicas

COVERCO

Año 2001; “Derechos y obligaciones de los Trabajadores”; Guatemala; editorial n/d

COVERCO

Año 1999; “1er Informe de proyecto piloto de monitoreo”; Guatemala; editorial n/d

COVERCO

Año 2000; “2º Informe de proyecto piloto de monitoreo”; Guatemala; editorial n/d

Forastieri, Valentina

Año 2003; “Acoso, buscando un plan de acción”; presentación power point para OIT

Forastieri, Valentina

Año 2003; “Estrés Laboral”; presentación power point para OIT

Forastieri, Valentina

Año 1998; “Conceptos Básicos de Ergonomía”; presentación power point para OIT

Fundación Hesperian

Año 2003; “Boletín Informativo No. 3”; Editorial s/e

Gairig, Mechtilde

Año 1995; “Cómo superar el estrés en la vida cotidiana”; México; Editorial Everest;

Herigoyen, Marie-France

Año 2001 “Acoso moral en el trabajo—distinguir lo verdadero”; España; Editorial Paidós

- Homes, TH y RH Rahe  
Año 1967; “La escala de evaluación del reajuste social”, Pergamon Press
- Maldivas Pérez, Dionisio  
Año 1996; “Conocimiento y dominio del estrés”; Editorial Científica Técnica
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Año 1987; “Código de Trabajo”; Guatemala; Ediciones Jurídicas
- Organización Internacional del Trabajo—OIT  
Año 2003; “Taller de salud y seguridad ocupacional” ; Editorial s/e
- Organización Mundial de la Salud—OMS  
Año 1994 ; “Salud Mundial—Estrés y salud”; Ediciones OMS
- Peralta, Patricia y Julio Piedrasanta  
Año 1999; “Geografía Visualizada de Guatemala”; Guatemala; editorial PiedraSanta
- Prensa Libre  
Año 2004; “Mapas de Guatemala”; Guatemala; edición dominical agosto 22
- Pulti, Alitio  
Año 2000; “Manejo del Estrés”; México; Editorial Kier
- Schultz, Diane P.  
Año 1994; “Psicología Industrial”; Editorial McGraw-Hill
- Servair, Jean-Michel  
Año 2004; “Dificultades de aplicación de las normas internacionales del trabajo”  
material educativo de la OIT; Ginebra; Editorial s/e
- Spector, Paul  
Año 2002; “Psicología industrial y organizacional”; México; Editorial Manual Moderno
- Valdez, Manuel  
Año 1997; “Estrés”; México; Editorial Acento
- Valdez, Manuel  
Año 1995; “Psicobiología del Estrés”; México; Editorial Acento

## ANEXOS

## ANEXO I

### MAPA DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA

Autor: Gonzalo Hernández y Miguel González

\*Tomado de la edición del 22 de agosto del 2004 de Prensa Libre

## RESUMEN

El tema de salud y seguridad ocupacional ha tomado auge en la última década aquí en Guatemala. Sin embargo, el tema no es nuevo. Ya desde la creación de la Constitución Política de la República se incluyó un apartado específico para proteger y garantizar la integridad física y mental de la persona en su lugar de trabajo.

A manera general, es posible afirmar que las normas de salud y seguridad ocupacional son regulaciones establecidas por ley, que pretenden que el individuo realice su trabajo en condiciones óptimas, asegurándole la dignificación de su labor. Estas incluyen: salarios justos con base al salario mínimo establecido por ley, goce de prestaciones como vacaciones, aguinaldo, bono 14, etc, no discriminación por edad o género, ambiente de trabajo seguro y funcional.

Aunque la mayoría de empresas en Guatemala ha adoptado políticas de seguridad ocupacional en sus instalaciones, las fábricas de maquila no lo han hecho. Estas fábricas son una de las principales fuentes de empleo para personas de poca escolaridad y con habilidades operativas.

Este estudio se enfocó en la zona franca de Mixco, una de las principales zonas de producción de maquila en el departamento de Guatemala. En este complejo industrial se ubican varias fábricas, cuya fuerza laboral en total superar los 10,000 trabajadores.

Con la presencia constante y simultánea de diferentes violaciones a las normas de salud y seguridad ocupacional, los trabajadores de estas fábricas presentan una serie de problemas físicos y emocionales.

En relación a su salud mental, los trabajadores evidencian varias alteraciones como problemas de adaptación, ansiedad elevada, problemas conyugales, etc. Sin embargo, todas ellas son fuente importante de ansiedad elevada, que debido a su estado constante desembocan en estrés crónico.

El estrés crónico en el trabajador se puede reconocer por su estado de ansiedad alto, problemas de concentración, ideas depresivas y diversas manifestaciones físicas como

cefaleas. Esto a largo plazo traerá consecuencias negativas para su salud en general, los cuales podrían ser evitados respetando las normas de salud y seguridad ocupacional.