

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA - USAC -
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE - CUNSUROC -
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ**



**PROPUESTA: “EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA LOS
COLABORADORES Y SEÑALIZACIÓN DEL ÁREA DE CAMPO DE
LA EMPRESA ENTRE RÍOS, S.A.”**

**Por:
T.A.E. Paola Vanessa Sum Rosales
Carné: 200541083**

Mazatenango, Suchitepéquez Septiembre del 2,014

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA - USAC -
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE - CUNSUROC -
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ**



**PROPUESTA: “EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA LOS
COLABORADORES Y SEÑALIZACIÓN DEL ÁREA DE CAMPO DE
LA EMPRESA ENTRE RÍOS, S.A.”**

**Presentado a las autoridades del Centro Universitario del Sur Occidente -
CUNSUROC- de la Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-**

**Por:
T.A.E. Paola Vanessa Sum Rosales
Carné: 200541083**

**Previo a obtener el título que la acredita como Administradora de Empresas
en el grado académico de Licenciada.**

Mazatenango, Suchitepéquez septiembre del 2,014.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE**

Autoridades

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Rector
Dr. Carlos Enrique Camey Rodas	Secretario General

Miembros del Consejo Directivo del Centro Universitario del Suroccidente

Dra. Alba Ruth Maldonado de León	Presidenta
----------------------------------	------------

Representante Profesores

Ing. Agr. Luis Alfredo Tobar Piril	Secretario
------------------------------------	------------

Representante Graduado del CUNSUROC

Lic. Ángel Estuardo López Mejía	Vocal
---------------------------------	-------

Representantes Estudiantiles

Br. Cristian Ernesto Castillo Sandoval	Vocal
PEM. Carlos Enrique Jalel de los Santos	Vocal

AUTORIDADES DE COORDINACION ACADEMICA

Coordinador Académico

MSc. Carlos Antonio Barrera Arenales

Coordinador Carrera de Administración de Empresas

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

Coordinador Carrera del Área Social Humanista

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

Coordinador Carrera Trabajo Social

Lic. Edin Aníbal Ortiz Lara

Coordinador Carreras de Pedagogía

MSc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

Coordinadora Carrera Ingeniería en Alimentos

Dr. Marco Antonio del Cid Flores

Coordinador Carrera Agronomía

MSc. Erick Alexander España Miranda

Encargado Carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Licda. Tania María Cabrera Ovalle

Encargado Carrera Gestión Ambiental Local

MSc. Celso González Morales

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA DEL CUNSUROC

Encargado de las Carreras de Pedagogía

Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez

Encargada Carrera Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

MSc. Paola Marisol Rabanales

DEDICATORIA

- A Dios:** Por darme la fuerza, la sabiduría, la paciencia y la dedicación necesaria para cumplir esta meta que he anhelado profesionalmente. Sin él no habría logrado este éxito.
- A mi madre:** Por ser el pilar fundamental en mi vida, a quien le debo el éxito de mis estudios universitarios por su apoyo incondicional, por sus sabios consejos en los cuales he apoyado mi esfuerzo para realizarme como profesional. Gracias a ella soy quien soy hoy en día y por el amor que siempre me ha brindado.
- A mis hermanos:** Porque siempre he contado con ellos para todo, gracias a la confianza que siempre nos hemos tenido y el apoyo incondicional.
- A mi esposo:** Por ser esa persona especial que en todo momento me animó y motivó a lograr esta meta que hoy culminó con éxito.
- A mi hija:** Por ser la razón más importante de mi vida, que con su sonrisa, con su mirada llena de luz y travesuras llena mi vida de alegría y de amor.
- A mi familia:** A mis abuelos, tíos, tías y primos en general por el cariño y el ánimo de seguir adelante.
- A mis amigos:** A todos mis compañeros y amigos de la universidad en especial a: Shivoletth Mazariegos, Byron González, Carlos del Cid, Oscar Herrera, Delmi Crist, Vanessa Hernández y Damaris Gómez por hacerme reír, por ayudarme y apoyarme tanto en clase como en lo personal. Extrañare todos esos momentos. Gracias por su amistad incondicional.

AGRADECIMIENTOS

Al Centro Universitario Sur Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el lugar donde me desarrolle como profesional.

A la Carrera de Administración de Empresas por ser el centro principal de mis conocimientos, habilidades y aptitudes sobre su ramo.

A las autoridades del Centro Universitario Sur Occidente por el desarrollo académico de la institución.

A la empresa Entre Ríos, S.A. por darme la oportunidad de realizar mi Ejercicio Profesional Supervisado con el fin de contribuir con sus objetivos.

A los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas por el compañerismo y por formar parte del aprendizaje y de las enseñanzas de nuestros docentes.

Al Lic. José Lino Maltez por el apoyo, asesoría y las palabras de aliento para culminar el informe del Ejercicio Profesional Supervisado.

A MSc. Bernardino Hernández Escobar por su apoyo profesional y por compartir su conocimiento y experiencia en la elaboración de este trabajo.

A los profesionales de la carrera de Administración de Empresas por la formación académica de los futuros profesionales.

INDICE TEMATICO

	Página
INTRODUCCION.....	1

CAPITULO I DIAGNOSTICO

	Página
1.1. Análisis del sector industrial del hule.....	3
1.1.1. Aspectos técnicos del hule.....	3
1.2. Antecedentes.....	4
1.3. Situación actual.....	6
1.4. Perspectivas.....	7
1.5. Naturaleza de la Empresa	
1.5.1. Tipo.....	8
1.5.2. Ubicación.....	8
1.5.3. Actividad Principal.....	8
1.5.4. Tamaño.....	8
1.5.5. Situación Legal.....	8
1.5.6. Productos.....	9
1.5.7. Servicios.....	9
1.5.8. Ciclo de vida.....	10
1.6. Macroentorno	
1.6.1. Entorno demográfico.....	10
1.6.2. Entorno económico.....	11
1.6.3. Entorno social.....	11
1.6.4. Entorno cultural.....	11
1.6.5. Entorno legal.....	12
1.6.6. Entorno político.....	12

1.6.7.	Entorno tecnológico.....	12
1.6.8.	Entorno ecológico.....	13
1.6.9.	Entorno global.....	13
1.7.	Microentorno	
1.7.1.	Proveedores.....	14
1.7.2.	Competencia.....	14
1.7.3.	Clientes.....	14
1.7.4.	Grupos de presión.....	14
1.8.	Administración estratégica	
1.8.1.	Misión y visión.....	15
1.8.2.	Valores.....	16
1.8.3.	Objetivos.....	16
1.8.4.	Estrategias.....	16
1.8.5.	Políticas.....	17
1.8.6.	Tipos de planes.....	18
1.8.7.	Ética.....	18
1.8.8.	Responsabilidad Social.....	19
1.9.	Estructura organizativa	
1.9.1.	Sistema Organizativo.....	20
1.9.2.	Elementos.....	20
1.9.2.1.	Especialización de trabajo.....	20
1.9.2.2.	Departamentalización.....	23
1.9.2.3.	Organigrama.....	25
1.9.2.4.	Autoridad.....	28
1.9.2.5.	Amplitud de control.....	28
1.9.2.6.	Centralización y descentralización.....	28
1.9.2.7.	Formalización.....	29
1.9.3.	Cultura organizacional.....	29
1.9.4.	Desarrollo organizacional.....	30
1.9.5.	Clima organizacional.....	30
1.10.	Talento humano	
1.10.1.	Proceso de integración de personal.....	30
1.10.2.	Tipos de salarios.....	31

1.10.3.	Compensaciones.....	31
1.10.4.	Bonificación.....	32
1.10.5.	Evaluación de desempeño.....	32
1.11.	Control empresarial	
1.11.1.	Etapas.....	32
1.11.2.	Herramientas.....	34
1.12.	Calidad.....	34
1.13.	Trabajo infantil.....	35
1.14.	Seguridad industrial.....	36
1.15.	Salud ocupacional.....	37
	Análisis FODA.....	40
	situaciones y problemas encontrados.....	42
	Conclusiones.....	43
	Recomendaciones.....	44

CAPITULO II

PLAN DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

	Página	
2.1.	Título del tema.....	48
2.2.	Planteamiento del problema.....	48
2.3.	Objetivo general.....	49
2.4.	Objetivos específicos.....	50
2.5.	Elemento de estudio	
2.5.1.	Definición conceptual.....	50
2.5.2.	Definición operacional.....	51
2.6	Indicadores	
2.6.1.	Riesgo.....	51
2.6.1.1.	Definición conceptual.....	51
2.6.2.	Protección personal.....	51
2.6.2.2.	Definición conceptual.....	51

2.7.	Justificación.....	52
2.8.	Alcance.....	52
2.9.	Limitaciones.....	53
2.10.	Metodología	
2.10.1.	Tipo de estudio.....	53
2.10.2.	Sujetos de investigación.....	53
2.10.3.	Instrumentos de investigación.....	53
2.11.	Plan de investigación de las actividades de docencias.	
2.11.1.	Objetivo general.....	54
2.11.2.	Objetivos específicos.....	54
2.11.3.	Justificación.....	54
2.12.	Plan de investigación de las actividades de extensión.	
2.12.1.	Objetivo general.....	56
2.12.2.	Objetivos específicos.....	56
2.12.3.	Justificación.....	56

CAPITULO III

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACION

	Página	
3.1.	Descripción del área de campo.....	59
3.2.	Descripción de los puestos de trabajo.....	59
3.3.	Gradación de escalas.....	60
3.3.1.	Jefe de campo.....	61
3.3.2.	Supervisor de campo y almacigo.....	63
3.3.3.	Supervisor de producción.....	64
3.3.4.	Encargado de almacigo.....	65
3.3.5.	Encargado de fungicida y estimulación.....	66
3.3.6.	Operadores de tractor.....	67
3.3.7.	Personal operativo de campo.....	69
3.3.8.	Caporales.....	69

3.3.9.	Aplicador de fungicida en el almacigo.....	71
3.3.10.	Aplicador de fungicida y estimulante en el panel de pica.....	72
3.3.11.	Ayudantes de operador de tractor.....	73
3.3.12.	Picadores de hule.....	74
3.4.	Evaluación de riesgos.....	75
3.4.1.	Análisis de riesgos.....	76
3.4.2.	Valoración de riesgo.....	76
3.5.	Informe de docencias y extensiones realizadas.....	89
3.5.1.	Servicios prestados.....	89
3.5.1.1.	Actividades de docencia.....	89
3.5.1.2.	Actividades de extensión.....	94

CAPITULO IV SISTEMATIZACIÓN

	Página
4.1.	Sistematización de la experiencia..... 101

CAPITULO V PROPUESTA

	Página
5.1.	Objetivo general..... 103
5.2.	Justificación..... 103
5.3.	Estructura organizativa específica..... 104
5.3.1.	Comité de seguridad industrial..... 104
5.3.2.	Organigrama..... 104
5.3.3.	Descripción del comité..... 105
5.3.4.	Plan general de monitoreo de riesgos..... 106
5.4.	Equipo de protección personal..... 107

5.4.1.	Equipo de protección vías respiratorias.....	107
5.4.2.	Equipo de protección para los ojos y cara.....	108
5.4.3.	Equipo de protección para las manos.....	109
5.4.4.	Equipo de protección para los pies.....	109
5.4.5.	Equipo de protección para la piel.....	110
5.4.6.	Equipo de protección para la cabeza.....	111
5.4.7.	Equipo de protección frente a riesgo químico.....	111
5.4.8.	Uniforme.....	112
5.5.	Equipo de protección adecuado según los puestos del área de campo.....	112
5.6.	Presupuesto para adquisición de equipo.....	113
5.7.	Señalización industrial.....	115
5.7.1.	Señalización vertical.....	115
5.7.1.1.	Señales de advertencia.....	115
5.7.1.2.	Señales de prohibición.....	116
5.7.1.3.	Señales de obligatoriedad.....	117
5.8.	Gestión administrativa.....	118
5.8.1.	Políticas en seguridad y salud en el trabajo.....	118
5.8.2.	Capacitación.....	118
5.8.3.	Motivación para el uso del equipo de protección personal.....	120
	Conclusiones.....	121
	Recomendaciones.....	122
	Anexos.....	123
	Bibliografía.....	132

INDICE DE DIAGRAMAS

	Página
Diagrama No. 1: Árbol de problemas.....	47
Diagrama No. 2: Árbol de objetivos.....	47

INDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro No. 1: Priorización de problemas y/o situaciones empresariales...	46
Cuadro No. 2: Planificación de actividades de docencia.....	52
Cuadro No. 3: Planificación de actividades de extensión.....	57
Cuadro No. 4: Puestos de trabajo del área de campo.....	60
Cuadro No. 5: Gradación de escalas.....	61
Cuadro No. 6: Funciones del jefe de campo.....	62
Cuadro No. 7: Funciones del supervisor de campo y almacigo.....	63
Cuadro No. 8: Funciones del supervisor de producción.....	64
Cuadro No. 9: Funciones del encargado de almacigo.....	66
Cuadro No. 10: Funciones del encargado de fungicida y estimulación.....	66
Cuadro No. 11: Funciones de los operadores de tractor.....	68
Cuadro No. 12: Funciones del personal operativo de campo.....	69
Cuadro No. 13: Funciones de los caporales.....	70
Cuadro No. 14: Funciones del aplicador de fungicida en el almacigo.....	71
Cuadro No. 15: Funciones del aplicador de fungicida y estimulante.....	72
Cuadro No. 16: Funciones de ayudantes del operador de tractor.....	73
Cuadro No. 17: Funciones de los picadores de hule.....	74
Cuadro No. 18: Valoración del riesgo en áreas de trabajo.....	77
Cuadro No. 19: Evaluación de riesgos sobre las funciones del jefe de campo	79
Cuadro No. 20: Evaluación de riesgos sobre las funciones del supervisor de campo y almacigo.....	79
Cuadro No. 21: Evaluación de riesgos sobre las funciones del supervisor de producción.....	80
Cuadro No. 22: Evaluación de riesgos sobre las funciones del encargado de almácigo.....	80
Cuadro No. 23: Evaluación de riesgos sobre las funciones del encargado de	

fungicida y estimulación de pica.....	81
Cuadro No. 24 : Evaluación de riesgos sobre las funciones de los operadores de tractor.....	82
Cuadro No. 25 : Evaluación de riesgos sobre las funciones del personal operativo de campo.....	82
Cuadro No. 26 : Evaluación de riesgos sobre las funciones de los caporales.	83
Cuadro No. 27 : Evaluación de riesgos sobre las funciones del aplicador de fungicida en el almácigo.....	84
Cuadro No. 28 : Evaluación de riesgos sobre las funciones del aplicador de fungicida estimulante en los paneles de pica.....	85
Cuadro No. 29 : Evaluación de riesgos sobre las funciones del ayudante del operador de tractor.....	86
Cuadro No. 30 : Evaluación de riesgos sobre las funciones de los picadores.	86
Cuadro No. 31 : Equipo de protección adecuado según los puestos del área de campo.....	113
Cuadro No. 32 : Presupuesto para adquisición de equipo.....	114

INDICE DE FIGURAS

	Página
Figura No. 1 : Mascara media cara con cartuchos.....	108
Figura No. 2 : Gafa para protección de salpicaduras.....	108
Figura No. 3 : Guantes de Nitrilo Nitri-Solve.....	109
Figura No. 4 : Bota plástica PREDATOR.....	109
Figura No. 5 : Calzado de seguridad.....	110
Figura No. 6 : Delantal para químicos.....	110
Figura No. 7 : Gorra con cubre cuello.....	111
Figura No. 8 : Casco para conducir moto.....	111
Figura No. 9 : Buzo de seguridad.....	112
Figura No. 10 : Camisa tipo polo o playera combinado con unos jeans.....	112
Figura No. 11 : Señales de advertencia de riesgos.....	116

Figura No. 12:	Señales de prohibición.....	116
Figura No. 13:	Señales de obligatoriedad.....	117

INDICE DE FOTOGRAFIAS

		Página
Fotografía No. 1:	Entrada principal de la empresa.....	123
Fotografía No. 2:	Planta de látex.....	123
Fotografía No. 3:	Riesgos en el campo.....	124
Fotografía No. 4:	Capacitación de liderazgo.....	124
Fotografía No. 5:	Capacitación sobre el manejo de personal.....	125
Fotografía No. 6:	Capacitación de riesgos laborales.....	125
Fotografía No. 7:	Capacitación sobre el tema de EPS.....	126
Fotografía No. 8:	Capacitación de administración del tiempo.....	126
Fotografía No. 9:	Gestión de pintura para la escuela Sicán.....	127
Fotografía No. 10:	Coordinación para la siembra de gigantes para mantener un cerco a un costado del parqueo principal de la empresa.....	127
Fotografía No. 11:	Colaboración y elaboración del registro del carnet para todo el personal de la empresa.....	128
Fotografía No. 12:	Participación en la elaboración de registro para la realización de visitas domiciliaria a puestos críticos.....	128

INDICE DE CONSTANCIAS

		Página
Constancia No. 1:	Aprobación de las actividades de docencia y extensión en la empresa Entre Ríos, S.A.....	129
Constancia No. 2:	Solicitud sobre la capacitación de Administración del Tiempo en la empresa Destiladora de Alcoholes y Rones, S.A.....	130
Constancia No. 3:	Solicitud de gestión de pintura para la escuela Sicán ubicada en carretera la Máquina Cuyotenango, Such.....	131

INTRODUCCION

El presente trabajo forma parte del Ejercicio Profesional Supervisado - EPS – correspondiente a la sexta cohorte de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas del Centro Universitario de Suroccidente - CUNSUROC -, desarrollando una investigación aprobada por la CEPSAE en la empresa Entre Ríos, S.A., la cual es una organización que se encarga al cultivo, producción y comercialización de hule natural a nivel internacional.

A continuación se presentan los capítulos que comprende el informe final del Ejercicio Profesional Supervisado.

En el capítulo I se describe el diagnóstico general de la empresa, investigación que conlleva a analizar los antecedentes, el macroentorno, el microentorno, su estructura organizativa, entre otras situaciones que ayudan a identificar las necesidades o problemas existentes en la organización, y a través del método de ponderación para la priorización de la problemática encontrada se detectó que existe una deficiencia de equipo de protección personal en el área de campo y no cuentan con una señalización adecuada.

El plan del Ejercicio Profesional Supervisado se presenta en el capítulo II detallando el título del tema de la investigación, el diseño de investigación, así como también se da a conocer la planificación de actividades de docencia y extensión realizadas en el desarrollo de la práctica supervisada.

El capítulo III muestra los resultados de la investigación obtenida a través de realizar una evaluación de riesgos para identificar los peligros que son provocados por la misma naturaleza y por herramientas que utilizan para la realización de las tareas asignadas, para la elaboración de la misma se realizaron entrevistas directas con los colaboradores que forman parte del área de campo y así mismo se detectó la necesidad de señalizar para disminuir los posibles riesgos laborales.

Como parte importante del aprendizaje de EPS se menciona el informe de los servicios prestados de docencia y extensión. El capítulo IV forma parte importante del informe ya que se describe la sistematización de la experiencia adquirida para la elaboración de la misma.

En el capítulo V se presenta la propuesta sobre la necesidad de brindar equipo de protección personal para los colaboradores y señalización del área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A. En esta parte de la investigación se especifican los equipos adecuados para la protección de las vías respiratorias, para los ojos y la cara, para las manos, para los pies, para la piel y para la cabeza, como también se indica el tipo de señalización adecuado a utilizar como medidas de precaución.

Cabe mencionar que como parte del informe final se presentan las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al desarrollo de la investigación, así como la bibliografía y los anexos respectivos.

CAPITULO I

DIAGNOSTICO ADMINISTRATIVO

EMPRESA ENTRE RIOS, S.A.

1.1. ANALISIS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL HULE

Según reportaje en la revista El Periódico (Julio 2012), Guatemala produce uno de los cauchos de mayor calidad a nivel global. Sin embargo, la producción aún es mucho menor en comparación con China, Malasia e Indonesia, los mayores abastecedores de caucho natural del mundo. Los precios internacionales del caucho en el año 2012 se estimaban entre US\$2.15 y US\$2.35 el kilo, un precio muy por debajo del alcanzado en 2008 cuando el kilo se cotizó a más de US\$6.

Según la Asociación Guatemalteca de Exportadores (Agexport) los mercados a donde se envía el caucho natural son: EE.UU., México y Sudamérica. Guatemala y Colombia son los únicos exportadores de Latinoamérica.

Actualmente Guatemala cuenta con más de 100 mil hectáreas cultivadas de bosque de hule, de las cuales 55 mil se encuentran en producción y las 45 mil restantes están en la fase de crecimiento. Un árbol de hule es capaz de producir caucho durante 30 años. Cuando los árboles llegan al final de su etapa productiva, sencillamente la plantación se renueva, lo cual permite la generación de más de 500 mil empleos para el sector.

1.1.1. Aspectos Técnicos del Hule

Hevea Brasiliensis: es un polímero caracterizado por sus moléculas largas y filiformes, el cual se obtiene a partir de una secreción (látex natural) que mana del tronco de algunas especies vegetales (especialmente de la Hevea brasiliensis o árbol del hule). Es un árbol monoico que alcanza de 15 a 30 m de altura y de 20 a 60 cm de diámetro. La copa es esférica o piramidal. El tronco es recto y cilíndrico.

La corteza es de color crema o marrón claro. Las ramitas terminales son de color verde.

Según expertos han evaluado el suelo de la Finca Entre Ríos que se encuentra ubicada en el grupo de suelos del Declive del Pacífico, siendo suelos profundos sobre materiales volcánicos de color claro en relieve suavemente inclinado a la serie de Cuyotenango. Los suelos presentan un drenaje a través del mismo espacio, alta capacidad de abastecimiento de humedad, no presentando ninguna capa que limite el desarrollo radicular. El suelo superficial, a una profundidad alrededor de 30 cms, es franco arcilloso de color café oscuro, que es friable bajo condiciones óptimas de humedad, pero se vuelve plástico cuando esta mojado. La estructura granular fina en la parte superior de la finca y cúbica poco desarrollada hacia el límite inferior de la capa. La reacción es de fuerte a medianamente ácido con pH alrededor de 5.5.

El subsuelo más profundo, a una profundidad de un metro y medio o más, es arcilla café áspera pero micácea, que tiene muchas concreciones suaves café oscuro a negro. La estructura es prismática, la reacción es de fuerte a medianamente ácida, con pH alrededor de 5.5.

1.2. ANTECEDENTES

El autor Rudy García Ochoa, (2009) da a conocer a grandes rasgos la historia de la familia Ralda pioneros de la empresa Entre Ríos, S.A. En la década de 1940, la segunda Guerra Mundial alteró la oferta y demanda de muchas industrias alrededor del mundo y la industria del hule no fue la excepción. Fue en ese momento cuando la mente visionaria de Don Manuel Ralda encontró la oportunidad de incursionar en un mercado totalmente novedoso en Guatemala: El Hule Natural.

La empresa Entre Ríos hace años contaba con accionistas con empresas que hoy en día se conocen como: PICA, S.A. y EL MINAR. Por situaciones legales e

inconformidades a partir de 10 años aproximadamente los accionistas decidieron dividirse y formar sus propias empresas.

El nombre original de la finca era Trapiche Grande y no se llamaba finca sino hacienda, la casa patronal estaba ubicada a 7 km. de Cuyotenango, departamento de Suchitepéquez. La extensión de la hacienda era de 1200 caballerías que terminaban hasta el mar en lo que hoy se conoce como Aldea y Playa Tulate.

En el año 1942, los propietarios de esa época, eran los señores León Linn Pettersen y su esposa la pintora Carmen Pettersen, ambos de nacionalidad noruega. La mayor parte de los terrenos de la hacienda estaba cultivada con pastos para crianza de ganado, pero también se cultivaban grandes extensiones de caña de azúcar la cual era molida en el Trapiche Grande de la hacienda, movido por medio de una enorme rueda hidráulica. Toda la caña era para la producción de panela que era vendida en varios lugares del país, cuyo transporte y el de todos los productos de la hacienda se hacía a través de los ferrocarriles de la IRCA (International Railroad of Central América) que tenía su estación en la cabecera municipal de Cuyotenango. La hacienda era rica en árboles frondosos especialmente para el aprovechamiento de la madera, entre ellos especies de maderas finas. Los árboles eran cortados y vendidos en trozas a los diferentes aserraderos del país.

En el año de 1952, 600 caballerías de la hacienda fueron vendidas por la familia PETTERSEN, al Gobierno de Guatemala, cuyo presidente era Jacobo Arbenz Guzmán, el resto se convirtió en varias fincas. El Gobierno de Guatemala decidió parcelar las 600 caballerías y repartirlas entre muchas familias guatemaltecas, dándole de una vez los títulos de propiedad, en extensiones de 30 manzanas por cada familia fue así como nació como lo que hoy se conoce como Parcelamiento la Máquina.

Los señores Pettersen, se quedaron con 100 caballerías que posteriormente vendieron a don Roberto Salazar y su hijo Eugenio Salazar, aquí fue donde la hacienda cambió de nombre de **TRAPICHE GRANDE** a finca **ENTRE RÍOS** porque sus terrenos estaban bañados por los ríos: Icán, Sis Negro y Besá, que en esos años eran caudalosos. En la finca se cultivaba hule, caña de azúcar, té de limón, achiote, café, banano, plátano, algodón y en la parte húmeda arroz, también se criaban grandes cantidades de ganado bovino. En el año de 1957, la familia Ralda González compró la finca Entre Ríos.

1.3. SITUACIÓN ACTUAL

Se obtuvo la siguiente información por medio de una entrevista realizada al Coordinador de Recursos Humanos colaborador de la empresa:

Entre Ríos, S.A., forma parte de la Red de Agricultura Sostenible certificando sus procesos, desde el cultivo en finca, hasta el procesamiento en plantas, con la certificación Rainforest Alliance, convirtiéndose en la primera empresa de hule natural en obtener este sello. Así mismo, la empresa llena los requisitos de la Organización Internacional de Normalización (ISO) y goza de la certificación bajo la NORMA ISO 9001:2008 (Sistema de Gestión de Calidad). Así mismo la empresa se encuentra en proceso de certificar sus plantas de hule sólido y látex con el sello Business Alliance For Secure Commerce (BASC).

La empresa Entre Ríos cuenta con dos plantas de hule sólido y líquido. (Ver Anexo No. 1 / Fotografía No. 1). Estratégicamente las plantas se encuentran ubicadas dentro de la Finca, adyacente a la materia prima propia; con estos recursos y los que adquiere en los departamentos de Suchitepéquez, San Marcos, Quetzaltenango, Retalhuleu y Escuintla, procesa el hule. Para lograr de manera más efectiva sus objetivos y brindar un servicio especializado en todas las áreas de trabajo, Grupo Entre Ríos se divide en las siguientes empresas:

Entre Ríos Trading Corporation. Forma parte de una política de integración y expansión hacia los mercados internacionales de Hule Natural, Grupo Entre Ríos cuenta con los servicios de Entre Ríos Trading Corporation; una offshore especializada en comercialización y mercadeo de este producto. Esta empresa tiene como objetivo principal ofrecer un eficiente proceso de comercialización de Hule Natural para los productores de la región. A través de su aliado estratégico, RCMA Commodities Asia, Agentes Exclusivos de Ventas de Entre Ríos Trading Corp., la empresa provee soluciones innovadoras de comercialización del Hule Natural en mercados internacionales, ofreciendo una completa transparencia en la venta.

Entre Ríos Consulting Group: Más de 50 años en el mercado del Hule Natural brindan a Grupo Entre Ríos una amplia experiencia en la plantación, manejo, producción, industrialización y comercialización de este producto. Con el objetivo de aprovechar estos conocimientos y basándose en el respaldo de un historial lleno de éxitos en el sector, se integra Entre Ríos Consulting Group, una empresa dedicada a brindar asesoría profesional y especializada en diferentes áreas de la industria del Hule Natural en Latinoamérica.

1.4. PERSPECTIVAS

La empresa Entre Ríos desea incrementar su producción y exportación de hule líquido y sólido a nivel internacional. A corto plazo estará funcionando la empresa llamada Hevea Rubber Thread, S.A. empresa productora de bandas e hilos elásticos derivados del látex. Para el 2020 pretende adquirir 10 equipos más de centrífugas para la planta de látex. Cabe mencionar que se implementará una planta de hule en Colombia en los próximos años. Esta información se obtuvo por medio de entrevistas con colaboradores del departamento de contabilidad.

1.5. NATURALEZA DE LA EMPRESA

1.5.1. Tipo.

Por su actividad se considera en el sector económico primario. Por su propiedad es una empresa privada.

1.5.2. Ubicación.

La finca se encuentra localizada al sur del municipio de Cuyotenango, teniendo una distancia de 7 Km. a un costado de la carretera al Parcelamiento la Máquina, en el departamento de Suchitepéquez. El casco de la finca se encuentra ubicado a 14°28'53" Latitud Norte y 91°34'08" Longitud Oeste a una altura de 210 msnm. (Ver Anexo No. 1 / Fotografía No.2).

1.5.3. Actividad principal.

La empresa esta verticalmente integrada a través de la siembra, cosecha, producción, comercialización y distribución, de sus diferentes productos.

1.5.4. Tamaño.

La empresa cuenta con 300 colaboradores fijos y 30 temporales, que se contratan en el tiempo de invierno. Según la clasificación de las empresas por número de empleados de acuerdo a la Cámara de Comercio y el Ministerio de Economía, la empresa Entre Ríos, S.A. se considera como una Gran Empresa.

1.5.5. Situación Legal.

La empresa Entre Ríos es una empresa legalmente constituida por las leyes de Guatemala. Cuenta con una escritura social, así como con las patentes de empresa y de sociedad.

1.5.6. Productos.

La Planta Entre Ríos produce y exporta para contratos internacionales los siguientes productos:

Látex de Alto Amonio (HA): Látex natural centrifugado preservado con amoniaco.

Látex de Bajo Amonio (LA): Látex natural centrifugado preservado con amoniaco junto con otros conservantes necesarios.

TSR 10 Grado de coágulo de campo.

TSR 20 Grado de coágulo de campo.

TSR 10 CV60 y TSR 10 CV70 Grados de látex de viscosidad constante.

Chipa de Primera: producto de la coagulación con ácido fórmico, del látex de campo en las tazas de colección.

Chipa de segunda: producto de la coagulación natural de los residuos del látex de campo, después de haber efectuado la recolecta del producto principal.

Hilacha: producto de la coagulación natural del látex de campo que queda sobre el corte de la pica del árbol.

SKIM Es un coágulo tipo skim: el coágulo skim se obtiene mediante la coagulación con ácido sulfúrico. El skim viene de la producción del látex concentrado.

1.5.7. Servicios.

Propiamente la empresa Entre Ríos no presta ningún servicio, únicamente las empresas hermanas Entre Ríos Trading Corporation y Entre Ríos Consulting Group.

1.5.8. Ciclo de vida.

La empresa Entre Ríos se encuentra en una etapa de desarrollo en su ciclo, cumpliendo las estrategias establecidas por los altos directivos, esto lleva a la empresa a un proceso de mejora continua en sus procesos organizacionales.

Utiliza estrategias de penetración esto quiere decir que su producción sigue aumentando su volumen. Adquiere un desarrollo de mercado abarcando nuevos mercados a nivel internacional garantizando la calidad del producto y utilizando una estrategia en la diversificación del mismo.

1.6. MACROENTORNO

1.6.1. Entorno demográfico.

Según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística, el municipio de Cuyotenango cuenta con una población de 50,860 habitantes, de los cuales 25,542 son mujeres (50.2%) y 25,318 son hombres (49.78%) del total de la población. La población es mayoritariamente rural con un 77.81% (39,577 habitantes) y la población urbana es de 22.19% (11,283 habitantes).

Cuyotenango cuenta con cuatro aldeas que son: Chacalté Aparicio uno y dos, Chacalté Sis, así como el Centro Uno La Máquina.

Está situado a 1,666 pies sobre el nivel del mar. Su clima es cálido. Lo separan 8 kilómetros de la cabecera departamental Mazatenango y 167 kilómetros de la ciudad de Guatemala, capital de la república. Dentro de sus principales vías de comunicación cuenta con la ruta internacional que parte prácticamente el área poblacional. Sus ubérrimas y productivas tierras están bañadas por los ríos Icán, Sula, Sis, Besá.

1.6.2. Entorno económico.

La inflación, los aumentos en los salarios mínimos, los cambios en las tasas de interés, son algunos ejemplos de factores económicos nacionales que repercuten en las ventas y desempeño de la empresa. La producción de la Empresa Entre Ríos, S.A. es un factor muy importante para el crecimiento de su economía como empresa. La producción está en función de precios internacionales, demanda, tierra disponible y su costo, entorno político y seguridad pública, disponibilidad de financiamiento.

La demanda de hule natural depende principalmente del crecimiento económico mundial, la demanda de autos (neumáticos) y los precios del petróleo. Para proyectar el crecimiento económico mundial están basadas en modelos World Economic Outlook (WEO) y la International Monetary Fund (FMI).

1.6.3. Entorno social.

Entre Ríos es una empresa que contribuye a la generación de empleo y al desarrollo de Guatemala. Entre los aspectos sociales que se enmarcan es la inseguridad social y carreteras que se encuentren tapadas por alguna manifestación que la población nacional realiza por inconformidades con el gobierno de Guatemala, esto afecta al producto al ser trasladado al puerto para ser exportado a nivel internacional.

1.6.4. Entorno cultural.

Los cambios en las actitudes, gustos, preferencias, hábitos, valores y creencias de las personas sobre lo que necesitan consumir; los cambios en la forma de vida en las grandes ciudades, en los poblados, en el campo; la cantidad de jóvenes, niños, ancianos, y de hombres y mujeres que conforman la población, etc., modifican los hábitos de compra y de consumo.

1.6.5. Entorno legal.

La empresa Entre Ríos se apega a las leyes del país por ejemplo: para exportar su producto realizó ciertos procedimientos para la exportación de su producto uno de esos trámites fue la obtención de la Patente de Comercio en el Registro Mercantil oficina dependiente del Ministerio de Economía. Obtenida esta patente fue necesario tramitar el Registro Tributario Unificado en la Superintendencia de Administración Tributaria para finalmente dirigirse a la ventanilla única para las exportaciones – VUPE – con el fin de obtener el código de exportador. También cabe mencionar con este cambio de gobierno se está a la expectativa de los cambios y a la adaptación de la nueva reforma tributaria.

1.6.6. Entorno político.

Los cambios de los partidos políticos después de una elección pueden ser muy radicales para alguna regulación en las leyes del país que puede afectar a toda la población como a las empresas.

1.6.7. Entorno tecnológico.

Gracias a las innovaciones tecnológicas se puede lograr adquirir grandes mejoras en la gestión empresarial como medios de comunicación.

El lugar de ubicación de la empresa Entre Ríos, S.A. carece de tecnología para el desarrollo y crecimiento de sus habitantes e industrias. La tecnología que se necesita para el funcionamiento de la empresa se adquiere en departamentos muy específicos o fuera del país.

La tecnología básica con que cuenta el lugar son: el acceso a la comunicación fija y móvil (Claro, Movistar y Tigo), también cuentan con acceso a la World Wide Web y con el servicio de Energuate para adquirir la energía eléctrica, así mismo

con medios que favorecen alrededor de la comunidad como: radio, televisión y prensa escrita.

1.6.8. Entorno ecológico.

La empresa Entre Ríos protege el medio ambiente de la siguiente manera:

- Los zanjones que se encuentran en el alrededor de la siembra de hule, los colaboradores de campo realizan plantaciones para mantener la humedad.
- En el campo hay rótulos para la prohibición de la cacería de animales.
- Cuentan con un tratamiento de aguas residuales.
- Cuentan con equipos de protección para la fumigación.
- Cuentan con el sello de RAINFOREST (Red de Agricultura Sostenible).

1.6.9. Entorno global

La globalización considera a la apertura comercial como un factor esencial para apuntalar el crecimiento y el desarrollo económico, puesto que conlleva una mejor asignación de los recursos y factores productivos, lo cual permite aprovechar las ventajas comparativas de cada país. Asimismo, juzga al comercio como un elemento que contribuye a elevar el nivel de vida de la población, ya que pone a disposición de los productores y consumidores, una amplia gama de fuentes de abastecimiento de materias primas y bienes finales.

La economía mundial en la actualidad, se ha caracterizado por una apertura comercial generada principalmente dentro del marco multilateral de la Organización Mundial del Comercio, -OMC-. Sobre esa base la política económica que sustenta la liberalización comercial busca lograr vía al incremento de las

exportaciones, para alcanzar niveles de competitividad que le permitan lograr un crecimiento económico superior, y con ello obtener la expansión de la economía mundial.

1.7. MICROENTORNO

La siguiente investigación se realiza por medio de la observación y entrevistas con los colaboradores de la empresa.

1.7.1. Proveedores.

Cuenta con dos tipos de proveedores los cuales son: por compra de insumos varios y por compra de materia prima complementaria.

1.7.2. Competencia

Competencia directa:

PICA, S.A. e INTROSA

Competencia indirecta:

Elastómeros, Desarrollo e Inversiones, S.A, (Finca Clavellinas) y Mángales.

1.7.3. Clientes.

La empresa Entre Ríos, S.A. cuenta con un solo cliente: CRMA (Asia), ellos se encargan de distribuir el producto a nivel nacional e internacional.

1.7.4. Grupos de Presión.

Los grupos de presión de forma indirecta que puede llegar afectar a la empresa Entre Ríos es la sociedad civil donde por algún motivo realizan protestas en los

diversos puntos de la ciudad, así mismo se puede mencionar las organizaciones ecologistas cuyo objetivo es proteger el medio ambiente y los COCODES que solicitan ayuda a la empresa por algún proyecto que esté en marcha para lograr un mejor lugar donde vivir.

Propiamente la empresa no cuenta con ningún grupo de presión que afecte sus procesos o sistemas de trabajo.

1.8. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

La misión y la visión de la empresa están bien definidas por los directivos de la empresa. Cabe mencionar que no se encuentran visibles y al alcance del personal, clientes y proveedores.

1.8.1. Misión y Visión.

La misión de la empresa es la siguiente:

“Agregar el máximo valor posible a los productos y subproductos del árbol de hule”.

A continuación se da a conocer la visión de la empresa:

“Ser líder en Latinoamérica en producción, procesamiento e industrialización de productos y subproductos del árbol de hule. Generando una rentabilidad apropiada para sus accionistas. Promoviendo el desarrollo integral de sus colaboradores, con eficiencia y productividad cumpliendo con la cadena de suministros protegiendo y recuperando el medio ambiente”.

La visión y la misión de la empresa han sido modificadas por los directivos con el objetivo de mejorar sus expectativas.

1.8.2. Valores.

Los trabajadores de Entre Ríos, S.A. aplican los valores con sus actividades que realizan día a día y esto se refleja en su buen desempeño laboral.

Todo el personal de la empresa está comprometido a asumir su trabajo con honestidad, honradez y rectitud. Actuar con respeto, equidad y confidencialidad, dando el ejemplo y siendo coherentes con lo que pensamos, decimos y hacemos. La responsabilidad de cada uno de los colaboradores es importante ya que se ve reflejado el cumplimiento de sus funciones y tareas con eficiencia, orden, limpieza y puntualidad para alcanzar los objetivos.

1.8.3. Objetivos.

Por políticas de la empresa no se obtuvo con exactitud los objetivos, sin embargo por medio de entrevistas con colaboradores de Entre Ríos, se determinó a grandes rasgos algunos de ellos:

- Obtener la certificación Basc (Gestión y Control en Seguridad) en el año 2014.
- Obtener un 15% de incremento en la producción de hule sólido y líquido.
- Lograr la apertura de un aserradero en el año 2014.
- Lograr el inicio de operaciones con una planta de producción en Colombia.
- Incrementar el tamaño de sus plantas en un 100% de producción.

1.8.4. Estrategias.

Las estrategias de la empresa son de tipo confidencial, según la observación que se realizó en la empresa y con entrevistas con algunos colaboradores se detallan algunos puntos estratégicos:

- **Crecimiento:** Esto se refiere a un incremento en su producción, incursionar nuevos mercados, implementación de una planta en Colombia y posicionarse a nivel nacional e internacional como uno de los mejores productores de hule natural.
- **Diversificación:** Se enfoca a la implementación de un aserradero de madera de hule y a la creación de bandas compactas de látex.
- **Valor Agregado.** Significa darle una plusvalía a la empresa como lo acaban de hacer con la obtención de la Certificación ISO 9001:2008. Con esto han logrado obtener control en sus procedimientos industriales como administrativos.

1.8.5. Políticas.

Las políticas que se mencionan están a la vista del colaborador y se exponen literalmente:

Política de Calidad.

“Somos una empresa que produce, compra, procesa y comercializa el hule natural. Para el mercado mundial. Satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes y proveedores, cumpliendo con normas internacionales de calidad y adaptándonos a los cambios del mercado y de la organización trabajando en forma eficiente”.

Política Social Ambiental.

“Somos una empresa:

- Protege y recupera el ecosistema y la vida silvestre que está bajo el control de nosotros.
- Conserva y fomenta el uso racional del agua.

- Cumple con la Legislación laboral y los convenios expresados en la norma RAS y trata de una forma justa a los trabajadores.
- Trabaja un programa de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Mantiene una buena y respetuosa relación con la comunidad con la que se está en contacto.
- Maneja de una forma integrada el control de plagas, conservación de suelos y desechos.
- Implementa un programa de capacitación, educación y comunicación para garantizar la ejecución eficaz del sistema de gestión social y ambiental”.

1.8.6. Tipos de Planes.

Según entrevista con el personal de contabilidad se mencionan algunos planes con el cual llevan el control de sus procesos.

- Por parte de la Gerencia tienen un plan de producción mensual.
- A nivel administrativo cuentan con un plan para el cumplimiento de objetivos.
- La empresa en sus procedimientos se encuentran en constantes cambios para mejoras continuas.
- Por parte del Departamento de Recursos Humanos se tiene un plan de capacitaciones para todo el año.
- Cada área de la empresa Entre ríos, S.A. cuentan con un presupuesto anual proyectado.

1.8.7. Ética.

Por medio de la observación se puede decir que la ética de la empresa Entre Ríos, S.A. se practica a través de los cuales se interactúa con las personas que se encuentran a su alrededor, estos se fundamentan en la conducta humana, cultura, ideología o creencias. Los valores son pautas reconocidas y asumidas por el comportamiento de los trabajadores.

La ética tiene por valores irrenunciables la calidad de los productos y en la gestión, el mutuo respeto en las relaciones internas y externas de la empresa.

Los aspectos o áreas donde comúnmente se pueden definir valores son: Sistemas económicos, responsabilidades y derechos de los trabajadores, responsabilidad hacia los clientes y la protección del medio ambiente.

1.8.8. Responsabilidad Social.

Según la encargada del área de desarrollo social, Entre Ríos realiza proyectos a beneficio de la comunidad Sican, ubicado en el km. 12.5 carretera a La Máquina aplicando así la Responsabilidad Social Empresarial.

Los proyectos realizados son los siguientes:

- ✓ **Clínica Médica:** construida en el mes de abril 2009, con la colaboración de Entre Ríos, S.A, ASGER, COCODE y proyecto Mejores Familias (Fundazucar). La cual da asistencia médica a todas las familias de la comunidad, escuela vecina y visitantes si en dado caso lo necesitarán.
- ✓ **Becas:** Grupo Entre Ríos, ha otorgado becas estudiantiles a hijos de trabajadores, trabajadores estudiantes y jóvenes de escasos recursos, con cuotas mensuales de Q.300.00 desde enero a octubre que es el periodo de clases, todo esto forma parte de la responsabilidad social y como un valor agregado al esfuerzo que los trabajadores realizan día a día. A partir de enero 2008 a la fecha se han entregado becas a 30 jóvenes los cuales están condicionados siempre a su rendimiento escolar. Estas becas son otorgadas a los jóvenes de primero básico hasta lograr alcanzar su título a nivel medio.

1.9. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

1.9.1. Sistema Organizativo.

Se determinó por medio de la observación que la empresa Entre Ríos posee un sistema abierto relacionado con el logro de sus objetivos y estrategias establecidos por la Gerencia General. La organización es un sistema dinámico constantemente en cambio y en adaptación a las presiones internas y externas, y está en un proceso continuo de evolución.

El diseño de la organización se considera mecanicista debido a que su estructura es rígida y controlada por los altos mandos de la empresa. Esta organización se caracteriza por una departamentalización por funciones con amplitud de controles reducidos, alto grado de formalización y poca participación en la toma de decisiones de los colaboradores de niveles inferiores.

1.9.2. Elementos.

1.9.2.1. Especialización de trabajo

La empresa Entre Ríos cuenta con las siguientes especialidades de trabajo de acuerdo a las necesidades de la organización. A continuación se mencionan algunas especialidades en general a los puestos establecidos:

- **Jefe de Planta:** Planificar, supervisar, coordinar, integrar, dirigir, controlar los recursos humanos, materias primas y maquinaria con el objetivo de cumplir con los requisitos del cliente.

- **Jefe de Mantenimiento:** Planear y coordinar la ejecución de los programas de mantenimiento preventivo, realizar los mantenimientos correctivos de las máquinas que se encuentran en las plantas de producción cuando el caso lo amerita.

- **Jefe de Informática:** Es la persona encargada de planificar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con la prestación del servicio para el procesamiento y transmisión de información.
- **Jefe de Logística:** Encargado de llevar a cabo el cumplimiento del plan de entrega, así como reportar al gerente administrativo financiero los indicadores de cumplimiento de entregas a tiempo y sin devoluciones a los clientes. Controlar los gastos de logística y hacer un seguimiento continuo al presupuesto anual del área.
- **Jefe de Control de Calidad:** Es el encargado de revisar para aprobar o rechazar, luego de la evaluación de los resultados de las materias primas. Verificar que se efectúen las validaciones apropiadas, incluyendo las correspondientes a los procedimientos analíticos y las calibraciones de los equipos de control así como la elaboración del programa anual.
- **Asistentes Contables:** como parte del puesto les corresponde contabilizar las compras tanto insumos o materiales y servicios, tramite de pago a proveedores, manejo de cuentas por pagar, cuentas por cobrar, facturación entre otros.
- **Coordinador de Recursos Humanos:** Es la persona encargada del reclutamiento, selección y contratación de personal, capacitación y desarrollo al personal, prestaciones laborales, evaluación del desempeño laboral, medición del clima laboral una vez al año, seguridad industrial y lo relacionado a la responsabilidad social empresarial.
- **Nóminas y Planillas:** es el responsable de llevar el archivo de expedientes de personal de finca y oficinas centrales, elaboración de contratos de trabajo, control de altas, bajas, cambios, suspensiones IGSS , altas de IGSS, incrementos, digitar el reporte diario de actividades de producción,

elaboración de planilla a oficinas centrales para transferencia de fondos, elaboración y distribución de cheques, elaboración de planilla del Seguro Social, solicitud de cheque, elaboración y control de certificados de trabajo, cálculo de finiquitos de prestaciones laborales y solicitud de cheque, planificación y cálculo de vacaciones del personal, elaboración de planilla y elaboración de cheque bono 14, elaboración de planilla y elaboración de cheque de aguinaldos, elaboración de informe anual de salarios y presentación al Ministerio de Trabajo, atención a empleados que realicen trámite de jubilación, y asistencia al Ministerio de Trabajo por notificaciones recibidas.

- **Desarrollo Social:** Planifica conjuntamente con su jefe inmediato, las actividades de apoyo a realizar específicamente en la comunidad Sican, elabora informes periódicos de las actividades realizadas, coordina y supervisa actividades culturales y sociales que se realizan en las comunidades, así como monitoreo y seguimiento de proyectos.
- **Control y Operación de Báscula y Garita:** En la parte de báscula se controla el pesaje de los productos terminados y el ingreso de la materia prima. (chipa, amoniaco, látex, diésel entre otros). En la parte de garita se controla las entradas y salidas de visitantes, clientes y proveedores.
- **Encargado de Bodega:** Se encarga de recibir los materiales y suministros, comprobando que correspondan a las cantidades y calidades establecidas en la orden de compra y factura de despacho del proveedor, y rechazar productos que estén deteriorados o no correspondan a la compra. Así mismo brindarles atención de despacho al personal de la empresa.

1.9.2.2. Departamentalización

Por medio de la observación y entrevistas verbales con los jefes de cada departamento se determinó cual es la función de cada uno de los departamentos de la empresa.

1. **Planta de Látex:** La función de esta área es la concentración de látex al 60% a través de máquinas centrifugadoras para que el hule líquido cumpla con los requisitos que el cliente necesita.
2. **Planta de Sólidos:** La materia prima de esta planta es la “Chipa”, la cual es llevada a la planta donde se lava y tritura hasta convertirse en grumos de caucho molido, posteriormente se realiza el secado, se comprime y se empaca para la venta, cumpliendo con los requerimientos del cliente.
3. **Campo:** Tiene como objetivo realizar los cortes circulares en los árboles de hule, un líquido lechoso que brota de las cavidades hasta acomodarse en unos recipientes plásticos colocados al final del corte. Los picadores recogen este líquido y luego trasladan la materia prima para las plantas procesadoras de la empresa.
4. **Laboratorio de Sólidos e Inspectores:** Se ocupan de analizar el ingreso de la materia prima verificando si está o no contaminada. Si se encuentra contaminada que tipo de contaminantes trae y determinar el contenido del hule seco (DRC).
5. **Laboratorio de Sólidos y Producto Terminado:** Se encarga de analizar y comparar parámetros físicos y químicos que permitan determinar el cumplimiento de los requisitos del cliente. (Contenido de suciedad, contenido de cenizas, contenido de nitrógeno, materia volátil, viscosidad mooney, índice de plasticidad e índice de retención de la plasticidad).

- 6. Laboratorio de Látex.** Se ocupa de analizar la materia prima que ingresa para determinar si es o no apta para el proceso de centrifugación y analiza física y químicamente el látex concentrado, para garantizar los requisitos del cliente.
- 7. Compras:** Es el encargado de realizar las adquisiciones necesarias en el momento debido, con la cantidad y calidad requerida y a un precio adecuado.
- 8. Control de Calidad:** El objetivo principal del control de calidad es asegurarse de que el producto de la empresa cumpla con los requisitos internos y externos. Las actividades necesarias para garantizar que se cumplan los estándares de calidad es coordinado y supervisado por el jefe del departamento.
- 9. Mantenimiento:** El Departamento de Mantenimiento se encarga de proporcionar oportuna y eficientemente, los servicios que requiera la empresa en materia de mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones, maquinaria y vehículos propios de la empresa.
- 10. Administración.** La finalidad de este departamento es planificar, organizar, coordinar, controlar y evaluar los resultados que se han plasmado para alcanzar los objetivos establecidos y cumplir con las metas propuestas por la alta gerencia.
- 11. Recursos Humanos:** Se encarga en la búsqueda de personal de acuerdo al requerimiento del puesto y determina cual es el perfil óptimo para cubrir determinado puesto. Así también se encarga de la formación y capacitación de los trabajadores para garantizar que disponen de las destrezas necesarias, entre otras funciones.

12.Contabilidad: Este departamento se encarga de instrumentar y operar las políticas, normas, sistemas y procedimientos necesarios para garantizar la exactitud y seguridad en la captación y registro de las operaciones financieras, presupuestales y de consecución de metas de la empresa, a efecto de suministrar información que coadyuve a la toma de decisiones, a promover la eficiencia y eficacia del control de gestión, a la evaluación de las actividades y facilite la fiscalización de sus operaciones, cuidando que dicha contabilización se realice con documentos comprobatorios y justificativos originales, y vigilando la debida observancia de las leyes, normas y reglamentos aplicables.

13.Oficinas Centrales. Se ocupa del control financiero de toda la organización.

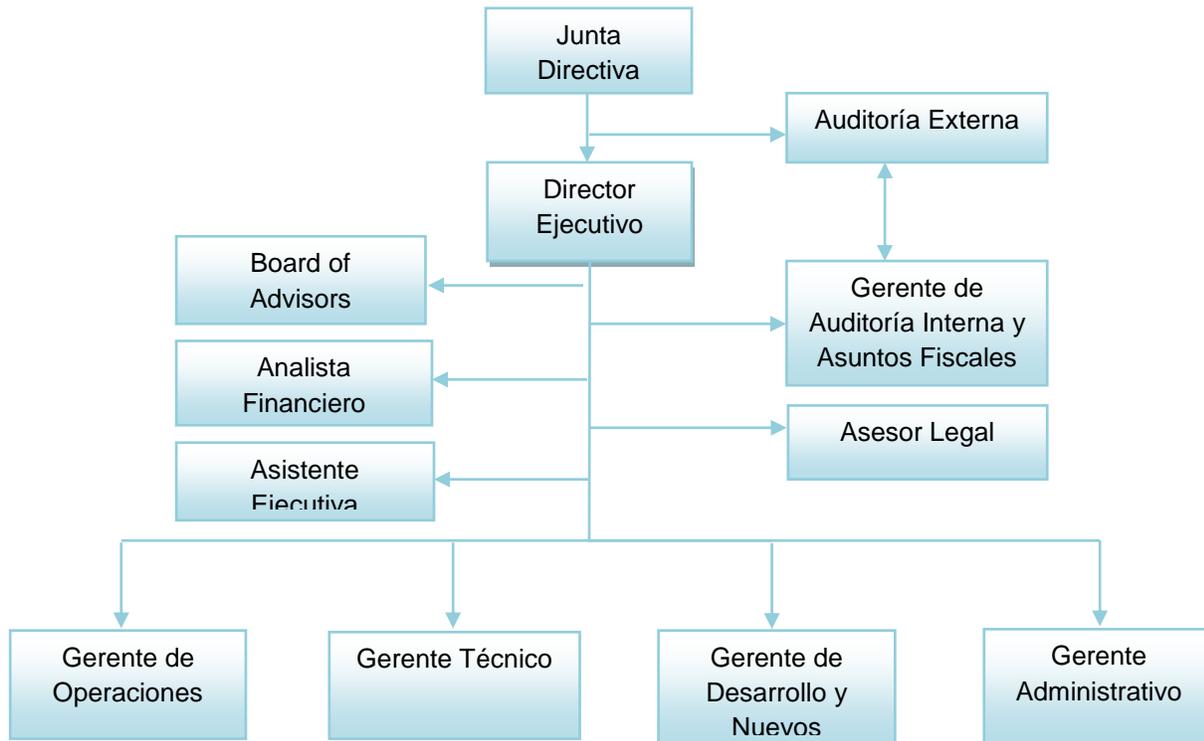
1.9.2.3. Organigrama.

Por su presentación se puede decir que el organigrama de la empresa Entre Ríos, S.A. es de tipo vertical, ya que los puestos inician de arriba abajo a partir de la Junta Directiva en la parte superior, y desagregan los diferentes niveles jerárquicos en forma escalonada.

El diseño de la organización es de una estructura funcional su enfoque se dirige a la departamentalización aplicando sus funciones en toda la empresa. Este tipo de organigrama es de gran utilidad para capacitar al personal y presentar a la organización en forma general.

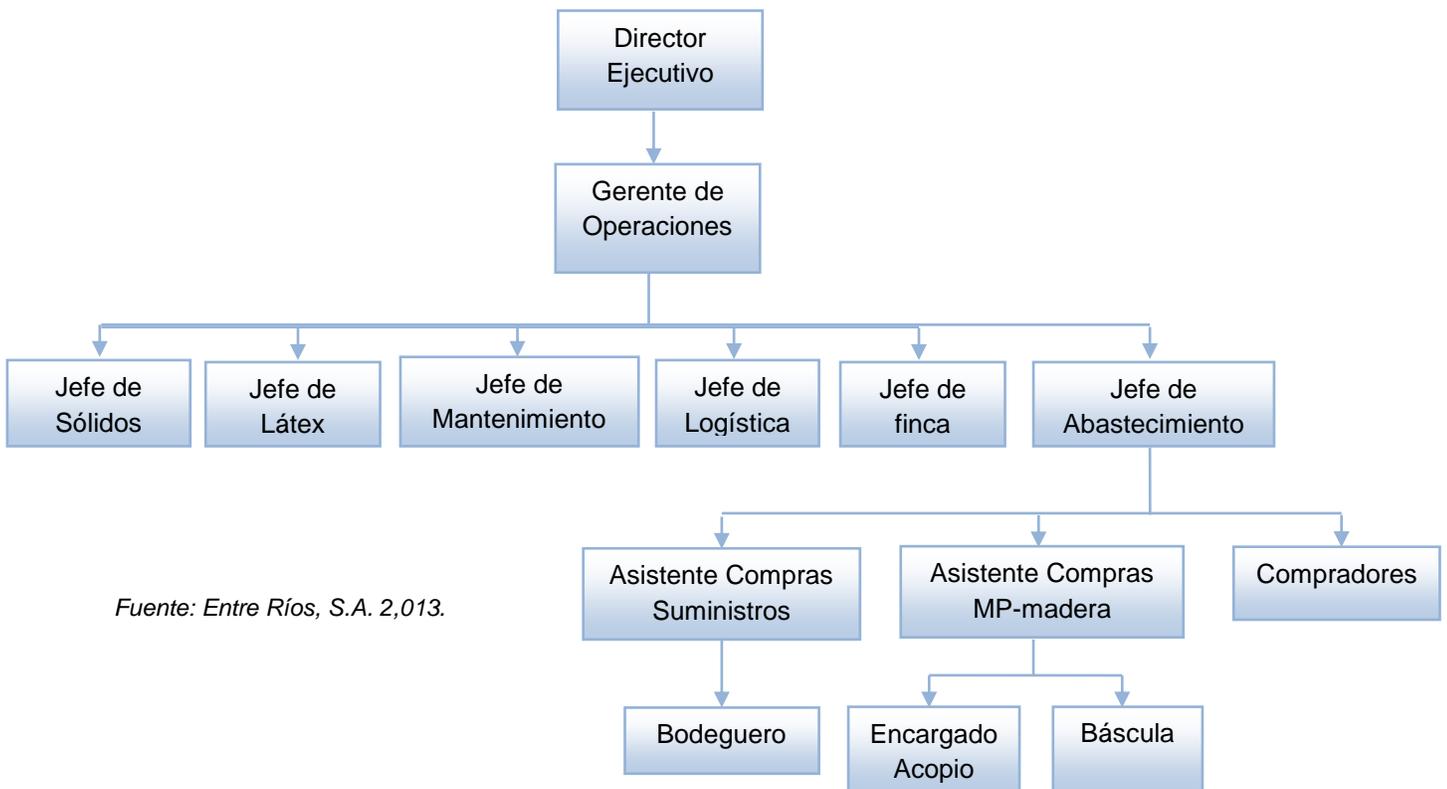
A continuación se detalla cómo se encuentra estructurada la organización de acuerdo a los departamentos establecidos.

Organigrama Corporativo Entre Ríos, S.A.



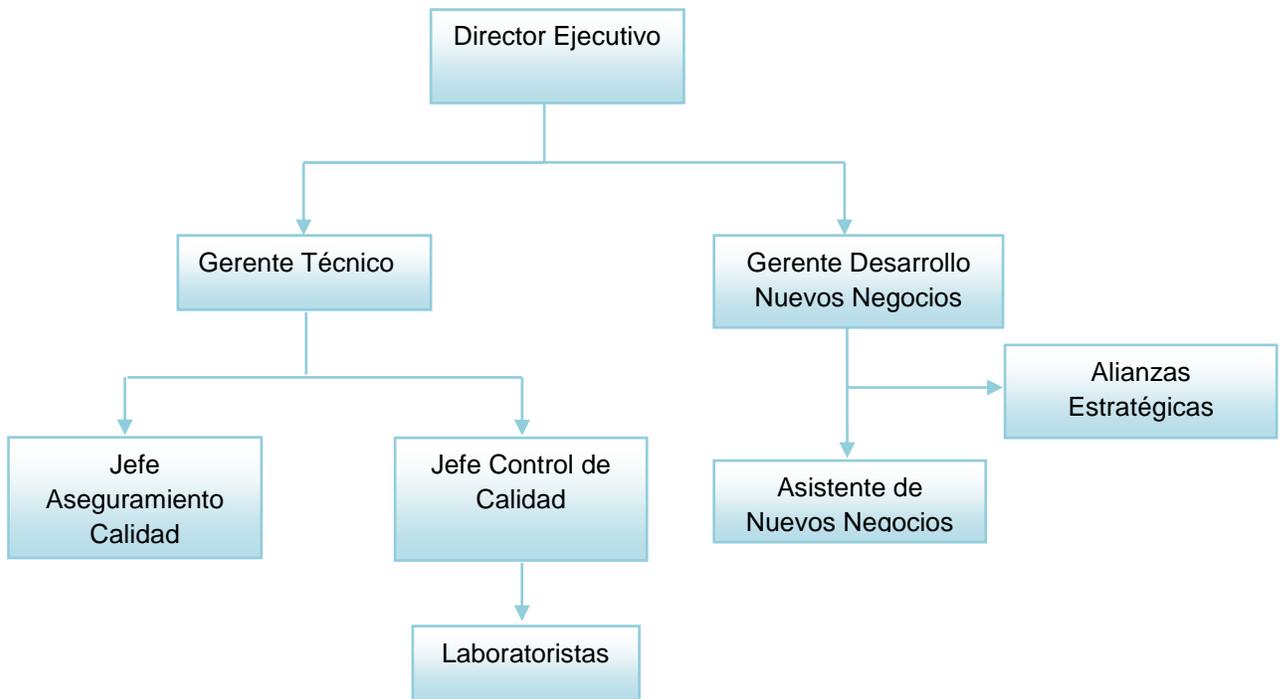
Fuente: Entre Ríos, S.A. 2,013.

Organigrama del Departamento de Producción.



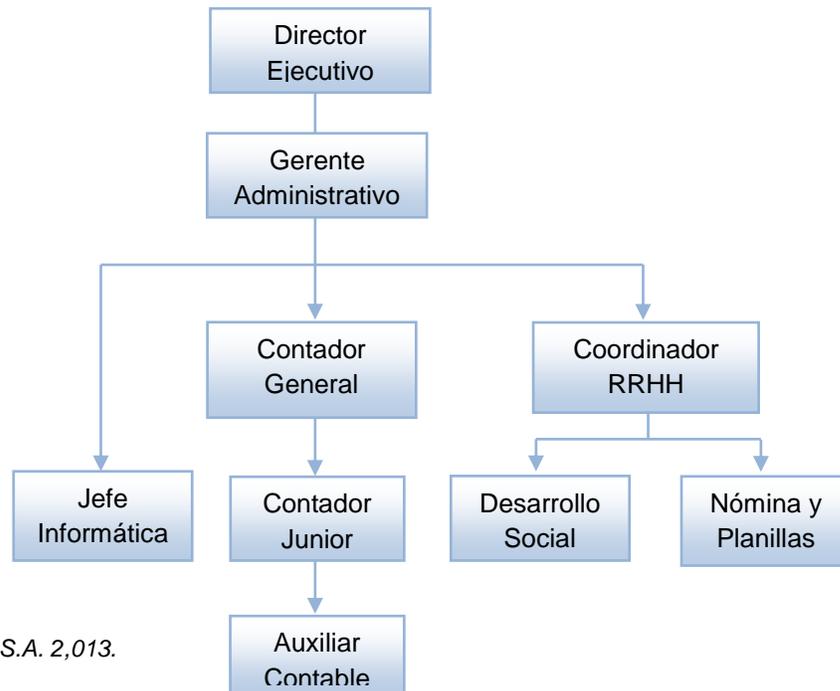
Fuente: Entre Ríos, S.A. 2,013.

Organigrama del Departamento de Calidad.



Fuente: Entre Ríos, S.A. 2,013.

Organigrama del Departamento de Administración.



Fuente: Entre Ríos, S.A. 2,013.

La siguiente información se fundamenta a base de la observación y entrevistas verbales y escritas que se realizó a colaboradores de la empresa:

1.9.2.4. Autoridad

Para facilitar la toma de decisiones y la coordinación, los gerentes forman parte de la cadena de mando y se les otorga la autoridad correspondiente para cumplir sus responsabilidades. La cadena de mando es la línea continua de autoridad que se extiende de los niveles organizacionales más altos a los más bajos y define quién informa a quién. Conforme los gerentes coordinan e integran el trabajo de los empleados, éstos asumen la obligación de llevar a cabo cualquier tarea asignada.

1.9.2.5. Amplitud de control

La empresa Entre Ríos, S.A. de acuerdo a cambios drásticos en la organización tuvo la necesidad de definir bien los puestos de trabajo para coordinar las actividades de sus colaboradores de forma más precisa que permita lograr un trabajo más eficaz y eficiente. Por lo que se puede mencionar que la empresa trabaja bajo una amplitud de control que se da mediante el número de trabajadores que los Directores y Gerentes y en general las jefaturas de todos los niveles deben supervisar efectivamente. Esto conlleva a una tendencia de horizontalidad en la organización, es decir la existencia de menos niveles posible entre los Directores y Gerentes con sus trabajadores, para permitir la llegada adecuada de la información procesada.

1.9.2.6. Centralización y Descentralización

La organización de Entre Ríos es una empresa centralizada en la toma de decisiones ya que depende la mayor parte de los altos directivos de la empresa esto conlleva a que las decisiones y los gerentes de niveles inferiores y empleados simplemente ejecutan las órdenes.

Sin embargo se puede decir que también forma parte en la descentralización en sus procesos ya que en los próximos años habrá una planta de hule natural en Colombia. Los puestos de niveles inferiores han sido una clave para la toma de decisiones, por lo que la empresa se vuelve más flexible, dándose una clara tendencia hacia la descentralización de tareas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Debido que ellos se encuentran más cerca de la acción y tienen comúnmente un conocimiento más detallado de los problemas y de la mejor manera de resolverlos que los gerentes de alto nivel.

1.9.2.7. Formalización

En la empresa Entre Ríos, S.A. existe una formalización en el trabajo debido que existen descripciones de tareas y procedimientos claramente definidos que abarcan los procesos de trabajo, más ahora que la empresa está certificada en la ISO 9001:2008.

1.9.3. Cultura Organizacional

Es expresada por una cultura basada en tareas que están apoyadas fundamentalmente por el trabajo. La dimensión de la cultura que realiza la organización se orienta hacia la obtención de los resultados específicos en tiempos concretos. También la cultura esta cimentada en su historia, valores, creencias, costumbres y comportamientos.

La cultura cumple varias funciones en el seno de la organización. Cumple la función de definir los límites; es decir, los comportamientos difieren unos de otros, trasmite un sentido de [identidad](#) a sus miembros, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses egoístas del individuo, e incrementa la estabilidad del sistema social.

1.9.4. Desarrollo Organizacional

Actualmente la empresa Entre Ríos se encuentra en un desarrollo organizacional, donde se debe adaptar a los cambios. El cambio es un reto tanto humano como técnico. Con la certificación ISO 9001:2008 que acaban de adquirir se encuentran en una etapa de crecimiento y desarrollo en sus procesos lo cual están en constante capacitación para lograr objetivos de mejoras.

1.9.5. Clima Organizacional

La empresa mide anualmente el clima laboral o nivel de satisfacción de los empleados, porque sabe de la importancia de mantener empleados satisfactorios que rindan y se desarrollen en la empresa por más tiempo logrando un ambiente agradable. Entre Ríos mide el clima organizacional como empresa en los siguientes puntos: trabajo en equipo, liderazgo, reconocimiento, competencia, compromiso, valores, higiene laboral, medio ambiente, capacitación, equidad y género por medio del instrumento de medición de un cuestionario.

1.10. TALENTO HUMANO

1.10.1. Proceso de integración de personal.

Según entrevista con el Coordinador de Recursos Humanos se determina que el proceso de integración de personal que realiza Entre Ríos, S.A. se da cuando la empresa se encuentra en una etapa de reestructuración de puestos, por crecimiento, por despido o por medio de una renuncia. Las etapas que realiza la empresa en el proceso de integración son de la siguiente manera:

Reclutamiento: Se realiza de dos maneras: Interno (si hay personal con los perfiles buscados se realiza el proceso interno de la empresa) y externo (si no hay personal interno se realiza el proceso de búsqueda externo) en esta etapa se realiza el llenado de la solicitud de empleo.

Selección: Cuando ya se tiene cierta cantidad de posibles candidatos se procede a realizar una revisión de expedientes verificando su perfil y los que llenen los requisitos para ocupar el puesto se realiza la selección de expedientes a la vez se verifica su papelería completa (cartas de recomendación, verificación de referencia laborales y personales, experiencia laboral y verificación de sus antecedentes penales entre otros). Luego se procede a realizar una cita para una previa entrevista con el jefe del área para verificar si es apto o no a la plaza.

Inducción: Al futuro colaborador ya seleccionado se procede a darle una pequeña inducción acerca de su trabajo dentro de la empresa, la cual es efectuada por el coordinador de recursos humanos quién le indica sus funciones principales y lo presenta al jefe encargado del área donde laborará el colaborador quien le indicará la mejor manera de llevarlas a cabo.

Desarrollo: Así mismo el coordinador de Recursos Humanos menciona que todos los miembros del personal tienen oportunidades de desarrollar su potencial de trabajo y ascender pero más se debe a la experiencia obtenida y no a un desarrollo formalizado.

Análisis de Puesto: Igual a las fases anteriores que se realizan de forma empírica, el análisis de puesto no se basa en procedimientos y documentos establecidos que mida la capacidad que posee el posible candidato, únicamente por criterio de jefes y gerentes.

1.10.2. Tipos de salarios

La empresa cuenta con salarios fijos que corresponden al área administrativa y variables a las áreas de producción y campo. El pago de salarios genera obligaciones que es necesario contabilizar:

Obligaciones Patronales: Cuota IGSS, INTECAP y la SAT.

Obligaciones con los Trabajadores: Indemnizaciones, aguinaldo, bono 14 y vacaciones.

1.10.3. Compensaciones.

La empresa Entre Ríos les da una compensación a sus colaboradores de la siguiente manera: compensación por medio de ascenso de puesto, horas extras simples y dobles y pago doble de días de asueto cuando se trabaja.

1.10.4. Bonificaciones.

Las bonificaciones que otorga la empresa son las siguientes: la bonificación decreto, bonificación anual por logro de objetivos para áreas industriales y administrativas y una bonificación mensual por objetivos para el personal del área de campo.

1.10.5. Evaluación de desempeño.

El coordinador de recursos humanos informó que la evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa se realiza en una forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora las actitudes, rendimientos y comportamientos en el desempeño de su cargo y el cumplimiento de sus funciones. El propósito de la evaluación de desempeño es determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y como elaborar planes de mejora.

1.11. CONTROL EMPRESARIAL

1.11.1. Etapas

Medición

Los gerentes y jefes de área llevan registros e informes diarios, semanales y mensuales que detallan los resultados medidos en cada uno de los segmentos de la empresa. Las mediciones se realizan para poder determinar el grado de

cumplimiento de los objetivos establecidos por la gerencia. Se realizan mediciones, tanto en volúmenes de producción como en satisfacción (calidad). Cabe mencionar que por medio de las normas obtenidas como: RAINFOREST, ISO 9001:2008 se ha logrado establecer los procesos de la organización de una manera ordenada y formalizada, estas normas obligan a cumplir lineamientos y requisitos con el propósito de realizar medidas de seguimientos para realizar procedimientos de mejora con el fin de satisfacer al cliente como así mismo mantener la certificación aprobadas por los entes otorgadores.

Comparación

La gerencia establece objetivos anuales y mensuales en los diferentes departamentos, como producción, contabilidad, recursos humanos etc. Semanalmente se realizan reuniones de seguimiento en donde se discuten y analizan los resultados obtenidos y reflejados en los informes y registros de medición. Los resultados son comparados contra los presupuestos y objetivos establecidos.

Toma de medidas administrativas.

De lo obtenido de la medición y comparación de resultados contra presupuestos y objetivos se originan decisiones gerenciales y directrices a cumplir por los colaboradores de todas las áreas de la empresa.

Las medidas administrativas a tomar y su credibilidad van a depender de los resultados obtenidos en las reuniones gerenciales. A una mayor desviación de objetivos se tendrán que tomar medidas más drásticas, y si el grado de cumplimiento de objetivos es alto, únicamente se tendrá que continuar con la estabilidad de la operación.

La toma de medidas administrativas se realiza para corregir el rumbo en caso de que la empresa se esté alejando de sus objetivos establecidos.

1.11.2. Herramientas

A continuación se detallan algunas de las herramientas utilizadas para el control de la organización.

- ✓ Controles anticipados, concurrentes y de retroalimentación: se utilizan para evitar problemas previstos, así como también en el momento y después de realizar una actividad de trabajo.
- ✓ Controles financieros: se utilizan para medir el grado del logro de objetivos financieros, también se incluyen el análisis de razones y presupuestos. Este tipo de control detalla si la empresa está creando valor económico.
- ✓ Controles de información: se utilizan datos proporcionados de manera regular que posteriormente se procesan y se analizan para convertirse en información.

1.12. CALIDAD

De acuerdo a la información recibida por el jefe de Aseguramiento de Calidad, la empresa Entre Ríos, desde el año 2,012 logró obtener la certificación Rainforest (Red de Agricultura Sostenible) por medio de la Fundación Interamericana de Investigación Tropical (FIIT). La visión colectiva de este sello está basada en el concepto de sostenibilidad, reconociendo el bienestar de las sociedades y que los ecosistemas estén entrelazados y dependan del desarrollo ambientalmente saludable, socialmente equitativo y económicamente viable; esta certificación tiene una caducidad de 3 años y para efectuar mejoras en los procesos se realizan auditorias de seguimiento las cuales son externas siendo el mismo ente otorgador quien las efectúa, así como también auditorías internas que se realizan cada 4 meses basándose únicamente con lo que la norma exige en sus lineamientos.

En el año 2,013 se obtuvo la Norma ISO 9001:2008 (Sistema de Gestión de Calidad), otorgada por la empresa National Accreditation Board (ANAB). Esta norma internacional promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, implementa y mejora la eficacia de un sistema de gestión de calidad, para aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos. Tiene una caducidad de 3 años y cada año se realizan auditorías externas por la empresa de Sistema y Servicios de Certificación (SGS) quien les acredita seguir trabajando con los requisitos que exige la norma ISO. Para realizar auditorías externas se tiene que tener la aprobación por la SGS a las personas asignadas por la empresa con una nota de 75 puntos en adelante.

1.13. TRABAJO INFANTIL

Por medio de la observación que se realizó en el sector de la pica del árbol de hule de la empresa Entre Ríos, S.A. se detectó que existe el trabajo infantil dentro de la organización, precisamente los picadores toman como ayudante a su esposa e hijos menores de edad con el propósito de terminar en un tiempo determinado la tarea asignada por sus superiores. Caporales y Supervisores confirman dicho trabajo ya que no existe ninguna política que prohíba el ingreso de terceras personas y así mismo no se prohíbe que participen en la realización de tareas que son efectuadas por el trabajador.

Este tipo de trabajo se presta para involucrar a la familia (esposa e hijos menores) a trabajar en conjunto y no se dan cuenta del daño que ocasionan a su esposa e hijos en realizar trabajos como: apoyar en la recolección del látex líquido como del látex sólido, tarea en que consta aproximadamente en recorrer 700 árboles, lo cual consiste en el vaciado del látex en cubetas con un peso aproximado de 5 galones y así mismo acarrear las cubetas llenas de látex al lugar donde la cisterna pasara a recogerla. Otra situación que se da es exponer a las personas a inhalar el químico de amoniaco que se utiliza para coagular el líquido del hule y riesgos causados por la humedad de la tierra como caídas, resbalones ocasionando así

lesiones leves o graves. Para este trabajo la única herramienta a utilizar es su propia fuerza y capacidad para realizar trabajos pesados con el propósito de ayudar al colaborador a terminar el trabajo en cierto tiempo determinado.

Es necesario mencionar que en Guatemala existen grupos de presión que están trabajando contra el trabajo infantil como: La Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). La mayoría de los Códigos de Conducta especifican los derechos de los trabajadores según normas internacionales reconocidas tales como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha centrado su atención en cuestiones relativas al lugar de trabajo, tratando activamente de lograr la creación de trabajo digno para todos, es decir, trabajo elegido libremente y que se empeña en un entorno de igualdad, seguridad y dignidad humano. Los trabajos de investigación realizados por la OIT según ellos ayudan a suscitar una mayor conciencia en el público acerca de cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo en diversas esferas de estudio, a conocer temas como: El trabajo infantil, la protección social, la seguridad y la salud en el trabajo, las mujeres y el trabajo entre otros.

1.14. SEGURIDAD INDUSTRIAL

De acuerdo a la observación que se efectuó en la empresa Entre Ríos, S.A. se determinó que cuenta con algunos equipos de protección para áreas como: laboratorio, mantenimiento y de producción las cuales son: gabacha, botas, mascarilla, tapones auditivos, lentes y guantes. Sin embargo, personal del área de campo como: picadores, caporales, supervisores entre otros, no cuentan con el equipo de protección necesario y están expuesto a correr el riesgo de sufrir trastornos de musculo – esquelético, enfermedades de la piel, respiratorias, por intoxicación de amoníaco, por picaduras de insectos, enfermedades derivadas de las sobrecargas físicas y causadas por factores psicosociales.

Los colaboradores que poseen uniforme son de nivel administrativo y operarios, que pertenecen a departamentos como: Recursos Humanos, Logística, Contabilidad, Planta de Látex y Solido que se encuentran en las instalaciones de la empresa, lo cual es únicamente una camisa que identifica solo la empresa; no se tiene un registro de cuando se les proporcionara un cambio de uniforme, esto ocasiona que el personal de nuevo ingreso no posee uniforme y los que tienen por motivo de deterioro no lo portan. Así mismo no se tiene un gafete que los identifique como trabajadores de la empresa Entre Ríos, S.A. Cabe mencionar también que no existe un control de entradas y salidas de todo el personal.

La empresa da constantes capacitaciones a todo el personal pero las reuniones las realizan en una habitación donde se consumen alimentos y no existe privacidad para la obtención de la información.

Toda empresa debe estar correctamente señalizada pero en Entre Ríos, S.A. no es así y puede causar problemas significativos. Un ejemplo de lo anterior es que los colaboradores de la empresa no tienen el hábito de depositar la basura en su lugar. Debe mencionarse que existen depósitos pero no están rotulados.

1.15. SALUD OCUPACIONAL

Como parte de la investigación que se realizó en el área de campo se detectó las siguientes situaciones que afectan la salud del trabajador.

Uso de amoníaco: Es un producto tóxico con múltiples usos industriales. Si no se usa con precaución puede ser muy tóxico. Es un gas irritante, incoloro y de olor picante. Su disolución en agua, alcohol etílico u otros líquidos se acompaña de desprendimiento de calor. Debido a que la temperatura de vaporización del amoníaco líquido a presión es de 33° C puede congelar cualquier parte del cuerpo con la que entre en contacto.

Falta de cultura por los trabajadores: En muchas ocasiones la negación en la utilización de ciertos equipos de protección individual viene derivada de falta de conocimiento, de educación, de motivación y de algún incentivo por aceptar el uso de equipos como medidas de seguridad para la salud.

Peligros existentes en el trabajo de campo: El ambiente de trabajo conlleva la exposición a riesgos físicos asociados al clima, al terreno, los incendios y la maquinaria; riesgos químicos asociados a los plaguicidas y el amoníaco; riesgos biológicos que incluyen la exposición a polvo (orgánico e inorgánico) y también contacto con plantas, animales e insectos; riesgos ergonómicos y psicosociales, como la manipulación manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetidos por el trabajo en la pica de árbol de hule.

A continuación se detallan las principales enfermedades causadas por el trabajo en la pica de árbol de hule:

Trastornos de músculo – esquelético:

- Lumbago.
- Hernia discal.
- Hernia cervical inguinal.
- Hombro doloroso.
- Fracturas leves y graves.

Enfermedades de la piel:

- Dermatitis.
- Dermatitis por contacto.
- Quemaduras en las manos y en los pies por el ambiente.

Enfermedades Respiratorias:

- Asma.
- Bronquitis crónica.

- Trastornos en las vías respiratorias.

Enfermedades por intoxicación de amoníaco:

- Dificultad para respirar.
- Tos.
- Opresión en el pecho.
- Dolor en la garganta.
- Dolor abdominal intenso.
- Lagrimeo y ardor en los ojos.
- Conjuntivitis.
- Ulceras corneales.
- Náuseas y vómitos.
- Irritación en los ojos.

Enfermedades por picaduras de insectos:

- Malaria.
- Dengue.
- Fiebre amarilla.

Enfermedades derivadas de las sobrecargas físicas:

- Fatiga aguda y crónica.
- Envejecimiento prematuro.

Enfermedades causadas por factores psicosociales:

- Estrés.

ANÁLISIS FODA

Fortalezas

1. La empresa está certificada con la norma de sustentabilidad RAINFOREST, otorgada por la Fundación Interamericana de Investigación Tropical (FIIT).
2. La empresa está certificada con la norma de calidad ISO 9001:2008, otorgada por la National Accreditation Board (ANAB).
3. Cuenta con una estructura organizativa bien definida.
4. La administración de la empresa ha venido en generaciones por la familia Ralda.
5. Cuenta con personal de mano de obra no calificada.
6. La empresa está integrada verticalmente.

Oportunidades

1. Expansión a mercados internacionales.
2. Mejorar sus sistemas de operación administrativos con tecnología de punta.
3. Desarrollo continuo en sus procedimientos administrativos.
4. Mejorar la calidad de vida laboral.
5. Generación de nuevos puestos administrativos.
6. Innovación de productos provenientes del hule.
7. Adquisición de nuevas fincas para el cultivo de materia prima.
8. Obtener otras certificaciones garantizando sus productos.

Debilidades

1. Bajo conocimiento sobre la misión, visión y certificaciones de la empresa.
2. No está bien definido el proceso de la integración de personal.

3. Ausencia de carnet y de uniformes que identifiquen al personal como trabajadores de Entre Ríos, S.A.
4. Carencia de un salón de capacitación.
5. Deficiencia de equipo de protección para el personal.
6. Ausencia de reconocimientos y motivación en el buen desempeño de los colaboradores.
7. Falta de control de entradas y salidas de todo el personal.

Amenazas

1. Desastres naturales.
2. Alza del precio del petróleo.
3. Proliferación de plagas en fincas de cultivo.
4. Aumento de competidores.
5. Nacimiento de productos sustitutos.

SITUACIONES Y PROBLEMAS ENCONTRADOS

De acuerdo al diagnóstico se detallan las situaciones y los problemas encontrados de la empresa Entre Ríos, S.A.

1. A pesar de la magnitud de la empresa no se tiene a la vista del personal, clientes y proveedores la misión y la visión.
2. No cuentan con un adecuado procedimiento donde describan las características y los perfiles de posibles candidatos a ocupar una plaza vacante.
3. Los colaboradores no cuentan con un carnet de identificación y el uniforme no cuenta con la identificación de la empresa.
4. Las reuniones y capacitaciones al personal se realizan en las instalaciones donde se consumen alimentos.
5. Picadores, caporales, supervisores entre otros que pertenecen al área de campo de la empresa no cuentan con el equipo de protección personal por lo que corren el riesgo de sufrir un accidente.
6. La empresa se encuentra en un proceso de desarrollo donde existe el trabajo bajo presión para alcanzar las metas, sin embargo no se reconoce el esfuerzo del trabajador.
7. Los colaboradores no tienen el hábito de depositar la basura en su lugar, así mismo no se tiene rotulado los depósitos de basura.
8. No cuentan con un control de entradas y salidas de todos los trabajadores de la empresa.

CONCLUSIONES

1. El diseño de la organización se considera mecanicista debido a que su estructura es controlada por los altos mandos de la empresa, se manifiesta por un alto grado de formalización y poca participación en la toma de decisiones de los colaboradores de niveles inferiores.
2. El organigrama por su presentación es de tipo vertical, ya que los puestos inician de arriba abajo a partir de la Junta Directiva en la parte superior y desagregan los diferentes niveles jerárquicos en forma escalonada.
3. La cultura organizacional está basada en tareas lo cual se orienta hacia la obtención de los resultados específicos en tiempos concretos y el clima laboral la empresa lo mide a través de evaluaciones que se realizan anualmente con la obtención de necesidades que son más congruentes para los colaboradores.
4. Las etapas que realiza la empresa en el proceso de integración son: Reclutamiento, Selección e Inducción las cuales se efectúan en forma empírica, es decir, únicamente por criterio de jefes y gerentes no contándose con procedimientos donde se demuestre la capacidad del posible candidato.
5. La calidad de vida laboral es una parte muy importante para la empresa, sin embargo se corre el riesgo que suceda algún accidente ya que los equipos de protección personal no han sido los suficientes para evitar algún riesgo en áreas como campo y en las plantas procesadoras de la finca.
6. La empresa está certificada por la norma de Sistema de Gestión de Calidad y por la Red de Agricultura Sostenible. Estas certificaciones dan la garantía de la calidad de sus productos desde su cultivo hasta el proceso del hule

con el propósito de aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.

7. El trabajo infantil existe en el sector de la pica del árbol de hule, involucrando el apoyo en la tarea a esposa e hijos menores de edad, lo cual este trabajo es restringido legalmente en Guatemala.
8. Los grupos de presión que se pueden mencionar que están trabajando contra el trabajo infantil es la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Es conveniente que la empresa permita visualizar la misión y la visión hacia los colaboradores, clientes y proveedores con el propósito de dar a conocer sus perspectivas.
2. Es necesario analizar los documentos y procedimientos ya existentes para evaluar la posibilidad de mejorar los perfiles de puestos con el propósito de medir la capacidad de futuros colaboradores de la empresa.
3. Es conveniente considerar la probabilidad de mejorar el uniforme de los colaboradores de todos los niveles jerárquicos, así mismo implementar un gafete para una mejor identificación.
4. Debe evaluarse económicamente la posibilidad de implementar una sala donde se realicen las reuniones y capacitaciones con sus respectivos muebles.

5. Es importante realizar un análisis de riesgo para la seguridad del colaborador con el objetivo de evaluar si es necesario implementar equipos de protección al área de campo o simplemente modificar procedimientos en puestos donde el colaborador corre algún riesgo.
6. Es sustancial rotular los departamentos que existen en la empresa para el alcance a personas particulares.
7. Es fundamental calificar el esfuerzo del colaborador que se destaque en su trabajo y se le reconozca de alguna manera.
8. Deben analizarse procedimientos existentes en las diferentes áreas de la empresa para realizar mejoras que exige la norma ISO 9001:2008.
9. Es conveniente evaluar la posibilidad de implementar algún procedimiento para el control de entradas y salidas de los colaboradores.
10. Es necesario realizar un diagnóstico para el análisis sobre el trabajo infantil que se da en el área de campo con el propósito de velar por la seguridad y la salud de la familia del trabajador.
11. Es preciso que la empresa tome conciencia sobre el efecto que puede ocasionar por permitir el apoyo de la esposa e hijos menores de edad del trabajador en realizar tareas en el sector de la pica de hule.

CUADRO No. 1**PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS Y/O SITUACIONES EMPRESARIALES**

Se realiza la priorización de problemas por medio de la matriz de ponderación de acuerdo a los problemas encontrados tomando como base el análisis del FODA.

CRITERIOS	SITUACIONES Y PROBLEMAS ENCONTRADOS			
	Inadecuado procedimiento en la ejecución de la integración de personal.	Carencia de un salón de capacitación.	Deficiencia de equipo de protección para los colaboradores de campo.	Carencia de control de ingreso y salidas del personal.
Interés por la Gerencia.	3	1	4	3
Colaboración por los trabajadores.	1	1	3	2
Disponibilidad de Presupuesto.	3	1	2	2
Beneficio para la empresa.	2	2	3	3
Beneficio para el personal	1	1	4	2
TOTAL	10	6	16	12

Valorización	
Muy Importante	4
Importante	3
Menos Importante	2
Nada Importante	1

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

DIAGRAMA No. 1

ARBOL DE PROBLEMAS

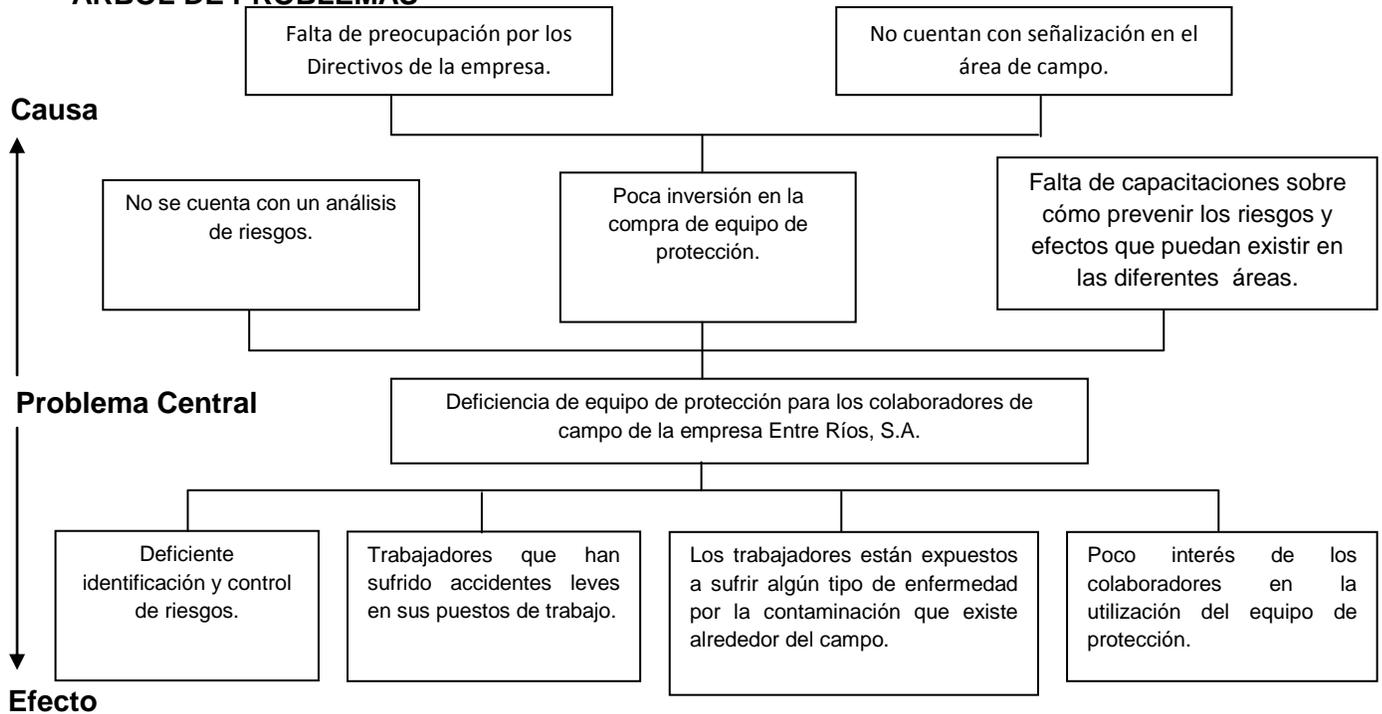
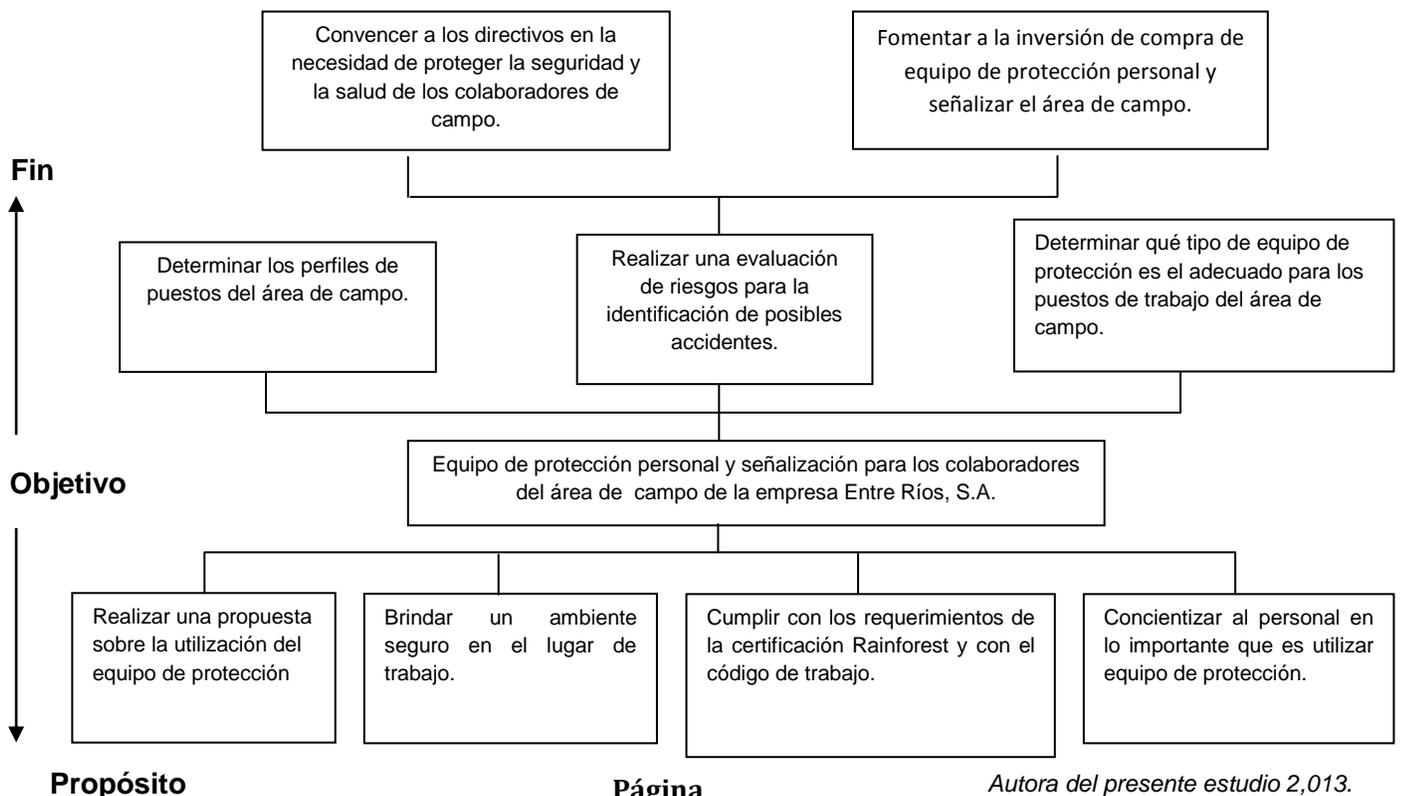


DIAGRAMA No. 2

ARBOL DE OBJETIVOS



CAPITULO II

PLAN DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

2.1. TÍTULO DEL TEMA

Deficiencia de equipo de protección para los colaboradores del área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A.

2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La industria hulera es una actividad donde el recurso humano se expone al ambiente directo de la naturaleza para realizar el trabajo de picar el árbol de hule para extraer la materia prima principal para luego ser trasladada a las plantas de procesamiento del hule convirtiéndolo en látex y sólido así mismo ser exportado el producto a nivel internacional.

El personal que labora en el área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A., son colaboradores que manejan constantemente químicos, equipos filosos, donde están expuestos a peligros causados por la naturaleza, entre otros, que suelen afectar no solo la capacidad y el rendimiento eficiente de la mano de obra que interviene en esta área, sino también causar daños en la salud que con el tiempo se podrán convertir en enfermedades laborales.

La escolaridad de los colaboradores que realizan trabajos directos en el campo se considera bajo ya que la mayoría poseen solo el nivel primario y básico lo que se considera una dificultad para adiestrar al personal sobre la importancia de cuidar su bienestar y su salud por voluntad propia en el área de trabajo, un ejemplo es que no tienen el hábito de utilizar correctamente su vestimenta normal esto se observó mediante la realización de la investigación.

Se observó que no cuentan con equipo de protección personal como medida necesaria para proteger la vida y la salud de los colaboradores esto ocasiona correr riesgo de sufrir algún tipo de accidentes y enfermedades, con

consecuencias graves e irreversibles en algunos casos. Los accidentes y enfermedades son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en la organización.

Es muy importante considerar que los accidentes de trabajo no solo dañan a la vida de los colaboradores por el sufrimiento físico y mental de las lesiones sufridas, si no que éstos afectan también a sus familias en general dejando desprotegidos al grupo familiar a causa de muertes e incapacidades totales o parciales que éstos sufren alterando la calidad de vida.

Por medio de la observación se determinó que el área de campo se encuentra en una situación donde existen posibles peligros en el que los colaboradores son los afectados en sufrir algún tipo de accidente dentro del lugar de trabajo, cabe mencionar que no cuentan con la información necesaria sobre los riesgos que corren, ni una señalización adecuada. La empresa Entre Ríos, S.A. cuenta con algunos equipos de protección personal para áreas como: producción, laboratorios y aseguramiento de calidad, el problema es que no consideran la seguridad del personal del área de campo. Por lo que surge la pregunta ¿De qué manera la evaluación de riesgos permitirá establecer cuál debe ser el equipo de protección a utilizar así como determinar la señalización adecuados como medio de seguridad para los colaboradores del área de campo de la empresa?

2.3. OBJETIVO GENERAL.

Realizar una evaluación de riesgos como medio de identificar los peligros existentes en el área de campo con el propósito de realizar una propuesta sobre el equipo de protección personal adecuado para los colaboradores y señalización del área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A.

2.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Describir aspectos generales del área de campo de la empresa.
- ✓ Detallar el sistema de gradación de escalas para la aceptación de las diversas funciones que se realizan en el área de campo identificado a base del perfil de puesto.
- ✓ Especificar las funciones de cada puesto del área de campo a través de los perfiles.
- ✓ Realizar la evaluación de riesgos en el área de campo de la empresa y determinar las necesidades de señalización.
- ✓ Proponer a la empresa un estudio sobre el equipo de protección personal y señalización adecuada para los colaboradores del área de campo.

2.5. ELEMENTO DE ESTUDIO

Seguridad Industrial

2.5.1. Definición Conceptual.

Según la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007, son condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

2.5.2. Definición Operacional.

La Seguridad Industrial se refiere a todos aquellos aspectos que estén relacionados con los probables accidentes que puedan afectar a los colaboradores, visitantes o cualquier persona relacionada al ámbito laboral, causando lesiones o enfermedades.

2.6. INDICADORES

2.6.1. Riesgo.

2.6.1.1. Definición Conceptual.

Según la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007, es la combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es), peligro(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es).

2.6.2. Protección Personal.

2.6.2.1. Definición Conceptual.

Según el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es cualquier elemento, dispositivo, o equipo especial que pueda proteger al trabajador contra los riesgos propios de su trabajo, cuando éste ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física.

2.7. JUSTIFICACION

Por medio del diagnóstico efectuado se determinó que en la empresa Entre Ríos, S.A. existe la deficiencia en Equipo de Protección Personal, sin embargo los colaboradores más afectados son del área de campo, por lo que se estima darle importancia a este departamento, la investigación está orientada a proteger a los colaboradores que estén expuestos a sufrir algún un accidente o bien una enfermedad causada por su actividad que realizan día a día.

La organización cuenta con certificaciones como: Rainforest, ISO 9001:2008 y la BASC, certificaciones que se enfocan al Medio Ambiente, a la Calidad y a la Exportación del producto y de alguna forma mínima exige velar por la seguridad del personal.

Es importante brindarle al personal un lugar seguro no porque lo exige una norma sino porque la empresa está en la obligación en proporcionar algún tipo de equipo de protección personal a todo aquel puesto donde se corre el riesgo de sufrir algún accidente. Esto lleva a los colaboradores a trabajar con seguridad y tranquilidad, esto forma parte integral de la responsabilidad total de todos desde el nivel más alto al más bajo.

Se considera importante debido a que el recurso humano es uno de los ejes principales existentes en la organización y es fundamental para el desarrollo del proceso productivo.

2.8. ALCANCE

El presente trabajo en desarrollo tiene como alcance resaltar la seguridad y salud de los colaboradores del área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A.

2.9. LIMITACIONES

- ✓ Falta de información sobre los presupuestos de la organización.
- ✓ Escasa disponibilidad de tiempo por parte del personal.
- ✓ Poca comunicación con los altos directivos de la empresa.
- ✓ Insuficiente material de trabajo para adquirir información.

2.10. METODOLOGIA

2.10.1. TIPO DE ESTUDIO

La investigación que se efectuará es de tipo descriptivo la cual según Hernández/Collado/Baptista. (1998). Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

2.10.2. SUJETOS DE INVESTIGACION

- ✓ Coordinador de Recursos Humano (1).
- ✓ Jefe de Campo (1).
- ✓ Supervisores de Campo (5).
- ✓ Personal Operativo (12).

2.10.3. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

- ✓ Observación directa.
- ✓ Entrevista.
- ✓ Boleta de encuesta evaluación de riesgo.

2.11. PLAN DE INVESTIGACION DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIAS

2.11.1. OBJETIVO GENERAL

Promover un esquema de capacitación de acuerdo a las necesidades del plan de trabajo, para facilitar el desarrollo de capacidades y habilidades laborales con el propósito de motivar e incentivar a los trabajadores de la empresa Entre Ríos, S.A. para efectuar cambios de mejora en el área de trabajo.

2.11.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Cumplir con el Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas del Centro Universitario Sur Occidente.
- ✓ Contribuir con el plan de capacitación contemplado por el departamento de Recursos Humanos de la empresa Entre Ríos, S.A.
- ✓ Participar en el desarrollo del personal con el propósito de mejorar el conocimiento para la ejecución de las tareas diarias.

2.11.3. JUSTIFICACION

Las actividades de docencia se enfocan a las necesidades de la organización, con el propósito de alcanzar el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los colaboradores con el fin de lograr que participen en actividades sobre mejoras en el lugar de trabajo. Esta actividad forma parte del aprendizaje y enseñanza tanto para el profesional como para colaboradores de la empresa. La capacitación incluye no sólo el desarrollo de habilidades técnicas específicas para desempeñar un puesto, sino también los aspectos relativos a las habilidades para resolver problemas, habilidades de comunicación, integración y liderazgo.

CUADRO No. 2
Planificación de Actividades de Docencia.

Actividad	Objetivo	Indicador de Éxito	Recursos	Responsable	Fecha de Realización
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación en Power Point sobre aspectos importantes del tema de Liderazgo. ✓ Proyección de video sobre el Liderazgo. 	Colaborar con el adiestramiento del personal operativo de la empresa.	Asistencia de supervisores, caporales y jefe del Área de Campo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Computadora. ✓ Cañonera. ✓ Hoja de Asistencia. ✓ Evaluación sobre el tema. 	Estudiante de EPS.	11/11/2013.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación en Power Point sobre aspectos importantes sobre el tema de Manejo de Personal. ✓ Actividad grupal sobre la innovación y creatividad con el manejo de envases plásticos. 	Colaborar con el adiestramiento del personal operativo de la empresa.	Asistencia de supervisores, caporales y jefe del Área de Campo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Computadora. ✓ Cañonera. ✓ Hoja de Asistencia. ✓ Evaluación sobre el tema. 	Estudiante de EPS.	25/11/2013.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación sobre el tema de Riesgos. 	Crear conciencia sobre los peligros que corren en el campo durante sus labores diarias.	Asistencia de supervisores, caporales, jefe de campo, picadores, aplicadores de pesticidas y fungicidas, ayudantes y operadores de tractor.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hoja de Asistencia. 	Estudiante de EPS.	02/12/2013.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación en Power Point sobre el EPS. ✓ Premios ✓ Refacción 	Convivir un momento con el personal y salir del estrés del trabajo.	Asistencia del Personal Administrativo.	Estudiante de EPS	Estudiante de EPS.	28/01/2014

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

2.12. PLAN DE INVESTIGACION DE LAS ACTIVIDADES DE EXTENSION

2.12.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar actividades que contribuyan al desarrollo de la empresa como a comunidades cercanas, con el propósito de brindar un servicio de tipo social como parte del Ejercicio Profesional Supervisado.

2.12.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Fomentar el desarrollo de actividades a corto plazo.
- ✓ Colaborar en la realización de trabajos productivos.
- ✓ Cumplir con la práctica de las actividades de extensión de acuerdo al proceso de EPS de la carrera de Administración de Empresas.

2.12.3. JUSTIFICACION

Las actividades de extensión se enfocan a la realización de tareas que sean a beneficio de la empresa como a sectores cercanos que permita introducir al estudiante en proyectar sus conocimientos y habilidades en fomentar un servicio que favorezca al desarrollo para la comunidad. Este proceso es parte fundamental para motivar e incentivar al personal de la empresa para realizar actividades que puedan ser parte de mejora en su área de trabajo.

CUADRO No.3

Planificación de Actividades de Extensión.

Actividad	Objetivo	Indicador de Éxito	Recursos	Responsable	Fecha de Realización
Capacitación sobre el tema de Administración del tiempo.	Formar parte del programa de capacitación de la empresa Destiladora de Alcohol ubicada en el Ingenio Tululá.	Concientizar al personal sobre el valor del tiempo en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Computadora. ✓ Cañonera. ✓ Hoja de asistencia. ✓ Evaluación sobre el tema. 	Estudiante de EPS.	07/10/2013.
Gestión de pintura para la escuela Sicán ubicada en carretera a la Máquina Cuyotenango, Suchitepéquez	Apoyar con el material necesario para el bienestar de la escuela Sicán.	Contribuir con el desarrollo de la escuela Sicán.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizó una solicitud para gestionar la pintura, a los diferentes proveedores existentes en Mazatenango, Such. 	Estudiante de EPS.	08/10/2013.
Coordinar y participar en la siembra de gigantes para formar un cerco a un costado del parqueo principal.	Obligar al personal de la empresa entrar por la entrada principal y no por un cerco.	Lograr que el personal respete la entrada principal de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planta de Gigantes. ✓ Tractor para la limpieza del área. ✓ Personal operativo de campo. 	Estudiante de EPS.	24/10/2013.

Actividad	Objetivo	Indicador de Éxito	Recursos	Responsable	Fecha de Realización
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar registro en la toma de fotografía al colaborador. ✓ Participación en el diseño de la elaboración del carnet. ✓ Organizar el orden de los carnets de acuerdo a las áreas de la empresa. 	Que todo el personal de la empresa porte un carnet de identificación laboral.	Cumplir con uno de los requisitos de la norma BASC. (Business Alliance For Secure Commerce)	Impresión del carnet por medio de un proveedor.	Estudiante de EPS.	28/11/2013.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de formato para llevar el registro de la visita domiciliaria. ✓ Realización de entrevistas a personal que se identificaron en puestos críticos. ✓ Participar en la visita domiciliaria. 	Realizar una investigación interna sobre la identificación de puestos críticos.	Cumplir con uno de los requisitos de la norma BASC. (Business Alliance For Secure Commerce)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiante de EPS. ✓ Jefe de Recursos Humanos. 	Estudiante de EPS.	04/12/2013.

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CAPITULO III

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACION

3.1. Descripción del Área de Campo

El área de campo es la encargada de cumplir y velar por la obtención de materia prima principal de la empresa Entre Ríos, S.A. lo cual consiste en extraer del árbol de hule un líquido lechoso que brota de las cavidades hasta acomodarse en unos recipientes plásticos colocados al final del corte y supervisar que se traslade a las plantas procesadoras de hule de la empresa.

3.2. Descripción de los Puestos de Trabajo

El área de campo es un departamento donde existe una responsabilidad alta ya que la producción de hule depende de un 70% de la materia prima y el resto depende de proveedores. Esto significa que el trabajo de campo es esencial para la empresa lo que significa para los colaboradores de esta área cumplir con las tareas asignadas en la pica del árbol para lograr la recolección de hule de una manera eficiente. Sin embargo sobre ellos recae el compromiso de mantener un ambiente seguro, limpio y reducir los niveles de riesgo a los cuales se encuentran expuestos.

La descripción de los puestos de trabajo de campo se detalla de una forma específica con el propósito de conocer sobre las funciones de cada una de las posiciones que existen en esta área esto ayudara a plantear cada una de las tareas realizadas por los colaboradores lo que permitirá identificar si corren algún tipo de riesgo en el campo.

Los perfiles de puestos forman un papel muy importante dentro de la investigación ya que por medio de entrevistas directas con los trabajadores del área de campo se detalla cada una de las funciones que realizan en el lugar de trabajo lo cual es

una base fundamental como punto de partida para la realización de la evaluación de riesgos que servirá como análisis si es necesario el equipo de protección personal para esta área.

CUADRO No. 4
Puestos de trabajo del Área de Campo

Puestos de Trabajo	Cantidad de Operarios
Jefe de Campo	1
Supervisor de Campo y Almacigo	1
Supervisor de Producción	1
Encargado de Almacigo	1
Encargado de Fungicida y Estimulación	1
Operadores de Tractor	3
Personal Operativo de Campo	6
Caporales	6
Aplicador de Fungicida en el Almacigo	1
Aplicador de Fungicida y Estimulante en los Paneles de Pica	14
Ayudante de Operador de Tractor	5
Picadores de Hule	90
TOTAL	130

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

3.3. Gradación de escalas

Se toma como factor la complejidad la que multiplicando tanto al impacto en los errores como a la frecuencia da como resultado de las dos sumas el grado de aceptación de las diversas funciones que realiza cada trabajador en su puesto de trabajo.

Realizado el proceso anteriormente mencionado, los resultados permitirán realizar la evaluación de riesgos en el área de campo.

CUADRO No. 5

Grado	Frecuencia	Impacto en el error	Complejidad
5	Todos los días	Consecuencias muy graves pueden afectar a toda la organización en múltiples aspectos.	Máxima complejidad: la actividad demanda el mayor grado de esfuerzo/conocimiento/habilidades.
4	Al menos una vez por semana	Consecuencias graves: pueden afectar resultados, procesos o áreas funcionales de la organización.	Alta complejidad: la actividad demanda un considerable nivel de esfuerzo/conocimiento/habilidades.
3	Al menos una vez cada quince días	Consecuencias considerables: repercuten negativamente en los resultados o trabajos de otros.	Complejidad moderada: la actividad requiere un bajo nivel de esfuerzo/conocimientos/habilidades.
2	Una vez al mes	Consecuencias menores: cierta incidencia en resultados o actividades que pertenecen al mismo puesto.	Baja complejidad: la actividad requiere un bajo nivel de esfuerzo/conocimientos/habilidades.
1	Otro (bimestral, trimestral, semestral, etc.)	Consecuencia mínima: Poca o ninguna incidencia en actividades o resultados.	Mínima complejidad: La actividad requiere un mínimo nivel de esfuerzo/conocimiento/habilidades.

Fuente: Gradación de Escala realizado por la alta gerencia Entre Ríos, S.A. 2,013

Según la tabla de gradación de escala, los perfiles de puestos indican una frecuencia que anota la ponderación de que tan importante es realizar la tarea, un impacto de error que manifiesta que tanto afecta en general a la organización por no realizar bien la tarea, una complejidad que establece el grado de esfuerzo, conocimiento y habilidades que se requiere para la tarea.

A continuación se detalla la descripción de las funciones de los puestos del área de campo de acuerdo a los perfiles, con el propósito de analizar las sugerencias que contrarresten la posibilidad de ocurrencia de riesgos de los mismos.

3.3.1. Jefe de Campo

La finalidad del puesto es coordinar, organizar y controlar las actividades diarias de campo. Entre sus funciones están:

CUADRO No. 6
Funciones del Jefe de Campo

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Supervisión al personal de campo.	5	5	3	30
1.1.	Dirigir a los supervisores para alcanzar las metas de producción de campo y de almacigo.	5	5	4	40
1.2.	Supervisar que se cumplan las normas de certificación plasmadas por la empresa.	5	5	3	30
1.3.	Controlar registro de personal faltante y redactar amonestaciones correspondientes.	4	3	2	14
1.4	Autorizar los pedidos de insumos y materiales a utilizar en campo.	5	5	3	30
2	Elaborar presupuestos.	1	5	5	30
2.1.	Realizar registro de mano de obra.	5	4	3	27
2.2.	Realizar registro de insumos.	4	3	3	21
3	Elaborar proyección de producción.	1	5	5	30
3.1.	Elaborar registro de producción látex húmedo.	5	5	3	30
3.2.	Verificar el contenido de hule seco de la producción.	5	5	3	30
3.3.	Elaborar cierre de producción de kilo seco.	2	4	3	18
4	Realización de planillas.	3	5	5	40
4.1.	Elaborar planillas de todo el personal de campo.	3	5	5	40
4.2.	Controlar registros de reporte de horas y pica de árbol extra.	3	5	3	24
4.3.	Realizar cálculo y cierre de bonificaciones.	2	5	5	35
5	Programar actividades diarias en campo	5	4	3	27
5.1.	Diagnosticar el entorno y establecer las actividades conforme a las prioridades.	5	5	3	30
5.2.	Verificar si se cuenta con los insumos y los materiales necesarios en bodega.	5	4	3	27
5.3.	Realizar requisiciones solicitando autorización de la compra de los insumos o materiales a la alta gerencia.	4	5	3	27

5.4.	Programar las aplicaciones de estimulantes y fungicidas en campo por medio de la evaluación de la pluviometría.	5	3	2	16
6	Realizar programas o procedimientos de mejora.	5	4	3	27
6.1.	Realizar programas de mejora en el medio ambiente.	2	4	3	18
6.2.	Elaborar formatos para la facilitación de tareas que exige el trabajo.	2	3	3	15

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.2. Supervisor de Campo y Almacigo

La finalidad del puesto es cumplir con todas las actividades programadas para el campo, incluyendo las exigencias de almacigo en cada una de sus etapas en la producción. Entre sus funciones están:

CUADRO No.7
Funciones del Supervisor de Campo y Almacigo

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Control del personal a su cargo.	5	5	4	40
1.1.	Tomar asistencia de personal de campo.	5	5	3	30
1.2.	Reporte de inasistencia del personal.	5	4	3	27
2	Distribuir tareas al personal a su cargo.	5	5	4	40
2.1.	Coordinar actividades de tractoristas y ayudantes.	5	4	3	27
2.2.	Coordinar entrega de tareas de trabajo para personal momentáneo.	5	4	3	27
2.3.	Coordinar actividades de limpieza, chapeo y rondeo manual de campo.	5	4	3	27
2.4.	Coordinar actividades de personal de seguridad en área de producción.	5	4	3	27
3	Supervisión y control de tareas.	5	4	4	36
3.1.	Despacho de herbicidas para rondeo de área de producción.	5	5	4	40
3.2.	Supervisar trabajos de fungicidas en área de producción.	5	5	4	40

3.3.	Supervisar programa de estimulación panel de pica.	5	5	3	30
3.4.	Supervisar proceso de recolección de materia prima tractoristas y ayudantes.	5	5	3	30
3.5.	Supervisar procesos de almácigos (Semilleros, trasplante, injertación)	5	5	4	40
3.6.	Control de fungicidas y foliares en almácigos.	5	5	4	40
3.7.	Control en proceso de llenado de bolsas p/siembra de tocones)	5	5	4	40
3.8.	Control en plantación área forestal (melina, teca y palo blanco)	5	5	4	40
3.9.	Control de hechura de leña.	5	4	3	27
4	Reportar informe sobre tareas trabajadas.	5	5	4	40
4.1.	Llenar formato de control de almácigos en computadora.	5	5	3	30
4.2.	Generar reporte de jornales y actividades diarias para planilla.	5	5	4	40
4.3.	Generar reportes diarios de actividades realizadas y situaciones ocasionados en campo durante el día.	5	4	3	27
4.4.	Realizar solicitud de insumos a bodega	5	4	3	27
4.5.	Ingresar datos sobre insumos al computador	5	4	3	27

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.3. Supervisor de Producción

La finalidad del puesto es supervisar las actividades de pica de hule. Entre sus funciones están:

CUADRO No. 8
Funciones del Supervisor de Producción

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Presentarse de mañana	5	5	5	50
1.1.	Abrir furgón para que los trabajadores tengan sus equipos de trabajo.	5	5	4	40
1.2.	Tomar nota del ingreso de los caporales.	5	5	3	30
1.3.	Controlar las inasistencias de los trabajadores.	5	5	2	20
2	Reportar informe a su jefe inmediato.	5	5	4	40

2.1.	Entrega de reporte del ingreso de caporales e inasistencias.	5	5	1	10
2.2.	Llenar solicitud de orden de despacho de insumos y materiales.	4	5	1	9
2.3.	Ingreso de datos a la computadora sobre la solicitud de insumos y materiales.	4	3	2	14
2.4.	Ingreso de datos de la producción según reporte.	4	3	2	14
2.5.	Realizar informe sobre suspensiones del IGSS y permisos del personal de campo y notificar al departamento de RRHH.	4	3	1	7
2.6.	Realizar notas de envío de producción de látex.	5	5	1	10
2.7.	Realizar el cálculo de látex en kilos.	5	4	3	27
2.8.	Realizar reporte de jornales y horas extras de caporal y picadores.	3	5	4	32
3	Verificar en invierno la cantidad de pluviometría	5	5	1	10
3.1.	Verificar la pluviometría de la comunidad Sican y de la planta.	5	5	1	10
3.2.	Llevar control de la cantidad de lluvias que se realizan en el año.	4	4	2	16
4	Supervisar actividades de sus caporales	5	5	3	30
4.1.	Supervisar que los caporales cumplan con lo establecido de la producción.	5	5	2	20
4.2.	Controlar que los caporales se encuentren ubicados en sus sectores supervisando a los picadores.	4	4	2	16
4.3.	Verificar que el personal mantenga limpio su área de trabajo.	5	3	1	8
4.4.	Supervisar al azar por lo menos a dos picadores.	5	4	3	27
4.5.	Realizar evaluación mensual sobre calidad de pica.	2	5	4	28
4.6.	Realizar el estado de población. (Número de árboles).	3	5	5	40
5	Informar al personal sobre cambios que se realicen en la empresa.	5	5	2	20

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.4. Encargado de Almacigo

La finalidad del puesto es producir plantas de hevea para consumo interno o ventas a terceros. Entre sus funciones están:

CUADRO No. 9
Funciones del Encargado de Almacigo

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Supervisión y control de tareas al personal bajo su cargo.	5	5	4	40
1.1.	Supervisar la elaboración de camas de germinación. (Semilleros).	5	5	2	20
1.2.	Supervisar control fitosanitarios en los almácigos.	5	4	2	18
1.3.	Control de actividades y mantenimiento de jardín clonal.	4	5	2	18
1.4.	Supervisión de riego de agua.	5	5	2	20
1.5.	Supervisión de injertación de plantas.	5	5	3	30
1.6.	Control y mantenimiento de tocones en bolsa.	5	5	2	20
1.7.	Supervisión de cortes de vareta en plantaciones de crecimiento.	5	4	2	18
1.8.	Control en despacho de plantas.	5	5	3	30
1.9.	Reporte de actividades diarias.	5	5	2	20

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.5. Encargado de Fungicida y Estimulación

La finalidad del puesto es cumplir con el programa de aplicación de fungicida al panel y distribuir las estimulaciones programadas durante la temporada de invierno y verano. Entre sus funciones están:

CUADRO No. 10
Funciones del Encargado de Fungicida y Estimulación

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Programar y distribuir al personal para aplicación de pesticidas.	5	5	5	50
1.1.	Mezclar los productos que se utilizan para la aplicación en los paneles de hule	5	5	5	50

1.2.	Controlar el equipo y los químicos que se utilizan	5	5	5	50
1.3.	Verificar que los aplicadores utilicen su equipo de protección.	5	5	5	50
1.4.	Entrega de tareas a los aplicadores de químicos.	5	4	3	27
2	Supervisión al personal bajo su cargo.	5	5	5	50
2.1.	Supervisar aplicaciones de fungicidas en panel de pica.	5	5	4	40
2.2.	Supervisar aplicación de Estimulación en panel de pica.	5	4	4	36
2.3.	Supervisar a los aplicadores en sus respectivas tareas.	5	4	4	36
3	Reporte diario de sus actividades	5	5	5	50
3.1.	Realizar las notas de envíos de salida de materiales e insumos.	5	5	3	30
3.2.	Solicitar autorización por el jefe de campo.	5	5	3	30
3.3.	Solicitar insumos a bodega para aplicarlos en arboles de pica.	5	4	3	27
3.4.	Reportar jornales de personas a su cargo.	5	5	5	50
3.5.	Tabular datos del producto que es solicitado en bodega.	5	5	3	30
3.6.	Llevar registro de aplicación de fungicidas y estimulantes por sector y la cantidad de dosis utilizada.	5	5	2	20
3.7.	Limpieza y funcionamiento de equipo de aplicadores de fungicidas y estimulación.	3	4	2	14
3.8	El encargado de fungicida y estimulación se realiza en temporada de invierno tomando en cuenta realizar trabajos de campo en verano.	5	3	4	32

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.6. Operadores de Tractor

La finalidad del puesto es operar y estar al pendiente de los servicios de mecánicos. Entre sus funciones están:

CUADRO No. 11
Funciones de los Operadores de Tractor

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Operar Tractor para Actividades propias de la maquinaria.	5	5	5	50
1.1.	Velar por el buen funcionamiento del tractor.	5	4	2	18
1.2.	Informar sobre mantenimiento preventivo. (Diario)	5	4	3	27
1.3.	Informar sobre mantenimiento menor. (cada 50 horas)	3	4	3	21
1.4.	Informar sobre mantenimiento mayor. (cada 250 horas)	3	4	3	21
2	Transportar diversas tareas.	5	5	4	40
2.1.	Transportar vareta de hule dentro del proceso de injertación.	5	4	2	18
2.2.	Transporte de agua en áreas de producción.	5	3	2	16
2.3.	Transportar químicos en áreas de producción.	5	5	3	30
2.4.	Transportar tierra para área de almacigo.	1	4	3	15
2.5.	Transportar poste para reforzar cercos en campo.	2	4	3	18
2.6.	Transportar materiales de albañilería.	1	3	3	12
2.7.	Transportar materia prima a Plantas procesadoras.	5	5	3	30
2.8.	Transportar desechos de la planta de látex.	5	4	3	27
3	Realizar trabajos de campo.	5	4	3	27
3.1.	Recolección de basura al lugar asignado.	4	4	2	16
3.2.	Bacheo de calles.	1	4	2	10
3.3.	Realizar brechas con cuchilla contra incendios en tiempo de verano área de campo.	1	4	2	10
3.4.	Realizar zanjas en las calles con tractor alrededor del área de campo.	2	4	2	12
3.5.	Chapeo en el área de campo temporada de invierno	5	4	4	36
3.6.	Cualquier otra actividad relacionada a su puesto de trabajo.	5	4	4	36

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.7. Personal Operativo de Campo

La finalidad del puesto es cumplir con los trabajos asignados en el área de campo.

Entre sus funciones están:

CUADRO No. 12
Funciones del Personal Operativo de Campo

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Realizar trabajos varios en campo.	5	5	5	50
1.1.	Pasar asistencia con su jefe inmediato	5	4	3	27
1.2.	Aplicación de herbicidas. (temporada en invierno)	5	5	4	40
1.3.	Realizar reporte sobre la cantidad de herbicidas que se utiliza.	5	5	4	40
1.4.	Chapeo manual de campo.	5	4	4	36
1.5.	Chapeo forestal en árboles de Teca y Melina.	3	4	3	21
1.6.	Limpiar el surco de hule.	3	4	3	21
1.7.	Reposar cercos.	4	4	3	24
1.8.	Apoyar en recolectar el látex.	4	4	3	24
1.9.	Apoyar en cortar maquetas de chipa y skim en la planta de sólidos.	4	4	3	24
1.10.	Actividades diversas en almácigos.	5	5	4	40
1.11.	Mantenimiento de caminos.	2	1	4	12
1.12.	Ronda fuegos (temporada en verano).	3	3	2	12
1.13.	Realizar tareas en el área de bodega.	3	3	2	12

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.8. Caporales

La finalidad del puesto es controlar la pica de panel de hule y contribuir con los objetivos establecidos de producción. Entre sus funciones están:

CUADRO No. 13
Funciones de los Caporales

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Tomar asistencia de picadores asignados a su sector.	5	5	2	20
1.1.	Llevar un control de entradas de los picadores.	5	5	3	30
1.2.	Ingresar datos de entradas en la computadora.	5	5	3	30
1.3.	Reportar las inasistencias de los picadores.	5	5	2	20
2	Revisión de limpieza de equipos de pica.	5	4	3	27
2.1.	Supervisar que los equipos estén debidamente limpios y en orden.	5	4	3	27
2.2.	Controlar que se utilice la cantidad correcta del químico amoniaco.	5	5	4	40
2.3.	Mezcla de químico amoniaco.	5	5	5	50
3	Distribución de equipos a picadores.	5	5	3	30
3.1.	Supervisar que los picadores cuenten con sus materiales de equipo.	5	5	3	30
3.2.	Supervisión y control en limpieza de látex y chipa.	5	5	3	30
4	Supervisar las tareas de campo.	5	5	4	40
4.1.	Controlar que los picadores realicen bien su trabajo.	5	5	4	40
4.2.	Verificar que las tareas no tengan enfermedades en los paneles de pica.	5	5	4	40
4.3.	Verificar que la profundidad de pica sea la medida correcta.	5	5	3	30
4.4.	Verificar el grosor de consumo de pica.	5	5	3	30
4.5.	Controlar que los derrames de hule caigan en el recipiente correcto.	5	5	4	40
4.6.	Evaluar calidad de pica.	5	5	5	50
4.7.	Controlar que el picador no dañe al árbol de hule.	5	5	3	30
4.8.	Supervisar que se mantenga chapeado el área de campo.	5	4	3	27
4.9.	Velar que los trabajadores depositen la basura en lugar correspondiente.	5	3	2	16
4.10	Informar problemas que puedan surgir en el campo.	4	3	2	14

5	Peso de materia prima.	5	5	3	30
5.1.	Verificar el peso de la chipa con el instrumento de la romana.	5	5	3	30
5.2.	Controlar que depositen la chipa a un tonel.	5	5	2	20
5.3.	Verificar el peso del látex por medio de una varilla.	5	5	2	20
5.4.	Controlar que depositen el látex en los barriles.	5	5	2	20
5.5.	Supervisar que la materia prima sea trasladada a la planta.	5	5	2	20
6	Reportar informe de la producción.	5	5	4	40
6.1.	Reportar la cantidad de látex en libras.	5	5	3	30
6.2.	Reportar la cantidad de chipa en libras.	5	5	3	30
6.3.	Reportar la cantidad de picadores.	5	5	2	20
6.4.	Reportar el promedio de látex y chipa de 1ra. de acuerdo a la cantidad de picadores.	5	5	3	30
6.5.	Ingresar datos de producción de hule a la computadora.	5	4	3	27
6.6.	Realizar el estado de población. (Número de árboles).	3	5	5	40

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.9. Aplicador de Fungicida en el Almacigo

La finalidad del puesto es fumigar las plantaciones de almacigo con la mayor eficiencia. Entre sus funciones están:

CUADRO No. 14

Funciones del Aplicador de Fungicida en el Almacigo

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Preparar el producto para proteger el almacigo.	5	5	4	40
1.1.	Mezclar los productos para proteger el hongo en las hojas de almacigo. (Bayfidan, Alto 100, Antracol y Venomil).	5	5	4	40

1.2.	Controlar enfermedades en almacigo y jardín clonal.	5	5	4	40
1.3.	Aplicar los fungicidas en el almacigo por medio de la bomba Matabi.	5	5	4	40
1.4.	Aplicar fungicidas en el jardín clonal y en el almacigo.	5	5	4	40
2	Realizar informe sobre las actividades.	5	5	4	40
2.1.	Realizar reporte de los fungicidas.	5	5	3	30
2.2.	Pasar asistencia con el jefe de campo.	5	5	3	30
2.3.	Informar sobre enfermedades en el almacigo y jardín clonal.	5	5	3	30
2.4.	Chapear el área donde se encuentran los almácigos.	1	4	3	15
3	Trabajos manuales en el almacigo.	4	5	3	27
3.1.	Retirar el agua acumulada por lluvia en el área de terraza.	2	4	2	12
3.2.	Realizar deshije en los tocones para que crezca la plantación del almacigo.	4	4	3	24
3.3.	Chapear las camas biológicas en el almacigo de suelo.	1	4	2	10

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.10. Aplicador de Fungicida y Estimulante en los Paneles de Pica

La finalidad del puesto es cumplir con las responsabilidades en la aplicación de los fungicidas y estimulante sobre paneles de pica. Entre las funciones están:

CUADRO No. 15

Funciones del Aplicador de Fungicida y Estimulante en el Panel de Pica

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Aplicación de fungicidas y estimulantes	5	5	5	50
1.1.	Realizar mezclas de fungicidas.	5	5	4	40
1.2.	Realizar mezclas de estimulante.	4	5	4	36
1.3.	Pasar con el jefe inmediato a tomar asistencia.	5	3	2	16
1.4.	Recibir tarea para aplicación de fungicidas.	5	4	2	18

1.5.	Recibir tarea para aplicación de estimulante (cada 15 días)	4	4	2	16
1.6.	Reportar árboles enfermos.	5	5	5	50
1.7.	Rondear los árboles de hule. (Chapear los surcos de los árboles).	2	4	3	18
1.8.	Limpieza de oficinas cuando no aplican fungicidas y estimulantes.	3	3	2	12
1.9.	Limpieza de equipos. (1 Galón, 1 Vasillo, Brocha y Vara).	5	4	2	18

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.11. Ayudantes de Operador de Tractor

La finalidad del puesto es realizar diversas actividades apoyando al operador del tractor. Entre las funciones están:

CUADRO No. 16
Funciones de Ayudantes del Operador de Tractor

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Realizar diversos trabajos con el tractorista.	5	5	4	40
1.1.	Ayudar a tractorista en preparación de maquinaria.	5	5	4	40
1.2.	Ayudar a limpiar el área de campo.	4	4	3	24
1.3	Repartir agua a picadores.	4	4	3	24
1.4	Ayudar a chapear el área de campo.	1	3	3	12
1.5.	Recolección de basura al lugar asignado.	4	4	2	16
1.6.	Preparación de equipos de recolección de materia prima	5	5	2	20
1.7.	Cargar chipa a carretón asignado.	5	5	5	50
1.8.	Recolectar látex de campo y vaciar a tanque recolector.	5	5	5	50
1.9.	Vaciar al cisterna canecas de químico de amoniaco antes de la recolección.	5	5	5	50

1.10.	Recolección de skim a planta de sólidos.	5	5	5	50
1.11.	Lavado y limpieza de tanques de recolección.	4	4	2	16
1.12.	Acarreo de bolsas en el almacigo.	4	5	4	36
1.13.	Retirar desechos de látex.	4	4	2	16
1.14.	Acarrear postes para montarlos al tractor.	2	4	3	18
1.15.	Sacar piedras de los quíneles del área de campo.	2	4	3	18
1.16.	Arreglo de cunetas en caminos.	2	4	3	18
1.17.	Acarrear balastro para tapar agujeros en el campo.	2	4	3	18

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.3.12. Picadores de Hule

La finalidad del puesto es realizar la pica de los árboles de hule con la mejor calidad. Entre las funciones están:

CUADRO No. 17

Funciones de los Picadores de Hule

Orden	Funciones	Frecuencia	Impacto de los errores	Complejidad	Total
1	Presentarse de mañana.	5	5	3	30
1.1.	Pasar asistencia con caporal asignado.	5	5	2	20
1.2.	Presentar ficha que está debidamente identificado con su código al caporal asignado.	5	5	2	20
1.3.	Recoger en bodega los equipos asignados para la recolección de látex.	5	5	3	30
1.4.	Llenar los litros de químicos establecidos para preservar la materia prima.	5	5	2	20
1.5.	Colocar el equipo (barril y cubetas) de manera escalonada para evitar contaminación de látex	5	5	2	20
2	Picar árboles de hule. (700 árboles promedio)	5	5	5	50
2.1.	Aplicación de amoniaco en los guacales durante la pica.	5	5	5	50

2.2.	Recolectar la chipa en la tarea que trabajara el día siguiente.	5	5	3	30
2.3.	Pesar la chipa supervisado por el caporal.	5	5	4	40
2.4.	Dar tiempo de goteo para iniciar la recolección de látex o coagulación si se tratara de chipa 1era.	5	5	5	50
2.5.	Aplicar químicos a los barriles donde deposita el látex.	5	5	5	50
2.6.	Recolectar látex o coagular en la tarea que se realizó sangrado.	5	5	5	50
2.7.	Pesar el látex recolectado supervisado por el caporal.	5	5	4	40
2.8.	Evitar daños de madera.	5	5	5	50
2.9.	Minimizar el consumo grueso.	5	5	5	50
3	Limpieza de equipo de pica de hule.	5	4	2	18
3.1.	Limpieza de Equipo después de la recolección.	5	4	2	18

Fuente: Documentación de Perfiles Entre Ríos, S.A. y estudiante de E.P.S.

3.4. EVALUACION DE RIESGOS

Mediante la observación en el área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A. se prescribe la evaluación de riesgos con el fin de obtener información para lograr determinar la factibilidad de proporcionar equipo de protección personal a los colaboradores que están expuestos a correr algún tipo de riesgo en el lugar de trabajo.

A base de entrevistas directas con el colaborador de campo se determina la identificación de los riesgos existentes en el área de trabajo. Esta actividad permitió abordar con decisión su detención, causa y consecuencias que puedan acarrear, con la finalidad de eliminar o atenuar los propios riesgos así como limitar sus consecuencias, en el caso de no poder eliminarlos.

Los accidentes ocurren porque los colaboradores cometen actos incorrectos o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo no se

encuentran en condiciones adecuadas. El principio de la prevención de los accidentes señala que tienen causas que los originan y que se pueden evitar al identificar y controlar las causas que lo producen.

La evaluación de riesgos va dirigida a medir la magnitud de los riesgos que se pueden evitar, obteniendo así la información necesaria para que los directivos de la empresa tomen una decisión apropiada sobre la necesidad de proporcionarles equipo de protección al personal que está expuesto a los accidentes.

Una evaluación de riesgos se compone de dos partes:

3.4.1. Análisis de Riesgos.

Es una acción sistemática de la información disponible para identificar y valorar los riesgos sobre los trabajadores, y está formado por dos fases:

- ✓ Identificar el peligro: proceso mediante el cual se reconoce que hay un peligro y se definen sus características.
- ✓ Estimar o valorar un riesgo: proceso mediante el cual se determinan la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que pueden derivarse de la materialización de un peligro, se valora la probabilidad y la severidad de que se materialice el riesgo.

3.4.2. Valoración de Riesgo.

Tras efectuar el análisis de riesgo (magnitud del riesgo), hay que realizar su valoración, es decir, emitir un juicio sobre la tolerabilidad o no del mismo hablando en caso afirmativo del riesgo.

La empresa Entre Ríos, S.A. estima los riesgos identificados de la siguiente manera:

CUADRO No. 18
Valoración del Riesgo en Áreas de Trabajo

Consecuencia del Riesgo (C)	
Nivel	Punteo y especificación
Leve	1: contusiones, pequeñas heridas y/o daños.
Moderada	6: Lesiones mayores, intoxicaciones y quemaduras.
Grave	10: Amputaciones, invalidez permanente y/o daños graves.
Mortal	35: Cuando se presenta un muerto y/o daños.
Catastrófica	100: Numerosos muertos y/o grandes daños.

Exposición (E)	
Nivel	Punteo y especificación
Remota	1: Una vez al mes o pocas al año.
Ocasional	3: De una vez al mes a una vez por semana.
Frecuente	6: Alguna vez al día.
Continua	10: Toda la jornada laboral o muchas veces al día.

Probabilidad (P)	
Nivel	Punteo y especificación
Muy baja	1: Extremadamente remota, ocurre rara vez. Nunca ha sucedido en muchos años de exposición, pero concebible.
Media	3: Remota pero posible, poco usual.
Alta	6: Muy posible, nada extraño, tienen una probabilidad de 50%.
Muy Alta	10: Inminente. Es el resultado más probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar.

Grado de Peligrosidad		
Nivel	Especificación	
Muy alta	> 400	Paralización de la operación.
Alta	200 a 400	Se requiere acción inmediata.
Importante	70 a 200	Actuación urgente y precisa corrección.
Posible	20 a 70	Mantenerse alerta.
Aceptable	< de 20	El factor debe ser eliminado, pero no es una emergencia y da espera.

Grado de peligrosidad = Consecuencia * Exposición * Probabilidad.

A base de la información obtenida relacionado a las funciones de cada puesto del área de campo se logró determinar que existen ciertos riesgos de sufrir un accidente en el lugar de trabajo lo que conlleva a la realización de una evaluación de riesgos por medio de ello se analizará si es necesario el equipo de protección como medida de seguridad para los colaboradores.

Las causas de un accidente consisten en los defectos, en los actos, o en la falta de acción que debe conseguirse para evitar que el accidente se repita. Las causas inmediatas de un accidente pueden ser por usar equipos defectuosos, no señalizar, no usar implementos de protección personal, entre otros.

La evaluación de riesgos se realizó por medio de supervisión en los puestos de trabajo de los colaboradores directamente en el campo con la finalidad de hacer verídica la información, actividad efectuada por la estudiante de EPS.

A continuación se presentan los resultados de la evaluación de riesgos por cada puesto de trabajo del área de campo de la empresa.

CUADRO No. 19**3.4.3. Evaluación de Riesgos sobre las funciones del Jefe de Campo**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGRO-SIDAD
Supervisión al personal de campo.	Accidente en moto	Al momento de realizar la supervisión el recorrido se realiza por medio de una moto, lo que puede ocasionar el peligro de caídas que pueden ser leves o graves.	10	10	6	600
	Irritación en la piel	Esto sucede por la exposición de sol.	10	10	3	300

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 20**3.4.4. Evaluación de Riesgos sobre las funciones del Supervisor de Campo y Almacigo.**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGRO-SIDAD
Supervisar programa de estimulación panel de pica y supervisar trabajos de fungicidas en área de producción.	Accidente en moto	Al momento de realizar la supervisión el recorrido se realiza por medio de una moto, lo que puede ocasionar caídas esto puede tener efecto a heridas leves o graves dependiendo del impacto de la caída.	10	10	6	600
	Caídas de ramas secas.	Esto se da en el momento que están recorriendo el área para el conteo de árboles de toda la finca.	1	1	1	1
Supervisar procesos de almacigos (Semilleros, trasplante, enjertación)	Mordeduras de serpientes	Cuando existe mucha maleza en el surco las serpientes se esconden en lugares que no son visibles y a su paso pueden tocarlas y ellas como defensa muerden al trabajador.	10	10	1	100
	Irritación en la piel	Esto sucede por la exposición de sol.	10	10	3	300

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 21**3.4.5. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones del Supervisor de Producción.**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Supervisar que los caporales cumplan con lo establecido de la producción.	Accidente en moto	Al momento de realizar la supervisión el recorrido se realiza por medio de una moto, lo que puede ocasionar caídas esto puede tener efecto a heridas leves o graves e incluso a fracturas dependiendo del impacto de la caída.	10	10	6	600
Realizar el estado de población. (Número de árboles).	Irritación en la piel	Esto sucede por la exposición de sol.	10	10	3	300
	Caídas de ramas secas.	Esto se da en el momento que están recorriendo el área para el conteo de árboles de toda la finca.	1	3	3	9
Realizar evaluación mensual sobre calidad de pica.	Mordeduras de serpientes	Cuando existe mucha maleza en el surco las serpientes se esconden en lugares que no son visibles y a su paso pueden tocarlas y ellas como defensa muerden al trabajador.	10	10	1	100

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 22**3.4.6. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones del Encargado de Almacigo**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Supervisión y control de tareas al personal bajo su cargo.	Caídas o resbalones	Por el recorrido que tiene que realizar en el almacigo para la supervisión existe el riesgo de sufrir alguna caída que pueda ocasionar lesiones leves como lesiones graves.	6	10	3	180
	Irritación en la piel	El trabajador corre el riesgo de sufrir daños en la piel por la exposición del sol esto puede ocasionar irritaciones, quemaduras e incluso alergias.	10	10	6	600

Supervisar las tareas asignadas en el campo	Picaduras de insectos	Se corre el riesgo de sufrir daños en la piel por picaduras de cualquier tipo de insectos lo cual esto puede causar dengue.	10	10	6	600
	Mordeduras de serpientes	Cuando existe mucha maleza en el surco, las serpientes buscan los lugares más cercanos al tronco del árbol	10	10	1	100

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 23

3.4.7. Evaluación de Riesgos sobre las funciones del Encargado de Fungicida y Estimulación de Pica

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Mezclar los productos que se utilizan para la aplicación en los paneles de hule	Intoxicación	Cuando se realiza la mezcla por motivo que trabajan directamente con el químico se corre el riesgo de inhalarlo y esto puede ocasionar alguna reacción como: intoxicación o algún otro malestar.	6	1	1	6
Supervisión al personal bajo su cargo.	Caídas o resbalones	Por el recorrido que tiene que realizar para la supervisión, no se puede evitar correr el riesgo de sufrir alguna caída que pueda ocasionar lesiones leves como lesiones graves.	1	10	3	30
	Mordeduras de serpientes	Cuando existe mucha maleza en el surco las serpientes se esconden en lugares que no son visibles y a su paso pueden tocarlas y ellas como defensa muerden al trabajador.	10	10	1	100
	Caídas de ramas secas.	Esto se da en el momento que están recorriendo el área para realizar controlar que su personal bajo su cargo esté realizando sus tareas asignadas.	1	1	1	1
	Picaduras de insectos	Se corre el riesgo de sufrir daños en la piel por picaduras de zancudo lo cual esto puede causar dengue u otra enfermedad causada por los insectos.	10	10	6	600

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 24**3.4.8. Evaluación de Riesgos sobre las funciones de los Operadores de Tractor.**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Operar Tractor para Actividades propias de la maquinaria.	Accidente en tractor	El operador corre el riesgo de sufrir un accidente por desperfectos mecánicos de maquinaria.	10	10	6	600
	Irritación en la piel por el ambiente.	Durante los recorridos de las tareas asignadas se corre el riesgo de exponerse al sol ocasionado irritaciones o algún tipo de quemaduras en la piel.	10	10	6	600
	Quemaduras en los pies	Esto sucede por la cercanía que se tiene al motor de la maquinaria y esto ocasiona que los pies se espongan a sufrir quemaduras leves.	10	10	3	300

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 25**3.4.9. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones del Personal Operativo de Campo.**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Aplicación de herbicidas. (temporada en invierno)	Intoxicación	Al momento de estar aplicando los químicos corren el riesgo de inhalar las sustancias debido que la aplicación dura por tiempo de 4 horas.	6	1	1	6
	Caídas o resbalones	Cuando realizan el trabajo de aplicar herbicidas en el campo corren el riesgo de sufrir caídas por la tierra húmeda.	6	10	3	180
	Mordeduras de serpientes	Cuando existe mucha maleza en el surco las serpientes se esconden en lugares que no son visibles y a su paso pueden tocarlas y ellas como defensa muerden al trabajador.	10	10	1	100

Chapeo forestal en árboles de Teca y Melina.	Caídas de ramas secas.	Al momento de estar haciendo el recorrido corren el riesgo de sufrir alguna lesión por caídas de ramas secas.	1	1	1	1
	Picaduras de insectos.	Se corre el riesgo de sufrir daños en la piel por picaduras de cualquier tipo de insectos lo cual puede causar dengue u otras enfermedades.	10	10	6	600
Chapeo manual de campo.	Cortadas o Heridas	Su herramienta a utilizar para el chapeo del campo es el machete, lo cual por un descuido o por desvió del mismo pueden sufrir alguna cortada o por alguna salpicadura de algún tronco puede ocasionar alguna herida.	10	1	3	30
	Irritación en la piel por el ambiente.	Esto sucede por la exposición del sol.	10	10	6	600
Actividades diversas en almacigos.	Presión alta y baja.	Esto se da en el momento que el colaborador no ha consumido sus alimentos correctos o también puede darse por trabajar mucho tiempo bajo el sol.	1	1	3	3

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 26

3.4.10. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones de los Caporales.

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Mezcla de químico amoníaco.	Quemaduras en las manos	Salpicadura y derrames de químico a la hora de realizar la mezcla.	10	10	6	600
Supervisar las Tareas de Campo y Evaluar calidad de pica	Mordeduras de serpientes	Cuando existe mucha maleza en el surco las serpientes se esconden en lugares que no son visibles por los picadores y a su paso pueden tocarlas y ellas como defensa muerden al trabajador.	10	10	1	100
	Caídas o resbalones	Se corre el riesgo de sufrir alguna fractura o heridas leves.	1	10	3	30
	Picaduras de insectos	Se corre el riesgo de sufrir daños en la piel por picaduras de zancudo lo cual esto puede causar algún tipo de enfermedad como: dengue u otros.	10	10	6	600

Realizar el estado de población. (Número de árboles).	Caídas de ramas secas	Esto se da en el momento que están recorriendo el área para el conteo de árboles de toda la finca.	1	1	1	1
	Irritación en la piel	Esto sucede por la exposición de sol.	10	10	6	600

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 27

3.4.11. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones del Aplicador de Fungicida en el Almacigo.

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Mezclar los productos para proteger el hongo en las hojas de almacigo. (Bayfidan, Alto 100, Antracol y Venomil).	Intoxicación	Cuando se realiza la mezcla por motivo que trabajan directamente con el químico se corre el riesgo de inhalarlo y esto puede ocasionar alguna reacción como, intoxicación o algún otro malestar.	6	10	6	360
Aplicar los fungicidas en el almacigo por medio de la bomba Matabi.	Caídas o resbalones	Por el recorrido que tiene que realizar en el almacigo para la aplicación de fungicidas, existe el riesgo de sufrir alguna caída que pueda ocasionar lesiones leves como lesiones graves.	6	10	3	180
Chapear el área donde se encuentran los almacigos.	Cortadas o heridas	Se corre el riesgo de sufrir una cortada o alguna herida ocasionada por el machete por un descuido o por desvío del mismo.	10	1	3	30
	Mordedura de serpiente	Cuando existe mucha maleza en el surco, las serpientes buscan los lugares más cercanos al tronco del árbol	10	10	1	100
	Irritación en la piel	El trabajador corre el riesgo de sufrir daños en la piel por la exposición del sol esto puede ocasionar irritaciones, quemaduras e incluso alergias.	10	10	6	600

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 28**3.4.12. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones del Aplicador de Fungicida y Estimulante en los Paneles de Pica.**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Aplicación de fungicidas y estimulantes	Mordedura de serpiente	Cuando existe mucha maleza en el surco, las serpientes buscan los lugares más cercanos al tronco del árbol	10	10	1	100
	Quemaduras en las manos.	Debido a la exposición que existe por la aplicación de la mezcla de los pesticidas y la aplicación del estimulante, se corre el riesgo que la mezcla se derrame y provoque quemaduras en la piel del trabajador.	10	10	6	600
	Hongos en las manos	Cabe la posibilidad que algunos trabajadores sean alérgicos a los guantes de hule y la reacción que les pueda ocasionar por la utilización sean hongos ocasionados por el sudor.	10	3	3	90
	Intoxicación	Debido al tiempo de exposición durante la jornada laboral existe el riesgo de una intoxicación puede ser aguda o crónica por el continuo contacto con los químicos.	6	10	6	360
	Problemas en las vías respiratorias	Las aplicadores cuentan con mascarilla, gabacha, guantes, botas, gorra, y lentes, lo que puede ocasionar problemas para respirar ya que recorren aproximadamente 3 a 4 tareas de trabajo y la aplicación dura más de 4 horas.	10	10	6	600
	Caídas o resbalones	Por el recorrido que tiene que realizar para la aplicación de los químicos no se puede evitar correr el riesgo de sufrir alguna caída que pueda ocasionar lesiones leves como lesiones graves.	1	10	3	30

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO NO. 29**3.4.13. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones del Ayudante del Operador de Tractor**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Recolectar látex de campo y vaciar a tanque recolector.	Probable padecimiento de lumbago	Esto es ocasionado al momento de recolectar el látex según sus sectores asignados, debido a que están en constante movimiento.	6	10	6	360
	Irritación en la piel por el ambiente.	Durante los recorridos de las tareas asignadas se corre el riesgo exponerse al sol esto ocasionado irritaciones o algún tipo de quemaduras.	10	10	6	600
Repartir agua a picadores	Caídas desde el tractor.	Esto se da en el momento que el ayudante les proporciona agua a los picadores lo que esto implica estar bajando y subiendo del tractor.	1	10	6	60
Vaciar al cisterna canecas de químico de amoniaco antes de la recolección	Intoxicación	Esto sucede cuando los ayudantes realizan cierta parte de llenado de amoniaco a la cisterna.	10	10	6	600

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

CUADRO No. 30**3.4.14. Evaluación de Riesgos sobre las Funciones de los Picadores.**

ACTIVIDAD QUE REPRESENTA RIESGO(S)	RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN			
			(C)	(E)	(P)	GRADO DE PELIGROSIDAD
Llenar los litros de químicos establecidos para preservar la materia prima y en la aplicación del amoniaco en los guacales.	Quemadura en las manos	Por la llenada de amoniaco en sus respectivos envases, se corre el riesgo que el picador sufra daños en la piel por derrames o salpicaduras y este químico es aplicado durante la pica de hule.	6	10	6	360

Picar árboles de hule. (700 árboles promedio)	Picaduras de insectos	El picador corre el riesgo de sufrir daños en la piel por picaduras de zancudo lo cual esto puede causar dengue u otra enfermedad causada por los insectos.	10	10	6	600
	Daños en la vista.	Esto es ocasionado cuando se realiza la actividad de la pica o pica inversa, la viruta que se desprende del árbol se introduce por los ojos esto ocasionando daños a la vista.	10	1	1	10
	Caídas por el uso de escalera y por realizar el recorrido a la tarea durante la recolección.	Utilizan escaleras altas para realizar la pica inversa intensiva (escalera de 6 escalones con pica de 3 metros de altura o más).	6	10	3	180
Recolectar látex o coagular en la tarea donde se realizó sangrado.	Mordeduras de serpientes	Cuando existe mucha maleza en el surco las serpientes se esconden en lugares que no son visibles por los picadores y a su paso pueden tocarlas y ellas como defensa muerden al trabajador.	10	10	1	100
	Probable padecimiento de lumbago	Picar a una altura menor de 50 centímetros (especialmente cuanto tiene 2 o 3 tareas)	6	1	1	6
	Irritación en la piel	Esto sucede por la exposición de sol.	10	10	6	600

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

Según el análisis de riesgos realizado en el área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A. se observó la presencia de diversos riesgos laborales; la mayoría de tipo biológico, químico y mecánico.

Entre los riesgos biológicos están presentes las mordeduras y picaduras de animales; en los químicos por la manipulación de sustancias químicas para la conservación del hule natural y al polvo los cuales son tóxicos para el organismo y los riesgos mecánicos se destacan con mayor frecuencia, caídas de un mismo nivel esto ocasionando leves heridas al trabajador. (Ver Anexo No. 2 / Fotografía No.3). Una vez determinados los riesgos que mayormente provocan accidentes y enfermedades laborales dentro del área de trabajo, producidos por la falta de

preocupación en proporcionarles seguridad a los colaboradores para minimizar riesgos que están expuestos día a día.

Mediante la realización de entrevistas directas y observaciones en los diferentes puestos de trabajo del área de campo, se pudo observar que no existe cumplimiento de medidas con relación a las exigencias de la seguridad hacia los trabajadores, cabe mencionar algunas de las causas inmediatas:

Acto inseguro:

- Deficiencia en equipo de protección.
- No cuentan con existencia de equipo de protección en bodega.
- No usar implementos de protección personal.
- Señalización no existente acerca de los peligros.
- Inexistencia de insumos de primeros auxilios.
- Falta de orden y limpieza en lugar de trabajo.

Un acto inseguro es toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el estado como para la empresa, que puede producir un accidente o una enfermedad laboral.

Condiciones inseguras:

- Tierra húmeda por temporada de invierno.
- Insectos contaminantes por el medio ambiente.
- Animales peligrosos que surgen por la naturaleza.
- Derrumbes o temblores surgidos por naturaleza.

Una condición insegura es cualquier situación o característica física o mental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo.

3.5. INFORME DE ACTIVIDADES DE DOCENCIA Y EXTENSION REALIZADAS

3.5.1. SERVICIOS PRESTADOS

3.5.1.1. Actividades de Docencia

- **Capacitación sobre el tema de Liderazgo.**

Fecha: 11 de noviembre del 2,013.

Disertante: Paola Vanessa Sum Rosales.

Duración: 3 horas.

Participantes: Jefe, Supervisores y Encargados de cada puesto del área de campo haciendo un total de 10 personas.

Objetivo de la capacitación.

Incentivar y motivar al personal para realizar cambios de mejora en su lugar de trabajo dando a conocer sus conocimientos aprendidos bajo la experiencia adquirida en el trabajo.

Justificación.

Es necesario realizar esta capacitación debido a que el personal administrativo del área de campo se encuentra débil en aportar ideas para efectuar mejoras en su lugar de trabajo. Esta capacitación ayudará al personal a tomar conciencia de lo importante que es ser líder en su grupo de trabajo, para que el colaborador ponga en práctica sus habilidades y capacidades con la finalidad de estar en constante cambio para el bienestar del área como para el personal.

Instrumentos de medición.

Como instrumento se utilizó al final de la capacitación una boleta de encuesta con una serie de preguntas abiertas y otra serie de preguntas cerradas elaborado por la estudiante de EPS con el propósito de evaluar la capacidad de captación de lo aprendido por los participantes.

Resultados de la evaluación.

Por política de la empresa, los resultados se trabajaron de forma confidencial siendo documentado por el departamento de recursos humanos.

Realización de la actividad.

El tema de la capacitación fue propuesta por la estudiante de EPS, lo cual fue autorizado por el departamento de recursos humanos, por lo que la estudiante fue la encargada de elaborar la presentación en Power Point como en la elaboración de los cuestionarios para proceder a evaluar a los participantes al final de la capacitación. La actividad se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa, con el propósito de brindar a los colaboradores información importante acerca del tema de liderazgo enfocándose en aspectos como: teorías de liderazgo, estilos de personalidad, modelos de liderazgo, liderazgo situacional, capacidad de liderazgo, modelos de liderazgo, tipos de líderes y cualidades de un líder. Para ejercitar al participante se realizó un pequeño cuestionario para valorar la capacidad de liderazgo de cada uno de los participantes con el objetivo de evaluar la capacidad de iniciativa, confianza en sí mismo y espíritu de servicio; así también se proyectó un video motivacional explicando cual sería la actitud correcta para poder triunfar, tomado de la película "facing the giants". Este video tiene la finalidad de concientizar al personal para ser iniciativos, innovadores y creativos en proyectar algún tipo de cambio o mejora en su área de trabajo. (Ver Anexo No. 3 / Fotografía No. 4).

➤ **Capacitación sobre el tema del Manejo de Personal.**

Fecha: 25 de noviembre del 2013.

Disertante: Paola Vanessa Sum Rosales.

Duración: 3 horas.

Participantes: Jefe, Supervisores y Encargados de cada puesto del área de campo haciendo un total de 10 personas.

Justificación.

El personal que labora en el área de campo tienen un nivel académico bajo y por sus años de experiencia en la empresa han logrado ascender a puestos como: supervisor o encargado de algún puesto, lo que ha significado un problema en la realización de cambios para el bienestar del área así como se ha tenido ciertos conflictos con el grupo de trabajo. Sin embargo son personas que si se les concientiza a desarrollar sus habilidades y capacidades conjuntamente con su equipo de trabajo se puede lograr el éxito del colaborador para beneficio de ambas partes.

Objetivo de la capacitación.

Participar en el adiestramiento del personal administrativo del área de campo para concientizar y motivar sobre la importancia de tener personal bajo su responsabilidad.

Instrumento de medición.

Como instrumento se utilizó al final de la capacitación una boleta de encuesta con una serie de preguntas abiertas y otra serie de preguntas cerradas elaborado por la estudiante de EPS con el propósito de evaluar la capacidad de captación de lo aprendido por los participantes.

Resultados de la evaluación.

Por política de la empresa, los resultados se trabajaron de forma confidencial siendo documentado por el departamento de recursos humanos.

Realización de la actividad.

El tema se orientó a darle continuidad a la capacitación anterior mencionada, se llevó a cabo en las oficinas administrativas del área de campo. Fue autorizada por el departamento de recursos humanos de la empresa para dar a conocer la importancia de la cultura organizacional, clima organizacional y trabajo en equipo. El equipo de cómputo, la elaboración de la presentación en Power Point y el

material que se utilizó corrieron por cuenta de la estudiante de EPS. Como parte de aprendizaje se procedió a realizar un ejercicio utilizando botellas de plástico con el propósito de utilizar la creatividad y las habilidades de formar una figura. Así mismo se visualizó un video con el tema “Ese no es mi problema” con la finalidad de reflexionar en las consecuencias que habrían si no se toma una acción inmediata en resolver algún tipo de problema o no se tiene un buen control en el manejo del grupo de trabajo. (Ver Anexo No. 3 / Fotografía No. 5).

➤ **Capacitación sobre los Riesgos en el Trabajo.**

Fecha: 02 de diciembre del 2,013.

Disertante: Paola Vanessa Sum Rosales.

Duración: 2 horas.

Participantes: Personal administrativo y operativo del área de campo haciendo un total de 130 personas.

Objetivo de la capacitación.

Crear conciencia del tipo de trabajo que cada uno tiene y sobre las precauciones propias que deben tomar en sus labores diarias ya que corren riesgos de sufrir algún tipo de accidente por la misma naturaleza del campo.

Justificación.

Es fundamental brindar la información necesaria para dar a conocer sobre los riesgos que están expuestos los colaboradores que trabajan día a día en el campo de la finca Entre Ríos, S.A. para tomar las precauciones debidas con el propósito de proteger la salud.

Es necesario que los colaboradores tengan conocimiento de los aspectos importantes de cómo prevenir o minimizar los peligros existentes en el campo y que mejor dando inicio a realizar capacitaciones acerca del tema mencionado, así como también informar que la empresa realiza investigaciones de cómo proteger su seguridad.

Realización de la actividad.

Para llevar a cabo esta actividad se tuvo que proceder a realizar la evaluación de riesgos, trabajo que tuvo una duración de tres meses y fue efectuado por la estudiante de EPS. La capacitación se enfocó a informar al personal que tome las precauciones debidas ya que están expuestos a una serie de peligros por la misma naturaleza del campo. Lo primordial de esta actividad fue persuadir al colaborador que debe tomar como iniciativa propia cuidar su bienestar y su salud. (Ver Anexo No. 3 / Fotografía No. 6).

- **Capacitación sobre el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).**

Fecha: 28 de enero del 2,014.

Disertante: Paola Vanessa Sum Rosales.

Duración: 1 hora.

Participantes: Personal administrativo de la empresa haciendo un total de 25 personas.

Objetivo de la capacitación.

Brindar información acerca del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas.

Realización de la actividad.

La finalidad de la actividad fue dar a conocer el proceso de EPS desde la fase del diagnóstico hasta la fase final del informe sobre la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario Sur Occidente para propiciar la aceptación de futuros profesionales en distinguida empresa, debido a que la empresa se encuentra en una etapa de desarrollo y crecimiento por lo que es necesario el apoyo de estudiantes profesionales. (Ver Anexo No. 3 / Fotografía No. 7).

3.5.1.2. Actividades de Extensión

➤ **Capacitación sobre el tema de Administración del Tiempo.**

Lugar: Destiladora de Alcoholes y Ronés, S.A.

Fecha: 07 de octubre del 2013.

Disertante: Paola Vanessa Sum Rosales.

Duración: 4 horas.

Organizadores: Estudiante de EPS e Ing. José Basegoda, Gerente de operaciones de la empresa.

Participantes: Personal administrativo de la empresa haciendo un total de 25 personas.

Objetivo del evento.

Contribuir con el adiestramiento del personal operativo de la empresa Destiladora de Alcoholes y Ronés, S.A.

Antecedentes.

Desde los años 1,950, Destiladora de Alcoholes y Ronés, S.A. se dedica a la producción y comercialización de diferentes tipos de alcoholes y rones para sus clientes en diferentes partes del mundo.

Con el pasar de los años se ha ido incrementado la producción, comercialización y distribución de sus productos; siendo actualmente una empresa perteneciente al grupo Industrias Licoreras de Guatemala la cual se caracteriza por fabricar el mejor ron del mundo (ron Zacapa). Adicionalmente, ha sido y es una empresa de categoría mundial y excelencia en la producción de alcohol y rones.

Justificación.

Destiladora de Alcoholes y Ronés, S.A. está comprometida a brindar siempre lo mejor, no solo a sus clientes, sino también a sus colaboradores; es por lo anterior

que se impartió la capacitación sobre el tema de “Administración del Tiempo”; en la cual se dictaron herramientas y directrices a los colaboradores para administrar y manejar de una forma eficiente el tiempo que dedican a la organización.

Instrumento de medición.

Como instrumento se utilizó al final de la capacitación una boleta de encuesta con una serie de preguntas abiertas y otra serie de preguntas cerradas elaborado por la estudiante de EPS con el propósito de evaluar la capacidad de captación de lo aprendido por los participantes.

Resultados de la evaluación.

Por política de la empresa, los resultados se trabajaron de forma confidencial siendo documentado por el departamento de recursos humanos.

Realización del evento.

El evento se realizó en las instalaciones de la empresa, el tema impartido tiene aspectos como: definiciones del tiempo, establecimiento de prioridades, matriz de administración del tiempo, desperdicios del tiempo y conceptos de eficacia y eficiencia.

Así mismo como parte de ejercicio se realizaron una serie de actividades una de ellas fue formar figuras con piezas de un cuadro elaborado por foami con el propósito de medir el trabajo en equipo, la creatividad y el tiempo en que formaban la figura, otra actividad realizada fue un test para evaluar el manejo del tiempo de cada uno de los colaboradores por medio de un cuestionario con una preguntas cerradas la calificación fue de forma personal ya que resolvió en el momento, estos ejercicios tuvieron el propósito de concientizar la importancia y el valor que tiene el tiempo en el trabajo. Este evento se realizó en dos días consecutivos para cumplir las cuatro horas que se propusieron para la capacitación. (Ver Anexo No. 4 / Fotografía No. 8).

➤ **Gestión de pintura para la escuela Sicán.**

Lugar: Escuela Oficial de Párvulos, Anexa Lotificación Sicán, carretera a La Máquina Cuyotenango, Suchitepéquez.

Fecha: 08 de octubre del 2,013.

Duración: 1 semana.

Organizadores: Maestra Sonia Sontay, directora Sandra González y estudiante de EPS.

Objetivo de la gestión.

Contribuir con una pequeña colaboración en gestionar dos canecas de pintura para el aula de párvulos de la escuela Sicán ubicada en carretera hacia la Máquina Cuyotenango, Suchitepéquez.

Antecedentes.

La escuela con la colaboración de las empresas Pica, S.A., Entre Ríos, S.A. y con el apoyo del comité de padres de familia y maestros ha logrado implementar aulas para la enseñanza y el aprendizaje para beneficio de los niños del sector. El propósito es alcanzar a cumplir con el número de niños que viven en la comunidad Sicán.

Realización de la gestión.

Para la gestión de la pintura se hicieron solicitudes dirigidas a proveedores de pinturas ubicados en el sector de Mazatenango, logrando así una respuesta positiva por parte de Corona Paint Center, la cual obsequió dos canecas de pinturas con el apoyo del TAE. Rudy Rolando quien es administrador del negocio. Así mismo se le hizo entrega del material a la maestra Sonia Sontay quien fue personaje importante para realizar dicha gestión en la escuela. Esta actividad se realizó con la finalidad de contribuir con un granito de arena el esfuerzo que realizan los maestros día a día por mejorar las instalaciones y por lograr un

ambiente agradable, cómodo y seguro para los niños de la escuela. (Ver Anexo No. 4 / Fotografía No. 9).

- **Coordinar y participar en la siembra de gigantes a un costado del parque principal de la empresa Entre Ríos, S.A.**

Fecha: 24 de octubre del 2,013.

Duración: 2 días.

Organizadores: Coordinador de Recursos Humanos y estudiante de EPS.

Objetivo de la actividad.

Lograr que el personal administrativo así como el operativo respete la entrada principal de la organización.

Justificación.

El personal de la empresa no tiene la costumbre de entrar por la puerta principal de la empresa debido a que existe un pasadizo ubicado en un costado del parqueo, por lo que se les facilita ingresar a las instalaciones de la organización, sin embargo se observó que esto ocasiona discrepancia entre los mismos colaboradores ya que por ese desvío con facilidad puede ingresar cualquier persona y esto ocasiona inseguridad. Por medio de un cerco formado por la siembra de gigantes se puede obligar al personal que deben ingresar por la entrada principal y así mismo cumplir con el registro diario de las asistencias que existe en la garita.

Realización de la actividad.

Para la realización de esta actividad se tuvo que solicitar autorización a la alta gerencia de la empresa y la participación del personal operativo de campo para proceder a la actividad se tuvo una respuesta positiva al mes. El material que se utilizó fue la planta de gigante como un tractor para la limpieza del cerco para luego proceder a la siembra por todo el alrededor. El motivo de la actividad fue

obligar de alguna manera al personal a que deben respetar la entrada principal de la empresa. (Ver Anexo No. 4 / Fotografía No. 10).

- **Colaboración y participación en la elaboración del carnet de identificación de todo el personal de la empresa.**

Fecha: 28 de noviembre del 2,013.

Duración: 15 días.

Organizadores: Coordinador de Recursos Humanos y estudiante de EPS.

Objetivo de la actividad.

Cumplir con uno de los requisitos de la certificación BASC, con el objetivo de lograr cubrir todas las exigencias de la norma así como también alcanzar el desarrollo de la organización en sus operaciones administrativas.

Justificación.

La empresa con el afán de crecimiento y desarrollo se ha trazado en mejorar sus registros y sus procedimientos administrativos para llevar un mejor control en sus operaciones logrando con ello obtener normas como la ISO 9001:2008 y actualmente la certificación Business Alliance For Secure Commerce (BASC). Por lo que es fundamental la implementación de la identificación del personal por medio de un carnet que portaran en durante sus labores diarias lo que ayudará a que el personal se sienta responsable y familiarizado en la organización. Implementar un sistema de carnet para el lugar de trabajo es una manera de mantener la seguridad y la productividad en él. El uso de estos distintivos para los colaboradores ayudan a mantener la capacidad de identificar a cualquiera que entre al área de trabajo y ayuda a los encargados de administración a monitorear la fiabilidad de los empleados. Los carnets pueden ayudar también a que sea más fácil para los visitantes el saber con quién están hablando y a qué departamento pertenece cada persona.

Realización de la actividad.

La actividad se logró con la autorización de la alta gerencia y se coordinó con el jefe de recursos humanos para contactar un proveedor para la realización de las impresiones de los carnets. Con el apoyo de la estudiante de EPS se trabajó el diseño del carnet y la toma de la fotografía de cada uno de los colaboradores así como también se realizó un formato de entrega del carnet con el fin de llevar un control y registro de las gestiones administrativas que se realizan en el departamento de recursos humanos. (Ver Anexo No. 4 / Fotografía No. 11).

- **Elaboración y participación en la realización de la visita domiciliaria a puestos críticos de la empresa.**

Fecha: 04 de diciembre del 2,013.

Duración: 15 días.

Organizadores: Alta Gerencia, Coordinador de Recursos Humanos y estudiante de EPS.

Objetivo de la actividad.

Describir la visita domiciliaria como programa y como actividad para la cobertura de los requisitos de la certificación BASC a los cargos críticos determinados por la empresa.

Justificación.

La empresa se encuentra en una etapa de desarrollo en sus funciones administrativas por lo que se requiere realizar ciertos procedimientos para cumplir con los objetivos y lograr alcanzar el éxito para el bienestar de la empresa como para todos los colaboradores de la empresa. La visita domiciliaria permite constatar y verificar la información obtenida por otros medios de la trayectoria y estilo de vida el trabajador. La investigación va dirigida para aquellos colaboradores que llevan un estilo de vida que el sueldo devengado por la empresa es mínimo a lo que poseen como por ejemplo: poseer vehículo, ser

dueños de terrenos, mantener una vestimenta y calzado de marca entre otros. La visita domiciliar es una herramienta de diagnóstico y evaluación que permite conocer cómo viven los colaboradores y cuál es el ambiente social en que se mueven, con el objeto de que la organización acceda a una situación real y pueda en determinado momento evidenciar potenciales situaciones de riesgos dentro de las políticas empresariales de seguridad y dentro de los estándares BASC.

Instrumento de medición.

Se utilizó una boleta con una serie de preguntas estructuradas básicamente para identificar el estilo de vida del colaborador.

Resultados de la boleta.

Por política de la empresa, la información se trabajó en forma confidencial para proteger la seguridad del trabajador.

Realización de la actividad.

La actividad consistió en la realización de una entrevista al colaborador y a los miembros de su familia en la que se observaron y se indagaron aspectos relacionados con la dinámica familiar, el entorno socio económico, las relaciones y roles del trabajador con su familia, el tipo de interacción, el clima emocional, la correlación entre el nivel de ingresos económicos y el estilo de vida, los valores y costumbres del colaborador y su familia, la red de apoyo familiar y social del colaborador, el tipo y condiciones de la vivienda y del sector en el que habita el trabajador. (Ver Anexo No. 4 / Fotografía No. 12).

CAPITULO IV

SISTEMATIZACION

4.1. Sistematización de la Experiencia

Como parte inicial del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado se llevó a cabo cumplir la fase de propedéutico impartido por los docentes de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, - USAC - del Centro Universitario del Sur Occidente -CUNSUROC-.

Por medio de la CEPsAE se aprobó la Empresa Entre Ríos, S.A. como centro de práctica ubicado en Km. 7. carretera al Parcelamiento la Máquina en el Municipio de Cuyotenango, Suchitepéquez, a la estudiante de EPS con el propósito de cumplir con los lineamientos del normativo de la carrera.

La investigación que se realizó en la empresa Entre Ríos, S.A. detalla un diagnóstico general, que se logró por medio de observaciones y entrevistas con el personal. A través del Plan del Ejercicio Profesional Supervisado se logró tener una perspectiva más clara que permitió desarrollar una plataforma para la presentación de los resultados de la investigación por medio de tablas que identifican la problemática con el propósito de realizar una propuesta que está dirigida al personal del área de campo. El Licenciado Carlos Gustavo Ramírez, Ingeniero Fausto Horacio García y Byron Omar Pérez, quienes fueron eje principal para la realización de este proceso en la distinguida empresa productora de hule natural.

Se da cumplimiento a la realización de docencias dirigidas al personal del área de campo, se impartieron temas como: Liderazgo, Manejo de Personal y Riesgos Laborales que han sido de importancia para motivar e incentivar a los colaboradores que son parte esencial del desarrollo de la organización y que por lo tanto es necesario aplicar sus conocimientos y experiencias para la realización

de cambios para el mejoramiento del área. En cuanto a las actividades de extensión se realizaron con la finalidad de apoyar a la organización en cumplir con los requisitos que exige la certificación BASC, esta norma vela por el cumplimiento de todos los requisitos necesarios que el cliente necesita para asegurar la calidad del producto a nivel internacional como también exige que la estructura de la organización sea formal en sus procedimientos. La elaboración del carnet, la siembra de la planta de gigantes para formar un cerco en la entrada de la empresa y la realización de visitas domiciliarias fueron aprobadas por la alta gerencia de la organización y por el docente supervisor de la estudiante de EPS.

Trabajar con el personal del área de campo ha sido un reto ya que son personas de un nivel bajo donde se necesita utilizar un lenguaje adecuado para lograr alcanzar las expectativas que ellos necesitan para su bienestar laboral sin afectar los objetivos que la empresa tiene establecido para el logro de sus metas.

El trabajo realizado en la empresa Entre Ríos, S.A. ha contribuido a que el futuro profesional ponga en práctica sus conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridos durante la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas. Este aprendizaje ha logrado desempeñar un papel importante ya que con ello se puede manifestar el éxito que se tiene para alcanzar a cumplir con lo que pretende el Ejercicio Profesional Supervisado.

CAPITULO V

PROPUESTA TECNICA SOBRE EL EQUIPO DE PROTECCIÓN PARA LOS COLABORADORES Y SEÑALIZACION DEL AREA DE CAMPO DE LA EMPRESA ENTRE RIOS, S.A.

5.1. Objetivo General

Minimizar los riesgos de sufrir algún tipo de accidente en los puestos de trabajo del área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A. como consecuencia de realizar sus actividades diarias con el uso de un equipo de protección personal adecuado.

5.2. Justificación

La evaluación de riesgos en el área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A. está elaborado con el propósito de establecer lineamientos, objetivos, acciones y metodologías necesarias para prevenir, controlar y mitigar los accidentes de trabajo, con el propósito de asegurar la integridad y la salud de los trabajadores.

En Guatemala, la legislación vigente sobre la seguridad en el trabajo proviene del Código de Trabajo, del reglamento de higiene de seguridad publicado por el Ministerio de Trabajo y por decretos específicos emanados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. También el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social emite disposiciones y reglamentos relacionados con la higiene y salud en el trabajo.

Se considera necesario e importante que la empresa Entre Ríos, S.A. proporcione equipo de protección a todo aquel puesto que esté expuesto a sufrir accidentes ya que dentro de la investigación realizada se pudo observar que puestos en el área de campo como: picadores, encargado de almacigo, encargado de fungicidas y estimulación en la pica, operadores de tractor, entre otros, corren el riesgo de

sufrir algún tipo de accidente. Con esta medida de prevención será una forma de minimizar los accidentes que puedan existir en los lugares de trabajo.

Según la investigación realizada a base de la evaluación de riesgos se identifican ciertos peligros que se encuentran en los puestos de trabajo de los colaboradores del área de campo de la organización, por lo que se necesita tomar medidas que puedan ayudar a controlar y minimizar los riesgos existentes en el área.

5.3. Estructura organizativa específica

Es necesario contar con un comité de seguridad industrial y a continuación se presenta lo relacionado a sus funciones, el organigrama específico, la descripción de los puestos y el plan general de monitoreo de riesgos.

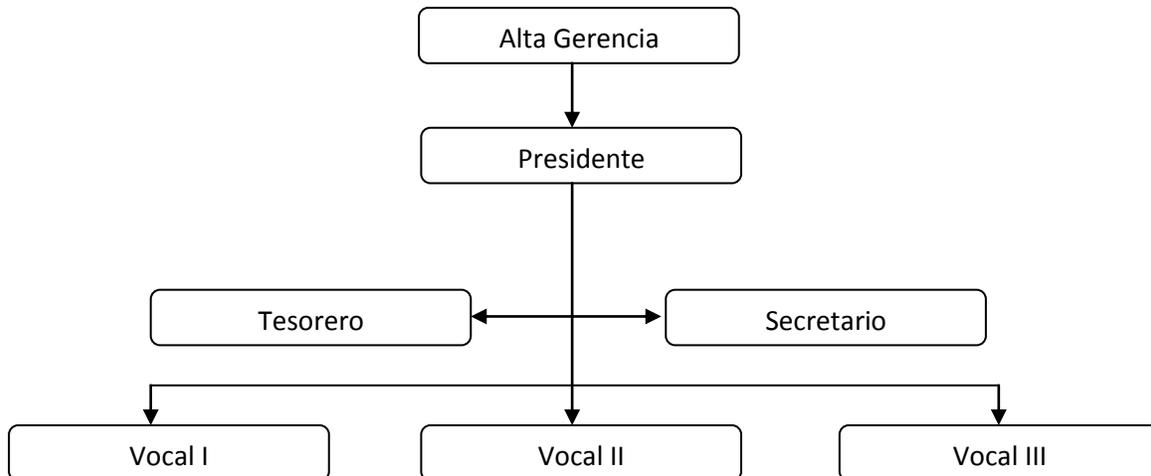
5.3.1. Comité de seguridad industrial

El Comité de Seguridad Industrial será el encargado de velar, proponer, administrar y desarrollar todo aquello relacionado con la seguridad industrial dentro de las instalaciones de la empresa, coordinado por la alta gerencia.

5.3.2. Organigrama

El Comité de Seguridad Industrial deberá quedar conformado por personal del área de campo de la empresa y si es posible, tomar en cuenta los demás departamentos, procurando la penetración de todas las personas para que exista una representatividad adecuada desde los mandos altos hasta los operarios.

Este Comité deberá tener una organización jerárquica, en la cual se deleguen las atribuciones y responsabilidades a cada uno de sus miembros, según el puesto dentro del organigrama general del comité, lo que se determina de la siguiente manera:



Fuente: Autora del presente estudio 2013.

5.3.3. Descripción del comité

Los representantes de la alta gerencia serán los encargados de organizar y fomentar las políticas, medidas y toma de decisiones, relacionadas con la seguridad industrial dentro de la empresa. Cada uno de los integrantes del comité tendrá a su cargo distintas responsabilidades, las cuales se describen a continuación:

- **Presidente:** será el encargado de organizar y velar por el buen desempeño del Comité de seguridad industrial, y que este, cumpla con los objetivos que se tracen, así como trasladar las propuestas a gerencia para su seguimiento.
- **Tesorero:** tendrá como principal responsabilidad el llevar los registros y cuentas asignadas para actividades y mejoras a realizar por parte del Comité de seguridad industrial.
- **Secretario:** será el encargado de tomar nota de todas aquellas disposiciones y acuerdos a los que se llegue durante las reuniones del Comité de seguridad, para hacerlas llegar a todo el personal de la empresa.

- Vocal: serán los encargados de identificar los lugares de posibles riesgos de accidentes, así mismo tendrán participación en asumir algún cargo como: tesorero o secretario si ellos estuvieran ausentes.

5.3.4. Plan general de monitoreo de riesgos

El plan general de monitoreo de riesgos contempla las acciones correspondientes, que deberán tomarse por parte del Comité de seguridad industrial para lograr de manera progresiva y efectiva la reducción de riesgos latentes dentro de la empresa que puedan llevar a cualquier tipo de accidentes laborales.

Las acciones a tomar por el Comité de seguridad industrial para el monitoreo de riesgos industriales deben contemplar los siguientes pasos:

- El Comité será ser el ente encargado de promover e implementar todas las mejoras, políticas en bienestar a la salud de los trabajadores y la seguridad con la que estos desarrollan sus actividades de trabajo.
- Realizar periódicamente evaluaciones, inspecciones y verificaciones en los distintos puestos de trabajo sobre las condiciones de las estaciones de trabajo, herramientas y equipo de protección personal, para lograr identificar riesgos que no se hayan previsto con anterioridad.
- Proporcionar a los trabajadores capacitaciones, inducciones y actualización de sus conocimientos acerca de la importancia de la seguridad industrial y de temas relacionados con el análisis e identificación de riesgos.
- Organizar conjuntamente con la alta gerencia y tomar en cuenta los distintos departamentos de la empresa, simulacros, prácticas y capacitaciones en temas sobre emergencias, extintores contra incendios y primeros auxilios.

- Generar por medio de la publicación de boletines informativos mensuales, la importancia en el cambio de cultura, hacia el cumplimiento de las distintas normas de seguridad industrial dentro de la empresa.
- Programar reuniones periódicas del comité de seguridad, para tratar temas de interés relacionados con la seguridad industrial.

5.4. Equipo de protección personal

El equipo de protección personal está diseñado para brindar protección a la persona en el trabajo que realiza, brindándole protección de lesiones o enfermedades que pudieran ser el resultado de estar expuesto a riesgos químicos, físicos, eléctricos, mecánicos o de otra índole.

El equipo de protección personal es de uso obligatorio y de responsabilidad de cada trabajador para lo cual la empresa está obligada a proporcionar gratuitamente el equipo apropiado a cada uno de los colaboradores correspondientes a las actividades laborales. Entre ellos se tienen los de equipo de protección respiratoria, visual, protección para las manos, los pies, para la piel, para la cabeza y uniforme. A continuación se especifica cada uno de ellos de acuerdo a las necesidades de la empresa.

5.4.1. Equipo de protección vías respiratorias

Los protectores de las vías respiratorias son elementos destinados a proteger a los trabajadores contra los efectos nocivos a la salud causados al respirar aire contaminado por polvo, brumas, vapores, gases, humo, salpicaduras, químicos o emanaciones perjudiciales al momento de la realización de las tareas asignadas.

Existe una diversidad de productos para este tipo de protección, sin embargo el más adecuado para los trabajadores de campo se propone lo siguiente:

FIGURA No. 1

Mascara media cara con cartuchos.



Fuente: www.generalsafety.com.gt.

Características

El conjunto, compuesto por una mascarilla y dos filtros, cubre la nariz, la boca y la barbilla del usuario. El cuerpo de la mascarilla está fabricado de SILICONA de color azul. El material, como su forma y sus dimensiones permiten un perfecto ajuste a la cara, impidiéndose las fugas de aire hacia el interior a través de la unión de la mascarilla/ cara. El arnés de sujeción de la mascarilla a la cabeza está fabricado por inyección de polietileno de alta densidad. Cubre toda la parte frontal del cuerpo de la mascarilla. La conexión del filtro a la mascarilla se realiza mediante un sistema de CONEXIÓN TIPO BAYONETA que asegura un uso correcto de los filtros.

5.4.2. Equipo de protección para los ojos y cara

Por medio de la evaluación de riesgos, se llegó a observar la importancia de la protección visual ante la posibilidad de sufrir lesiones por la proyección de partículas y sustancias hacia el área del rostro, principalmente los ojos. Para este hecho se propone el siguiente equipo de protección personal:

FIGURA No. 2

Gafa para protección de salpicaduras
Ventilación indirecta.



Fuente: www.generalsafety.com.gt.

Características

Montura fabricada por inyección de PVC flexible. Este material, debido a su gran flexibilidad permite que el ocular se adapte perfectamente a la cara del usuario. La montura presenta, en todo su perímetro interior, una ranura para el alojamiento del ocular y los resaltantes necesarios para su fijación. En cada extremo de la montura existe un resalte en forma de hebilla para el anclaje de la cinta elástica de sujeción. La gafa posee cuatro ventiladores en forma de media luna que cumple la función de aireadores.

5.4.3. Equipo de protección para las manos

Dada la naturaleza por el uso del químico amoniaco es necesaria la protección de las manos de los colaboradores ya que la utilización del químico se realiza en toda la jornada de trabajo. En lo que concierne a este tipo de protección, se propone el equipo de protección con las características y especificaciones técnicas que se muestran a continuación:

FIGURA No. 3

Guantes de Nitrilo Nitri-Solve.



Fuente: www.generalsafety.com.gt.

Características

Guante flexible con absorción de la sudoración flocado. Impermeabilidad para trabajos en entornos húmedos o con químicos. Superficie con mejor agarre. Su diseño facilita los movimientos y el uso continuado. Longitud 13 pulgadas. Espesor 0.38 mm (15 mil).

5.4.4. Equipo de protección para los pies

Dentro del área de campo existen riesgos de tierra húmeda, superficies ásperas y salpicaduras de productos químicos por lo que es necesaria la utilización de botas de hule para el personal que trabaja la jornada completa en el campo. A continuación se propone el siguiente equipo:

FIGURA No. 4

Bota plástica PREDATOR



Fuente: www.generalsafet.com.gt.

Características

Diseñados para trabajos en los que se requiere protección de químicos. Provee una protección a prueba de agua al 100%. Bota de PVC inyectada moldeada de una pieza que provee una completa protección al agua. La punta y plantilla de acero. Suela antideslizante. 16" de altura.

FIGURA No. 5

Calzado de seguridad.



Fuente: www.generalsafety.com.gt.

Características

- Protección al colaborador de riesgos que puedan originar accidentes.
- Equipado con tope de seguridad.

5.4.5. Equipo de protección para la piel

Cuando las sustancias químicas entran en contacto con la piel, pueden darse diversos tipos de interacción con los tejidos dérmicos, o ser absorbidos a través de estos. Esta interacción puede originar irritaciones, erupciones, quemaduras químicas, daños permanentes y en casos singulares, dependiendo de la sustancia química.

De acuerdo a la observación del trabajo de cada uno de los puestos en el campo se puede determinar la necesidad de utilizar equipo de protección para la piel lo que se propone el siguiente:

FIGURA No. 6

Delantal para químicos.



Fuente: www.generalsafety.com.gt.

Característica

Brinda una protección en el pecho del usuario contra salpicaduras de químicos. Fabricado de vinilo virgen de la más alta calidad. Material de 20 mil de grosor sin forro de tela para evitar la contaminación. Borde liso proporciona facilidad para limpiarlo y flexibilidad. Ojales de PVC de 40 mil soldados al delantal para mayor resistencia y larga vida. Cuerdas cruzadas extra-largas de nylon que proveen un fácil ajuste y confort. Resistencia superior a los productos químicos, a tirones y a la abrasión. Tamaño de 35" x 45".

5.4.6. Equipo de protección para la cabeza

Este equipo es necesario para ayudar a cubrir las salpicaduras de químicos en la pica doble en el árbol, contra los rayos del sol y en la aplicación de fungicidas y estimulante para evitar algún tipo de daño en el rostro.

Para este hecho se propone el siguiente equipo:

FIGURA No. 7

Gorra con cubre cuello



Fuente: www.generalsafety.com.gt.

Características

Gorra de alta visibilidad, con cubre cuello, fabricada con tela y malla que le hace fresca, con 2 líneas grises reflectivas, disponible color naranja y verde. Talla única regulable con elástico.

FIGURA No. 8

Casco para conducir moto.



Fuente: www.movesa.com.gt.

Características

Diseñado para proteger o minimizar, en lo posible, las lesiones que puedan sufrir los conductores.

5.4.7. Ropa de protección frente a riesgo químico

Mediante la observación en el campo se detectó que es necesaria la protección frente a la aplicación de químicos en los paneles de pica como en la fumigación en los almácigos. Para el hecho se propone el siguiente equipo:

FIGURA No. 9

Buzo de seguridad.

**Características**

Buzo con capucha elástica, no tejido. Cierre: cremallera bajo solapa. Elásticos de ajuste en la cabeza, en los puños y en los tobillos embalaje individual. Tela laminada microporosa SF50 de 50 gr/mt². Capa interior de polipropileno, capa exterior de polietileno. Certificado SGS. Buena resistencia al desgarre y validación internacional.

Fuente: www.generalsafety.com.gt.

5.4.8. Uniforme

Así mismo se le propone a la empresa brindarles uniforme a los trabajadores del área de campo ya que existe personal que no cumple con su vestimenta normal. Por ello es necesario obligarlos a usar uniforme con el propósito de identificarlos como trabajadores y también para su protección contra la exposición del sol y picaduras de insectos.

FIGURA No. 10

Camisa tipo polo o playera combinado con unos Jeans.



Fuente: Autora del presente estudio 2014.

5.5. Equipo de protección adecuado según los puestos del área de campo.

De acuerdo a la propuesta se detalla a continuación los puestos que necesitan el equipo de protección personal en el área de campo.

CUADRO No. 31

Puestos	Mascarilla	Anteojos	Guantes	Botas de hule	Calzado de Seguridad	Gabacha de PVC	Gorra	Casco para Moto	Buzo de Seguridad	Uniforme
Jefe de campo.					X			X		x
Supervisor de campo y almacigo.					X			X		x
Supervisor de producción.					X			X		x
Encargado de almacigo	X	X	X		X	X	X			x
Encargado de fungicida y estimulación.	X	X	X		X	X	X			x
Operadores de tractor.					X		X			x
Personal operativo de campo.				X			X			x
Caporales.					X		X			x
Aplicador de fungicida en el almacigo.	X	X		X			X		X	
Aplicador de fungicida y estimulante en el panel de pica.	X	X		X			X		X	
Ayudante de operador de tractor.					X					x
Picadores de hule.	X	X	X	X			X			x

Fuente: Autora del presente estudio 2013.

Se puede observar que el área de campo se encuentra en una posición donde es necesario proteger a los colaboradores debido a que se encuentran expuestos a sufrir accidentes causados por sus labores diarias. El cuadro indica cual es el equipo más adecuado para cada uno de los puestos mencionados con el objetivo de minimizar los accidentes dentro del trabajo.

5.6. Presupuesto para adquisición de equipo.

Es importante mencionar que la empresa cuenta con proveedores propios para una reducción del presupuesto, pero a continuación se presenta como referencia un presupuesto elaborado con precios cotizados por la empresa GENERAL

SAFETY GUATEMALA, S.A. de los distintos implementos de equipo de seguridad industrial necesarios para el personal de la empresa:

CUADRO No. 32

PRESUPUESTO DE EQUIPO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL			
Equipo	Cantidad Requerida	Precio Unitario	Costo Total
Mascara Media Cara CLIMAX 757-S fabricado con silicón, de 2 cartuchos incluidos A1B1E1K1 aprobación en 143, en 14387.	107	Q.148.00	Q.15,836.00
Gafa de seguridad ventilación indirecta CLIMAX, lente de acetato claro con capa anti-empañ, cumple norma en 166 modelo 539-cv.	107	Q.23.00	Q.2,461.00
Guante de nitrilo NITRI-SOLVE, clorinado, 13" de largo, 15 milésimas de grosor, palma con grabado. Marca BEST modelo 730.	107	Q.13.50	Q.1,444.50
Bota plástica PREDATOR negra, con puntera de acero y plantilla de acero.	111	Q.203.00	Q.22,533.00
Calzado de seguridad	19	Q.350.00	Q.6,650.00
Delantal de pvc 20mil 45" de largo color verde resistente a químicos modelo PVC45V.	2	Q.66.00	Q.132.00
Gorra de alta visibilidad, con cubre cuello, fabricada con tela y malla que la hace fresca, con línea reflectiva. Talla única regulable con elástico modelo GA/GV.	122	Q.46.00	Q.5,612.00
Casco para moto	3	Q.175.00	Q.525.00
COVERALL desechable STEELPRO STEELGEN fabricado para protección de partículas y neblinas, con gorro elástico, elástico en las muñecas y tobillos modelo 45025020015.	15	Q.37.00	Q.555.00
Uniforme	130	Q.250.00	Q.32,500.00
TOTAL			Q.88,248.50

Fuente: General Safety Guatemala, S.A. 2014.

5.7. Señalización Industrial

A través de una correcta señalización es posible la transmisión de información al personal de forma rápida y clara, advirtiéndole y previniéndole de riesgos existentes en el área de trabajo.

A continuación se presenta la propuesta de una serie de señales que pueden ser utilizados con el objetivo de avisar y llamar la atención de los trabajadores y visitantes, respecto a la prohibición de ejecutar ciertas acciones que pueden ser causa de accidentes dentro del lugar de trabajo, según el Real Decreto 485/97 de 14 de abril del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, establece la siguiente clasificación:

5.7.1. Señalización vertical

La señalización vertical está constituida por rótulos colocados de manera estratégica y visible para todas las personas, con la finalidad de prevenir y alertar de riesgos y peligros existentes en las distintas áreas de trabajo. De igual forma también existe señalización que norma la obligatoriedad de cierto tipo de comportamiento y uso de equipo.

5.7.1.1. Señales de advertencia

Se utilizan para advertir a las personas y personal en general la presencia de un peligro existente, sobre el cual debe de tenerse especial precaución.

- Estas están formadas por un triángulo equilátero de color negro.
- El triángulo se encuentra relleno de color amarillo.
- Centrado en el área del triángulo se debe colocar el pictograma de advertencia color negro.

FIGURA No. 11
Señales de Advertencia de Riesgos



Fuente: <http://www.gestion-calidad.com/senalizacion-riesgos-laborales.html>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/senal.pdf>

5.7.1.2. Señales de prohibición

Las señales de prohibición hacen saber de comportamientos y acciones que no está permitido o prohibido llevarlas a cabo en ciertas áreas ya sea por decisiones reglamentarias internas o gubernamentales. Las características de estas señales son las siguientes:

- Pictograma negro sobre fondo blanco.
- Círculo y banda transversal (de izquierda a derecha) a 45 ° de inclinación sobre el pictograma.
- Círculo y banda de color rojo.

FIGURA No. 12
Señales de prohibición



Fuente: Fuente: <http://www.gestion-calidad.com/senalizacion-riesgos-laborales.html>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/senal.pdf>

5.7.1.3. Señales de obligatoriedad

Son señalizaciones visuales utilizadas para transmitir información respecto a la obligatoriedad de actuar de cierta manera o de utilizar cierto equipo de protección obligatorio en distintas área o puestos de trabajo. Estas deberán atenderse en todo momento y bajo ningún motivo se podrán obviar al momento de ingresar a dichas áreas de trabajo.

Las características con las que cuenta este tipo de señalización vertical son:

- De forma circular.
- Fondo azul.
- Pictograma en color blanco contrastando con el azul de fondo.

FIGURA No. 13



Fuente: <http://www.gestion-calidad.com/senalizacion-riesgos-laborales.html>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/senal.pdf>

Los puntos estratégicos para la ubicación de la señalización dependerán de los sectores que existan en el campo con el fin que todo el personal tenga acceso a la

información, la finalidad de la rotulación es propiciar el seguimiento del proceso de seguridad industrial y crear un ambiente de trabajo seguro y libre de accidentes.

5.8. Gestión administrativa

Consiste en efectuar un conjunto de acciones determinadas por la estructura organizacional, asignación de responsabilidades y el uso de los recursos, en los procesos de planificación, implementación y evaluación de la seguridad y salud. A continuación se mencionan:

5.8.1. Políticas en seguridad y salud en el trabajo

Tienen entre sus objetivos la prevención de los riesgos laborales, la mitigación de los daños, la seguridad de las labores, el mejoramiento de la productividad, la satisfacción y el bienestar de las partes interesadas y la defensa de la salud de los trabajadores.

Deben tener entre otros aspectos a considerar por la empresa:

- Compromiso de mejora continua.
- Documentación, implementación y mantenimiento de las políticas.
- Socialización de las políticas a todos los trabajadores para así estar conscientes de sus derechos y obligaciones.
- Compromiso en cumplimiento de las políticas.
- Evaluación y actualización de políticas.

5.8.2. Capacitación

Nunca debería entregarse a un trabajador un equipo de protección si este no ha sido informado sobre los riesgos que le rodean y el beneficio que implica la utilización del mismo. La capacitación tiende a concientizar al individuo y lograr que permanezca alerta durante su trabajo.

Se propone a la empresa capacitar al personal sobre temas como:

a. Seguridad industrial

- ¿Qué es la seguridad industrial?
- Historia.
- Importancia de la seguridad industrial.
- Objetivos de la seguridad industrial.

b. Accidente de trabajo

- Causas que originan los accidentes laborales.
- Factores que atentan contra la salud en el trabajo.
- ¿Cómo prevenir los accidentes de trabajo?

c. Equipo de protección individual

- Clasificación del equipo a utilizar.
- Capacitación en el uso y cuidados efectivos del equipo de protección.

d. Primeros auxilios

- ¿Qué hacer en caso de fracturas?
- ¿Qué hacer en caso de mordeduras de serpientes?
- ¿Qué hacer en caso probables de padecimientos de lumbago?
- ¿Qué hacer en caso de quemaduras en las manos y en los pies?
- ¿Qué hacer en caso de intoxicación?
- ¿Qué hacer en caso de presión alta y baja?

e. Manejo de químicos y agroquímicos.

- El uso adecuado del químico.
- El uso correcto de las herramientas.
- Aplicación correcta al líquido de hule natural.

La adecuada capacitación es la base para la obtención de buenos resultados tanto para la empresa como para el colaborador, por ello se considera adecuado brindar la atención y el tiempo necesario para proporcionar una inducción profesional y técnica a todo el personal involucrado.

La capacitación no debe darse una única vez, al contrario es necesario que constantemente se le recuerde al trabajador que está expuesto a determinados riesgos laborales. Estas capacitaciones pueden ser impartidas por instituciones que conozcan del tema como; Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, proveedores del equipo de protección y el INTECAP.

5.8.3. Motivación para el uso del equipo de protección personal.

Con el objeto de lograr la aceptación del equipo de protección entre los trabajadores, es necesario realizar una serie de actividades que lo motiven a usarlo, presentando a continuación algunas a corto plazo.

- ✓ Hacerles conciencia sobre la importancia del uso de equipo de protección personal.
- ✓ Sancionar, amonestar por escrito o una llamada de atención verbal por no utilizar el equipo de protección personal.
- ✓ Calificar al mejor colaborador por cumplir con la seguridad industrial.

Derivado de los resultados obtenidos de las actividades antes citadas, la empresa podría ya plantear otras a mediano y largo plazo.

CONCLUSIONES

1. La investigación del diagnóstico realizado a la empresa Entre Ríos, S.A. fue base fundamental para determinar que existe una deficiencia en el equipo de protección personal para los colaboradores del área de campo.
2. No se cuenta con una señalización adecuada que contribuya a reducir probables accidentes a los trabajadores en el área de campo.
3. Los perfiles de puestos permitieron ser punto de partida para la evaluación de riesgos tomando como base las funciones de cada puesto del área de campo de la empresa.
4. De acuerdo a la evaluación de riesgos se determinó la necesidad del equipo de protección para los colaboradores del área de campo como medida de seguridad personal para prevenir accidentes laborales.
5. Se estableció que existe un presupuesto asignado por los directivos de la empresa para el área de campo con el propósito de cumplir con los planes establecidos para alcanzar los objetivos.
6. No se realizan capacitaciones periódicas sobre el tema de la seguridad industrial a los colaboradores de campo.
7. Se carece de un salón de capacitaciones, no cuentan con un control de ingreso y salidas del personal y existe un inadecuado procedimiento en la ejecución del proceso de integración del talento humano.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que los directivos de la empresa Entre Ríos, S.A. tomen conciencia de la necesidad de proteger la seguridad de los colaboradores del área de campo ya que se encuentran con una serie de peligros existentes en el lugar de trabajo.
2. Debe evaluarse el presupuesto establecido para el área de campo con la finalidad de invertir en la compra de equipo de protección personal de tipo respiratorio, para los ojos y la cara, para las manos, para los pies, para la piel y para la cabeza, con el propósito de velar por la seguridad de los colaboradores.
3. La empresa debe proporcionar uniforme de uso diario al personal de campo con el fin de cumplir con la responsabilidad de salvaguardar el aspecto físico de los colaboradores.
4. Es fundamental realizar capacitaciones periódicas al personal sobre la seguridad industrial que se debe tomar en los puestos de trabajo que existen en el área de campo.
5. Es importante tomar en cuenta la propuesta sobre la señalización de advertencia, de prohibición y de obligatoriedad con el propósito de informar al personal que ciertas situaciones son necesarias de cumplir en el trabajo.
6. Es conveniente que la empresa Entre Ríos, S.A. asuma la responsabilidad de proteger a todo el personal contra peligros que existan en los puestos de trabajo.
7. Se debe tomar en cuenta la propuesta del equipo de protección personal y la señalización para los colaboradores del área de campo cuyo propósito es brindar un ambiente seguro en el lugar de trabajo y cumplir con uno de los requerimientos de la certificación Rainforest y con el Código de Trabajo.

ANEXO No. 1

Instalaciones de la empresa Entre Ríos, S.A.

Fotografía No. 1

Planta de látex



Fotografía No. 2

Entrada principal de la empresa



ANEXO No. 2

Fotografía No. 3

Riesgos en el campo



ANEXO No. 3

Actividades de Docencia

Fotografía No. 4

Capacitación de Liderazgo



Fotografía No. 5
Capacitación sobre el Manejo de Personal



Fotografía No. 6
Capacitación de Riesgos Laborales



Fotografía No. 7

Capacitación sobre el tema de EPS



ANEXO No. 4

Actividades de Extensión

Fotografía No. 8

Capacitación de Administración del Tiempo



Fotografía No. 9

Gestión de pintura para la escuela Sicán



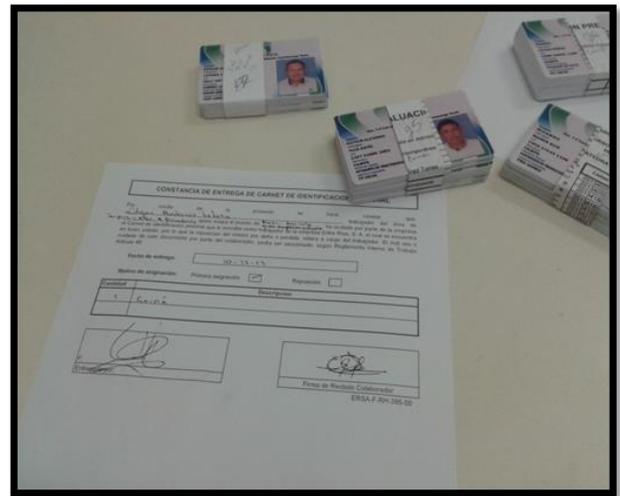
Fotografía No. 10

Coordinación para la siembra de gigantes para mantener un cerco a un costado del parqueo principal de la empresa



Fotografía No. 11

Colaboración y elaboración del registro del carnet para todo el personal de la Empresa



Fotografía No. 12

Participación en la elaboración de registro para la realización de visitas domiciliaria a Puestos Críticos



ENTRE RIOS, S. A. FORMATO GENERAL VISITA DOMICILIARIA ESTUDIO SOCIOECONOMICO		
I. DATOS GENERALES		
11. NOMBRE		
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre(s)
12. SEXO F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	13. FECHA DE NACIMIENTO	14. EDAD
15. ORIGINALIDAD	16. LUGAR DE NACIMIENTO	
16. ESCOLARIDAD		
(Ultimo grado cursado)		
17. PROFESION/OCCUPACION		
18. ESTADO CIVIL () Soltero (a) () Casado (a) () Viudo (a) () Unión libre () Divorciado (a)	19. TIENE ALGUNA DISCAPACIDAD PARA: () Ninguna () Oír () Hablar () Ver () Otros Cuál	110. ZONA DE RESIDENCIA () Rural () Urbano () Urbano Marginado
II. DATOS DE IDENTIFICACION DOMICILIARIA		
2.1. DOMICILIO		
No. de casa	Barrio/Colonia	Municipio Departamento
2.2. CALLES COLINDANTES CON EL DOMICILIO		
2.3. MEDIOS DE TRANSPORTE PARA LLEGAR AL DOMICILIO		

ANEXO No. 5
Constancia No. 1
Aprobación de las actividades de Docencia y Extensión



ENTRE RÍOS S.A

Cuyotenango, 04 de Febrero 2014.

Sres. Comisión de EPS
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro universitario del Sur-occidente.

Reciban un cordial saludo y a la vez aprovecho la oportunidad para desearles éxitos en sus actividades diarias.

El motivo de la presente es para hacer constar que la estudiante Vanessa Rosales quien realizo su Ejercicio Profesional Supervisado en la carrera de administración de Empresas, cumplió con los objetivos propuestos en beneficio de la empresa, colaborando con las capacitaciones sobre: Liderazgo, manejo de personal y riesgos laborales, dirigido al personal del área de campo. Además de realizar las siguientes extensiones: Siembra de planta de gigante para área de parqueo, Carnet de identificación para colaboradores, Visitas domiciliarias para puestos críticos y convivencia con el personal administrativo.

Por lo que les agradecemos el apoyo brindado, y la vez estar a la orden para cualquier otro proceso de EPS solicitado hacia la empresa.

Atentamente

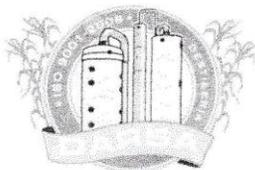
Fausto Horacio García
Coordinador Recursos Humanos
Entre Ríos, S.A
PBX: 502(2311-6900) Cel. (4001-8222)



ENTRE RÍOS S.A.
Km. 7.5 Carretera a La Máquina
Cuyotenango, Suchitepéquez
Tel.: 4001 4565

Constancia No. 2.

Solicitud sobre la capacitación de Administración del Tiempo



DESTILADORA DE ALCOHOLES Y RONES S.A.



San Andrés villa Seca Retalhuleu 07 de Octubre del 2,013

Señorita:
Vanessa Rosales
EPS Universidad de Guatemala
CUNSUROC.
Presente.

Estimada Señorita:

Tengo conocimiento de que usted ha cerrado pensum de estudios de la carrera de Administración de Empresas en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con sede en la ciudad de Mazatenango Suchitepéquez y que en éste momento está realizando su Ejercicio Profesional Supervisado en el cual incluye docencia y extensión como parte de su práctica supervisada.

Actualmente nosotros, la Destiladora de Alcoholes Sociedad Anónima, la cual es parte de la corporación Industrias Licoreras de Guatemala, S.A. que se encuentra ubicada dentro de las instalaciones del Ingenio Tzulá, pero que es totalmente ajena al mismo, estamos realizando una serie de actividades que ayuden a mejorar a la empresa en el clima laboral, la eficiencia y productividad en el trabajo, en la intervención de capacitaciones al personal, por lo que le agradecemos por su participación en impartir la capacitación sobre LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO dentro de nuestras instalaciones a colaboradores de DARSA como: operarios, supervisores y mandos medios.

Atentamente,


Ing. José Basegoda
Gerente de Operaciones

Constancia No. 3.

Solicitud de gestión de pintura para la escuela Sicán

Cuyotenango, Suchitepéquez 09 de Septiembre del 2,013.

Sres. CORONA PAINT CENTER.
PINTURAS ARCO IRIS.
Mazatenango, Such.
Pte.

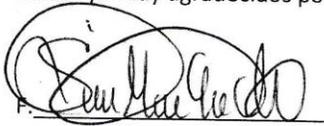
Respetable Empresario:

De manera atenta me dirijo a usted, para presentarle un saludo del personal docente de la Escuela Oficial de Párvulos Anexa AEORM Lotificación Sican Cuyotenango, Suchitepéquez y estudiantes de EPS de la Carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario Sur Occidente, Mazatenango, Suchitepéquez de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La Escuela Oficial de Párvulos, está realizando un proyecto en construcción de un Aula para niños de Pre-primaria por medio de esfuerzos de trabajos varios han logrado recaudar fondos para los materiales de construcción, como parte del Ejercicio Profesional Supervisado el propósito es apoyar a la Escuela en gestionar los materiales que aún faltan para terminar el proyecto del aula.

El objetivo de la presente es para solicitar su colaboración de apoyo en obsequiar pintura de aceite, la cual se necesitan 2 canecas de color rosado y 1 de color café para pintar el aula adentro y afuera. El aula corresponde para 35 niños de pre-primaria.

Desde ya muy agradecidos por tan gentil colaboración, lo saludamos muy atentamente.



Sandra González
Directora

Escuela Oficial De Párvulos Anexa
AEORM Cuyotenango, Such.



Vo.Bo.



Lic. José Lino Maltez
Supervisor de EPS

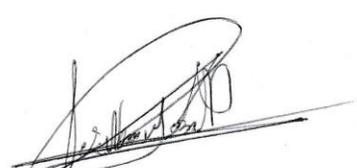
Centro Universitario Sur Occidente
Mazatenango, Such.

F.



V.A.E. Vanessa Rosales
EPESISTA

Licenciatura de Administración de Empresas
Centro Universitario Sur Occidente
Mazatenango, Such.
Tel.: 5578-5769



El Arco Iris
Pinturas y Accesorios
Calle Calzada Centenario 3-00 Zona 7
Tel: _____
Mazatenango

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da. Edición). México: Prentice Hall.
2. Entre Ríos, S.A. (2012). *Informe anual sobre el clima laboral*. Guatemala.
3. García, O. (2009). *Historia de Manuel Ralda Ochoa*. (1ra. Edición). Guatemala.
4. Hernández, R., Collado, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. (2da. Edición). México: McGraw Hill.
5. Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial*. (14ava. Edición). México: McGraw Hill.
6. Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001. (2007). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. (1ra. Actualización). Colombia.
7. Ramírez, C. (2005). *Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral*. (2da. Edición). México Limusa.
8. Robbins, S. y Coutler, M. (2005). *Administración*. (8va edición). México: Prentice Hall.


VoBo. Loda Ana Teresa Cap Yes.
Bibliotecaria CUNSUROC.





Mazatenango, 11 de agosto de 2014

M.Sc:

Bernardino Alfonso Hernández Escobar.
Coordinador de Carrera
Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas
Centro Universitario de Suroccidente

Respetable M.sc.:

Atentamente nos dirigimos a usted para informarle en calidad de integrantes de la Terna Evaluadora, que practico la evaluación de la fase 4, presentación y defensa del informe individual final de la estudiante T.A.E. **Paola Vanessa Sum Rosales**, carnet **200541083** en su trabajo denominado **Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado** tema: **"Equipo de Protección Personal para los Colaboradores y Señalización del área de campo de la empresa entre Ríos S.A"**. Informamos que se plantearon las correcciones respectivas que a criterio de cada evaluador fueron ejecutadas a satisfacción de la Terna Evaluadora.

En virtud de lo anterior, la Terna Evaluadora solicita a la autoridad correspondiente proseguir con el trámite respectivo. Sin otro particular nos suscribimos de usted, atentamente

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.Sc. Bernardino Hernández Escobar
Presidente

Dr. José Alfredo Castro Loarca
Secretario

M.Sc. Cindy Mariely Domínguez Miranda
Vocal

c.c. CEPSAE
Docente Supervisor
Estudiante
Archivo

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -USAC-
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE -CONSUROC-
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
MAZATENANGO SUCHITEPEQUEZ**



Mazatenango Such, 09 de Mayo de 2,014

Sres.: Miembros
De la Comisión de EPS
Administración de Empresas
Pte.

Respetables Profesionales:

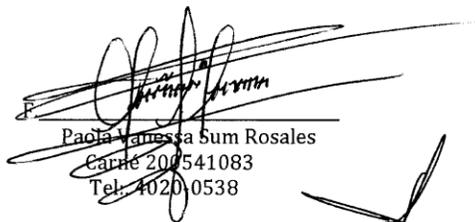
Reciban un cordial y afectuoso saludo patentizándoles toda clase de éxitos, al frente de sus distintas actividades diarias.

Por este medio me dirijo a ustedes para informales que he culminado el proceso de las debidas correcciones del Diagnóstico, así mismo la parte del Informe Final de la investigación realizado en la empresa Entre Ríos, S.A., ubicado en el km. 7 carretera al Parcelamiento La Máquina en el departamento de Suchitepéquez.

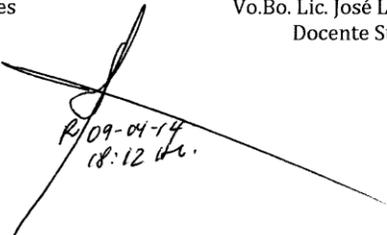
Por tal razón, respetuosamente solicito que se me pueda asignar fecha para la evaluación correspondiente para la presentación del mismo. Se adjuntan cinco informes.

En espera de su resolución, me suscribo,

Atentamente,


Paola Vanessa Sum Rosales
Carné 200541083
Tel: 4020-0538


F. _____
Vo.Bo. Lic. José Lino Maltéz Castillo
Docente Supervisor


R/09-04-14
18:12 h.c.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -USAC-
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE -CONSUROC-
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
MAZATENANGO SUCHITEPEQUEZ**



Mazatenango Such, 09 de Mayo de 2,014

Sres.: Miembros
De la Comisión de EPS
Administración de Empresas
Pte.

Respetables Profesionales:

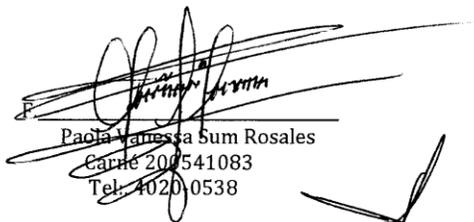
Reciban un cordial y afectuoso saludo patentizándoles toda clase de éxitos, al frente de sus distintas actividades diarias.

Por este medio me dirijo a ustedes para informales que he culminado el proceso de las debidas correcciones del Diagnóstico, así mismo la parte del Informe Final de la investigación realizado en la empresa Entre Ríos, S.A., ubicado en el km. 7 carretera al Parcelamiento La Máquina en el departamento de Suchitepéquez.

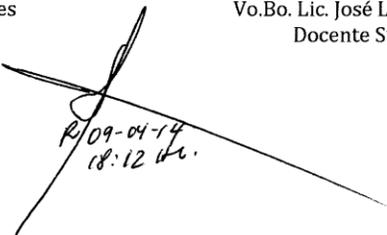
Por tal razón, respetuosamente solicito que se me pueda asignar fecha para la evaluación correspondiente para la presentación del mismo. Se adjuntan cinco informes.

En espera de su resolución, me suscribo,

Atentamente,


Paola Vanessa Sum Rosales
Carné 200541083
Tel: 4020-0538


F. _____
Vo.Bo. Lic. José Lino Maltéz Castillo
Docente Supervisor


R/09-04-14
18:12 h.c.



CDI/01-14-1. Mazatenango, septiembre 08 de 2014

Dra.
Alba Ruth Maldonado de León
Directora
Centro Universitario de Suroccidente
Mazatenango, Suchitepéquez.

Respetable Directora:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que habiéndose cumplido con lo estipulado en el Artículo 64 del Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Administración de Empresas, se recibió la carta correspondiente, en donde consta haberse efectuado las correcciones indicadas por la terna evaluadora en la presentación y defensa del informe final titulado: Propuesta: **"Equipo de protección personal para los colaboradores y señalización del área de campo de la empresa Entre Ríos, S.A."** por lo que **APRUEBA** el informe final de la T.A.E. **Paola Vanessa Sum Rosales**, quien se identifica con número de carné **200541083** y lo traslada a la Dirección de este Centro Universitario para la orden de impresión correspondiente.

Agradeciendo de antemano su fina atención a la presente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.Sc. Bernardino Hernández Escobar
Coordinador
Carrera de Administración de Empresas



c.c. CEPSAE
Estudiante
Archivo



CUNSUROC/USAC-I-46-2014

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, dieciséis de septiembre de dos mil catorce.-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes de la Terna Evaluadora y Coordinador de Carrera, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN: **"EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA LOS COLABORADORES Y SEÑALIZACIÓN DEL ÁREA DE CAMPO DE LA EMPRESA ENTRE RÍOS, S.A."**, de la estudiante: **T.A.E. Paola Vanessa Sum Rosales**, carné **200541083** de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

DRA. ALBA RUTH MALDONADO DE LEÓN
DIRECTORA



/gris