

49274

URLX  
05  
T1003

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR  
FACULTAD DE HUMANIDADES

“LA INDUSTRIA QUETZALTECA Y SU NECESIDAD DE  
CREAR EL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL”



TRABAJADOR SOCIAL  
RURAL – URBANO

Quetzaltenango, Octubre de 1979

NOTA: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en esta tesis.-

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD  
RAFAEL LANDIVAR**

Rector:	Lic. José Lizarralde Arrillaga
Vice-Rector:	Lic. Mario Quiñónez Amézquita
Secretario General:	Dr. Isidro Iriarte
Director Financiero:	Ing. Alfredo Mury Luna

**CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

Decano:	Dr. José Monsanto
Vice-Decano:	Licda. Blanca Delia López Pedrosa
Secretaria:	Licda. María Graciela Matheu Recinos
Filosofía y Letras:	Lic. Miguel Morillas
Pedagogía:	Lic. Vicente Arranz
Psicología:	Lic. Fidelio Swana
Representante de Catedráticos:	Licda. Guillermina Herrera Ing. Alfonso Fernández Lavagnino

## CONSEJO DE LAS FACULTADES DE QUETZALTENANGO

Director:	Lic. Orlando Sacasa Sevilla
Vice-Director:	Lic. Francisco Alfredo Molina Pontacq
Secretario:	Lic. Julio Jacobo Aguilar Martínez
Tesorero:	Lic. Carlos Enrique Robles Flores
Vocales:	Lic. Alejandro Aguirrezabal
	Lic. Mario González Orellana
	Ing. Rudy Richter
	Lic. Edi Rossbach Serrano
	Dr. Alfonso Loarca
Representante de Catedráticos:	T.S. Nery Morales Gavarrete
Representante de Estudiantes:	Herson Aguirre
	Edgar Hasted

FACULTADES DE QUEZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

14 AV. 0-43. ZONA 3

APARTADO 87 - TEL. 2269

QUEZALTENANGO, GUATEMALA, C. A.

Quetzaltenango, 16 de agosto de 1,979.-

Lic.

Orlando Sacasa

Secretario Facultades de Quetzaltenango

Universidad Rafael Landívar.

Respetable Licenciado:

Habiendo recaído en mi persona la función de ser Asesor - de tesis del Perito Contador OVIDIO ALVAREZ OVANDO, y cuyo título - lleva: " LA INDUSTRIA QUETZALTECA Y SU NECESIDAD DE CREAR EL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL ", previo a optar el grado de Trabajador Social Rural Urbano, a usted informo:

- 1.- Que el sustentante recibió orientación bibliográfica específica acerca de las fuentes y técnicas de investigación documental y técnicas de redacción de tesis de grado;
- 2.- Que la revisión del trabajo fue hecha sobre la base de entregas parciales acordadas previamente, después de cada una de las cuales se hicieron las modificaciones y se sugirieron las adiciones convenientes, respetando siempre el criterio del sustentante;
- 3.- Que el ensayo desarrolla uno de los campos de aplicación del Trabajo Social, y aunque no es muy extenso, cubre los aspectos fundamentales del tema, contando, además, con observaciones personales del autor y comentarios adecuados a la realidad de la industria en Quetzaltenango.

Por todo ello, expongo que la tesis llena los requisitos - necesarios para ser admitida, y por lo tanto, debe ser cursada a los revisores respectivos.

Sin otro particular, me suscribo de usted,



Atentamente.

T.S. Nery Noel Morales Gavarrete

FACULTADES DE QUEZALTENANGO  
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR  
14 AV. 0-43. ZONA 3  
APARTADO 87 - TEL. 2289  
QUEZALTENANGO, GUATEMALA, C. A

Oficio:319-79

SECRETARIA DE LAS FACULTADES DE QUEZALTENANGO DE LA UNIVERSI  
DAD RAFAEL LANDIVAR: Quezaltenango, ocho de Octubre de mil -  
novecientos setenta y nueve.

Con base en el dictamen rendido por el T.S. Nery Noel Mora-  
les Gavarrete, quien fuera designado Asesor, se acepta el --  
trabajo de tesis denominado: "LA INDUSTRIA QUETZALTECA Y SU  
NECESIDAD DE CREAR EL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL", que para su  
graduación profesional presentara el Señor: OVIDIO ALVAREZ -  
OVANDO, autorizándose su impresión.

Lic. Julio Jacobo Aguilar  
Secretario.



JJAM/amdef

## DEDICO ESTE ACTO

A DIOS

A Mis Padres:

Ovidio Alvarez Piedrasanta  
Francisca Ovando

A Mi Esposa:

Rosa María Bethancourt Monzón

A Mis Hermanos:

Julio César Alvarez  
Jorge José Alvarez

A Mis Suegros:

Fabian Bethancourt Díaz  
María Elodia Monzón

A Mis Cuñadas:

Elvinda Olimpia Calderón  
Lidia Zulema de León Pereira  
Sonia Estela B. de Taracena

A Mis Sobrinos:

Silvia Ileana  
Rosa María  
Julio Eduardo  
Yolanda Lizeth  
Jorge Mario

**DEDICO ESTA TESIS**

A. YOLANDA ALVAREZ OVANDO

A. MIS HIJOS:

MARIZABEL

LEONARDO RAFAEL

A. LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD  
RAFAEL LANDIVAR DE QUETZALTENANGO.

## RECONOCIMIENTO

A.T.S. NERY MORALES GAVARRETE

Agradecimientos sinceros por su  
colaboración prestada en la realización del  
presente trabajo

A mis compañeros universitarios:

Edgar Hasted Lemus  
Eugenia Estrada  
Melva Monzón  
Edgar Valenzuela  
Luis Franco  
Ninfa Torres  
Alejandro Mejía  
Marco Tulio Cajas  
Agueda Suceley Ríos  
Aura Nimatuj



## “INDICE”

INTRODUCCION	1
--------------	---

### CAPITULO I

1.	Ubicación del Municipio de Quetzaltenango.	3
1.1	Historia de la Industria en Quetzaltenango.	4
1.2	Aspectos generales de la formación de la industria en el mundo.	7

### CAPITULO II

2.	Material y Metodos de Trabajo.	11
2.1	Objetivos Específicos.	11
2.2	Presentación de resultados de encuesta: Industria y Trabajadores.	11
2.2.1	Problemática industrial.	21
2.2.2	Efectos Tecnológicos en el trabajador.	24
2.2.3	Estructura de Autoridad.	25
2.2.4	Comunicación.	28
2.2.5	Supervisor de industria.	30
2.2.6	Educación.	31
2.2.7	Recreación.	32

### CAPITULO III

3.	Trabajo Social Industrial.	33
3.1	Objeto del Trabajo Social Industrial.	33
3.1.1	Finalidad del Trabajo Social Industrial.	33
3.1.2	Metodos o Estrategias del Trabajo Social Industrial.	34
3.2	Importancia del Trabajo Social Industrial.	35
3.3	Importancia y Papel del Trabajador Social.	36
3.4	Metodos de Aplicación del Trabajo Social Industrial.	38

### CAPITULO IV

4.	El Trabajo Social y su relación con los sindicatos.	39
4.1	El Sindicato y el Trabajo Social en el Campo de Trabajo.	40

4.2	El Trabajo Social Industrial y el Cooperativismo.	41
4.3	Conclusiones	43
4.4	Recomendaciones.	45

## **CAPITULO V**

5.	Bibliografía	47
----	--------------	----

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación de tesis, fue elaborado como requisito previo para la obtención del título de Trabajador Social Rural-Urbano, y su tema es "EL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL EN EL AREA DE QUETZALTENANGO". Dentro de los objetivos básicos que se persiguen en el presente trabajo tenemos:

- a) Determinar aspectos de la industria en general.
- b) Analizar socialmente la problemática obrero-patronal.
- c) Referir la importancia de la aplicación del Trabajo Social y el papel del Trabajador Social dentro de la Industria.

El aplicar el trabajo social dentro de la industria constituye un aspecto importante para mejorar la interrelación obrero-patronal, ya que este coadyuba la solución de los problemas que se viven en la industria y de esa manera encontrar los mecanismos para su cambio respectivo, y sustancialmente al mejoramiento de las relaciones humanas. Por otra parte se exponen técnicas y métodos de trabajo social, que de ser aplicables eficazmente redundaran en el crecimiento integral de la industria.

Para su aplicación respectiva, se analizará en este trabajo el aspecto económico-social, como la causa de la mecanización en el hombre que le produce el propio trabajo, y el problema de comunicación que no permite una adecuada interrelación tanto en los propios obreros, como en la relación obrero-patronal.

Para realizar este trabajo se llevo a cabo una investigación de campo, tomando en cuenta al sector industrial y obrero de Quetzaltenango y para ello se procedió a elaborar las boletas respectivas, el análisis de las mismas dio la pauta a seguir en la presentación y ejecución de este trabajo de tesis. Es de hacer notar que el material de información en este campo es escaso, sin embargo considero que el contenido general de este trabajo puede servir de guía para mejorar las condiciones del obrero, mejorar las relaciones humanas, la comunicación, etc., y el trabajo social puede llenar su cometido aplicándolo con responsabilidad y seriedad. Los capítulos que se presentan en este estudio y presentación de tesis, se encuentran de la siguiente manera:

**CAPITULO I.** Da a conocer la ubicación de el Municipio de Quetzaltenango como parte importante de la República de Guatemala, a la vez que se presentan algunos aspectos de la formación de la industria local y como se equipara con la industria surgida en el mundo antiguo.

**CAPITULO II.** Se refiere a la presentación de la investigación tanto al sector industrial, como a los trabajadores que laboran en las mismas y el resultado de dicha investigación. Así mismo se expone la principal problemática obrero-patronal que se vive en la actualidad, aportándose algunas ideas sobre posibles soluciones.

**CAPITULO III.** Es una exposición de la importancia de la aplicación del Trabajo Social dentro de la Industrial y el papel del Trabajador Social para la solución de la problemática obrero-patronal.

**CAPITULO IV.** Es la presentación de el Trabajo Social y su Relación con los Sindicatos y exposición de las principales conclusiones del presente estudio a que se refiere la presente tesis.

**CAPITULO V.** Indica la bibliografía utilizada para la presentación de este trabajo de tesis.

## CAPITULO I

### “ANTECEDENTES”

#### 1. UBICACION DEL MUNICIPIO DE QUETZALTENANGO.

El departamento de Quetzaltenango esta localizado en la parte sur-occidental de Guatemala; es de forma irregular y cubre una superficie de 195,100 hectáreas, equivalentes al 1.79o/o del área de la República. Esta rodeado al oeste por el Departamento de San Marcos; al Sur y al Este por los departamentos de Retalhuleu, Suchitepéquez y Totonicapán y al norte por Huehuetenango. Se encuentra ubicado en una latitud de 15<sup>o</sup>, 50', 10" y una longitud de 91<sup>o</sup>, 31', 10". El departamento de Quetzaltenango tiene como Cabecera a la ciudad del mismo nombre.

#### TEMPERATURA:

La temperatura en la Cabecera departamental tiene un promedio anual de 15 a 20<sup>o</sup> centígrados, aunque en algunos meses especialmente en diciembre, enero y febrero llega a: 9<sup>o</sup> bajo cero.

#### ALTURA:

Tiene una altura de 2,333 metros sobre el nivel del mar.

#### CLIMA:

El clima del departamento de Quetzaltenango, es variado según sus distintas regiones. Es cálido y húmedo-seco en la parte tropical, cálido y húmedo-seco en el declive del Pacífico y frío y húmedo-seco en la altiplanicie central y las montañas volcánicas.

#### POBLACION:

La cabecera departamental cuenta con más de 70,000 habitantes. El departamento completo tiene 308,800 habitantes (según el censo de población de 1973).

Quetzaltenango es considerado la segunda ciudad de la República, y se ha tenido a través del tiempo como una auténtica capital de la región occidental del país, tanto por su privilegiada

posición geográfica como en relación a todos los departamentos vecinos, por su comercio y sus centros de formación cultural; por ésta razón convergen a ella multitud de la región. Política, económica y socialmente la ciudad constituye un centro de actividades del occidente de la república. En la sede de muchas dependencias estatales regionales.

En la misma forma que el Departamento tiene una variada orografía con elevaciones que van casi desde el nivel del mar, hasta los 3,700 metros y como consecuencia de una gran variedad de climas, permite la producción de una gran variedad de productos agrícolas de los cuales una parte surte la demanda local y la otra se dedica a la exportación.

La ciudad está enlazada por rutas comerciales importantes y une la economía regional con la de la costa. Como centro industrial, únicamente el área metropolitana de la ciudad capital supera a Quetzaltenango. Las principales industrias existentes en el departamento son: la textil, hilados, bebidas productos alimenticios, tenerías, etc.

Social y culturalmente Quetzaltenango goza de una larga tradición justamente reflejada en un mercado orgullo local en torno a la ciudad, sus tradiciones y su historia.

### 1.1 "HISTORIA DE LA INDUSTRIA EN QUETZALTENANGO".

Un anónimo escribió que el comercio de ésta ciudad, se había iniciado aproximadamente en el año de 1833, teniendo como base su producción la utilización de telares, con lo cual fabricaban las personas productos varios, por ejemplo: Chamarras, pellones, cotines, servilletas, mantas, etc. Como inicio de industria propiamente se encontraba una tenería, ésta producía aproximadamente unas 200 suelas por año, además fabricaba badana, cordobanes de lustre, gamuza y otros productos, por otra parte existían 12 casas de curtiembre; esto sucedía cuando Quetzaltenango apenas era un pequeño pueblo, ya que hasta en el año de 1845 fue decretado como departamento. Entre los aspectos que fueron de trascendencia para el cambio industrial de nuestro medio fue el de haberse constituido en el Sexto Estado de la Federación Centro-Americana o el Estado de los Altos como fue conocido comúnmente. La industria fue afectada por esos años por la

(1) SEMINARIO INVESTIGACION DE LA INDUSTRIA EN QUETZALTENANGO, Junio de 1977. U.R.L.

introducción de productos mexicanos, como igualmente la creación de decretos y resoluciones gubernamentales. El año de 1880 nos marca la existencia de ciertas personas que laboraban en distintas artes como lo son: carpinteros, plateros, cobristas, herreros, tejedores de lana, tintoreros, un fabricante de marimba, zapateros, talabarteros y picapedreros. No es sino hasta en el año de 1895, cuando surge la industria de la cerveza, iniciada por dos alemanes cuyos nombres fueron Guillermo y Gustavo Kiene, después de haberla fomentado por unos años, la venden a los Sres. Castillo Hermanos, dueños de la cervecería Centro-Americana, ubicada en la ciudad capital de Guatemala.

Dentro de su construcción está industria contaba con grandes bodegas, extensas cocheras y garajes, oficinas, habitaciones higiénicas para los empleados y trabajadores para vivir en el mismo edificio. Además contó con una fábrica de hielo y una abonera, la cual estaba dedicada a la explotación sobre el cultivo de maíz, trigo, alfalfa y árboles frutales. En la actualidad esta industria se denomina CERVECERIA NACIONAL S.A., posee instalaciones adecuadas para la producción de aguas gaseosas, cervezas, laboratorios, departamentos de fermento, maquinaria para embotellar, bodegas de almacenamiento y en las relaciones obrero-patronal se cuenta con un sindicato. Por el año de 1929, se da paso a la aparición de la industria de la carrocería con el Sr. Cosimo Rosmo, fabricando muebles de comedor, dormitorio y artículos de ebanistería, así como productos de carrocería. Actualmente se fabrican modernas carrocerías para camiones, buses y semi-buses de madera y metal.

En inicios del año de 1935, surge la industria del sombrero de paja y de fieltro, ésta industria durante años ha seguido con el mismo nombre la Nacional y su fundador lo es el Sr. Pedro Chavez Cojulum, siendo la única en nuestro medio en la elaboración de ésta clase de producto. Por este mismo año se inician los productos Capuano, por medio de una fábrica de Casimires y una tenería del mismo nombre, cuyo propietario fue el Sr. Pablo Capuano Di Lorenzo. Actualmente entre los hermanos Capuano poseen las firmas HICEA, ITALTEX, PROFIFSA y una fábrica de cartón, produciendo: hilados, casimires y telas, las cuales se encuentran en el mercado local, su procesamiento lo realizan con maquinaria moderna.

Dos años más tarde surge la industria del Molino (1937) encontrándose entre los principales: El Molino Excelsior de la firma Fanjul-Gutierrez, el Molino Eléctrico de Occidente de la Compañía Cecilia, el Molino San Isidro del Sr. Ricardo López Ruano, Molino

Alva cuyo propietario fue el Sr. Julian Piedrasanta, el Molino San Francisco del Sr. Francisco Ramírez de León; de estos molinos quedan pocos en la actualidad. Así mismo por estos años se inicia la fábrica Montblac, produciendo artículos de punto de media y calcetería, su fundador el Sr. Carlos Weissenberg Martínez, para su producción actualmente posee maquinaria moderna y sus artículos de venta son sueteres y tejidos de punto.

El uso del alcohol y el procesamiento del mismo se legaliza en el año de 1940 por patente lograda por el Sr. Andrés Botrán, ya que inicialmente se elaboraba rústicamente en trapiches y lo elaboraban personas únicamente conocedoras de este procedimiento. Actualmente se produce por medios técnicos y con maquinaria adecuada y lo produce la firma "Botrán" y está constituida como una de las mayores plantas de producción en Centro-América, contando con extensas bodegas de añejamiento.

El tabaco constituía otra importante industria en nuestro medio, ésta se denominaba la "Altense", fue fundada por el Sr. Enrique Andreu, tiempo después paso a ser propiedad de el Sr. Eliseo Luna, agricultor de origen salvadoreño, fue una fábrica de modesta factura y de poca producción y la misma quebró posteriormente. Pero con maquinaria adecuada la levantó nuevamente el Sr. Gustavo Galvez F. convirtiéndola en una de las más importantes en Centro América, actualmente se encuentra ubicada en la ciudad capital.

En el año de 1950 se inicia el surgimiento de nuevas industrias, entre las principales encontramos la de cuero así: Tenería Xelajú, Tenería San Vicente, Tenería Arriola y Tenería Ten-Pac, las cuales producen con maquinaria moderna el procesamiento de suelas y cueros. Para los años de 1960 a 1978 se conocen otras pequeñas industrias y de las principales cabe mencionar las siguientes: Fábrica de Sacos Tecún, Fábrica de escobas de raíz, fábrica de muebles y carrocerías "Morales", fábrica de productos plásticos "Villalta", fábrica de dulces "Rialto", cabe mencionar además que existe una procesadora de alimentos denominada "L.W." una fábrica de procesamiento de productos de vidrio conocida comercialmente como "VITRA", una fábrica de sueteres y botones denominada "VICTORIA".

Fuera del ámbito de la ciudad se encuentra la fábrica de Cantel, ésta industria se inicia aproximadamente en el año de 1940, sus fundadores los señores Francisco Sánchez y sus hijos Urbano y Delfino Sánchez, crean una de las fábricas de fama tanto local como internacional, posteriormente sus propietarios lo constituyeron los Sres.



Luis de Ojeda, Máximo Sthal y León M Diebol, quienes la transfirieron en venta al Sr. Rufino Ibargüen, padre de los actuales propietarios. En sus inicios ésta industria brindó prestación média y aspectos sociales positivos a los trabajadores, lo que no contaban otras industrias del país. Actualmente posee maquinaria moderna para la diversidad de productos que elaboran, al trabajador se le brinda vivienda y para las relaciones obrero-patronal está el sindicato de trabajadores. La firma Ibargüen posee además otra planta de producción textil que se encuentra ubicada en la población de Salcaja y se denomina "FABRICA SALCAJA" posee instalaciones modernas para su producción. Al haber expuesto breves aspectos sobre el origen de la industria en Quetzaltenango, es necesario indicar así mismo aspectos de la formación de la industria en el mundo.

## 1.2 "ASPECTOS GENERALES DE LA FORMACION DE LA INDUSTRIA EN EL MUNDO".

Antiguamente a la industria se le concedía un carácter puramente doméstico, ya que se realizaba en la casa y en el pleno seno de la familia, se emplearon además elementos incorporados, tal es el caso de personas asalariadas, su producción se realizaba en forma bastante primitiva, torpe y mezquina, como igualmente su eficacia era mínima. En la edad media, conforme la industria se acrecienta en su conformación de trabajo se inicia la existencia de patronos y trabajadores; los patronos son los amos y los trabajadores los esclavos. Las labores desempeñadas por los trabajadores o esclavos variaban desde las más humildes tareas hasta las responsabilidades especializadas en la agricultura y el servicio militar, utilizándose para este caso en relación de trabajo el sistema autocrático. De la especialización limitada de funciones entre esclavos surgió el estado de un artesano libre, que organiza y produce por oficio. Conforme fueron haciéndose necesarias las habilidades y artes individuales, algún artesano pudo comprar sus propias indumentarias y con las mismas coloca con otros que habían adquirido las suyas de igual forma, colocando así los talleres colectivos en diferentes ramas de producción, teniendo por ejemplo: los plateros, quienes fortalecieron sus posiciones económicas.

En el caso de los talleres colectivos, estos muchas veces fueron sostenidos por el mercader a consecuencia de proporcionarle a los artesanos la materia prima y a la vez orientación, la cual muchas veces fue de orden técnico o estético. Por ello fue necesario que los artesanos se organizaran en gremios y corporaciones para defender sus intereses y lograr sus metas y políticas. Al iniciarse la mecanización de la industria se dio origen a la fábrica, oriándose a fines del siglo

XVIII en los países de Escocia e Inglaterra, por dicho suceso fueron denominados con el nombre de "EL TALLER DEL MUNDO". El año de 1730 marca el paso propicio por iniciarse lo que en términos económicos suele denominarse "REVOLUCION INDUSTRIAL", con ello el sistema gremial desaparece, dando como resultado los cambios que caracterizan a la revolución industrial y entre los más importantes podemos citar:

1. La expansión gradual de los mercados, debido a las mejoras en los medios de transporte marítimo y terrestre.
2. El creciente uso de máquinas en lugar de herramientas de mano.
3. La necesidad de mayores capitales y equipos para una fábrica o un taller.

Esta revolución industrial dio aspectos puramente técnicos y científicos, además de brindar el uso de maquinaria para suplir al hombre o bien volverlo parte de la misma, utilizándose además gente capacitada para el uso y manejo de ésta maquinaria. La revolución industrial dio así mismo como resultado la aparición de las primeras ciudades industriales, que en su inicio poseyeron malas condiciones de salubridad, lo cual constituyó una fuente de propagación de enfermedades que afectaron tanto a mujeres como a niños, que eran reclutados para trabajar, por constituirse en una fuente de mano de obra barata. Posteriormente se legislaron leyes para evitar el trabajo a niños y mujeres en estado de gestación. Actualmente la industria posee una acepción diferente a la de la época antigua y de la edad media, y para comprender su significado daremos un concepto de la misma.

#### CONCEPTO DE INDUSTRIA:

"Es una serie de mecanismos que producen para una persona consumidora, un determinado producto, siempre que ésta requiera del mismo para la satisfacción de una necesidad cualquiera, por ejemplo, deseos de viajar, manejar, volar, caminar en tren, etc." (2) También podemos decir que es toda clase de fases o series operacionales que tiene como finalidad inmediata la producción o sea la transformación de materia prima procedente en último término de la naturaleza en productos útiles al hombre, con lo cual logra la circulación y fomento de la riqueza. Este concepto nos indica que la industria es un ramal de

(2) Economía Moderna. John A. Gutrie. Capítulo I. Pgs. 287--305

producción bastante grande, y considerando este factor, únicamente se expondrá las principales ramas de la misma:

### 1. FABRICACION EN SERIE:

Esta rama es de tipo mediano y grande, ya que se considera la más evolucionista, por fabricar diferentes productos por ejemplo: automóviles, frigoríferos, transistores, televisores, medias, diarios, etc.

### 2. POR PROCESO QUIMICO CONTINUO:

Se refiere a aquella rama en que el proceso está produciéndose continuamente por ejemplo: Gasolina, Cemento, Productos alimenticios, Productos farmacéuticos, etc.

### 3. DE FABRICACION UNITARIA:

Este renglón podríamos decir que es aquella rama de la producción que fabrica un determinado producto, teniendo por ejemplo: máquinas, vestidos, locomotoras, aviones, zapatos, lentes, aguas gaseosas, bebidas alcohólicas, etc.

Al conocer las principales ramas de producción de la industria, se indicará además la forma en que se encuentran regidas para su ejecución, procesamiento y venta de sus productos elaborados, en los siguientes aspectos:

- a) **ASPECTO ECONOMICO.** Deberá de poseer en este sentido un suficiente capital para iniciar sus operaciones de producción y una reserva para afrontar posibles pérdidas en caso de cierre de actividades.
- b) **ASPECTO JURIDICO.** Este es el ejercicio profesional de actividades económicas, con la finalidad de poder actuar en el mercado de bienes y servicios.

Los términos Económico y Jurídico nos indican en forma conjunta, que en toda actividad económica industrial que se encuentre encaminada a la explotación o producción, tiene que estar acorde a la ley, para poder en ésta forma actuar libremente en la sociedad y estar igualmente de acuerdo a la libre competencia y ejecución de las mismas. En todo el país para poder constituir una industria se requiere de llenar ciertos requisitos y poderlos identificar socialmente. Estos se encuentran enmarcados dentro del Código de Comercio Guatemalteco, y señalan los siguientes distintivos:

## **DISTINTIVOS PARA UNA INDUSTRIA.**

### **1. NOMBRE COMERCIAL DE LA INDUSTRIA O FIRMA.**

Es el nombre que una persona utiliza para el ejercicio de comercio y del que se sirve para firmar sus transacciones comerciales o bien se puede decir que es el signo por el cuál el ente industrial explica sus actividades jurídicas, con lo que manifiesta y afirma su individualidad en el mundo de la producción y del tráfico y bajo el cuál adquiere derechos y asume obligaciones con la responsabilidad patrimonial consiguiente.

### **2. ROTULO DEL ESTABLECIMIENTO.**

Es el nombre bajo el cuál se da a conocer al público un establecimiento mercantil o fábril.

### **3. LAS MARCAS.**

Son los signos o medios materiales que sirven para señalar y distinguir de los similares los productos fabricados o vendidos por la industria.

### **4. AVISOS COMERCIALES.**

Son cualquier combinación de letras, dibujos o de otro elemento que tenga señalada originalidad y que sirven de distintivo para facilitar las actividades industriales. (3)

En ésta forma es como podemos conocer en nuestro medio a la industria y sus diferentes ramas de producción. En el capítulo segundo, se expone la principal problemática que viven los trabajadores y patronos y dentro de dicha exposición se presentan algunas posibles soluciones que se pueden aplicar a la misma.

(3) Derecho Mercantil. Edmundo Vásquez Martínez. Pgs. 31-32.

## CAPITULO II

### “PROPOSITOS GENERALES”

#### 2. MATERIAL Y METODOS DE TRABAJO.

Para desarrollar el presente tema de investigación se procedió a realizar las actividades siguientes:

1. Una encuesta a las industrias del área del Municipio de Quetzaltenango.
2. Una encuesta a personas que trabajan en las diferentes industrias del área del Municipio de Quetzaltenango.
3. Entrevistas a personas conocedoras de los principales problemas de la industria.

#### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Entre los objetivos específicos que se persiguen en el presente tema se encuentran los siguientes:

1. Brindar una atención básica a los problemas que aquejan al trabajador en la industria tanto en su aspecto individual, colectivo como familiar, y fomentar igualmente el sentido educativo entre los trabajadores.
2. Desarrollar un sistema adecuado de comunicación obrero-patronal para el mejoramiento de las relaciones humanas solucionar la problemática que conviven en su vida cotidiana y así lograr los propósitos y metas industriales.
3. Promover en todas sus formas las relaciones humanas.

#### 2.2 Presentación de resultados de encuesta: Industria y Trabajadores.

A continuación se expone la principal problemática que más aqueja en forma conjunta al sector obrero-patronal en los siguientes aspectos.

##### 2.2.1 Problemática industrial.

- 2.2.2 Efectos Tecnológicos en el trabajador.
- 2.2.3 Estructura de autoridad.
- 2.2.4 Comunicación.
- 2.2.5 Supervisor de industria.
- 2.2.6 Educación.
- 2.2.7 Recreación.

## ENCUESTA A INDUSTRIA.

El total de industrias que se encuentran ubicadas en el perímetro urbano de Quetzaltenango son 20, de éstas únicamente 7 respondieron a la boleta que se les pasó. Las respuestas obtenidas en relación con el trabajador que labora dentro de la misma. De las 7 industrias que contestaron la boleta, 3 de ellas son muestra representativa de la industria grande y 4 de la industria pequeña.

Tomando como base la encuesta y la realidad del trabajador dentro de la industria Quetzalteca, se formuló el inicio de trabajo de investigación con las siguientes hipótesis:

1. Determinación de la principal problemática que vive el trabajador dentro de la industria.
2. La importancia de aplicar el Trabajo Social en los múltiples problemas que vive el trabajador dentro de la industria.
3. La aplicación de técnicas adecuadas de trabajo social que permitan una mejor solución a la interrelación obrero-patronal en lo referente a relaciones humanas.

A continuación se exponen los resultados logrados de la encuesta a la industria Quetzalteca.

1. La primera pregunta formulada en la boleta se refiere a aspectos puramente organizativos de la propia industria, de ello las 7 industrias entrevistadas no contestaron la pregunta.

## 2. CARACTERISTICAS DEL PERSONAL.

Estas características se han tomado sobre la base de línea de mando que posee la industria con respecto al manejo de su propio personal, y la respuesta obtenida es que se utiliza el Método Funcional en 6 de las industrias. METODO FUNCIONAL, quiere decir que es una

línea de mando en la cual existe un jefe para cada departamento por ejemplo: Depto de personal, depto. de quejas, adiestramiento, servicios sociales, ventas, bodegas, etc. Y actúa este jefe únicamente en materia de procesamiento técnico o de producción, lo cual hace que muchas veces no se comprenda quien manda a quién dentro de la industria.

El otro caso es el de Método Lineal y lo usa únicamente 1 industria. Como METODO LINEAL se conoce la relación de mando directo que existe entre un solo jefe a varios subordinados.

### 3. EL NUMERO COMPLETO DEL PERSONAL.

Al formular ésta pregunta se hacia referencia a nivel general de la industria que se entrevistaba, sin haberse tomado en cuenta el tamaño de la misma, ya que en nuestro medio existen dos clases: Grande y Pequeña. En la industria grande que en su número representativo de muestra es 3, se maneja un personal entre 50 a 118 trabajadores constantemente, y en el caso de la pequeña industria que también en su número representativo de muestra son 4, poseen entre 4 a 25 trabajadores respectivamente. Además se realizó una pregunta sobre el estado civil de los trabajadores y sobre de ello se encuentra el siguiente resultado: Un 90o/o de los trabajadores son casados y un 10o/o solteros.

### 4. NIVEL EDUCACIONAL DEL PERSONAL.

El nivel educacional existente en la industria de Quetzaltenango, fue tomado únicamente de 3 industrias, a consecuencia que en las otras no llevan ningún control sobre este aspecto. Los resultados son los siguientes:

a)	En analfabetismo existe un	2o/o
b)	Que no han terminado la Primaria	39o/o
c)	Que han terminado la Primaria	33o/o
d)	Que llegaron a Secundaria	11o/o
e)	Que terminaron la Secundaria	11o/o
f)	Que llegaron a la Universidad	2o/o
g)	Que terminaron la Universidad	2o/o
	Porcentaje total	<u>100o/o</u>

## 5. POLITICA Y ADMINISTRACION DEL PERSONAL.

Esta pregunta se refiere a la forma de contratación del personal, y la respuesta obtenida es la siguiente: La contratación se realiza en forma de contrato oral y escrito. Unicamente 3 de las industrias encuestadas realizan examen médico previo al puesto a ocupar, no llevando a cabo así examen Psicológico ni técnico.

Todo trabajador que labora dentro de una industria se encuentra sometido a una jornada de trabajo la cual puede ser diurno o nocturno. El Código de Trabajo Guatemalteco estipula que el trabajo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho a la semana. El trabajo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de 36 a la semana. A este respecto se puede decir que en el área laboral de la industria Quetzalteca se adhiere a lo preceptuado en el Código Laboral. Igualmente se pregunto sobre la existencia de puestos rotativos en los trabajadores y sobre si estos se realizan, contestaron que sí, pero únicamente en la industria grande se lleva a cabo.

## 6. SEGURIDAD.

El pedir este tipo de información a las industrias entrevistadas en su totalidad fue para determinar sobre los medios que existen con respecto a la protección del trabajador, cuando ejecuta su trabajo. La respuesta obtenida es que se basan en el reglamento que emite el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el cuál exigen el uso de Botiquines de emergencia, rótulos, propaganda y seguro social. Además indicaron 2 de las industrias entrevistadas poseer comité de seguridad, el índice de accidentes que sufren los trabajadores es del 1 al 20/o y sus principales causas son por fallas de máquinas, descuidos de la propia persona y por embriaguez.

## 7. TIPO DE PREVENCION DE ACCIDENTES.

El sistema usual de prevención de accidentes es el que dictamina el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, además es complementado por pláticas que imparten al personal de la industria, implementado por el uso constante de avisos, carteles, extinguidores, botiquines de primeros auxilios, etc. Sólo que ello no se lleva a cabo en todas las industrias y se hace en forma esporádica.



## 8. AUSENTISMO.

El ausentismo es relativamente bajo, ya que existe un promedio del 20/o por industria mensualmente. Las medidas de control en 5 de las industrias entrevistadas es de reloj de control tarjetero y en 2 de ellas el uso de planillas. Entre las sanciones más conocidas aplicadas al trabajador es la de no pagarse el séptimo día y cuando pasa de tres faltas continuas se despide y aplica igualmente el Código de Trabajo.

## 9. SISTEMAS DE COMUNICACION.

Uno de los métodos más usados de comunicación en la industria son las reuniones con representantes patronales (Acionistas) y representantes de los trabajadores, esto sucede únicamente en 4 de las industrias entrevistadas y se lleva a cabo una vez por mes, los asuntos que más se tratan en éstas reuniones son problemas de ejecución de trabajo; no existen buzones de sugerencias, ni poseen otros medios de comunicación.

## 10. CAPACITACION DEL PERSONAL.

En relación a ésta pregunta, informaron que únicamente contratan a mano de obra calificada y en el caso de realizar capacitación a los trabajadores es el jefe de sección el que dictamina su importancia, dándose en los siguientes casos por ejemplo: maquinaria nueva, rotación de puestos, etc. No se sabe el índice que se requiere de capacitación a consecuencia de los factores cambiantes en la transformación de los procesos de producción. Únicamente 2 de las industrias conceden becas de estudio tanto a obreros como a empleados de oficina.

## 11. SERVICIOS SOCIALES Y RECREATIVOS DE LA INDUSTRIA.

La respuesta obtenida a ésta pregunta, es que se brinda atención médica únicamente en 2 de las industrias entrevistadas, en las demás utilizan botiquines de primeros auxilios y medicina preventiva, siempre que la misma se solicite por receta médica. Únicamente 3 industrias cuentan con comedores tanto para obreros, como para empleados de oficina, además de sala de lectura. Las 7 industrias realizan una excursión y un baile anualmente.

**12. QUE CONSIDERAN QUE ES EL TRABAJO SOCIAL.**

Respondieron de la siguiente manera:

1. Que es una institución que se preocupa por la humanidad.
2. Que es una institución que vela por el bienestar personal de todo individuo.
3. Que es una ciencia que mejora la vida del trabajador técnicamente tanto para su futuro como para su familia.
4. Que es un servicio hacia la comunidad en general.

Igualmente se preguntó sobre si consideraban necesario un Trabajador Social dentro de la industria y únicamente 3 contestaron que si y 4 que no.

**13. OTROS SERVICIOS EXISTENTES EN LA INDUSTRIA.**

En relación a estos servicios únicamente en una de las industrias existe una cooperativa de vivienda. Las 6 restantes ofrecen prestaciones de la siguiente clase: anticipos de salarios, seguros de vida, préstamos (pago por cuota mensual) venta de productos a precios de costo, mutuales, etc.

**14. SOCIEDADES DE FOMENTO.**

Esta pregunta se refiere a la existencia de clubs, bares, restaurantes, dentro de la propia industria y únicamente dos de las industrias ofrecen ésta clase de servicios al personal, en las 4 restantes no.

**ENCUESTA A TRABAJADORES.**

La investigación que se realizó al sector obrero se logró por medio de una boleta realizada para el efecto, la información recabada es una muestra representativa y su número es de 50 personas que laboran en las diferentes industrias de nuestro medio. Las personas entrevistadas y que proporcionaron información a la boleta que se les paso mostraron temor a que la información que proporcionará fuera a repercutir en posibles represalias patronales, explicándoseles de que el trabajo que se estaba llevando a cabo era exclusivamente para la presentación de un punto de tesis en la carrera de Trabajo Social, y que no se les pedía nombre ni dirección, los resultados se exponen a continuación.

1. **LAS PREGUNTAS NUMEROS: 1 – 2 – 3** son de aspectos generales así:

- a) **EDAD**, de la muestra obtenida (50) la mayoría de trabajadores que laboran en la industria Quetzalteca, tienen de 18 a 35 años y su número es de 40 personas, siendo la edad que más le interesa al patrono y no así de 35 a 50 años que es la parte restante de la muestra 10, por no poseer un rendimiento adecuado en la ejecución del trabajo.
- b) **ESTADO CIVIL**, la muestra dio igualmente como resultado que 35 personas son casadas y 15 no.
- c) **GRADO DE INSTRUCCION**, para este caso se presenta el siguiente resultado:

1.	Personas que son Analfabetas	2
2.	Personas que no terminaron la escuela primaria	7
3.	Personas que terminaron la escuela primaria	13
4.	Personas que llegaron a la escuela secundaria	19
5.	Personas que si terminaron la escuela secundaria	7
6.	Personas que han llegado a la Universidad	1
7.	Personas que han logrado terminar la Universidad	1

**TOTAL**

50

d) **ESCALA SALARIAL, NUMERO DE TRABAJADORES Y PUESTOS QUE OCUPAN DENTRO DE LA INDUSTRIA**, se encuentran de la forma siguiente:

1. Operarios	10	Obtienen un salario mensual de Q. 60.00 a	Q. 150.00
2. Carpinteros	1	Obtienen un salario mensual de	Q. 200.00
3. Tornero	1	Obtienen un salario mensual de	Q. 150.00
4. Electricista	1	Obtienen un salario mensual de	Q. 55.00
5. Sastre	1	Obtienen un salario mensual de	Q. 50.00
6. Cortadores	4	Obtienen un salario mensual de Q. 55.00 a	Q. 100.00
7. Costureras	2	Obtienen un salario mensual de Q. 55.00	Q. 85.00
8. Tejedores para máquinas	1	Obtienen un salario mensual de	Q. 60.00
9. Operadores de máquinas	5	Obtienen un salario mensual de Q. 75.00 a	Q. 150.00

10. Mecánicos	3	Obtienen un salario mensual de Q. 60,00 a	Q. 150,00
11. Bodeguero	1	Obtienen un salario mensual de	Q. 125,00
12. Ayudante de bodeguero	3	Obtienen un salario mensual de Q. 60,00 a	Q. 175,00
13. Jefe de Personal	3	Obtienen un salario mensual de Q. 500,00 a	Q. 550,00
14. Jefe de Sección	7	Obtienen un salario mensual de Q. 100,00 a	Q. 250,00
15. Jefe Auxiliar	1	Obtienen un salario mensual de	Q. 150,00
16. Jefe Contabilidad	2	Obtienen un salario mensual de	Q. 250,00
17. Oficinista	2	Obtienen un salario mensual de	Q. 250,00
18. Supervisor	2	Obtienen un salario mensual de Q. 200,00 a	Q. 300,00

Esta escala salarial está basada en años de trabajo y experiencia dentro de la industria, exponiéndose a continuación la tabla correspondiente.

1. Operarios	10	el promedio de años laborados es de	5 años
2. Carpintero	1	el promedio de años laborados es de	4 años
3. Tornero	1	el promedio de años laborados es de	3 años
4. Electricista	1	el promedio de años laborados es de	5 años
5. Sastre	1	el promedio de años laborados es de	1 año
6. Cortadores	4	el promedio de años laborados es de	3 años
7. Costureras	2	el promedio de años laborados es de	1 año
8. Tejedores para maq.	1	el promedio de años laborados es de	11 años
9. Operadores de maq.	5	el promedio de años laborados es de	3 años
10. Mecánicos	3	el promedio de años laborados es de	12 años
11. Bodeguero	1	el promedio de años laborados es de	5 años
12. Ayudante de bodeguero	3	el promedio de años laborados es de	2 años
13. Jefe de Personal	3	el promedio de años laborados es de	4 años
14. Jefe de Sección	7	el promedio de años laborados es de	4 años
15. Jefe Auxiliar	1	el promedio de años laborados es de	4 años
16. Jefe de Contabilidad	2	el promedio de años laborados es de	2 años
17. Oficinista	2	el promedio de años laborados es de	2 años
18. Supervisor	2	el promedio de años laborados es de	6 años

2. **CUANDO INGRESO POR VEZ PRIMERA A LA INDUSTRIA LE REALIZARON EXAMENES DE:** aptitud o de capacidad, médico y psicológico. LA RESPUESTA OBTENIDA ES:

- a) 30 personas no recibieron ningún examen de los antes mencionados, obtuvieron el trabajo por amistad y recomendaciones.

- b) 20 personas si recibieron examen de aptitud, no así examen médico, ni psicológico.
3. **LE BRINDARON ADIESTRAMIENTO PREVIO AL PUESTO A OCUPAR. RESPUESTA.** Los 50 entrevistados informaron que no recibieron adiestramiento previo al puesto a ocupar.
4. **EN QUE FORMA LE DAN LAS ORDENES DE TRABAJO. RESPUESTA:** Los 50 trabajadores entrevistados informaron recibir las órdenes estrictamente verbales.
5. **EN LAS RELACIONES SOCIALES O AMISTOSAS SE LLEVA BIEN CON EL JEFE DE SU SECCION Y CON LOS JEFES DE LAS OTRAS SECCIONES DE LA INDUSTRIA. RESPUESTA:** La totalidad de trabajadores entrevistados afirmaron llevarse bien con sus jefes y con los jefes de las otras secciones, no especificando cuales son los factores que permiten las buenas relaciones sociales. En observaciones anotadas en la boleta se pudo detectar que las personas en este aspecto mostraban temor a dar ésta clase de información, ya que en la realidad, se dan casos de mala interrelación a consecuencia de favoritismo, envidia, clase social, políticas administrativas, etc.
6. **CONOCE UD. AL GERENTE DE LA INDUSTRIA. RESPUESTA:** en la muestra obtenida 20 trabajadores conocen al gerente, pero es debido a relación de trabajo y 30 no lo conocen.
7. **EL JEFE DE SU SECCION LE PERMITE PLANTEAR SUS PROBLEMAS DE TRABAJO. RESPUESTA:**
- a) 30 trabajadores afirman que si les permiten hacer planteamientos de ejecución de trabajo.
- b) 20 trabajadores respondieron que no permiten ninguna clase de planteamiento.
8. **HAN RECIBIDO CURSOS DE RELACIONES HUMANAS. RESPUESTA:**
- a) 10 trabajadores han recibido cursos de relaciones humanas.
- b) 40 trabajadores desconocen totalmente este aspecto.

9. **RECIBEN PREMIOS POR ASISTENCIA.s, RESPUESTA:** En este aspecto ninguna de las industrias ubicadas en Quetzaltenango aplica este sistema.
10. **LE DAN RESPONSABILIDAD A UD. CUANDO NO ESTA SU JEFE. RESPUESTA:**
- a) 40 trabajadores afirmaron recibir delegación de autoridad, siempre que se haya laborado algunos años en forma consecutiva en la misma industria.
  - b) 10 trabajadores contestaron que no.
11. **CUAL ES SU JORNADA DE TRABAJO. RESPUESTA:** 25 trabajadores laboran en jornada diurna y 25 en trabajo nocturno.
12. **POSEE ASPIRACIONES DE SUPERACION EN SU TRABAJO. RESPUESTA:** El total de trabajadores entrevistados (50) poseen las siguientes aspiraciones: llegar a ser jefes de sección, mejorar su educación, llegar a trabajar en forma independiente, lograr mejores salarios, mejorar su capacitación para el puesto que ocupan actualmente, etc.
13. **HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACION. RESPUESTA:** 10 trabajadores respondieron haber recibido cursos de capacitación y 40 no.
14. **HAY SINDICATON EN LA INDUSTRIA. RESPUESTA:** 10 trabajadores respondieron que si hay sindicato y que pertenecen al mismo y 40 que no.
15. **QUE CLASE DE RECREACION LES BRINDA LA INDUSTRIA. RESPUESTA:** Los trabajadores entrevistados informaron que únicamente existe un baile una vez por año en época de navidad y una excursión para el día del trabajo.
16. **QUE MEDIO DE TRANSPORTE UTILIZA PARA IR A SU TRABAJO. RESPUESTA:** Los trabajadores informaron utilizar los siguientes medios de locomoción: bicicleta, bus urbano o bien el carro de un amigo y otros que no utilizan ningún medio de transporte.

17. **QUE MEDIDAS DE PRECAUCION DE ACCIDENTES LES BRINDA LA INDUSTRIA PARA REALIZAR SU TRABAJO.**  
**RESPUESTA:** Entre los medios más usuales que brinda la industria informaron en su totalidad los entrevistados, se encuentran los siguientes: avisos, carteles, supervisiones del I.G.S.S., overoles, guantes, extinguidores, etc.

### 2.2.1 PROBLEMATICA INDUSTRIAL.

La investigación realizada por medio de boletas tanto a la industria, como a trabajadores en el área de Quetzaltenango, dio como resultado el determinar cuáles son los principales problemas que aquejan al factor obrero-patronal en la ejecución del trabajo. Debiéndose tomar en cuenta que todas las actividades que se llevan a cabo dentro del contexto industrial son iniciadas y determinadas por personas, y cada aspecto que se ejecuta está influenciado por la aptitud humana. Esta aptitud humana hoy se conoce como tecnología, este término nos indica que es un conjunto de conocimientos propios de un oficio mecánico o un arte industrial.

En todo grupo de personas o conjunto, la tecnología tiene dos aspectos de suma importancia para la aplicación práctica del trabajo y que afectan al trabajador:

- a) La producción, la industria para cumplir su cometido no ve al factor humano como tal sino como máquina de producir, esto ha hecho que se tengan en los trabajadores una diversidad de frustraciones las cuales las acompaña hasta su misma familia.
- b) El puesto de trabajo, cuando no existen rotaciones en el mismo y se está constantemente en uno solo, ejecutando la misma actividad el trabajador sufre una mecanización la cual le produce alteraciones Psico-somáticas que le afectan tanto individualmente como al mismo sistema de producción.

Además de estos factores es necesario tomar en cuenta el aspecto ambiental donde se lleva a cabo la realización del trabajo. A continuación se expone lo que se comprende por dicho término.

#### FACTOR AMBIENTAL:

Es el estado físico y climático que posee una industria y

cuando este es deficiente se producen estados depresivos, angustias, alteraciones nerviosas y psicológicas. Igualmente se exponen sus caracteres generales:

1. **PROTECCION INTERIOR.** Se refiere a la protección intramuros contra las condiciones del tiempo.
2. **PROTECCION EN EL EXTERIOR.** Es aquella que se da en la intemperie o bajo un refugio general y se hace con una pequeña protección contra el tiempo.
3. **CLIMA CALIENTE.** Es cuando dentro de la industria hay una alta temperatura, y produce ciertas molestias características en el cuerpo.
4. **CLIMA FRIO.** La temperatura es baja y produce molestias características en el cuerpo.
5. **CAMBIOS BRUSCOS DE TEMPERATURA.** Son variaciones muy marcadas y abruptas en la temperatura que causa reacciones muy evidentes en el cuerpo.
6. **HUMEDAD.** Condición atmosférica con un alto contenido de vapor de agua que causa una incomodidad característica en el cuerpo.
7. **MOJADO.** Es el contacto del cuerpo con agua u otros líquidos.
8. **SEQUEDAD.** Condición atmosférica con muy bajo contenido de humedad que causa un malestar peculiar en el cuerpo.
9. **POLVORIENTO.** Aire lleno de pequeñas partículas de cualquier clase de polvos, por ejemplo: madera, cuero, plumas, motas de tela, polvos inorgánicos como por ejemplo: sílico y asbestos que hacen molesto el lugar de trabajo o son fuente de enfermedad ocupacional, teniendo como caso la fatiga mental, nerviosidad, etc.
10. **SUCIEDAD.** Contacto con exposición de basuras, deshechos materiales etc.
11. **OLORES.** Son aquellos que son fácilmente advertibles ya sean tóxicos o no.



12. **RUIDOS.** Ruidos constantes o intermitentes que causan distracción del pensamiento y posibles lesiones al sentido del oído.
13. **ILUMINACION ADECUADA.** Es aquella que es suficiente para reducir al mínimo la fatiga de los ojos.
14. **VENTILACION ADECUADA.** Es aquella ventilación que no causa sentimientos de sofocación, ni exposición a corrientes de aire.
15. **VIBRACION.** Esta es producida por ciertos movimientos de oscilación o temblor del cuerpo o fatiga de los músculos, particularmente de piernas y brazos, movimientos repetidos, presión y choque.
16. **PELIGROS MECANICOS.** Exposición o contacto con materiales y partes mecánicas que involucran el riesgo de sufrir lesiones corporales.
17. **LUGARES ESTRECHOS.** Lugar de trabajo situado en una elevación de piso o sobre el nivel del suelo, donde es posible caerse y lesionarse.
19. **EXPOSICION A QUEMADURAS.** Lugar de trabajo que involucra el riesgo de recibir quemaduras debido a materiales calientes, incendio o agentes químicos.
20. **PELIGROS ELECTRICOS.** Exposición a cables de alta tensión, transformadores barras de autobuses u otros equipos eléctricos sin aislamiento o protección que implican el riesgo de producir toques eléctricos.
21. **EXPLOSIVOS.** Exposición a gases explosivos, vapores, polvos, líquidos y sustancias que involucran el riesgo de provocar lesiones corporales.
22. **ENERGIA RADIANTE.** Exposición a sustancias radiactivas (Radio, Uranio, Torio, etc.) rayos ultravioleta e infrarrojos que involucran el riesgo de pérdida de la vista y aparición de condiciones generales o localizadas de incapacidad.

23. **CONDICIONES TOXICAS.** Exposición a polvos tóxicos, humo, gases, vapores, nieblas o líquidos que causan condiciones de incapacidad general o local que resultan de la inhalación o de la acción sobre la piel.
24. **OBJETOS EN MOVIMIENTO.** Exposición a equipos y objetos en movimiento por ejemplo: grúas, elevadores, vehículos manuales y de motor, montacargas y objetos arrojados que involucran el riesgo de sufrir lesiones corporales, también el hecho de operar esos equipos. (4)

### 2.2.2 EFECTOS TECNOLOGICOS EN EL TRABAJADOR.

En todo trabajador su anatomía personal y social se ve afectada por los métodos y sistemas de producción, lo cual originan un cambio en la rutina de trabajo así como modifica de igual manera su medio social, económico y psicológico, reflejando diferentes conductas en cada uno de los trabajadores en las relaciones industriales. De ello se dan dos aspectos:

- a) **ASPECTO NEGATIVO.** Este se acentúa en una deficiencia afectiva que hace que el trabajador sienta una monotonía en la realización de sus labores de trabajo, causándole en su mayoría de veces fatiga, pereza, desgaste de su propia energía psíquica y física, etc. Ello hace que el trabajador se sienta enojado, con ira, resentimientos que le son causados por una constante supervisión que no es ejecutada en buena forma, por inmovilidad física, por ambiente de trabajo, malas prestaciones, etc. Como se podrá notar es causa de una mala dirección de los propietarios de la industria que nos distribuyen en buena forma los recursos que poseen en el logro de sus medios de producción.
- b) **ASPECTO POSITIVO.** Es aquel que llena todos los requisitos básicos para la buena ejecución del trabajo, haciendo un papel positivo en la interrelación obrero-patronal, con lo cual se hace que una persona o personas se sientan en buenas condiciones, sin que por ello se rompa un principio de relación de sus miembros. Por ejemplo: Cuando el trabajador participa

(4) Manual de adiestramiento y Consulta para el Análisis de Puestos. Editorial Trillas. Pgs. 73-76.

gustosamente de las órdenes de trabajo, se puede notar que es a consecuencia de estar llenando los requisitos básicos en la ejecución del trabajo, ya que el mismo se está dando cuenta que posee un valor, hay comunicación, buen ambiente de trabajo, etc.

### 2.2.3 ESTRUCTURA DE AUTORIDAD.

La administración del personal no adecuada ha hecho que los trabajadores se sub-dividan en grupos, por clase de línea que se emplea para la interrelación interna, dándose en consecuencia en la siguiente forma:

#### a) RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

En la industria de Quetzaltenango se encuentra que es mucho más fácil ver que el trabajador se dirija a su patrono, y que no el patrono realice esa actitud hacia el trabajador. La base de argumentación patronal en ésta clase de función hacia los subordinados es la expresión común de No tener tiempo, y si piensa hacerlo contesta el patrono que se hará en una próxima oportunidad. Ello hace que en el trabajador se encuentre negatividad para cuando se requiera de el cumplimiento de órdenes que emanan de los mismos, porque saben que sus problemas no tendrán solución.

En el caso de personas que trabajaron en la industria, argumentaron que las malas relaciones con el patrono se deben a las siguientes causas:

1. Falta de seguridad en el trabajo (casos aislados).
2. Falta de comunicación y comprensión del patrono a los trabajadores.
3. Estancamiento de la propia industria.
4. El que el patrono sea de mal carácter.
5. Falta de incentivos adecuados.
6. El manejar una mala política interna (traición, hipocresía, etc.)
7. El llevar a cabo demasiadas horas extras.
8. La existencia de Nepotismo (favoritismo).
9. Una mala escala salarial.

Siendo por ello necesario y recomendable que el patrono efectúe otra clase de política y medios para favorecer al trabajador, pudiendo ser ésta actividad por medio de pláticas constructivas, quitar

el nepotismo, mejorar la escala salarial, incentivos, además saber escuchar los planteamientos del trabajador en sus necesidades tanto personales como de trabajo, efectuar una comunicación de tipo abierto, etc.

## b) RELACIONES ENTRE JEFES Y TRABAJADORES.

Encontramos igualmente que la industria de Quetzaltenango en la interrelación personal entre jefes y trabajadores, se encuentra enmarcada dentro del método funcional, cuyo sistema tiene como característica básica la de trabajar por departamentos en la ejecución de actividades de producción así: Depto de ventas, tintorerías, bodegas, embotellados, tejedurías, etc. En este sistema se dan dos clases principales de personal:

1. **TRABAJADORES DIRECTOS:** Son aquellos que ejecutan una acción directa en la producción y que están constantemente transformando la materia prima en un producto determinado y que realizan sus cuidados necesarios hasta su venta.
2. **TRABAJADORES NO DIRECTOS:** Son los que tienen una función de organización, vigilancia y control de los distintos niveles del proceso de trabajo en la producción (Jefes).

La relación tanto entre jefes como trabajadores es mala a consecuencia de existir una mala política administrativa que da como resultado los siguientes factores:

- a) Una lucha de poder dentro de la organización interna de la industria, principalmente la competencia por departamentos. (Liderazgos de jefes y sus políticas administrativas).
- b) Ambición desmedida por parte de los jefes para lograr objetivos personales, ofreciendo para ello a los trabajadores una serie de alternativas que posteriormente no cumplen, por ejemplo: ascensos, incentivos, mejor escala salarial, etc.
- c) El uso de una autoridad no conferida a los Jefes por parte patronal para imponer sus criterios en la realización de instrucciones en las actividades de trabajo teniendo así: Formas no adecuadas en la corrección de trabajo, mal vocabulario, nepotismo, envidias, etc.

En lo que corresponde a los trabajadores se dan los siguientes aspectos que también no permiten una adecuada interrelación hacia los jefes:

- a) Una lucha de poder dentro de la organización industrial (Sindicatos).
- b) Falta de educación que no permite al trabajador hablar y escuchar correctamente, utilizándose igualmente inadecuado vocabulario, malos modales, etc.

Estas causas hacen que en el mismo trabajador como en los jefes tengan la necesidad de ajustarse al sistema de producción y realizar una valorización en términos de la reacción de sus superiores (Patronos) por temor a represalias de no acatar las órdenes emanadas en lo que corresponde a trabajo. Siendo por ello que la moral existente no es adecuada para la interrelación, ya que si la misma fuere alta, permitiría una ausencia de conflictos en la industria y además un espíritu de entusiasmo en el cumplimiento de las actividades de producción.

### c) **RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y APRENDICES.**

Es común que al ingresar una persona a cualquier industria de nuestro medio aquí en Quetzaltenango encuentre dificultades para adaptarse a los niveles de mando establecidos por la propia iniciativa industrial, (Patronos), por desconocer los sistemas de organización que rigen los diferentes grupos de trabajo, ya sea para producir un artículo de consumo o bien para proporcionar un servicio. Siendo natural que para la realización de actividades de trabajo existan trabajadores directos y aprendices. La responsabilidad de cada uno de los integrantes está definida y delimitada por la jerarquización de las funciones necesarias para ejecutar con la mayor eficiencia el trabajo propuesto.

Durante el desarrollo del trabajo empieza a notar que surgen a menudo conflictos personales entre compañeros de trabajo, muchas veces por causas, no justificables, por ej: que Julio por descuido no haya saludado ese día a Edgar o bien por que José no haya invitado a Leonardo al bautizo de su hijo, etc., ocasionando esto, el rompimiento de la sincronización en el equipo de trabajo. Existiendo además un sentido de egocentrismo causado por factores sôciales como lo son educación, profesión, religión, adiestramiento, tecnicidad, etc.

Encontramos así, igualmente, una práctica perniciosa y generalizada entre los trabajadores como es la de comentar a espaldas del compañero sus errores y fallas, así como atribuirle falsedades, hipocresía, etc. Estas actitudes negativas provocan la división de los trabajadores, con lo cual no permiten una interrelación y comunicación entre los mismos. Para remediar ésta clase de actitudes es necesario que el trabajador, como el aprendiz se autoanalicen y realice a la vez una crítica abierta de sus compañeros de trabajo, señalando no sólo las causas de los errores, sino proponiendo soluciones adecuadas a las mismas, ya que el sentido de responsabilidad es otro de los factores que debemos adquirir para triunfar en cualquier acción de la vida. Esto significa que debe cumplirse con lo especificado en los contratos de trabajo, pero no solo por el compromiso legal contraído, sino como una norma de conducta, puesto que como trabajadores responsables, debemos ejecutar nuestro trabajo con esmero y responsabilidad, superándonos cada día para ser dignos de la sociedad en la cual nos desenvolvemos.

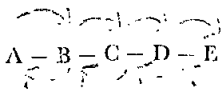
#### 2.2.4 COMUNICACION.

En términos comunes significa cualquier cosa que sirve para poner en conocimiento de alguna persona una noticia, ocurrencia, plan, programa, circunstancia en forma detallada bien sea esta hablada o escrita. En la industria local (Quetzaltenango) se encuentra que existe una comunicación formal e informal.

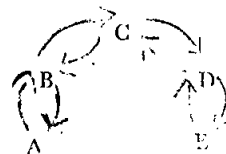
- a) **FORMAL.** Es aquella comunicación existente por relación de puesto que tienen que estar ajustada a reglas y normas de la propia industria.
- b) **INFORMAL.** Es aquella que se realiza por motivos particulares tal es el caso de edad, sexo, grado de educación, clase social y otras circunstancias.

En términos generales puede observarse que la comunicación es deficiente, y considero puede mejorar, con un poco de voluntad de ambas partes. Podría ayudar la utilización de los siguientes cartabones: (5)

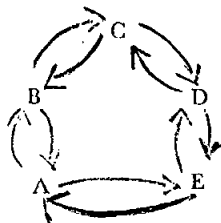
##### I. CADENA



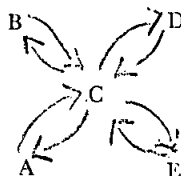
##### II. CADENA ALTERNA



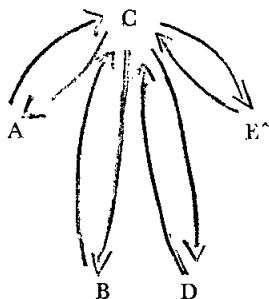
## III. CIRCULO



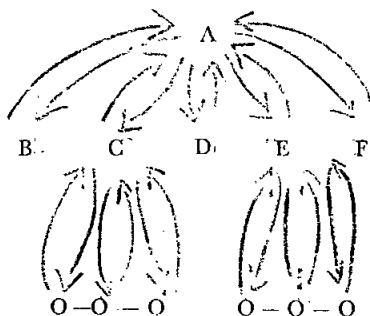
## IV. RUEDA



## V. "Y" INVERTIDA



## VI. CADENA DE RACIMO



### CARACTERISTICAS PRINCIPALES DE LOS CARTABONES DE COMUNICACION.

- a) Los cartabones números 1, 2 y 3 indican un estilo rápido y exacto en la comunicación e interrelación de personas a cualquier nivel de trabajo dentro de la industria.
- b) Los cartabones números 4, 5 y 6 permiten que una persona dirija actividades de comunicación e interrelación de personas, pero por departamentos de trabajo.

- c) El uso de estos cartabones permiten que dentro de la industria la interrelación personal tanto a nivel de trabajadores y patronos pueda realizarse una adecuada comunicación, a la vez que evitan una multiplicidad de problemas de orden jerárquico y que pueden usarse en todo momento.

A la vez se recomienda el uso de buzón de sugerencias para la industria en general, ya que hay trabajadores que no tienen el carácter suficiente para realizar planteamientos de trabajo, y por este medio pueden indicar las posibles causas que se encuentren afrontando e inclusive, dar ideas al respecto.

En síntesis todo método de comunicación que se lleva a cabo en la industria, deberá de ser conocido tanto por el trabajador como por el patrono, para que se use un lenguaje claro, sencillo y de fácil comprensión en el mensaje que se desee dar.

#### 2.2.5 SUPERVISOR DE INDUSTRIA.

El papel de supervisor de industria, tomado literalmente es una persona que realiza una tarea, para que otras personas cumplan en buena forma su trabajo y las asignaciones que se le ordenan por la parte patronal. En nuestro medio en forma general el supervisor en la ejecución de su trabajo aplica para el trabajador un sistema de disciplinas demasiado estrictas. Ello hace que el trabajador en muchas oportunidades no colabore en otras actividades que se le encomiendan, ya que el trabajo cotidiano le causa demasiado desgaste físico y mental por la constante presencia de el supervisor que le está ordenando repetidamente rapidez en la ejecución de sus actividades.

En su mayoría de veces el supervisor es una persona que no tiene ninguna capacidad de manejo de personal, desconoce de relaciones humanas y la finalidad que persigue hacia el trabajador es únicamente de explotación, para que este rinda más en el proceso de producción para quedar bien ante la parte patronal.

Cuando sucede esta clase de atropello en el trabajador, se han encontrado ciertos grados de frustración, resentimientos, deseos de venganza, etc. Por lo cual todo supervisor de industria debería de considerar su superación personal, educativa para que la relación hacia los subordinados sea un papel positivo, realizándolo en los siguientes aspectos:



1. Tratar al trabajador como persona.
2. Crear relaciones de libre expresión con el trabajador.
3. Motivar constructivamente.
4. Familiarizarse con actitudes y valores del trabajador.
5. Realizar asesoramiento para las personas que se encuentren perturbadas y excitadas en el trabajo.

### 2.2.6 EDUCACION.

Significa tener un cierto grado de cultura en la persona, al tenerla determina que la misma sabe afrontar una serie de adversidades tanto de trabajo como en su vida cotidiana. Toda educación se da en dos aspectos.

#### a) TEORICA.

Sirve para poder interpretar lecturas, normas sociales, de trabajo y familiares, etc., con lo cual regula igualmente su conducta en el medio ambiente en el que se desenvuelve. (Saber LEER y ESCRIBIR).

#### b) PRACTICA.

Es el aspecto transformado en el cual corresponde un adiestramiento que le sirve a la persona ocupar un puesto bien sea este en una industria, taller, almacén o escuela.

Considerando los objetivos, metas y políticas en la industria de Quetzaltenango, se determina la necesidad de promover la educación en el trabajador para lograr en el mismo, un cambio positivo, pues de esa manera se logra un mejor desplazamiento en las relaciones humanas, medio social y de trabajo, logrando así una adecuada interrelación obrero-patronal. La educación en la industria se tiene que basar en los siguientes aspectos:

- a) Conocimientos básicos (Saber leer y escribir).
- b) Relaciones Humanas (A todo nivel en la industria).
- c) Cursos de Capacitación.

### 2.2.7 RECREACION.

En cualquier industria local, recreación significa llevar a cabo una distracción fuera de las horas normales de trabajo, sea esta practicando un deporte, por medio de lecturas, pasatiempos, etc. Ya que este cambio de ambiente le sirve para su bienestar físico y mental, sin lo cual no llevaría en buena forma sus múltiples actividades cotidianas y de trabajo. Ahora bien estas actividades tanto de energía muscular y mental en horas libres, debe de hacerse cuidadosamente y con método, y la cual puede hacerse así:

- a) **DIRIGIDA.** Es la recreación que se da por medio de las siguientes actividades tales como por ejemplo: Noches Sociales, excursiones, deportes, conferencias, exhibiciones de películas, transparencias, etc.
- b) **INDIRECTA.** En este aspecto la recreación es espontánea, ya que nace a consecuencia de la Dinámica de Grupo, por lo cual en este sentido se considera creadora, crítica y libertadora en el ser humano.

Con este medio se estará desarrollando un sentido de superación educacional, a la vez se logran mejores actividades de trabajo, y estará de igual manera, cuidando aspectos de salud mental que tanto se requiere en los sistemas de producción industrial.

## CAPITULO III

### 3. TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL

Habiéndose expuesto anteriormente en que consiste el término industria, y la principal problemática que se afronta en la interrelación obrero patronal, se expone a continuación la importancia del trabajo social industrial y el papel que tiene el trabajador social dentro de la propia industria.

Con respecto al trabajo social industrial, podemos decir que no existe un material adecuado de información, teniendo adaptaciones de la poca literatura existente al campo de el trabajo social industrial. En su origen no se le llamó trabajo social industrial, sino Servicio Social Industrial, ya que las primeras industrias otorgaron algunos servicios sociales para el trabajador, tal fue el caso de la creación de clínicas médicas, pensiones vitalicias y seguros de vida. Para cuando se dieron estas prestaciones se utilizaron métodos totalmente empíricos y no fue sino hasta el año de 1898, cuando se establece la primera escuela de trabajo social, donde surgen ciertos lineamientos para su contenido y filosofía. Hoy por hoy el Trabajo Social Industrial propiamente dicho es una disciplina (llamase Tecnología o Praxiología) eminentemente transformadora, siempre y cuando nos plantiemos: "Que es lo que transforma", "para que lo transforma" y "como lo transforma", implicando con ello una ubicación en asuntos como lo son: Objeto y Métodos. (6)

#### OBJETO Y METODOS.

##### 3.1 OBJETO DEL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL.

El Trabajo Social Industrial, dentro de sus objetivos básicos pretende desarrollar una renovación de ideas sobre políticas industrial (Estructura, funcionamiento, tiempo-espacio-circunstancia) con respecto al trabajador patrono, para que se formen una conciencia crítica de la problemática que viven los mismos.

##### 3.1.1 FINALIDAD DEL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL.

La resolución de la problemática más indigente entre el trabajador y el patrono.

(6) Tomado de Metodología para el Trabajo Social Teoría Práctica. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Trabajo Social. Monterrey Nuevo León. Pgs. 11-16. 1972.

### 3.1.2 METODOS O ESTRATEGIAS DEL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL.

Entre las principales encontramos las siguientes:

- a) Investigar la verdadera problemática trabajador-patrono.
- b) Planeamiento de las acciones a seguir.
- c) Transformar en función educativa en el trabajador, los siguientes aspectos:
  1. Capacitación básica, ésta consiste en la utilización de recursos básicos para auto-educarse o bien por medio de becas.
  2. Capacitación Técnica, utilizándose mejores condiciones de trabajo y formas para su ejecución.
  3. Capacitación Social, mejorando las relaciones humanas.
  4. Asesoría Social, para la solución de cualquier problema que se encuentre afrontando el trabajador, sea ésta de orden individual o colectivos.

Habiéndose hecho una pequeña exposición del objeto y método para la aplicación del trabajo social dentro de la industria, se expondrá de igual manera dos conceptos de lo que es "TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL".

#### 1. CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL.

"Es el conjunto de actividades o prestaciones que las instituciones organizadas sistemáticamente, que en forma voluntaria y sin obligaciones legales, la industria pone a disposición de manera gratuita o semi-gratuita a disposición de los trabajadores y eventualmente a sus familiares con el objeto de satisfacer exigencias y necesidades sentidas por la mayor parte de los mismos".

## 2. CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL.

“Es aquel que tiene como finalidad a través de actividades elevar el nivel moral, material, social y cultural de los trabajadores en los establecimientos industriales, con el objeto de ayudar a éste y a su familia a adaptarse a una vida mejor”. (7)

Reuniendo estos dos conceptos tenemos que abarcan una gran acción social, ya que realizan en un esfuerzo grande por el propio trabajador o grupo de trabajadores dentro del marco de la filosofía y de la práctica, una solución del trabajo de la industria, pudiendo ser estos problemas de orden sanitario, educativo, laboral, control de ausentismo, alcoholismo y desintegración familiar. O sea igualmente que el trabajo social industrial, en estos conceptos trata de realizar el funcionamiento de las personas por medio de actividades enfocadas en las relaciones sociales que constituyen la interacción entre el hombre y su medio ambiente.

### 3.2 IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL.

La importancia del Trabajo Social Industrial radica en que al ser aplicado dentro de la industria, se constituye en una verdadera actividad profesional, la cual está basada en conocimientos y pericias científicas en cuanto a las relaciones humanas se refiere, además de ayudar al trabajador a obtener satisfacción personal en su interdependencia personal y social, al evitar descontroles de tipo emocional, inhibiciones de la personalidad por sentirse parte de una máquina, además que se tienen tendencias a evitar las fricciones trabajador-patrono, mejorar la escala salarial, etc.

Igualmente su importancia radica en buscar una solución acorde a la problemática que presenten los trabajadores y las finalidades que se persigan, ya que el trabajo social dentro de sus metas tiende a los siguientes:

1. Mejorar aspectos de salud en general de los trabajadores y en forma eventual a sus familiares. (Asistencia Médica).
2. Hacer una mejor realización de factores educativos para la superación del trabajador.
3. Fomentar las relaciones humanas en el trabajador y patrono.

(7) Los servicios sociales, Gianluigi Testa. Pgs. 6-12.

4. Evitar la desintegración familiar, por causas de alcoholismo, etc.

Para la solución en parte de la problemática obrero-patronal el trabajo social industrial se presenta en su ejecución en dos formas:

a) **FORMA AMPLIA.**

Es aquella que posee o tiene como finalidad elevar la moral material, social y cultural de los trabajadores en los establecimientos industriales, con el objetivo de ayudar a este y a su familia a adoptar una vida mejor. Se quiere decir con ello que abarca una gran acción social que conlleva en un esfuerzo por el propio individuo o grupo de individuos al logro de progresos sociales, como de su propia familia a través de métodos, planes y programas de índole general.

b) **FORMA ESPECIFICA.**

Es la que trata de los problemas sociales derivados de las relaciones de trabajo al ser parte integrante de la industria con respecto al trabajador, y que con los recursos que se posean tanto internos como externos se apliquen a su solución.

### 3.3 **IMPORTANCIA Y PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL.**

La importancia del trabajador social dentro de la industria se encuentra basada por los siguientes postulados:

1. La valorización del trabajador, su educación con el fin de elevar el nivel de vida y poder brindar una contribución a la comunidad, como ciudadano digno y útil.
2. Realizar una armonía entre trabajador-patrono.
3. Reconocer los valores humanos de la persona trabajadora en la industria.
4. Orientación y solución a la principal problemática que aqueja al trabajador derivados de las diferencias en las relaciones humanas, utilizando la capacidad de las personas y recursos disponibles.
5. Colaborar en el tratamiento de los desordenes de la personalidad, del comportamiento y de otras alteraciones Psico-somáticas.

6. Interpretar a los trabajadores las leyes laborales que los protegen en lo relacionado con contratos de trabajo y reglamentos internos, manuales de procedimiento, etc.
7. Comprender los factores de desintegración familiar y ayudar a buscar una solución adecuada, tal es el caso de alcoholismo y otros.
8. En el caso de la mujer trabajadora solucionarle problemas a través de razonamientos útiles de la utilización de los recursos que se poseen tanto en la industria como en la sociedad en situaciones como lo son: Embarazo, parto, enfermedades y otras incapacidades, enfermedades de los hijos; madres solteras, usos de instituciones de Bienestar Social, Asistencia Médica, etc.

De acuerdo a los postulados, el trabajador social deberá tener en su ejecución de trabajo autonomía a consecuencia de no estar subordinado a órganos que persigan finalidades y políticas diferentes, sino que ha de situarse en condiciones de alcanzar sus propios fines, metas y políticas de Trabajo Social propiamente.

En el caso de jerarquía, se tiene que tener un papel de igualdad y bastante a menudo un papel subsidiario con respecto a la industria, tal es el caso de encontrarse en un Departamento de Bienestar Social. Para ello se puede considerar que tiene que velar por el trabajador de acuerdo a los medios existentes en la industria, como igualmente tomar en cuenta los factores externos para el buen cumplimiento de normas sociales que rigen dentro de la industria.

Si se forma parte de un departamento de personal, se cae dentro de un Trabajo Social Industrial Específico, porque trata de los problemas sociales derivados de las relaciones de trabajo, además en este caso el trabajador social tiene que aplicar los siguientes aspectos:

1. Mejoramiento del ambiente de trabajo.
2. Admisión del personal.
3. Control de ausentismo.
4. Sugerir medidas para prevenir la inestabilidad del trabajador.
5. Emplear técnicas adecuadas para participar en la administración del personal como lograr una armonía entre patrono-trabajador.

Para este caso el trabajador social deberá realizar una adecuada ubicación dentro de la industria.

### 3.4 METODOS DE APLICACION DEL TRABAJO SOCIAL.

La metodología que se aplica en los diferentes campos de acción del Trabajo Social y que pueden usarse de igual manera dentro de la industria son los siguientes:

#### a) METODO DE CASOS.

El método de casos es un sistema de ayuda a las personas que tienen un problema sea este de orden individual o colectivo, como de causas familiares, busca encontrar una solución positiva a los factores conflictivos, utilizando los propios recursos a su alcance. En las relaciones humanas se utiliza para movilizar las capacidades y aptitudes en el trabajador y los recursos apropiados en la comunidad para el mejor ajuste entre el trabajador y el todo a cualquier parte de su medio ambiente total.

#### b) METODO DE GRUPOS.

Es una interacción grupo que en base a un plan, programa y objetivos se pone en marcha una o varias actividades que contribuyen al funcionamiento del trabajador. Además tiende a desarrollar la personalidad del trabajador a través de las interrelaciones del grupo.

Aplicando estos dos métodos de trabajo se puede llegar a conseguir un mayor número de población trabajadora estable, ya que con ésta metodología se pretende solucionar en parte los problemas obrero-patronales, fomentando a la vez las relaciones humanas.

El trabajador social aplicar este sistema tiende a medir en gran parte el grado de aceptación y comprensión que se tiene en la industria en las relaciones obrero-patronales, buscando así el método más adecuado a la solución de la principal problemática que se encuentren afrontando en un momento determinado, contribuyendo así en parte en el crecimiento social de los pueblos como de la industria misma.



## CAPITULO IV

### 4. EL TRABAJO SOCIAL Y SU RELACION CON LOS SINDICATOS.

Si realizamos un análisis de casos y grupos que el trabajador social tiende a formar en la industria y que tiende a influenciar indirectamente en la toma de decisiones positivas para el logro de un bienestar común, encontraremos que el sindicato ocupa un lugar especial de importancia tanto por su influencia dentro de la industria como fuera de la misma. Por lo tanto el Trabajo Social Industrial no puede ignorar ésta poderosa fuerza de influencia en el ambiente del trabajador. Debe conocerla íntegramente, desde su origen objetivos y medios de acción para así mantener una actitud alerta, flexible, imparcial y comprensiva y lograr un mayor entendimiento con el sindicato en beneficio del trabajador.

La agrupación sindical surgió como respuesta a la lucha que liberaron los trabajadores, para satisfacer la necesidad de asociación, cuando desaparecieron los gremios y corporaciones de la Edad Media y el trabajador quedó aislado y sujeto a total dependencia del patrono.

Desde entonces la institución sindical ha pasado una serie de etapas en su desarrollo, pero gradualmente ha ido precisando sus principios y objetivos hasta llegar a la época actual en que se define como "UNA ORGANIZACION CONTINUA Y PERMANENTE, CREADA POR LOS TRABAJADORES PARA PROTEGERSE EN SU TRABAJO, PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL MISMO A TRAVES DEL CONTRATO COLECTIVO, LUCHAR POR LA MEJORIA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y PARA FORJAR LOS MEDIOS CON LOS CUALES LOS TRABAJADORES EXPRESAN SUS PUNTOS DE VISTA SOBRE PROBLEMAS DE LA SOCIEDAD". (Definición aprobada por la CIOSL y la ORIT). (8)

Si comparamos los objetivos que persiguen los sindicatos y los que trata de obtener el Trabajo Social, vemos que tienen una base común que es el bienestar del Trabajador y que las finalidades de estos dos organismos no se excluyen ni se oponen uno al otro, si no más bien se complementan.

(8) EL SERVICIO SOCIAL INDUSTRIAL Y SU RELACION CON LOS SINDICATOS E INSTITUCIONES DE LA COMUNIDAD. María Neira Martín, Frida Jsahui Muñoz y Nancy Valer Giraldo. Pg. 8.

#### 4.1 EL SINDICATO Y EL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO DE TRABAJO.

El sindicato y el trabajo social industrial, tienen muchos puntos de contacto en los que se necesita entendimiento y colaboración, pero cada uno tiene sus métodos de trabajo propio dentro de su órbita de acción específica. Hay campos especiales donde llega el Trabajo Social, pero no el líder sindical por ejemplo: conflictos familiares, dificultades con los vecinos, programas de bienestar general, etc., donde el Trabajo Social es el que tiene un acercamiento más efectivo con los interesados y tiene los recursos suficientes para solucionar estos problemas. En cambio ante un conflicto laboral, dificultades en relaciones de trabajo, etc., es el líder sindical el que actúa en primer lugar y sólo actuará como colaborador el Trabajador Social, en un caso específico en que exista algún problema personal o familiar que haya influenciado el problema laboral.

Esta necesidad de cooperación mutua entre el sindicato y el Trabajo Social Industrial, con frecuencia no es comprendida debidamente por ambas partes y se debe entre otras razones a las siguientes: El sindicato recela del Trabajo Social Industrial porque este depende de la Industria, esto se hace más notorio cuando el Sindicato no tiene un conocimiento claro de los objetivos que persigue el Trabajo Social Industrial, ni de sus medios de acción y cree que puede servir de instrumento en contra del bienestar del trabajador o de interferencia en la labor sindical.

Por otro lado el Trabajo Social Industrial recela del Sindicato por inseguridad frente al pensamiento de la Industria en las relaciones sindicales; por temores fundados o infundados del poder sindical en el ambiente trabajador, incompreensión de los objetivos del sindicato o dificultades en las relaciones con líderes sindicales, especialmente si se ha llegado a situaciones de intransigencia o de rechazo. Además, en nuestro país, como en muchos otros, es notable la influencia de las ideas y grupos políticos en la actividad sindical. Esta influencia en algunos casos origina división y rivalidad entre diferentes sindicatos de una misma industria y entre los trabajadores que los forman. Como es natural esta situación dificulta cualquier programa de beneficio general que requiera la cooperación de todos.

La labor de cooperación entre el Sindicato y el Trabajo Social se facilita enormemente si la industria mantiene una política bien definida de aceptación y entendimiento con el Sindicato y si ambos grupos reconocen sus propias responsabilidades y limitaciones, se respetan mutuamente y tratan de llegar a acuerdos sobre los puntos

básicos para lograr la mejora de la industria en bien de todos. El trabajo Social Industrial tiene que tener en cuenta todos los factores que pueden influenciar su actuación con los sindicatos de una industria, conocer el ambiente con la mayor objetividad posible y trasarse objetivos definidos y adecuados a sus condiciones. Estos pueden ser: divulgación de principios, colaboración en el trabajo diario, estudio de problemas generales del ambiente trabajador, etc.

La base del éxito de las relaciones entre el Trabajo Social Industrial y el Sindicato residen en el respeto mutuo, el claro conocimiento y aceptación de las responsabilidades y del campo de acción de cada cual y en un sincero propósito de colaboración en todo lo que puede significar bienestar general.

#### **4.2 EL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL Y EL COOPERATIVISMO.**

El Trabajo Social Industrial tiene en el movimiento cooperativista un medio práctico de realizar algo concreto y efectivo en beneficio del trabajador y su comunidad.

Su labor puede consistir en crear el ambiente apropiado para que el movimiento tenga raíces fuertes si no existen, o de fomentar y utilizar los servicios de las cooperativas existentes. Un paso indispensable y fundamental es crear la inquietud cooperativista en diferentes grupos y preocuparse de la formación de los líderes propios del movimiento para delegar responsabilidades con la seguridad de que el movimiento no pierda en organización ni entusiasmo.



### 4.3 CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la encuesta elaborada y análisis de las boletas que se les paso a los diferentes trabajadores que laboran en las distintas industrias ubicadas en el perímetro de la ciudad de Quetzaltenango. Dio como resultado que no se ejecutan los siguientes factores:
  - a) Falta de instrucción con respecto al puesto a ocupar.
  - b) Falta de orientación en relación al funcionamiento interno de la industria.
  - c) Falta de educación y capacitación.
  - d) No se lleva a cabo examen médico para determinar el estado de salud del trabajador ni examen psicológico para la determinación del estado emocional.
  - e) No existe buena comunicación en el factor obrero-patronal y las relaciones humanas son deficientes.
  - f) Mala escala salarial o incentivos inadecuados.
2. Se desconoce completamente la importancia del Trabajo Social Industrial y el papel del Trabajador Social dentro de la industria.
3. Mala política administrativa de parte patronal con respecto al trabajador.
4. Papel inadecuado de el Supervisor de Industria.



#### 4.4 RECOMENDACIONES

1. Que en las distintas industrias que se encuentran instaladas en la ciudad de Quetzaltenango, coloquen un buzón de sugerencias para mejorar en parte el sistema de comunicación para la interrelación obrero-patronal como a la vez sea un medio para el planteamiento y resolución de problemas que se presentan en la ejecución del trabajo por ejemplo: Supervisión, servicios médicos, motivaciones, etc.
2. Se recomienda la industria igualmente la contratación de un equipo multidisciplinario para el mejoramiento de la interrelación obrero-patronal tal es el caso de: Un Trabajador Social, pedagogos sociales, psicólogos, un representante de alcoholicos anónimos. Con este equipo se estará evitando problemas de trabajo, de relaciones humanas y se capacitará en mejor forma al trabajador para las ejecuciones de producción, así como la misma integración del factor obrero-patronal.
3. A nivel Gubernamental se recomienda que se emita un decreto para que en toda industria instalada en el país exista un Trabajador Social, para que el mismo coadyuve a la solución de la principal problemática que se origina en la relación obrero-patronal.





## CAPITULO V

### BIBLIOGRAFIA

Economía Moderna.  
John. A Gutrie.  
1a. Ed. 1963.  
Pgs. 287-305 Cap. II  
Pgs. 180-186 Cap. I.  
Unión Tipografía.  
Hispano Americano.

DERECHO MERCANTIL.  
Edmundo Vásquez Martínez  
Pgs; 31-32.  
Editorial Universidad de San  
Carlos.

M A N U A L D E  
ADIESTRAMIENTO Y  
CONSULTA PARA EL  
ANALISIS DE PUESTOS.  
Editorial Trillas. Pgs. 73-76.  
México 1972.

MANEJO DE PERSONAL Y  
RELACIONES INDUS-  
TRIALES  
DALE WODER.  
Pgs. 57-76.  
Editorial Continental S.A.  
México. 1964.

NATURALEZA SOCIAL Y  
OBJETO DEL TRABAJO  
SOCIAL. Tomado de:  
Metodología para el Trabajo  
Social. Teoría-Práctica.  
Universidad Autónoma de  
Nuevo León. Monterrey.  
Pgs. 11-72. 1972.

RELACIONES HUMANAS.  
Capacitación para el Trabajo  
Ed. Continental. S.A.  
Pgs. 13-96.  
México. 1969.

REVISTA RITMO (Ediciones  
Oro)  
Gerardo Guínea.  
Número 597.  
Tipografía Cifuentes. 1947

REVISTA XELAJU  
Angel Adrian Alonzo Rodas  
Número 8  
Imprenta Hispania. 1965.

SEMINARIO INVESTIGA-  
CION DE LA INDUSTRIA  
EN QUETZALTENANGO.  
Junio de 1977.  
U. R. L.

LOS SERVICIOS SOCIALES  
Gianluigi Testa.  
Ed. Deusto. Pgs. 20-26  
1973.

PARTICIPACION DE LA  
MUJER OBRERA EN EL  
SECTOR INDUSTRIAL.  
Juana del Tránsito Ulban  
Fajardo  
Escuela de S. S. I. G. S. S.  
U. S. A. C. 1976.  
Editorial Ediciones Superiores.  
Guatemala.

EL SERVICIO SOCIAL  
INDUSTRIAL Y SU  
RELACION CON LOS  
SINDICATOS E  
INSTITUCIONES DE LA  
COMUNIDAD.  
International Petroleum. Co.  
Ltd.  
Sección SERVICIO SOCIAL  
Talara. Junio 1963.

X000771

X000771