

**PRÁCTICAS Y CONCEPCIÓN DE SALUD LABORAL EN JEFES DE RECURSOS
HUMANOS DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE PALMIRA**

LESLIE KATHERYNE CALPA ESTRADA

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA**

2012

**PRÁCTICAS Y CONCEPCIÓN DE SALUD LABORAL EN JEFES DE RECURSOS
HUMANOS DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE PALMIRA**

LESLIE KATHERYNE CALPA ESTRADA

Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga

DIRECTORA

MARTHA CECILIA SABALA MORENO

Magister en Psicología énfasis Organizacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

2012

NOTA DE ACEPTACIÓN

Fecha _____**Primer Jurado** _____**Ingrid Gómez Barrios****Segundo Jurado** _____**Esperanza LledíasTielbe****Director** _____**Martha Cecilia Sabala Moreno**

AGRADECIMIENTOS

A Dios, agradezco todas las bendiciones que me has dado, en cada paso de mi vida he confiado y no me has abandonado. Gracias por mi vida y tu compañía en todo este camino que hoy culmino con éxito. Con amor y ética ejerceré mi profesión.

A mi Directora Martha Cecilia Sabala Moreno, a mis Jurados, Ingrid Carolina Gómez Barrios y Esperanza Lledías Tielbe y a la Universidad del Valle por ayudarme a emprender este camino de conocimiento, por brindarme sus conocimientos y compañía para culminar mi carrera.

A mi Amada Madre María de la Cruz Estrada Coral, me diste la vida y con mucho amor me has enseñado a ser una mujer de servicio para la sociedad. He tenido tropiezos, que de tu mano y con tu sabiduría he aprendido a superarlos. Este triunfo es un nuevo camino que vamos a emprender en familia.
¡Te amo madre mía y te admiro mucho!

A mi preciosa hermana Jennyfer Lizeth Calpa Estrada, gracias por toda tu sabiduría y apoyo incondicional, te quiero mucho porque me has enseñado a sentir el significado de una familia.
¡Siempre estaremos juntas, cuenta conmigo!

A mi Papá, agradezco el haber nacido y el apoyo que he recibido de tu parte.

A mi Novio, el destino te puso en mi camino cuando decidí emprender esta pasión por la psicología, hoy estás junto a mí y en cada momento me acompañaste, me diste ánimo, fuerza, mucho apoyo. ¡Te Agradezco mucho!

A mis Amigos y Amigas quienes estuvieron pendientes y me desearon éxito en todo momento:

Mery Rojas de Cucalón. Md. Alberto Ortiz, Oscar Tabares, Lizeth Catalina, Angélica, Isabel Cristina, Diana Carolina, Leidy, Jaime, Hernán, Ramiro, Jonathan, Martha Isabel, Oriana y a todos a quienes no menciono y me apoyaron.

¡Sus buenos deseos hoy dan fruto y alcanzo mi sueño de ser Psicóloga!

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. PROBLEMÁTICA	10
2. OBJETIVOS	12
2.1. Objetivo general	12
2.2. Objetivos específicos	12
3. JUSTIFICACIÓN	13
4. ANTECEDENTES	16
5. MARCO CONTEXTUAL	28
5.1. Sector económico	30
6. MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL	31
6.1.1. El trabajo como fenómeno psicosocial	31
6.2. Funciones del Empleo	34
6.2.1. Funciones económicas	34
6.2.2. Funciones sociopolíticas	35
6.2.3. Funciones psicosociales	35
6.3. Salud Laboral	39
6.3.1. Jefe de recursos humanos	43
7. MÉTODO	45
7.1. Tipo de investigación	45
7.2. Diseño de estudio	45
7.3. Participantes	45

7.4. Técnica de recolección de información	47
7.5. Categorías de Análisis	47
7.6. Técnica de análisis	49
7.7. Procedimiento	50
8. RESULTADOS	51
9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	69
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
11. REFERENCIAS	81
LISTA DE TABLAS	3
LISTA DE FIGURAS	4
LISTA DE ANEXOS	5

LISTA DE TABLAS

Tabla 01. Clasificación de empresas según tamaño y actividad económica	29
Tabla 02. Caracterización de los jefes de recursos humanos por sub sector de la empresa en la que se desempeñan	46
Tabla 03. Categorías y sub categorías de análisis	48
Tabla 04. Tabla de Frecuencia por unidad de análisis	52

LISTA DE FIGURAS

Figura 01. Porcentaje total categorías Bienestar Organizacional	55
Figura 02. Porcentaje total categoría Bienestar Social	61
Figura 03. Porcentaje total categoría Bienestar Individua	65
Figura 04. Porcentaje total concepción Salud Laboral	68

LISTA DE ANEXOS

Anexo 01. Guía de entrevista semi estructurada	84
Anexo 02. Empresas en Palmira Según actividad económica	87
Anexo 03. Empresas en Palmira Según tamaño	87
Anexo 04. Empresas medianas y grandes de Palmira por actividad económica	88
Anexo 05. Entrevista completa realizada a S5	89
Anexo 06. Entrevista Semi estructurada organizada en categorías y sub categorías	102

0. INTRODUCCIÓN

Reconociendo que las organizaciones poseen un carácter laboral donde se desempeñan diversos roles de acuerdo a los recorridos personales del sujeto, el nivel de escolaridad, la ocupación, la experiencia laboral, representados dentro de la organización en cargos y/o funciones, se hace necesario, tener una mirada de los contextos organizacionales no sólo como espacios para la producción económica, sino además como espacios de encuentro de culturas y subjetividades, es decir, es importante tener una perspectiva que busque entender las organizaciones como generadoras de realidades sociales.

El presente estudio tiene en cuenta las organizaciones como contextos sociales donde se llevan a cabo dinámicas de interacción social, permitiendo prácticas y maneras de actuar ante el mundo desde los significados y repertorios individuales, esta comprensión hace parte del objetivo de brindar desde la Psicología Organizacional y del Trabajo una concepción de la salud laboral desde las dinámicas empresariales, a partir de lo que las personas inmersas en este contexto conocen desde su quehacer en la organización. Organización, sujeto y trabajo (2007)

De aquí que se concibe la relación hombre – trabajo, desde la significación de la persona sobre las dinámicas laborales a través de un proceso de interacción dentro de un entorno, teniendo en cuenta, las transformaciones del comportamiento humano: ante las nuevas realidades del mundo laboral que involucran temas de actualidad como la globalización y las implicaciones en el papel asumido como un sujeto maleable, García & Carvajal (2007) citado por García, Rodríguez & Suarez (2011).

Ahora bien, dichas realidades se asumen de manera diferente por cada sujeto, de aquí, la necesidad de profundizar en la relación existente entre el comportamiento asumido

individualmente en un contexto laboral teniendo presente la historia de vida de cada sujeto y las condiciones de trabajo a las que éste se ve expuesto en una organización, contemplada esta relación a nivel de la salud laboral presente en los ambientes laborales. Lo anterior corresponde a la particularidad de este estudio que busca establecer las prácticas y concepción sobre Salud Laboral de jefes de recursos humanos en empresas del sector industrial de Palmira

Otro elemento a tener en cuenta dentro del estudio, se refiere a la evolución de la idea de organización y sus procesos en la empresa actual, al involucrar una forma organizativa particular aunque no definida formalmente en todas las empresas, conocida como Gestión del Talento Humano o Recursos Humanos, que ha asumido el papel de centrarse en la instauración de procesos organizacionales, que permiten la regulación del comportamiento de las personas dentro de este contexto y alinear la fuerza laboral con los objetivos corporativos a través del manejo del personal Legge (1995) citado por Ruiz, García, Delclós, Benavidez (2007), esto es relevante en el estudio, teniendo en cuenta que la población objeto representa y/o es reconocida como jefe de recursos humanos en las empresas.

Para el actual estudio la problemática gira en torno a establecer las prácticas y concepción sobre Salud Laboral de jefes de Recursos Humanos en empresas industriales de Palmira, sin embargo se aclara que durante el desarrollo del estudio si bien, se toman como referentes ya sea teóricos o de revisión de antecedentes los ejes temáticos referentes a factores de riesgo y riesgos psicosociales como elementos vinculados a la salud laboral, éstos dos no se presentan como definición de salud laboral puesto que el contexto de acción para ambos es el interior de la organización a diferencia de la salud laboral que tiene una visión del sujeto en todas las esferas de la vida. La pertinencia de esta problemática está en que las prácticas que se desarrollen y el conocimiento que tengan los jefes de Recursos Humanos sobre Salud Laboral permitirá

establecer algunos elementos que fortalecerán la actual idea de empresa, con el fin de brindar a la comunidad empresarial una mirada profunda sobre este tema y su relevancia en el desempeño de la actividad laboral.

Los ejes teóricos centrales son: el trabajo como fenómeno psicosocial y salud laboral, entendida como: el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; previniendo todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegiéndolos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocando y manteniendo al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, adaptando el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad, Gómez en compilación de Aguilar, et al (2009). A partir de esta definición, se derivan tres categorías centrales que son: bienestar organizacional, bienestar social y por último bienestar individual.

Para el desarrollo de esta investigación, el diseño del estudio, es cualitativo con un abordaje descriptivo en tanto busca examinar un tema problema de investigación no abordado antes en el contexto, Hernández; Fernández; Baptista (2006). Los sujetos participantes son 10 jefes Recursos Humanos; la técnica de recolección de información empleada es la entrevista semi estructurada y se recopila información a través de una guía de entrevista y para el análisis en este estudio se utiliza la técnica de análisis de contenido.

Finalmente se presentan, los resultados que indican que la concepción de salud laboral para los jefes de recursos humanos está determinada por la categoría **1. Bienestar Organizacional**, con el 52%, lo cual muestra que, en los contextos empresariales lo que predomina para el logro de bienestar de los trabajadores en primer lugar, es el cambio y desarrollo organizacional que afrontan constantemente las empresas y por ende sus miembros lo que permite generar estrategias de diagnóstico y mejora continua; en segundo lugar la

participación del empleado y la comunicación, puesto que bajo la visión de la empresa como un entorno social se está privilegiando los espacios de interacción y de socialización constantes para los empleados, esto tiene un efecto en doble vía, que fortalece las relaciones interpersonales de los empleados en pro de un ambiente de trabajo saludable y provee de participación del personal empleado a la empresa para la mejora de los procesos; por último está la toma de decisiones en el departamento de recursos humanos, donde se desarrollan dinámicas que priorizan el bienestar individual y social del empleado.

La categoría **1. Bienestar Organizacional** es la más significativa en la concepción de los participantes sobre Salud Laboral con respecto a las categorías **2. Bienestar Social**, con el 25% y **3. Bienestar Individual**, con un 23% para un total del 100%.

En el análisis y discusión, se muestran elementos que dan cuenta de la concepción de salud laboral en los contextos organizacionales para los sujetos como el logro de bienestar organizacional de los empleados en las empresas industriales de Palmira, que vinculan elementos de diagnóstico organizacional y mejora continua, al igual que la generación de actividades y espacios de interacción que posibilitan la socialización entre los individuos.

Por último se presentan conclusiones y recomendaciones tras el análisis de los resultados del estudio. Una conclusión tras el estudio refiere a que, abordar la salud laboral con una nueva idea de empresa, es otorgar un lugar al hombre como un sujeto social con capacidades, sentimientos, objetivos, limitaciones, donde sus facultades mentales son tan importantes como las facultades físicas y como recomendación está, señalar la importancia de estudiar temáticas relacionadas con el trabajo y la salud laboral en los contextos empresariales con el actuar de los profesionales en psicología organizacional y del trabajo sobre las propuestas que en beneficio de un ambiente saludable se puedan plantear.

1. PROBLEMÁTICA

El estudio de las organizaciones para disciplinas como la Psicología Organizacional y del Trabajo, instaura la comprensión de formas diferentes de relación, interacción, aprendizaje y adquisición de maneras de trabajo, que tiene lugar en los ambientes laborales, y que están presentes en el contexto cotidiano de las personas.

Esto, hace parte de una nueva idea de empresa que se ha vinculado en el mundo laboral que ha hecho que empleadores y empleados en la actualidad modifiquen la imagen de la organización y su entorno como el espacio laboral donde se lleva a cabo un intercambio de mano de obra o material intelectual por una retribución de tipo económico, esto ha permitido que los significados de estos espacios representen en palabras de Petit (1984), la organización como sistema abierto; lo que puede implicar conocer las dinámicas a nivel de interacción presentes en la empresa, correspondientes a una estructura organizacional que se adapta a los cambios.

Dentro de esta estructura organizacional actual que se caracteriza por ser adaptable, se da un lugar al sujeto que trabaja, en la interacción con su medio y condiciones que tiene para hacerlo, dando cabida a un espacio denominado departamento de recursos humanos, donde se potencializa el talento humano teniendo en cuenta las capacidades de sí, de cada sujeto. Para Eslava (2010) el departamento de Gestión del Talento Humano y para el presente estudio Departamento de Recursos Humanos, se refiere a un enfoque estratégico de dirección cuyo fin es lograr la mayor creación de valor para la organización, mediante la generación de prácticas organizacionales orientadas hacia el bienestar, el desempeño y la gestión del personal de la empresa, siendo además una realidad en los contextos laborales donde trabajan los participantes del estudio, evidenciado a partir de los relatos de los sujetos.

De aquí que, el departamento de Recursos Humanos al desarrollar dichas prácticas en relación con la nueva idea de empresa, ha permitido dar un lugar al sujeto como un ser social con una historia de vida, en interacción con las condiciones de trabajo en las cuales lleva a cabo las actividades laborales por las que ha sido vinculado contractualmente con una empresa, y esta interacción implica pensar que el individuo en su trabajo pone en juego sus facultades físicas, mentales y emocionales que pueden ser impactadas generando bienestar o malestar en la salud de cada individuo. Se habla de salud laboral en tanto que las condiciones de trabajo impactan el bienestar de los empleados dentro de un entorno laboral.

Por tanto, el presente estudio busca determinar las prácticas y concepción sobre Salud Laboral que tienen los jefes de recursos humanos, a través de un acercamiento al campo organizativo de las empresas “objeto de estudio”, con aportes teóricos, para generar una reflexión a partir del eje temático estudio y propiciar herramientas a las empresas que permitan dar una mirada a sus prácticas organizacionales.

De acuerdo a lo anterior se plantea como pregunta de investigación:

¿Cuáles son las prácticas y la concepción de Salud Laboral de diez jefes de Recursos Humanos en empresas del sector industrial de la ciudad de Palmira?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar las prácticas y concepción de Salud Laboral de jefes de Recursos Humanos en empresas del sector industrial de Palmira.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar en el discurso de los jefes de Recursos Humanos las acciones y prácticas relacionadas con el bienestar organizacional frente a la Salud Laboral.
- Identificar en el discurso de los jefes de Recursos Humanos las acciones y prácticas relacionadas con el bienestar social frente a la Salud Laboral.
- Identificar en el discurso de los jefes de Recursos Humanos las acciones y prácticas relacionadas con el bienestar individual frente a la Salud Laboral.
- Establecer las prácticas y la concepción de salud laboral que tienen los jefes de Recursos Humanos.

3. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con Luque, Gómez, Cruces, Monte (2000) “el trabajo es una actividad que tiene un valor intrínseco en la medida que puede contribuir si está adaptado funcionalmente a las características y expectativas de la persona a su desarrollo personal y profesional”. Por tanto, el empleo como aquella actividad humana desarrollada en un entorno laboral, también permite el sentimiento de sentirse útil y activo.

La importancia de abordar temáticas relacionadas con el trabajo y la salud laboral cada vez se hace más frecuente en el contexto laboral. Su impacto a nivel social en las organizaciones lleva a pensarse en el actuar de los profesionales en psicología organizacional y del trabajo sobre las propuestas que en beneficio de un ambiente laboral saludable se puedan plantear.

Peiró & Bravo (2003) mencionan que el estudio de temas sobre salud y trabajo aportan conocimiento en la formación de psicólogos que les permita adquirir competencias requeridas para hacer frente y dar respuestas a las organizaciones, y representan una excelente oportunidad para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones como ciencia y como profesión.

A partir de esto, se evidencia que el tema de salud laboral está pensado más allá del hecho de promover y prevenir los accidentes laborales en las empresas, siendo necesaria la constante reflexión por el sujeto en su individualidad, de su entorno y las condiciones sobre las cuales se llevan a cabo las diferentes actividades laborales, sin perder el objeto empresarial de cada contexto.

En esta medida es importante conocer y establecer las prácticas y concepción de Salud Laboral de los jefes de Recursos Humanos en el actual contexto Colombiano, en la ciudad de Palmira, particularmente, ya que se abre la posibilidad de generar un interés y un reconocimiento

frente a la Salud Laboral de los empleados en las actuales empresas, y aporta una comprensión sobre este tema, en los contextos organizacionales que permite comprender las realidades laborales y cómo éstas son un factor importante para la definición del sujeto en su constante construcción.

Por lo tanto, la consecución de este trabajo puede beneficiar, a empresarios de las organizaciones de la ciudad de Palmira, puesto que brinda la posibilidad de generar propuestas con visiones de espacios laborales a partir de diferentes prácticas organizacionales. Y a estudiantes de pre-grado y comunidad en general que deseen indagar sobre la Salud Laboral en los contextos empresariales de la ciudad de Palmira.

Es importante tener en cuenta la definición de los términos: *prácticas* y *concepción*, para tener claridad y centrarse en el objetivo de establecer las prácticas y la concepción de los jefes de Recursos Humanos, se puede hablar de *prácticas* o acciones en los distintos entornos de actuación donde se desenvuelve el ser humano y uno de estos entornos es la actividad laboral, dado que, desde todos los niveles de actuación se llevan a cabo prácticas, es decir, tanto el personal directivo, administrativo y operativo, generan, dirigen y llevan a cabo prácticas laborales en el desempeño de sus actividades y es de acuerdo al impacto de éstas sobre las personas que se podrá indicar un carácter beneficioso o no.

De aquí que, al hablar por ejemplo, de buenas prácticas laborales se piensa que son beneficiosas para el empleado, ya que no sólo tienen que ver con el respeto a sus derechos, sino con la perspectiva de aprender y desarrollarse profesionalmente, de aportar sus conocimientos, esfuerzos y aptitudes; así mismo son beneficiosas para la empresa, pues su desarrollo e implementación le permite tener, entre otras ventajas, una gestión más ordenada, una administración más eficiente, un mejor aprovechamiento de los recursos, una disminución de

costos, incluso, contar con trabajadores más informados, con mayor preparación y con más incentivos en su desempeño y en relación con la empresa. En este sentido es preciso mencionar que al conocer los ambientes laborales en las empresas industriales de Palmira, se logran determinar las prácticas y acciones que se llevan a cabo desde la jefatura de Recursos Humanos, y es a partir del actuar de las personas generalmente en su cotidianidad que se logran instaurar significados individuales y sociales sobre un tema dentro de un contexto, para el caso del actual estudio el tema es la Salud Laboral, por tanto, a partir de las prácticas que lleven a cabo los jefes de Recursos Humanos en torno a la Salud Laboral se infiere la concepción de los sujetos al respecto.

Ahora bien, la definición de la palabra concepción parte del término *concepto* entiéndase a partir de lo mencionado por Padrón (2003) desde una mirada filosófica como, una entidad a la que tienen acceso los seres humanos que les permite conocer el mundo real y orientarse en éste, la presencia de conceptos es una condición necesaria de todo conocimiento en la medida que son entidades abstractas, a razón de esto una concepción parte desde un estado subjetivo, a través del cual se realiza una abstracción del mundo externo o hechos relevantes, extrayendo y seleccionando información que permite llevar a cabo acciones dentro del mayor grado de racionalidad y coherencia posibles con el mundo que le rodea. La formación del concepto está ligada al contexto al que el sujeto pertenece, tiene una referencia a una cosa, una situación o algo que es único e irrepetible.

Por tanto, la idea de conocer la concepción permite acceder al mundo de los significados de 10 sujetos sobre un tema específico hasta lograr una interpretación que aborde elementos de la experiencia subjetiva de cada participante y la teoría en este caso sobre salud laboral.

4. ANTECEDENTES

Teniendo presente la finalidad de realizar este estudio, se presenta a continuación una compilación de diferentes abordajes sobre la Salud Laboral, el contexto organizacional, la Gestión del Talento Humano y la interrelación entre la Gestión del Talento Humano en ambientes laborales donde se llevan a cabo prácticas de carácter laboral que impactan la Salud Laboral de los sujetos en las organizaciones. Estos abordajes son presentados en textos que incluyen estudios y reflexiones teóricas que con su desarrollo sirven para tener una visión más amplia que aportan al presente estudio.

Berg (2003), menciona en su texto “Rentabilidad de las buenas prácticas laborales” que es importante cumplir con las normas legales que rigen a las empresas, pero es igualmente importante la puesta en escena de las acciones por parte de la administración. Es decir, se menciona que, la normatividad se debe cumplir, entre otras cosas, para ser competitivo en el mercado laboral, así como también se deben llevar a cabo buenas prácticas laborales como la capacitación, la motivación, la comunicación y el respeto a la dignidad de la persona ya que esto permite conjugar un entorno laboral integral, al pensar en la gestión de los procesos con una mirada hacia la empresa y hacia las personas que en ella laboral.

El autor en su texto indica que en la actualidad las empresas ahora con estructuras más flexibles, requieren de personal con capacidades, destrezas y habilidades que les permita trabajar individual como grupalmente en los ambientes de trabajo. Sin embargo no todas las personas que ingresan a una organización presentan los mismos niveles de preparación para desempeñar un cargo. Así, las empresas tienen la demanda constante de capacitar y actualizar a su personal porque esto permite dirigir y desarrollar estrategias competitivas para el mercado que generan

ventajas individuales y organizacionales, de esta manera para un trabajador capacitado, los cambios representan una oportunidad de adquirir experiencia, más competencia y mayor aprendizaje. De aquí que la primera buena práctica laboral es la capacitación.

Otra buena práctica se refiera a la motivación entendida como la disposición de un individuo para dedicar esfuerzo y energía a la consecución de un objetivo determinado por tanto, es un elemento gravitante en la marcha de cualquier compañía ya que esto permite cumplir con objetivos pensando y beneficiando tanto a la empresa como a su personal.

Por último, una buena práctica organizacional que ayuda a que las organizaciones sean mejores cada día es la comunicación, como un elemento transversal en la vida de un ser humano y de suma importancia en un ambiente como el trabajo, ya que trasciende el hecho de la transmisión y recepción de información.

En conclusión, las “buenas prácticas” van más allá de la ley, apuntando a la creación de un clima de entendimiento y cooperación entre quienes dirigen y quienes son dirigidos, fundamental para el crecimiento y competitividad de la organización en que ambas partes están involucradas y garantizando un ambiente laboral donde se privilegie el bienestar de los trabajadores.

A continuación Tejada & Arias (2005) en su estudio “Prácticas organizacionales y el compromiso hacia la organización”, analizan la relación entre las prácticas organizacionales y el compromiso personal de los trabajadores mediante un modelo que considera la propuesta Meyer y Allen. Llegando encontró que estos dos elementos están relacionados entre sí.

La importancia de la realización del estudio de Tejada & Arias (2005) como aporte a la actual investigación se refleja en la relación que se puede evidenciar a través de la percepción de los trabajadores, sobre un elemento puntual que son las prácticas organizacionales, lo que

implica un compromiso mutuo entre la organización y los empleados al ofrecerles a estos últimos garantías, estabilidad, seguridad, ambientes laborales adecuados.

De aquí que se evidencia un compromiso mutuo, en tanto lo mencionaba Berg (2003) en el anterior estudio, un entendimiento y una conexión entre quienes dirigen y quienes están siendo dirigidos. Es importante tener presente que, la inclusión de las particularidades del sujeto en la toma de decisiones de las empresas se ha vinculado a los nuevos modelos de gestión que se implementan en las empresas.

Tejada (2003), en “Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del Talento, Gestión del Conocimiento y Gestión por Competencias”, indica que el desarrollo de los diversos procesos organizacionales y la constante búsqueda de perspectivas que garanticen la buena gestión con base a criterio de calidad, productividad eficiente, eficaz y efectiva, compromiso y participación individual y colectiva ha llevado a plantear estrategias o modelos de gestión que procuran asegurar un mejor desarrollo organizacional.

Como aporte particular a la investigación se toma el abordaje de la Gestión del Talento Humano, donde se señala que la dirección y gestión en la organización de basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas, es decir, se privilegia la relevancia que se le otorga al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno.

Frente a la relación de trabajo y Salud, Gómez (2007) presenta una reflexión en su texto “Salud Laboral, una revisión de las condiciones a la luz de las nuevas condiciones de trabajo”, donde indica que, las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud (Leitner & Resch, 2005 citados por Gómez 2007). Así mismo el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a

través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros. (Parra 2003 citado por Gómez 2007)

Autores como (Sparks, Faragher y Cooper 2001, citados por Gómez 2007) discuten las condiciones actuales de los contextos de trabajo y su incidencia en el bienestar y la salud de los trabajadores alrededor de los siguientes aspectos: la inseguridad en el trabajo, los turnos laborales, el control sobre el trabajo y el estilo de dirección. De lo cual se concluye que debe estudiarse el impacto de estos cuatro aspectos en los niveles bajos de la jerarquía organizacional, ya que los empleados subordinados generalmente son de estratos socioeconómicos bajos, lo que a su vez está asociado con una baja salud.

Por último (Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson y McGrath 2004 citado por Gómez 2007) anotan que la organización del trabajo se ha convertido en un tópico importante cuando se estudia la relación salud trabajo.

Como conclusión la autora deja ver en primer lugar que los empleados son el capital humano de la organización, por lo tanto hay que cuidarlos y desarrollar este capital, tanto como sea posible y en segundo lugar que los psicólogos organizacionales y de la salud deben preocuparse por estos nuevos retos que plantean las actuales realidades del trabajo sobre la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, a partir de los conocimientos sobre los determinantes de la conducta humana, su larga trayectoria tanto a nivel conceptual como

investigativo en el campo de las diferentes problemáticas de salud relacionadas con los contextos del trabajo. Puede ser conveniente demostrar que el psicólogo puede tratar con éxito problemas de conducta y sobre todo demostrar que sus intervenciones tienen un beneficio económico positivo.

Por lo tanto, lo que refiere a prácticas laborales, organizacionales; la gestión del Talento Humano; la Salud Laboral que se conjugan en el entorno laboral se toman como puntos claves para concebir la organización desde una nueva idea de empresa donde se está empezando a priorizar el bienestar individual y social que permita alcanzar objetivos comunes.

Ahora bien, a continuación se presentan estudios concernientes al tema central de la investigación Salud Laboral.

El estudio de García, Moreno, Díaz, Rubio. (2007) realizado en España, llamado “Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional DECORE, y salud laboral deficiente” tuvo como objetivo buscar la posible relación entre salud y calidad de vida de los trabajadores, y diferentes factores psicosociales: demandas cognitivas, control, recompensas y apoyo organizacional. Los factores psicosociales fueron evaluados a través del Cuestionario Multidimensional DECORE, por el que se obtienen cinco puntuaciones, una para cada uno de los factores, y una puntuación global. Se evaluaron 614 trabajadores de distintos sectores de actividad.

Para evaluar los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores se utilizó la última versión (44 ítems) del Cuestionario Multidimensional *DECORE* García et al. (2005). Una puntuación elevada indica que el trabajador percibe de forma adversa los factores psicosociales de su entorno laboral. De lo cual se pudo concluir que las variables de salud estudiadas (padecer una enfermedad, haber sufrido una baja laboral, estar fatigado, estresado,

poco satisfecho o haber tenido un accidente laboral) guardan relación con la percepción que tienen los trabajadores sobre los factores psicosociales de su entorno laboral, evaluados a través del Cuestionario Multidimensional *DECORE*.

Finalmente, y como aporte que esta investigación, se destaca la importancia que tiene para el psicólogo organizacional y del trabajo, hacer compatibles a un individuo y a un puesto de trabajo a desempeñar, la evaluación de la percepción que tienen los trabajadores del entorno laboral en el que desarrollan su actividad profesional es importante. Sea cual sea la situación laboral, el hallazgo de una percepción adversa estaría indicando la presencia de un problema de salud laboral a solucionar, reafirmando la perspectiva sobre el actuar desde la salud laboral a nivel individual por parte del trabajador y a nivel grupal dirigiendo actividades desde la organización.

Otro aporte es hecho por el estudio en España de Meliá & Sesé (1999), “La medida del clima de seguridad y salud laboral”, su objetivo, exponer las propiedades psicométricas y la estructura factorial del cuestionario C3/15, orientado a la medida del clima organizacional hacia la seguridad laboral en tanto que la percepción del trabajador acerca del conjunto de acciones hacia la seguridad realizadas por la empresa, tendrá efectos sobre la conducta de los trabajadores.

(Coyle, et al. 1995) citados por Meliá & Sesé (1999), señalan la existencia de notables divergencias existentes entre los resultados aportados por los trabajos sobre el clima de seguridad en cuanto a la estabilidad de los factores obtenidos entre organizaciones.

Se elabora un cuestionario de clima de seguridad con 30 ítems con formato de respuesta tipo Likert de siete anclajes, a partir de una estrategia mixta de elaboración de ítems, a partir de entrevistas con trabajadores de distintas organizaciones y la inclusión de ítems de corte generalista.

El cuestionario fue administrado a 429 trabajadores pertenecientes a una muestra aleatoria de empresas. Se intenta generar un cuestionario que sea lo suficientemente analítico como para diagnosticar problemas concretos en seguridad estudiando de un modo más específico los distintos aspectos de contenido del clima de seguridad. Pero, suficientemente versátil como para recoger dimensiones del clima compartidas de forma universal por los distintos tipos de organizaciones. La muestra definitiva quedó conformada por 316 casos, ya que aproximadamente 1/3 de la muestra original debió ser excluido. Se realizaron análisis de factoriales exploratorios que muestran un modelo trifactorial.

Esta investigación incluye temáticas como clima de seguridad y clima organizacional que para el actual estudio no estarán asociadas directamente a la definición conceptual que se aborda sobre Salud Laboral, sin embargo, permite generar como aporte una reflexión que persigue la obtención de cuestionarios cuyas mediciones sirvan como indicadores fiables y válidos a la articulación de programas de intervención en seguridad y salud laboral, para adecuar con precisión medidas a las carencias presentadas por las organizaciones en materia de salud laboral.

Otra investigación realizada por Valenzuela, Sanhueza, Riquelme, Fernandez, & Nuñez (2003) llamado “Salud Laboral: situación de los accidentes de trabajo en el equipo de enfermería”, estudio exploratorio y transversal, tiene como objetivo conocer y analizar la situación de los accidentes de trabajo notificados en trabajadores de enfermería en un hospital clínico chileno. Son analizados 308 accidentes de trabajo notificados por enfermeras, auxiliares paramédicos y auxiliares de servicio. Se utilizó el instrumento “Declaración Individual de Accidente de Trabajo” del Instituto de Normalización Previsional.

Los resultados demuestran que los accidentes fueron notificados principalmente por mujeres; el grupo que más notificó fue el de las auxiliares paramédicos; los accidentes ocurrieron

especialmente en turnos diurnos, durante las primeras 4 horas de trabajo, y sus causas principales fueron las caídas y el uso de elementos cortopunzantes. Fue destacable también que los accidentes son notificados principalmente durante los lunes, martes y miércoles, donde el ritmo de trabajo y el flujo de personas es mayor, así como en los meses de junio y julio, a mediados de año, cuando se encuentran los alumnos de las carreras del área de la salud en plena formación clínica.

Como conclusión, para estos autores si se pretende disminuir los accidentes laborales en los hospitales, es necesaria una enérgica campaña de prevención de accidentes interés sea la educación y la formación, el nombramiento de profesionales del ámbito de la seguridad y de comités de seguridad o paritarios contribuirá a promover la seguridad en el lugar de trabajo.

A partir de esta investigación se aborda un elemento interesante, referente a que muchos temas mencionados a lo largo del presente estudio a través del recorrido teórico y bibliográfico, como clima organizacional, clima de seguridad, factores de riesgo, riesgo psicosocial, accidentes laborales, se vinculan al tema de salud laboral; se da por sentado que estos temas, son importantes y no serán ejes temáticos del marco de referencia conceptual que orienta esta investigación puesto que la salud laboral como se puede ver en el apartado del marco conceptual se aprecia desde otra mirada.

Velasco & Noriega (2006) en su estudio “Evaluación de las causas de accidentes y enfermedades en una industria manufacturera de vidrio” con el cual se evalúa las relaciones entre el proceso laboral y la salud de los trabajadores en una industria manufacturera de vidrio en la Ciudad de México, indican a través de la exposición de un caso particular, los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores. El estudio fue observacional, transversal y analítico. Se aplicaron tres instrumentos: una guía del proceso de trabajo; un segundo instrumento, entrevistas

a profundidad, el tercer instrumento denominado encuestas individuales.

La población en estudio se conformó por 162 trabajadores varones de un universo de 192 del cuál 30 mujeres fueron excluidas porque se encontraban ubicadas en el área administrativa, lo cual dificultaba su adecuada comparación.

Los principales problemas a los que están sometidos estos trabajadores son: ergonómicos, deficientes condiciones de seguridad, extensión de la jornada, así como de exposición a ruido y polvo, se presenta que, el trabajador no tiene control sobre sus procesos de trabajo y en caso de ameritarlo por necesidades de la producción, se les solicita a los trabajadores continuar laborando, llegando incluso en algunos casos, a permanecer hasta tres jornadas seguidas.

Otro resultado que se encontró fue que así como en otras empresas industriales el proceso gira alrededor de la producción, en el mapa de salud laboral se aprecian las principales fases del proceso de trabajo y la ubicación de los principales riesgos y exigencias que conforman, en realidad, un perfil específico para este grupo de trabajadores, que se caracteriza por exposición a: ruido excesivo, filos vivos de hojas de vidrio, polvos y solventes, posiciones forzadas (permanecer de pie durante toda la jornada o sedentarismo), esfuerzo físico pesado, extensión de la jornada, supervisión estricta y a los ritmos de trabajo.

Se concluye que es una empresa con alto riesgo para la salud de los trabajadores y se propone instrumentar medidas importantes para atacar los problemas encontrados. En palabras de Velasco & Noriega (2006), cabe decir, que el actual modelo productivo basado en la intensificación del trabajo ha provocado un desgaste acelerado de la mano de obra mexicana, con bajos salarios y altas jornadas laborales.

La presentación de este estudio, permite relacionar dos elementos claves para determinar

la elección de la población objeto, en primer lugar, la actividad de esta empresa pertenece al sector industrial, sector elegido, que según Velasco & Noriega (2006), muestra alto riesgo para la salud de los trabajadores, en segundo lugar, la ciudad de Palmira se ha caracterizado por tener un carácter industrial en la creación de empresas en el desarrollo de su actividad económica.

Otro estudio académico llevado a cabo por Pico, Ganado, Toro (1997) es “Condiciones de Salud y Accidentalidad laboral de los trabajadores y trabajadoras de empresas del sector industrial del área metropolitana de Medellín” donde uno de los objetivos era ubicar y analizar las condiciones de salud y accidentalidad laboral de los trabajadores de algunas empresas del sector industrial del área metropolitana de Medellín.

Los autores con respecto al contexto que involucra el tema de estudio refieren que el sector industrial y su participación en la riqueza del país se contrasta con la situación laboral colombiana que se deteriora, el desempleo abierto en especial en el sector industrial aumenta y los ingresos reales decaen y el fenómeno de la informalidad y el subempleo aumenta como consecuencia del menor ritmo de la actividad económica, en palabras de los autores “esta mala situación laboral lógicamente incide en la calidad de vida de los habitantes de este país y de la región”.

También agregan que el sector industrial en especial el metalmecánico y el textil se caracterizan en cuanto a ambientes de trabajo, por presentar algunas cargas laborales físicas y químicas que configuran microclimas de trabajo que tienden a sobresaturarse de múltiples cargas laborales, que pueden ser de materialidad externa (física) como el ruido y el calor excesivo, producto de los mismos elementos simples del proceso laboral, o materialidad interna, según el tipo de organización, la monotonía, labores repetitivas, esfuerzos prolongados añadidos a posturas estáticas o inadecuadas.

Para el estudio se utilizó un diseño descriptivo y exploratorio, el método de investigación participativo que plantea la corriente de medicina social donde se sitúa la experiencia obrera y el saber subjetivo de los trabajadores (as) como una fuente de conocimiento. Se contó con trabajadores inicialmente de 11 empresas del sector industrial del área metropolitana de Medellín, se procedió a aplicar las encuestas elaboradas y diseñadas por el grupo de Laurell, Noriega y colaboradores, citados por Pico et al (1997). Este autor aporta un dato importante sobre la discriminación de subsectores a nivel industrial, al sector industrial manufacturero pertenecen según la clasificación CIUU (Código Industrial Internacional Uniforme): subsector alimentos y bebidas y tabaco; subsector textiles y confecciones, cuero y calzado; subsector madera y mueble; subsector papel, imprenta y editoriales; subsector industria química, refinería de petróleo y derivados, además la industria plástica; el subsector industria de minerales no metálicos; el subsector metálicas básicas como fundición y siderúrgica; el subsector productos metálicos, maquinarias, automotriz y equipos (industria metalmeccánica) y el subsector otras industrias.

Se encontró que en todas las empresas objeto, tienen sobrecargados su ambientes de trabajo, por el ruido y calor excesivos, por los cambios frecuentes de temperatura e iluminación deficiente; factores nocivos químicos especialmente la presencia de material particulado, líquidos, humos metálicos, gases, vapores. Los autores hallan también que además de las condiciones de trabajo se añade nocividad debido al trabajo repetitivo, al trabajo monótono y rutinario, a los ritmos intensos, a la supervisión estricta con maltrato, a las horas extras, a la rotación de turnos y al trabajo nocturno, que determina un uso y/o desgaste de las facultades mentales como la atención excesiva, la concentración, la percepción.

Por tanto el aporte que realiza a este estudio se centra en la importancia de la relación trabajo –salud puesto que demuestra que las facultades mentales son vitales en la realización del

proceso productivo ya que estos procesos laborales requieren de algo más que fuerza laboral e implican funciones como la atención, la concentración y el análisis, identificados como procesos psicológicos que se afectan teniendo en cuenta las condiciones laborales. Por último se concluye en el estudio que a partir de la percepción subjetiva y cualitativa de los trabajadores (as) en relación a los riesgos profesionales originados en el proceso laboral, el propósito de la investigación fue plantear cambios que incidan positivamente en el proceso salud-enfermedad.

Las investigaciones permiten tener una visión sobre salud laboral en diferentes campos de investigación con diferentes poblaciones, sin embargo en esta búsqueda no hay estudios sobre la concepción de salud laboral en jefe de recursos humanos, de aquí la pertinencia del estudio.

5. MARCO CONTEXTUAL

El presente estudio se desarrolla en la ciudad de Palmira, Valle del Cauca, localizada en la región sur del departamento del Valle del Cauca, que surgió en 17 de junio de 1773, con el nombre de Llano Grande. Conocida como la Capital agrícola de Colombia y segunda ciudad del departamento. Fue fundada en 1680.

El cultivo de la caña de azúcar es el más importante, alrededor de 18.000 hectáreas cultivadas que se procesan en varios ingenios ubicados en la región, producen azúcar, panela, miel y alcohol.

El desarrollo de Palmira se caracteriza por un primer crecimiento compacto y concéntrico, que a partir de mediados del siglo XX se torna disperso, creciendo a saltos por presión de los grandes propietarios del suelo, regido por las vías de comunicación intermunicipal, la vía férrea y las vías de acceso a los ingenios y antiguas casas de hacienda localizadas equidistantemente en un radio de 4.5 Km del parque de Bolívar.

El asentamiento se despliega, concentrándose a lo largo de los zanjones que actúan como elementos físicos determinantes del sector urbano.

En la década de los años 1920 el crecimiento urbano se empieza a dar en el marco de la vía férrea y alterno a las principales vías que comunican la ciudad con municipios vecinos. Estas vías al ser convertidas en troncales nacionales jalaron el desarrollo comercial e industrial, obligando la realización de obras de infraestructura vial y de servicios públicos, elementos que estimularon un gran crecimiento de población asociado a los flujos migratorios que se intensificaron en las décadas de los años 30 y 40 producidos por la demanda de mano de obra en las diferentes industrias.

Palmira ha experimentado durante los últimos años un acelerado crecimiento urbanístico e industrial. En su jurisdicción se encuentran instaladas grandes factorías dedicadas a la producción de muebles, maquinaria agrícola, empaques, tubos de cemento, mosaicos y artículos metálicos entre otros. Actualmente es el 2° Municipio más Grande en Población y el 3° en extensión.

A continuación se presentan las cifras, tomadas del Anuario estadístico 2009, que sirven al presente estudio en la medida que aportan información pertinente sobre la población empresarial existente en Palmira para llevar a cabo el estudio.

Tabla 01. Clasificación de empresas según tamaño y actividad económica

EMPRESA	TAMAÑO	NÚMERO
Según actividad económica: Sector Industrial		730
Según tamaño en el Sector Industrial	Mediana	91
	Grande	47
Según tamaño y actividad económica en el Sector Industrial	Mediana	25
	Grande	21

FUENTE: Anuario estadístico de Palmira 2009

La ciudad de Palmira mantiene su carácter de centro agrícola, cuenta con suelos fértiles y abundancia de agua que le permite desarrollar la agricultura a gran escala; además de su vinculación directa con el campo sumado a la diversidad de climas y topografías hicieron posibles que años atrás fuera considerada la despensa agrícola de Colombia (Anuario estadístico de Palmira 2007).

5.1 SECTOR ECONÓMICO

Se ha escogido el segundo sector económico, la industria, para la realización de este estudio, considerando que según las investigaciones es el sector en el que se encuentra falencias a la hora de generar estrategias en Salud laboral. El segundo sector económico, la industria, se refiere al conjunto de procesos y actividades que tienen como finalidad transformar las materias primas en productos elaborados, de forma masiva. Existen diferentes tipos de industrias, según sean los productos que fabrican. Para su desarrollo, la industria necesita materias primas, maquinarias y equipos ya que el hombre ha tenido la necesidad de transformar los elementos de la naturaleza para poder aprovecharse de ellos, es durante el siglo XIX cuando el proceso de transformación de los Recursos de la naturaleza sufre un cambio radical. Este cambio se basa, en la disminución del tiempo de trabajo necesario para transformar un recurso en un producto útil, gracias a la utilización de un modo de producción capitalista, que pretende la consecución de un beneficio aumentando los ingresos y disminuyendo los gastos. Con la revolución industrial el capitalismo adquiere una nueva dimensión, y la transformación de la naturaleza alcanza límites insospechados hasta entonces.

Se pudo observar a través de la revisión de los antecedentes, que esta evolución, o actualmente conocida como globalización puede tener alguna incidencia en el deterioro de la salud laboral de los colaboradores.

Gracias a la revolución industrial las regiones se pueden especializar, sobre todo, debido a la creación de medios de transporte eficaces, en un mercado nacional y otro mercado internacional, lo más libre posible de trabas arancelarias y burocráticas. Algunas regiones se van a especializar en la producción industrial, conformando lo que se conoce como regiones industriales.

6. MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

Partiendo de lo mencionado por Aguilar, Rentería, (2009) el interés por la comprensión de los fenómenos organizacionales y la relación de las personas con el fenómeno social del trabajo teniendo en cuenta el cambio, producto de las tendencias y realidades actuales, permite pensarse en los modos de interacción presentes en los contextos organizacionales de hoy.

Lo anterior es una base que fundamenta el desarrollo del presente estudio, por lo que se hace necesario entender la perspectiva teórica desde la que se comprende en primer lugar el trabajo como fenómeno social y lo referente a la comprensión teórica de salud laboral.

6.1 EL TRABAJO COMO FENÓMENO PSICOSOCIAL

El primer referente teórico a tener en cuenta para el abordaje y la comprensión de las interacciones en el contexto laboral, se logra a través de una definición de trabajo como fenómeno psicosocial desde el cual se estudia al ser humano y su comportamiento. El término trabajo según Blanch (1996) se refiere por un lado, a un tipo específico de actividad humana desarrollada en determinadas situaciones y contextos socioeconómicos y, por otro, a las construcciones socioculturales del sentido y del valor de tal experiencia, en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que se satisface algún tipo de necesidades humanas.

En su carácter primitivo, remite a un instrumento de tres palos (*tripolium*) a los que se ata al condenado a un castigo corporal, sobre el que se ejecuta la acción de torturar (*tripoliare*). En este sentido, trabajar connota esfuerzo, fatiga, agobio, humillación, tormento y coerción. En el marco de la perspectiva moderna, se tiende a subrayar, en cambio, su relación con la utilidad, el

valor, la organización social o el desarrollo humano. Peiró (1989) citado por Blanch (1996) lo describe como:

el conjunto de actividades humanas, retribuidos o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (pág. 163).

Se suele utilizar la expresión actividad laboral como sinónimo de trabajo y de empleo, entendiéndose por trabajar, la obtención de dinero en una situación de empleo contractual. Y se conoce que el empleo constituye una modalidad particular social e históricamente determinada de trabajo, dicha modalidad se caracteriza por una relación jurídico-contractual, de carácter voluntario entre dos partes: la contratada, quien vende su tiempo, esfuerzo, habilidades y rendimientos de trabajo, y la contratante, quien compra lo ofrecido por la persona contratada, esta transacción a través de dinero y casualmente a cambio de bienes y/o servicios el empleo entonces, reduce el trabajo al estatuto de valor de cambio hasta estar en la representación, de mercancía. Finalmente, lo que establece que un trabajo sea o no empleo no es el contenido de la tarea, sino el contexto en el que se desarrolla.

Así, es empleo el trabajo de la persona que ejerce como empleada de hogar, como profesional de la carpintería en su taller, como asalariada por cuenta ajena que como ya se menciono tiene una retribución; pero no es empleo el trabajo del ama de casa, el del propietario agrícola que cultiva sus campos, ni el del socorrista voluntario ya que estas son actividades humanas desarrolladas por cada personas sin retribución reconocida contractualmente.

Teniendo clara esta diferencia, y rescatando que un aspecto importante es el contexto donde se desarrolla la actividad, se fija un punto de encuentro con lo que las actividades desarrolladas en estos espacios generan en las personas, es decir, como asumen esta posición de empleados o no empleados, es decir, la significación que se logra al estar inmerso en estos contextos laborales, pertinente en este estudio para comprender la relación que se establece a través de las interacciones sociales entre hombre-trabajo.

Blanch (1996), plantea que cada grupo social instauro y reproduce las significaciones de las experiencias que establece como importantes. Por ello la acción de trabajar enmarca connotaciones que se desarrollan a lo largo de los más diversos continuos bipolares (maldición-bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización) y que puede ser vivida como castigo, vocación, derecho, deber, valor de cambio o de uso, instrumental o producto final.

De otra manera, los individuos socializados en sus propios contextos culturales, otorgan una significación precisa a su experiencia laboral, por un lado, a los valores y normas socialmente prescritos y que surgen de su personalidad y, por otro, en factores situacionales, tanto del macro-entorno: socioeconómico, jurídico-político y organizacional como del micro-entorno inmediato y específico.

De aquí que existan factores que figuran desde el estatus laboral (empleo, subempleo, desempleo...) hasta -en situación de empleo- las características del puesto, su cargo y la adecuación de su rango al de la propia cualificación profesional, el contenido de la tarea, las condiciones contractuales y salariales, las oportunidades de promoción, etc. Blanch (1996).

Según Salmaso & Pombeni (1986) citados por Blanch (1996):

el núcleo de la representación social del trabajo que aflora al sentido común característico de las sociedades industriales remite a una actividad que exige esfuerzo físico y mental,

ocupa mucho tiempo, permite ganarse la vida y proporciona satisfacción, oportunidades de autoexpresión y sentimientos de logro y de utilidad social.

En este sentido, la actividad laboral cumple con una función de carácter económico, vista a través las implicaciones que representan para el sujeto, el hecho de satisfacer sus necesidades, al igual que lograr sentimientos de utilidad personal en pro del bienestar propio y de la comunidad. Sin embargo, se muestra que hay aspectos desfavorables inmersos en la actividad laboral, de acuerdo con la visión marxista, por ejemplo, resulta alienante cuando se desempeña en el marco de unas relaciones sociales de producción caracterizadas por la explotación de una clase por otra (Marx & Engels 1848) citado por Blanch (1996). En general, resulta una fuente potencial de stress (cf MTSS, 1982; Peiró, 1992; Newton, Handy & Fineman, 1995) citado por Blanch (1996), en la medida en que las características de la tarea o las condiciones físicas, contractuales o sociales en que se realiza resultan inadecuadas para las de la persona que la ejecuta, Blanch (1996).

6.2 FUNCIONES DEL EMPLEO

Ahora bien al dimensionar el trabajo desde una visión evolucionista para su aplicación en los ambientes laborales, se identifican diversas funciones del trabajo planteadas por Blanch (1996) que permiten comprender la definición sobre salud laboral de los trabajadores abordada en el siguiente apartado.

6.2.1 Funciones Económicas

- Vía de acceso al circuito de la producción-distribución-consumo de bienes y servicios necesarios para la supervivencia material.

6.2.2 Funciones Sociopolíticas

- Medio de integración de la ciudadanía en la vida social y política y modo de prevención de tensiones, conflictos y contradicciones derivables de la dualización y la exclusión social.
- Factor de mantenimiento del estado de derecho, garante del ejercicio del derecho al trabajo y del deber de trabajar.
- Soporte fundamental del estado social, redistribuidor del bienestar financiado por la actividad económica.
- Canalización de los recursos humanos de la comunidad para el desarrollo económico y social.

6.2.3 Funciones Psicosociales

- Instrumento para el logro de la autonomía financiera, social, ideológica y moral.
- Organización del tiempo cotidiano (en función de las jornadas, semanas años y vidas laborales).
- Eje vertebrador de la actividad personal y familiar, de sus estructuras, ritmos, rutinas y rupturas.
- Fuente de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad social.
- Facilitación, ampliación y regulación de experiencias compartidas y de interacciones sociales que trascienden los ámbitos familiar y vecinal.
- Contexto para la socialización secundaria y la consiguiente asunción personal de valores, normas y criterios morales organizacionales.

- Oportunidad para la participación, afiliación e inserción en grupos laborales.
- Ocasión para el desarrollo de aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas, proyectos y realizaciones profesionales.
- Marco de experiencias emocionales y de cogniciones autorreferenciales subyacentes a situaciones de logro, control y eficacia.
- Percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral.
- Aprendizaje y despliegue de conocimientos, destrezas y habilidades sociales y profesionales.
- Entorno privilegiado para la autorrealización profesional y la expresión personal.
- Motivo de compromiso con metas organizacionales y punto de articulación de proyectos individuales y colectivos.
- Experiencia de sentido de la vida y de acontecimientos existenciales positivos.

Cada una de las funciones tiene que ver con el propósito de cada persona en el ingreso al mercado laboral, integrada a lo que el contexto laboral requiera de él, es decir, la función económica, la función sociopolítica y la función psicosocial actúan de forma particular en cada sujeto, pero se integran de forma general cuando se entra en interacción con un contexto laboral que acoge a un sujeto.

Hasta ahora, se ha establecido la idea de autores como Peiró (2003) y Blanch (1996) sobre el concepto trabajo y su desarrollo en el tiempo, se ha abordado a este respecto lo que se puede considerar como empleo y trabajo, las funciones que cumple en la actividad laboral y las significaciones desde los sujetos vinculados, o no, al mercado laboral. Reconocer que los miembros de la organización son seres humanos que al ingresar a una organización llevan consigo elementos de comportamiento propios que han adquirido en sistemas externos como la

familia, vecindario, instituciones educativas, grupos de diversas naturaleza, que le aportan conocimientos, ideologías, juicios que se ponen en juego en las interacciones dentro de su lugar de trabajo formando así un ambiente organizacional único, que a su vez aporta elementos importantes que la persona podrá extrapolar a otros sistemas en los que participa activamente, lleva a pensar en la organización como un sistema social diseñado para lograr metas y objetivos por medio del capital humano y los recursos materiales, tecnológicos, que a su vez implican el manejo y funcionamiento de personas y tareas y la generación de una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder lograr su propósito distintivo: su misión.

En esta medida no es posible considerar una organización como un sistema que no permita ser permeado por agentes externos a él, ya que las organizaciones se fundamentan en las necesidades de su entorno, generando así beneficio propio pero también beneficios para los individuos que pertenecen a ella, el contexto en el que se encuentra ubicada y todos los sectores que podrían verse influenciados por sus actividades, Calpa, et al. (2009).

Desde esta concepción de la organización como sistema abierto, es difícil no enfrentarse a cambios causa de la adaptación constante con el medio, por lo que se pueden generar conflictos a nivel interno y externo de la organización, de aquí que el papel del psicólogo organizacional y del trabajo como el profesional de la disciplina que busca contribuir con sus propuestas a la solución de los problemas prácticos, relacionados con la efectividad organizacional.

Resulta significativa la importancia de la relación de la psicología con el mundo laboral, ya que desde esta disciplina, se ha logrado aportar amplio conocimiento para la generación de dinámicas en el entorno laboral que genera el trabajo en su forma empleo, y el inicio en las

formas como la modernidad concibió el lugar de los seres humanos en dicho funcionamiento, Rabinbach (1990) citado por Pulido, en compilación de Aguilar, et al (2009).

El ingreso de la psicología y sus determinaciones a nivel mundial, psicología industrial, laboral, del trabajo, ha tomado partido en la creación de espacios organizativos en las actuales empresas, que han surgido a partir de un cambio de la idea de empresa gestionada por la productividad hacia la empresa como un contexto social como ya se viene desarrollando; por tanto la idea del hombre como un brazo más de la máquina que genera trabajo y mano de obra es pensado desde el ser humano como un agente activo involucrado en un espacio donde lleva a cabo no sólo las actividades laborales sino pone en juego su actuación como ser social, y este cambio de la idea de la empresa ha sido vinculado en las empresas a partir de la conformación de espacios donde los procesos que se llevan a cabo instauran la regulación en el actuar de las personas, un ejemplo de ello es lo referente a la gestión de lo que para algunos autores se considera Recursos Humanos, donde se potencializa el talento humano; para otros tiene el nombre de Gestión del Talento Humano.

Para Eslava (2010) Gestión del Talento Humano es definido como un enfoque estratégico de dirección cuyo fin es lograr la mayor creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades de las personas que componen la empresa, en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el contexto actual y expectante.

Tejada (2003) desde la perspectiva organizacional, menciona que la Gestión del Talento se basa en la legitimación de que la potencialidad humana se pueda vincular con los procesos productivos eficientes, eficaces y efectivos. Así, el componente administrativo se fundamenta en adquirir conocimientos que le permitan detectar, apoyar, impulsar, poner a prueba, incentivar el

talento de sus colaboradores y el propio; como una nueva alternativa de cambio organizacional.

Así, cabe pensar que corresponde a dicho espacio en la empresa denominado área, Departamento de Recursos Humanos, la generación de prácticas organizacionales orientadas hacia el bienestar, el desempeño y la gestión del personal trabajador de las organizaciones que llevan a cabo los procedimientos en la empresa en general, y en particular en cada caso con el objetivo de establecer procesos organizacionales efectivos.

De acuerdo a lo anterior, se otorga una mirada de las organizaciones como sistemas abiertos, Petit (1984), permeados por las dinámicas actuales de la globalización sin perder su carácter productivo, con el fin de favorecer los procesos organizacionales bajo la incidencia de la salud laboral en la efectividad organizativa, e indicando la pertinencia de la creación e interés en esta forma particular de comprender el actuar de las personas, se integra el segundo referente teórico.

6.3 SALUD LABORAL

El estudio de la salud laboral puede estar integrado en el objeto de análisis de la psicología organizacional, en cuanto permite tener un acercamiento a la particularidad de cada sujeto en un contexto laboral, desde el estudio de su comportamiento organizacional, comprendido por Sosa (2004) como el desarrollo particular de la personalidad, la percepción, el aprendizaje, las actitudes y valores, la motivación, la toma de decisiones, el desarrollo de carrera, las comunicaciones, el comportamiento grupal, el liderazgo, el poder y la política, los conflictos y la negociación, la cultura organizacional, el estrés laboral, el cambio y el desarrollo organizacional y otros. De aquí que se considera que los siguientes niveles de bienestar sirven para la comprensión de la salud laboral: bienestar individual, bienestar grupal, bienestar

organizacional y las relaciones entre empresa y entorno teniendo en cuenta el comportamiento organizacional.

Según el acta de constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se considera la salud, como un estado de bienestar físico, psíquico y social y no sólo la ausencia de enfermedad Ruiz et al. (2007). En 1977 la propia OMS reformuló este ideal cuando se plantea para el año 2000 que todos los ciudadanos alcancen un grado de salud que les permita llevar una vida social y económicamente productiva. En esta nueva aproximación se contempla el ideal de la salud a la capacidad de cada persona para producir de una forma económica y socialmente, y se introduce otra dimensión al concepto salud: debe ser disfrutada por todos los ciudadanos, introduciendo el concepto de equidad, entendido como la sensibilidad para disminuir las desigualdades, siendo esta la base del derecho a la salud.

De acuerdo a los planteamientos del comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial en 1995, Gómez, en compilación de Aguilar, et al (2009) define Salud Laboral como la acción que:

Consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (OIT pág. 449)

En adelante se presenta la interrelación entre salud y trabajo que permite una mejor comprensión referente a salud laboral, su desarrollo hasta convertirse en lo que actualmente se conoce como Salud Laboral. El término más antiguo es “seguridad e higiene en el trabajo”, el

cuál fue adoptado por el organismo técnico independiente del Ministerio de trabajo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], a la actualidad, Ruiz et al. (2007) presentan la división del fenómeno en dos categorías, buena y mala salud con respecto a buenas y malas condiciones de trabajo, entiéndase por condición de trabajo, desde el punto de vista de Salud Laboral como una característica que puede o no tener relación directa con la salud del trabajador.

En este sentido, la interrelación salud-trabajo logra una mayor comprensión dado un componente a nivel individual y colectivo como un elemento de gran importancia en la organización ante la realidad de la globalización hoy por hoy, que centra su propósito en mejorar la calidad y productividad del trabajador al tiempo para manejar la estabilidad en el mercado laboral ante la presente generación de la modernidad líquida y el constante desafío al que se enfrentan con competidores más eficientes y de mayor tamaño. El equilibrio de este aspecto constitutivo en la vida de una persona dentro de la organización, tiene que ver con el concepto Salud Laboral definido por Pereira (2000) citado por Fang en compilación de Aguilar, et al (2009) como:

El más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras, protegiendo a éstos de las contingencias adversas, accidentes de trabajo/enfermedades profesionales, que las condiciones de trabajo puedan desencadenar en ellos; proporcionando condiciones de trabajo seguras, sanas, higiénicas y estimulantes para los trabajadores, con el fin de evitar accidentes y enfermedades mejorando la calidad de servicio de la empresa (pág. 02)

A esto se suma el planteamiento de los objetivos fundamentales del estudio y la práctica de la salud laboral a lo que alude Ruiz et al. (2007): la conservación del bienestar físico, social y

mental en relación con las condiciones de trabajo; el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo; y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador. Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo y los centros de trabajo son los lugares idóneos para establecer los programas de promoción de la salud.

Al respecto, Cuenca (2002) citada por Gómez (2007) plantea que el entorno y las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo, constituyen un campo al que hay que prestarle atención especial. La prevención de los riesgos laborales consiste en evitar que se den una serie de situaciones que pueden ocasionar cualquier problema sobre la salud o el bienestar de los trabajadores. Para la autora, los factores psicosociales que se encuentran en el trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Por un lado, comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y los sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Al hablar de afecciones en la salud como consecuencia de las condiciones de trabajo con la realización de ciertas actividades laborales, se pueden presentar riesgos, entiéndase por *riesgo* para Last (1988) citado por Ruiz et al. (2007): “la probabilidad de que ocurra un evento; por ejemplo que un individuo enferme o muera en un determinado período de tiempo”.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe aclarar que los temas de riesgos laborales y riesgos psicosociales, si bien son aspectos tenidos en cuenta al momento de hacer una aproximación teórica de salud laboral, para el presente estudio no se desarrollan y se resalta la diferencia en pensar que tanto los factores de riesgo como los riesgos psicosociales pueden afectar la salud laboral; lo que se incluye como fundamental para esta investigación es el desarrollo del sujeto en

un entorno laboral como un sujeto activo con una historia de vida en intercambio constante con su ambiente laboral en un nivel organizacional, social e individual.

Según lo mencionado por Ruiz et al (2007) los objetivos de la práctica profesional de la salud laboral, como respuesta al conflicto consecuente entre salud y las condiciones de trabajo, son: identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presenten un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos factores con un efecto beneficioso sobre la salud y el bienestar del trabajador. En cuanto a las actividades propias de la salud laboral, deben atender todos los aspectos relacionados con los problemas de salud de los trabajadores en su relación con las condiciones de trabajo. En este mismo sentido, el componente más específico de la salud laboral corresponde a las actividades de prevención, pues éstas, estarán directamente relacionadas con el ambiente y las condiciones de trabajo que requieren el desarrollo de estrategias particulares para la identificación y acción sobre los factores relacionados con el trabajo y con un efecto sobre la salud y el bienestar del trabajador.

6.3.1 JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Si se piensa, en primer lugar que la prevención es una buena opción para llevar cabo la promoción de Salud Laboral en las empresas y en segundo lugar que la idea de empresa ha evolucionado y se están brindando espacios que privilegian aún más la imagen del trabajador como sujeto social, para potenciar sus capacidades, su puesto de trabajo idóneo, se ha de recurrir entonces a pensar en la creación o ubicación en las empresas de lo que ya se había mencionado como área o Departamento de Recursos Humanos con alguien que oriente y dirija la diferentes dinámicas que desde allí se gestan.

Para Tejada (2003) el papel que se le otorga a la gerencia o jefatura a cargo del Talento

Humano es la adquisición de conocimientos que le permitan analizar, desarrollar, mantener y evaluar el talento de los colaboradores de la empresa y el suyo propio generando estrategias de cambio organizacional constantes.

Por tanto, la idea de gestionar, potencializar y fortalecer las características de un individuo en su entorno laboral se inscribe al proceso administrativo de los Recursos Humanos aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y de la sociedad en general tomando al individuo como un actor social de estos diferentes contextos.

A partir de lo anterior, entiéndase por jefe de Recursos Humanos: quien orienta la gestión en la organización, basado en el manejo de las potencialidades que tienen la personas que allí laboran, en esta medida quien disponga de un pensamiento gerencial de Recursos Humanos se basa en la premisa de la “búsqueda de la globalidad a partir de la legitimación y el respeto a las diferentes o individualidades”, Tejada (2003).

7. MÉTODO

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se llevó a cabo una investigación de tipo cualitativo con el fin de poner en marcha un proceso permanente de producción de conocimiento, esto permite obtener de la información recogida una correspondencia parcial que se integre constantemente, cuando aparezcan nuevos interrogantes dando lugar a nuevos caminos en la producción de conocimiento.

7.2 DISEÑO DE ESTUDIO

Este estudio es considerado descriptivo. Se toma el aspecto de medición y evaluación de diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

7.3 PARTICIPANTES

Los 10 sujetos seleccionados para esta investigación coincidieron con los criterios de inclusión del estudio, y el cumplimiento de las siguientes características:

- Pertenecer a empresas medianas que tengan vinculadas entre 50 y 250 empleados
- Desempeñar labores en empresas del sector industrial de Palmira
- Ser jefe o encargado del departamento de recursos Humanos

Teniendo en cuenta algunos criterios de selección de la población se realiza una caracterización de los participantes de acuerdo a los subsectores del sector industria que refiere Pico et al. (1997) a los que pertenecen las empresas donde los sujetos se han desempeñado como jefes de recursos humanos.

Adicional a los criterios inicialmente determinados se agrega para la presentación de esta caracterización variable como: tiempo desempeñado por el jefe de recursos humanos, en años; género de cada participante; edad actual; profesión.

Tabla 02. Caracterización de los jefes de recursos humanos por subsector de la empresa en la que se desempeñan

CARACTERIZACIÓN DE LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS POR SUBSECTOR DE LA EMPRESA EN LA QUE SE DESEMPEÑAN					
SUBSECTOR INDUSTRIA DE LA EMPRESA	# DE EMPLEADOS	TIEMPO DEL Jefe de Recursos Humanos DESEMPEÑADO EN EL CARGO	GÉNERO	EDAD	PROFESIÓN
Subsector alimentos, bebidas y tabaco	117	4 años	Femenino	32	Administradora de empresas
Subsector alimentos, bebidas y tabaco	103	9 años	Femenino	45	Contadora
Subsector metálicas básicas	130	2 años	Femenino	28	Administradora de empresas
Subsector papel y imprenta editoriales	53	2 años	Femenino	28	Politóloga
Industria plástica	162	18 años	Masculino	57	Ingeniero químico
Industria plástica	95	4 años	Femenino	38	Técnica en contabilidad
Industria plástica	68	1 año y medio	Femenino	34	Ingeniera Industrial
Subsector textiles y confecciones	112	2 años	Femenino	35	Auxiliar Contable
Subsector textiles y confecciones	104	3 años	Femenino	48	Auxiliar Contable
Subsector textiles y confecciones	87	10 años	Masculino	33	Tecnólogo de sistemas

7.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para este estudio se emplea como técnica de recolección de información la entrevista ya que “a través de la preguntas y respuestas, se logra una comunicación y construcción conjunta de significados respecto a un tema” Hernández et al. (2006) basado de igual manera en lo que se elaboró en el marco conceptual logrando un proceso con un alcance sistemático; para conocer las prácticas y concepción que tienen los jefes de recursos humanos sobre Salud Laboral.

La entrevista empleada para la recolección de información en este estudio es una guía de entrevista semi estructurada, (ver anexo 01), que parte de unas preguntas con relación a temas elegidos previamente relacionados con el problema a investigar, en donde se pueden introducir preguntas adicionales para profundizar y obtener si se requiere, información puntual. Con el desarrollo de la entrevista, se podrá tener una conversación interesante con el participante para cumplir con el objetivo inicial, (ver Anexo 05).

7.5 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

A continuación se encuentra la dimensión o tema central sobre la cual se desarrolla el estudio, a partir de la cuales surgieron categorías y subcategorías, que permiten analizar el discurso de los sujetos entrevistados. **La tabla 03. Categorías y sub categorías de la entrevista** especifica las categorías y subcategorías que evidencian las prácticas y la concepción de los jefes de recursos humanos sobre salud laboral a partir de sus repertorios y desempeños en las diferentes empresas a las que pertenecen.

Tabla 03. Categorías y sub categorías de análisis

Dimensión	Categoría	Sub categoría
Salud Laboral: se entiende como el logro de la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados en todos los trabajos; al prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegiéndolos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud.	1. BIENESTAR ORGANIZACIONAL: Entendido a nivel organizacional a partir de la interacción del sujeto con su entorno laboral y las condiciones que el empleador le brinda teniendo en cuenta además la influencia de las relaciones con su medio social	1.1 Cambio y Desarrollo Organizacional Estrategias a nivel organizacional, grupal y personal que permiten afrontar el cambio y aprovechar sus efectos en pro del desarrollo y la mejora
		1.2 Participación del empleado, Comunicación Organizacional Vinculación del individuo en actividades laborales y extra laborales que generen escenarios de interacción constantes
		1.3 Cultura Organizacional Entendida como el conjunto de creencias , valores, hábitos, entre otros, que en una comunidad laboral se construyen y que son comunes
		1.4 Toma de decisiones Capacidad de elegir una alternativa frente a diversas opciones con un criterio directivo de bienestar individual y organizacional
		1.5 Condiciones Laborales, riesgo laboral Entiéndase como la generación de espacios donde se lleven a cabo actividades de carácter laboral que propendan al bienestar o perturbación de la salud de un empleado
	2. BIENESTAR SOCIAL: Comprende a nivel grupal las interacciones que un sujeto pueda tener con su contexto en un entorno laboral y en qué medida estas interacciones benefician o afectan la salud laboral de cada sujeto	2.1 Comportamiento Grupal Conjunto de actividades que permiten la interacción entre los individuos de una comunidad con un objetivo por el establecimiento y permanencia de bienestar grupal
		2.2 Liderazgo Capacidad individual de dirigir dinámicas grupales y organizacionales en pro del desarrollo organizacional
		2.3 Conflicto y negociación Conjunto de situaciones o eventos perturbadores a una actividad común que permiten generar estrategias de afrontamiento y posición generando soluciones
	3. BIENESTAR INDIVIDUAL: Comprende a nivel individual las particularidades de cada sujeto, miembro de un contexto laboral que son reconocidas por el ente empleador que beneficie la salud laboral de éste	3.1 Percepción del empleado Lugar que tiene el empleado dentro del entorno laboral y para cada actor social que interactúa con éste destacando sus posibilidades y dificultades
		3.2 Identidad del empleado Es la construcción social de un individuo en un entorno social que le otorga vivencias en la realidad, que se logra tras la interacción con actores sociales
		3.3 Iniciativa y Motivación laboral Generación de acciones que estimulan el comportamiento de un individuo en una comunidad laboral que conlleva a la consecución de objetivos comunes

7.6 TÉCNICA DE ANÁLISIS

Se llevará a cabo un tipo de análisis de contenido con el objetivo de comprender a partir del discurso las prácticas y la concepción que tienen los jefes de Recursos Humanos sobre Salud laboral. Entendiéndose por *Concepción* la forma particular de entender un tema y/o problemática de acuerdo a cómo se significa el mundo para cada quien, particularmente al contexto laboral al que pertenecen.

La técnica empleada para el desarrollo del presente estudio es el análisis de contenido que permite interpretar la información emitida por el participante de acuerdo a las categorías previamente establecidas, que se pueden evidenciar a través de los reactivos planteados. Para analizar los resultados del presente estudio se tomó como unidad de análisis el tema Salud Laboral, la unidad de análisis refiere a una palabra clave para identificar a través de la frecuencia el número de apariciones que hacen representativa el tema en el discurso de los sujetos.

Para Bardin (2002), el análisis de contenido es una técnica utilizada en la investigación cualitativa y cuantitativa que pretende analizar la información obtenida mediante procesos de comunicación de una manera objetiva ya que en el análisis se tiene en cuenta la información dada por los participantes y de manera sistemática, en tanto que el análisis se efectúa por medio de la codificación, que permite extraer las características relevantes del contenido de la información recolectada para transformarla en unidades de análisis y ubicarlas dentro de categorías que surgen a partir de lo que el investigador desea conocer, para este caso la unidad de análisis corresponde al tema Salud Laboral y será tenido en cuenta como frecuencia con las apariciones de mayor repetición.

7.7 PROCEDIMIENTO

En primera instancia se llevó a cabo el planteamiento del problema de investigación y por ende la definición de la pregunta problema y generar la viabilidad de la investigación a través de la justificación pensando en lo que genera la consecución del actual estudio, para plantear los objetivos que se buscan al finalizar la investigación.

A partir de la definición del problema, se estableció la revisión teórica que permitió identificar la propuesta metodológica realizando un diseño inicial de la guía de entrevista semi estructurada para administrar a los sujetos participantes, y se llevó a cabo una prueba piloto con 2 sujetos lo cual generó la reformulación del instrumento. El contacto con los jefes de recursos humanos de la población seleccionada fue el paso siguiente y de acuerdo a las múltiples ocupaciones de estas personas el tiempo se amplió más de lo esperado y finalmente se llevaron a cabo los encuentros con los sujetos en sus oficinas donde desempeñan el cargo, cada participante fue informado de la confidencialidad de la información requerida y registrada explicando que su uso sería de carácter académico.

Las entrevistas fueron grabadas con la autorización de los participantes y posteriormente transcritas para su lectura y análisis, siendo organizadas con base al análisis de contenido de acuerdo a las categorías de análisis dispuestas en una rejilla para su puntuación (ver anexo 05). En total fueron 10 jefes de recursos humanos de empresas industriales de Palmira referenciados como S cada uno acompañado de un número cardinal.

Luego de procesar las entrevistas con base a los criterios mencionados, la investigadora concentra los datos a nivel cuantitativo por frecuencia para cada unidad de análisis y finalmente se llevan a cabo los análisis generales sobre las entrevistas teniendo en cuenta los resultados en análisis de contenido.

8. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados encontrados con el estudio dirigido a 10 Jefes de Recursos Humanos de las empresas del sector industrial de Palmira sobre la concepción de salud laboral, con los cuales se llevo a cabo una entrevista semi estructurada; para el análisis de estos datos se tomó como referencia el análisis de contenido de Bardin (2002), a través del cual se obtienen indicadores ya sea de orden cuantitativo o cualitativo que puede referir al tema objeto de estudio, salud laboral. De aquí que la unidad de registro es el indicador escogido para encontrar enunciados y alusiones referentes a las unidades de análisis, al revisar las respuestas de los participantes.

La frecuencia o número de veces que aparece la unidad de registro en el discurso de los 10 participantes, al igual que su representatividad en mayor o menor aparición refleja su significación para el análisis.

La **Tabla 04. Tabla de frecuencias por unidad de análisis** indica el número de veces que aparece cada unidad de registro en el discurso de los participantes y en esta medida se van a presentar los resultados encontrados proyectándolos a un nivel general, es decir se inicia con la presentación de la frecuencia de unidades de análisis, luego se presenta la frecuencia a nivel de sub-categoría y al finalizar se suman estas frecuencias y se logra un porcentaje de cada unidad de análisis con respecto a la sub categoría en relación a la categoría.

Estas tablas de frecuencias permiten que el orden de la presentación indique un panorama inicial de los aspectos significativos a nivel de salud laboral para los jefes de recursos humanos de Palmira.

Tabla 04. Tabla de frecuencias por unidad de análisis

SALUD LABORAL	Categoría de análisis	Sub categoría de análisis	Unidad de análisis	TOTAL FRECUENCIA	%
	1. BIENESTAR ORGANIZACIONAL				
Interacción del sujeto con su entorno laboral y con las condiciones que el empleador le brinda teniendo en cuenta además la influencia de las relaciones con su medio social.		1.1 Cambio y Desarrollo Organizacional	1.1.1 Estrategias organizacionales para afrontar el cambio	27	11%
			1.1.2 Estrategias grupales para afrontar el cambio	17	7%
			1.1.3 Estrategias individuales para afrontar el cambio	16	7%
			1.1.4 Visión del cambio y sus efectos hacia el desarrollo y la mejora	23	9%
			1.1.5 Diagnóstico Organizacional	68	28%
			1.1.6 Análisis DOFA en los procesos	93	38%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	244	
		1.2 Participación del empleado y Comunicación Organizacional	1.2.1 Integración del individuo en actividades laborales y extra-laborales	93	39%
			1.2.2. Escenarios de interacción constantes	90	38%
			1.2.3 Empleo de medios de comunicación con el personal	50	21%
			1.2.4 Canales de comunicación bidireccionales	4	2%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	237	
		1.3 Cultura Organizacional	1.3.1 Cotidianidades que caracterizan a la empresa	55	64%
			1.3.2 Tradiciones organizacionales en la integración de los individuos	31	36%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	86	
		1.4 Toma de decisiones	1.4.1 Prioridad del bienestar individual y social del empleado	100	44%
			1.4.2 Prioridad del bienestar empresarial	65	29%
			1.4.3 Participación activa del encargado de Recursos Humanos	60	27%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	225	
		1.5 Condiciones Laborales y riesgo laboral	1.5.1 Relaciones interpersonales	51	35%
			1.5.2 Medio ambiente ergonómico, (luz, temperatura, ubicación espacial de áreas de trabajo)	19	13%
			1.5.3 Factores de riesgo en los puestos de trabajo	44	30%
			1.5.4 Elementos de protección personal	31	21%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	145	
Interacciones de un sujeto con el entorno laboral en la medida que se beneficie o afecte la salud laboral de cada sujeto.	2. BIENESTAR SOCIAL	2.1 Comportamiento Grupal	2.1.1 Actividades que posibilitan la socialización entre individuos	76	
			2.1.2 Interacción individuo – grupo de trabajo	71	34%
			2.1.3 Heterogeneidad en los grupos	76	34%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	223	
		2.2 Liderazgo	2.2.1 Orientación en dinámicas organizacionales	66	34%
			2.2.2 Identificación de líderes	31	16%
			2.2.3 Relación líder – grupo	67	35%
			2.2.4 Formación y capacitación interna	30	15%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	194	
		2.3 Conflicto y negociación	2.3.1 Instancias de la situación difícil	12	36%
			2.3.2 Agentes mediadores en el conflicto	13	39%
			2.3.3 Tiempos y espacios de negociación en situaciones difíciles	8	24%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	33	
Particularidades de cada sujeto, en un contexto laboral que son reconocidas por el ente empleador que beneficie la salud laboral del sujeto.	3. BIENESTAR INDIVIDUAL	3.1 Percepción del empleado	3.1.1 Persona con posibilidades de aprendizaje	56	36%
			3.1.2 Persona fundamental para la empresa	31	20%
			3.1.3 Medio de obtención de resultados	15	10%
			3.1.4 Persona autónoma en la realización de sus actividades	53	34%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	155	
		3.2 Identidad del empleado	3.2.1 Espacios individuales de trabajo	32	37%
			3.2.2 Reconocimiento individual	52	63%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	82	
		3.3 Iniciativa y Motivación laboral	3.3.1 Sentido de pertenencia del empleado	16	8%
			3.3.2 Logro de objetivos individuales	42	22%
			3.3.3 Logro de objetivos organizacionales comunes	72	38%
			3.3.4 Generación de bienestar en el lugar de trabajo	62	32%
			TOTAL POR UNIDAD DE ANÁLISIS	192	

La tabla anterior muestra dos elementos relacionados con los resultados encontrados, que son, la frecuencia (el número de veces en el discurso) de las unidades de análisis y sus porcentajes respectivamente, para un total de 3 categorías, 11 sub categorías y 39 unidades de análisis. Así, en la categorial **1. Bienestar organizacional** que tiene 5 sub categorías, la más representativa de acuerdo a la cantidad de unidades de análisis es *1.1 Cambio y desarrollo organizacional* con 244 frecuencias en total con 6 unidades de análisis y con una distribución de frecuencia así, *1.1.1 Estrategias organizacionales para afrontar el cambio*, 27 enunciaciones para un porcentaje del 11%; *1.1.2 Estrategias individuales para afrontar el cambio*, con 17 enunciaciones representado con el 7% e igual porcentaje para *1.1.3 Estrategias individuales para afrontar al cambio* con 16 frecuencias; en cuanto a la unidad de análisis *1.1.4 Visión del cambio y sus efectos hacia el desarrollo y la mejora* se tienen 23 enunciaciones para un 9%; y finalmente para esta categorías se tienen las frecuencias más altas para las unidades de análisis *1.1.5 Diagnóstico organizacional* y *1.1.6 Análisis DOFA en los procesos* con 68 y 93 enunciaciones respectivamente y en porcentaje visto como el 28% y 38% para un total de 100% de la categoría **1.1 Bienestar Organizacional**.

Así mismo, la **Tabla 04. Tabla de frecuencias por unidad de análisis** indica que en las categorías segunda y tercera que son **2. Bienestar Social** y **3. Bienestar Individual** se tienen porcentajes representativos y que arrojan elementos claves para el análisis en el estudio.

Con respecto a la sub categoría *2.2 Liderazgo* de **2. Bienestar social**, la unidad de análisis más representativa tiene que ver con la relación del líder con el grupo con el 35% del total de la sub categoría, puesto que esta dinámica se da lugar en los grupos de trabajo que se propician en las diversas etapas productivas de los procesos en las empresas.

Otra unidad de análisis en esta misma categoría y con un porcentaje de frecuencia que corresponde al 39% hace parte de la sub categoría *2.3 Conflicto y negociación*, y se identifica que para los jefes de recursos humanos los agentes mediadores en el conflicto son primordiales en cuanto a las situaciones difíciles que sean presenten en la empresa.

Frente a la tercera categoría **3. Bienestar Individual**, se evidencia que para cada sub categoría se tiene un porcentaje representativo en una de sus unidades de análisis, como a continuación se plantea, para la sub categoría *3.1 Percepción del empleado*, con el 36% lo más representativo está asociado a la imagen del empleado como una persona que en el desarrollo de sus actividades demuestra una capacidad de aprender en tanto se le brinden espacios y herramientas en la empresa para adquirir conocimiento.

Con respecto a la sub categoría *3.2 Identidad del empleado*, el mayor porcentaje con el 63% se asigna al reconocimiento que se hace del empleado desde los distintos espacios en la empresa orientados por el departamento de recursos humanos y ejecutados por los distintos miembros laborales de ésta, se habla entonces de un compañero, de un jefe de área, y lo importante también es cómo se llevan a cabo estos reconocimientos.

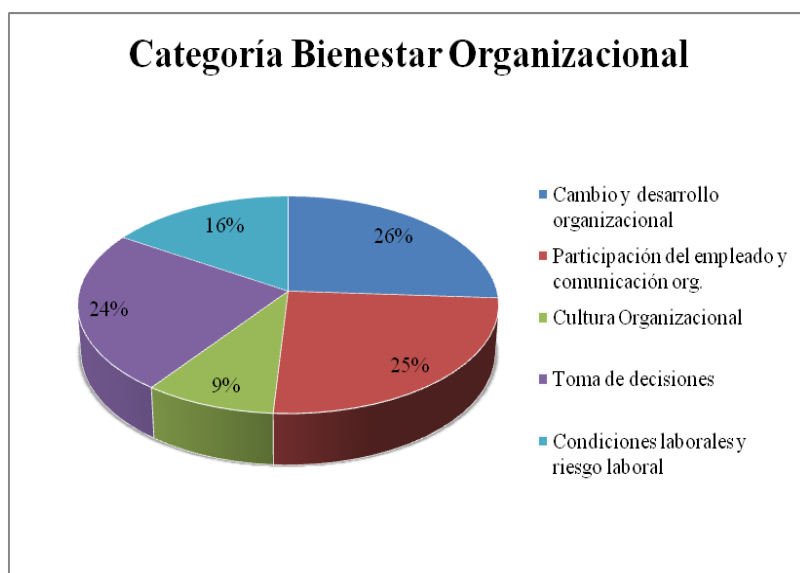
Por último para la sub categoría *3.3 Iniciativa y motivación laboral*, la unidad de análisis de mayor frecuencia aborda lo relacionado con el logro de objetivos organizacionales comunes con el 38% y es un tema que desde esta categoría que tiene en cuenta las particularidades de cada individuo en su contexto laboral pone en juego la mediación de los fines individuales y organizacionales y permite dar una mirada amplia desde lo que se hace en las empresas y como estas actuaciones son percibidas por los jefes de recursos humanos a través de la interacción con los empleados por medio de comunicaciones informales o aumento de productividad al generar prácticas organizacionales que benefician la salud de los empleados.

Se muestra a continuación los resultados presentados por categoría según el discurso de los participantes en la **Figura 01. Porcentaje Total Categoría Bienestar Organizacional.**

Para la categoría **1. Bienestar Organizacional**, las 5 sub categorías se presentaron así:

Sub categoría *1.1 Cambio y desarrollo Organizacional*, representada con porcentaje del 26 %, sub categoría *1.2 Participación del empleado y comunicación organizacional* con un porcentaje del 25%, la sub categoría *1.3 Cultura organizacional*, presenta el porcentaje de 9%, sub categoría *1.4 Toma de decisiones*, con el porcentaje del 24% y la sub categoría *1.5 Condiciones laborales y riesgo laboral*, con un porcentaje del 16%.

Figura 01. Porcentaje Total Categoría Bienestar Organizacional



A partir de lo anterior se puede mencionar que para esta primera categoría son tres las sub categorías que se presentan con porcentajes representativos, estas son, en primer lugar *1.1 Cambio y desarrollo organizacional*, donde se pueden encontrar dos unidades de análisis 1.1.5 Diagnóstico organizacional y 1.1.6 Análisis DOFA en los procesos, que evidencian para los sujetos un elemento representativo para el bienestar organizacional.

En cuanto a lo que se refiere a diagnóstico organizacional mencionado por S 1:

“...invitamos a todo el personal cada tres meses donde les exponemos en grupos pequeños de máximo 15 personas donde les decimos cómo va la organización, cuáles han sido las utilidades, cómo estamos vendiendo, qué mercado hemos ganado, qué mercado hemos perdido, qué clientes tenemos problemas, cómo van los índices de planta”

Por tanto, para este sujeto se hace importante la revisión de todos los procesos que se llevan a cabo en la organización y en la medida que sean constantes permiten que todos los miembros conozcan las dinámicas que se llevan a cabo en la empresa. Y nótese que no son comunicadas solamente las revisiones o a nivel de producción o actualizaciones que se implementen en la empresa sino que son informaciones en todos los niveles que involucren el quehacer de los empleados.

Con respecto a la unidad de análisis referente al análisis DOFA que se hace en los procesos S1 menciona:

“...al analizar, nos debe salir unas causas o variables sobre las cuales debemos trabajar, hacemos un plan estratégico para darle cumplimiento y sabemos así cuáles son nuestras debilidades y fortalezas y entonces empezamos a trabajar con esos aspectos”

Además, S7 enuncia:

“... tenemos unos grupos de mejoramiento eh en el área de producción básicamente y en ventas y ahí ellos participan y se les da pues la voz para que ellos hablen y opinen y ya luego se analiza y se saca finalmente los que se está pues haciendo bien o no y se emprenden planes de mejoramiento”

De acuerdo a lo enunciado por S1 y S7 se logra ver que el análisis DOFA en las actividades laborales de producción, de ventas y otras áreas, son tenidas en cuenta e involucran a todo el personal de las empresas para llevar a cabo planes de acción o de mejora con el objetivo de generar cambios y prácticas en el desempeño y tareas laborales; es importante el hecho de tener en cuenta la opinión y aportes de los empleados en el análisis en la medida que es otorgado un lugar al sujeto como un actor social activo en la empresa que desempeña sus labores y está en la capacidad de generar mejoras en la organización.

Frente a los resultados encontrados en esta sub categoría se puede decir que, con respecto las unidades de análisis referente a las estrategias tanto organizacionales, grupales e individuales con menor representatividad y la visión del cambio y sus efectos hacia del desarrollo y la mejora, para los jefes de recursos humanos, el diagnóstico organizacional y el análisis DOFA en los procesos son elementos fundamentales para la salud laboral de los empleados en empresas industriales a nivel del bienestar organizacional donde se contempla al sujeto en interacción con su entorno y las condiciones brindadas para llevar a cabo el desempeño de sus actividades laborales.

En segundo lugar, se tiene la categoría *1.2 Participación del empleado y comunicación organizacional*, donde las unidades de análisis que evidencian mayor representatividad en el discurso de los sujetos para el bienestar organizacional se encuentran asociadas con la integración del individuo a actividades laborales y extra-laborales, así como los escenarios de interacción constantes para los empleados.

Por tanto al hablar de la integración del individuo a actividades laborales y extra laborales S2 y S9 refieren:

S2: *“... los trabajadores asisten a actividades de integración y recreación, ejercicios y espacios de capacitación que se proponen”*

S9: *“...en cuanto a espacios de participación, nosotros tenemos un espacio definido para el tema de capacitaciones sobre todo para temas generales cuando es para todo el personal”*

El sujeto 3 a este respecto menciona:

“...se hacen lo que son las novenas, por áreas se hacen o por grupos se hacen las novenas y se trata de compartir, digamos que compartimos lo que vamos hacemos en la novena con los demás, el compartir el dar algo de nosotros para los demás, también los paseos pues, el paseo de fin de año, las integraciones cuando cumplen años”.

Además, S2 añade:

“...la empresa dispone para los empleados de espacios culturales de integración entre sí como por ejemplo paseos y en fechas especiales se realizan jornadas o actividades de esparcimiento para que ellos pues compartan y la pasen bien”

De acuerdo a lo mencionado anteriormente por los sujetos, se logra evidenciar que las actividades laborales y extra laborales que se llevan a cabo disponen espacios donde las personas logran integrarse, y estos espacios son reconocidos por los sujetos desde la posibilidad que permiten extrapolar las actividades de carácter laboral hasta desarrollar dinámicas de integración entre los individuos que conforman la organización otorgando.

Frente a la unidad de análisis escenarios de interacción constantes, los sujetos mencionan:

S1: "...y ellos tienen la oportunidad de intercambiar con nosotros todas sus inquietudes, igualmente esta oficina es abierta a la persona que quiera consultar si necesita alguna ayuda y poder determinar en un momento sus necesidades y entender esas necesidades que tienen esos trabajadores."

S4: "...está la parte de alimentación ellos tienen su tiempo, sus minutos de desayuno, también sus 25 minutos de almuerzo que allí ellos (los empleados) se olvidan de, como de que tienen que estar produciendo y produciendo"

De acuerdo a estas enunciaciones se tiene que los espacios de interacción en las empresas son puestos a disposición para los empleados permitiendo dinámicas desde la visión de la empresa como entornos sociales donde los individuos tienen la posibilidad de fortalecer las relaciones humanas establecidas con sus compañeros y jefes.

En tercer lugar, se tiene para esta categoría **1. Bienestar Organizacional**, la sub categoría *1.4 Toma de decisiones*, con un porcentaje significativo presente en los resultados para la investigación, la unidad de análisis de mayor representatividad refiere a la prioridad del bienestar individual y social del empleado, en lo enunciado por los sujetos:

S1: "...se hacen unos programas de capacitación, no solamente que tengan que ver con el trabajo en la planta, sino que tengan que ver con la gente y en la parte cultural de la empresa por ejemplo, tratamos de involucrar la gente"

S2: "...la razón del departamento es llevar a cabo los procesos al tiempo que pensar tanto los intereses particulares como generales de empleados"

S4: "...Porque el fin de la empresa no es solo producir, el fin de la empresa es tener a los

104 trabajadores contentos, hacerles más amenos los problema que tienen en sus casas, que vengan y no los traigan acá que los dejen allá”

S10: “...cuando se decide implementar capacitaciones lo ideal es tener un personal capacitado y competente para desarrollar las actividades en la empresa en tanto se pueda mantener al personal bajo buenas condiciones para trabajar”.

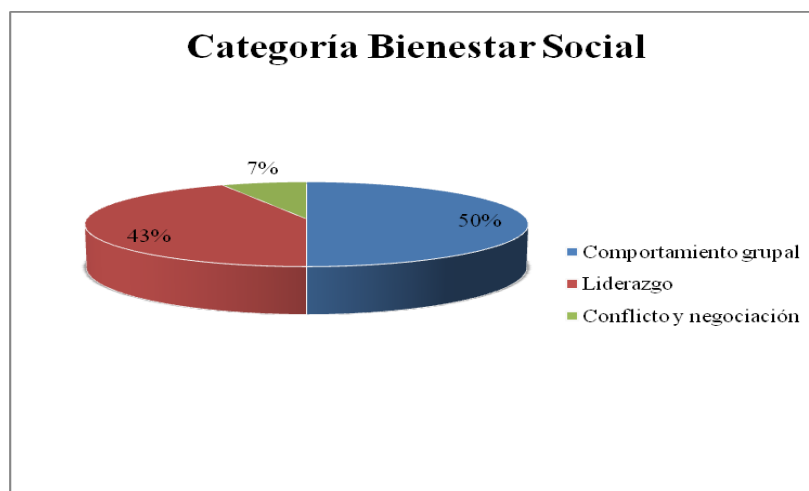
Lo anterior indica que desde la jefatura de recursos humanos hay un reconocimiento por el empleado, situándolo como un sujeto que con su historia de vida pone en juego en los ambientes laborales parte de su construcción como individuo. Y a partir de los discursos previos, se pone de manifiesto el objetivo de lograr que el entorno laboral no interfiera en el familiar y viceversa en tanto las situaciones desagradables que vivencia el individuo en un rol como trabajador y como miembro de una familia y de una sociedad no sean trasladadas, puntualmente, se hace referencia al hecho de que el ambiente laboral y la prioridad del bienestar individual y social están asociados y se tienen en cuenta en el momento de tomar las decisiones a nivel organizacional.

Luego de evidenciar en el discurso de los sujetos, la prioridad del bienestar individual como social del empleado como un elemento representativo para la salud laboral desde el bienestar organizacional, se presentan los resultados hallados en la **Figura 02 Porcentaje Total Categoría Bienestar Social**.

Para la categoría **2. Bienestar Social**, las 3 sub categorías se presentaron así:

Sub categoría 2.1 Comportamiento grupal con un porcentaje del 50%, sub categoría 2.2 Liderazgo representado con el 43% y la tercera sub categoría 2.3 Conflicto y negociación con el 7% como porcentaje.

Figura 02. Porcentaje Total Categoría Bienestar Social



Para tener mayor claridad en los resultados se presentaran a continuación dentro de las 2 categorías más significativas sus unidades de análisis con mayor representatividad, inicialmente para la sub categoría 2.1 *Comportamiento grupal*, las unidades de análisis con mayor porcentaje son 2, una de ellas indica las actividades que posibilitan la socialización entre individuos, a lo que los sujetos afirman:

S1: "...en la época de navidad, hacemos en diciembre una actividad donde estamos todos y reconocemos el que no se accidentó, o la persona que lleva más días sin accidentes"

S3: "...acá tenemos muchas jornadas de aseo, limpieza para que le gente tenga la conciencia de que debe colaborar por el área de trabajo, por lo que la empresa debe verse organizada que si tu estas organizado vas a poder desarrollar bien tu trabajo"

S4: "...si un trabajador necesita hablar con el gerente aquí no hay que tiene que informarle a tal y a tal... simplemente le pregunta a la supervisora si lo puede recibir y listo"

Frente a esto, para los sujetos al pensar en las actividades que posibilitan la socialización entre los individuos de una empresa, hay diversos canales o dinámicas a través de los cuales se logra socializar, es decir, por medio de actividades como reuniones, capacitaciones, jornadas de limpieza la interacción y la comunicación entre los individuos de una empresa se fortalece. Al mismo tiempo que se piensa en estas actividades para la socialización se hace inclusive mencionar las segunda unidad de análisis representativa, heterogeneidad en los grupos, en todo nivel, es decir, a nivel de géneros, edades, historias de vida, nivel educativo, cargos desempeñados entre otras, y con respecto a esta segunda unidad de análisis los sujetos mencionan:

S1: ... hay unos niveles, que las gerencias, que el ingeniero de proceso, los supervisores, que es el operario que es el ayudante, que es el revisor, que es el de calidad, en fin, todos, y entre todos pueden hacer el equipo y dar una solución y sacar adelante todo”

S7: ”... en las reuniones, cuando hay que tomar decisiones se deben consultar con el jefe de producción, con la contadora, con la parte financiera el gerente, hay reuniones en las que yo participo, en algunas cuando tiene que ver con el personal, o sino el gerente directamente me comunica a mí”

De aquí que se otorgue relevancia a las dos unidades de análisis anteriores y su relación en el comportamiento grupal a nivel del bienestar social, donde se privilegian las actividades de socialización donde la heterogeneidad es un elemento que se tiene en cuenta para la generación de estos espacios, y que para los jefes de recursos humanos, producto del resultado en sus discursos es una herramienta que permite analizar los distintos procesos productivos al obtener la mirada de los diferentes actores sociales en la organización.

Con relación a la segunda sub categoría de mayor porcentaje, **2.2 Liderazgo**, se tienen dos unidades de análisis con mayor representatividad en el discurso de los jefes de recursos humanos la primera es orientación en dinámicas organizacionales donde los sujetos afirman:

S1: "... yo hago un almuerzo cada mes con todos los que cumplen años en ese mes tenemos la oportunidad de intercambiar con ellos situaciones y ellos se sienten felices porque los invitaron a almorzar"

S2: "...uno como el jefe, se gana la confianza del personal y cuenta con el respaldo de la gerencia para dirigir y orientar los diferentes procesos desde su quehacer".

S6: "... y bueno entre las funciones que se me encomiendan se encuentra la selección del personal, la entrega de dotación y actividades en general que tengan que ver con el personal y pues uno está en mucho contacto con los demás jefes"

S8: "... Los temas de los trabajadores los manejo directamente yo, yo soy la responsable del manejo del recurso humano y como tal, a mi cargo están todas las actividades de bienestar y todas las solicitudes del personal de planta las atiende yo"

A partir de lo mencionado por los sujetos, se reconoce entonces que en cuanto a la sub categorías liderazgo, lo que compete a la orientación de dinámicas en algunas de las organizaciones éstas son asignadas, dirigidas, planeadas y ejecutadas por los jefes de recursos humanos donde se cuenta con la participación del personal.

La segunda unidad de análisis más representativa refiere a la relación líder grupo, es decir, la interacción del empleado con los líderes de las diferentes etapas de producción en las empresas, llámese supervisor, coordinador, operario líder, como lo menciona el sujeto 3:

“... cuando se habla del tema de implementación esto se hace con los que van a ser coordinadores de proceso y en su quehacer se relacionan con el personal que tienen a cargo”

Al respecto S1 afirma:

“...los líderes aquí que son pues los supervisores en cada etapa del proceso deben relacionarse con ellos, porque liderar no es imponer, entonces hay que hacer participar a la gente escucharla, comunicarse bien”

Así como también S8 enuncia:

“... se tienen reuniones por etapas, allí llegan todos los temas, se analizan y la persona a cargo de esa parte del proceso se va a tomar su decisiones cada quien toma las riendas, claro que hay unas normas”

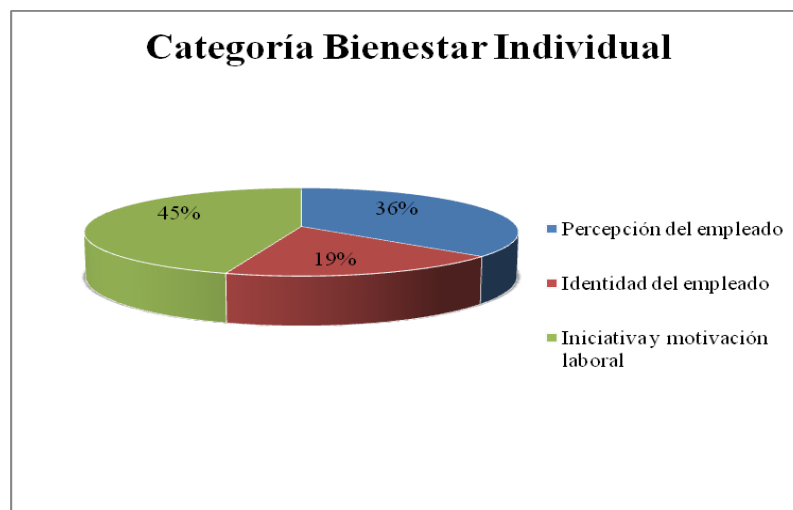
Con esto, se puede notar que tanto la orientación de dinámicas y la relación que se da entre líderes y los diferentes grupos es un elemento fundamental que aporta a la salud laboral a nivel del bienestar social y se tiene en cuenta que dentro de estos conceptos con mayor representatividad para **2.2 Liderazgo** se incluyen tanto la identificación de líderes y lo que se lleva a cabo para la formación y capacitación de estos líderes que aunque no tienen porcentajes tan significativos se vinculan y permiten generar dinámicas que fortalecen el bienestar social.

Para terminar la presentación de resultados por categorías se muestran los resultados presentes en la **Figura 03. Porcentaje Total Categorías Individual**.

La categoría **3. Bienestar Individual** contiene tres que a continuación se observa con sus respectivas cifras en porcentajes sub-categoría *3.1 Percepción del empleado*, representada con el 36 %, sub-categoría *3.2 Identidad del empleado* con un 19% y la sub-categoría *3.3 Iniciativa*

motivación laboral, con el 45% que es el porcentaje de mayor representatividad para esta primera categoría.

Figura 03. Porcentaje Total Categoría Bienestar Individual



Con los resultados en la categoría **3. Bienestar Individual** se encontró una sub categoría con un porcentaje que indica una mayor frecuencia de acuerdo a 2 de sus unidades de análisis, la una refiere al logro de objetivos organizacionales comunes mencionada por S1:

“...nosotros digamos que damos un reconocimiento a su comportamiento a su actitud que han tenido hacia la seguridad porque con esto sabemos que tanto empleado como empresa estamos cumpliendo ellos generando prácticas saludables y nosotros propiciando las mejores condiciones para trabajar”

S6 frente a esto indica:

“...el tema de capacitación, de entrenamiento, la selección de personal, suministro pues de personal nos competente para realizar las tareas de la empresa y a los empleados como tal realizar su trabajo bajo las medidas y condiciones mejores para hacerlo”

S9 menciona:

“...desde nuestra misión, nuestra visión y la política toda la planeación estratégica de la empresa está enfocada en la satisfacción del cliente, la calidad, en el cumplimiento que nos pone en un lugar diferencial en el mercado, y se busca implementar una cultura de calidad y ambiental en nuestros trabajadores”

Al mismo respecto S10 afirma:

“...son los grupos de trabajo que con base a los principios de la empresa hacen su trabajo para llevar a cabo un objetivo y cumplir con unas entregas que les son dispuestas, esto nos beneficia a todos, y hacer las cosas bien con las normas de seguridad y todo ha ayudado a que la gente pues sea una gente sana”

Los apartados de estos discursos permiten evidenciar que las actividades que en la empresa se desarrollan por parte del empleado como del ente empleador, encuentran un punto de encuentro en la medida que se busca cumplir con objetivos organizacionales en primer lugar comunes entre ambos y en segundo lugar, a partir de lo mencionado por los jefes de recursos humanos que aporte a la salud laboral a nivel del bienestar individual.

Además pensando en las dos unidades de análisis de más que tiene esta sub categoría que son *sentido de pertenencia y logro de objetivos individuales* se halla una estrecha relación en vista de que, en la medida que se logren objetivos comunes se impacta a nivel organizacional y a nivel individual y esto pensando en la condición de un individuo en constante construcción y alcance de metas personales refleja según los jefes de recursos humanos aumento de la productividad y niveles de participación fundamentales que son aprovechados y fortalecidos por las dinámicas que se emplean en las empresas.

La última unidad de análisis para esta sub categoría permite identificar en estos contextos empresariales la generación de bienestar en el lugar de trabajo, y se vincula la iniciativa y motivación porque impacta el bienestar individual de la salud laboral en los empleados a lo que los sujetos referencian:

S4: "...el ideal es qué sea el mejor sitio para trabajar y puedo decir que el ambiente de trabajo aquí es excelente"

S5: "... para la empresa uno de los objetivos con las actividades que se hacen es bienestar de todos y cada uno de los empleados"

S7: " estar pendientes del bienestar de los trabajadores, porque ellos vienen y me cuentan cualquier problema que hayan tenido, sea laboral o sea que ellos necesiten que les colabore y se hace lo posible para esto"

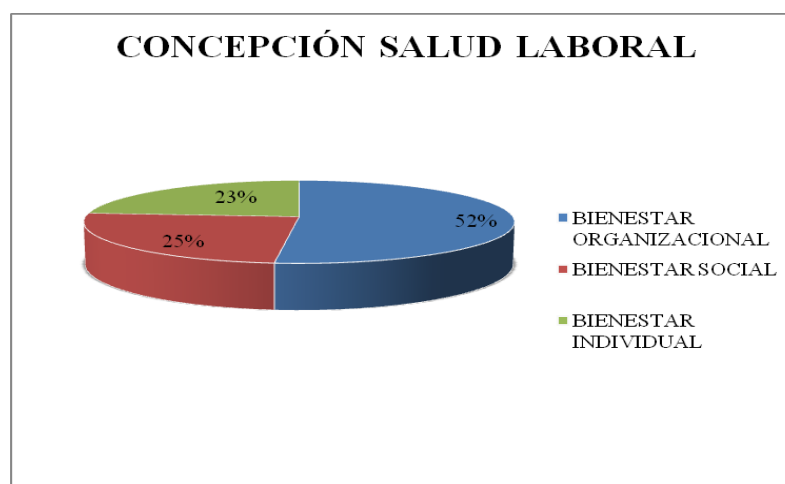
S8: "...se trata de que las personas trabajen de una forma armoniosa ya que estas compartiendo con tus compañeros y todo entonces se trata de pasar un rato más ameno, de que la personas pueda trabajar agradablemente"

S10: "... se tiene en cuenta el bienestar de los empleados porque de igual manera se tienen en cuenta unos resultados y digamos no se trata de atropellar el bienestar del trabajador, a pesar de que son temporales"

Con estos enunciados se finaliza la presentación de los resultados por categorías y de esta ultima parte que pertenece a la sub categoría 3.3 *Iniciativa y motivación laboral*, se puede decir que en las empresas se propicia la generación de bienestar en el lugar de trabajo, a partir del discurso de los jefes de recursos humanos, y se pone de manifiesto el interés constante frente a esta cuestión ya que para los sujetos se hace cada vez más prioritario generar cultura de prevención para mantener la salud laboral de los empleados.

A continuación se presentan los resultados presentados en la **Figura 04. Porcentaje Total Concepción Salud Laboral**, donde se encuentran distribuidos por porcentajes los valores asignados a cada categoría, en la categoría **1. Bienestar Organizacional**, su representatividad corresponde al mayor porcentaje 52%; para la categoría **2. Bienestar Social**, a la cual le correspondió el 25% y finalmente la categoría **3. Bienestar Individual**, con el menor valor representada con el 23%.

Figura 04. Porcentaje total Concepción Salud Laboral



Teniendo en cuenta el propósito del estudio sobre conocer la concepción de salud laboral se puede decir que hay elementos característicos que se encontraron en el discurso de los participantes de la investigación que permitieron cumplir con dicho objetivo, y se encontró que la concepción de los jefes de recursos refiere a la categoría **1. Bienestar Organizacional**, que comprende como tal 5 sub categorías y 13 unidades de análisis que permitieron evidenciar ésta tendencia en las afirmaciones. Así mismo se lograron identificar y mencionar a través del desarrollo del presente apartado los elementos claves en salud laboral para los jefes de recursos humanos de empresas industriales de Palmira y que para el análisis serán tenidos en cuenta.

9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se encuentra que la concepción de los jefes de recursos humanos sobre salud laboral es vista a partir de tres niveles de bienestar: individual, social y organizacional, dando cumplimiento con el objetivo 1 referente al estado actual de la Salud Laboral en los contextos empresariales se hace un abordaje de lo particular a lo general.

Se encontró que el bienestar individual en la concepción de los jefes de recursos humanos sobre salud laboral, se orienta a partir de el logro de objetivos organizacionales comunes y la generación de bienestar en el lugar de trabajo, en tanto que las dinámicas organizacionales desarrolladas en las empresas median entre los objetivos de carácter empresarial por posicionarse en el mercado laboral hasta involucrar al sujeto en su búsqueda por alcanzar su metas y propósito individuales. Según lo menciona Blanch (1996):

La actividad laboral cumple con una función de carácter económico, vista a través las implicaciones que representan para el sujeto, el hecho de satisfacer sus necesidades, al igual que lograr sentimientos de utilidad personal en pro del bienestar propio y de la comunidad

Así, a través de la actividad laboral se presta igual atención tanto a los objetivos individuales como organizacionales y la generación de bienestar individual se ve involucrado en el hecho de cumplir con las expectativas de los sujetos al contar con garantías para realizar su trabajo como lo menciona S10 :

"... se tiene en cuenta el bienestar de los empleados porque de igual manera se tienen en

cuenta unos resultados y digamos no se trata de atropellar el bienestar del trabajador, a pesar de que son temporales”

Con base a lo anterior, queda claro que la concepción de los jefes de recursos humanos contempla la salud laboral en un nivel individual desde el logro de los objetivos organizacionales comunes y se tiene en cuenta la generación en lo posible de bienestar en el lugar de trabajo con las actividades planeadas y desarrolladas.

De igual manera, la concepción de salud laboral desde el bienestar individual refleja una tendencia basada en la percepción del empleado como una persona con metas, propósitos individuales de crecimiento personal y profesional, que tiene posibilidades de aprendizaje a partir de un entorno que le permita adquirir conocimientos; desde las funciones psicosociales del trabajo planteadas por Blanch (1996), el entorno laboral, como la ocasión para el desarrollo de aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas, proyectos y realizaciones profesionales; aprendizaje y despliegue de conocimientos, destrezas y habilidades sociales y profesionales de cada sujeto.

Pensando en un nivel intermedio, la concepción de salud laboral desde el bienestar social presenta una tendencia hacia el comportamiento grupal y el liderazgo como elementos que son posibles en la interacción del sujeto con su entorno laboral lo que podrá beneficiar o afectar la salud laboral de los empleados en una empresa.

De acuerdo a lo anterior, en el comportamiento grupal se privilegian las actividades de socialización entre los individuos y la heterogeneidad al momento de conformar estos grupos que refleja un interés constante por la integración de la comunidad empresarial independiente de sus cargos o actividad laboral puesto que el objetivo tiene un carácter ilimitado de posibilidades en pro de la mejora, tanto de los procesos productivos como de las condiciones para trabajar y esto

aporta el bienestar social en tanto que lo que se lleve a cabo a nivel individual y se ponga en juego en la comunicación con compañeros, jefes, alimenta la percepción sobre un elemento en común, así lo manifiesta S1 cuando dice:

“... hay unos niveles, que las gerencias, que el ingeniero de proceso, los supervisores, que es el operario, que es el ayudante, que es el revisor, que es el de calidad, en fin, todos, y entre todos pueden hacer el equipo y dar una solución y sacar adelante todo”

Se puede evidenciar a partir del discurso de este sujeto que la heterogeneidad es un elemento clave para propiciar la salud laboral en cuanto al bienestar social se refiere.

El liderazgo como segunda tendencia en el bienestar social para la concepción de salud laboral de los jefes de recursos humanos, integra la orientación en dinámicas organizacionales y la relación del líder con su grupo, puesto que en la búsqueda y establecimiento del bienestar social, el sujeto está inmerso en un entorno de interacción y aquí debe poner en juego las características que lo hacen parte de una cultura, de una sociedad y en la medida que éste brinde de su subjetividad al grupo, será retribuido, según lo mencionado por S8:

“...se tienen reuniones por etapas, allí llegan todos los temas, se analizan y la persona a cargo de esa parte del proceso se va a tomar su decisiones cada quien toma las riendas, claro que hay unas normas”

Retomando las funciones psicosociales del trabajo planteadas por Blanch (1996) se habla de que estos espacios y esta interacción líder-grupo, facilita, amplía y regula experiencias compartidas e interacciones sociales que trascienden los ámbitos familiar y vecinal, lo anterior sirve para abordar la relación líder-grupo tanto en las etapas productivas de las empresas como en las dinámicas organizacionales lideradas por el jefe de recursos que se desarrollan con

frecuencia, donde se cuenta con la participación de los empleados quienes al hacer parte de este contexto deberán tomar y asumir los valores que aquí se tienen.

Finalmente, para cerrar esta visión de la concepción de salud laboral de lo particular a lo general, se encontró que en el bienestar organizacional la tendencia se refleja hacia tres elementos que aportan bases para definir el bienestar organizacional como el elemento fundamental para la concepción que tienen los jefes de recursos humanos sobre Salud Laboral.

Estos tres elementos refieren al cambio y desarrollo organizacional; a la participación del empleado y la comunicación organizacional; y a la toma de decisiones, abordados y representativos en el discurso de los sujetos en tanto conjugan elementos transversales a toda la organización, puesto que el cambio y desarrollo organizacional que integra el diagnóstico organizacional y el análisis DOFA de los procesos permiten afrontar el cambio que se presente en la organización según Petit (1984) la organización como sistema abierto; de aquí que se conozca las dinámicas a nivel de interacción presentes en la empresa, correspondientes a una estructura organizacional que se adapta a los cambios de acuerdo a lo mencionado por el S7:

“... tenemos unos grupos de mejoramiento eh... en el área de producción básicamente y en ventas y ahí ellos participan y se les da pues la vocería para que ellos hablen y opinen y ya luego se analiza y se saca finalmente los que se está pues haciendo bien o no y se emprenden planes de mejoramiento”

De aquí que, para el cambio y desarrollo organizacional los escenarios de interacción en la empresa y las actividades que allí se realizan sean objeto de análisis constante que propicien propuestas de mejora provenientes de la participación del empleado y la comunicación organizacional que puede surgir por parte de cualquier miembro de la comunidad empresarial.

Esto es reconocido por los jefes de recursos humanos, en tanto que los medios de

comunicación y canales de comunicación de carácter bidireccional están dispuestos en la empresa y son del interés principal de cada jefatura de recursos humanos puesto que este departamento es como resultado una institución interna que regula el comportamiento de los individuos en la empresa y el mantenimiento de bienestar para los empleados que allí trabajan a través del cual se orienta la información y es transmitida a todos los empleados en distintas formas según la necesita según (Eslava 2010):

El departamento de Gestión del Talento Humano, se refiere a un enfoque estratégico de dirección cuyo fin es lograr la mayor creación de valor para la organización mediante la generación de prácticas organizacionales orientadas hacia el bienestar, el desempeño y la gestión del personal colaborador de las organizaciones que llevan a cabo los procedimientos en la empresa. (Eslava, 2010)

Este direccionamiento al cuál se asignan diversas responsabilidades, tiene a su cargo en algunas de las empresas la toma de decisiones o aún la participación en la toma de decisiones con respecto a la organización o su miembros, de aquí, como última tendencia del resultado de la concepción de jefes de recursos humanos en cuanto al bienestar organizacional, se tiene la toma de decisiones, donde se prioriza el bienestar individual y social del empleado, por esto, se dice que la tendencia para concebir la salud laboral refiere al bienestar organizacional, ya que abordar la concepción desde este punto de vista brinda un panorama transversal a toda la organización, como S10 afirma:

“...cuando se decide implementar capacitaciones lo ideal es tener un personal capacitado y competente para desarrollar las actividades en la empresa en tanto se pueda mantener al personal bajo buenas condiciones para trabajar”.

Es por esto que cumpliendo con el objetivo general de interés, se afirma y se llega al resultado de que la Concepción de 10 Jefes de Recursos Humanos de empresas del sector industrial de Palmira sobre Salud Laboral está asociada al Bienestar Organizacional:

Las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud (Leitner & Resch 2005 citado por Gómez 2007).

Parra (2003), señala que el trabajo puede o bien ser fuente de salud, o causar daño a la salud, agravando problemas de salud, como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal, puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa y puede agravar problemas de salud, previamente existentes. (Parra 2003 citado por Gómez 2007)

Con respecto al objetivo 2 referente a la identificación de los elementos claves de la Salud Laboral para los Jefes de Recursos Humanos de Palmira se encontraron los siguientes: Diagnóstico organizacional; Análisis DOFA de los procesos; Integración del Individuo en actividades laborales y extra laborales; Escenarios de interacción constantes; Prioridad del bienestar individual y social del empleado en la toma de decisiones; Actividades que posibiliten la socialización entre individuos y heterogeneidad en los grupos; Orientación de dinámicas organizacionales; Relación Líder – grupo; Logro de objetivos y Generación de bienestar en el lugar de trabajo.

Finalmente a través de la caracterización que se hizo de la población, se logró identificar inicialmente características de los jefes de recursos humanos pertenecientes a las empresas del sector industrial de Palmira que impactan en la concepción que cada sujeto ha logrado significar.

El promedio de edad de los participantes es 25- 50, y de acuerdo a los resultados se puede decir que los jefes de recursos humanos en edad mayores (45, 48 y 57 años) tienen la tendencia de la concepción de la salud laboral a la visión de sujeto social que se encuentra inmerso en un entorno donde se privilegia la socialización, tal como indica Blanch (1996) al hablar de una función psicosocial del trabajo como la oportunidad para la participación, afiliación e inserción en grupos laborales.

A diferencia de los jefes de recursos humanos en edad más jóvenes, (28-38) quienes consideran que el espacio del trabajo privilegia la realización de las actividades y se convierte en un espacio donde las personas que se integren a este entorno deberán permearse por las costumbres, normas y demás valores que corresponden a este medio, y la concepción de la salud laboral tiende al cumplimiento de normatividad, seguimiento de procedimientos y normas dispuestas por la organización, esto vinculado a las funciones psicosociales del trabajo según Blanch (1996) como el contexto para la socialización secundaria y la consiguiente asunción personal de valores, normas y criterios morales organizacionales.

Otro elemento significativo en la caracterización tiene que ver con las diferentes profesiones que tienen los jefes de recursos humanos donde una cantidad representativa tiene formación en profesiones a nivel técnico, tecnólogo y profesional en ciencias de la administración e ingenierías, estos profesionales y jefes de recursos humanos tienen una visión de la organización teniendo en cuenta y poniendo de manifiesto en su discurso lo relativo a la parte financiera en costos, porcentajes, indicadores y datos que reflejan una significación de la salud laboral desde una visión economicista y con una visión de costo-beneficio e incluyen en sus responsabilidades como jefes de recursos humanos el pago de nómina y planillas de prestaciones sociales.

Por el contrario los sujetos con otras profesiones, como politología y tecnología en sistemas, muestran una perspectiva humanística donde refieren la salud laboral y capital humano como un valor que va más allá de las cifras, los porcentajes, sin dejar de lado lo que concierne a la planeación, gestión y demás elementos cuantitativos en la empresa.

Un aspecto adicional para finalizar el presente análisis corresponde a las actualizaciones, especializaciones, diplomados, magister que estos jefes de recursos humanos han realizado a través de los cuales han adquirido conocimientos sobre Talento Humano, Recursos Humanos, Administración de Personal, que les permite desempeñarse en su lugar de trabajo y ser competentes para el mercado actual en el cual están inscritos, visto desde las funciones psicosociales del trabajo planteadas por Blanch (1996) que refieren a la actividad laboral en función del aprendizaje y despliegue de conocimientos, destrezas y habilidades sociales y profesionales, para los jefes de recursos humanos estos elementos, les han permitido realizar una carrera interna en la empresa en la que trabajan puesto que al adquirir una carrera técnica, o profesional acompañada de estos conocimientos en Gestión del Talento Humano o Recursos Humanos, han sido un logro personal y laboral al poder desempeñar funciones distintas a la que inicialmente hacían.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se presentan algunas consideraciones finales como conclusión de acuerdo a los resultados y análisis presentados, relacionados con la concepción de jefes de recursos humanos sobre salud laboral en los contextos empresariales del sector industrial de Palmira, partiendo del hecho que la salud laboral es el logro del bienestar individual, social y organizacional de un sujeto en interacción con las condiciones laborales a las que se ve expuesto en su entorno laboral procurando brindar al empleado un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones.

La salud laboral en los contextos empresariales del sector industrial de Palmira es asociada a elementos como salud ocupacional, prevención de riesgos, accidentes laborales, factores de riesgo y estas significaciones según los resultados se presentan de esta manera por la demanda de crear un espacio de recursos humanos como requisito para la certificación de calidad ISO 9.001, por tanto, el tiempo de desempeño por parte de los jefes de recursos humanos oscila entre 2 y 3 años.

Sin embargo, se concluye que las empresas en la demanda de cumplir con la normatividad para poder certificarse en calidad, han desarrollado prácticas organizacionales que privilegian el bienestar de los empleados a nivel individual, social y organizacional. Por tanto, en los contextos empresariales se evidencia un estado de promoción continua de salud laboral.

De los discursos de los sujetos participantes de la investigación se puede inferir que con referencia a las funciones del trabajo planteadas por Blanch (1996), las más relevantes pertenecen a un orden sociopolítico y psicosocial en tanto que se contempla que el trabajo cumple con la función de canalizar los recursos de la comunidad y de un sujeto en particular para el desarrollo y social en un contexto determinado; de igual manera otorga al sujeto facilidad,

ampliación y regulación de experiencias compartidas y de interacciones sociales que trascienden ámbitos tanto familiares como sociales; el escenario donde se desempeñan las actividades laborales se asume como la ocasión para el desarrollo de aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas proyectos, y realizaciones profesionales a través del cual se generan aprendizajes y despliegue de conocimientos, tanto profesionales como sociales.

Para los jefes de Recursos Humanos, las demandas del mercado laboral, se afrontan debido a los cambios constantes generados en los contextos organizacionales y ante estas situaciones de cambio lo más recurrente es en primer lugar el diagnóstico y análisis a nivel de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas lo que permite generar estrategias a nivel organizacional en pro de la mejora y la realización de los procesos productivos con calidad para ser competentes en el mercado laboral.

Con respecto al objetivo de identificar los elementos claves en salud laboral para los jefes de recursos humanos, las estrategias de afrontamiento al cambio en un nivel individual, la capacitación interna y externa y el apoyo en entidades externas que brindan apoyo a las empresas son las más efectivas para los jefes de recursos humanos, en vista de que los empleados en las empresas constantemente se capacitan o buscan donde pueden adquirir esos conocimientos que les permiten ser competentes para su ambiente laboral, así mismo, se relacionan las estrategias de afrontamiento individuales y organizacionales para lograr objetivos comunes que beneficien a las dos partes bajo condiciones laborales que impacten de manera positiva la salud laboral en las empresas.

En este mismo sentido, las actividades laborales y extra laborales que posibilitan la socialización entre los individuos permiten instaurar dinámicas cotidianas que forman parte de la empresa y con el tiempo se instauran como elementos pertenecientes a quienes la integran, a

través del desarrollo de estas actividades se da lugar a la orientación por parte del jefe de recursos humanos de estas acciones y en consecuencia se cuenta con la participación activa de los empleados formando grupos donde prima la heterogeneidad, y estos grupos de carácter laboral o extra-laboral ayudan a fortalecer las relaciones interpersonales que ya se tienen. Así mismo, con respecto al liderazgo como otro elemento clave en la salud laboral, la relación líder-grupo genera los análisis que son tenidos en cuenta como oportunidades de mejora y posibilidades de cambio positivo.

También se encuentra que las condiciones laborales que se presentan en la empresa que son manejables en el entorno laboral al generar prácticas saludables, como la exposición a la luz, a niveles de ruido, los sitios de trabajo, la maquinaria y el manejo de ésta, no siempre pueden ser controladas, hay elementos como los incidentes en el trabajo que no se pueden manejar y de una u otra manera afectan la salud laboral de los empleados. Sin embargo los jefes de recursos humanos intentan constantemente que estas variables en la mayoría de los casos sean prevenidas y se aprovecha la idea de pensar que si las variables están en el sitio de trabajo se pueden controlar y generar bienestar en el lugar de trabajo.

Además, se aborda la salud laboral con una nueva idea de empresa donde, se le otorga un lugar al hombre como un sujeto social con capacidades, sentimientos, objetivos, limitaciones, donde sus facultades mentales son tan importantes como las facultades físicas en el desarrollo de sus actividades laborales y que en interacción con las personas de su entorno, con los ambientes que lo rodean se pueden afectar y generar afecciones en el bienestar personal.

De aquí que el ideal es la preservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo con las que interactúa; así como también el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo; y la compatibilidad del

ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador, a través de la generación en las empresas de prácticas y dinámicas que tengan por bandera lo anterior como objetivos, Ruiz et al (2007).

Con base a lo anterior se evidencia que la perspectiva de la salud laboral va más allá del hecho de promover y prevenir los accidentes laborales en las empresas, siendo necesaria la constante reflexión por el sujeto en su individualidad, de su entorno y las condiciones sobre las cuales se llevan a cabo las diferentes actividades laborales, sin perder el objeto empresarial de cada contexto.

En relación con lo encontrado en los entornos empresariales del sector industrial de Palmira, se puede decir que, se ha visto una incursión de la salud laboral en los ambientes organizacionales y se presentan día a día propuestas de prácticas que propicien el bienestar de los empleados en los niveles que contempla la salud laboral, individual, social y organizacional, viendo cada uno de estos, desde un nivel particular y transversal.

De aquí que se señale la importancia de abordar temáticas relacionadas con el trabajo y la salud laboral en el contexto laboral, puesto que su impacto a nivel social en los contextos empresariales lleva a pensar en el actuar de los profesionales en psicología organizacional y del trabajo sobre las propuestas que en beneficio de un ambiente saludable se puedan plantear.

11. REFERENCIAS

- Aguilar, M^a; Rentería, P. (2009). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Colombia. Universidad del Valle – Programa Editorial
- Blanch, J. M. (1996). *Psicología social del trabajo*. En: Psicología Social Aplicada. Madrid, McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. Madrid. Ediciones Akal S. A.
- Berg, H. (2003). *Rentabilidad de las buenas prácticas laborales*. Recuperado el 05 de Marzo 2012 de: www.oitchile.cl
- Calpa, Ortega, & Vanegas (2009). *Dinámicas de la Organización*. Trabajo de Campo Sexto Semestre de Psicología.
- Eslava, A. (2010). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Recuperado el 19 de abril de 2010 de <http://www.gestiopolis.com>
- García, C; Rodriguez, S; Suárez, K. (2011). *Construcción de la cultura de calidad en un hospital público a partir de la gestión humana: tensiones y paradojas*. Recuperado el 03 de Julio de 2010 de <http://revistas.javeriana.edu.co>
- García, J. Moreno, L. Díaz, M. Rubio, S. (2007). *Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente*. Revista Gómez, B. I. (2007). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Universia Psychology. vol.6 no. Recuperado el 02 de junio de 2010 de <http://www.scielo.org.co>
- Hernández, R., Fernandez, C., Baptista L. (2006) *Metodología de la Investigación*. México. Mc

Graw Hill.

Luque, P; Gómez, T; Cruces, S; Montes, S. (2000). *El trabajo: Fenómeno psicosocial*. En Guillén Gestoso, C. Psicología del trabajo para las relaciones laborales. Mc Graw Hill. España.

Meliá, J. Sesé, A. (1999). *La medida del clima de seguridad y salud laboral*. Revista Anales de Psicología. Universidad de Murcia. España. Recuperado el 15 de Julio de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx>

Normas APA (2005) *Quinta Edición*. Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association. Versión Abreviada. Editorial El Manual Moderno. México D,F.

Organización, sujeto y trabajo. (2007). Revista Universitas Psychologica Vol 6. Recuperado el 25 de enero de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx>

Oviedo, G. (2004). *La definición del concepto de percepción en psicología con base a la teoría Gestalt*. Recuperado el 8 de Enero de 2012 de <http://www.redalyc.org>

Padrón, J; Díez, J; Moulines, C. (2003). *Fundamentos de filosofía de la ciencia*. Barcelona. Recuperado el 10 de Enero de 2012 de <http://padron.entretemas.com/>

Petit, F. (1984). *Psicosociología de las organizaciones*. Barcelona: Herder.

Peiró, J. M; Bravo, M. J. (2003). *Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Recuperado el 02 de Junio de <http://www.abacolombia.org.co>

Peiró, J. M (2004). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Revista Universitas Psychologica Recuperado el 05 de Julio de 2010

de <http://sparta.javeriana.edu.co>

Pico, C; Ganado, C; Toro M. (1997). *Condiciones de Salud y Accidentalidad laboral de los trabajadores y trabajadoras de empresas del sector industrial del área metropolitana de Medellín*. Medellín. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado el 08 de Enero de 2012 de <http://www.ens.org.co>

Ruiz, C. García, A. Delclós, J. Benavides, F. (2007). *Trabajo, Condiciones de trabajo y riesgos Laborales*. Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3ª Edición. Editorial Masson. España

Sosa, M. (2004). *Recursos Humanos*. Recuperado el 03 de Julio de 2010 de <http://www.gestiopolis.com>

Tejada, A. (2003). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Revista del programa de psicología Universidad del Norte. Recuperado el 02 de junio de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx>

Valenzuela, S; Sanhuesa, O; Riquelme P; Fernandez C; Nuñez V. (2003). Salud laboral: situación de los accidentes de trabajo en el equipo de enfermería. Recuperado el 09 de Enero de 2012 de <http://www.elsevier.es>

Velasco, Ma. Del R; Noriega, M. (2006). Evaluación de las causas de accidentes y enfermedades en una industria manufacturera de vidrio. Recuperado el 03 de Julio de 2010 de <http://dialnet.unirioja.es>

ANEXOS

Anexo 1. Guía de Entrevista semi estructurada

Fecha de Entrevista:

Nombre: _____

Empresa: _____

Género: _____ Edad: _____

Cargo: _____

CARACTERIZACIÓN

¿Cuál es su profesión? ¿Ejerce su profesión actualmente en su empresa?

¿Hace cuanto se desempeña como jefe de Recursos Humanos en esta empresa?

¿Quiénes conforman el área? ¿Qué cargo tienen estas personas?

¿Cuál es la razón de ser del área de Recursos Humanos en esta empresa?

¿Qué responsabilidades en la empresa tiene el área?

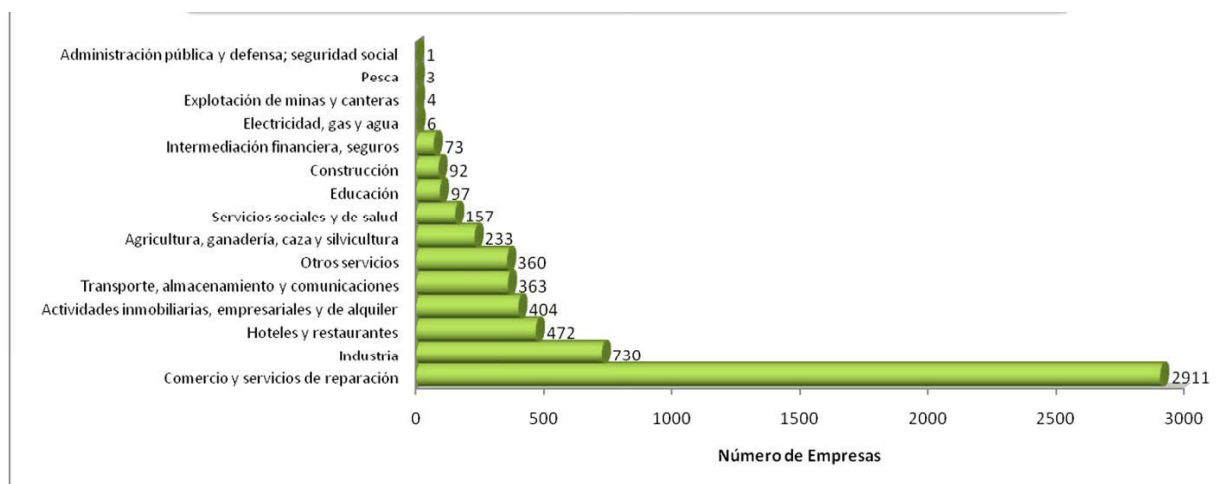
En general, ¿Qué actividades se realizan dentro del área para cumplir con estas responsabilidades que menciona? ¿Con que fin se realizan?

1. ¿Qué cambios relacionados con las condiciones laborales de los empleados han sido representativos para la organización?
2. Dicho cambio, relacionado con las condiciones laborales de los empleados ¿Fue planificado e informado previamente a los empleados?
3. ¿Cuáles son los espacios de participación con los colaboradores?

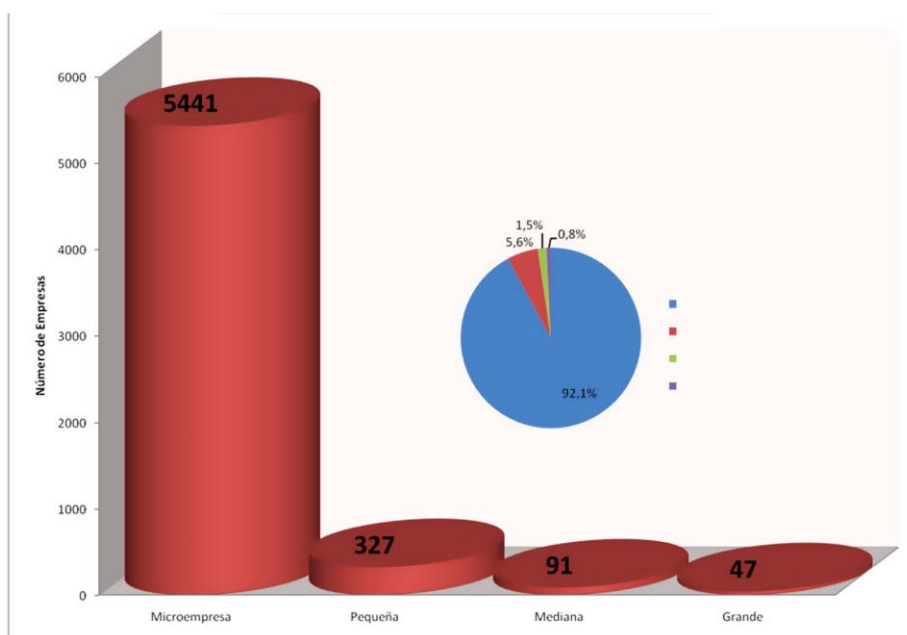
4. ¿Cuáles son los canales de comunicación que se utilizan en la empresa? ¿Qué información se transmite a través de estos medios?
5. ¿Cuáles son los aspectos culturales en la organización más importantes para quienes la componen?
6. ¿Al momento de tomar una decisión importante para la empresa que aspectos se tienen en cuenta?
7. ¿Cuál es el nivel de participación como jefe de Recursos Humanos en la empresa al momento de tomar decisiones con respecto al personal empleado?
8. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso selección de personal en la empresa?, (interna o es subcontratada)
9. En función de las actividades de producción ¿Cuáles son las áreas y actividades de mayor riesgo que se han identificado de acuerdo al tipo de organización?
10. ¿Cuáles cree usted que pueden ser las causas más frecuentes para que ocurran accidentes laborales?
11. ¿Cuáles son las acciones que se llevan a cabo desde Recursos Humanos para la prevención de riesgos laborales? ¿Cómo se asume la prevención de los riesgos en esta empresa?
12. ¿Qué grupos de colaboradores se identifican en la organización?
13. ¿Cómo se constituyeron estos grupos? ¿Qué papel juegan dentro de la organización?
14. ¿Qué hace particular a un líder de proceso de esta empresa? ¿Cómo es su relación con los empleados?
15. ¿Cómo se vinculan los líderes a los grupos de trabajo a los que pertenecen?
16. ¿Qué situaciones difíciles se pueden presentar en esta empresa? ¿Qué generan estas situaciones en cada área? ¿Cómo y quién da solución a estas situaciones?

17. ¿Cómo se fortalece el desempeño de los colaboradores?
18. ¿Qué es lo más importante para la empresa de una persona que se va a vincular?
19. ¿Se estimula la iniciativa, para que cada empleado desarrolle desde su puesto de trabajo el mejoramiento de los procesos? ¿Le parece importante estimular esta clase iniciativa?

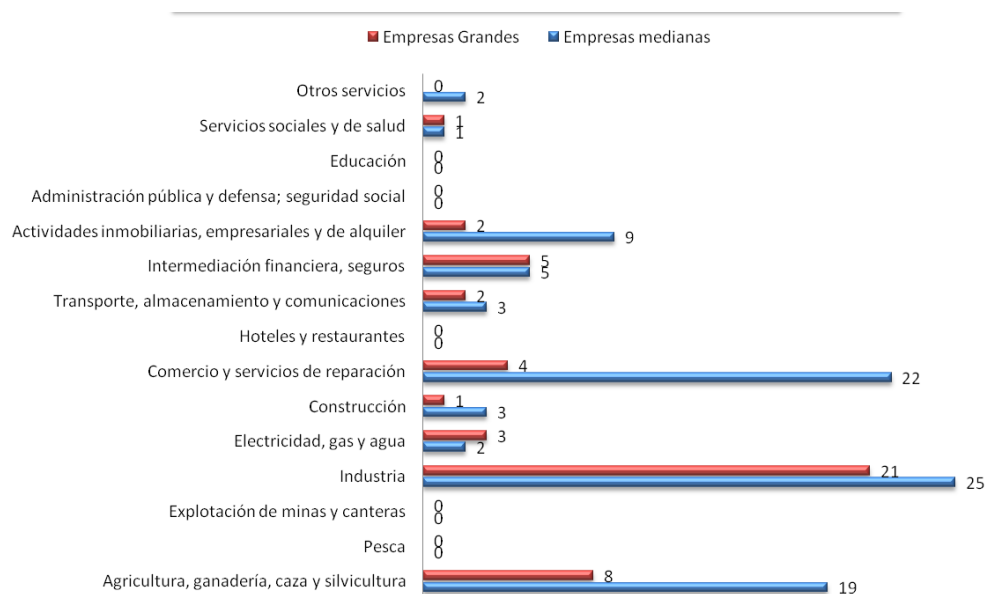
Anexo 02. Empresas en Palmira según actividad económica



Anexo 03. Empresas en Palmira según tamaño



Anexo 04. Empresas medianas y grandes de Palmira por Actividad Económica



FUENTE: Registro Mercantil - Cámara de Comercio de Palmira – A Diciembre 31 de 2008

Anexo 05. Entrevista completa realizada a S5



La información aquí consignada se determina de uso exclusivamente académico por parte de la Estudiante de la Universidad del Valle Sede Palmira: Leslie Katheryne Calpa Estrada y se guardará la confidencialidad de cada participante del estudio.

Entrevista

Fecha de Entrevista: Diciembre 06 de 2011

S5

Empresa: Subsector papel imprenta y editoriales

Género: Femenino **Edad:** 28 años

Cargo: Coordinadora Gestión Humana

CARACTERIZACIÓN

¿Cuál es su profesión? ¿Ejerce su profesión actualmente en su empresa?

Politóloga, pues como tal no, pero si digamos pues, “ehhh la carrera o la profesión de politóloga es una profesión de la parte humana en del área humanística como tal, entonces hay cosas que de pronto si se aplicarían acá en la empresa.

¿Hace cuanto se desempeña como jefe de Recursos Humanos en esta empresa?

2 años

¿Quiénes conforman el área? ¿Qué cargo tienen estas personas?

Pues está l coordinador de gestión humana y está el supervisor general, somos como dentro del organigrama las personas que conformamos el proceso de gestión humana porque nuestra empresa ya está dividida en procesos porque estamos próximos a recibir la certificación ISO 9001 entonces ya está organizada como procesos.

¿Cuentan con algún profesional de psicología que trabaje con ustedes?

Pues así de planta no, aquí interno no, pero si tenemos mucha asesoría digamos externa en diferentes áreas.

¿Qué áreas específicamente?

Por lo menos nosotros tenemos mmm.... Nos apoyamos mucho con las entidades como son las cajas de compensación, las ARP y todo en el tema de salud ocupacional o en el tema de bienestar laboral y todo por medio de estas entidades.

¿Cuál es la razón de ser del área de Recursos Humanos en esta empresa?

La razón de ser del área de gestión humana en una empresa más allá de tener pues como el control o manejar todo el tema de afiliaciones, contrataciones y pues todo el proceso de vinculación de una empresa, el deber ser de este área es como mirar por medio de ya sea capacitaciones, de programas, de desarrollo de proyectos un bienestar para las personas que están vinculadas ehh y eso es pues obviamente tiene que influir no sólo, tiene que salir y no quedarse aquí en la empresa porque el hecho de que una trabajador de una persona que esté aquí y se sienta a gusto con su trabajo, lo haga de una forma que sienta ese sentido de pertenencia, quiera su trabajo lo haga bien, pues un compromiso interno sino que también va más allá, o sea cada hogar de para personas de las que están aquí.

¿Qué responsabilidades en la empresa tiene el área?

En la empresa tiene la responsabilidad pues obviamente el tema pues, de la afiliación que se lleve pues de la forma correcta tiene la responsabilidad deeee, por medio de toda esa aplicación que se, hemos tenido por la implementación del ISO 9000 pues hemos implementado muchas cosas el tema digamos de digamos, de evaluar las competencias, evaluar el desempeño, de como una personas puede mejorar ciertas cosas cómo se puede capacitar mejor, el tema de salud ocupacional que es tan importante, el tema de seguridad industrial que está dentro del programa de salud ocupacional, el uso pues de estos implementos que son básicos para que la personas desarrollando su trabajo no tenga ningún riesgo, o sea, tiene la responsabilidad de que el trabajo, de que la persona que esté aquí haga su trabajo de la forma correcta pero al mismo tiempo tengan todas las garantías para desarrollarlo como el deber ser y es como la responsabilidad más grande que tiene esta área en la empresa.

En general, ¿Qué actividades se realizan dentro del área para cumplir con estas responsabilidades qué menciona? ¿Con que fin se realizan?

Bueno, pues está el tema digamos de todo lo que es bienestar, digamos pues se hace todo lo que es las integraciones en la empresa, hacemos integraciones, por ahora por ejemplo se hacen lo que son las novenas, por áreas se hacen o por grupos se hacen las novenas y se trata de compartir digamos que compartamos lo que vamos a hacer la novena con los demás, el compartir el dar algo de nosotros para los demás, como el deber ser del tema de las novenas, los paseos pues, el paseo de fin de año, las integraciones cuando cumplen años, jornadas también ,se hacen muchas jornadas de aseo, limpieza para que le gente tenga la conciencia de que debe colaborar por el área de trabajo, por lo que la empresa debe verse organizada que si tu estas organizado vas a poder desarrollar bien tu trabajo, ehh se hacen pues el tema de capacitaciones, de prevención, todo lo de jornadas de salud, o sea hay muchas cosas que se llevan a cabo para generar todo lo que quiere generar un departamento un proceso de gestión humana. Por ejemplo ahora y bueno nosotros tratamos de hacer actividades donde nos integremos todos a un fin específico, en este año por lo menos vamos a irnos para el lago calima, con la caja con comfandi, nos apoyamos mucho en comfandi pues es la caja más grande que tiene el valle, entonces se coordina con ellos todo el paquete de la gente que va a ir, pues no todos están obligados a ir al paseo pero pues la mayoría va realmente, y entonces hacemos la actividad allá, y se desarrollan una serie de cosas dentro del día y eso es como lo que se hace como tal y en este caso para fin de año, se hacen también jornadas de amor y amistad, jornadas de entregas de regalo, para también poder compartir con las personas, pues se trata de que uno como, uno permanece aquí más tiempo que en la casa prácticamente porque tu llegas a tu casa y te recuestas y llegas a dormir, peor en cambio aquí estás despierto estas compartiendo con tus compañeros y todo entonces se trata de pasar un rato más ameno, de que la personas pueda trabajar agradablemente, como en todas las empresas hay conflictos, hay problemas. Todos porque eso es normal, pero se trata de que las personas trabajen de una forma armoniosa, después de que haya buena energía, que la gente esté comprometida, yo creo que las cosas se pueden llevar a cabo perfectamente.

20. ¿Qué cambios relacionados con las condiciones laborales de los empleados han sido representativos para la organización?

Bueno, eh hh anteriormente cuando no estábamos con el sistema, la implementación de, de, de ISO 9001, nosotros eh hh no era tan, tan, o sea no era tan convincente para la parte administrativa el hecho que había que establecer y organizar la planta y generar una políticas donde se tuviera

como, como obligación el uso de los EPPs, de los elementos de protección personal, o sea no había esa conciencia de que, de que eso era una obligación y había que hacerlo que había que enseñar a la gente que había que usarlos, que si yo, siendo de oficina bajo a la planta, yo tengo que ir con mis zapatos cerrados, tengo que ponerme mis protectores auditivos, entonces no había la conciencia y a raíz de la implementación del sistema de gestión, empezó a darse esa conciencia, y empezó, y la gente también se concientizó de que usarlos no es una moda ni es por certificación, no, que es algo que realmente vale la pena usarlo porque está previniendo un riesgo o un incidente o un accidente obviamente no te va a salvar de una, si sufres, si pasa un accidente laboral obviamente eso no te va a salvar del accidente pero si te va a prevenir o va a ayudar a que sea menos profundo o menos grave el tema del accidente, entonces, eso es lo que digamos que se ha marcado y ha sido más representativo, ahora cuando se organizó la planta, cuando tu organizas visualmente sientes una imagen agradable de tu espacio de tu, de tu, área, como tal pues obviamente te va a dar más motivación trabajar acá, y entonces pues a raíz de la organización de la planta pues la gente, el cambio fue digamos de ambiente, de tu área fue impresionante aquí hubo un cambio muy, muy importante porque incluso nosotros hicimos un antes y un después y la gente visualmente y realmente cambio mucho, o sea cambió mucho, entonces la gente hizo parte de ese cambio, porque a todos nos tocó venir acá y pintar, demarcar todo, sacar basura, pintar paredes, todo lo hicimos nosotros y fue como un compromiso de todos y ese fue como un cambio transcendental que vivió la empresa este año a raíz de la implementación del sistema.

¿Creé que esta situación de cambio impactó en la productividad?

Yo creo que aumentó la productividad, porque a raíz de la implementación del sistema obviamente lo que genera el sistema es que uno determine que procesos generan una, una, o sea el sistema de gestión hace que uno se organice más, si? por más de que te toque implementar formatos, instructivos indicadores y todo lo que tú quieras, porque es como uno al principio lo ve como una carga más de trabajo pero en realidad lo que hace es organizar más ehh si genera un aumento en la productividad, primero porque digamos el tema del cambio como tal de motivación, de sentido de pertenencia que siente cada uno de los trabajadores, esto te motiva a dar más de ti a decir bueno la empresa está cambiando todo el mundo está metiéndole la ficha tenemos que trabajar todos unidos tatata, yo voy a hacerlo mejor entonces mentalmente y psicológicamente eso ayuda mucho pero al mismo tiempo la implementación dentro los

procesos, la organización también ayuda muchísimo a eso, entonces si hubo un momento digamos de productividad y fue uno de los cambios que se vieron a través de la implementación del sistema.

21. Dicho cambio, relacionado con las condiciones laborales de los empleados ¿Fue planificado e informado previamente a los empleados?

Sí, claro, nosotros, la decisión de hacer la implementación del sistema se hizo el 2010 en abril del 2010 nosotros empezamos con la implementación del sistema, al principio prácticamente el tema de implementación se hace con los que van a ser coordinadores de proceso, primero se hace como una, mmm se me olvida la palabra, una sensibilización con los coordinadores o sea uno va a las capacitaciones y todo esto y uno como coordinador les transmite eso a los demás, pero ya luego se hicieron campañas de expectativa ¿Sabes que es el ISO? O los boletines que se crearon dentro de la empresa es un boletín informativo que se hace entonces se empezaba a informar cómo, que era el sistema para que servía, al principio fue duro porque tu sabes que le gente no reacciona bien a los cambios que qué pereza que es que qué es, que qué pereza, y yo no sé qué, pero después todo el mundo se metió en los zapatos se puso la camiseta y dijo listo, otra cosa el tema que la visión que la misión, la política de nosotros para donde va la empresa, que es lo que quiere la empresa, entonces todo eso se hizo a través de evaluaciones, de charlas miren, la misión es esta, la visión es esta, se evaluó la gente, cómo, cómo, cómo, ehheh considero la misión, como considero la visión cómo considero la política de calidad, entonces todo eso es un proceso, es un proceso pero todo eso fue avisado todo fue planeado, nada se hizo drásticamente, y fue un año y medio de trabajo en ese, en esa parte, m entonces poco apoco y la gente toda te habla en este momento de la ISO 9001, entonces todo el mundo está contento y ya prácticamente dentro de ocho días nosotros recibimos el certificación en ceremonia, entonces, son cosas que son esfuerzos que al principio la gente piensa que, no van a ser posibles que la certificación, es bastante duro, es organizar totalmente una empresa, pero si vale la pena y la gente ha reaccionado muy bien a esto.

22. ¿Cuáles son los espacios de participación con los colaboradores?

Los espacios de participación, bueno ehheh las reuniones, las integraciones, las jornadas que se hacen son los espacios de participación que se hacen aquí obviamente la idea es implementar muchos más, la idea es implementar muchísimos más, pero pues nosotros también somos una empresa mediana entonces pues tampoco podemos abrirnos tanto vamos poco a poco, poco a

poco y se generan esos espacios de participación.

23. ¿Cuáles son los canales de comunicación que se utilizan en la empresa? ¿Qué información se transmite a través de estos medios?

Bueno, los canales de comunicación que se utilizan en la empresa, pues digamos que en el tema laboral cuando una persona digamos ehhe alguien de producción, acá tenemos tres segmentos de producción, producción de papel, producción de látex y producción de plástico, cuando un operario del área de producción de papel tiene algún inconveniente pues se remite a su coordinador de proceso que,,, tengo tal inconveniente, mira, tatata, si es solucionable dentro del área, listo, perfecto, pero si ya trasciende a otra cosa pues pasa a la parte administrativa, la administradora como tal, y ya si es un problema, digamos un conflicto a nivel de tra, deee compañeros un conflicto que hay deeee, no sé, a veces se presenta que tú me dijiste esto, que la broma, ehhe ese tipo de cosas que se pueden presentar o que no hay una comprensión que no hay una buena comunicación entonces ya se hace, ya yo entro a intervenir en esa área, pero es muy poco realmente lo que se presenta aquí porque aquí realmente la mayoría de las personas, la mayoría de la gente son hombres, la mayoría, en la parte operativa, todos son hombres y están entres los 25 y 35 años, muy pocos son de 40 - 45 años, la empresa como tal tiene personal joven, entonces, pues los problemas no son muchos realmente, pero los canales de comunicación son esos, ehhe y ya pues si es una cosa pues que ya trasciende ya es inmanejable desde el área, la idea es que la administradora, la parte administrativa pueda solucionar ese tipo de cosas y ya como te digo si yo tengo que intervenir pues intervengo en eso pero de resto si es solucionable desde el área como tal, y bueno entonces tenemos vías o pues canales de comunicación verbales por decirlo así, y pues tenemos como ya te dije, la cartelera y cuando se requiere computadores o máquina para ver correos que ya son pues más corporativos.

La información que transmitimos es pues... haber en las carteleras se transmite todo lo que tiene que ver con salud ocupacional, los cumpleaños de las personas, los infor, los comunicados que se transmiten que cambio de horario, jornada tal, ehhe bueno, la información a nivel laboral, está el tema de las cajas de compensación que el proyecto que los cursos que mirá que esto, las jornadas de vacunación, ehhe promociones que salen digamos más que todo las carteleras están enfocadas a todo lo que es ARP y cajas de compensación o, y de vez en cuando el tema de EPSs pues las EPSs no es que traigan publicidad ellas no son dadas a eso, pero las cajas y las ARPs si, y los comunicados como tal, los cambios, las novenas, las integraciones, las reuniones, que el paseo

que el horario, que la salida que la entrada, que... bueno eso se comunica a través de una cartelera, entonces las carteleras, los boletines informativos que es donde está toda la información de que, del organigrama de las cosas que se van desarrollando en el mes estos son como los medios que se utilizan, y los correos pues, todos tenemos correos corporativo entonces si lo utilizamos es para que necesito tal y tal, una solicitud, o el chat interno acá tenemos chat interno, o las extensiones entonces hay varias opciones como para comunicarse con el trabajador.

24. ¿Cuáles son los aspectos culturales en la organización más importantes para quienes la componen?

Aspectos culturales, bueno, ahí si estamos, tenemos que trabajar mucho en eso, porque realmente nosotros como te digo estamos organizando muchas cosas a nivel digamos de gestión humana, pero así como aspectos culturales está muy muy.... en pañales por organizar, aunque bueno algo que se lleva a cabo aquí es que por ejemplo tenemos equipo de futbol y así se incentiva la interacción de nuestros deportistas, y se valora y reconoce este trabajo, y lo que queremos pero aún no hemos podido es conformar una banda, algo de teatro cosas así de que sean como más representativas para poder entrar a competir con otras empresas y pues lo que si a pesar de que somos mediana empresa se tienen bastantes cosas que siempre se hacen, son....mmmmm como tradicionales o propias de la empresa, como las novenas en la empresa, rezar pues la novena se ha convertido como en una tradición para nosotros, la celebración de las madres también ,el día del amor y la amistad es también una tradición aquí en la empresa, eh hh y algo que ya se está como dejando estable es el tema de las quermés.

¿En qué consiste esta quermés?

La quermés se hace para conseguir fondos para ciertas actividades de los trabajadores, los mismos trabajadores la organizan, y la llevan a cabo se integran, comparten y pues es la razón de ser de la quermés entonces, ya llevamos dos años e invitamos a la gente, se hacen partidos de fútbol, torneos, entonces es como algo que se está implementando en la empresa.

¿Qué espacio toman para llevar a cabo esta actividad?

Nosotros tenemos pues un sector apadrinado que es el parque de Santa Isabel donde antiguamente estaba la empresa, entonces hacemos la quermés es allá.

¿A qué se debió el cambio de sede?

Primero que todo porque necesitábamos un espacio más amplio, más cómodo para todos más bonito como se dice, visualmente mejor, éste lugar no lo ofrecían ,pues ya estaba dividido todo, y

bueno este cambio ya hace más o menos 3 años y pues tiene unas condiciones laborales podría decirse que posibilitan trabajar mejor.

25. ¿Al momento de tomar una decisión importante para la empresa que aspectos se tienen en cuenta?

Al momento de tomar una decisión importante no pues, depende que qué área sea, para que área sea, si se tienen recursos, depende de muchas variables para poder definir, en el tema digamos de personal y todo eso, se tienen en cuenta los indicadores, que cosas se están haciendo mal, que cosas se están haciendo bien, los comportamientos de las personas digamos en la decisión de bueno esta personas no entra el otro año, se tienen en cuenta muchos aspectos, su comportamiento, su desempeño, cómo fue el año, muchas variables tendrían que estar inmersas.

26. ¿Cuál es el nivel de participación como jefe de Recursos Humanos en la empresa al momento de tomar decisiones con respecto al personal empleado?

Pues yo pienso que, más que todo del 50% de la decisión porque, eh hh a través de los indicadores uno se da cuenta eh hh cómo a nivel deee personal esa persona ha desarrollado suuu, o sea, el tema de trabajo de desarrollo laboral, eso le compete más al jefe o al coordinador del área, porque es quien está en el día con ellos, yo estoy viendo en el día como trabajó si? y en las evaluaciones que se han hecho están plasmadas porque la evaluación de desempeño se hace el coordinador con el colaborador juntos, / bueno usted cómo cree que fue su desempeño 1, 2, según pues la escalas de calificación que manejamos, eso sí, y ya en el tema de competencias pues es algo que ya se ve si se tiene la competencia para desarrollarse en el cargo, pero ya el tema de cómo ha sido su comportamiento en la empresa ya es muy de aquí, si es una personas que no ha tenido inconvenientes y pues tu sabes que lo seres humanos son muy complejos, entonces no todo nos cae bien, no todo nos parece bien, no siempre reaccionamos bien, todo ese tipo de cosas se tiene que analizar para tomar una decisión.

27. La selección en la empresa, se hace de manera interna o es subcontratada externamente

Se hace de manera interna, o sea aquí pues obviamente se tiene la vacante, se hace la publicación de la vacante, entonces llegan las hojas de vida, entonces se seleccionan las mejores hojas de vida de ahí se hace la verificación de referencias laborales por medio de un formato que se creó a través de la certificación, un formato de verificación de referencias, ya cuando se han confirmado las referencias de la hoja de vida que se han seleccionado, entonces se llaman a entrevista, entonces hay una entrevista conmigo después se hace una prueba psicotécnica y también tiene

una entrevista con el coordinador del área donde entraría a trabajar, si ya es algo más administrativo ya debe ser con el gerente.

28. En función de las actividades de producción ¿Cuáles son las áreas y actividades de mayor riesgo que se han identificado de acuerdo al tipo de organización?

Bueno, acá hay unos riesgos pues en unos procesos específicos como la tinturación de papel, porque se trabaja con químicos, igual la persona tiene su careta con sus filtros todo lo que tiene que ver con el cuidado, mejor dicho todo lo de la prevención se da y el manejo de papel y todo eso, son los más altos que hay digamos en esta organización, pero esto se tiene bien organizado porque o sea no hemos tenido ningún accidente en esta parte ni nada de eso, pero si es algo que dentro de producción es como lo de más peso, ahora nosotros manejamos alcohol y pues básicamente todo a base de papel entonces pues eso es un riesgo latente donde nadie puede dejar nada prendido porque si no sería como una bomba de tiempo.

29. ¿Cuáles cree usted que pueden ser las causas más frecuentes para que ocurran accidentes laborales?

Bueno, yo creo que las causas más frecuentes para los accidentes laborales es, el no uso, o no, o la no concentración en su trabajo, ahí realmente pienso que las personas son todo el tiempo manejando la manualidad entonces que una personas se desconcentre y meta la mano es, bueno hay tantas cosas peor como falta de concentración yo lo veo, o excesiva confianza, el tema de excesiva confianza, bueno yo soy joven no me pasa nada y no hay problema y eso no es así, puede ser joven, la edad que tenga le puede pasar lo mismo, o sea eso no evita nada.

30. ¿Cuáles son las acciones que se llevan a cabo desde Recursos Humanos para la prevención de riesgos laborales?

El tema de capacitaciones, es decir, eso es como lo más importante para que una prevención, o sea cuando van a capacitar mostrando evidencias de los riesgos de los accidentes, o sea aquí se han hecho capacitaciones y se les ha dicho mire si usted no usa esto mire el riesgo que tiene, si usted no usa esto mire lo que le puede pasar, o sea el tema te conciencia, conciencia, conciencia, es algo que y bueno la incidencia total de los jefes pues a veces toca bajar así y mirar que, quien lo usa quien no lo usa, estar al pendiente.

¿Cómo se asume la prevención de los riesgos en esta empresa?

Ehhhhhhh pues los asumimos de una forma comprometida que como te digo nos falta muchísimo, estamos crudos en ese tema pero pienso que eso en sí lo que se ha implementado este año con los

EPPs y eso nos ha ayudado mucho a que no surjan este tipo de cosas, si? de concientizarnos, de dar ejemplo, o sea de uno tomar las cosas con seriedad de que eso se tiene que implementar y que tiene que ser, y parte desde la parte como administrativo o sea eso es algo que hemos asumido de una forma muy responsable, y que tenemos que seguir asumiendo.

¿Pensando un poco la prevención desde una posición coste-beneficio que opina al respecto?

Pues obviamente este tipo de cosas, cuando haces un cambio que se va a implementar o cuando se piensa en invertir hay un costo no? un costo de inversión en implementos entonces pues, pero el beneficio es que vos vas a estar tranquilo, pues no se va a pretender de que nunca va a pasar nada, pues porque uno no está exento de que le pase algo a un trabajador, pero si vas a estar más tranquilo porque vas a ver que la gente cuenta con sus elementos, que la gente está capacitada para desarrollar su trabajo y haciéndolo de la manera más segura posible entonces eso es como el beneficio que uno tiene, que la gente esté segura que no le vaya a pasar nada que tenga su salud, que esté bien y adicional a eso que el tema de un accidente todo esto de un trauma pues para la que esto que lo otro y las complicaciones que puede tener entonces es como el beneficio que se obtiene de la inversión que se hace.

31. ¿Qué grupos de colaboradores se identifican en la organización?

Bueno, acá hay muchos, en este momento estamos en la conformación de la brigada de, deee, de emergencia y todo lo que es primeros auxilios, / en compañía con la ARP, entonces hay muchos colaboradores, personas que están dentro de los grupos y todo, o sea aquí la gente colabora mucho, en el tema de COPASO, que también ayuda mucho a que se vean cosas que digamos no están funcionando bien, que pueden prevenir un riesgo, que pueden prevenir un accidente, entonces los grupos de colaboradores están como identificados.

32. ¿Cómo se constituyeron estos grupos? ¿Qué papel juegan dentro de la organización?

El tema del COPASO fue por elección o sea hace de cuenta una campaña política elección, votación, tarjetón, o sea tal cuál ese fue el tema de elección del grupo de COPASO, y qué papel juega dentro de la organización, pues lo consideramos como un apoyo que brinda al área de recursos humanos para poder digamos determinar o saber que actividades se tiene que hacer dentro del tema de salud ocupacional y todo eso

33. ¿Qué hace particular a un líder de proceso de esta empresa? ¿Cómo es su relación con los empleados?

Particular, de un líder en esta empresa es que hace que todo el grupo que tiene a su cargo se

concentre y trabaje todo el mundo unido en pro de un /, para mí eso, es lo que debe tener en particular un líder y la relación con los trabajadores debe ser la mejor pues si tu no tienes una buena relación con tus colaboradores es complicado llevarlos por donde deben ir, no? es como la particularidad de un líder, lograr que la gente te siga pero en la consecución de un objetivo de un logro.

34. ¿Cómo se vinculan los líderes a los grupos de trabajo a los que pertenecen?

Bueno, “ehhh pues por decisión, se hace por decir la convocatoria por decir quién quiere pertenecer a este comité entonces se le hace integrar a ese comité, eso es como la forma de vinculación de los líderes1/ y pues si bien a no todo el mundo le gusta ni todo el mundo tiene el perfil, ni todo el mundo tiene las capacidades paraaa, no sé hacer parte del comité no sé, de emergencia si a vos no te gusta nada del tema de salud ni nada de eso no te vas a meter en eso, o si te gusta el comité de organización de organizar, o sea cada personas tiene unas cualidades diferentes y puede desempeñarse en diferentes áreas, pero no todos tienen las capacidades para todo, que claro que se les orienta o se les ayuda con capacitaciones de fortalecimiento pero pues bueno, si no te gusta, no te ves en ese grupo porque no tenes el perfil, en fin pero ya depende de las capacidades y cualidades de cada quién.

35. ¿Qué situaciones difíciles se pueden presentar en esta empresa?

Situaciones difíciles, mmmmm, ehthhhh cuando se empezó a implementar el tema de gestión humana, porqueee la gente no estaba acostumbrada a que se preocupen por ellos que no, o sea me afiliaban yo empezaba a trabajar me terminaban el contrato me liquida bien y chao, así era, no había que las capacitaciones que las reuniones que de pronto y la gente comenzaba, que pereza no quiero ir, que pereza, no me interesa, fue un proceso difícil.

¿Qué generan estas situaciones en cada área?

Ehh pues al principio fue el tema de que hacían su trabajo pero no pensaban más allá de lo que puede ser la empresa, de que vos estás aquí y tenes que hacer agradable tu trabajo de que hay unas condiciones que te lo van a generar eso es como lo que se presentaba en cada área, lo que no, o sea el desinterés total, o sea no me interesa no quiero estar en eso esa era la parte que se presentaba.

¿Cómo se hizo para cambiar esa posición con los empleados?

Primero que todo fue un trabajo de ganarse la gente de hacer reuniones de decirles de explicarles de empezarse a preocupar por ellos, de abrir espacios de participación, de hacer talleres eso fue

lo que se hizo acá en la empresa y así se fue cambiando la posición.

36. ¿Cómo se fortalece el desempeño de los colaboradores?

Bueno cuando yo, cuando se hacen las evaluaciones de desempeño se establecen que hay que trabajar en ciertos puntos, digamos que cierta personas debe fortalecerse en el área de sistemas porque tiene ciertas dificultades con tal cosa, o no sé CG- UNO o el tema de inventarios, o sea dependiendo desde donde está desarrollando su trabajo, entonces eso se tabuló y hay uno planes de acción y en cuanto tiempo se debe desarrollar, todo va enfocado en el tema de capacitación, y cada uno encuentra esa necesidad luego de hacer pues la revisión con le evaluación y el plan de acción de sus debilidades y fortalezas digamos, y pues estos planes de acción se deben llevar a cabo.

37. ¿Qué es lo más importante para la empresa de una persona que se va a vincular?

Qué tenga las competencias, qué tenga el perfil que nosotros estamos buscando que tenga la experiencia, y que digamos sus prueba y la entrevista demuestre que es una persona que puede trabajar en equipo, o sea una persona no sirva para trabajar con los demás, que no le guste trabajar con nadie, que sea de esas personas totalmente individualistas, que no le, hay personas que no toleran trabajar en equipo, y eso es muy difícil, que sean conflictivas y todo eso no lo permitimos acá en la empresa, porque aquí todo el mundo trabaja con todo el mundo, entonces pues no podría trabajar, si? eso es como lo, pues en el perfil está todo eso que tenga un trato cordial 1.5.1 que porque igual todos absolutamente todos, independiente que sea el operario, el operario de la máquina todo el mundo tiene que hablar con todo el mundo porque es lógico, o sea no vas a estar solo inmerso en una empresa es un equipo de trabajo.

38. ¿Se estimula la iniciativa, para que cada empleado desarrolle desde su puesto de trabajo el mejoramiento de los procesos?

Claro que sí, cuando hicimos la implementación cada, cadaaaa, cada coordinador de proceso en el caso de producción que es donde está concentrada la mayor parte de personal se tiene, pues obviamente se reúne con su equipo sus colaboradores y se dice, mire necesitamos hacer los procedimientos de esta área, usted como hace su trabajo, cómo cree que se puede mejorar o sea una participación de todo el mundo, o sea todo lo que está plasmado en los procedimientos y en los instructivos es lo que da uno dijo, así de tiene que hacer, o no se tiene que hacer así, cuales deben tener cambios en la realización, no mira yo pienso que no debemos de hacerlo así y debemos mejorar eso, como todo es variable, si hubo una participación, todo depende de lo que

ellos desarrollen o sea la fuerza productiva de la empresa está allá y ellos son una parte fundamental dentro de lo que se lleva a cabo acá, son el pilar de todo, el recurso humano es el pilar de todo lo que se hace aquí/, vos podes tener todas las maquinarias del mundo pero el recurso humano es vital desde todo punto de vista, obviamente tiene que participar y hacer parte de todo eso.

Anexo 06: Entrevista Semi estructurada organizada en Categorías y Sub categorías

Dimensión	Categoría	Subcategoría	Ítem- Pregunta
Salud Laboral: se entiende como el logro de la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados en todos los trabajos; al prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegiéndolos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud.	1. BIENESTAR ORGANIZACIONAL: Entendido a nivel organizacional a partir de la interacción del sujeto con su entorno laboral y las condiciones que el empleador le brinde teniendo en cuenta además la influencia de las relaciones con su medio social	1.1 Cambio y Desarrollo Organizacional Estrategias organizacionales, grupales y personales para afrontar el cambio y aprovechar sus efectos en pro del desarrollo y la mejora	1. ¿Qué cambios relacionados con las condiciones laborales de los empleados han sido representativos para la organización? 2. Dicho cambio, relacionado con las condiciones laborales de los empleados ¿Fue planificado e informado previamente a los empleados?
		1.2 Participación del empleado, Comunicación Organizacional Vinculación del individuo en actividades laborales y extralaborales que generen escenarios de interacción constantes	3. ¿Cuáles son los espacios de participación con los colaboradores? 4. ¿Cuáles son los canales de comunicación que se utilizan en la empresa? ¿Qué información se transmite a través de estos medios?
		1.3 Cultura Organizacional Entendida como el conjunto de creencias, valores, hábitos, entre otros, que en una comunidad laboral se construyen y que son comunes	5. ¿Cuáles son los aspectos culturales en la organización más importantes para quienes la componen?
		1.4 Toma de decisiones Capacidad de elegir una alternativa frente a diversas opciones con un criterio directivo de bienestar individual y organizacional	6. ¿Al momento de tomar una decisión importante para la empresa que aspectos se tienen en cuenta? 7. ¿Cuál es el nivel de participación como jefe de Recursos Humanos en la empresa al momento de tomar decisiones con respecto al personal empleado?
		1.5 Condiciones Laborales, riesgo laboral Entiéndase como la generación de espacios donde se lleven a cabo actividades de carácter laboral que propendan al bienestar o perturbación de la salud de un empleado	8. La selección en la empresa, se hace de manera interna o es subcontratada externamente? 9. En función de las actividades de producción ¿Cuáles son las áreas y actividades de mayor riesgo que se han identificado de acuerdo al tipo de organización? 10. ¿Cuáles cree usted que pueden ser las causas más frecuentes para que ocurran accidentes laborales? 11. ¿Cuáles son las acciones que se llevan a cabo desde Recursos Humanos para la prevención de riesgos laborales? ¿Cómo se asume la prevención de los riesgos en esta empresa?

	2. BIENESTAR SOCIAL: Comprende a nivel grupal las interacciones que un sujeto pueda tener con su contexto en un entorno laboral y en qué medida estas interacciones benefician o afectan la salud laboral de cada sujeto	2.1 Comportamiento Grupal Conjunto de actividades que permiten la interacción entre los individuos de una comunidad con un objetivo por el establecimiento y permanencia de bienestar grupal	12. ¿Qué grupos de colaboradores de identifican en la organización? 13. ¿Cómo se constituyeron estos grupos? ¿Qué papel juegan dentro de la organización?
		2.2 Liderazgo Capacidad individual de dirigir dinámicas grupales y organizacionales en pro del desarrollo organizacional	14. ¿Qué hace particular a un líder de proceso de esta empresa? ¿Cómo es su relación con los empleados? 15. ¿Cómo se vinculan los líderes a los grupos de trabajo a los que pertenecen?
		2.3 Conflicto y negociación Entendido como un conjunto de situaciones o eventos perturbadores a una actividad común que permiten generar estrategias de afrontamiento y posición generando soluciones	16. ¿Qué situaciones difíciles se pueden presentar en esta empresa? ¿Qué generan estas situaciones en cada área? ¿Cómo y quién da solución a estas situaciones?
	3. BIENESTAR INDIVIDUAL: Comprende a nivel individual las particularidades de cada sujeto, miembro de un contexto laboral que son reconocidas por el ente empleador que beneficie la salud laboral de éste	3.1 Percepción del empleado Lugar que tiene el empleado dentro del entorno laboral destacando sus posibilidades y dificultades	17. ¿Cómo se fortalece el desempeño de los colaboradores?
		3.2 Identidad del empleado Construcción social de un individuo que se logra tras la interacción con un entorno que le otorga vivencias en la realidad	18. ¿Qué es lo más importante para la empresa de una persona que se va a vincular?
		3.3 Iniciativa y Motivación laboral Generación de acciones que estimulan el comportamiento de un individuo en una comunidad laboral que conlleva a la consecución de objetivos comunes	19. ¿Se estimula la iniciativa, para que cada empleado desarrolle desde su puesto de trabajo el mejoramiento de los procesos? ¿Le parece importante estimular esta clase iniciativa?

