

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL
EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA
POR MODALIDAD CONTRACTUAL**

DIEGO FELIPE GUZMÁN ARBOLEDA



**Universidad
Del valle**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2017**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL
EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA
POR MODALIDAD CONTRACTUAL**

DIEGO FELIPE GUZMÁN ARBOLEDA

Trabajo de Grado para optar al título de magíster en salud ocupacional

Director

Psi. HERNÁN GÓMEZ USMA

Magíster en Salud Ocupacional



**Universidad
Del valle**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI**

2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Santiago de Cali, Noviembre de 2017.

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente, el eterno agradecimiento a DIOS, porque cada una de las experiencias de mi vida ha estado acompañada por sus infinitas bendiciones; esta grandiosa experiencia y magnífico logro en mi vida, no son una excepción.

A mis padres, MARIELA ARBOLEDA URREA y GILDARDO GUZMÁN, quienes han sabido desde siempre como brindarme las mejores oportunidades en el marco de una excelsa educación cimentada en los valores que cualquier persona con preocupación por la ética y la moral, debería tener inmersos.

A mi novia JULIET LÓPEZ ORTIZ, por su constante e incondicional apoyo que desde siempre ha sabido impartirme, le agradezco su amor y comprensión en este importantísimo logro para nuestras vidas; recuerda que TE AMO muchísimo y que este logro es para los dos.

A mis hermanos, JUAN SEBASTIÁN GUZMÁN ARBOLEDA y PAULO ANDRÉS GUZMÁN ARBOLEDA por su colaboración y acompañamiento en cada etapa de mi vida.

Al Docente, Psicólogo y Magíster en Salud Ocupacional HERNÁN ALONSO GÓMEZ USMA por su abnegada y amable colaboración para solventar todas las inquietudes que surgieron en el desarrollo del presente proyecto.

Finalmente, a la ESCUELA DE SALUD PÚBLICA y todos los DOCENTES que me brindaron un poco de su inmenso conocimiento para formarme como salubrista ocupacional; basados siempre en los valores que deben acompañar a un buen profesional de la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. JUSTIFICACIÓN	20
3. OBJETIVOS	22
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	22
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
4. MARCO REFERENCIAL	23
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	23
4.1.1. Factores psicosociales en el trabajo	23
4.1.2. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.....	36
4.1.3. Ausentismo laboral	40
4.1.4. Modalidad contractual	48
4.1.5. Marco contextual	54
4.2. MARCO NORMATIVO	61
4.2.1. Marco normativo sobre factor de riesgo psicosocial.....	61
4.2.2. Marco normativo sobre ausentismo laboral.....	62
4.2.3. Marco normativo del estudio	63
5. METODOLOGÍA.....	66
5.1. TIPO DE ESTUDIO	66
5.2. POBLACIÓN	66

5.3.	CRITERIOS DE SELECCIÓN	66
5.3.1.	Criterios de inclusión:	66
5.3.2.	Criterios de exclusión:	67
5.4.	VARIABLES DEL ESTUDIO.....	67
5.5.	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	69
5.5.1.	Técnicas cuantitativas	69
5.5.2.	Procesamiento y análisis de datos	70
5.5.3.	Técnicas cualitativas	71
5.6.	Procedimiento del proyecto por fases (objetivos)	74
5.6.1.	Fase 1 descripción perfil socio-demográfico ocupacional de la población ..	74
5.6.2.	Fase 2 evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores en las áreas productivas de la industria licorera por modalidad contractual	75
5.6.3.	Fase 3 Caracterización del ausentismo laboral de los trabajadores de las áreas productivas de la industria licorera.....	75
5.6.4.	Fase 4 percepción de los trabajadores respecto a los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral.....	76
5.6.5.	Fase 5 Descripción de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de las áreas productivas de la industria licorera, por modalidad contractual	76
6.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	78
6.1.	RECOLECCIÓN DE DATOS DEL ESTUDIO	78
6.2.	NIVEL DE RIESGO DE LA INVESTIGACIÓN.....	78

6.3.	CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	78
7.	RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO	80
7.1.	RECURSOS DE TALENTO HUMANO.....	80
7.2.	RECURSOS TECNOLÓGICOS	80
7.3.	RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA	80
7.4.	RECURSOS ECONÓMICOS Y OTROS	81
8.	CRONOGRAMA.....	82
9.	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	83
9.1.	CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN.....	83
9.2.	CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL	91
9.3.	RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	97
9.3.1.	Presentación del cruce de los factores de riesgo psicosocial con las unidades de análisis socio-demográficas	99
9.4.	FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL MODALIDAD CONTRACTUAL.....	121
9.4.1.	Exigencias psicológicas sensoriales por modalidad contractual.....	122
9.4.2.	Inseguridad sobre el futuro por modalidad contractual.....	121
9.4.3.	Control en los tiempos de trabajo por modalidad contractual.....	123
9.4.4.	Estima por modalidad contractual.....	125
9.5.	AUSENTISMO LABORAL POR MODALIDAD CONTRACTUAL.....	125
9.6.	RESULTADOS CUALITATIVOS DE LOS GRUPOS FOCALES.....	130
9.7	RESULTADOS CUALITATIVOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL POR MODALIDAD CONTRACTUAL.....	145

9.7.1 Factores de riesgo psicosocial en libre nombramiento y remoción.....	145
9.7.2 Ausentismo laboral en libre nombramiento y remoción.....	149
9.7.3 Factores de riesgo psicosocial en término indefinido.....	150
9.7.4 Ausentismo laboral en término indefinido.....	153
9.7.5 Factores de riesgo psicosocial en término fijo.....	154
9.7.6 Ausentismo laboral en término fijo.....	158
10. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	159
11. CONCLUSIONES.....	165
12. RECOMENDACIONES.....	171
BIBLIOGRAFÍA.....	175
ANEXOS.....	180

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Variables del estudio.....	67
Tabla 2. Clasificación dimensiones psicosociales en grandes grupos.....	70
Tabla 3. Categorías de análisis en trabajo de grupos focales.....	73
Tabla 4. Frecuencias por género.....	83
Tabla 5. Ausentismo laboral justificado por la legislación.....	92
Tabla 6. Indicadores de ausentismo laboral (AL).....	93
Tabla 7. Priorización de los factores de riesgo psicosocial en la población.....	99
Tabla 8. Matriz descriptiva para el procesamiento de los datos cualitativos.....	130
Tabla 9. Categorías inductivas por modalidad contractual.....	139
Tabla 10. Factores psicosociales por modalidad contractual.....	140
Tabla 11. Prioridad de los factores psicosociales por modalidad contractual.....	141
Tabla 12. Categorías para el ausentismo laboral por modalidad contractual.....	142
Tabla 13. Factor de riesgo psicosocial vs ausentismo laboral por modalidad.....	143
Tabla 14. Factor de riesgo psicosocial cualitativo e ISTAS21.....	144

LISTA DE GRÁFICAS

Pág.

Gráfica 1.	Mapa de procesos de la industria licorera.....	57
Gráfica 2.	Distribución porcentual de las edades de los participantes.....	84
Gráfica 3.	Distribución porcentual del estado civil de los participantes.....	85
Gráfica 4.	Distribución porcentual del número de hijos por participante.....	86
Gráfica 5.	Distribución porcentual del tipo de vivienda de los participantes.....	87
Gráfica 6.	Distribución porcentual de acuerdo al estado de la vivienda.....	88
Gráfica 7.	Distribución porcentual de acuerdo al nivel educativo.....	88
Gráfica 8.	Distribución porcentual por personas a cargo.....	89
Gráfica 9.	Distribución porcentual por estrato socioeconómico.....	90
Gráfica 10.	Distribución porcentual por otra fuente de ingresos.....	91
Gráfica 11.	Tasa global de ausentismo laboral (TGAL) por mes en 2016.....	94
Gráfica 12.	Índice de frecuencia de AL por cada mes del año 2016.....	95
Gráfica 13.	Índice de severidad del AL en la industria licorera.....	96
Gráfica 14.	Prevalencia de exposición a cada categoría de evaluación.....	98
Gráfica 15.	Doble presencia vs género.....	100
Gráfica 16.	Doble presencia vs modalidad contractual.....	101
Gráfica 17.	Doble presencia vs horario.....	102
Gráfica 18.	Exigencias psicológicas sensoriales vs género.....	103
Gráfica 19.	Exigencias psicológicas sensoriales vs edad.....	104
Gráfica 20.	Exigencias psicológicas sensoriales vs modalidad contractual.....	105

LISTA DE GRÁFICAS (CONTINUACIÓN)

Pág.

Gráfica 21.	Exigencias psicológicas sensoriales vs antigüedad.....	106
Gráfica 22.	Inseguridad sobre el futuro vs género.....	107
Gráfica 23.	Inseguridad sobre el futuro vs edad.....	108
Gráfica 24.	Inseguridad sobre el futuro vs modalidad contractual.....	109
Gráfica 25.	Inseguridad sobre el futuro vs horario.....	110
Gráfica 26.	Inseguridad sobre el futuro vs antigüedad.....	111
Gráfica 27.	Control en los tiempos de trabajo vs género.....	112
Gráfica 28.	Control en los tiempos de trabajo vs edad.....	113
Gráfica 29.	Control en los tiempos de trabajo vs modalidad contractual.....	114
Gráfica 30.	Control en los tiempos de trabajo vs horario.....	115
Gráfica 31.	Estima vs género.....	116
Gráfica 32.	Estima vs edad.....	117
Gráfica 33.	Estima vs modalidad contractual.....	118
Gráfica 34.	Estima vs horario.....	119
Gráfica 35.	Estima vs antigüedad.....	120
Gráfica 36.	Factores de riesgo psicosocial por modalidad contractual.....	121
Gráfica 37.	Frecuencias de AL por modalidad contractual por mes (2016).....	126
Gráfica 38.	Severidad del AL por modalidad contractual por mes (2016).....	127

LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo A. Consentimiento informado.....	181
Anexo B. Guía para la ejecución de los grupos focales.....	183
Anexo C. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo.....	187

INTRODUCCIÓN

El trabajo es fundamental en la vida humana, se puede definir como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tiene como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas y es por lo tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia¹, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de las personas. A nivel social es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el trabajador, toda vez que el lugar de trabajo es un escenario ideal para la interacción personal entre individuos y por ende un ambiente propicio para la existencia de los factores de riesgo psicosocial, entendidos como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación evidencia efectos negativos para la salud de un trabajador², estos factores de riesgo en los últimos años, vienen cobrando gran importancia en el contexto laboral, a tal punto que en Colombia ocupan el primer lugar como factor de riesgo, incluso por encima del riesgo biomecánico³. Los factores de riesgo psicosocial hacen parte de un tema relativamente nuevo en Colombia; sólo desde el año 2000 se iniciaron investigaciones formales sobre temáticas que no se habían estudiado hasta el momento (estrés, síndrome de burnout, violencia en el lugar de trabajo, entre otros). De momento existen muchos estudios que centran su atención en los factores de riesgo psicosocial y es que si estos no se gestionan de una forma adecuada, pueden desencadenar diferentes reacciones en el individuo que pueden ser de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento dependiendo claramente del nivel de resiliencia que demuestre el trabajador; tales reacciones desencadenan conductas no deseadas en las empresas tales como: el ausentismo laboral, insatisfacción laboral e incluso accidentes de trabajo, siendo especialmente preocupante en países que evidencian elevadas tasas de desempleo.

¹ GODIO; Sociología del trabajo y política; Corregidor; Buenos Aires; Julio, 2001.

² COLOMBIA. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, julio 17, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, Bogotá; 2008.

³ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO; Informe ejecutivo: II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos, Bogotá D.C. P 56, 2013.

En ese orden de ideas, el trabajo es una situación que dignifica a las personas, conlleva un sinnúmero de situaciones no deseables tales como el ausentismo laboral, considerado como un fenómeno inherente al trabajo que por su característica multifactorial hace complejo su estudio, se conoce también que esta problemática afecta los niveles de productividad y a la vez el clima laboral en las empresas y gracias a estudiosos como Carlos Samaniego un reconocido psicólogo en la Universidad de Almería y consultor de recursos humanos, siguiendo las pautas de Steers y Rhodes, responsables de uno de los modelos explicativos de ausentismo laboral, más representativo en la bibliografía, se han logrado agrupar en ocho categorías todas las variables que originan el ausentismo laboral; de ellas se destacan los factores organizacionales, en los que se incluyen características del trabajo como la modalidad contractual, políticas organizacionales, entre otros.

El presente estudio busca establecer la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en las áreas productivas (misionales) de una población trabajadora perteneciente a una industria licorera, teniendo en cuenta que esta organización pertenece al sector público y se caracteriza por tener trabajadores con diversas modalidades contractuales.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una de las problemáticas más relevantes a las que tienen que enfrentarse los empleadores hoy en día, es el ausentismo laboral que se presenta a nivel de toda la organización, entendiendo éste, como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba, iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas⁴. El ausentismo laboral reclama gran importancia al ser considerado como uno de los principales indicadores para determinar el nivel de seguridad y sobretodo de salud al que se enfrentan los trabajadores en una organización⁵ sin ignorar que desencadena consecuencias de alto impacto para el empleador en términos del rendimiento productivo de sus empleados, estas razones le otorgan la relevancia suficiente para que los empleadores vayan en busca de diferentes mecanismos encaminados a contrarrestarlo. En la literatura se considera al ausentismo laboral como un fenómeno multifactorial; esto significa que cuando se analiza el ausentismo laboral, este se asocia a múltiples causas que en su mayoría se relacionan directamente con la organización y las condiciones que ofrece a sus trabajadores, tales como: cargo a desempeñar, modalidad contractual, salario, jornada de trabajo, carga laboral, entre otros. A su vez, el ausentismo laboral es una combinación de diversos factores y distintos fenómenos que interactúan entre sí, algunos de ellos son: la cultura, la organización familiar, social, económica y/o política⁶; pero, genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano; características que van ligadas a las condiciones psicosociales en el ambiente laboral, toda vez que en este escenario interactúan la dimensión intralaboral con la extralaboral, incluyendo las características individuales de cada trabajador.

Los resultados publicados en el informe ejecutivo de la II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, manifiestan que los factores de riesgo psicosocial se ubicaron como el agente número uno presente

⁴ SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). Absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo; Boletín informativo No.28, MADRID, 2009, P 4

⁵ Mesa FR, Kaempffer AM. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Rev Méd Chil. 2004;132:1100-8.

⁶ CARDOSO, María Magdalena, et al; Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería. Universidad de Cuyo, P 4, 2013.

en los sitios de trabajo, incluso por encima del riesgo biomecánico³, el cual ocupó el primer lugar en la I encuesta realizada en 2007, en este documento se plantea la necesidad de establecer programas o líneas de intervención y control de los factores de riesgos biomecánicos y psicosociales para la población trabajadora; los factores psicosociales en el trabajo se definen por parte de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), como la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo¹¹; en concordancia con lo anterior, la legislación colombiana ha elevado su atención en ello; de hecho en el literal c) del artículo 2 del Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país, hoy denominada seguridad y salud en el trabajo (SST), se señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. Por su parte, la resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional (hoy incluidos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo) establece en el numeral 12 del artículo 10, que las actividades a incluir en los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo son diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, entendidos como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo². Adicionalmente, en el año 2008 el Ministerio de Trabajo (antes ministerio de la protección social) expidió la Resolución 2646, mediante la cual se establecieron disposiciones y se definieron responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo; en esta resolución se concibe al trabajador como un individuo expuesto a factores de riesgo psicosocial desde tres aspectos (extralaboral, intralaboral e individual) los cuáles en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas².

Teniendo en cuenta lo anterior y partiendo de las recomendaciones que se mencionan en las encuestas realizadas, se debe realizar la identificación, seguimiento y monitoreo para establecer planes de intervención que permitan mitigar, controlar o eliminar las condiciones que generan los factores de riesgo

psicosocial en los lugares de trabajo, si estos factores no se gestionan adecuadamente, pueden terminar por afectar de manera bipartita; por una parte, el trabajador se puede ver afectado en su salud y por otra, la organización puede desencadenar situaciones no deseables en los trabajadores que afectan su rendimiento en el trabajo⁷; en la actualidad, la modalidad contractual por la que se encuentran vinculados los trabajadores en una organización, se ha venido convirtiendo en una condición psicosocial que puede significar estabilidad o inestabilidad para un empleado y traducido en términos psicosociales, puede convertirse en un factor psicosocial de riesgo o de protección, según sea el caso. El problema no es que existan diversas formas de contratación, el problema radica en que estas formas de contratación, dependiendo del nivel de adaptación del trabajador, puede traer consecuencias positivas o negativas para su desarrollo laboral; desde el punto de vista negativo pueden crear en algunos trabajadores, percepciones de explotación laboral, insatisfacción laboral, afectación del clima laboral, entre otras, que dependiendo de la capacidad de resiliencia del trabajador podrá convertirlo en un factor de riesgo protector o agresor; por lo anterior, es importante destacar a la modalidad contractual como una característica que puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial para un empleado, además, es de resaltar que en la bibliografía no se encuentran estudios en los que se relacionen los factores de riesgo psicosocial, el ausentismo laboral y la modalidad contractual, triada conceptual que pretende dar a conocer el presente estudio.

En las áreas productivas de una industria licorera (IL) laboran 43 trabajadores en la producción de licores, el personal de éstas áreas se distribuye en tres modalidades contractuales: contrato a término indefinido, contrato a término fijo y contrato de libre nombramiento y remoción; los trabajadores con contrato a término indefinido corresponde a la población trabajadora que gozan del respaldo de la convención sindical, mientras que las otras dos modalidades, no. La Industria Licorera en aras de cumplir con lo establecido en la normatividad vigente realizó 3 matrices de seguridad y salud en el trabajo (SST), enfocadas en las áreas productivas (producción como labores de oficina, envasado manual (sección cremas) y envasado automatizado), en ellas se identifican unos peligros que al ser valorados a través del método expuesto en la guía técnica colombiana GTC45 (versión 2012); se destaca la incertidumbre por falta de estabilidad laboral como un riesgo psicosocial tipo II, no aceptable bajo los términos de esta guía; lo

⁷ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación, ISBN 978-92-2-323343-3, Ginebra, 2010, P 22.

anterior, le permitió a la IL establecer un primer diagnóstico del factor de riesgo psicosocial, pero necesita de otros insumos para construir estrategias que permitan gestionar los factores de riesgo psicosocial, la industria licorera requiere de herramientas para conocer el estado de los factores de riesgo psicosocial en la empresa y más específicamente en las áreas misionales de la organización, esto con el ánimo de establecer estrategias eficaces para la gestión del riesgo psicosocial; propendiendo un mejoramiento en las condiciones de trabajo de sus empleados y se pueda disminuir el ausentismo laboral en estas áreas de la empresa, el cual se ha venido incrementando en los últimos 3 años; en este punto, es importante mencionar que a partir de los registros de ausentismo laboral obtenido de tres fuentes diferentes: permisos remunerados, compensatorios y por horas, se calcula un índice de ausentismo laboral (IAL) elevado, registrando en marzo del año 2014 un IAL equivalente a 2,93%; es decir, que en ese mes, se dejaron de laborar 698,48h del total de horas laborales efectivas (23.838 h laborales efectivas mes) y ponderando con los salarios percibidos por el personal ausente durante este mes, se puede afirmar que el costo total del ausentismo laboral en el mes de marzo del año 2014 solo por permisos compensatorios y por horas, corresponde aproximadamente a \$4'750.526 cifra suficiente para sostener a un operario devengando 1SMMLV con prestaciones por más de 4 meses; por supuesto, es una cifra inaceptable para la organización, teniendo en cuenta que el IAL de años anteriores en el mismo mes fue de 0,76% en 2012 y 0,92% en 2013, es decir que el IAL de 2014 casi triplica al del año 2012.

La industria licorera en su intento por conocer las razones de su IAL, ha llevado a cabo diferentes trabajos a través de convenios con su aseguradora de riesgos laborales y algunas universidades de la región con el fin de conocer el estado de las condiciones laborales entre las que se incluyen los factores de riesgo psicosocial sin lograr resultados de relevancia para elaborar mecanismos eficaces que le permitan mitigarlos, por esta razón es primordial generar insumos a la organización para direccionar las estrategias a ejecutar por parte de su alta gerencia, dichas estrategias estarán encaminadas a gestionar apropiadamente los factores de riesgo psicosocial presentes en éstas áreas, vitales en la misión de la industria licorera.

Con las líneas anteriores, se puede percibir el interés que tiene la organización por conocer el estado de las condiciones psicosociales a las que se enfrentan sus empleados y necesita herramientas que orienten la implementación de estrategias

para propender el mejoramiento de las condiciones psicosociales y a la vez disminuir el ausentismo laboral que se presenta en sus áreas productivas (envasado manual y automatizado); de acuerdo a lo anterior se puede afirmar que el presente estudio pretende determinar ¿Cómo se presentan los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral de los trabajadores de las áreas productivas en una industria licorera por modalidad contractual? Teniendo en cuenta que la intención a futuro de la Industria Licorera es generar programas de promoción, prevención y control, de acuerdo a las necesidades reales que se identifiquen a través del presente estudio.

2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente la productividad anual de la industria licorera supera las 4 millones de unidades al año, sin embargo, la capacidad instalada en producción permitiría alcanzar cerca de 6 millones de unidades por año según el jefe de producción quién lleva 29 años en la industria licorera. La productividad en el área de envasado depende de variables como: ausentismo laboral, tiempos muertos debido al mantenimiento correctivo o preventivo de la línea de producción, rotación de personal obrero, cambio de formato de la línea de envasado, asistencia a capacitaciones, entre otros fenómenos que afectan directamente la productividad en el proceso de envasado, por esta razón, cada hora laboral que no es aprovechada por los funcionarios en la empresa es muy valiosa y surge la necesidad de implementar acciones para disminuir ante todo las horas ausentes en la áreas de producción, partiendo de esta como la actividad con mayor incidencia en la misión organizacional.

A partir de los registros de ausentismo laboral obtenido de tres fuentes: permisos remunerados, compensatorios y por horas, el Jefe Sección Talento Humano de la organización percibe un elevado índice de ausentismo laboral (IAL), registrando un IAL solo por permisos compensatorios en marzo del año 2014 de 2,93%; lo que significa que en ese mes, se dejaron de laborar 698,48h del total de horas laborales efectivas (23.838 h laborales efectivas mes) y ponderando con los salarios percibidos por el personal ausente durante este mes, se puede afirmar que el costo total del ausentismo laboral en el mes de marzo del año 2014, corresponde aproximadamente a \$4'750.526, cifra inaceptable para la organización, teniendo en cuenta que respecto a los 2 años inmediatamente anteriores casi se ha triplicado este indicador.

Sumado a lo anterior la legislación colombiana ha incrementado sus esfuerzos por mejorar las condiciones psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores en Colombia, tal es el caso del decreto 614 de 1984 en el que se establece como uno de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo (antes salud ocupacional) proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales

derivados de la organización laboral, que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo⁸.

Por otro lado, la Industria Licorera está muy interesada por conocer las razones por las que se presenta el ausentismo laboral, más aún, en áreas tan importantes en la misión de la organización, como lo es envasado y sección cremas; para poder conocer estas razones, la empresa llevó a cabo una identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles mediante matrices de seguridad y salud en el trabajo (SST) estructuradas con base en la GTC45 del año 2012, tres de estas matrices se enfocan en las áreas de producción y en ellas se evidencia la presencia de factores de riesgo psicosocial con una valoración del nivel de riesgo equivalente a 150 (tipo II) no aceptable bajo los términos de la GTC45 y por tanto, la industria licorera debe establecer un plan de acción que permita mejorar las condiciones psicosociales en el área de envasado con el fin de disminuir el factor de riesgo psicosocial presente en ésta área de la organización, caracterizada por presentar diversas modalidades contractuales, por esta razón, la industria licorera pretende conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial por modalidad contractual en los trabajadores de envasado que se relacionan con el ausentismo laboral presentado en ésta área para posteriormente establecer mecanismos efectivos que permitan gestionarlos de manera adecuada.

⁸ COLOMBIA. Ministerio de Trabajo. Decreto 614 de 1984, marzo 14, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, Bogotá; 1984, P 1.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se presentan los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de las áreas productivas de una industria licorera por modalidad contractual.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 3.2.1.** Estructurar el perfil socio-demográfico y ocupacional de la población del estudio.
- 3.2.2.** Evaluar los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores en las áreas productivas de la industria licorera por modalidad contractual.
- 3.2.3.** Caracterizar el ausentismo laboral presentado en los trabajadores de las áreas productivas de la industria licorera.
- 3.2.4.** Describir cómo se presentan los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de las áreas productivas de la industria licorera, por modalidad contractual.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Factores psicosociales en el trabajo

Desde 1974, los Estados Miembros de la OMS (Organización Mundial de la Salud) han ido fortaleciendo su interés por estudiar los factores psicosociales en el trabajo con relación a la salud y el desarrollo humano, toda vez que se ha demostrado con diferentes estudios que los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud; se han acumulado pruebas que demuestran una relación existente entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somático y condiciones de trabajo estresantes o muy paupérrimas¹¹.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919, un año después de que culminara la primera guerra mundial, su constitución tuvo lugar durante la Conferencia de la Paz, reunida primero en París y posteriormente en Versalles; su creación fue impulsada por el grado de indefensión a la que se enfrentaban los trabajadores de la época; la OIT es un organismo que pertenece desde 1946 a las Naciones Unidas y es el único administrado de forma tripartita, es decir, participan: gobiernos, empleadores y trabajadores; esta organización realiza sus funciones mediante tres grandes órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo⁹; por todo lo anterior la OIT es uno de los organismos más respetados en el contexto laboral, dicha institución publicó uno de los primeros documentos oficiales e internacionales sobre factores psicosociales en el trabajo, titulado “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, este documento que publicó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacia el año de 1984, reconoce que esta problemática data desde 1974 cuando la asamblea mundial de la salud afirma la necesidad de documentar la importancia y los efectos de los factores

⁹ CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN; Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Primera Edición, ISBN 978-92.9049-503-1, ESPAÑA, 2009, P 21.

psicosociales de los trabajadores en su lugar de trabajo¹⁰. Ahora bien, los factores psicosociales en el trabajo no son considerados negativos en la salud de los trabajadores, de hecho, estos pueden clasificarse en dos grandes categorías: los que tienen efectos negativos en la salud y los que pueden contribuir positivamente al bienestar de los trabajadores¹¹ adicionalmente en el texto, los autores afirman que este tipo de factores psicosociales se estructuran a través de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que se ve influenciado por los diversos factores que los afectan, pero tal vez, la conclusión más importante que aporta este escrito es que los factores psicosociales en el trabajo pueden considerarse de doble efecto, pudiendo presentar efectos positivos y/o efectos negativos en el trabajador; por tal motivo surge una incógnita, ¿cómo se definen los factores psicosociales en el trabajo?, una pregunta que ha sido muy concienciada por parte de los diferentes actores reunidos en torno a la cuestión, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aportó en 1984 una de las definiciones más completas de la bibliografía y que por tanto sería la base para la evolución de este concepto, la OIT considera que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo¹²; en otras palabras son aquellos que comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno del trabajo como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales en el trabajo se extiende también al entorno existente fuera de la empresa (por ejemplo, exigencias domésticas) y aspectos del individuo como la personalidad y sus actitudes que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo¹³, tal definición se puede explicar a través de la figura 01.

¹⁰ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Madrid, 2010 P 190.

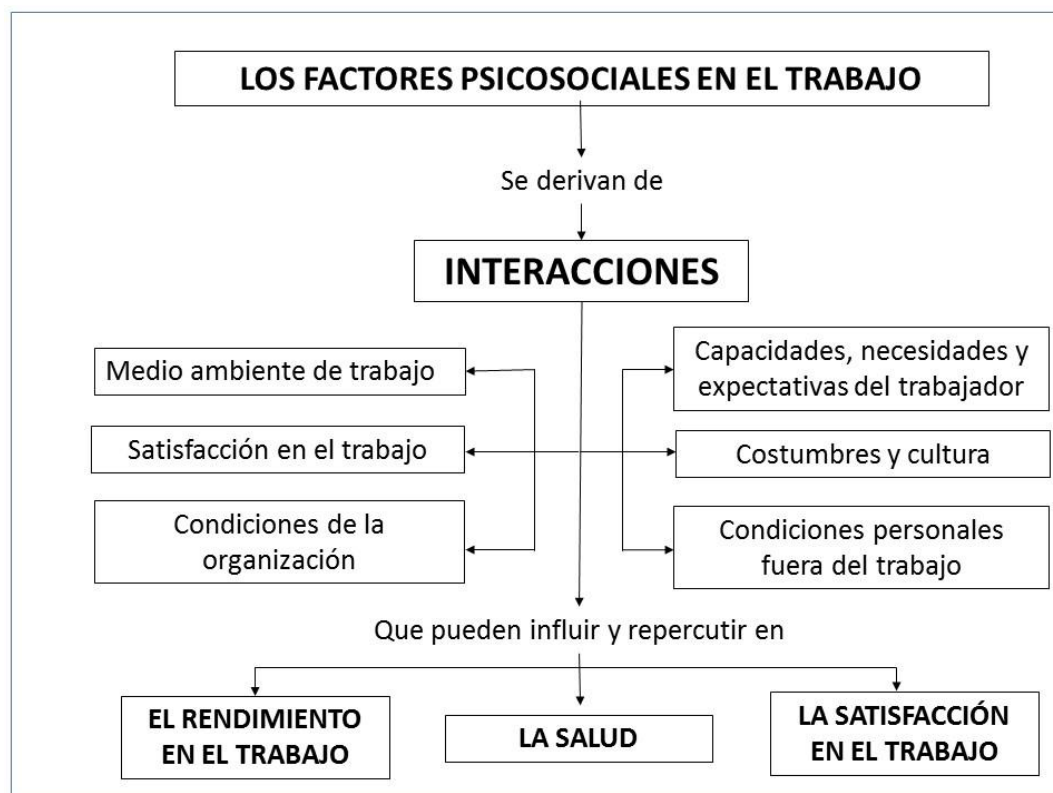
¹¹ MOSTAFA El-Batawi. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, capítulo 3, problemas de salud psicosociales de los trabajadores en los países en desarrollo; OMS, Ginebra, 1988. P 15.

¹² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo; novena reunión. Ginebra, 1984. P12.

¹³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Fourth Edition; ISBN: 84-8417-047-0, Chantal Dufresne, BA. P 4720, 1998.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, organizado en 1982 y quien heredó las funciones del Servicio Social de España que dejó de existir bajo los términos del Decreto 36 de 1978; contempla dentro de sus funciones más relevantes, lograr el asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización tanto a nivel nacional como internacional, así como colaborar con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en el ámbito laboral. Este instituto, publicó la Nota Técnica Preventiva NTP443 en el año 1997, por la cual, se define a los factores psicosociales en el trabajo como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo¹⁴.

FIGURA 01. Los factores psicosociales en el trabajo.



Fuente: Informe comité mixto OIT/OMS, 1984¹.

¹⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Nota Técnica Preventiva NTP443: Factores psicosociales: metodología de evaluación; P1, 1997.

La OIT afirma que los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores¹². De esta manera, se puede afirmar que cuando los efectos en el trabajador son positivos, se le facilita el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, laborales y eleva los niveles de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional; por ende, las formas acertadas de cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan la salud positivamente promoviendo el desarrollo individual, bienestar personal y organizacional¹³.

La Unión General de Trabajadores (UGT), una confederación sindical constituida en 1888, con un papel interlocutor a favor de los trabajadores en todo el territorio español; define los factores psicosociales en el trabajo como aquellas condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar a la salud (física, psíquica o social) del trabajador y al desarrollo del trabajo, adicionalmente, afirma que los factores psicosociales en el trabajo tienen mucha relevancia en el papel de propender el bienestar personal y social de los trabajadores. Por tanto, condiciones de trabajo favorables propiciarán buena salud, y por el contrario, condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo de trabajo desencadenarán malestar y patologías¹⁵. En ese orden de ideas, la unión general de trabajadores en España (UGT), reconocen los siguientes factores psicosociales presentes en las organizaciones: sistema de incentivos, la política de salarios, la promoción personal, inseguridad o seguridad en el puesto de trabajo, relaciones con los otros compañeros de trabajo, contenido del trabajo, entorno laboral e identificación del trabajador con la tarea⁹. Lo anterior conlleva a afirmar que los factores psicosociales en el trabajo, dependen directamente de la organización del trabajo en las empresas, siendo el trabajador, el principal afectado cuando esa organización es deficiente o nula, sin ignorar consecuencias que acarrearán para la organización misma.

¹⁵ SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral; editado por Unión General de Trabajadores (UGT), Edición y gestión De.Z. S.L., España, P21, 2006.

4.1.1.1. Clasificación de los factores psicosociales en el trabajo

La OIT en el año de 1986, identificó los principales factores psicosociales que se encuentran en un lugar de trabajo, estos son: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico¹⁰ denotando que las consecuencias del descuido de los factores psicosociales en el trabajo, recaen tanto sobre la salud de la población trabajadora, como de la misma organización; adicionalmente este concepto de factor psicosocial apunta a presentarlo como un riesgo psicosocial, haciendo evidente la dificultad que los diferentes autores principales de la cuestión han tenido para precisar tales conceptos, más adelante en el texto, se establecerán las diferencias tácitas que incluyen los dos conceptos, con base en la revisión bibliográfica.

En España, se considera que los factores psicosociales en el trabajo comprenden aspectos de las condiciones ambientales, de la organización, de los sistemas de trabajo y de las relaciones humanas en el trabajo; estos pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto al bienestar y la salud del trabajador, como al desarrollo del trabajo¹⁶; dichos factores psicosociales se clasifican como se describe a continuación:

a. Factores relacionados con el entorno de trabajo

- Condiciones ambientales

Las condiciones ambientales hacen referencia en su gran mayoría a los agentes físicos (iluminación, reflejos, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, entre otros), seguido de los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias, entre otros) que se encuentran presentes en los lugares de trabajo y

¹⁶ MANSILLA I. Fernando y FAVIERES C. Alejandra. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Imagen Corporativa e Impresión. MADRID, P 5

que pueden generar insatisfacción, discomfort e incluso afectar la salud del trabajador.

- Diseño del puesto de trabajo

Esta característica de los puestos de trabajo se refiere a la correcta adecuación de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales y orgánicas del trabajador para encontrar la mayor ergonomía posible, si estas características no se encuentran adecuadas al trabajador pueden generar tensión en el empleado y posteriormente ocasionar fatiga mental, estrés, discomfort, entre otros.

Los factores que inciden en una adecuada ergonomía de los puestos de trabajo son:

- Equipo de trabajo (maquinaria, monitores, vehículos...)
- Posición de trabajo (sedente, bípedo, con brazos extendidos...)
- Mobiliario (sillas, mesas, dimensiones, colores...)
- Espacio de trabajo (espacios libres, proxemia entre compañeros...)
- Presentación de la información (complejidad de las plataformas, software)
- Planos y alcance (dispositivos utilizados por el trabajador por contacto visual)

b. Factores relacionados con las tareas y las funciones

Las tareas y funciones de un trabajador pueden otorgar diferentes sensaciones al trabajador, estas pueden ser de satisfacción o interés por lo que se hace o contrario a esto, pueden ser acciones monótonas que se tornan aburridas y generan desinterés en el trabajador. En la actividad laboral coexisten un grupo de factores que deben ser adecuados, de no ser así, pueden ser causantes de trastornos a la salud de los trabajadores (fatiga, trastornos psicofísicos, estrés y/o insatisfacción laboral), estos factores son:

- Ritmo de trabajo, entendido como el tiempo requerido para ejecutar una labor, pueden verse afectados por: trabajo con metas a corto plazo, exigencia de rapidez en la ejecución de las tareas, recuperación de tareas retrasadas, presencia de máquinas que imponen ritmos de trabajo exigentes a los trabajadores, competencia entre compañeros, exceso de control jerárquico, entre muchos otros.
- Monotonía/repetitividad, viene dada por la diversidad en las actividades a realizar dentro de un cargo, se ha comprobado que un trabajo interesante, se caracteriza por tener multiplicidad de tareas y atribuciones.
- Iniciativa/autonomía, se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador para organizar su trabajo y regular su ritmo de trabajo e incluso la forma de llevar a cabo las tareas encomendadas.
- Carga de trabajo, se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada de trabajo; de esta manera se concibe a la carga de trabajo como un factor determinante para considerarse de riesgo para la salud de los trabajadores. La sobrecarga física aparece cuando se sobrepasan los límites del trabajador en tareas que requieren trabajo muscular y se produce fatiga física. Por su parte, la sobrecarga mental se produce cuando el trabajador no se adapta a las exigencias cognitivas, requiriendo mayor tiempo y/o intensidad para la ejecución de estas funciones, apareciendo posteriormente la fatiga mental.
- Nivel de responsabilidad, se afirma que un trabajo es satisfactorio cuando el nivel de responsabilidad del trabajador es adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos que dispone para la ejecución de estas tareas.
- Desempeño de rol, se considera como el conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto de trabajo, pueden presentarse dos situaciones: ambigüedad de rol (información mal definida para la ejecución del rol) o conflicto de rol (cuando la demanda de trabajo es incompatible con el interés de ejecutar el rol que le compete).

c. Factores relacionados con la organización del tiempo de trabajo

Estos factores se caracterizan por afectar la organización, planificación y distribución del tiempo dedicado al trabajo, puede incidir positiva o negativamente en el desempeño laboral acarreando consecuencias para la empresa, su entorno e incluso el mismo trabajador, estos factores son:

- Jornada laboral (continua, partida, por turnos, horas extraordinarias...)
- Pausas de trabajo (descansos durante la jornada laboral o después de ella)
- Características del horario (horario restringido u horario flexible)
- Trabajo nocturno.

d. Factores relacionados con la estructura de la organización del trabajo

- Estilo de mando: El estilo de mando, juega un papel fundamental en el clima laboral y en las relaciones entre los trabajadores y a la vez, entre los trabajadores y sus superiores, se han identificado cuatro tipos:
 - Estilo autocrático, basado en el principio de autoridad, caracterizado porque el jefe no informa nada acerca de los objetivos, simplemente otorga consignas.
 - Laissez faire (dejar hacer), brinda cierto derecho de autocontrol a los subalternos, el superior evita conflictos y no dirige, no da consignas.
 - Paternalista, en este estilo de mando prevalecen los intereses personales sobre las demandas de la organización y el jefe quiere hacer todo el sólo, no valora la iniciativa de sus subalternos, ni promueve el liderazgo, el superior prefiere mantener a trabajadores con cierta sumisión con comportamientos inseguros, de manera que todos los trabajadores, deben acudir a él para solucionar problemas, por más sencillos que parezcan.

- Democrático, el superior se centra en el objetivo de la tarea y coordina el grupo de trabajo, tomando decisiones de manera conjunta entre el jefe y su grupo de trabajo. Este estilo se considera el más adecuado para dirigir una organización porque fomenta la participación de los trabajadores en la consecución de los objetivos de la organización, genera compañerismo y trabajo en equipo.
- Participación en la toma de decisiones

Cuando los trabajadores no participan, bien sea por iniciativa propia o porque no se les otorga este derecho, pueden presentar ansiedad y estrés; por lo tanto, se deben generar mecanismos de participación, políticas de incentivos/motivación y garantizar una estabilidad en los cargos.

- Comunicación en el trabajo

Las empresas deben garantizar unos buenos canales de comunicación entre los trabajadores si busca alcanzar el cumplimiento de los objetivos, estos son:

- Comunicación formal (utilizada para orientar los principios y normas de la organización, pueden ser: comunicación vertical ascendente (de los subordinados hacia el jefe), comunicación vertical descendente (del jefe hacia los subordinados) y comunicación horizontal (entre compañeros de igual posición jerárquica).
- Comunicación informal, esta comunicación favorece el desarrollo del desempeño laboral a través de la interacción entre compañeros y sirve como mecanismo de recolección de quejas interpersonales, conflictos y frustraciones en el trabajo.
- Relaciones interpersonales en el trabajo

En general, existen discrepancias entre las opiniones y formas de pensar frente a los objetivos, tareas, procedimientos, entre otros, pero si se fomenta el respeto, comprensión, cooperación y cortesía se puede conseguir un ambiente propicio para encontrar soluciones a los conflictos y esto favorecerá un buen clima laboral.

- Condiciones de empleo

Las condiciones de trabajo y posibilidades para desarrollarse profesionalmente ejercen un papel fundamental en la motivación y satisfacción laboral, algunas de estas condiciones son:

- Severidad y probabilidad de la exposición a riesgos o accidentes.
- Movilidad geográfica (desplazamientos en el trabajo)
- Situaciones temporales (reestructuraciones, reducción de nómina)
- Accesibilidad del lugar de trabajo (medios de transporte)
- Modalidad contractual (indefinido, fijo, OPS, cooperativa)
- Posibilidad en la elección de vacaciones (libre, limitada)
- Salario (horas extras remuneradas o no, incentivos...)
- Desarrollo profesional (promoción laboral)

La definición y clasificación de los factores psicosociales en Colombia no dista de la europea y por medio de la resolución 2646 de 2008 establece una definición normativa muy emparentada con los conceptos anteriormente expuestos, a través del artículo 5 de esta resolución se reconoce que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas; en esta definición, se pueden identificar claramente tres grupos en los que se han clasificado:

4.1.1.1.1. Factores psicosociales intralaborales

La legislación colombiana establece la necesidad de evaluar unos factores psicosociales intralaborales, empezando por la identificación no solo de los factores de riesgo, sino también de los factores protectores, con el fin de estructurar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los empleadores deben identificar los siguientes factores psicosociales intralaborales:

- **Gestión organizacional.** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
- **Características de la organización del trabajo.** Contempla todas las formas de comunicación de la organización, así como la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- **Grupo social de trabajo.** El grupo social de trabajo se refiere al clima de relaciones, la cohesión y la calidad existente entre las interacciones de las personas, así como el trabajo en equipo.
- **Condiciones de la tarea.** En este aspecto se incluye la demanda de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y temporalidad); el contenido de la tarea, las demandas emocionales (atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición clara de roles.
- **Carga física.** Se refiere al esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza movimiento y traslado de cargas e implica el uso de componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

- **Medio ambiente de trabajo.** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración, entre otros); aspectos químicos, biológicos, diseño del puesto y saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
- **Interfase persona-tarea.** El empleador debe evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y por supuesto de autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.
- **Jornada de trabajo.** Contar la información completa, clara y detallada por áreas y cargos de la organización sobre la duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.
- **Clasificación por tipo de contrato.** La organización debe identificar cuantos tipos de contrato tiene y cuántos trabajadores pertenecen a cada uno de ellos.
- **Beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.** Se debe notificar a los trabajadores para que conozcan cuáles son sus beneficios por parte del programa de bienestar social de la organización: vivienda, educación, recreación, deporte, entre muchos otros.
- **Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.** De igual manera la organización debe dar a conocer el programa de capacitación y formación destinado a la población trabajadora.

4.1.1.1.2. Factores psicosociales extralaborales

En Colombia, también se deben evaluar los factores psicosociales extralaborales de los trabajadores a su cargo, por parte de los empleadores, específicamente los siguientes:

- **Utilización del tiempo libre.** Los empleadores deben conocer cuáles son las actividades que realizan sus trabajadores cuando no están en la organización, es decir, cuando están en horas no laborales, especialmente, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- **Tiempo de desplazamiento.** Se refiere al tiempo que utiliza el trabajador para desplazarse desde su vivienda hasta su trabajo y viceversa.
- **Pertenencia a redes de apoyo social.** Identificar aspectos relacionados con su familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- **Características de la vivienda.** Estrato de la vivienda, si la vivienda es propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- **Acceso a servicios de salud.** El acceso que tiene la población trabajadora a los diferentes servicios de salud.

4.1.1.1.3. Factores psicosociales individuales

No son más que los factores psicosociales que van de manera intrínseca en el trabajador y que por tanto hacen parte de su personalidad, los factores psicosociales individuales mínimos que los empleadores en Colombia deben identificar son:

- **Información sociodemográfica.** La organización debe contar con información sociodemográfica actualizada anualmente y debe contener como mínimo la siguiente información: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número

de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo y en la empresa.

- **Personalidad y estilos de afrontamiento.** Esta identificación se debe hacer a través de instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por un experto.
- **Condiciones de salud.** Se refiere a los exámenes médicos ocupacionales con los que debe contar la organización.

Los factores psicosociales propios del trabajo, tales como: las formas de las condiciones sociales del trabajo y las condiciones organizacionales del trabajo pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales en el trabajo, son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores y para la organización; en su mayoría son difíciles de detectar; de hecho, son varios los instrumentos de evaluación de factores psicosociales en el trabajo que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.¹⁰

4.1.2. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. En Europa, se considera que el riesgo psicosocial es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuyen a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. De esta manera, si los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se plantean como un problema en las organizaciones, y no como un defecto personal, se puede gestionar como cualquier otro riesgo para

la salud y seguridad en el trabajo en las empresas; en Colombia ya se han realizado dos encuestas nacionales sobre condiciones de salud y trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, la primera realizada en el año 2007, obteniendo como resultado que el riesgo con mayor prevalencia en los centros de trabajo, era el riesgo biomecánico, seguido del riesgo psicosocial, y la segunda realizada en el año 2013, en esta última encuesta se cambió el orden del “podio de riesgos prevalentes” en los lugares de trabajo, toda vez que el riesgo psicosocial, superó al riesgo biomecánico y quedó en primer lugar, superando de lleno al riesgo biomecánico y captando gran importancia en los lugares de trabajo siendo indispensable su intervención en pro de un control eficaz.

Se considera que cualquier intento de definición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, debe ser amplio y complejo o al menos lo suficiente como para recoger su problemática global; para ello se debe tener en cuenta que cuando se da una mala adaptación por parte de un trabajador a condiciones adversas en su lugar de trabajo, cuando las necesidades de la persona no se ven satisfechas o bien, se le exige demasiado o se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y hasta de comportamiento. El resultado de este desequilibrio depende en gran parte de las habilidades de la persona para enfrentarse a tales situaciones difíciles; de lo anterior se puede deducir que cuando se expone a un trabajador en una situación laboral estresante, dentro de los parámetros razonables, un individuo puede reaccionar satisfactoriamente y mantenerse saludable, mientras que otro individuo, bajo la misma situación le podrá significar problemas a su salud¹¹.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas fisiológicas de estrés pasan a ser factores de riesgo psicosocial o factores psicosociales de riesgo o de estrés¹⁰; en definitiva, un factor psicosocial en el trabajo, cuando demuestra ser dañino para la salud de los trabajadores, se considera un factor de riesgo psicosocial en el trabajo y por ende acarrea consecuencias no solo para el trabajador en sí, sino también para la organización.

Es importante mencionar que no todos los sujetos actúan de manera similar y depende del nivel de resiliencia en que se sientan afectados o no por condiciones

de trabajo que mientras unos las consideran adversas, otros las consideran normales, en otras palabras, cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos se encuentran de forma equilibrada, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción de forma general y mejora la salud; por el contrario, un desequilibrio entre las oportunidades de un trabajador y las exigencias en su cargo por una parte, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo por otra parte, producen en el individuo reacciones negativas para la persona que terminan tomando un sentido patológico.

Como se percibe en las líneas anteriores, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo han sido ampliamente estudiados a través del tiempo, tales estudios han otorgado cierta capacidad para entenderlos y para definirlos como concepto, a su vez, estos estudios obedecen a modelos que han sido planteados desde tiempo atrás en relación con el mayor precursor de su efecto: el estrés¹⁷; los modelos de mayor importancia en la literatura, son: el modelo esfuerzo-recompensa de J. Siegrits, este modelo, se concibe gracias a las compensaciones o recompensas que reciben los trabajadores por su trabajo, de no existir tales recompensas, se generarán efectos negativos en la salud de los empleados; en el segundo modelo (demanda-control de R. Karasek), se establecen cuatro tipos de ocupaciones, clasificadas según su demanda psicológica y el control que se tiene de la misma, de ésta manera, se menciona a la ocupación activa, caracterizada por alta demanda psicológica y alto control, la ocupación pasiva, descrita como una ocupación con baja demanda psicológica y bajo control en la ocupación, la tercera categoría se denomina baja tensión, la cual presenta baja demanda psicológica y un alto control de las funciones del cargo y finalmente, se describe la ocupación de alta tensión, debe su nombre a la alta demanda psicológica y el bajo control de las funciones en este cargo y como tercer modelo representativo de la bibliografía se tiene al modelo de demanda-control y apoyo social, este modelo es planteado por Johnson y colaboradores, basados en el modelo anterior (modelo de Karasek), el modelo de Johnson busca complementar el modelo de Karasek, introduciendo el componente de apoyo social identificando la necesidad de este componente a la hora de hacer frente a situaciones de estrés mantenido, sirviendo como reductor de las consecuencias que acarrea laborar bajo situaciones de estrés.

¹⁷ CRSITANCHO P. Jackeline. Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público en municipios no certificados del valle. Santiago de Cali, 2014, P221.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar que los factores de riesgo psicosocial con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en los factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo; a partir de la revisión bibliográfica, se identifican unos factores psicosociales con mayor capacidad para convertirse en el factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo; estos son:

- a. Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en las empresas, entre otras.
- b. La características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, entre otras características propias de la organización.
- c. Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- d. Finalmente, la organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en días festivos, trabaja a turnos y/o nocturno.

Se puede afirmar que las condiciones laborales de exposición crónica a factores de riesgo psicosocial van más allá de ser un problema individual, y pueden constituir un verdadero problema para las personas.¹⁸ Las mismas empresas, habitualmente acostumbradas a observar los números de producción y la satisfacción de sus clientes, pocas veces toman en cuenta los elementos del

¹⁸ GIL-MONTE, Pedro R.; "RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL", Revista Perú Med; Valencia, ESPAÑA; 2012, P 5.

contexto de trabajo que influyen en el trabajador, entonces los factores psicosociales en el trabajo quedan relegados exclusivamente a la personalidad del trabajador y sus características culturales, siendo los efectos sobre la salud mental atribuidos frecuentemente a la persona.¹⁹ Desde su amplia experiencia en la cuestión, el Instituto Navarra de Salud Laboral define los riesgos psicosociales en el trabajo como “aquellas condiciones que se encuentran presentes es una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar, tanto al desarrollo del trabajo, como a la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador”; definición que goza de gran similitud a la presentada por el observatorio permanente de riesgos psicosociales, ésta concibe al factor de riesgo de origen psicosocial como un “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”²⁰. De forma coherente, Colombia a través de la Resolución 2646 de 2008 define el factor de riesgo psicosocial en el trabajo como “una condición psicosocial cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”; concibiendo al factor de riesgo psicosocial en el trabajo como una condición derivada del factor psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial son un tipo de riesgo que se origina en las condiciones organizacionales (factores psicosociales) las cuales son naturalmente, dinámicas y cambiantes. Esto supone que los cambios que el mercado económico, financiero y laboral está generando en las empresas pueden dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales; de igual manera, las nuevas tecnologías, los nuevos productos, materias primas y sistemas de producción generan nuevos riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, los cambios en las organizaciones, pueden dar lugar a nuevos riesgos psicosociales.¹⁰

4.1.3. Ausentismo laboral

¹⁹ ASTUDILLO C., Pamela; “FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: ¿CÓMO COMPRENDER LAS TENSIONES PSICOSOCIALES PARA REGULARLAS?; Instituto de Salud Pública de Chile; Santiago de Chile, 2015, P 16.

²⁰ OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES; Unión General de Trabajadores (UGT). Guía sobre los factores y riesgos psicosociales; Primera Edición; Madrid, Diciembre, 2006; P 11.

Existen muchas definiciones sobre ausentismo laboral publicadas en la bibliografía, la mayoría apuntan a presentarlo como un fenómeno indeseable en el escenario laboral; una de las primeras definiciones que se dio a conocer sobre ausentismo laboral se presentó en el año 1972 a través del III Simposio Internacional sobre Absentismo Industrial en Sao Paulo (Brasil) este simposio dejó como resultado la siguiente definición de trabajador absentista: *“la falta del trabajador a su trabajo, cuando se espera que asista al mismo y por cualquier razón no lo hace, se denominará así, bien sea médica o de otro tipo”*²¹.

Si se buscase el término “ausentismo” en el diccionario de la Real Academia Española, nos remitiría inmediatamente al concepto absentismo, el cual proviene del término inglés *absenteeism*, éste último derivado del latín *absens* que significa “ausente”; este término se acuña al hecho de abstenerse deliberadamente de acudir al lugar donde se cumple una obligación, o bien, al abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios del cargo; según la fundación BBVA, asesorada directamente por la Real Academia Española afirmó en el año 2011 que los sustantivos absentismo y ausentismo son igualmente adecuados y significan lo mismo, ambos se encuentran recogidos en la 23ª edición del Diccionario de la Real Academia Española y resultan igualmente recomendables, sin embargo, destaca que en el español de américa latina, se usa más comúnmente el término “*ausentismo*” que proviene del adjetivo “*ausente*”, mientras que en España se utiliza más el término “*absentismo*”; en ese orden de ideas, para el presente estudio se referirá al término ausentismo laboral, toda vez que es el más utilizado en el contexto del presente estudio.

El ausentismo laboral, es un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo. Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados “normales” se plantea un problema para la organización, puesto que se dificulta la consecución adecuada de sus objetivos²². Según la Unión General de Trabajadores (UGT), el ausentismo laboral es un fenómeno típico y casi imposible de evadir por parte del trabajo, se considera de

²¹ REVISTA MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. “Las conclusiones del III Symposium Internacional sobre absentismo industrial, Madrid, 1973, N°81, P 61-64.

²² PEIRÓ José M. Etal. EL ABSENTISMO LABORAL, ANTECEDENTES, CONSECUENCIAS Y ESTRATEGIAS DE MEJORA, UNIVRSITAT DE VALENCIA, ISBN:978-84-370-7258-6, VALENCIA, 2008; P 210.

tipo sociológico, directamente relacionado con la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo²³; con base en lo anterior se puede afirmar que el trabajo desde la perspectiva de la sociología se entiende como “la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas”. Luego, cuando el ausentismo se incrementa a valores que se consideran un problema para la organización, se originan distintos efectos de forma transversal a toda la empresa: para el trabajador responsable del área de trabajo, es un problema que requiere decisiones tácticas para cubrir el puesto que se ha dejado descubierto, para el responsable de talento humano, es un reto continuo para determinar las múltiples causas que se le pueden atribuir, las cuales pueden incluir: problemas de salud en los trabajadores, seguridad laboral, desmotivación o insatisfacción frente al trabajo; para el empleador se traduce en términos de mayor costo operativo y por tanto, se incrementa el precio del producto o servicio ofertado; para los compañeros del trabajador ausente, significa un incremento en la carga laboral que en la mayoría de los casos no refleja mayor remuneración o gratificación salarial; por todo lo anterior, es certero mencionar que alrededor de las causas o motivaciones para ausentarse del trabajo, se ha discutido bastante en los últimos años, uno de los autores más citados en la materia es psicólogo y trabajador social Carlos Samaniego Villasante, el cual siguiendo las pautas que en su momento dejaron los autores Steers y Rhodes, responsables a su vez de uno de los modelos teóricos para interpretar el ausentismo laboral más sobresalientes de la bibliografía, agrupó en ocho categorías las variables que originan el ausentismo laboral²⁴, estas son:

- Actitudes de trabajo.
- Factores económicos y de mercado.
- Factores organizacionales.
- Factores del medio laboral.
- Satisfacción laboral.
- Factores personales.
- Factores externos al trabajo.
- Cambio organizacional.

²³ UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). Secretaria de salud laboral. Absentismo Laboral como indicador de las condiciones de trabajo; boletín N°28; MADRID, 2009, P 28.

²⁴ SAMANIEGO, Carlos. ABSENTISMO, ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD. Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. A. Rodríguez (Coordinador). Editorial Pirámide. Madrid, 1988.

Samaniego, aduce que el estudio de estas variables no debe realizarse de forma aislada, pues en ocasiones el ausentismo laboral se origina en una combinación de dos o más de estas ocho variables. De hecho, para la gestión adecuada del ausentismo laboral se debe ignorar la idea que este es solo cuestión de enfermedad; en primera instancia; el ausentismo laboral se considera en la bibliografía como un fenómeno multicausal y multifactorial; en realidad, se concibe como un aspecto social vinculado a la actitud individual y colectiva ante el trabajo; se ha demostrado que una mejora en esas actitudes puede tener un impacto significativo en la reducción de los indicadores de AL²⁵.

Con el pasar de los años se puede evidenciar la participación de varios actores que buscan aportar a la definición de ausentismo laboral; en España, por ejemplo, la definición más aceptada y sobre la que existe un mayor consenso entre la comunidad científica es la que considera al ausentismo laboral como la “no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, cuando así estaba previsto”²⁶; esta definición es muy similar a la estructurada por la OIT (presentada más adelante), en ésta se introduce la expresión “ausencia en el puesto de trabajo”, además, incluye la expresión “cuando así estaba previsto”, dando entender que se excluyen de entrada las ausencias por concepto de vacaciones y/o permisos legales.

En la búsqueda por definir acertadamente el ausentismo laboral participan distintos actores con suficiente experiencia en la cuestión para estructurar sus propias teorías, tal es el caso de la Organización Mundial de la Salud (OMS), organismo especializado de las naciones unidas fundado en 1948 la cual busca alcanzar, para todos los pueblos el mayor grado de salud, esta organización define el ausentismo laboral como “la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral o no, incluidas las visitas médicas así como las ausencias

²⁵ ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL HENARES (AEDHE). Estudio sobre el absentismo laboral en el corredor del Henares. P 92.

²⁶ ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS). Análisis de modelos comparados de control de absentismo o enfermedad por cualquier naturaleza y su impacto sobre la productividad en España; ESPAÑA; 2011, P86.

injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circundantes dentro del horario laboral”.

Por su parte; en 1991 definió el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja atribuible a una incapacidad del individuo”⁴; diferenciando claramente el ausentismo laboral “voluntario” o encubierto bajo excusas estructuradas por el mismo trabajador con fines netamente personales (cuando se pensaba que el trabajador iba a asistir) del ausentismo laboral “involuntario” (atribuido a una incapacidad médica del individuo); precisamente, esta definición de la OIT se ajusta en gran nivel a la encontrada en el marco legislativo colombiano en materia de ausentismo laboral, específicamente en el numeral 4 del artículo 61 del Decreto Ley 2663 de 1950 (código sustantivo de trabajo), el cual “prohíbe a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo”.

Colombia no es ajena al contexto internacional sobre ausentismo laboral, en estos momentos se considera a este fenómeno un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes denominados programas de salud ocupacional), dadas las repercusiones para el mismo trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento, e incluso, para la economía local y nacional, se ha empezado a considerar al ausentismo laboral, un problema al que debe darse solución; los múltiples factores determinantes del AL hacen complejo su estudio y gestión; sin embargo, hay crecientes pruebas de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado reducir significativamente la ausencia laboral y con ella sus costos directos e indirectos²⁷, es importante mencionar que según los estudios adelantados por el psicólogo Carlos Samaniego, el ausentismo laboral es mayor en el personal con cargo de escaso reconocimiento social, aquellos, en los que el diseño del trabajo es meramente mecanicista, mientras que es menor o inexistente en aquellos cargos de alto nivel jerárquico dentro de la organización y gozan de cierto reconocimiento social¹⁸. Este fenómeno se ha investigado a través de los

²⁷ REVISTA SALUD BOSQUE. Volumen 5; Número 1. SÁNCHEZ, Diana Carolina. ABSENTEESIM: A VIEW FROM THE MANAGEMENT OF HEALTH AND SAFETY AT WORK, Colombia, 2015, P 43-54.

años desde tres perspectivas: la económica, la social e individual y por tanto, se encuentran en la bibliografía diferentes proposiciones que sirven para comprender mejor las definiciones citadas anteriormente sobre ausentismo laboral.

En la bibliografía se considera que no existe una teoría única para describir el fenómeno del ausentismo laboral y que en parte la justificación teórica de la inexistencia de una interpretación universal se puede atribuir a dos factores: la complejidad en sí del fenómeno y el enfoque de los estudios realizados. Respecto a la complejidad del fenómeno, se puede mencionar la dificultad de encontrar un concepto que contenga una referencia empírica clara y en la amplitud de factores que influyen sobre el absentismo, lo que representa un obstáculo en la labor de categorización de los agentes causales que toda interpretación teórica exige. En cuanto al enfoque de los estudios realizados ha sido el interés patronal o directivo el que ha influido en los planteamientos teóricos al prescindir del entorno social y cultural y colocar al absentismo dentro del espacio limitado de la organización.²⁸ Sin embargo se han establecido modelos explicativos que pretenden describir de manera más clara el fenómeno del ausentismo laboral, a continuación se enuncian los modelos teóricos explicativos sobre la cuestión, más sobresalientes en la literatura, organizados cronológicamente.

Nicholson es un autor que se dedicó en 1977 a sistematizar y agrupar los supuestos teóricos que sirven como herramienta para la interpretación del ausentismo laboral, como resultado, obtuvo tres grupos en los que clasificó los modelos teóricos más relevantes sobre el tema, así:

1. Modelos de evitación laboral o huida del trabajo (*Pain-avoidance models*).
2. Modelos de ajuste laboral o adaptación e inadaptación (*Adjustment to work*).
3. Modelos integrados

Básicamente, los modelos de evitación laboral o huida del trabajo interpretan el ausentismo laboral como un proceso de evitación por parte del trabajo, incluyendo el abandono de un lugar de trabajo en el que se considera, las condiciones de

²⁸ ORTIZ A. Yolanda; FACTORES PSICOSOCIALES DEL ABSENTISMO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Universidad de Granada, Argentina, 2003; P 302.

trabajo son pésimas; el segundo grupo (modelos de ajuste laboral) interpretan el ausentismo laboral como una respuesta por parte del trabajador a los cambios que surgen en el lugar de trabajo y que por tanto, el trabajador debe adaptarse a ellos; en el tercer lugar, se encuentran los modelos de decisión, entendiendo que la conducta de los trabajadores absentistas se entiende como una decisión consciente que busca obtener algún objetivo determinado a través de su ausentismo laboral. Por su parte, los autores Rhodes y Steers en 1990 realizan un aporte significativo a los modelos teóricos sobre ausentismo laboral, presentando los modelos denominados “integrados” demostrando su interés por ir hacia una visión más profunda y a la vez completa sobre la interpretación del ausentismo laboral; a continuación, se explica de manera más específica cada una de las categorías en las que se han clasificado los modelos de ausentismo laboral.

4.1.3.1. Modelos de evitación laboral

Los modelos que se clasifican como evitación laboral toman como base las investigaciones sobre satisfacción laboral y asumen que la principal causa de ausentismo laboral es la insatisfacción que existe en el trabajo, entonces, estos modelos evidencian que cuando el trabajador se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo, así mismo disminuiría el ausentismo laboral de este empleado, respondiendo a una relación inversamente proporcional entre satisfacción laboral y ausentismo laboral.

Aunque en la bibliografía se le otorga poco crédito a pensar que el ausentismo laboral, solo ocurre por efecto de la baja satisfacción laboral, de hecho, existen otras variables que inciden en este fenómeno, como lo afirma Ortiz (2003) en su texto “factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública”.

4.1.3.2. Modelos de ajuste laboral

Estos modelos asocian a la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo como el resultado del proceso de socialización y adaptación del trabajador al empleo; se describe como una consecuencia de adaptación o inadaptación al medio laboral por parte del empleado, algunos de los modelos más destacados en la bibliografía

son: el modelo de Hill y Trist, planteado en 1954; el modelo de As, el cual fue presentado en 1962, destacando que el ausentismo laboral sucede en función del tipo de relación y la fortaleza del vínculo creado entre el empleado y la organización. Pero es el modelo de Gibson, presentado cuatro años después el que se destacaría dentro de la categoría de modelos de ajuste laboral; este autor estructuró un modelo basado en la relación existente entre el trabajador y la empresa, destacando la importancia del compromiso entre las dos partes para poder fomentar una relación laboral sólida entre ambas partes; básicamente, este modelo dice que entre el trabajador y el empleador se establece una relación de intercambio, en la cual el trabajador se encuentra de acuerdo en aportar al desarrollo de la empresa, siempre y cuando se le reconozcan algunos incentivos y/o recompensas que sean acordes al nivel de esfuerzo; relación que se sostendrá conforme exista una adecuada actitud de manera bipartita.

De esta manera, un gran factor determinante en la conducta de ausencia por parte del trabajador será el grado de identificación que tiene el empleado con sus labores dentro de la organización; se puede afirmar que entre mayor es la afinidad del trabajador con su trabajo, menor será el ausentismo laboral en dicho trabajador; de la misma manera, entre más asequible es la oportunidad de construir legitimidad de las ausencias en el trabajo, mayor será el incremento en las cifras de ausentismo.

4.1.3.3. Modelos integrados de presencia

De todos los modelos encontrados en la bibliografía, se puede afirmar que los modelos integrados son tal vez los más elaborados; gozan de mayor complejidad que los de evitación laboral y ajuste laboral; los autores más representativos de estos modelos, organizados cronológicamente ascendente son: modelo de Nicholson, presentado en 1977, este modelo afirma que la conducta de asistir prolongadamente al lugar de trabajo es de forma habitual y que se deben identificar, cuáles son los factores que impiden alcanzar esta regularidad. Básicamente, este modelo concibe el ausentismo laboral como una dimensión lineal en la que un extremo se limita por la inevitabilidad (tipo A) del trabajo y limitada en el otro extremo por la evitabilidad (tipo B), afirma que el continuo efecto *push-pull* de estas dos condiciones tienen la capacidad para generar ausencias en el trabajo y que depende del nivel de “adhesión laboral” ocasionar o no, una

ausencia (Chadwick-Jones, Brown, 1973); a su vez, esta “adhesión laboral” explicada como el nivel de afinidad que tiene el individuo por su trabajo, puede depender de los rasgos de personalidad, la orientación hacia el trabajo (profundidad del proceso de inducción), implicación en el trabajo y por supuesto, las relaciones con los compañeros de trabajo. Nicholson, afirmó que el empleado con alto nivel de adhesión laboral no será proclive a ocasionar una ausencia de su trabajo, mientras las condiciones correspondan al tipo B (evitable), por el contrario, los trabajadores con baja adhesión laboral se inclinarán a ausentarse de su puesto de trabajo incluso cuando las condiciones sean del tipo B (evitables), en otras palabras, el trabajador con alto nivel de adhesión a su trabajo, solo se ausentará cuando las condiciones para ausentarse son sincera y totalmente inevitables²⁹. El modelo de Nicholson permite comprender situaciones de presencia o ausencia laboral cuando ocurren sucesos como un malestar general que efectivamente afecta la salud del trabajador pero mientras un trabajador asiste al trabajo, otro puede tomar la decisión de ausentarse.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar que la revisión bibliográfica enmarcada en el presente proyecto y caracterizada por la diversidad de conceptualizaciones alrededor del ausentismo laboral, permite profundizar en su análisis con base en el propósito de esta investigación; de momento, la definición que regirá el presente estudio será la presentada por la OIT en 1991, debido a su semejanza con el marco legislativo colombiano, específicamente con el numeral 4 del artículo 60 del Decreto Ley 2663 de 1950 (código sustantivo de trabajo), el cual “prohíbe a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo”, de esta manera, la definición de ausentismo laboral que aplicará para el presente proyecto será la que considera el ausentismo laboral como la “no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”.

4.1.4. Modalidad contractual

²⁹ NICHOLSON, N. Absence behavior and attendance motivation: A conceptual synthesis. *Journal of Management Studies*, 1977, P 231-252.

De manera general se define el contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario (empleador) y el trabajador (empleado), por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario.³⁰ De esta definición genérica del concepto de contrato laboral, sobresalen tres características muy importantes para la concepción de un contrato de trabajo: el objeto del contrato (prestación de un servicio por parte del trabajador, por el cual el empleador pagará un salario), la prestación de servicios por cuenta ajena, para otra persona, finalmente, el trabajador prestará sus servicios bajo la dirección y el poder de organización con el que cuenta el empleador; reconociendo que de esta relación contractual se desprenden unos derechos y unas obligaciones para ambas partes, lo que se supone un derecho para el trabajador es un deber para el empresario y viceversa.

En el contexto colombiano, el trabajo se define a través del artículo 5 del Decreto Ley 2663 del 05 de Agosto de 1950 (código sustantivo de trabajo) como *“toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe bajo un contrato de trabajo”*; en Colombia, la forma de contratación es muy diversa y corresponde en gran parte al tipo de sector al que pertenece la organización, en Colombia existen organizaciones tanto del sector público como del privado, a cada una de ellas le corresponde un texto legislativo, mientras que al sector privado la contratación se rige por el código civil y mercantil y también por el código sustantivo de trabajo, al sector público, además le refieren una serie de aplicaciones especiales, explicadas a continuación:

4.1.4.1. Empleo en el sector público

El artículo 1 de la constitución colombiana, señala que la República de Colombia está fundada en el respeto y la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general³¹; elementos

³⁰ EQUIPO DE FORMACIÓN ESCUELA JULIÁN BESTEIRO. Unión General de Trabajadores (UGT); Contratos de Trabajo (módulo 5), Cuarta Edición, MADRID, 2001; P 58.

³¹ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia, Segunda edición corregida de la constitución política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No.116; 20 de Julio de 1991, P33.

que deben involucrarse y estar presentes en toda relación laboral en el país. La relación contractual entre dos partes (empleador y empleado) puede tener diversas formas de formalización, teniendo en cuenta el tipo de empresa al que se está refiriendo, en Colombia, existe el sector público y el sector privado, los dos sectores se encuentran muy bien establecidos y regulados a través de sus textos legislativos, por su parte, la función pública no es excepción de ello, por eso en el artículo 122 de la constitución colombiana de 1991, se establece que *“no habrá empleo que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos (remuneración adicional) en el presupuesto correspondiente”*. Además, por el artículo 125 del mismo texto constitucional, se considera que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. De esta manera, se explican a continuación cada uno de ellos:

- **Empleos de carrera.** Son aquellos que representan el principio general de la tipología constitucional prevista en el artículo 125, cuya provisión corresponde efectuarla luego de un riguroso proceso de selección en el que prevalecerá la igualdad de condiciones, el mérito y las calidades de los aspirantes para el ingreso y el ascenso en el servicio.
- **Empleos de libre nombramiento y remoción.** Los empleados de libre nombramiento y remoción, son los que se provisionan de manera discrecional por la autoridad nominadora, esto quiere decir que no estará sujeta a trámite o procedimiento especial alguno; por tal motivo, basta con la manifestación expresa de la voluntad del nominador a través del acto de nombramiento y que el designado acepte y cumpla con los requisitos señalados para ejercer el correspondiente empleo. Como su nombre lo indica la autoridad nominadora tienen amplia facultad para proveerlos y de la misma forma para remover a sus titulares. Existen cinco criterios para establecer un trabajador de libre nombramiento y remoción plasmados en el contenido de la Ley 909 de 2004, estos son:
 - Ser empleado de dirección, conducción y orientación institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices institucionales.

- Trabajadores cuyo ejercicio implica especial confianza, que cumplan con funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo.
 - Empleos cuyo ejercicio implique la administración y manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.
 - Trabajadores que no pertenezcan a organismos de seguridad del estado, cuyas funciones son prestar seguridad personal a servidores públicos.
 - Empleos de las unidades de apoyo normativo que requieran los diputados y concejales.
- **Empleos de elección popular.** Son lo empleos contemplados en Constitución Política para ser provistos con el candidato elegido por el pueblo a través del sufragio para el periodo institucionalmente establecido.
 - **Empleos de trabajador oficial.** Son los señalados por la ley para ser desempeñados por personas vinculadas a través de un contrato de trabajo que se regula por disposiciones especiales y distintas de las contempladas en la parte individual del Código Sustantivo de Trabajo para los trabajadores particulares³².

4.1.4.2. Contratación laboral

Cuando se habla de contratación laboral, se debe referir a todos los tipos de contrato laboral (verbal o escrito), (temporal o indefinido) por los cuáles una persona se vincula a una organización y obtiene la denominación de empleado de la misma, recibiendo por cuenta de su trabajo, un salario y beneficios adicionales

³² HERNÁNDEZ Pedro A. BASES CONSTITUCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Universidad Externado de Colombia, Octubre, 2004. P 67-84.

que en nuestro país se denominan prestaciones sociales, como la prima de servicios, vacaciones, cesantías, entre otros y sumado a ellas³³, en algunas ocasiones se obtienen otro tipo de beneficios extralegales que la organización puede ofrecer a sus trabajadores; de acuerdo al código sustantivo de trabajo (máximo texto en legislación laboral en Colombia) se encuentra definido el contrato de trabajo como *“aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia y subordinación de la segunda y mediante remuneración”*³⁴. Expresado en palabras más comunes un contrato se considera como un acuerdo de voluntades que puede ser verbal o escrito entre dos partes; una parte contratante y la otra contratado(a) que actuarán en virtud del mismo para dar cumplimiento al objeto contractual.

Cuando entre las partes concernientes a un contrato (empleador y empleado) se establece un contrato laboral, sea cuál sea su naturaleza, el estado colombiano a través del ministerio de trabajo es el encargado de regular y proteger las los intereses de las partes mencionadas, de esta manera, toda relación contractual de tipo laboral se debe ceñir a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

4.1.4.2.1. Clasificación de los contratos

Los contratos pueden ser clasificados en dos categorías, ellas son: unilateral y bilateral, la diferencia entre uno y otro es que en el primero el acuerdo de voluntades es unidireccional y en el bilateral (es el más común) se genera un acuerdo de voluntades de forma bidireccional, respecto a ésta última categoría, es importante mencionar que en todos los contratos bilaterales, que generan obligaciones recíprocas, cuando una parte no cumple, ésta, carece de derecho para exigir a la otra el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

³³ PENSAMIENTO PSICOLÓGICO. Volumen 9, No.16. VESGA R. Juan Javier; LOS TIPOS DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL CONTRATO PSICOLÓGICO. Universidad de San Buenaventura Seccional, Cali (Colombia), ISSN: 1657-8961; Santiago de Cali, 2011; P 171-182.

³⁴ REPÚBLICA DE COLOMBIA. DECRETO 2663 de agosto 05 de 1950. Edición oficial del Código Sustantivo de Trabajo, Santafé de Bogotá; 1950.

4.1.4.2.2. Tipos de contrato

Los contratos laborales pueden diferenciarse de acuerdo a la temporalidad u objeto contractual, de esta manera surgen los tipos de contrato, ellos son:

- ✓ **Contrato a término fijo.** Este tipo de contrato se caracteriza por tener una duración entre 1 día y 3 años, puede ser renovado hasta por tres veces su permanencia. El trabajador vinculado bajo la modalidad de contrato a término fijo, goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la legislación laboral (cesantías, vacaciones, primas, pensión, entre otras); para su terminación es imprescindible un preaviso de por lo menos 30 días que tendrá que entregar el empleador a su empleado, esta vinculación laboral puede ser directamente por la organización o a través de un tercero.
- ✓ **Contrato a término indefinido.** Como bien se establece en el nombre de este tipo de contrato, el contrato a término indefinido se caracteriza por no tener establecida su fecha de terminación y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a empresas cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con la posibilidad de adquirir préstamos y créditos, entre otros. Los descuentos realizados a este tipo de contrato son similares a los de otras modalidades de contrato laboral y serán de acuerdo a la legislación colombiana.
- ✓ **Contrato de obra labor.** Esta modalidad contractual se celebra en virtud de la ejecución de una obra o labor y culmina cuando ha cesado la ejecución de la misma; es muy utilizada en obras civiles e instituciones de educación cuando contratan a sus docente de cátedra y que cumplen con su función, una vez ha cesado el periodo académico, por ser un tipo de contrato laboral, goza de todos los beneficios que tienen los trabajadores formalizados bajo un contrato laboral.
- ✓ **Contrato de aprendizaje.** Es una forma especial de contrato, en el que se establece una relación laboral entre una organización y un practicante académico que se encuentra próximo a culminar sus estudios y que será

auspiciado por una organización que suministrará los medios para que el practicante adquiera la experiencia en el área relacionada con sus estudios. En Colombia se utiliza mucho el contrato de aprendizaje para los estudiantes de instituciones educativas como el SENA, quienes gozan por ley de un reconocimiento salarial que equivale a un porcentaje del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) establecido en Colombia para los trabajadores formalizados a través de un contrato laboral.

- ✓ **Contrato ocasional de trabajo.** Este contrato se caracteriza porque su duración no deberá superar los 30 días y debe ser por una labor específica diferente a las actividades comunes de la compañía. El trabajador percibe su remuneración, establecida previamente en su contrato ocasional y una vez culminado el trabajador no tiene derecho legal prestacional, salvo por supuesto, en caso de accidente.

Las modalidades contractuales presentadas anteriormente, corresponden a las relaciones de tipo laboral que se rigen por lo plasmado en el Código Sustantivo de Trabajo, sin embargo, existe el denominado “Contrato Psicológico”, término mencionado a finales de la década de los años 50; sin embargo se le atribuyó a Argyris en 1960, el haber acuñado la frase “contrato de trabajo psicológico” el cual describe como “las percepciones de ambas partes de la relación laboral, organización e individuo, de la obligaciones implícitas en la relación”³⁵ concepto que cobrará importancia al momento de analizar los resultados de la presente investigación.

4.2. MARCO CONTEXTUAL

El presente proyecto se desarrollará en una industria licorera, este tipo de empresas se caracterizan por ser de carácter industrial y comercial de orden departamental y por producir diferentes tipos de licores; de los cuales se destacan el aguardiente como un licor característico de Colombia, la industria licorera cuenta con un amplio portafolio en licores: aguardiente, ron extra añejo, ginebra,

³⁵ TENA T. Gloria. El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador; Acciones e Investigaciones Sociales; ISSN:1132-192X, ESPAÑA, Octubre, 2002, P 4.

escarchados y cremas son algunos de los más importantes; productos que han llevado a esta organización a ser la empresa más productiva del año a nivel departamental.

4.2.1. Funcionamiento. La industria licorera es una empresa comercial e industrial del Estado que busca el desarrollo y bienestar de los habitantes del Departamento al que pertenece, aportando sus utilidades a la salud y la educación. Produce 149 empleos directos y más de 800 empleos indirectos, ofreciendo oportunidades y sustento a un gran número de familias. En la actualidad, la ILC se encuentra ubicada en la calle 4, número 1E-40 de la ciudad de Popayán, pero planea su traslado al parque industrial ubicado al norte de la ciudad, con lo cual se inicia el Plan de Modernización que cubre los aspectos operativos, técnicos, de gestión y mercadeo, con el fin de alcanzar las metas y objetivos propuestos fundamentados en la eficiencia, la innovación y el mejoramiento continuo.

4.2.1.1. Misión. Producir y comercializar licores de calidad para satisfacer a nuestros clientes y consumidores generando recursos dirigidos a la salud, educación, cultura y recreación que contribuyan al desarrollo y bienestar de la comunidad con el apoyo y compromiso de su equipo humano (Industria Licorera del Cauca, 2011).

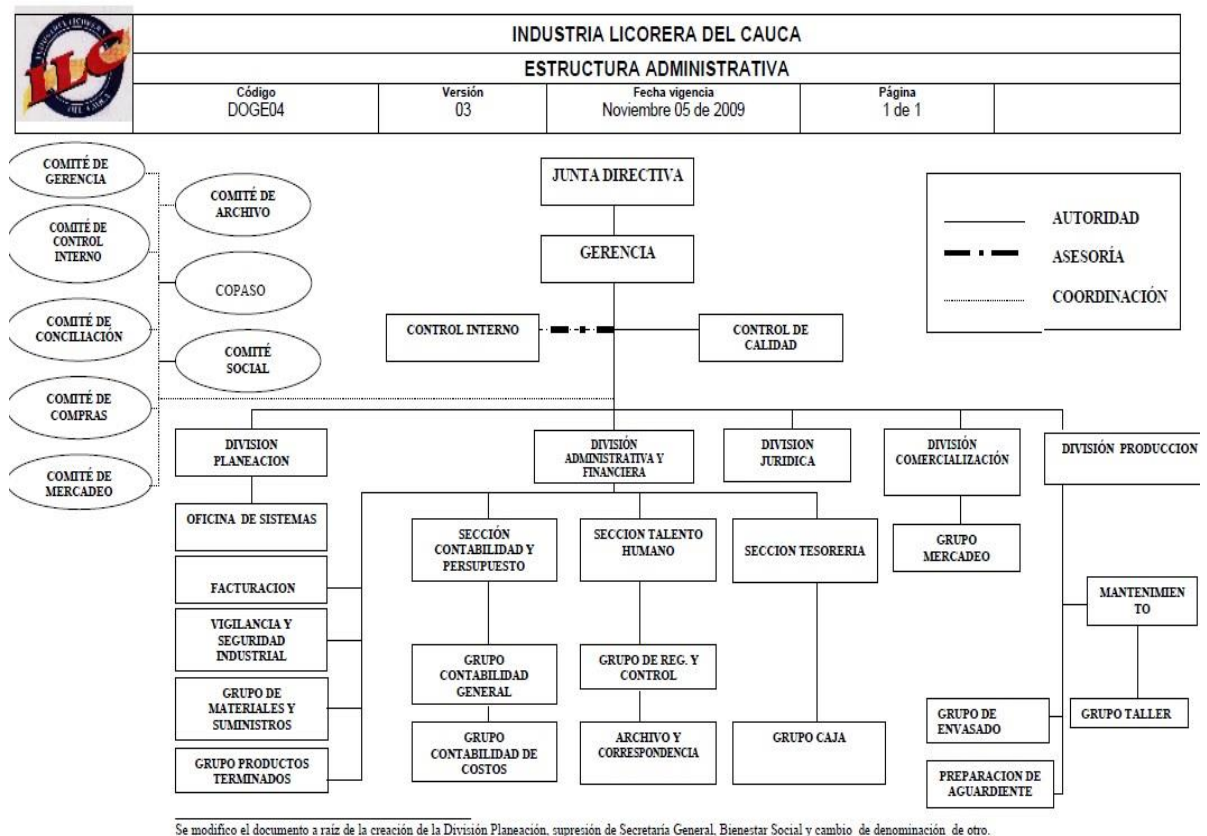
4.2.1.2. Visión. Ampliar y fortalecer al año 2014 el mercado interno y externo a través del desarrollo competitivo de nuestros productos, con alianzas estratégicas, acorde a las necesidades y expectativas de nuestros clientes y consumidores (Industria Licorera del Cauca, 2011).

4.2.1.3. Servicios que ofrece. Según lo establecido en la ordenanza 015 de 1998, en el artículo 1º: la producción y/o adquisición, venta de alcohol, producción de licores destilados, la distribución y venta de sus propios productos y las actividades comerciales y/o industriales que la Junta Directiva de la empresa considere conveniente desarrollar, previo concepto favorable de la Oficina de Planeación Departamental.

4.2.1.4. Estructura de la organización. La Industria licorera goza de una estructura típica de una empresa productiva con una forma piramidal en la que se ubican las diferentes áreas de la empresa, en la figura 02, se puede apreciar la estructura administrativa de la Industria Licorera.

4.2.1.5. Procesos productivos involucrados en el proyecto. La industria licorera cuenta con 15 procesos clasificados en cuatro categorías según su mapa de procesos (procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación) como se ilustra en la figura 03.

FIGURA 02. Estructura administrativa de la Industria Licorera



El presente proyecto se enfocará específicamente en los dos procesos más grandes dentro de la misión de la organización (producción y mantenimiento), dentro de estos procesos se incluyen las áreas: sección cremas, envasado, preparación, por una parte y producción y mantenimiento (como labores de

oficina) por la otra; entre ellas se reúnen 54 trabajadores que desempeñan diferentes funciones dentro de las áreas establecidas.

4.1.5.1. Sistema de Gestión Integrado HSEQ. Actualmente la Industria Licorera mantiene un sistema de gestión de calidad bajo los esquemas normativos ISO:9001 y GP:1000 (sistemas de gestión específicamente de calidad y enfocados a satisfacer los requisitos de los clientes; la empresa cuenta con la certificación en cada uno de ellos a través del Instituto Colombiano de Normatividad Técnica y Certificación (ICONTEC); con ello la organización garantiza el compromiso que tiene con sus clientes. La industria licorera busca incluir, además, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) toda vez que se ha convertido en un requisito de ley a través del Decreto 1072 de 2015 buscando gestionar adecuadamente los peligros y disminuir sus riesgos derivados, se debe destacar que en la organización se delegó como representante de la seguridad y salud en el trabajo al Jefe Sección Talento Humano, quién a su vez delegó a la enfermera de la organización como la encargada de llevar este proceso, de momento se está realizando la transición de los programas de salud ocupacional (como se tenían contemplados) al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tal como reza la legislación actual.



Fuente: Industria Licorera, 2013.

4.1.5.2. Política del SG-SST. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Industria Licorera cuenta con su respectiva política de gestión la cual se muestra a continuación:

“La Industria Licorera del Cauca se compromete a desarrollar un sistema de gestión Integral, en donde se desarrollara un programa de Seguridad y Salud para el Trabajo conforme a la resolución 1016 de 1989, el decreto ley 1295 de 1994 y toda la legislación vigente en Colombia, destinando los recursos necesarios para la promoción de la salud (disminución del consumo de tabaco, alcohol, sustancias alucinógenas, y mejoramiento en los estilos de vida saludable) y la prevención del Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional brindándole a todos sus empleados (nomina, temporales, o contratistas) unas condiciones de trabajo seguras, mediante la elaboración de manuales, instructivos, procedimientos y formatos de Calidad que establezcan los estándares para la contratación, seguimiento y control en el diseño de puestos y áreas de trabajo acordes con lo establecido por la OIT, los cuales deben optimizar procesos, minimizar la accidentalidad y enfermedades profesionales, aumentando la productividad con el fin tener una mayor rentabilidad sin descuidar la integridad física y mental del individuo así como su interacción con los recursos naturales en el Medio Ambiente, creando con esto una conciencia ecológica y de seguridad en los trabajadores de la empresa, que proporcionen un desarrollo sostenible”.

4.1.5.3. Actividad económica. Según el Decreto 1607 de 2002, la actividad económica de la Industria Licorera se considera de clase de riesgo 4 con código 1591 y dígitos adicionales 02 con 1 centro de trabajo; específicamente las actividades que se realizan en esta organización son: destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas, producción de alcohol étlico a partir de sustancias fermentadas, incluye solamente la fabricación y/o embotellado de alcoholes, bebidas alcohólicas, vinos, aguardiente y/o licores.

4.1.5.4. Descripción geográfica y estructura física de la Industria Licorera. El área de la empresa es de 47.938,28m², el área construida es de 14.249,85m²; la planta física consta de 5 bloques construidos en ferro concreto y ladrillo con estructuras metálicas y techos en asbesto - cemento (eternita), en aceptables condiciones de seguridad; existen tres patios en buen estado, con zonas verdes para recreación de los trabajadores; la iluminación en general es aceptables y está en proceso de

mejoramiento y adecuación en lugares que se requiere de acuerdo al estudio realizado por la ARL POSITIVA; la ventilación en el área de envasado necesita incrementar la capacidad de extracción mediante un mecanismo que este ubicado estratégicamente y que contribuya a disminuir el calor en días soleados. Los pisos en el área de envasado y bodega N°1 de producto terminado se encuentra en buenas condiciones; se remodelo dándole una capa de concreto resistente cuyo acabado final es para que soporte el continuo movimiento y paso de montacargas; hace unos meses se ejecutó un plan de señalización en toda la organización.

4.1.5.5. Diagnóstico de condiciones de trabajo. La matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, es el resultado de la aplicación de técnicas y procedimientos para la recolección de información sobre los factores de riesgo laboral, la intensidad de exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores, así como los controles existentes al momento de la evaluación, priorizando los diferentes riesgos derivados de los peligros previamente identificado; este trabajo se hace con el apoyo de la ARL de la organización y deben ser actualizadas por lo menos una vez al año o cada vez que se presentan cambios en los procesos al interior de la empresa. Para realizar las matrices de peligro, se identificaron los factores en cada una de las áreas o secciones, mediante el recorrido por las instalaciones, se dividieron en 10 procesos y estos fueron: división de producción, gestión de compras, control de calidad, facturación y comercialización, gestión de calidad y ambiental, mantenimiento y Talento Humano; cada uno de estos fueron visitados utilizando como soporte listas de chequeo y entrevistas con el personal y jefes que elaboran en cada sección, así se analizó y se elaboraron cada una de las 9 matrices de peligros con las que cuenta la Industria Licorera; la metodología utilizada ha sido la establecida en la Guía Técnica Colombiana GTC45 en su versión del año 2012.

4.1.5.6. Jornada laboral. En la Industria Licorera hay dos jornadas laborales que son acordes al tipo de actividades que realizan sus colaboradores, de esta manera, los trabajadores que realizan labores de oficina deben cumplir una jornada de trabajo desde las 08:00h del día hasta las 12:00h y desde las 14:00h del día hasta las 18:00h de lunes a viernes y el personal encargado de la parte netamente productiva labora por turnos rotativos y cambia semanalmente, el turno de la mañana inicia a las 06:00h y termina a las 13:20h y desde las 13:00h hasta las 19:20h laboran de lunes a viernes y en temporada alta de producción, ocasionalmente trabajan hasta sábados o incluso domingos.

4.1.5.7. Ausentismo laboral en la empresa. Respecto al ausentismo laboral, la Industria Licorera cuenta con registros de ausencias correspondientes a cada uno de sus colaboradores despreciando el tipo o motivo de permiso y/o ausencia de tal manera que dichos registros tienen la capacidad para establecer un comportamiento del ausentismo general y específico de cada uno de sus colaboradores, sumado a lo anterior, año tras año, como parte del informe de resultados en materia de ausentismo laboral, se calcula el índice de ausentismo laboral anual y mensual comparándolo con el del año inmediatamente anterior y con base en ello se estructura el informe anual de ausentismo laboral.

4.1.5.8. Factor de riesgo psicosocial. En la industria licorera, el factor de riesgo psicosocial es uno de los riesgos tenidos en cuenta durante la elaboración de las diferentes matrices de seguridad y salud en el trabajo basadas en la metodología planteada por la guía técnica GTC45 en su versión 2012; en ellas se puede identificar que en los procesos productivos del interés del presente proyecto, los trabajadores involucrados, se encuentran expuestos al factor de riesgo psicosocial por cuenta de los factores psicosociales identificados en sus lugares de trabajo, algunos de ellos son: condiciones de la tarea, debido a la presunta baja demanda mental para la ejecución de sus tareas o a la posible monotonía que surge por cuenta de sus labores en el cargo, por otro lado se encuentra la ejecución de labores donde debe realizar carga física y teniendo en cuenta que la infraestructura de la empresa no fue diseñada para los fines industriales y comerciales de la empresa, sino que se trata de un edificio construido en el siglo XX, que posteriormente sirvió a la industria licorera para llevar a cabo sus labores pero sin realizar grandes cambios físicos en esta construcción, conlleva a realizar desplazamientos de carga durante largas distancias. Por otro lado se tuvo en cuenta la modalidad contractual porque especialmente en las áreas productivas de la empresa se encuentran trabajadores con contrato a término indefinido, con contrato a término fijo y otros con contrato de libre nombramiento y remoción, cada uno con características contractuales diferentes y que pueden generar diferentes formas de percibir el trabajo; estas son las características que tuvo en cuenta la empresa para que la GTC45 calificara al riesgo psicosocial en estas áreas como tipo II (no aceptable). Por todo lo anterior, se deben ejecutar procesos de medición de ese factor de riesgo psicosocial y si es el caso, adoptar medidas para su mitigación, de momento la industria licorera está coordinando con el apoyo de su administradora de riesgos laborales la ejecución de la batería de riesgo psicosocial elaborada por la universidad javeriana para el ministerio de protección social; al momento de la ejecución del presente proyecto, la industria licorera aún no ha

ejecutado la batería de riesgo psicosocial y por tanto se puede afirmar que no se cuenta con información actualizada sobre riesgo psicosocial en la organización, es importante resaltar que a través de la Resolución 2646 de 2008 se hizo obligatoria la evaluación del riesgo psicosocial en los lugares de trabajo y la industria licorera no es exenta de estas disposiciones legales, otorgando urgencia a este proceso de evaluación.

4.3. MARCO NORMATIVO

4.3.1. Marco normativo sobre factor de riesgo psicosocial

En el presente proyecto es imprescindible tener en cuenta el Decreto Ley 1295 de 1994, a través del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy denominado Sistema General de Riesgos Laborales), en este decreto, específicamente en el literal a del artículo 2 se plantea como objetivo fundamental del sistema, *“establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos (biomecánicos), psicosociales, de saneamiento y de seguridad”*³⁶.

El texto normativo con mayor densidad en materia de riesgo psicosocial es la Resolución 2646 expedida en el año 2008 por parte del Ministerio de Protección Social de Colombia y que tiene por objeto, según su artículo 1: *“establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo”*² Este importante documento legal aplica para cualquier tipo organización en el territorio colombiano, independientemente del sector al que pertenezca (público, privado o mixto).

³⁶ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 de junio 22 de 1994, publicado en el Diario Oficial No.41.405 del 24 de junio de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, 1994. P 1.

La Resolución 2646 de 2008 es concebida para reglamentar uno de los objetos de la seguridad y salud en el trabajo (antes salud ocupacional) plasmado en el Decreto 614 de 1984, específicamente en el artículo 2, el cual reza así: *“el objeto social de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo”*. Resaltando la importancia de identificar las actividades presentes por causa o por ocasión del trabajo como un riesgo que tiene el potencial para afectar la salud de un trabajador o un grupo de trabajadores. Adicionalmente, la citada resolución es concordante con el artículo 10 de la resolución 1016 de 1989 en el que se citan las principales actividades de los subprogramas de medicina y preventiva del trabajo en las organizaciones, específicamente en el numeral 12 se menciona la importancia de diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

De acuerdo al contenido de la Resolución 2646 de 2008 se puede afirmar que los empleados, antes que ser trabajadores, son personas que se conciben desde tres aspectos psicosociales, el aspecto relacionado directamente con la organización a la que se encuentra vinculada o la actividad laboral que desempeña, las condiciones extralaborales o externas a la organización y que sin duda juegan un papel importante en el desempeño de las labores en la organización y por supuesto las características individuales propias de cada persona; las cuales interaccionan de forma dinámica mediante percepciones y combinadas con la experiencia de cada sujeto influyen en el estado de salud y por supuesto en el desempeño de las personas en cualquier escenario de su vida (incluyendo el escenario laboral).

4.3.2. Marco normativo sobre ausentismo laboral

En Colombia existe poco material legislativo dedicado específicamente al concepto de ausentismo laboral, seguramente por la complejidad que conlleva propender por la regulación de un fenómeno catalogado como multifactorial a nivel mundial; sin embargo, es posible encontrar apartes muy generales en la legislación colombiana, empezando por el Decreto 2663 de 1950, texto que se denominó Código Sustantivo de Trabajo, el cual regula toda relación entre

empleador y empleado a través de un contrato laboral; frente al concepto de ausentismo laboral describe puntualmente en el numeral 4 del artículo 61 que *“prohíbe a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo”*.

Por su parte, el Decreto 614 de 1984, por el cual se establecen las bases para la administración de la salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo), específicamente en el numeral 2 del literal b del artículo 30, establece que uno de los contenidos del subprograma de medicina del trabajo es desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología, relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas. Adicionalmente, en el numeral 4 del literal c del artículo 30 del mismo decreto, se establece el contenido que deberá tener el subprograma de higiene y seguridad industrial, puntualmente, cita la necesidad de *“elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales (hoy enfermedades laborales), ausentismo laboral y personal expuesto a los agentes de riesgos del trabajo, conjuntamente con el subprograma de medicina del trabajo”*. Por otro lado y regulando parte del contenido plasmado en el Decreto 614 de 1984, aparece la Resolución 1016 de 1989, la cual establece en el numeral 7 del artículo 14, la obligación de los patronos para mantener actualizados los registros de ausentismo general de la población trabajadora a su cargo, clasificándolo en: ausentismo por accidente de trabajo (hoy accidente laboral), por enfermedad profesional (hoy enfermedad laboral) y por enfermedad común; incluso establece en el artículo 15 que para la evaluación de los programas de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo), por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores, las tasas de ausentismo general por los conceptos anteriormente mencionados, según el numeral 2 de este artículo 15.

4.3.3. Marco normativo del estudio. La industria licorera se caracteriza por ser una empresa del Estado que centra su actividad en la elaboración de bebidas alcohólicas, las envasa, distribuye y comercializa, este tipo de empresa debe regirse con los mecanismos de control establecidos dentro del territorio Nacional, como se muestra a continuación:

- **Ley 9ª de 1979.** Código sanitario nacional, por la cual se dictan medidas sanitarias.
- **Resolución 2400 de 1979.** Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- **Decreto 3192 de 1983.** Por el cual se reglamenta parcialmente el Título V de la Ley 09 de 1979, en lo referente a fábricas de alcohol y bebidas alcohólicas, elaboración, hidratación, envase, distribución, exportación, importación y venta de estos productos y se establecen mecanismos de control en el territorio nacional.
- **Decreto 761 de 1993.** Por la cual se modifica parcialmente el Decreto 3192 del 21 de noviembre de 1983.
- **Decreto 365 de 1994.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 3192 de 1983 y se dictan otras disposiciones sobre la materia.
- **Decreto 3075 de 1997.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 09 de 1979 y en el cual se describen las condiciones generales y específicas de los restaurantes y establecimientos de consumo de alimentos, equipos y utensilios y operaciones de preparación y servido de alimentos.
- **Decreto 1686 de 2012.** Por el cual se establece el reglamento técnico sobre los requisitos sanitarios que se deben cumplir para la fabricación, elaboración, hidratación, envase, almacenamiento, distribución, transporte, comercialización, expendio, exportación e importación de bebidas alcohólicas destinadas para consumo humano.
- **Decreto 1072 de 2015.** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en su contenido se establece las consideraciones para

implementar adecuadamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antes programa de salud ocupacional.

- **Decreto 0171 de 2016.** Por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

5. METODOLOGÍA

5.1. TIPO DE ESTUDIO

El estudio se considera como un estudio mixto, no experimental, con énfasis cualitativo, descriptivo y transversal, es decir, se utilizaron instrumentos de corte cualitativo y cuantitativo complementarios entre sí, que midieron en un grupo de personas unas variables o categorías, proporcionando descripciones comparativas referentes a los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación del método ISTAS21; y respecto al ausentismo laboral, aplicando técnicas de recolección de datos cualitativos a través de los grupos focales, ambos instrumentos diferenciados por la modalidad contractual de sus integrantes; de manera que se pudo conocer de manera profunda la percepción que los trabajadores tienen frente a los temas mencionados en el presente proyecto y se pudo identificar algunas relaciones entre ellos; todo lo anterior en consonancia con el objetivo del proyecto, el cual era, analizar cómo se presentan los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral de los trabajadores de las áreas productivas en una industria licorera por modalidad contractual.

5.2. POBLACIÓN

La población universo del estudio correspondió a 70 trabajadores distribuidos en cuatro áreas productivas de la Industria Licorera, estas fueron: envasado automatizado, envasado manual, mantenimiento y oficina de producción.

5.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Para llevar a cabo una selección adecuada de los participantes del estudio, fue importante establecer unos buenos criterios de inclusión y exclusión, de la siguiente manera:

5.3.1. Criterios de inclusión:

- ❖ Ser trabajador de la Industria Licorera con por lo menos 6 meses de antigüedad en el cargo desempeñado y tenga disposición para participar en el estudio.
- ❖ El cargo desempeñado contempla la ejecución de actividades en los procesos productivos de la organización, estas son: Producción, Mantenimiento, distribución y Control Calidad.

5.3.2. Criterios de exclusión:

- ❖ Trabajadores que no ejecutan ninguna actividad laboral en las áreas indicadas: envasado manual, envasado automatizado, producción y/o mantenimiento.
- ❖ El trabajador que por decisión propia no desee participar en la investigación.

5.4. VARIABLES DEL ESTUDIO

TABLA 1. Variables del estudio

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	NIVEL DE MEDICIÓN
SEXO	Característica biológica que define a un ser humano como hombre (masculino) o mujer (femenino).	Encuesta socio-demográfica del CoPsoQ-ISTAS21.	NOMINAL
EDAD (Años cumplidos)	Años cumplidos desde el nacimiento, hasta la fecha de diligenciamiento de la encuesta.	Encuesta socio-demográfica del CoPsoQ-ISTAS21.	INTERVALO
LUGAR DE TRABAJO	Área a la que debe acceder el trabajador para cumplir con sus funciones contratadas.	Encuesta socio-demográfica del CoPsoQ-ISTAS21.	NOMINAL

TABLA 1. Continuación.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	NIVEL DE MEDICIÓN
MODALIDAD CONTRACTUAL	Se refiere al tipo de contrato por el que se encuentra vinculado a la organización.	Encuesta socio-demográfica del CoPsoQ-ISTAS21.	NOMINAL
ANTIGÜEDAD LABORAL	Tiempo que lleva vinculado a la organización, independientemente de cambios de puesto que haya sufrido durante el periodo laborando en la organización.	Encuesta socio-demográfica del CoPsoQ-ISTAS21.	NOMINAL
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO	Se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo para hacerlo y si se trabaja o no con y para personas (exigencias psicológicas emocionales).	CoPsoQ-ISTAS21 (Exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias de esconder emociones y exigencias emocionales).	NOMINAL
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Es el conflicto que puede existir en un trabajador por tener que asumir labores domésticas de manera sincrónica de forma cotidiana además de sus labores en la organización.	CoPsoQ-ISTAS21 (Doble presencia)	NOMINAL
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para influir en las decisiones de su trabajo (autonomía) y el desarrollo de habilidades en su trabajo.	CoPsoQ-ISTAS21 (Influencia, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo.)	NOMINAL
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Se refiere al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores.	CoPsoQ-ISTAS21 (Apoyo social de los compañeros, de los superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol.)	NOMINAL
COMPENSACIONES DEL TRABAJO	Hace referencia al equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.	CoPsoQ-ISTAS21 (Reconocimiento, inseguridad sobre el empleo y inseguridad sobre las condiciones de trabajo.)	NOMINAL
CAPITAL SOCIAL	Se refiere al conjunto de recursos colectivos que permiten solucionar los pendientes en el lugar de trabajo.	CoPsoQ-ISTAS21 (Justicia y confianza vertical.)	NOMINAL

Fuente: El autor.

5.5. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS

Teniendo en cuenta el enfoque de la presente investigación, se utilizaron técnicas de tipo cuantitativo y cualitativo, de la siguiente manera:

5.5.1. Técnicas cuantitativas

El instrumento que se utilizó en el marco de la investigación para realizar el diagnóstico del riesgo psicosocial en las áreas claves para el estudio fue el ISTAS21 (CoPsoQ) instrumento con un gran prestigio a nivel internacional; el cuestionario CoPsoQ fue desarrollado en el año 2000 por un equipo e investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca; su posterior adaptación la realizó un equipo de trabajo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)³⁷, este instrumento, cuenta con diferentes versiones para su aplicación, dependiendo del número de trabajadores de las empresas donde se aplicaría, por lo tanto, la versión que se utilizó en el presente estudio, fue la versión media para empresas con 25 o más trabajadores, ésta versión utiliza 33 preguntas que fueron diligenciadas por cada uno de los colaboradores participante con el ánimo de identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud; con base en tales resultados se pudo establecer medidas para mejorar aquellas que definitivamente representen un riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores; es importante recalcar que lo anterior se pudo lograr a través de éste instrumento, debido a que el CoPsoQ-ISTAS21 es muy versátil y fue diseñado para ser aplicable a la realidad de la empresa y de la prevención de riesgos laborales; está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública. Respecto al método en sí, se debe mencionar, que éste, analiza 20 dimensiones agrupadas en 6 grandes categorías y aunque cada una de

³⁷ MONCADA S. Lloren y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del trabajo y Salud – ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya). Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Versión Media; BARCELONA, 2014, P 245.

ellas, constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son independientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo³⁷; la clasificación de las 20 dimensiones en los seis grandes grupos se muestran en la tabla 2.

Para la aplicación de este instrumento, se tuvo en cuenta el manual de uso correspondiente al cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 en su versión 2 y se garantizó el anonimato de quienes participaron en el proceso de evaluación del riesgo psicosocial; se conservaron las preguntas del cuestionario, tal y como reza dicho manual con el ánimo de conseguir validez en los resultados obtenidos.

TABLA 2. Clasificación dimensiones psicosociales en grandes grupos.

GRANDES GRUPOS	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencia de esconder emociones.
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia, posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo.
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros, apoyo social de los superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol.
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
Capital social	Justicia, confianza vertical.

Fuente: Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 versión 2 para la evaluación de los riesgos psicosociales, P 25, 2014.

5.5.2. Procesamiento y análisis de datos

Para lograr el procesamiento y análisis de los datos obtenidos a través del instrumento, se utilizó el software CoPsoQ-ISTAS21 versión 2.0.17.5, herramienta impulsada también por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España; a través de este aplicativo se obtuvo unos resultados que permitieron conocer el diagnóstico de riesgo psicosocial de la población participante y posteriormente se estructuraron las medidas preventivas y correctivas que permitiera gestionar apropiadamente este factor de riesgo.

5.5.3. Técnicas cualitativas

- **Análisis documental a profundidad**

Con el ánimo de establecer el componente sociodemográfico de la población del estudio se utilizó la técnica de análisis documental a profundidad desde el enfoque cualitativo, básicamente la técnica de análisis documental consiste en un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema y que es conducente a la construcción del conocimiento³⁸ la cual se concibe a través del análisis, reflexión e interpretación de los documentos de interés para el estudio, tales documentos fueron los relacionados con el manejo y gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la organización, específicamente los siguientes:

- Informe anual sobre estadística sociodemográfica de la industria licorera.
- Informe mensual y anual sobre el índice de ausentismo laboral.
- Sistema documental del Sistema de Gestión que administra la empresa.
- Perfiles de cargo de los trabajadores de las cuatro áreas a interés del estudio.
- Manual de funciones de la organización.
- Registros de ausentismo laboral (despreciados por tipo de permiso).
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

³⁸ ALFONZO, I. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA. Caracas, 1995; Contexto Ediciones; P 2.

Los anteriores son algunos de los documentos que por interés de la investigación, se consultaron, el objetivo era conseguir una información exhaustiva de las condiciones sociodemográficas y del ausentismo laboral de la población interés del presente estudio; con lo anterior se espera cumplir el primer objetivo específico de la investigación. Sumado a los documentos propios de la organización, se consultaron los textos legislativos y normativos relacionados en el marco del presente estudio. Por ejemplo, para caracterizar el ausentismo laboral presente en envasado fue necesario obtener información de fuentes relacionadas con ésta área, almacenada en el archivo de la Sección Talento Humano de la organización; éstos archivos contenían información suficiente para identificar claramente la justificación brindada por el trabajador para ausentarse de su lugar de trabajo proveniente de formatos para permisos: remunerados, por horas o compensatorios que maneja esta Industria Licorera y sirvieron de insumo para caracterizar el ausentismo laboral presente en ésta área importante para la misión de la industria licorera.

Adicionalmente, el estudio se apoyó en la técnica denominada GRUPOS FOCALES, esta técnica refiere una serie de entrevistas exploratorias o grupales que permiten centrarse específicamente en un tema a debatir con el ánimo de recoger la percepción y forma de sentir de cada uno de los participantes; en la bibliografía se pueden encontrar muchas definiciones para los grupos focales pero tal vez la de más fácil comprensión es la presentada por Escobar y Bonilla: *“el grupo focal, es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular”*³⁹ ésta técnica permitió recoger la percepción de los diferentes participantes en el estudio frente a las condiciones psicosociales a las que se enfrentan en sus lugares de trabajo, de manera que se pueda conseguir un acercamiento a su realidad para poder interpretarla. Los grupos focales se organizaron de 6 participantes, clasificados por las 3 diferentes formas de contratación (término fijo, término indefinido y libre nombramiento y remoción), debido a que en la población del estudio sólo se contaba con 2 participantes con modalidad de contrato de libre nombramiento y

³⁹ ESCOBAR Jazmine y Bonilla J. Francy. GRUPOS FOCALES: UNA GUÍA CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología; Vol. 9 No.1; Universidad El Bosque; COLOMBIA, P 51 – 67.

remoción, se acudió a otras áreas de la organización para poder seleccionar otros 4 participantes que permitieran completar el grupo focal de la modalidad “de libre nombramiento y remoción”, lo anterior con el ánimo de lograr una homogeneidad entre los participantes de los grupos focales; con cada uno de estos grupos focales se llevaron a cabo 6 sesiones de 80 minutos aproximadamente en las que se tuvo como objetivo primordial, obtener información suficiente para interpretar la percepción y forma de sentir de cada uno de los participantes frente a su lugar de trabajo en la Industria Licorera respecto a temas como el ausentismo laboral y los factores de riesgo psicosocial. De ésta manera, las sesiones de los grupos focales y sus variables de discusión se distribuyeron de la siguiente forma:

TABLA 3. Categorías de análisis en trabajo de grupos focales.

No. SESIÓN	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONTENIDO DE LA CATEGORÍA
1	GESTIÓN ORGANIZACIONAL (Programas de formación, jornada de trabajo, número de colaboradores por cada modalidad contractual).	Modalidad contractual, modalidad de pago, participación en la toma de decisiones y estrategias dentro de las estrategias de la organización; gestión de la calidad, estilo de dirección, estructura organizativa, cultura organizativa, remuneración, seguridad laboral, estabilidad en el empleo. Compensaciones (inseguridad y estima) turnos, pausas, horas extras. Capacitación permanente; posibilidad de desarrollo profesional.
2	CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (gestión organizativa, manejo de cargas, canales de comunicación).	Formas de comunicación, demandas de la labor, carga de trabajo cualitativa y cuantitativa, jornada de trabajo, ritmo de trabajo, autonomía y control, claridad de rol, ajuste del entorno y afinidad de las actividades laborales a la capacidad personal. Esfuerzo, postura corporal, manejo y traslado de cargas, factor biomecánicos.
3	FACTORES DEL GRUPO SOCIAL (ambiente laboral).	Relaciones laborales, calidad de la interacción entre compañeros, trabajo en equipo, clima, relaciones y apoyo social. Apoyo y calidad de liderazgo (previsibilidad, refuerzo, apoyo social, sentimiento de grupo y posibilidad de relación

		social).
4	CONDICIONES DE LA TAREA (interfase persona-tarea, doble presencia)	Carga mental, demandas emocionales en el trabajo, exigencias psicológicas (cuantitativas, cognitivas, emocionales, sensoriales y necesidades de esconder emociones), influencia y desarrollo de habilidades, control sobre el tiempo de trabajo, sentido de pertenencia, adaptación, iniciativa y exigencia.
5	MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	Condiciones específicas del lugar de trabajo (temperatura, ruido, riesgo biológico, diseño de los puestos de trabajo y formación, recreación, deporte, créditos.
6	AUSENTISMO LABORAL	Concepto de ausentismo laboral, control del ausentismo laboral en la organización, periodos de pico del ausentismo laboral.

Fuente: el autor, 2017.

5.6. Procedimiento del proyecto por fases (objetivos)

Un aspecto importante que no debe ignorarse en el marco de la ejecución de las actividades llevadas a cabo dentro de la presente investigación, fue el espacio de tiempo concertado entre la empresa, el jefe de producción y los colaboradores, teniendo en cuenta que tales actividades se ejecutaron durante la jornada laboral y por tal motivo se coordinó el tiempo más conveniente para las dos partes con el Jefe Producción, designado por la gerencia como el coordinador del proyecto dentro de la organización, todo esto, con el ánimo de no generar afectación a los procesos que por la naturaleza de sus actividad económica, lleva a cabo la Industria Licorera durante la jornada laboral. Adicionalmente, se aclara que el investigador no tiene ningún vínculo laboral con la Industria Licorera y por tal motivo se excluye al investigador de posibles conflictos de interés que puedan afectar los resultados de ésta investigación.

5.6.1. Fase 1 – descripción del perfil socio-demográfico y ocupacional de la población: Para determinar el perfil socio-demográfico y ocupacional de la población del estudio, se debió acudir a la información que reposa en el archivo de

la sección talento humano de la Industria Licorera; la que posteriormente se analizó a través del software SPSS20 que sirvió como herramienta para obtener las tablas de frecuencias y porcentajes de la población participante del estudio respecto a cada variable; la población del estudio fueron los trabajadores que realizan labores en las áreas descritas en párrafos anteriores.

5.6.2. Fase 2 – evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores en las áreas productivas de la industria licorera por modalidad contractual: Se realizó la respectiva convocatoria y sensibilización del personal de las áreas utilizadas en el estudio para llevar a cabo el proceso de diagnóstico del riesgo psicosocial, a través del CoPsoQ-ISTAS21 a los cuales se les convocó en un lugar adecuado y a una hora conveniente para los participantes. Una vez se encontraron reunidos todos los participantes del estudio, se procedió a explicar el proceso de evaluación y se les entregó el formato de consentimiento informado con el ánimo de que los participantes lo diligenciaran y firmaran para formalizar su participación en la investigación. Se debe resaltar que la aplicación del instrumento se realizó en un solo momento por parte del investigador y se ejecutó de manera colectiva utilizando para ello 1h de trabajo por parte de todo el personal evaluado.

Posteriormente, se realizó el análisis y presentación de los resultados obtenidos del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, apoyándose en el software CoPsoQ-ISTAS21 versión 2.0.17.5; este software sirvió de herramienta para analizar automáticamente los datos ingresados y de esta manera se pudo generar un documento de evaluación que se denomina informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales, el aplicativo ordena toda la información necesaria para que el investigador en un momento posterior, pudiese analizar los resultados obtenidos.

5.6.3. Fase 3 – Caracterización del ausentismo laboral de los trabajadores de las áreas productivas de la industria licorera: Para este punto del estudio, se llevó a cabo una recolección y análisis de los documentos relacionados con el ausentismo laboral en las cuatro áreas productivas de la industria licorera del interés del presente estudio; se organizó una base de datos con la información de los trabajadores de las áreas de interés y posteriormente, se calcularon unos indicadores característicos para describir el comportamiento del ausentismo

laboral en esta empresa; ellos fueron: el índice de frecuencia, tasa global de ausentismo laboral, índice de severidad y promedio de duración del episodio de ausencia; con los datos anteriores se procedió a describir el comportamiento del ausentismo laboral frente a variables como la edad, género, cargo, mes del año y por supuesto, el ausentismo laboral por modalidad contractual; con los índices de frecuencia y severidad, se establecieron los cargos con mayor aporte al ausentismo laboral en términos de frecuencia y severidad; todo lo anterior enmarcado en el periodo correspondiente al año 2016; se tuvo en cuenta los registros diligenciados por cada trabajador al momento de solicitar un permiso por horas, remunerado o no remunerado; categorías que ha establecido la Industria Licorera para gestionar más eficientemente la información relacionada con el ausentismo laboral.

5.6.4. Fase 4 – percepción de los trabajadores respecto a los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral: Para lograr esta fase del proyecto, se conformaron 3 grupos focales por modalidad contractual con el ánimo de comprender la percepción que tienen los trabajadores respecto a su lugar de trabajo, específicamente frente al ausentismo laboral y los factores de riesgo psicosocial; de esta manera se organizaron tres (3) grupos de trabajo (grupos focales) de seis (6) integrantes cada uno, seleccionados de manera aleatoria a través de una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2013, que permitió sortear la participación de los trabajadores en la investigación y de esta manera se pudiese controlar el sesgo de selección; posteriormente, se llevaron a cabo seis (6) sesiones de 80min de trabajo efectivo aproximadamente con cada grupo focal, para un total de 24h de trabajo aproximadamente.

5.6.5. Fase 5 – Descripción de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de las áreas productivas de la industria licorera, por modalidad contractual: En esta fase final del proyecto se realizó una revisión documental a profundidad de los registros institucionales sobre el ausentismo laboral y de los factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta a la par, los diferentes textos normativos y legislativos relacionados con los temas en cuestión, apoyándose también en fuentes bibliográficas específicas. Adicionalmente, se adaptó una casilla al final del cuestionario ISTAS21 en el que los participantes pudieron ampliar su capacidad para describir las condiciones psicosociales de sus lugares de trabajo; información de vital importancia para lograr la comprensión de la percepción que tienen los

trabajadores sobre las condiciones psicosociales a las que se enfrentan en su trabajo cada día. La información se organizó, clasificó, analizó y se estructuró de tal manera que se pudiera dar cumplimiento al objetivo principal del estudio, el cual pretendía describir la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral de trabajadores en las áreas productivas de la industria licorera por modalidad contractual.

6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente estudio se dispuso a consideración del comité de ética de la universidad del valle para que fuese evaluado en su totalidad, incluyendo los aspectos éticos que se tuvieron en cuenta para la ejecución del presente proyecto, de esta manera:

6.1. RECOLECCIÓN DE DATOS DEL ESTUDIO

La recolección de datos del presente estudio se llevó a cabo en la Industria Licorera, con acompañamiento y aprobación de sus colaboradores incluyendo a su representante legal, por lo tanto, la recolección de datos se realizó con previo conocimiento de los participantes de la investigación y su directo consentimiento.

6.2. NIVEL DE RIESGO DE LA INVESTIGACIÓN

Basándose en los apartes de la resolución 8430 de 1993, por la cual se establecieron las normas científicas técnicas y administrativas para la investigación en salud; el presente estudio se clasificó como una **investigación de riesgo mínimo**, toda vez que se trata de un estudio de corte descriptivo en el que se emplearon técnicas que no representan ningún riesgo para la integridad de los participantes, sin embargo, el contexto de la investigación puede llegar a ser sensible para algunos participantes y ponerse en juego la confidencialidad de la información que por concepto de la investigación que fue recolectada.

6.3. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Se debe reconocer que el mayor riesgo potencial de esta investigación fue la garantía de la confidencialidad en la información que se recolectó a través de las diferentes técnicas de estudio, por lo tanto, se diseñaron mecanismo que permitieron otorgar la confidencialidad de todos los datos de índole personal y aquellos relacionados con los participantes del estudio, lo anterior fue posible

gracias al tratamiento que se le realizó a la información recolectada, este tratamiento constó de datos estadísticos de la población en el estudio, más no descripciones personales o individuales; adicionalmente, solo el investigador tuvo acceso a los datos recolectados y fue el responsable de destruir la información recolectada durante el proceso investigativo; y una vez, se extrajeron los apartes e información significativa en pro del objetivo general de esta investigación, se procedió a su total destrucción, completando la cadena de custodia de la información y garantizando hasta el final del proyecto la confidencialidad de la información recolectada.

7. RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

7.1. RECURSOS DE TALENTO HUMANO

Personal a cargo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Industria Licorera con disponibilidad para acompañamiento en el proceso de ejecución del proyecto:

1h de acompañamiento por día → \$ 6.670 durante 4 días por semana durante 4 meses, es decir \$426.880.

7.2. RECURSOS TECNOLÓGICOS

7.2.1. Un computador con el paquete office 2013 y acceso a internet e intranet para poder acceder a los documentos vigentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Industria Licorera del Cauca. Es decir, \$1'200.000

7.2.2. Un videobeam para poder presentar avances del proyecto en la organización (de ser necesario), es decir, \$1'300.000.

7.2.3. Software CoPsoQ-ISTAS21 versión 2.0.17.25 para el procesamiento de los datos obtenidos por el cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 versión 2 media. Este software es de licencia gratuita, por tal razón su aplicación costará \$0.

7.3. RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA

7.3.1. Un escritorio con su respectiva silla para poder organizar los apartes del proyecto cuando se esté en trabajo de campo en la Industria Licorera. \$400.000.

7.3.2. Una sala con condiciones ambientales ideales para la ejecución de las sesiones de grupos focales y la aplicación del cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 a cada uno de los participantes, el alquiler de este espacio cuesta \$25.000/h; se requiere utilizarlo por 19h, es decir: \$475.000.

7.4. RECURSOS ECONÓMICOS Y OTROS

- Ingeniero, candidato a magíster en salud ocupacional quien coordinará la ejecución del proyecto, \$50.000/h y serán 256h; es decir, \$12'800.000.
- Traslado a la ciudad de Santiago de Cali para recibir las respectivas tutorías y poder avanzar en la ejecución del proyecto, cada traslado cuesta \$110.000 y serán 10 traslados para asistir a las respectivas tutorías, es decir: \$1'100.000. Adicionalmente, el costo de cada una de las tutorías para lograr avanzar en el proyecto, \$70.000/h, utilizando 10h de tutorías para un total de \$700.000.

TABLA 2. Recursos para ejecución del proyecto

No.	CONCEPTO	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Talento humano empresa	Horas (h)	\$6.670	\$426.880
2	Computador con software	Unidad	\$1'200.000	\$1'200.000
3	Videobeam	Unidad	\$1'300.000	\$1'300.000
4	Escritorio y silla de oficina	Unidad	\$400.000	\$400.000
5	Sala (auditorio)	Horas (h)	\$25.000	\$475.000
6	Candidato a magíster	Horas (h)	\$50.000	\$12'800.000
7	Subsidio para transporte	Unidad	\$110.000	\$1'100.000
8	Tutorías para proyecto	Unidad	\$70.000	\$700.000
COSTO TOTAL DEL PROYECTO				\$18'401.880

Fuente: El autor, 2017.

8. CRONOGRAMA

TABLA 3. Cronograma de actividades del proyecto

ACTIVIDAD	2016				2017																			
	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión Proyecto (CIREH)																								
Análisis Documental																								
Evaluación Rx* Psicosocial																								
Análisis Rx* Psicosociales																								
Caracterizar el AL																								
Realización Focus Group																								
Análisis Info* Focus Group																								
Discusión, conclusiones.																								

* Rx: Riesgo(s); Info: Información; AL: Ausentismo Laboral.

Fuente: el autor, 2017.

TABLA 3. Continuación.

ACTIVIDAD	2017																			
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión Proyecto (CIREH)																				
Análisis Documental																				
Evaluación Rx* Psicosocial																				
Análisis Rx* Psicosociales																				
Caracterizar el AL																				
Realización Focus Group																				
Análisis Info* Focus Group																				
Discusión, conclusiones.																				
Recomendaciones																				
Revisión Documento																				

* Rx: Riesgo(s); Info: Información; AL: Ausentismo Laboral.

Fuente: el autor, 2017.

9. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Gracias a la versatilidad con la que cuenta el instrumento para la valoración del riesgo psicosocial en los lugares de trabajo (ISTAS 21), es posible incluir preguntas en la introducción del formato direccionadas a caracterizar el perfil sociodemográfico de la población que hace parte del presente estudio investigativo; de esta manera se incluyeron diez preguntas que permitieron recoger la información sociodemográfica de los participantes, expuesta en los siguientes párrafos.

9.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN

TABLA 4. Frecuencias por género

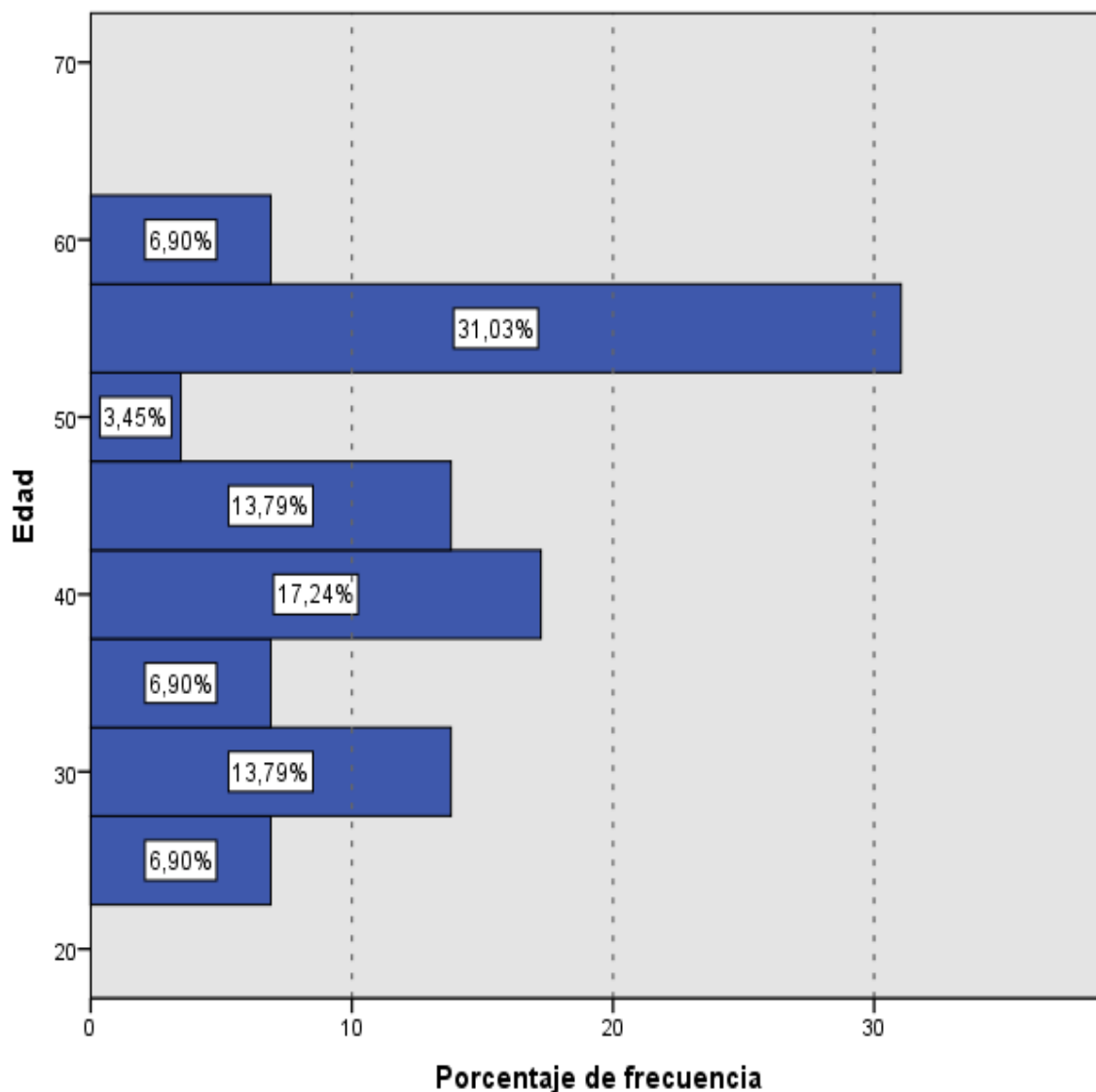
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	18	62,1	62,1	62,1
Mujer	11	37,9	37,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: El autor, 2017.

Como es posible observar en la Tabla 4 (tabla de frecuencias por género), en los procesos misionales de la organización predomina el género masculino, casi duplicando a la población del género femenino siendo el porcentaje de participación equivalente de 62,1% y 37,9%, respectivamente.

La gráfica 2, por su parte, evidencia la distribución por edades de los participantes en la investigación, en ella se evidencia una clara predominancia de personas con más de 50 años, llegando a casi la tercera parte de la población en el estudio; tan solo el 21% de la población del estudio tienen edades comprendidas entre los 25 y 32 años de edad, además, se puede evidenciar que cerca del 8% de la población trabajadora superan los 59 años de edad.

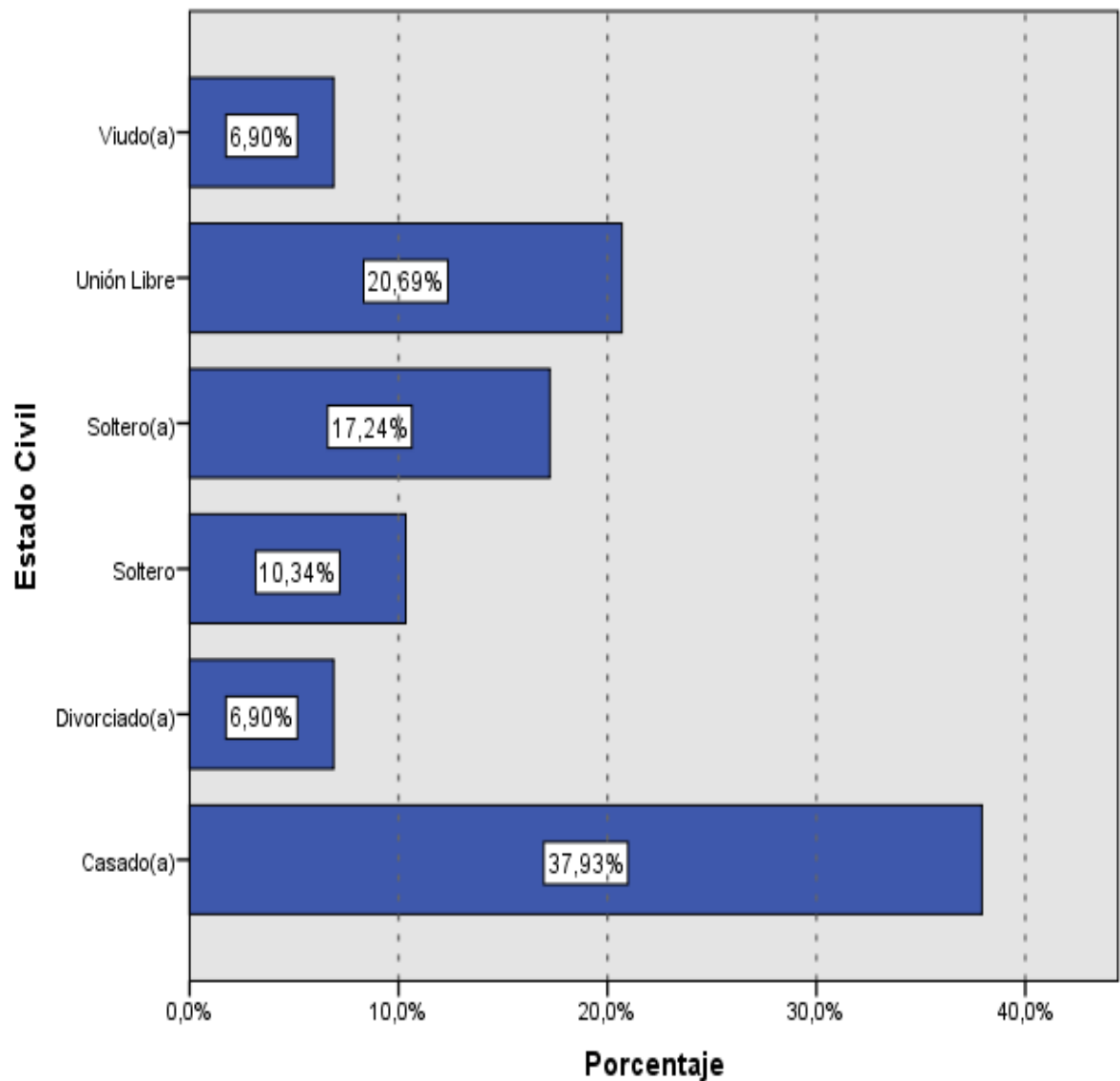
GRÁFICA 2. Distribución porcentual de las edades de los participantes



Fuente: El autor, 2017.

En la gráfica 3 se puede observar la distribución porcentual de la variable “estado civil” de la población participante en el estudio, de tal manera que cerca del 40% de los participantes son casados, un porcentaje bastante elevado respecto a las otras opciones de respuesta, toda vez que la opción que le sigue en orden aritméticamente descendente, es “unión libre” con un 20,69%; en esta gráfica se resalta un 7% de la población que se encuentra viudo(a) con un porcentaje igual a los que se encuentran divorciados(as).

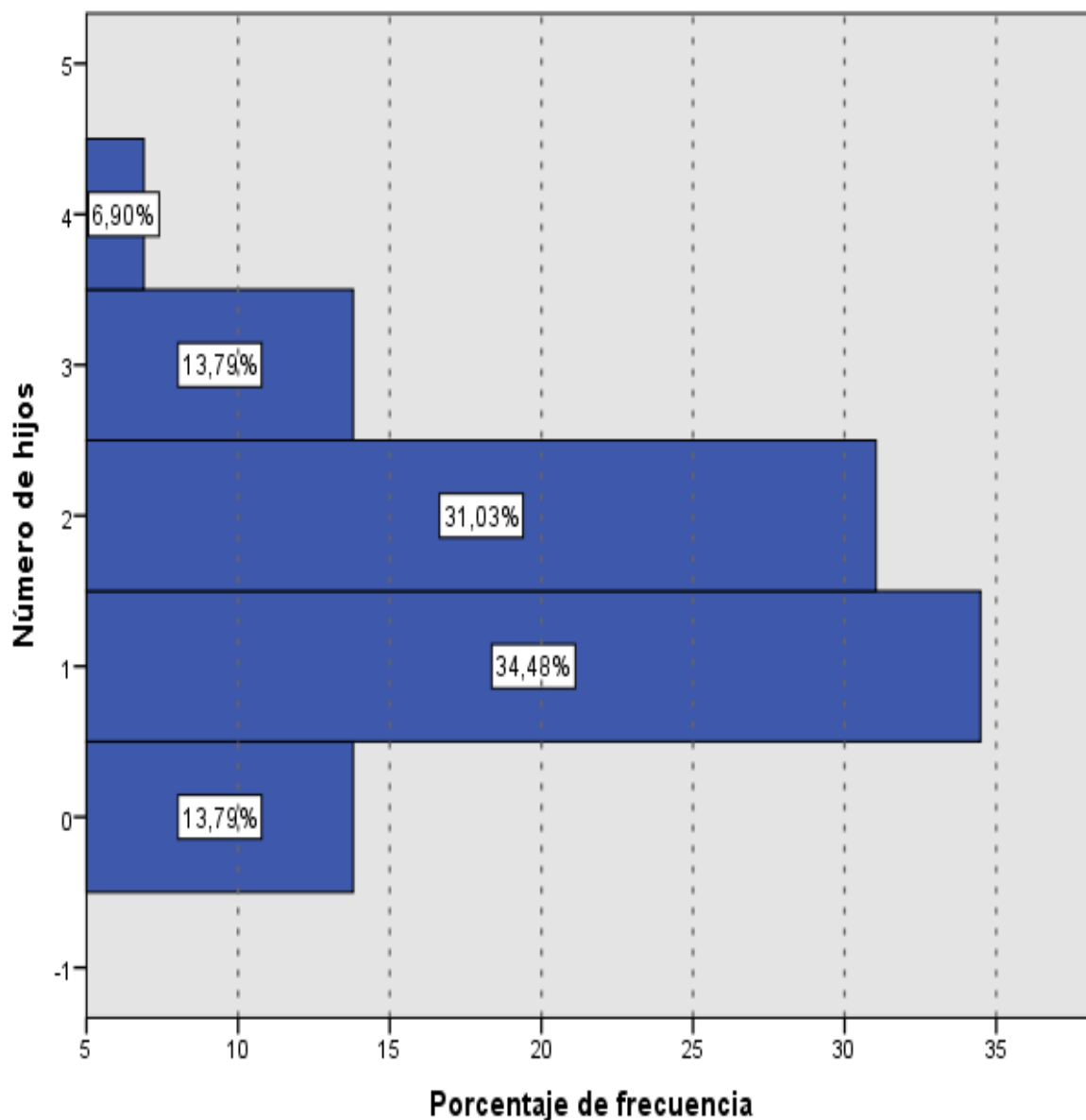
GRÁFICA 3. Distribución porcentual del estado civil de los participantes



Fuente: El autor, 2017.

A continuación se muestra en la gráfica 4, la distribución porcentual de acuerdo al número de hijos que tiene cada uno de los participantes en la investigación, destacando que el 86,20% de la población del estudio tienen al menos un progenitor, sin embargo, sólo un 6,9% de los trabajadores que participaron en esta investigación tiene 4 o más hijos y un 13,79% no tiene hijos.

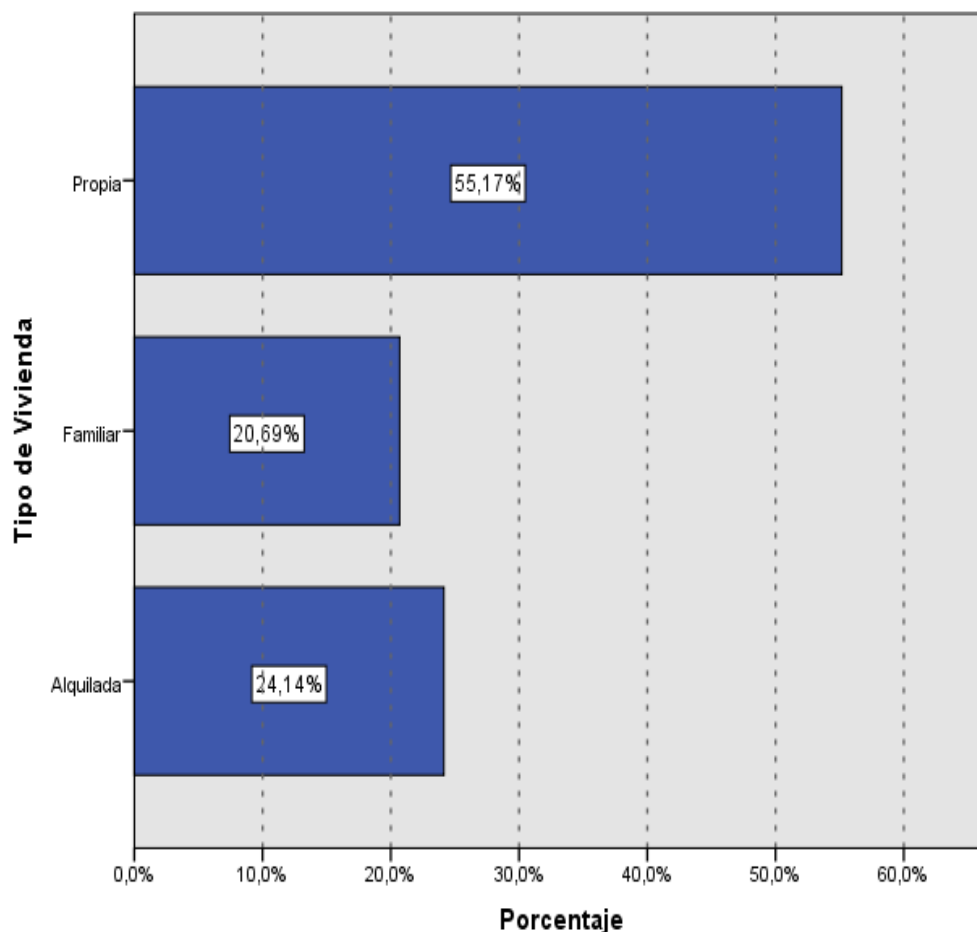
GRÁFICA 4. Distribución porcentual del número de hijos por participante



Fuente: El autor, 2017.

Con base en la gráfica 5, se puede afirmar un alto porcentaje de los participantes vive en casa propia siendo equivalente al 55,17% de los trabajadores participantes, sin embargo una cuarta parte de ellos vive en casa alquilada o de arriendo y el restante 20,69% vive en un residencia familiar, es decir, con los progenitores y/o hermanos.

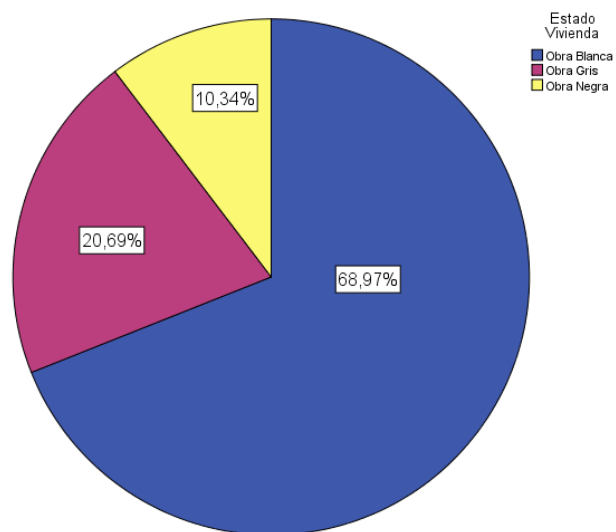
GRÁFICA 5. Distribución porcentual del tipo de vivienda de los participantes



Fuente: El autor, 2017.

Es coherente el gran porcentaje de participantes que viven en casa propia con los resultados expuestos en la gráfica 6, toda vez que una séptima parte de la población participante vive en una casa que está totalmente construida (obra blanca), la quinta parte de los trabajadores, vive en casa en obra gris y tan solo una décima parte de ellos vive en una casa en obra negra.

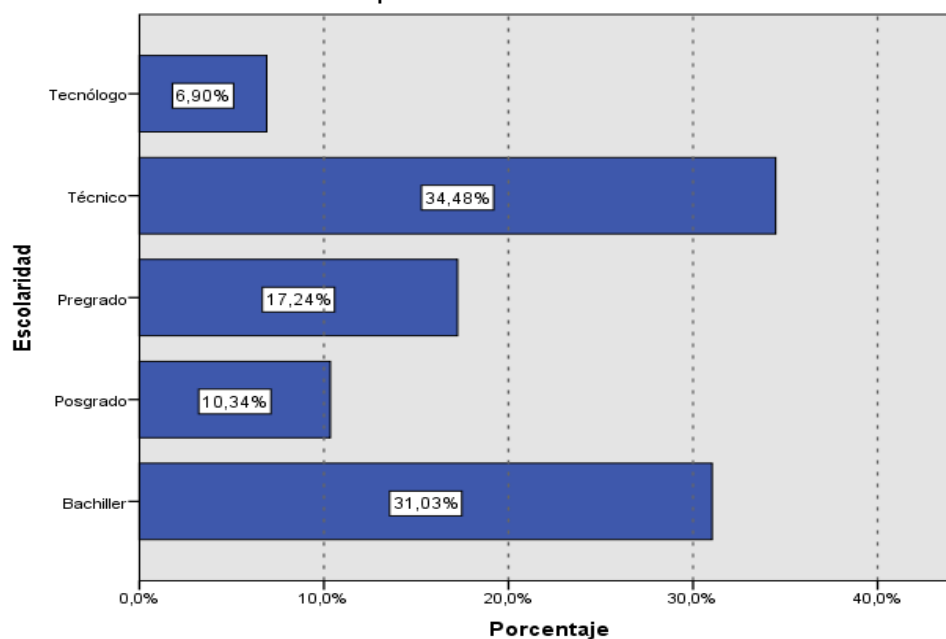
GRÁFICA 6. Distribución porcentual de acuerdo al estado de la vivienda



Fuente: El autor, 2017.

El gráfico 7, permite evidenciar la distribución porcentual de los participantes, de acuerdo a su nivel de escolaridad o nivel académico, expresado como el máximo nivel educativo alcanzado hasta el momento de ejecutada la encuesta sociodemográfica.

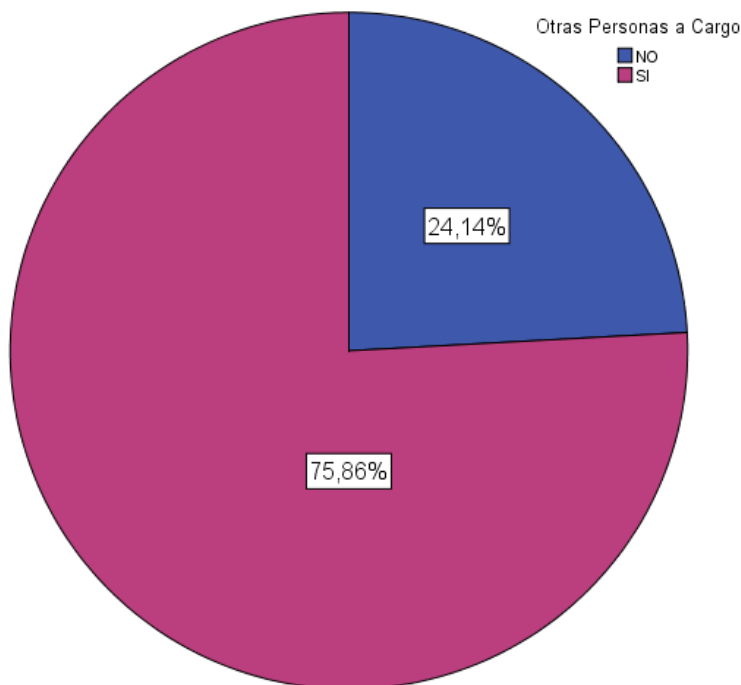
GRÁFICA 7. Distribución porcentual de acuerdo al nivel educativo



Fuente: El autor, 2017.

De esta manera se puede afirmar que el porcentaje de trabajadores que han alcanzado el nivel técnico de estudios y los que han logrado el título de bachiller académico, son muy similares, siendo 34,48% y 31,03%, respectivamente; es decir que más de la mitad de la población participante en el estudio han alcanzado máximo el nivel técnico de estudios; sin embargo un 10,34% han logrado el nivel máximo de estudios que para efectos de la presente investigación serán los trabajadores que hayan culminado los estudios de especialización, maestría y/o doctorado, se debe destacar que este porcentaje equivale a las personas que gozan de un cargo de nivel jerárquico en la organización que se caracteriza por realizar labores mayoritariamente administrativas.

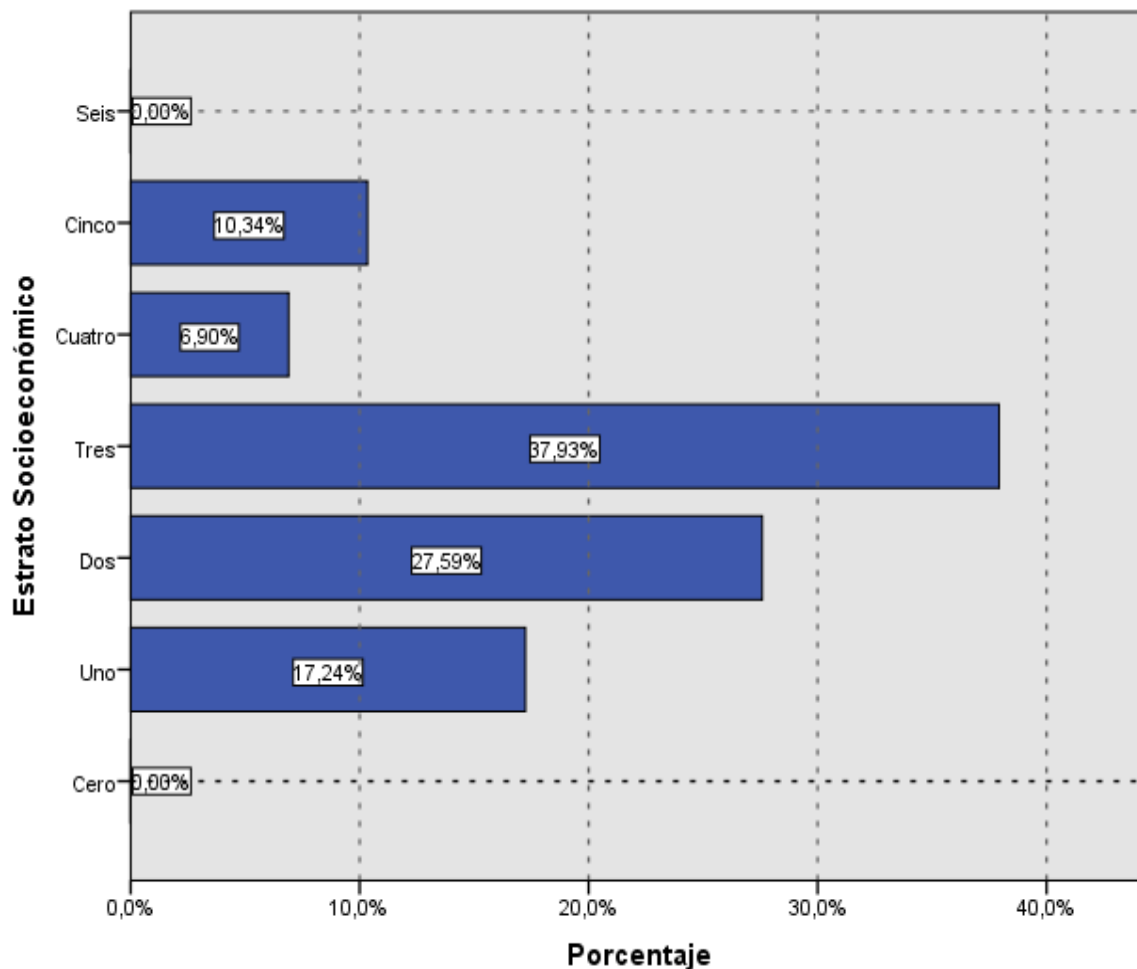
GRÁFICA 8. Distribución porcentual por personas a cargo



Fuente: El autor, 2017.

El gráfico 8, muestra una representación en área porcentual sobre la variable “personas a cargo”, la gráfica 8 permite observar que un 75,86% tiene personas a su cargo, siendo entendidas como personas que dependen económicamente del trabajador; se debe tener en cuenta, que los hijos no se incluyen en esta pregunta, hace referencia a personas que sin ser sus progenitores, dependen económicamente del trabajador participante.

GRÁFICA 9. Distribución porcentual por estrato socioeconómico

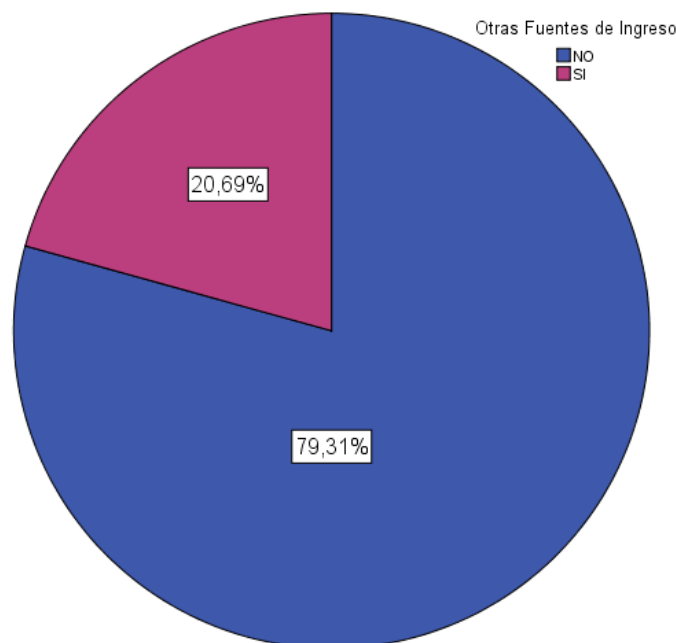


Fuente: El autor, 2017.

En la gráfica 9, se evidencia la distribución porcentual de los trabajadores que participaron en el estudio por estrato socioeconómico; se utilizaron 6 niveles de estrato socioeconómico (0, 1, 2, 3, 4, 5 y 6).

Se debe resaltar que en el estudio no participaron personas con los niveles extremos de las categorías socio económicas; es decir, no hubo participantes que correspondieran al estrato cero, ni tampoco al estrato seis; cerca del 40% corresponde al estrato 3 o de clase media; el 44,83% equivale a trabajadores de los estratos socioeconómicos 1 y 2 y tan solo un 17% corresponde a trabajadores de la clase media/alta o de estratos 4 y 5.

GRÁFICA 10. Distribución porcentual por otra fuente de ingresos



Fuente: El autor, 2017.

En la gráfica 10, se puede evidenciar la distribución porcentual de las personas que perciben otra fuente de ingresos o si por el contrario, solo reciben el equivalente a sus labores propias del cargo en la Industria Licorera; de ésta gráfica es imprescindible mencionar que una octava parte de las personas que participaron en la investigación reciben exclusivamente el dinero producto de sus labores asociadas al cargo en la empresa; sin embargo el restante 20% recibe una fuente extraordinaria de dinero, ajena a las labores que le confiere la naturaleza de su cargo en la organización.

9.2. CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL

En la industria licorera, el área encargada de administrar toda la información relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la Sección Talento Humano, por tal razón, fue el área que facilitó la información que permitiría caracterizar el ausentismo laboral que se presenta a nivel de los procesos misionales; se debe resaltar que en concordancia con la definición adoptada por el

presente estudio respecto al ausentismo laboral, existen unas causas justificadas y amparadas por la ley, se aplicó un cuestionario corto sobre dichas causas justificadas, los resultados de este cuestionario aparecen en la tabla 5.

TABLA 5. Ausentismo laboral justificado por la legislación

CATEGORÍA	SI		NO	
	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla
Calamidad Doméstica último año	19	65,5%	10	34,5%
IMT último año	8	27,6%	21	72,4%
Lic. Luto último año	3	10,3%	26	89,7%
AT con IM último año	2	6,9%	27	93,1%
Lic. Matrimonio último año	1	3,4%	28	96,6%
Lic. Maternidad último año	1	3,4%	28	96,6%
Lic. Paternidad último año	1	3,4%	28	96,6%

* IMT: Incapacidad médica temporal, **AT: Accidente de Trabajo.

Fuente: El autor, 2017.

Como se muestra en la tabla 5, el ausentismo laboral justificado legalmente con mayor frecuencia entre la población del estudio hace referencia a los permisos otorgados por el empleador para que el colaborador enfrente una calamidad doméstica con una participación del 65,5%, es decir que por cada 10 trabajadores que participaron de la investigación, más de 6 solicitaron alguna vez permiso para enfrentar una calamidad doméstica en el último año; de la tabla 5, es muy importante resaltar que el 27,6% de los participantes estuvieron incapacitados por acto médico de manera temporal durante el último año, lo anterior quiere decir que de cada 10 trabajadores que participaron en la presente investigación, por lo menos 8 de ellos se ausentaron de sus labores por incapacidad médica laboral.

Mediante los datos facilitados por la sección talento humano de la organización, fue posible calcular algunos indicadores de ausentismo laboral, tales como: índice de frecuencia, índice de severidad y por supuesto la tasa de ausentismo laboral; de manera que fuese posible describir el comportamiento del ausentismo laboral en el año 2016, todos estos valores aparecen en la tabla 6, que aparece más adelante, se debe resaltar que el ausentismo laboral legal, explicado a través de la tabla 5, no se incluyó por razones conceptuales.

Con base en los resultados de los indicadores de ausentismo laboral plasmados en la tabla anterior, se puede afirmar que hay un promedio anual de 5,3 casos de trabajadores ausentistas por cada 29 trabajadores en los procesos misionales de la organización, el mes con mayores episodios de ausentismo fue diciembre con 10 casos presentados, seguido por el mes de julio y enero, los cuales presentaron 9 y 7 casos de ausentismo laboral, respectivamente; los meses restantes se caracterizaron por tener un número de casos de AL similares entre sí.

TABLA 6. Indicadores de ausentismo laboral (AL)

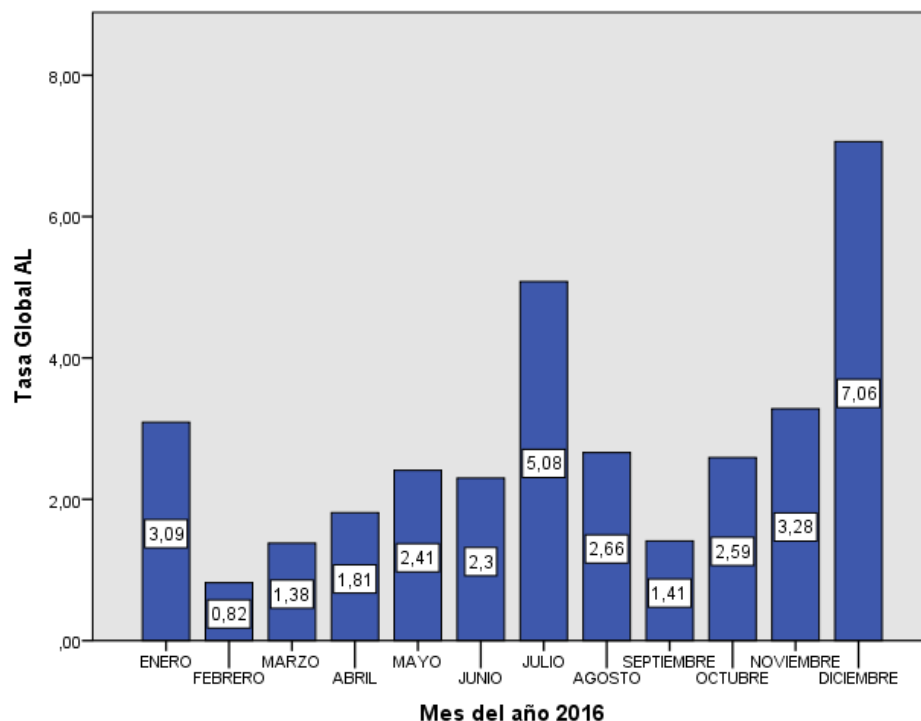
MES 2016	No. CASOS	AL (días)	PROM.AL (días)	DÍAS LAB. MES	No. Trab.	d-H LAB. MES	h LAB. MES	h-HOMBRE TRABAJADAS (HHT)	(TGAL)	(IFAL) /1000h-H	(ISAL)
ENE	7	17	2,43	19	29	551	152	4408	3,09	1,59	3,86
FEB.	3	5	1,67	21	29	609	168	4872	0,82	0,62	1,03
MAR.	4	8	2,00	20	29	580	160	4640	1,38	0,86	1,72
ABR.	4	11	2,75	21	29	609	168	4872	1,81	0,82	2,26
MAY.	3	14	4,67	20	29	580	160	4640	2,41	0,65	3,02
JUN.	5	14	2,80	21	29	609	168	4872	2,30	1,03	2,87
JUL.	9	28	3,11	19	29	551	152	4408	5,08	2,04	6,35
AGO.	6	17	2,83	22	29	638	176	5104	2,66	1,18	3,33
SEP.	4	9	2,25	22	29	638	176	5104	1,41	0,78	1,76
OCT.	3	15	5,00	20	29	580	160	4640	2,59	0,65	3,23
NOV.	6	19	3,17	20	29	580	160	4640	3,28	1,29	4,09
DIC.	10	43	4,30	21	29	609	168	4872	7,06	2,05	8,83
TOTAL	64	200	36,97	246	29	30	1968	57072	-	-	-
PROM.	5,3	16,7	3,1	20,5	29,0	594,5	164,0	4756,0	2,8	1,1	3,5

*TGAL (Tasa Global AL), IFAL (Índice Frecuencia AL), ISAL (Índice Severidad AL). Fuente: El autor, 2017.

Se debe resaltar el tiempo promedio ausente en los meses de octubre y noviembre, toda vez que en el mes de octubre de 2016, se presentaron la mitad de los casos del mes de noviembre, sin embargo, la severidad en el mes de octubre es similar a la de noviembre, de esta manera noviembre presentó 6 casos de AL y una severidad de 19 días y octubre, presentó solamente 3 casos, pero con una severidad de 15d de AL; en ese orden de ideas, se puede afirmar que los meses de febrero, mayo y octubre, pero en febrero la severidad de los episodios fue la menor en comparación con los 11 meses restantes.

Por su parte, la Tasa Global de Ausentismo Laboral (TGAL) presentada en el año 2016, es muy diciente respecto al fenómeno de AL en los procesos productivos de la industria Licorera en cuestión, los valores de TGAL para cada uno de los meses del año en estudio, se encuentran plasmados en la gráfica 11, presentada a continuación. Por medio de los resultados mostrados en la tabla 6, se puede afirmar que la TGAL desde enero hasta diciembre del año 2016 en los procesos misionales de la industria licorera fue 2,80, luego, por cada 100d programados para laborar en el año, se perdieron casi tres días por AL registrado.

GRÁFICA 11. Tasa Global de Ausentismo Laboral (TGAL) por mes en 2016.



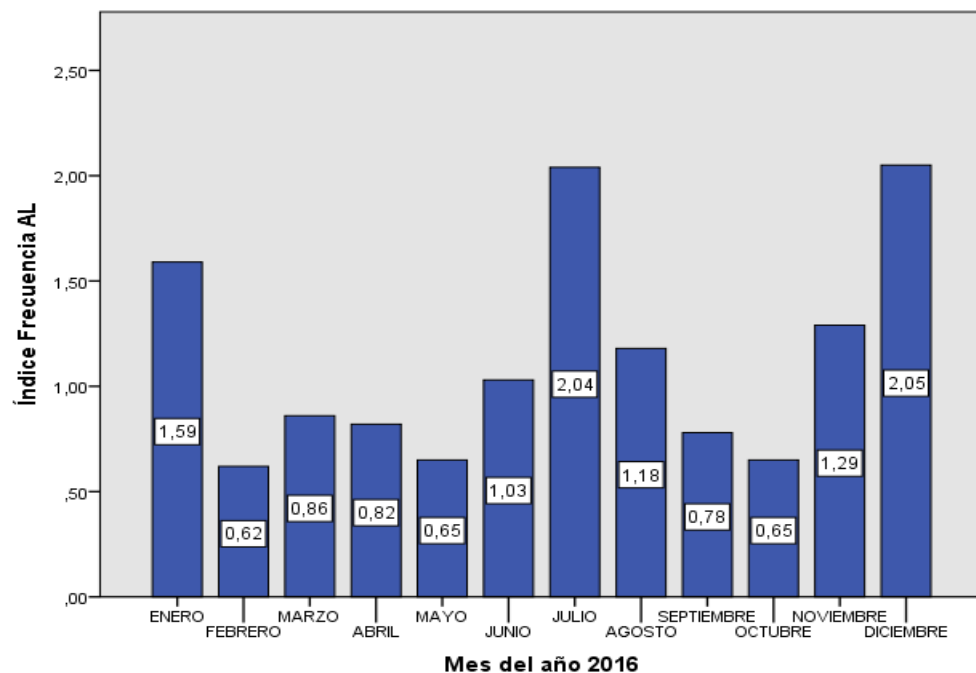
Fuente: El autor, 2017.

Como se puede observar en la gráfica 11, la tasa global de ausentismo laboral (TGAL) que básicamente es la expresión en porcentaje de la razón existente entre los días de AL perdidos y los días-hombre que se esperaban trabajar; fluctúa en valores similares a través del año en estudio, con excepción en los meses de: enero, julio, y diciembre; los cuáles presentaron los valores de la TGAL más altos en el año siendo estos 3,09%, 5,08% y 7,06%; lo que significa que por cada 100d programados, se perdieron 7,06d por AL; para los demás meses se interpreta de

la misma manera; en contraste, febrero tuvo una TGAL muy inferior respecto a los meses anteriormente mencionado, siendo equivalente a 0,82%; lo que significa que por cada 100d hábiles se dejan de trabajar 0,82 días por AL.

Para poder establecer el número de episodios que ocurren por cada 1000 horas-hombre trabajadas, fue necesario, establecer el índice de frecuencia para el ausentismo laboral (IFAL), para el caso de la industria licorera, los datos se relacionan en la gráfica 12. Específicamente, el IFAL se evidenció más alto que los demás meses en enero, julio y diciembre, resultados en que son acordes a los obtenidos para la TGAL en los mismo meses; los meses con mayor IFAL fueron julio y diciembre con valores muy similares entre sí: 2,04 y 2,05 respectivamente, lo que quiere decir que en estos meses, por cada 1000h-H de trabajo se presentan 2 casos de AL por cualquiera de sus causas excepto las establecidas como legales en Colombia, enero, por su parte, presentó un IFAL equivalente a 1,59 casos de AL por cada 1000h-H, de esta manera, los meses con menor IFAL fueron febrero, mayo y octubre, con valores muy parecidos: 0,62 para el mes de febrero y 0,65 para los meses de mayo y octubre, con estos resultados se puede afirmar que por cada 1000h-H trabajadas en estos meses, es muy probable que no ocurran casos de AL por lo cual, se requieren de más h-H laboradas para presentar el primer caso de AL.

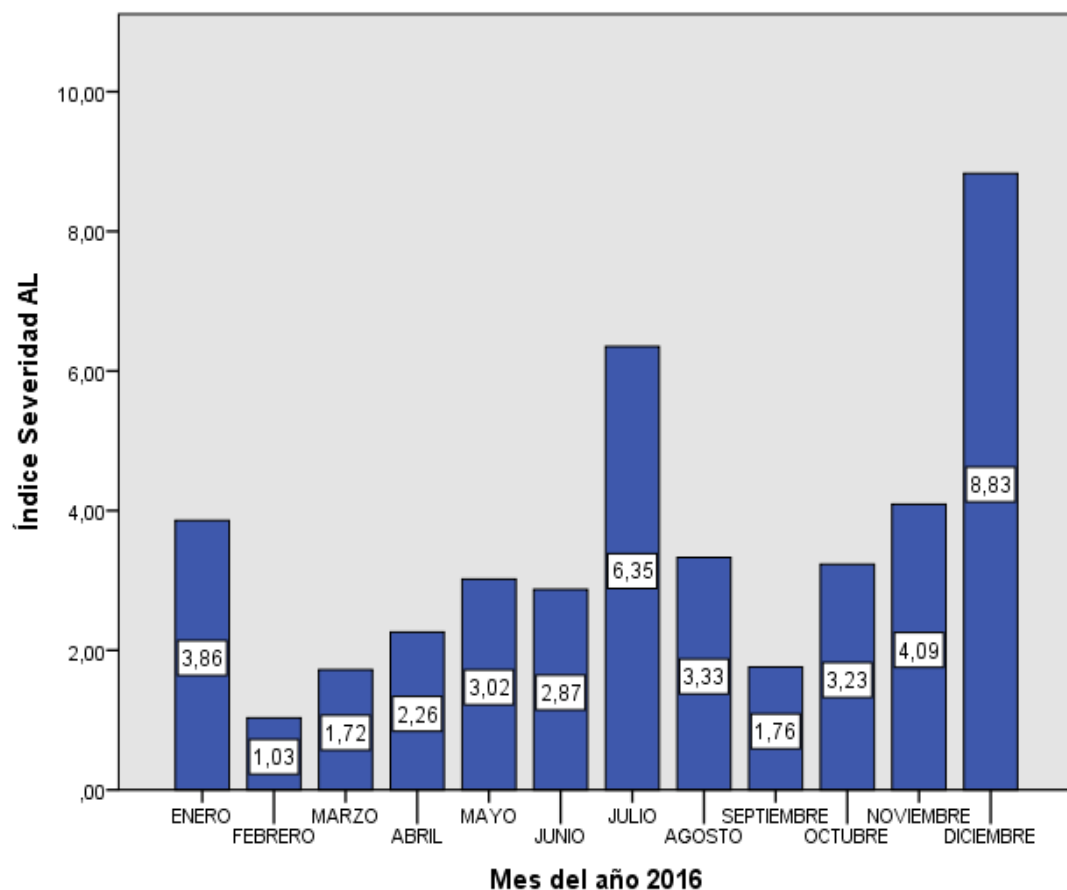
GRÁFICA 12. Índice de frecuencia de AL por cada mes del año 2016



Fuente: El autor, 2017.

Respecto al IFAL desde enero hasta diciembre se puede decir que fue 1,1 casos, es decir que por cada 1000h-H programadas, se registrara por lo menos 1 caso de AL en la población del estudio. Otra manera utilizada para describir el AL presentado en el año 2016, fue calculando el índice de severidad del ausentismo laboral (ISAL), el cual se encuentra expresado por cada 1000h-H trabajadas; de esta manera, el ISAL permitió establecer los días perdidos por cada 1000h-H trabajadas, los valores correspondientes al ISAL de la IL se encuentran expresados en la gráfica 13.

GRÁFICA 13. Índice de severidad del AL en la Industria Licorera



Fuente: El autor, 2017.

El índice de severidad calculado para el mes de diciembre fue de 8,83, lo que quiere decir que en diciembre por cada 1000h-H laboradas se pierden 8,83d en comparación con los resultados de los otros meses del año, el ISAL en diciembre

es bastante alto y es más de 8 veces el ISAL del mes con menor aporte a la severidad del AL (febrero), de esta manera, en febrero por cada 1000h-H trabajadas se pierde 1,03d. En ese orden de ideas, se puede afirmar que el ISAL desde enero hasta diciembre corresponde a 3,5, lo que traduce que por cada 1000h-H programadas para laborar en los procesos misionales de la organización, se pierden 3d por concepto del AL; por lo tanto se puede decir que si bien el IFAL del año 2016 es relativamente normal comparado con las cifras de este tipo de empresas, el ISAL nos indica que la severidad es bastante importante, toda vez que cada caso de AL en promedio, cobró 3d de AL en esta población analizada.

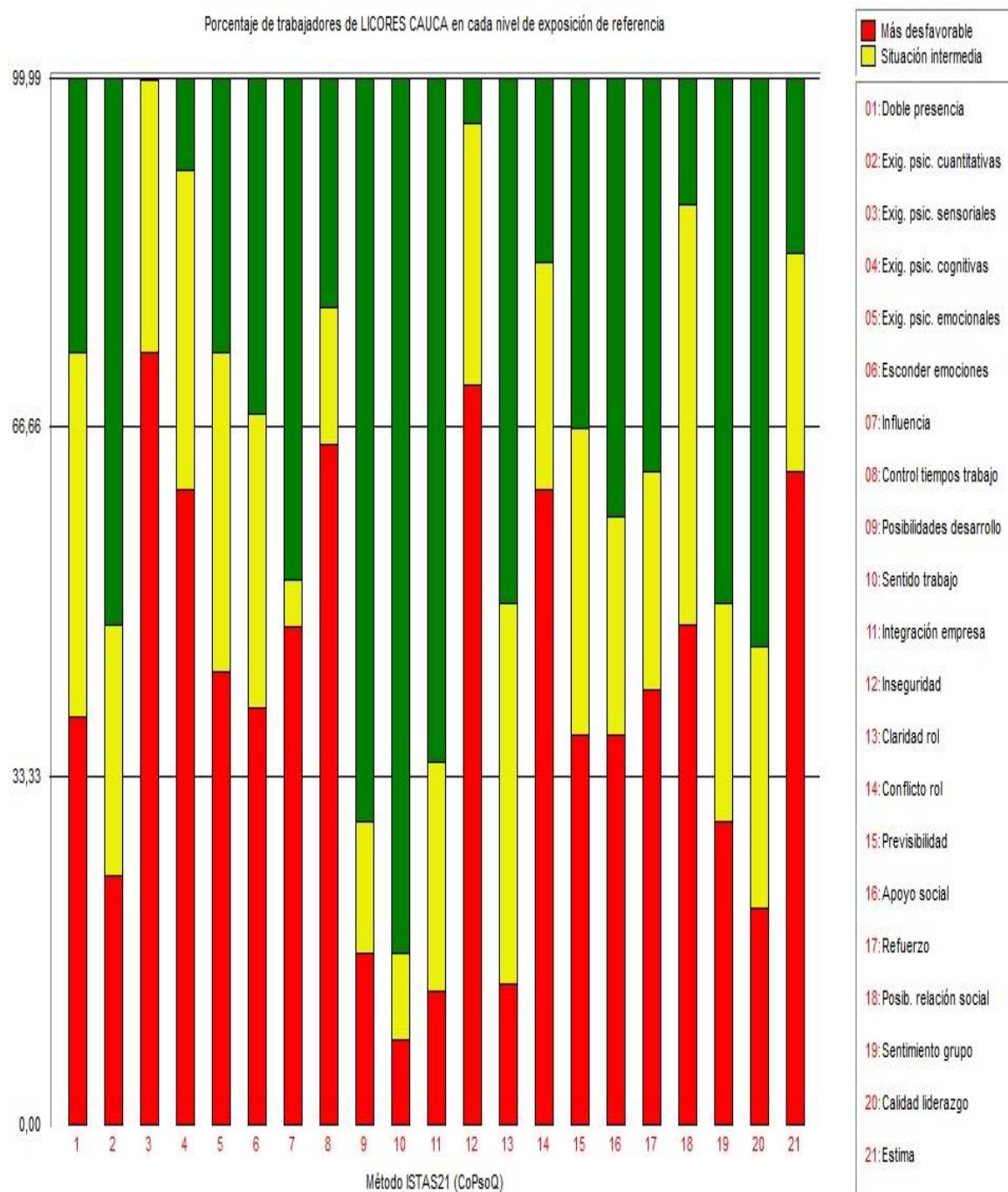
De manera global, se puede consignar que se presentaron 64 episodios de ausentismo laboral a nivel de los procesos productivos, con una severidad equivalente a 200d.

9.3. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los resultados obtenidos del método ISTAS21 aplicado a la población del estudio, se presentan a través de gráficos de barras, en los que cada una de las 21 barras, equivale a una categoría de análisis y por tanto incluye al 100% de la población, además los resultados se expresarán en terciles (33,33%, 66,66% y 99,99%) que a su vez se clasificaron en tres colores tipo semáforo (rojo para indicar el porcentaje de la población con condición más desfavorable, amarillo para indicar el porcentaje con condición intermedia y verde para indicar el porcentaje de personas que obtuvo la condición más favorable), en ese orden de ideas, se presenta a continuación la gráfica 14 en la cual se describe la prevalencia de exposición de los trabajadores de los procesos productivos de una industria licorera del territorio nacional.

Mediante la gráfica 14, se puede observar que las categorías con mayor condición desfavorable son las que su franja de color rojo, corresponde a cerca de dos terciles de la población en esa condición.

GRÁFICA 14. Prevalencia de exposición a cada categoría de evaluación



En orden descendente desde la categoría de análisis más desfavorable, se tiene una priorización de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la industria licorera, como aparece en la tabla 7 que se muestra a continuación.

TABLA 7. Priorización de los factores de riesgo psicosocial en la población

No.	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	#CAT. ISTAS21	PORCENTAJE (%)
1	Exigencias psicológicas sensoriales	3	79,99%
2	Inseguridad sobre el futuro	12	74,06%
3	Control en los tiempos del trabajo	8	65,18%
4	Estima	21	62,22%
5	Conflictos de rol	14	60,73%

Fuente: El autor, 2017

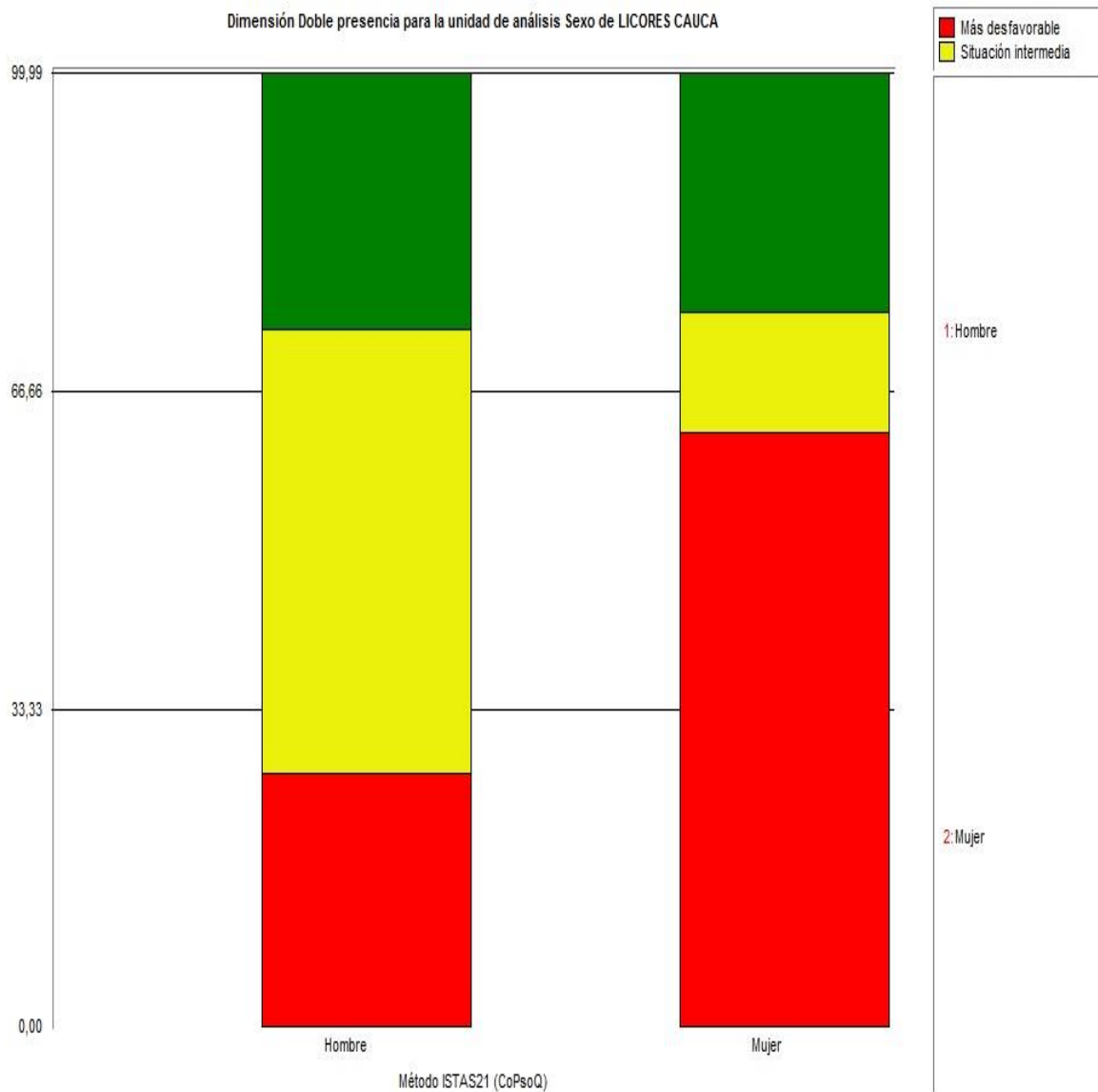
Lo que se puede deducir a partir de la tabla 7, es que el factor de riesgo psicosocial más desfavorable para la población del estudio es “exigencias psicológicas sensoriales” el cual fue prevalente en casi el 80% de los trabajadores que participaron en el estudio, seguido por “inseguridad sobre el futuro” con un cercano 74,06% de la población en el estudio, en ese orden sigue “control en los tiempos de trabajo” con 65,18%, “estima” con 62,22% y “conflictos de rol” con 60,73% cada una de ellas.

9.3.1. Presentación del cruce de los factores de riesgo psicosocial con las unidades de análisis socio-demográficas

A continuación, se presenta el cruce de los factores de riesgo psicosocial en la población que por la naturaleza e importancia del presente estudio deben mencionarse, en aras de servir como base para el posterior análisis a profundidad.

9.3.1.1. Doble presencia contra las unidades de análisis socio-demográficas

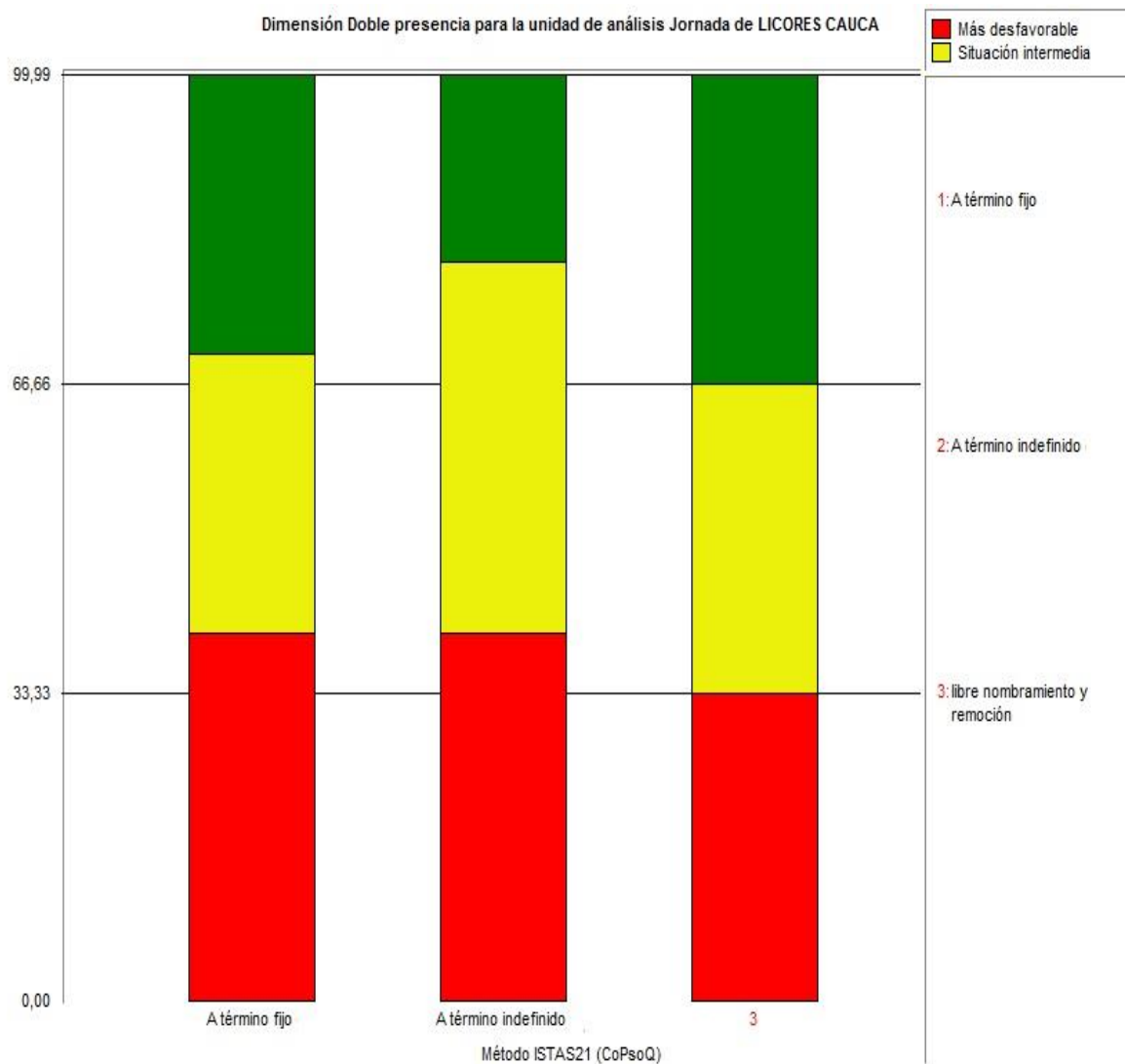
GRÁFICA 15. Doble presencia vs género



Fuente: El autor, 2017

Se puede observar que el factor de riesgo psicosocial “doble presencia” que hace referencia a la necesidad de realizar tareas domésticas y actividades que demandan esfuerzo físico y mental después de terminar su jornada laboral; se puede afirmar que mientras que la doble presencia es prevalente de manera desfavorable en el 26,66% de los hombres, la mujeres obtuvieron una prevalencia más alta en la franja desfavorable, siendo más del doble que en los hombres (62,22%).

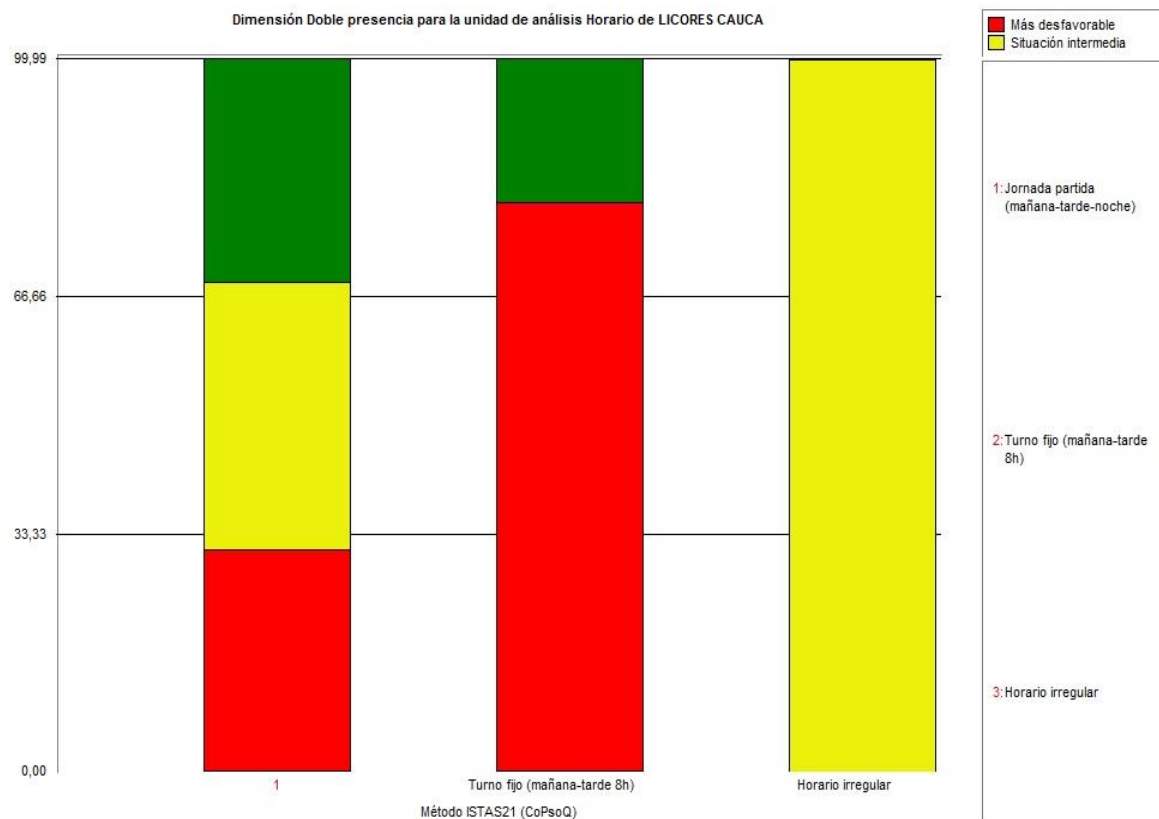
GRÁFICA 16. Doble presencia vs modalidad contractual



Fuente: El autor, 2017

De manera rápida se puede percibir que las modalidades contractuales término fijo y término indefinido, obtuvieron el mismo resultado, pero, a pesar de que el factor de riesgo psicosocial resultó desfavorable en igual valor (39,45%) la franja amarilla que representa una situación intermedia, es más grande en la modalidad contractual “término indefinido” respecto a la franja intermedia obtenida por “término fijo”, siendo 69,38% entre condición desfavorable y situación intermedia para la modalidad “término fijo”, mientras que 79,58% fue el resultado obtenido entre las franjas roja y amarilla, casi 10 puntos porcentuales, entre sí.

GRÁFICA 17. Doble presencia vs horario



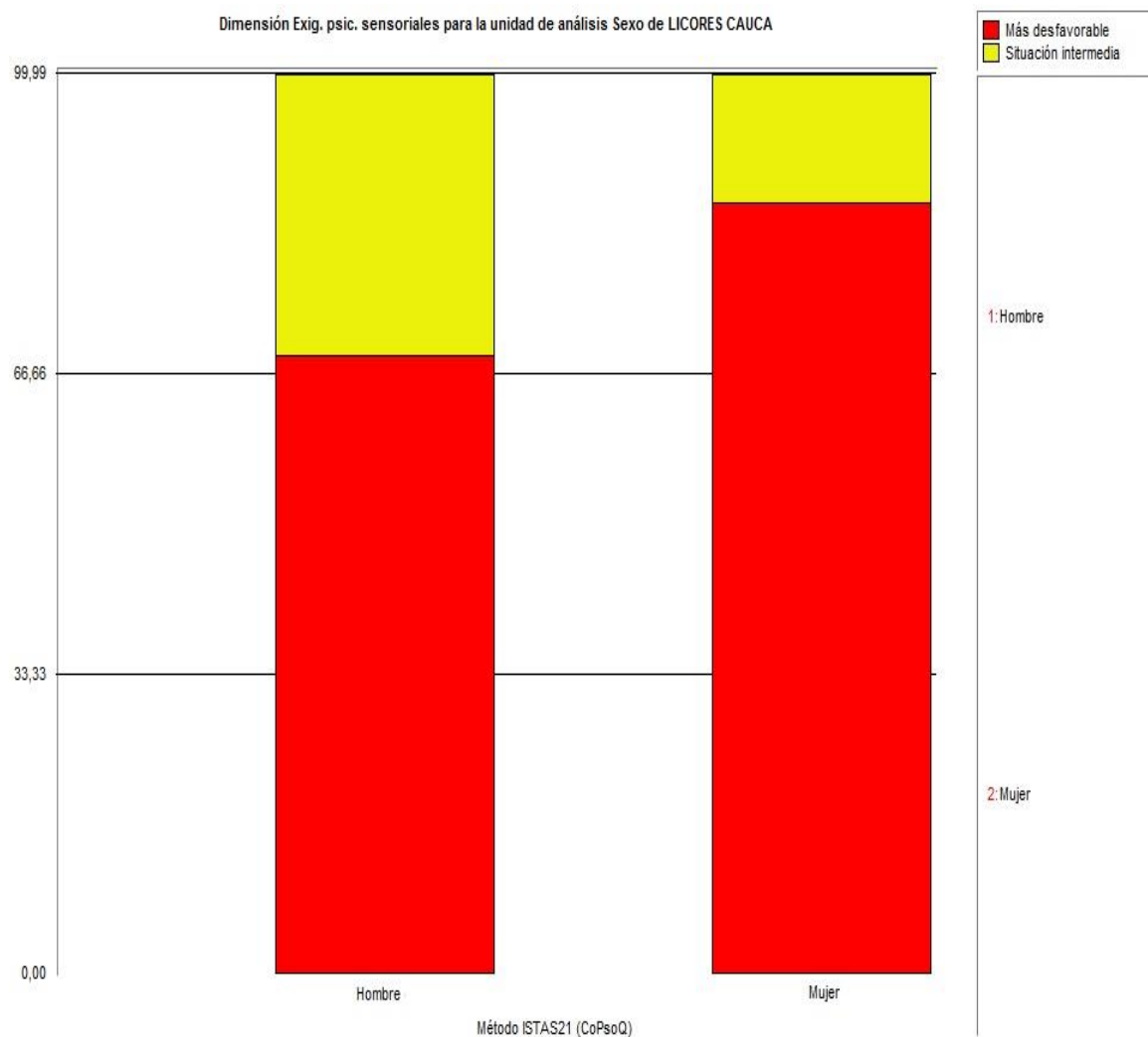
Fuente: El autor, 2017

La gráfica 17 muestra la prevalencia del factor de riesgo psicosocial, respecto al horario o jornada, siendo la prevalencia de los colaboradores que deben cumplir el horario de oficina equivalente a 79,85%, respecto a 30,55% correspondiente a los trabajadores que trabajan en jornada partida o por turnos.

9.3.1.2. Exigencias psicológicas sensoriales

Las exigencias psicológicas sensoriales hacen referencia a las funciones desempeñadas que requieren de un nivel alto de los sentidos, por ejemplo: vista, oído o tacto, es decir, son las actividades dentro de la jornada laboral que requieren que el colaborador esté concentrado, en estado de alerta, alta precisión y observar detalles finos; este factor de riesgo psicosocial fue el más prevalente en la población del estudio y a continuación, se presenta a relación entre factor de riesgo en cuestión, con las variables socio-demográficas del estudio.

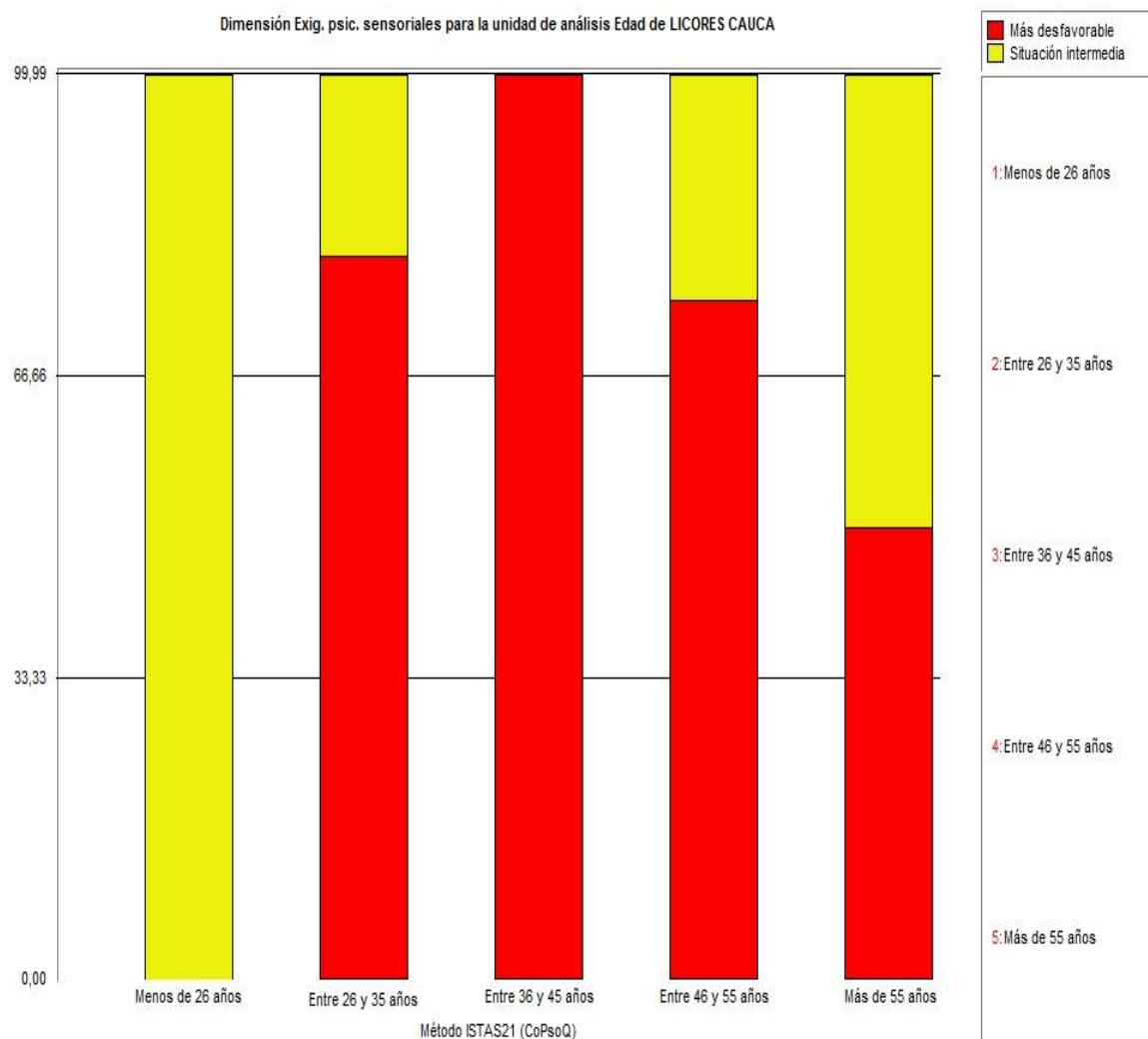
GRÁFICA 18. Exigencias psicológicas sensoriales vs género



Fuente: El autor, 2017

A través de la gráfica 18, se puede establecer el nivel de prevalencia de las exigencias psicológicas sensoriales para ambos géneros, en este caso, la condición desfavorable para los hombres en este factor de riesgo psicosocial fue de 69,16%, mientras que las de las mujeres fue de 84,99%; un porcentaje bastante importante para los dos géneros.

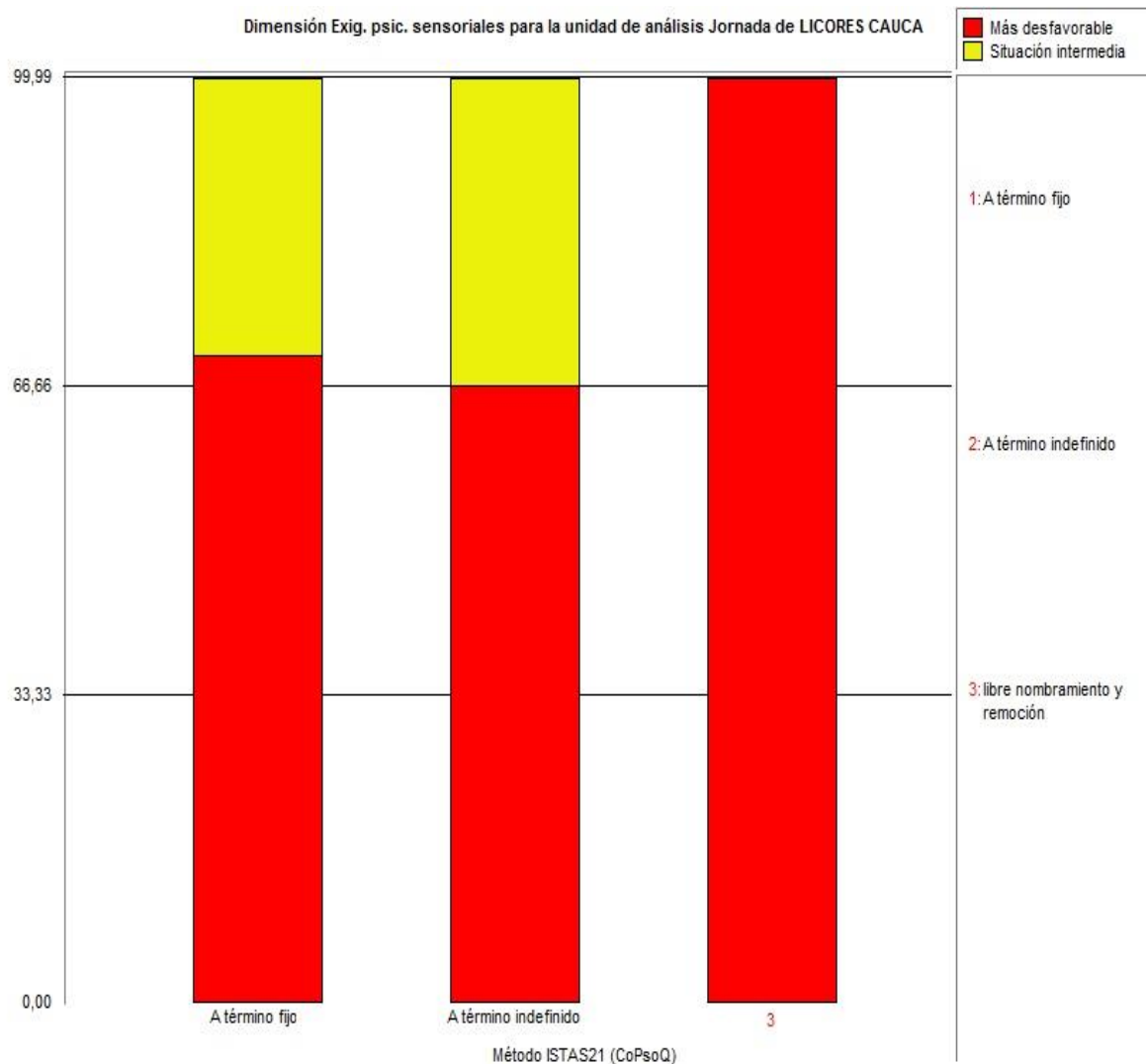
GRÁFICA 19. Exigencias psicológicas sensoriales vs edad



Fuente: El autor, 2017

Al observar la gráfica 19 correspondiente a la relación entre el factor de riesgo psicosocial “exigencias psicológicas sensoriales” y la edad de los participantes del estudio, se puede afirmar que el 100% de los participantes con edad entre los 36 y 45 años se encuentra en la franja de condición desfavorable, seguido por el rango de edades entre los 26 y 35 años con un 79,16%, el rango de edades entre 46 y 55 años con un 74,16% y los colaboradores con más de 55 años con un 49,16%; los trabajadores con edad menor a los 26 años no tienen condición desfavorable respecto a este factor de riesgo psicosocial, sin embargo, el 100% se encuentra en la franja amarilla, o sea, una situación intermedia.

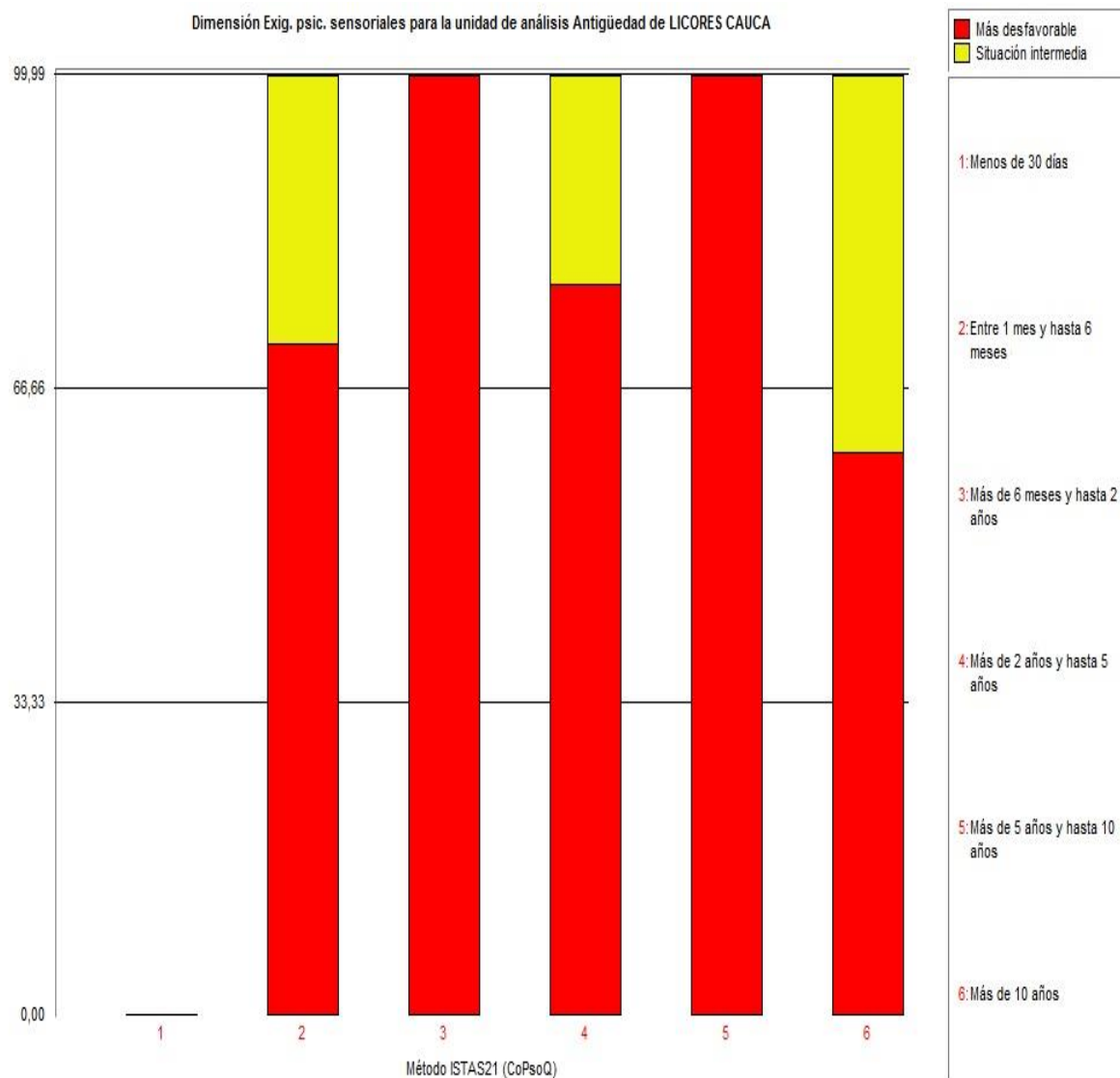
GRÁFICA 20. Exigencias psicológicas sensoriales vs modalidad contractual



Fuente: El autor, 2017

Respecto a la modalidad contractual, las exigencias psicológicas sensoriales, representaron una situación desfavorable en por lo menos el 66,66% de cada categoría referente a la modalidad de contratación; pero la categoría que resultó en situación más desfavorable, es “libre nombramiento y remoción”, toda vez que el 99,99% de los colaboradores con esta modalidad de contrato, se encuentra en situación desfavorable, un porcentaje muy alto, teniendo en cuenta que las otras dos modalidades contractuales puntuaron 69,99% y 66,66%, término fijo y término indefinido respectivamente.

GRÁFICA 21. Exigencias psicológicas sensoriales vs antigüedad

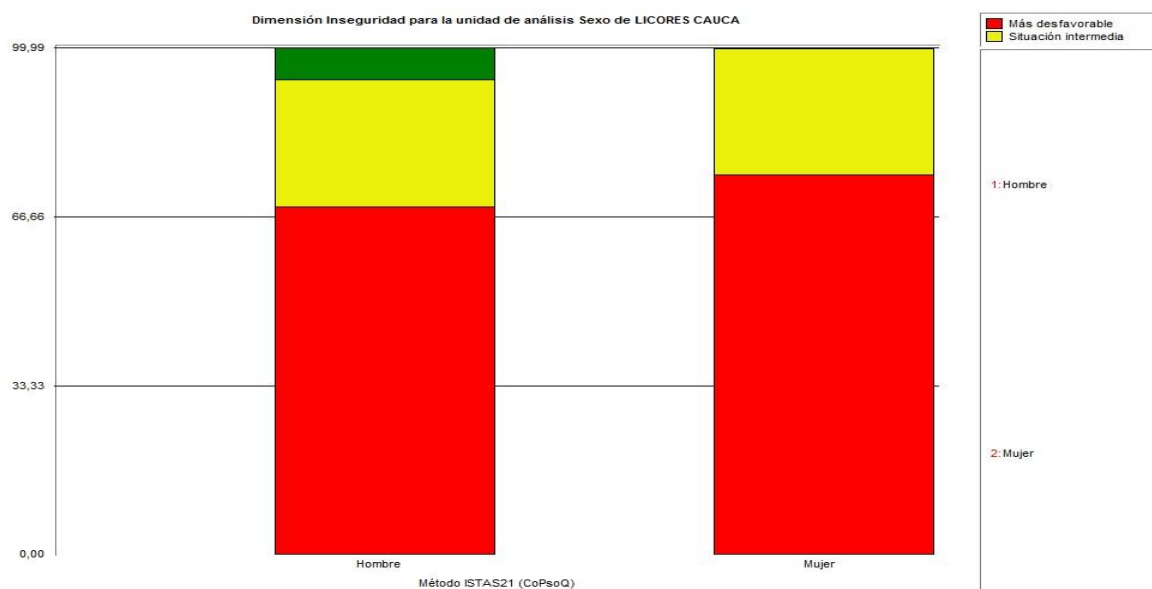


Al comparar la antigüedad en la empresa con las exigencias psicológicas sensoriales, resultados mostrados en la gráfica 21, se puede observar que los rangos 3 y 5 correspondientes al rango entre 6 meses y 2 años y al rango entre 5 años hasta 10 años muestran una completa situación desfavorable, pero esto fue ocasionado porque en la población del estudio, sólo un colaborador hacía parte del rango en cuestión y su resultado fue desfavorable (N=1).

9.3.1.3. Inseguridad sobre el futuro

El factor de riesgo psicosocial, fue el más prevalente en la población del estudio, después de “exigencias psicológicas sensoriales”; este factor de riesgo psicosocial, se refiere a la preocupación que tienen los colaboradores y a la incertidumbre que les genera la continuidad en cada uno de sus cargos dentro de la industria licorera, al igual que los cambios que puedan presentarse de manera imprevista en sus actividades laborales, por ejemplo: el horario, las tareas a desarrollar, el salario, el lugar específico de trabajo, entre otras, a continuación se expone gráficamente el cruce de este factor de riesgo psicosocial prevalente con las variables socio-demográficas de la población del estudio.

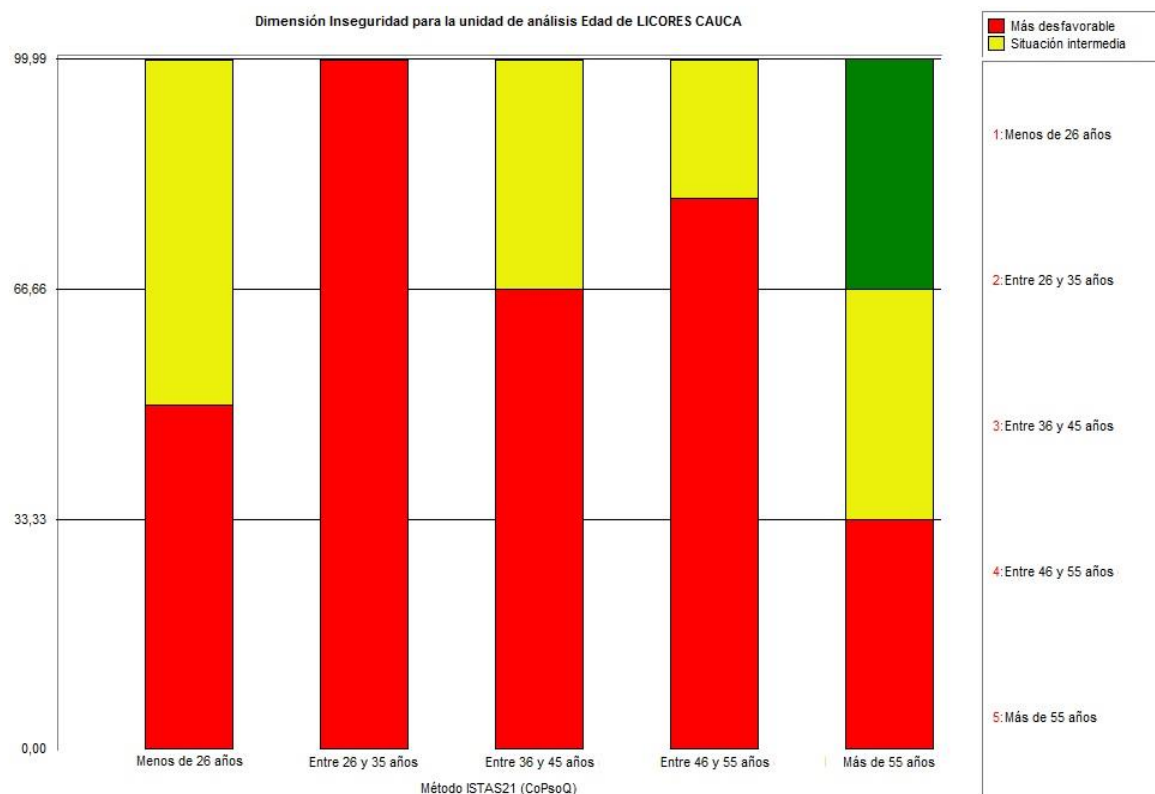
GRÁFICA 22. Inseguridad sobre el futuro vs género



Fuente: El autor, 2017

La prevalencia del factor de riesgo psicosocial en condición desfavorable para los hombres que participaron en el estudio fue de 67,59%, mientras que para las mujeres, el porcentaje que representó a aquellas que presentan una condición desfavorable respecto a la inseguridad sobre el futuro fue equivalente al 75,39%, de esta manera, se puede afirmar que las mujeres tienen una condición más desfavorable que los hombres, respecto a este factor de riesgo psicosocial.

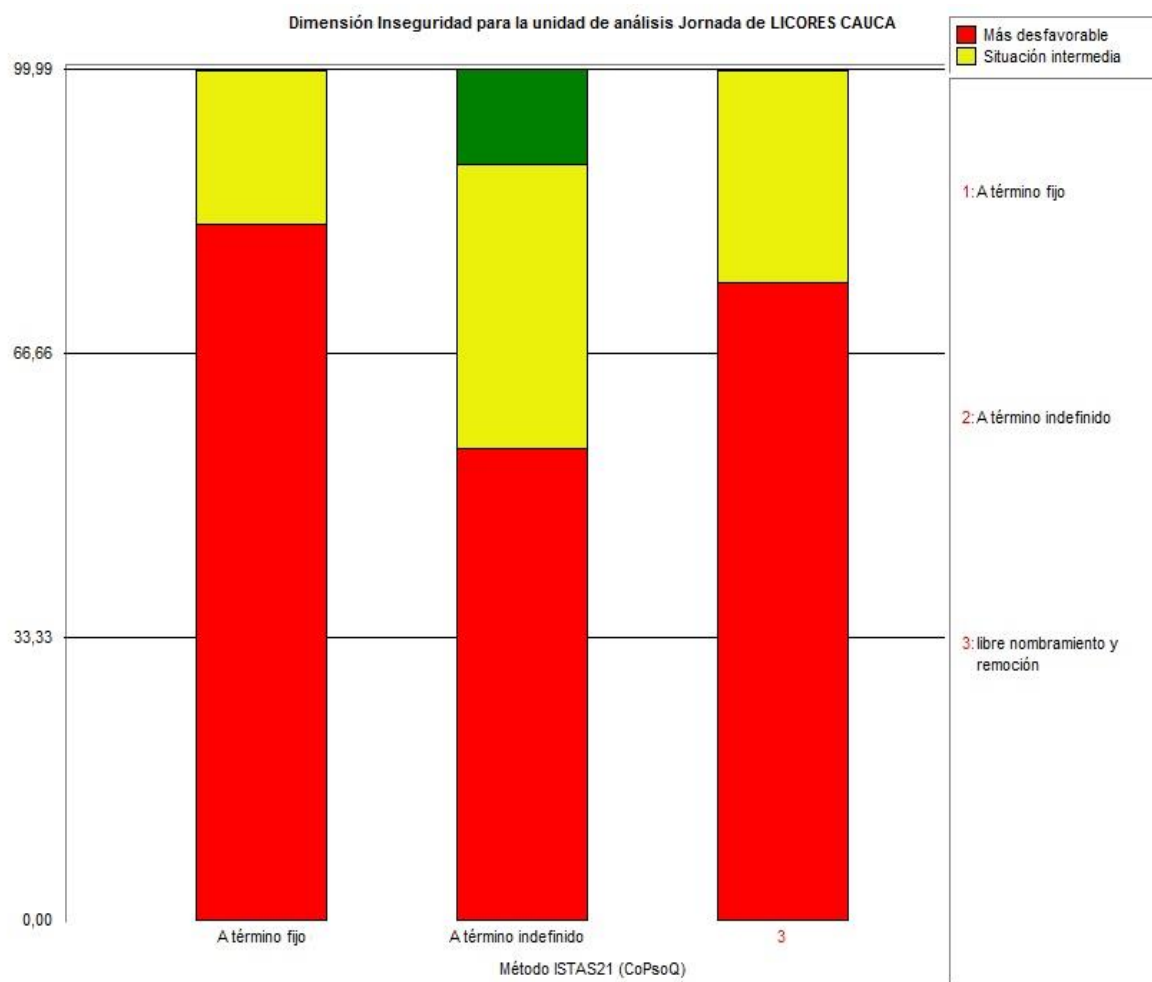
GRÁFICA 23. Inseguridad sobre el futuro vs edad



Fuente: El autor, 2017

En la gráfica 23 se puede observar la prevalencia de los participantes clasificados en cinco rangos de edad (ver gráfica 23); las personas con condición más desfavorable respecto al factor de riesgo psicosocial “inseguridad sobre el futuro” fueron aquellas que se encuentran entre los 26 años y los 35 años con una prevalencia del 100% en condición desfavorable, después lo sigue el rango de edad entre 46 y 55 años con un 79,36% en situación desfavorable; posteriormente se ubicaron los colaboradores con edades entre 36 y 45 años con un 66,66% y finalmente cerrando este cruce y con una prevalencia en situación desfavorable menor a las anteriormente mencionadas, se encuentran los de edad menor a 26 años y los que tienen más de 55 años con un 49,2% y un 33,33% respectivamente; se puede afirmar que casi el 80% de la población (edades entre los 26 y 55 años) que participó en el estudio, resultó con condición desfavorable respecto a este factor de riesgo psicosocial.

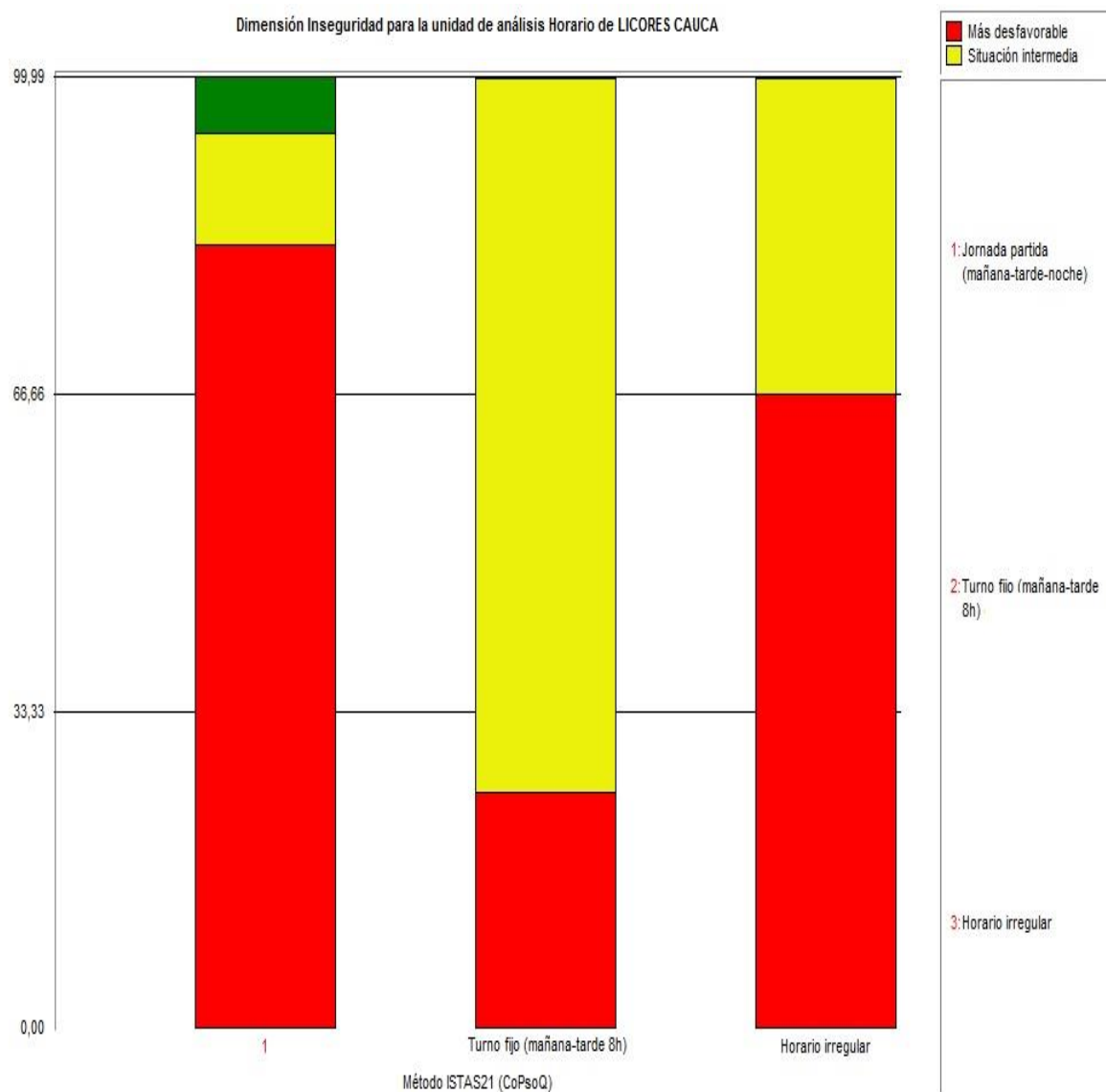
GRÁFICA 24. Inseguridad sobre el futuro vs modalidad contractual



Fuente: El autor, 2017

Es claro que la dirección de los resultados en este proyecto, debe resaltar el cruce de los factores de riesgo psicosocial con la variable socio-demográfica “modalidad contractual”, a través de la gráfica 24, se puede afirmar que la inseguridad sobre el futuro es más desfavorable en los colaboradores que se encuentran vinculados por contrato a término fijo, toda vez que el 81,57% resultaron con una condición desfavorable respecto a la inseguridad laboral; en ese orden le sigue la modalidad contractual libre nombramiento y remoción con un 74,55% y finalmente, un 55,26% de los colaboradores contratados a término indefinido resultaron en una situación desfavorable respecto a la inseguridad sobre el futuro.

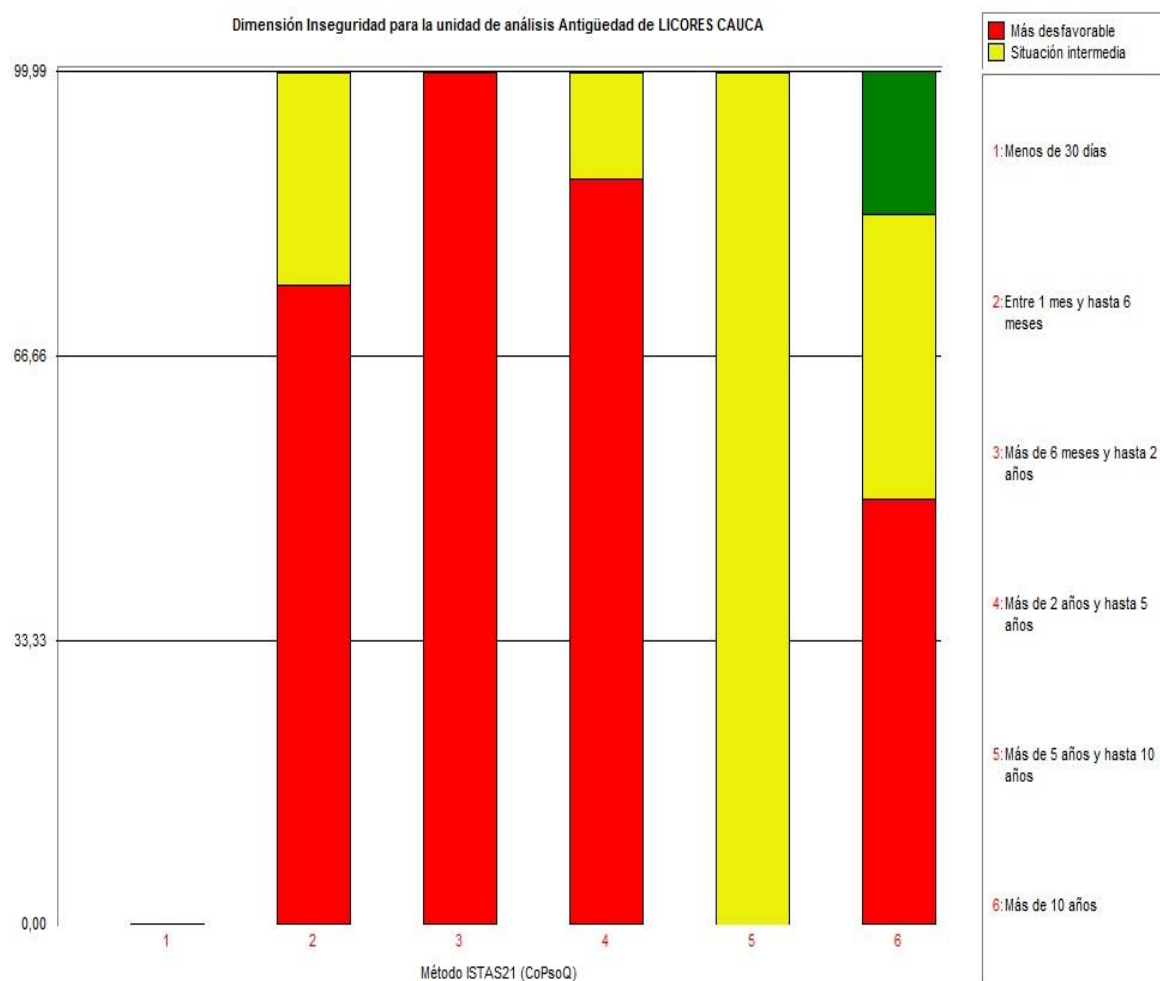
GRÁFICA 25. Inseguridad sobre el futuro vs horario



Fuente: El autor, 2017

Como se puede observar en la gráfica 25, la jornada con condición más desfavorable respecto a la inseguridad sobre el futuro es “jornada partida” refiriéndose a los colaboradores que trabajan por turnos rotativos semanales, de los cuales, el 83,33% resultaron en una situación desfavorable, seguido por la jornada irregular con un 66,66% y finalmente los colaboradores que trabajan con horario de oficina con un 24,56% en situación de desfavorable.

GRÁFICA 26. Inseguridad sobre el futuro vs antigüedad



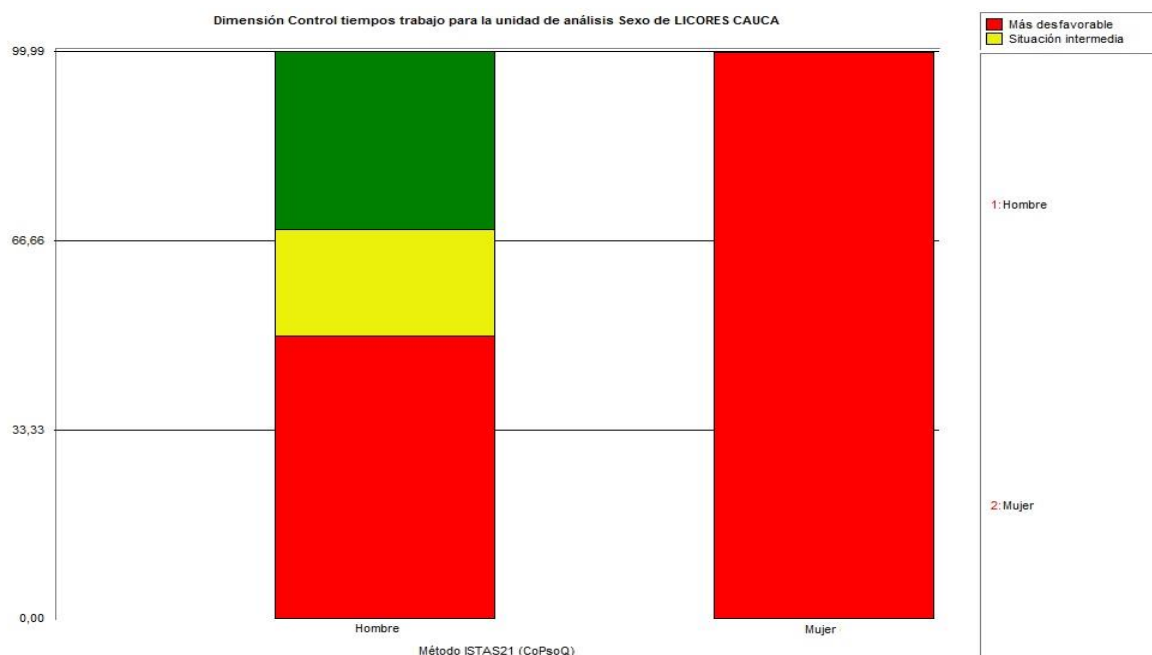
Fuente: El autor, 2017

En la gráfica 26, se puede observar el cruce del factor de riesgo psicosocial “inseguridad sobre el futuro” respecto a la antigüedad organizada en 5 categorías o rangos, el rango con mayor prevalencia en condición desfavorable es el de los colaboradores que llevan más de 7 meses y hasta 2 años con un 100%, seguido por el rango de los colaboradores que llevan entre más de 2 años y 5 años de antigüedad con un 87,71%, en ese orden le siguen los colaboradores que llevan 6 meses en la industria licorera con 74,55% en situación desfavorable y con un 50,00% y 0,00% de colaboradores en condición desfavorable para los colaboradores con más de 10 años y aquellos entre 5 años y 10 años, respectivamente.

9.3.1.4. Control en los tiempos de trabajo

El factor de riesgo psicosocial “control en los tiempo de trabajo”, se refiere a la capacidad o autonomía que tienen los colaboradores para poder diferenciar claramente los tiempos dedicados al trabajo y los periodos de descanso, equilibrando de esta manera la vida social con la vida laboral; a continuación se expone el cruce del factor de riesgos psicosocial “control en los tiempos de trabajo” contra las variables socio-demográficas de la población del estudio, empezando con el género de la población (ver gráfica 29).

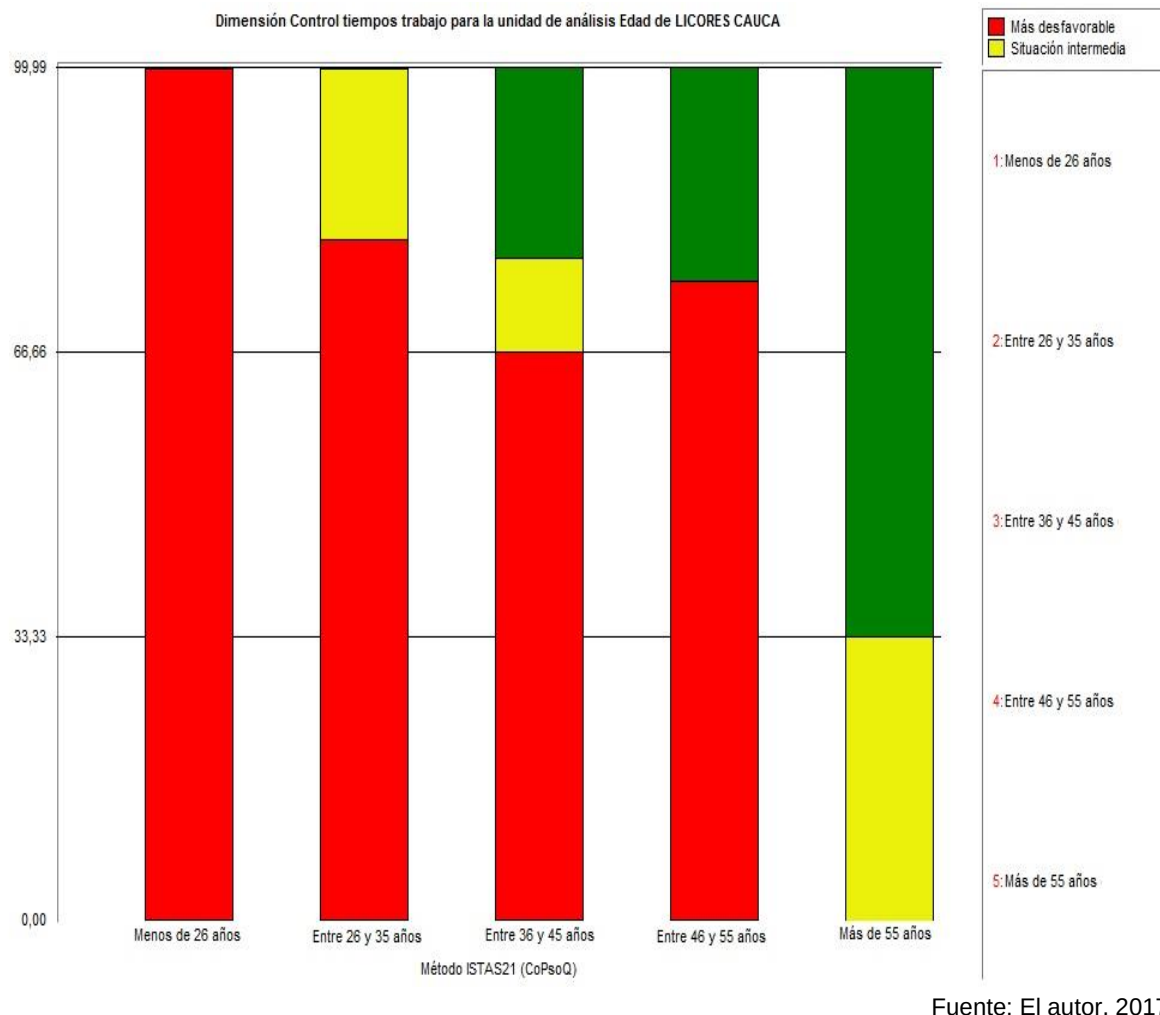
GRÁFICA 27. Control en los tiempos de trabajo vs género



Fuente: El autor, 2017

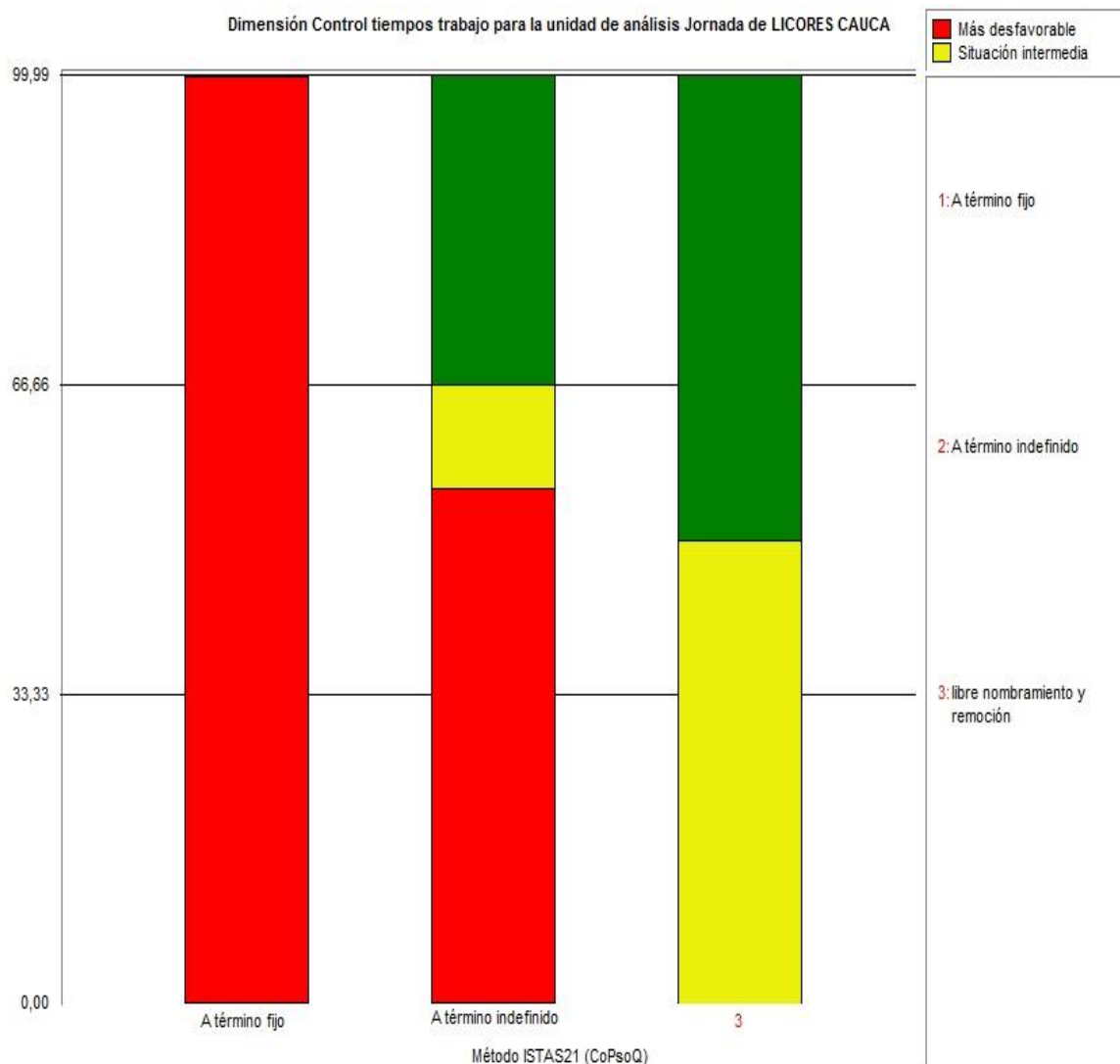
Respecto al cruce del factor de riesgo psicosocial (control en los tiempos de trabajo) con el género de los colaboradores participantes en el proyecto, la gráfica 29 es contundente en evidenciar que el 100% de las mujeres resultó en condición desfavorables, mientras que cerca de la mitad de los hombres (49,57%) resultaron en condición desfavorable.

GRÁFICA 28. Control en los tiempos de trabajo vs edad



La gráfica 28 corresponde al cruce de “control de tiempos de trabajo” con la variable socio-demográfica edad; en ella se puede ver de manera clara, una tendencia descendente cuando la edad va incrementando, es decir, a menor edad la condición respecto a este factor de riesgo psicosocial, es más desfavorable y viceversa; de esta manera las personas con edad menor a los 26 años tienen una prevalencia del 100% en condición desfavorable, seguido por el rango de edades entre los 26 y 35 años con un 79,82%, posteriormente le siguen los colaboradores entre los 46 y 55 años y aquellos entre 36 y 45 años con un 74,55% y un 66,66% respectivamente; los trabajadores con más de 55 años no obtuvieron una condición desfavorable en este factor de riesgo psicosocial.

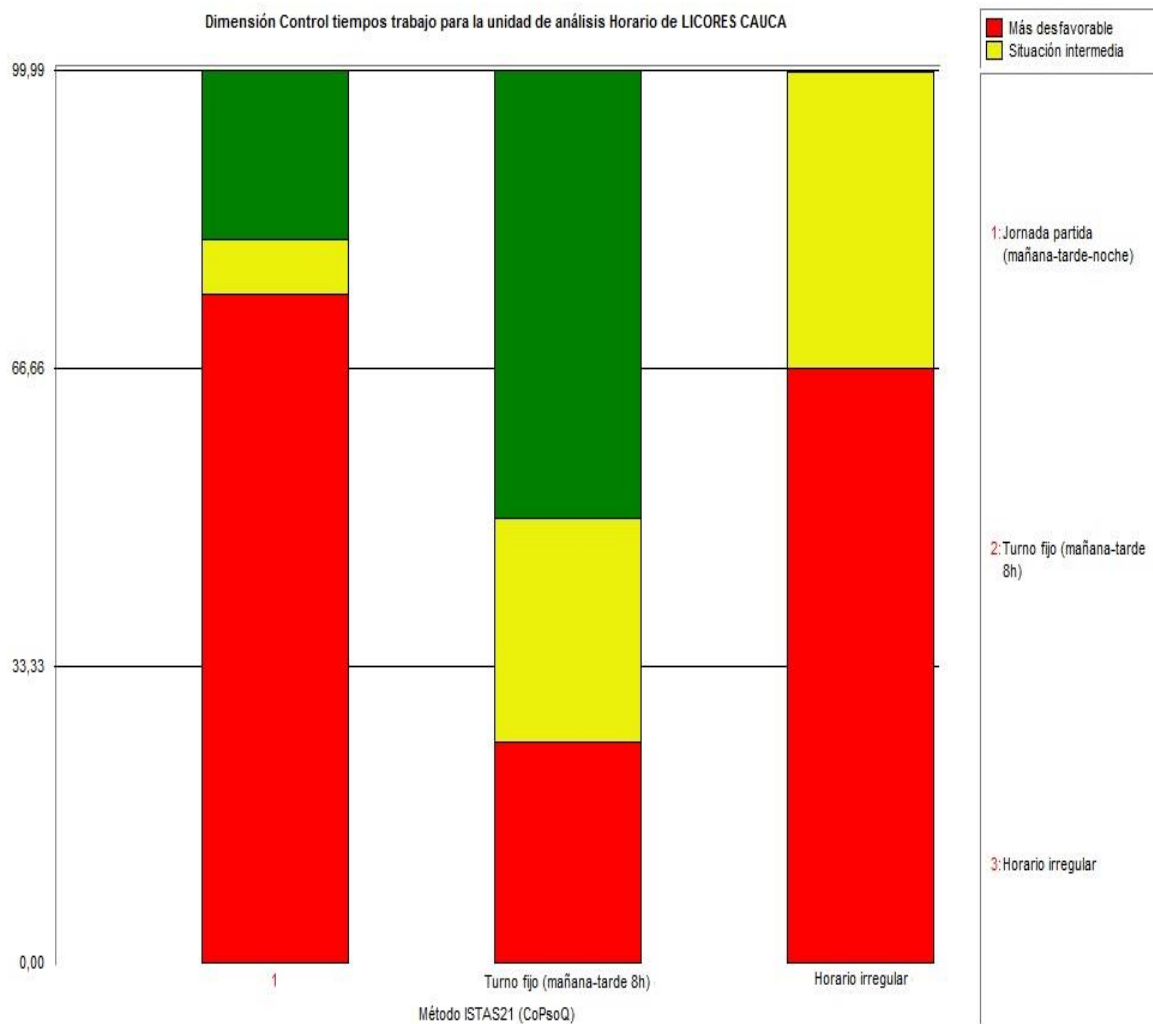
GRÁFICA 29. Control en los tiempos de trabajo vs modalidad contractual



Fuente: El autor, 2017

En la gráfica 29 que se presenta a continuación se puede observar el resultado del cruce entre el control de tiempos de trabajo como factor de riesgo psicosocial evaluado y la modalidad contractual, de esta manera, se puede afirmar que el 100% de los colaboradores con vinculación bajo término fijo presenta una condición desfavorable en este factor de riesgo psicosocial, seguido por la modalidad contractual “término indefinido” con un 55,55%, mientras que los colaboradores con modalidad de contrato libre nombramiento y remoción, no presentan condición desfavorable.

GRÁFICA 30. Control en los tiempos de trabajo vs horario



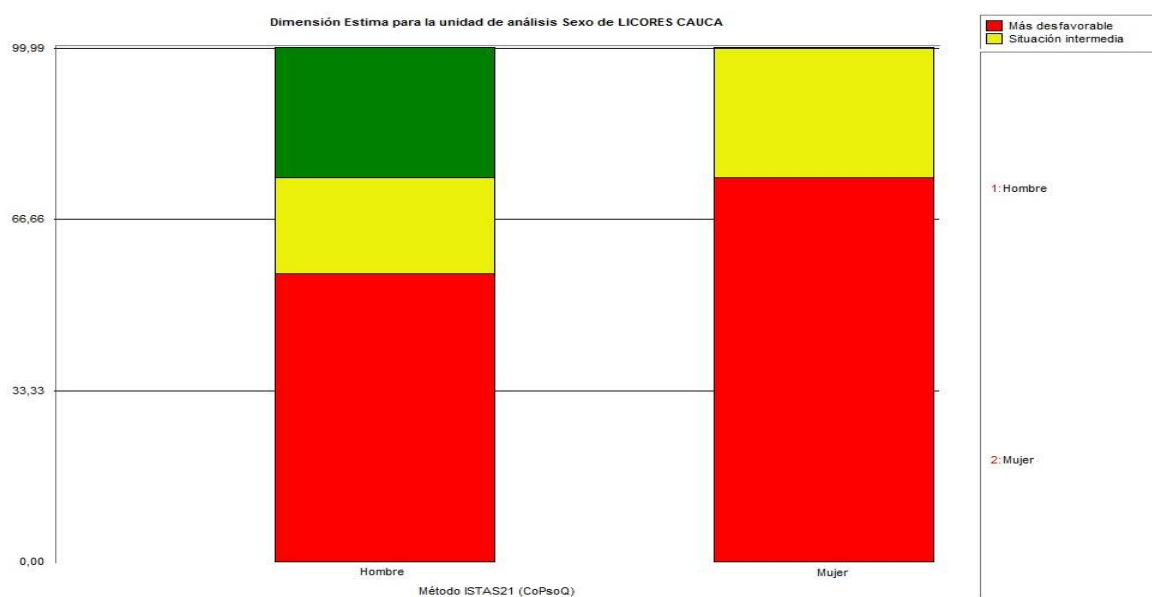
Fuente: El autor, 2017

A través de la gráfica 30, se puede observar el resultado del cruce entre el control de los tiempos de trabajo y el horario de trabajo. De los colaboradores que laboran por turnos rotativos semanales de trabajo, el 73,80% presentaron una condición desfavorable respecto a este factor de riesgo psicosocial, luego se ubicaría de manera descendente, aquellos con horario de trabajo irregular con un 66,66% y finalmente los que laboran por horario de oficina de los cuales prevalecen con una condición desfavorable un 21,43% de la población con este tipo de horario en el presente estudio.

9.3.1.5. Estima

El factor de riesgo estima, hace referencia a los valores éticos con los que espera ser compensado el colaborador por su esfuerzo en su cargo, el nivel de respeto, reconocimiento y trato justo y equitativo a cambio del esfuerzo en cada actividad que realiza el colaborador, en otras palabras, se relaciona con inequidad en las oportunidades, reconocimiento y pago de acuerdo con las labores realizadas.

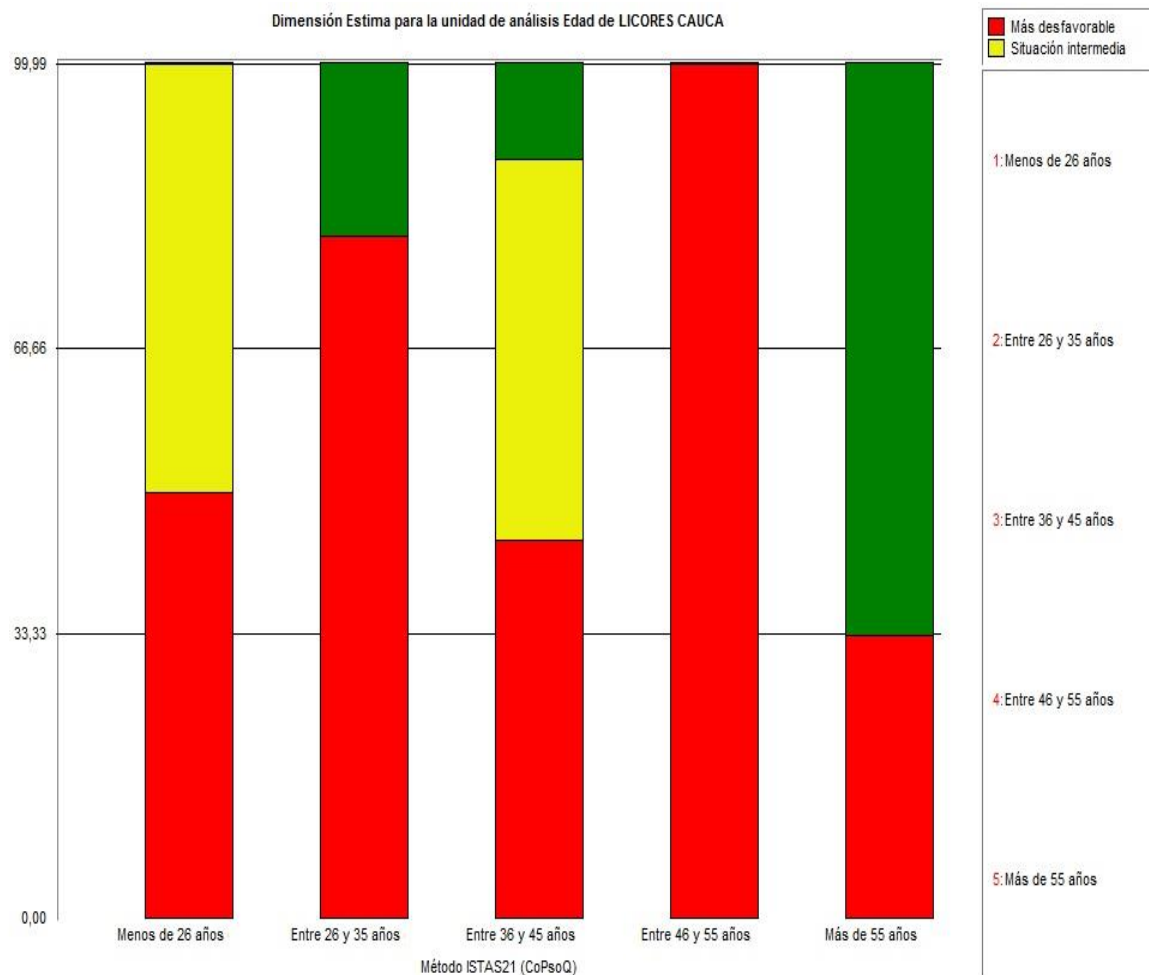
GRÁFICA 31. Estima vs género



Fuente: El autor, 2017

En cuanto al cruce del factor de riesgo psicosocial “estima” con el género de los participantes, se puede decir, que un 56,09% de los hombres resultaron en condición desfavorable respecto a la estima, sin embargo, las mujeres evidencia una mayor prevalencia en situación desfavorable con un 74,79%, es decir que respecto al cruce de la estima con el género, la mujeres se encuentran un 18,70% en condición desfavorable, además la condición intermedia sigue siendo mayor en los mujeres, tanto así que es posible afirmar que el resto de mujeres que no resultaron en condición desfavorable, obtuvieron una condición intermedia.

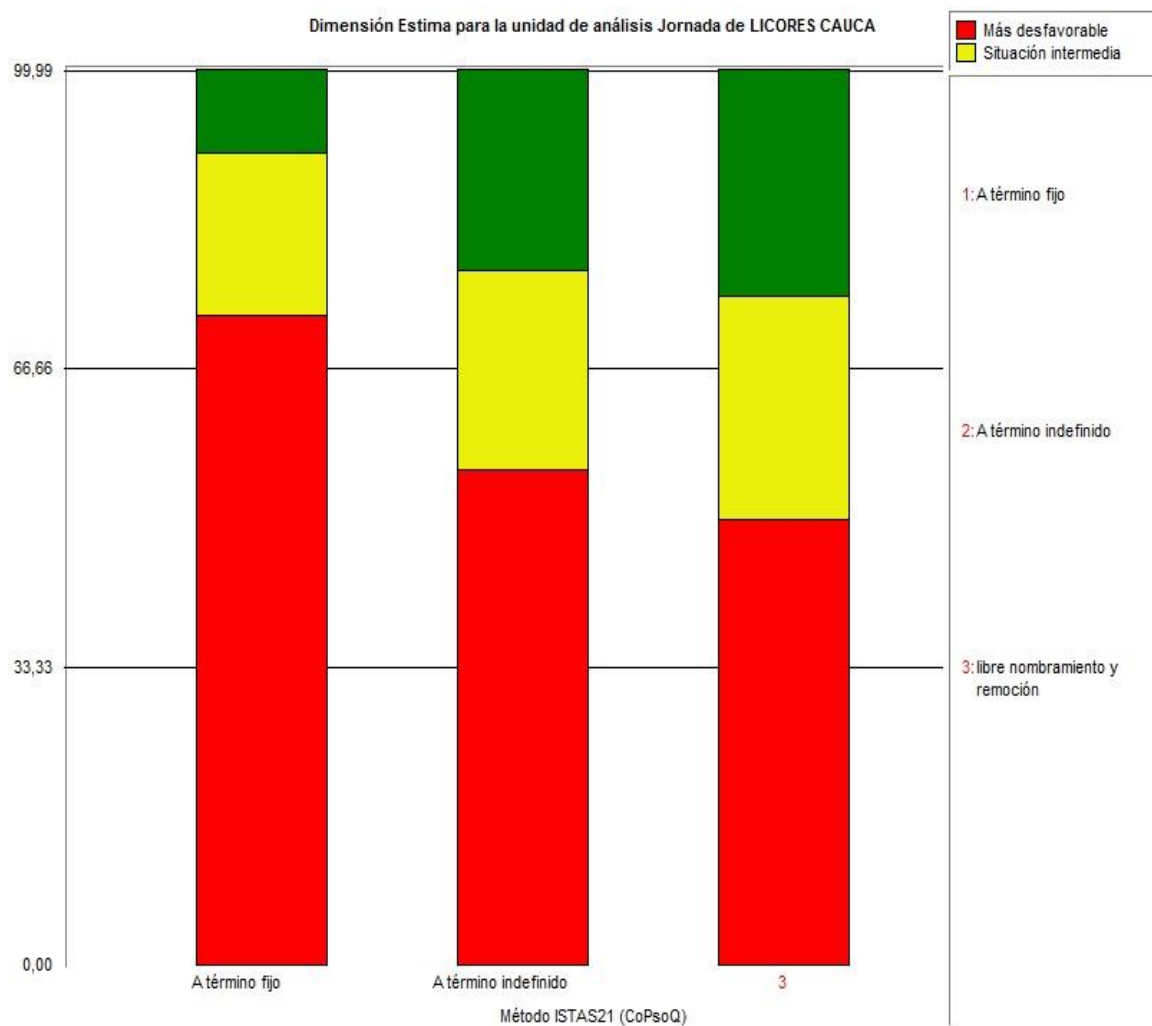
GRÁFICA 32. Estima vs edad



Fuente: El autor, 2017

La presentación de resultados del cruce entre factor de riesgo psicosocial (estima) respecto a la edad se realizará de manera descendente, de esta manera, es posible afirmar que todos los colaboradores que tienen entre 46 y 55 años presentaron una condición desfavorable, seguido por aquellos que tienen entre 26 y 35 años 79.84%, siendo estos dos rangos de edad, los que evidenciaron una condición desfavorable respecto a este cruce de variables; luego, se ubica en orden descendente, los colaboradores con menos de 26 años con 49,61%, los trabajadores con edades entre los 36 y 45 años 44,96% y finalmente, el grupo de trabajadores que presentaron la menor condición desfavorable fueron aquellos colaboradores con más de 55 años con un 33% de los participantes.

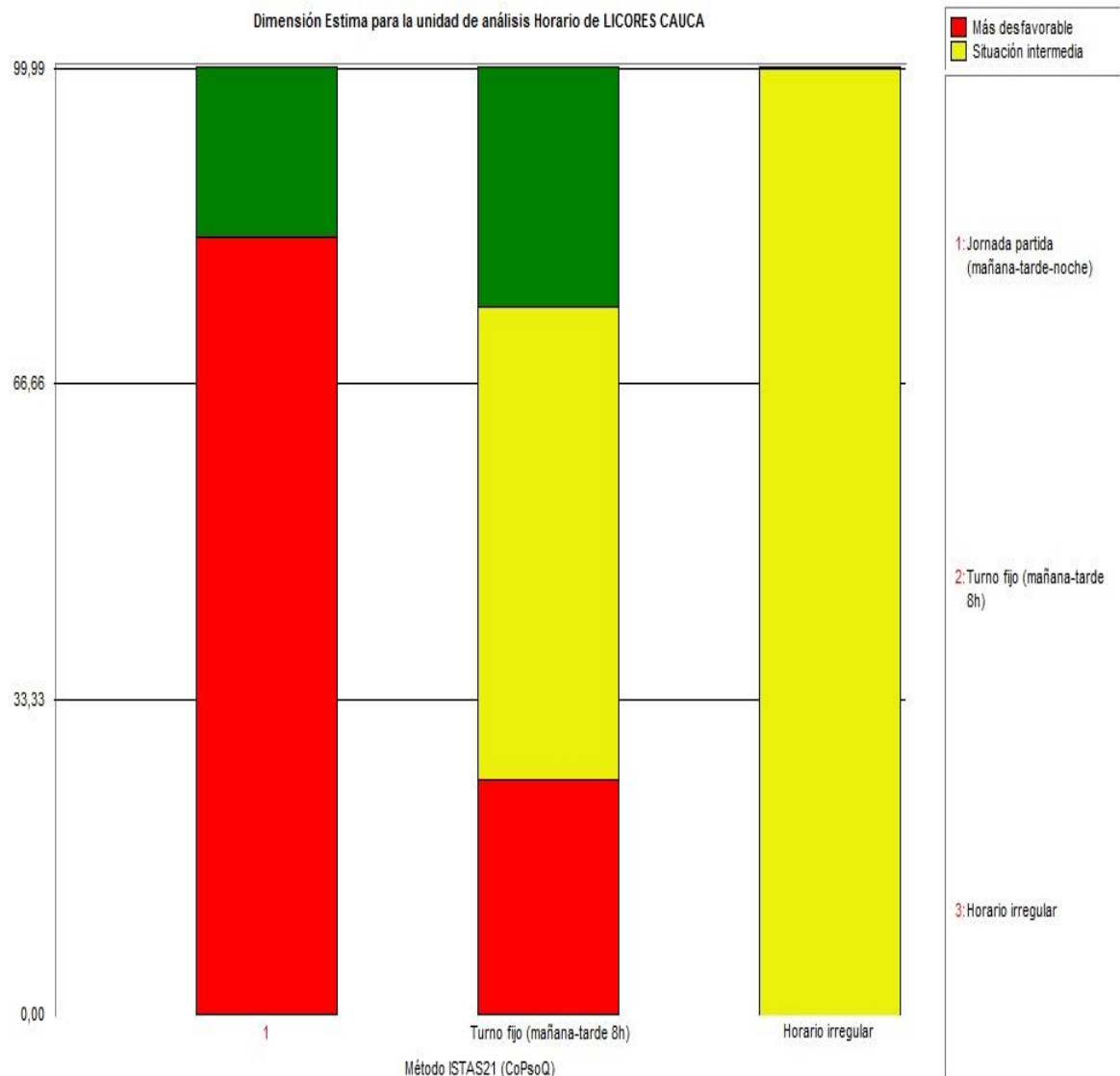
GRÁFICA 33. Estima vs modalidad contractual



Fuente: El autor, 2017

Es importante mencionar que el resultado del cruce entre la estima y las tres modalidades contractuales evaluadas, hubo diferencias visualmente apreciables desde la gráfica 33, esto se puede comprobar cuantitativamente, toda vez que de los colaboradores con modalidad de contrato a término fijo, un 72,64% resultaron en condición desfavorable, mientras que, de los colaboradores con modalidad de contrato a término indefinido, un 55,55% resultaron en situación desfavorable; los trabajadores con menor condición desfavorable en este caso, fueron los colaboradores bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción, toda vez que el porcentaje de ellos en condición desfavorable fue de 49,57%.

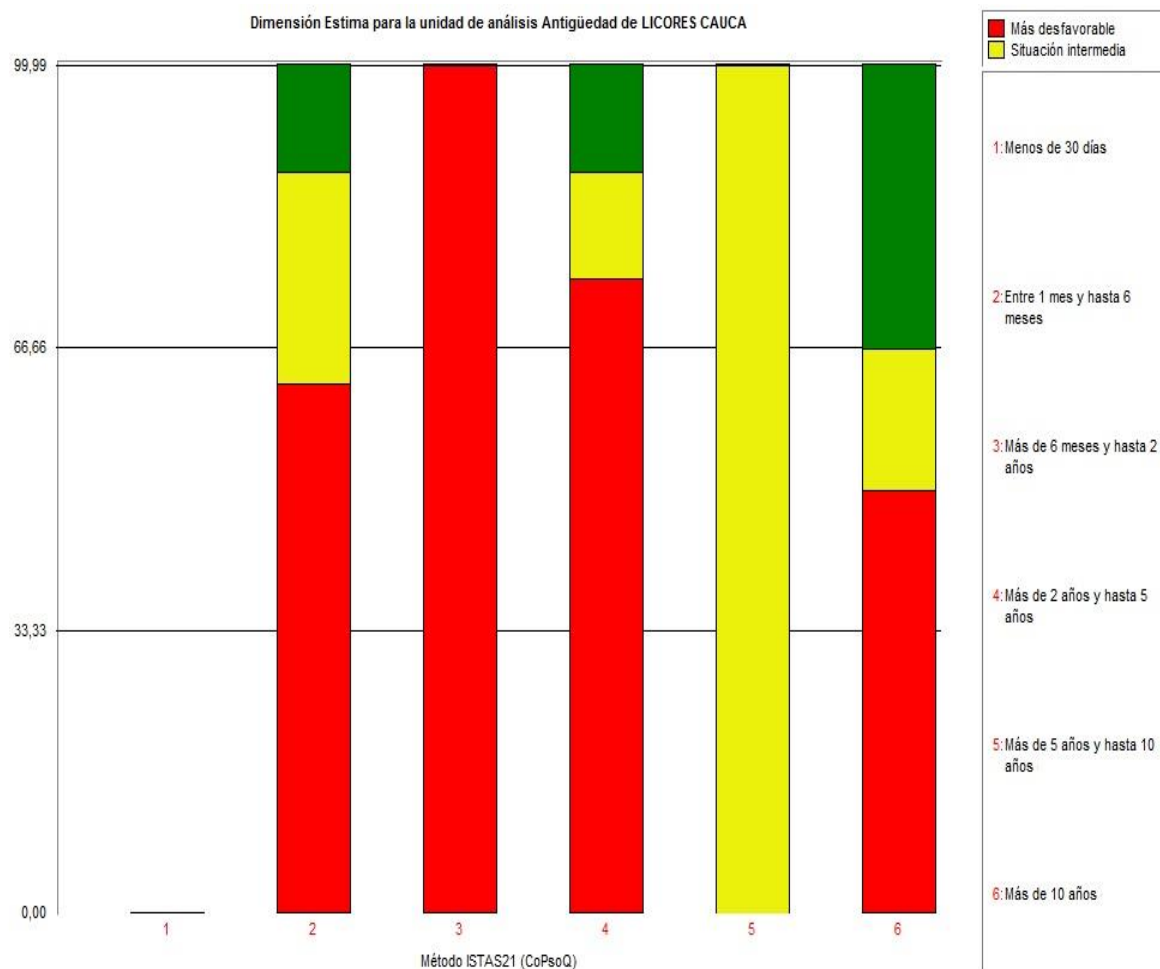
GRÁFICA 34. Estima vs horario



Fuente: El autor, 2017

A través de la gráfica 34, se puede afirmar que al cruzar el factor de riesgo psicosocial (estima) con el horario laboral, el 81,74% de los colaboradores que laboran por turnos rotativos semanales se encuentran en una situación desfavorable, mientras que, de aquellos que trabajan en horario de oficina, el 23,81% también tienen una condición desfavorables; vale la pena resaltar que de los colaboradores que trabajan con horario irregular, ninguno presenta una condición desfavorable y se mantienen en una condición intermedia.

GRÁFICA 35. Estima vs antigüedad



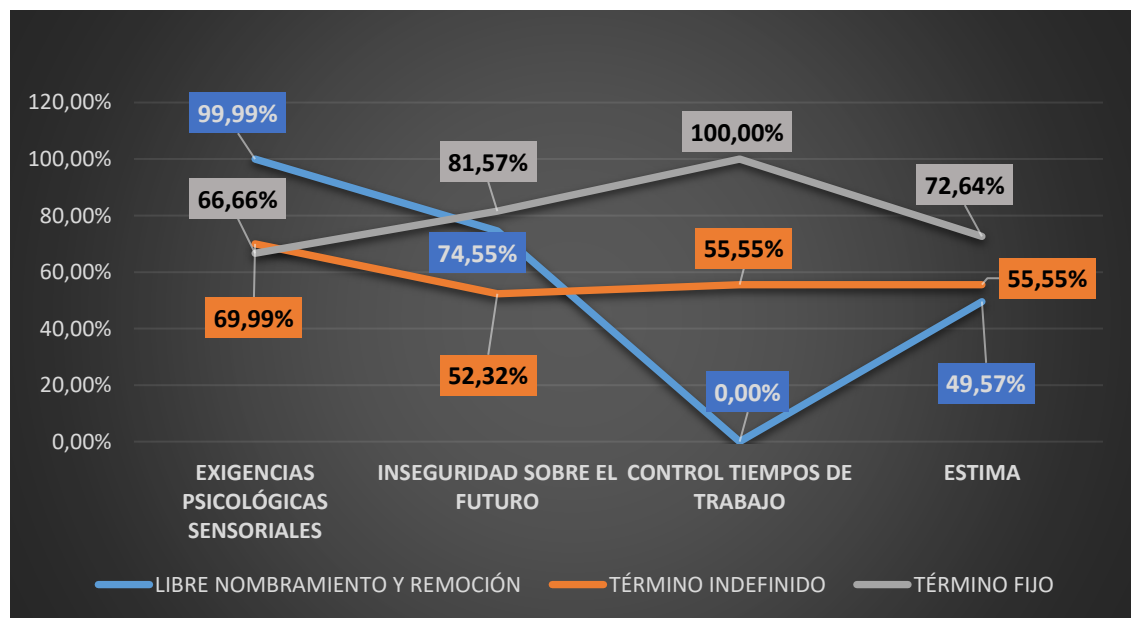
Fuente: El autor, 2017

La antigüedad en el cargo se dividió en 6 categorías, siendo la de más de 6 meses y hasta 2 años la que resultó en una condición desfavorables al cruzarse con la estima con un contundente 100%, mientras que el 74,16% de los colaboradores que llevan en la industria licorera más de dos años y hasta 5 años resultaron en un situación desfavorable en este cruce de variables; posteriormente, le siguen en orden descendente los trabajadores que llevan 6 meses en la compañía, de los cuales 61,66% obtuvieron una condición desfavorable; la mitad (50%) de los que llevan más de 10 años tienen la condición desfavorables en este cruce, finalmente, los colaboradores que tienen entre 5 y 10 años de antigüedad no presentan condición desfavorable.

9.4. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL POR MODALIDAD CONTRACTUAL

Teniendo en cuenta los resultados del proyecto presentados en el punto 9.3, es posible afirmar que los factores de riesgo psicosocial se comportan de manera diferente, dependiendo de la modalidad contractual, la gráfica 36 (presentada a continuación) es muy importante dentro de los resultados del proyecto; toda vez que permite observar el comportamiento de los cuatro factores de riesgo psicosocial (FRP) más prevalentes en la población estudio. A través de los resultados obtenidos desde el ISTAS, de las 21 categorías, las cuatro con prevalencias más significativas, fueron en orden descendente de acuerdo al porcentaje de población en situación desfavorable, las siguientes: exigencias psicológicas sensoriales (79,99%), inseguridad sobre el futuro (74,06%), control en los tiempos de trabajo (65,18%) y estima (62,22%), de esta manera, los resultados para cada modalidad de contrato se muestran en la gráfica 36, a continuación.

GRÁFICA 36. Factores de riesgo psicosocial por modalidad contractual



Fuente: El autor, 2017

La interpretación de la gráfica 36 debe ser específica para cada factor de riesgo psicosocial y por supuesto, para cada modalidad o tipo de contratación; en ese

orden de ideas, se describen estos resultados independientemente en los párrafos siguientes.

9.4.1. Exigencias psicológicas sensoriales vs modalidad contractual

Según el ISTAS21, las exigencias psicológicas sensoriales se refieren a la demanda de las actividades en el trabajo relacionadas con los sentidos, es decir, aquellas que requieren alta concentración, atención constante, precisión y mirar con detalle.⁴⁰ Éste factor de riesgo psicosocial fue el más prevalente en la población del estudio, especialmente en aquellos colaboradores vinculados como de “libre nombramiento y remoción”, los cuales en su totalidad resultaron en condición desfavorable, sin embargo no se debe ignorar que las otras dos modalidades contractuales (término fijo y término indefinido) resultaron también en situación desfavorables, sólo que en menor medida 69,99% y 66,66% respectivamente; lo anterior puede relacionarse con la responsabilidad que le merecen los cargos que gozan de esta modalidad contractual, toda vez que son cargos de alto nivel jerárquico en la industria licorera e incluso tienen personal a cargo; por lo tanto, ellos deben estar siempre alerta y atentos de las tareas cotidianas que su labor le merece día a día con todos sus sentidos en inmejorable condición.

9.4.2. Inseguridad sobre el futuro vs modalidad contractual

La inseguridad sobre el futuro fue el segundo factor de riesgo con prioridad desfavorable hacia los colaboradores que participaron en el proyecto; evidenciando una fuerte preocupación de los colaboradores en general por el futuro respecto a sus cargos y efectivamente la probabilidad de perder su empleo, también hace referencia a los cambios no deseados en sus condiciones de trabajo, por ejemplo: su horario, tareas específicas, funciones, contrato, salario, entre otros. Y que a su vez ocasiones una percepción generalizada de inestabilidad laboral o amenaza de pérdida del empleo en la industria licorera.

⁴⁰ MONCADA S, LLORENS C y ANDRÉS R (Centro de referencia en organización del trabajo y salud – ISTAS), MORENO N (CCOO de Catalunya) y MOLINERO E (Department d’Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresa con 25 o más trabajadores y trabajadoras, VERSIÓN MEDIA, Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.

Los resultados arrojaron una situación desfavorable en mayor grado de exposición específicamente en colaboradores que se encuentran vinculados bajo contrato a término fijo (81,57%), es decir que 8 de cada 10 colaboradores con contrato a término fijo sienten inseguridad sobre el futuro, respecto de sus empleos en la empresa; muy cercanamente se ubicó el porcentaje de colaboradores de libre nombramiento y remoción con un 74,55% y en menor porcentaje resultaron los colaboradores con contrato a término indefinido. Básicamente, estos resultados son concordante con las diferencias en las cláusulas relacionadas con la temporalidad del contrato laboral, toda vez que mientras los colaboradores vinculados por contrato a término indefinido no tienen establecida una temporalidad en la duración del contrato, los trabajadores vinculados por contrato a término fijo, sí establecen claramente la duración o extensión del contrato celebrado entre la industria licorera y el colaborador mismo, además, los colaboradores con término indefinido, gozan de una convención sindical que los respalda en cierto modo ante el empleador y esa razón podría considerarse como una característica que genera mayor sensación de estabilidad en el colaborador. Por su parte, la modalidad contractual denominada “de libre nombramiento y remoción”, es una modalidad de contrato especial para el sector público estatal que puede darse por terminada en cualquier momento por el empleador sin que exista necesariamente una causa justificada para dicha terminación, de allí la posible causa que la inseguridad sobre el futuro en esta modalidad contractual resulte en una condición desfavorable para los colaboradores vinculados bajo este tipo de contrato en la industria licorera, según los resultados presentados a través de la gráfica 36.

9.4.3. Control en los tiempos de trabajo vs modalidad contractual

Este factor de riesgo psicosocial fue el tercero con mayor porcentaje de exposición en condición desfavorable para la población del estudio, además, en los resultados obtenidos se encontró una gran diferencia entre el porcentaje de colaboradores en situación desfavorable por modalidad contractual; de allí se puede afirmar que la percepción en el control o autonomía para tomar decisiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos que diferencian la vida privada de los pendientes en el trabajo es muy diferente entre los colaboradores dependiendo del tipo de contratación que lo vincula a la industria licorera. La gráfica 36, permite observar que todos los colaboradores bajo contrato a término fijo resultaron en condición desfavorable respecto a este factor de riesgo psicosocial; en menor

medida, pero con un porcentaje importante de colaboradores bajo vinculación por contrato a término indefinido, resultaron en situación desfavorable (55,55%) y finalmente, se encuentran los colaboradores vinculados bajo el tipo de contrato “de libre nombramiento y remoción” de los cuales ninguno de los participantes, resultó en condición desfavorable. Lo anterior, puede deberse en gran medida al tipo de tareas que deben realizar los colaboradores, por ejemplo, los colaboradores que conforman los procesos productivos en la industria licorera y que están vinculados por contrato a término fijo, realizan labores netamente operativas y en un nivel jerárquico menor en la gran mayoría de los colaboradores, respecto a los que se vinculan bajo cualquier otra modalidad contractual; son colaboradores que cumplen tareas mecánicas y que dependen de los procesos para poder tomar un descanso durante la jornada de trabajo, además, en gran medida, las actividades que realizan son de trabajo físico, más que de demanda cognitiva.

Los colaboradores contratados a término indefinido gozan dentro de la convención sindical de trabajadores, de un escalafón que va desde la categoría I hasta la categoría X, siendo X la de la más alta jerarquía dentro de la convención sindical, por esta razón, en el proyecto participaron colaboradores que realizan labores similares a las de los colaboradores con contrato a término fijo (categoría I) y también colaboradores que se encuentran en niveles jerárquicos más altos, llegando incluso a la categoría X, por ejemplo los coordinadores de envasado; estos últimos corresponden a la categoría X y por ende sus labores se centran en más trabajo cognitivo que trabajo físico y por ende, el control de los tiempos para tomar un descanso durante la jornada de trabajo, es mayor que aquellos que realizan labores netamente operativas.

Finalmente, los colaboradores vinculados bajo el contrato “de libre nombramiento y remoción” son colaboradores que representan cargos de alta jerarquía en la industria licorera, siendo jefe de proceso en la estructura administrativa de la industria licorera, estos colaboradores se caracterizan por manejar personal y velar por las tareas estratégicas de cada proceso enmarcadas en las políticas de la organización; por esta razón, sus tareas se centran en un alto porcentaje como altamente cognitivas y por ende la capacidad para administrar los tiempos destinados al descanso durante la jornada laboral es mayor respecto a los otros colaboradores que se vinculan a la industria licorera con otro tipo de contrato, diferente al “de libre nombramiento y remoción”.

9.4.4. Estima vs modalidad contractual

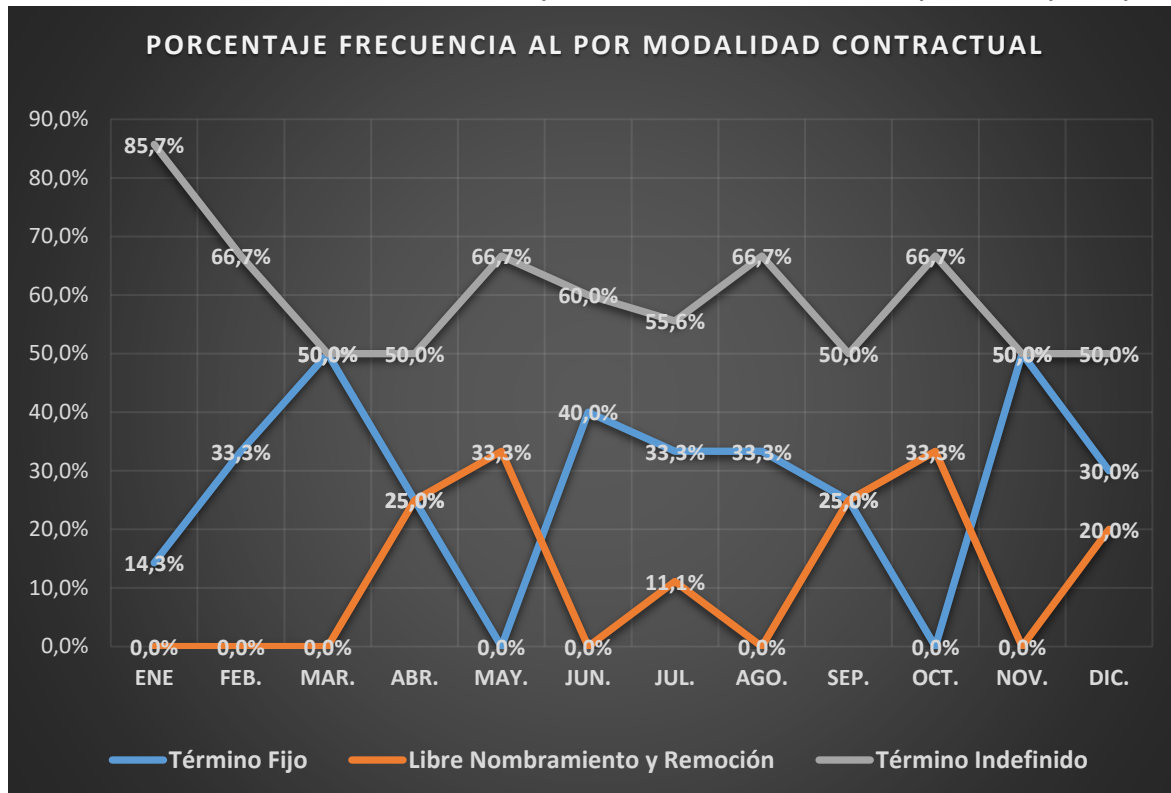
El factor de riesgo psicosocial estima, hace referencia al respeto, reconocimiento y trato justo que se obtiene a cambio del esfuerzo realizado en las actividades relacionadas directamente con el cargo y al trato justo que se obtiene a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo; también, tiene que ver con la inequidad en el proceso de promoción de los cargos y específicamente con el pago por las actividades laborales realizadas. Si bien este factor de riesgo psicosocial se comportó de manera transversal a todas las modalidades contractuales, en la modalidad “término fijo” resultó un porcentaje más alto de colaboradores en situación desfavorable (72,64%), puede deberse en gran medida a la percepción que manifestaron en los grupos focales los colaboradores de la modalidad a término fijo, respecto a la bonificación salarial relacionada con los colaboradores de igual nivel jerárquico, pero con modalidad a término indefinido, haciendo alusión a las bonificaciones extralegales a las que se hacen acreedores.

Los colaboradores con modalidad a término indefinido resultaron en un 55,55% en condición desfavorable y finalmente los trabajadores de “libre nombramiento y remoción” con un 49,57% en situación desfavorable; lo que permite afirmar que independientemente del porcentaje obtenido en condición desfavorable, por lo menos la mitad de los colaboradores se encuentran en condición desfavorable respecto a este factor de riesgo psicosocial; es decir que desde cualquier modalidad contractual se percibe una inequidad en las condiciones de trabajo.

9.5. AUSENTISMO LABORAL POR MODALIDAD CONTRACTUAL

El ausentismo laboral en la industria licorera tiene unos comportamientos marcados dependiendo de la modalidad de contratación que tenga el colaborador con la empresa; en la gráfica 36, presentada a continuación, se exponen las frecuencias de ausentismo laboral, categorizadas por cada modalidad contractual.

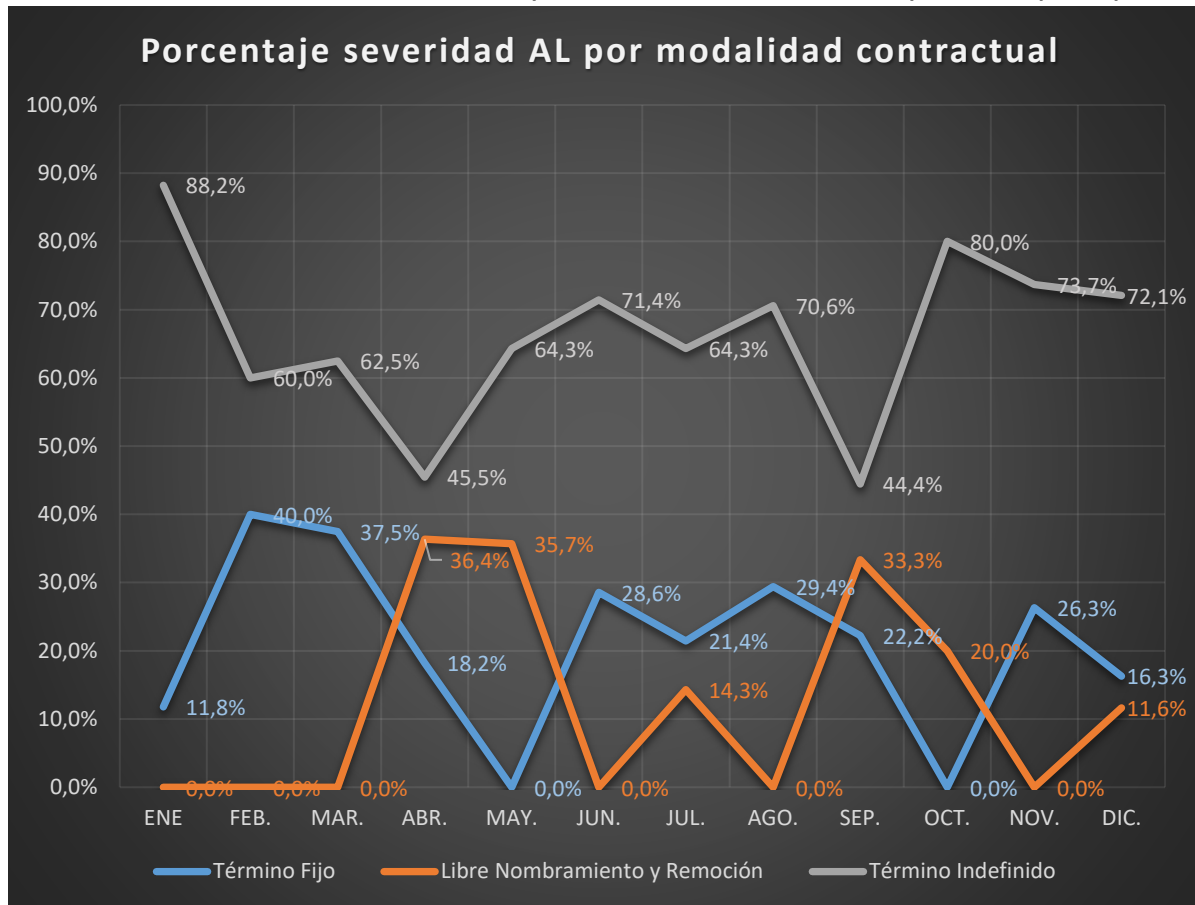
GRÁFICA 37. Frecuencias de AL por modalidad contractual por mes (2016)



Fuente: El autor, 2017.

En la gráfica 37 se puede observar como las modalidades contractuales “término fijo y libre nombramiento y remoción”, son superadas en demasía por parte de la modalidad contractual a término indefinido, básicamente, la frecuencia del ausentismo laboral en los colaboradores a término indefinido superó mes a mes, a las otras modalidades contractuales, también debe resaltarse que la modalidad contractual con menos aporte a las cifras estadísticas de frecuencia del AL en la industria licorera es la modalidad de libre nombramiento, estos colaboradores se ausentan con menos frecuencia, por el nivel alto de responsabilidad que administran desde sus cargos, según las manifestaciones obtenidas en los grupos focales, también fue posible identificar patrones de comportamiento del AL dependiendo de la modalidad contractual, toda vez que al inicio del año, se disparó el AL en lo colaboradores a término indefinido pero se mantuvieron bajos los porcentajes de participación de las otras dos modalidades contractuales.

GRÁFICA 38. Severidad del AL por modalidad contractual por mes (2016)



Fuente: El autor, 2017.

En la gráfica 38 se observa la severidad del ausentismo laboral presentado durante el año 2016 por modalidad contractual, expresado en porcentaje de participación de cada modalidad contractual teniendo en cuenta la severidad presentada en cada mes; para la modalidad de término indefinido, se presenta una severidad alta en comparación de las otras modalidades contractuales, especialmente al inicio y al final del año; por ejemplo, en enero el 88,2% de los días de ausentismo laboral, equivalen a la modalidad contractual de término indefinido, mientras que término fijo aportó el 11,8% restante y la modalidad contractual libre nombramiento y remoción no presentó AL según los registros del mes en cuestión, sin embargo, en el mes de abril de 2016 por ejemplo, la severidad de la modalidad contractual libre nombramiento y remoción fue de 36,4% del total de la severidad presentada en el mes; el doble que la presentada por los trabajadores de la modalidad contractual término fijo (18,2%), mientras que el restante 45,5% del AL lo aportó la modalidad término indefinido, la cual siempre

mantuvo el porcentaje más alto de aportes a la severidad del AL respecto a las otras modalidades contractuales, mes a mes.

Con el ánimo de establecer las causas específicas del ausentismo laboral presentado durante el año 2016, se realizó un recuento del motivo en cada solicitud de permiso que aparece en la base de datos estructurada a partir de la información aportada por la sección talento humano para los 70 trabajadores que hacen parte de los procesos productivos, la información aparece en la tabla 7 que se muestra a continuación:

TABLA 7. Causas del ausentismo laboral del año 2016 (procesos misionales)

AUSENTISMO LABORAL 2016 POR CAUSA									
CAUSAS	CANTIDAD PERMISOS		MODALIDAD CONTRACTUAL						DIAS
	CONTEO	%	TI	%	TF	%	LNR	%	
PERSONALES	273	31,30	168	61,54%	100	36,63%	5	1,83%	85
OFICIALES	145	16,62	110	75,86%	12	8,28%	23	15,86%	25
MEDICAS	191	21,90	108	56,54%	61	31,94%	22	11,52%	60
FAMILIARES	120	13,76	82	68,33%	21	17,50%	17	14,17%	16
ODONTOLOGICAS	75	8,60	33	44,00%	19	25,33%	23	30,67%	13
CALAMIDAD DOMÉSTICA	19	2,18	8	42,11%	5	26,32%	6	31,58%	10
SALUD PUBLICA	0	0,00	0	-	0	-	0	-	0
OTROS	49	5,62	27	55,10%	12	24,49%	10	20,41%	15
TOTAL	872	100%	536	61,47%	230	26,38%	106	12,16%	224
TASA AL 1000 d-H Lab	50,64		31,30		13,35		6,16		17220
TOTAL TRABAJADORES	70 Trabajadores								
OBSERVACIONES	Los 70 trabajadores corresponden a los procesos misionales de la IL.								

Fuente: El autor, 2017.

A partir de la tabla 7 se puede afirmar que el número total de permisos que se solicitaron por los colaboradores que hacen parte de los procesos misionales (70 trabajadores) fueron 872 permisos en el transcurso del año 2016, es decir, 12,46 permisos por cada colaborador; lo que equivale a afirmar que se solicitaron mensualmente 1,03 permisos por colaborador por mes en el año mencionado. Además, la causa más prevalente al solicitar un permiso para ausentarse del trabajo es “personales” con un 31,30% es decir que más de la tercera parte de las causas para solicitar permisos fue por motivos personales, seguido por “causas médicas” con un 21,90%, en tercer lugar con un 16,62% se ubicaron los permisos

por causas “oficiales”, siendo estas tres, las más prevalentes en el ausentismo laboral de los colaboradores de los procesos misionales, de hecho, al sumar los porcentajes de participación de estas tres causas, se obtiene un contundente 69,82% es decir que 7 de cada 10 solicitudes de permiso se ubican en estas tres causas de ausentismo laboral.

9.6. RESULTADOS CUALITATIVOS DE LOS GRUPOS FOCALES

TABLA 8. MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS

Categorías deductivas	FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO POR MODALIDAD DE CONTRATO GRUPOS FOCALES Categorías inductivas preliminares			
	Factores de riesgo psicosocial Resultados Grupos focales CONTRATO LIBRE NOMBRAMIENTO	Factores de riesgo psicosocial Resultados Grupos focales CONTRATO TERMINO INDEFINIDO	Factores de riesgo psicosocial Resultados Grupos focales CONTRATO TERMINO FIJO	Factores de riesgo psicosocial Resultados Grupos focales
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	<u>MODALIDAD CONTRACTUAL</u> DEPENDE DE LA AFINIDAD CON EL JEFE INMEDIATO - uno tiene una estabilidad económica, mientras tenga afinidad con el jefe inmediato, en el momento menos pensado te pueden decir: “chao, se acabó tu contrato” DEPENDE DE LOS CAMBIOS DE LAS ADMINISTRACIONES DE TURNO - algo muy cierto es que la parte política, juega un papel importante aquí, entonces, con cada administración se dan cambios importantes, entonces las nuevas gerencias, traen sus propia gente <u>EQUIPO DE TRABAJO</u> LAS DECISIONES SE PLANTEAN CON EL	<u>MODALIDAD CONTRACTUAL</u> SI ES SATISFACTORIO LA MODALIDAD CONTRACTUAL - Sí, eso es cierto, gracias a este tipo de contratación, he podido hacerme con mis cosas y ofrecerle a mi familia posibilidades de salir adelante - me siento muy conforme del contrato que tengo con la empresa, las condiciones son buenas y los beneficios que uno tiene, no los puede encontrar fácilmente allá afuera <u>EQUIPO DE TRABAJO</u> LAS DECISIONES SE PLANTEAN CON EL	<u>MODALIDAD CONTRACTUAL</u> INSATISFACCION CON LA MODALIDAD CONTRACTUAL - Noooo, de ninguna manera, pienso que aquí le pueden mejorar a uno las condiciones, uno ve a personas que sin trabajar más que uno, se la gana fácil y tiene los bolsillos llenos. NO GENERA ESTABILIDAD LA MODALIDAD CONTRACTUAL - Absolutamente, no, además ingeniero, yo le digo algo, uno no puede endeudarse como quisiera para conseguir sus cositas porque acá a uno no le dan una estabilidad, siempre uno tiene que ir a rogar prácticamente a la oficina de la gerencia que le renueven el contrato <u>EQUIPO DE TRABAJO</u> LAS DECISIONES NO SE PLANTEAN	-NO GENERA ESTABILIDAD LA MODALIDAD CONTRACTUAL -INSATISFACCION CON LA REMUNERACION -SATISFACCION DE LOS BENEFICIOS - LAS DECISIONES SE PLANTEAN CON EL GRUPO

	GRUPO - un tema de calidad o es un tema de gestión de la calidad, entonces con ese consenso que uno ha realizado con los compañeros, entonces ya toma una DECISION2. DEPENDEN DE LA GERENCIA -es importante saber que por encima de nosotros está la GERENCIA1 y es él o ella quien se encarga de tomar la DECISION2 final LOS CARGOS SON DE TIPO POLITICO -corre un riesgo alto que te puedan sacar de tu cargo para poner a alguien que -viene por una cuota política -cada vez que cambien la administración, quedamos como a la expectativa: ¿será que sí continuamos, o no? REMUNERACION NO ES ACORDE DE ACUERDO A LOS ESTUDIOS-DESIGUALDAD -Pues, de acuerdo al salario, es un poco inferior a lo que uno espera ganar, respecto a los estudios que uno tiene en su hoja de vida BENEFICIOS LABORAL INSATISFACCION D E LOS BENEFICIOS -Aquí no tenemos ningún tipo de bonificación ni material, ni en especie por nuestro trabajo, excepto la quincena que muy cumplidamente la	GRUPO - Uh sí, claro, claro, siempre que nosotros podamos aportar mejores formas de hacer las cosas, lo hacemos; muchas veces, el jefe no se las sabe todas, es allí donde nuestra experiencia nos ayuda a asesorarlo para que las cosas salgan REMUNERACION SI ES SATISFACTORIO LA REMUNERACION - Sí, en comparación con lo que uno encuentra en cargos similares de otras empresas, sí, estoy conforme con mi pago por mi trabajo BENEFICIOS LABORAL SATISFACCION D E LOS BENEFICIOS -: Si, claro, porque aparte de lo que uno recibe como trabajador desde lo legal, como lo decía la compañera, hay una parte que se recibe en cosas que no sean específicamente	CON EL GRUPO - Aquí entre nosotros no es que haya un equipo como tal, casi siempre nos rotan, tanto por los turnos, como por las estaciones de trabajo, entonces uno habla poquito con los compañeros como para decir que alcanza a formar un equipo. REMUNERACION INSATISFACCION CON LA REMUNERACION - No, de acuerdo con mis compañeros, el pago por lo que uno tiene que hacer acá es poco y no alcanza para lo que uno tiene que hacer, además, se ve mucha desigualdad en el pago, comparándose con los compañeros que son sindicalizados, entonces eso desmotiva BENEFICIOS LABORAL SATISFACCION D E LOS BENEFICIOS	
--	---	---	---	--

	empresa nos paga LOS EMPLEADOS SINDICALIZADO GOZAN DE MEJORES BENEFICIOS - mejores beneficios tienen los empleados que son sindicalizados, nosotros recibimos solo el sueldo y listo, pero los empleados que gozan de la convención sindical, reciben mucho más que nosotros mismos	dinero, entonces uno recibe por ejemplo un número de producto a fin de año que uno puede utilizar para compartir con la familia, permisos, fiesta de fin de año etc. EQUIDAD EN LOS BENEFICIOS -: SI, lo que dice el compañero es cierto, como se dice coloquialmente: “o todos en la cama, o todos en el suelo”, pero no esas cosas que deberían ser para todos, terminen siendo para unos pocos, según la modalidad contractual	- Cuando uno hace algo bien, el jefe le reconoce frente a los compañeros, Celebración de los niños, fin de año nos regalan licor etc.	
CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	<u>POSIBILIDADES DE DESARROLLO</u> DESARROLLO PROFESIONAL PERO HAY QUE LUCHARLO - si existe el derecho de poderse desarrollar profesionalmente y hay muchas oportunidades aquí, sin embargo tienes que luchar para poderlas conseguir aquí, no es tan sencillo acceder a ellas. Pero no para ascender POSIBILIDAD DE DLLO PERSONAL - La industria licorera es una empresa que brinda muchas oportunidades de aprender porque en ocasiones tienes que volverte multifuncional, Tolerancia , experiencia. <u>LABORES ADECUADA</u> LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA la empresa hace lo que tiene que	<u>POSIBILIDADES DE DESARROLLO</u> ASCENDER SALARIOS BUENOS - a uno como sindicalizado se le abren muchas oportunidades para subir de categoría y acceder a un sueldo mejor POSIBILIDAD DE DLLO PERSONAL - la empresa constantemente nos capacita en diferentes temas, entre ellos el respeto, la ética, proyectos etc. <u>LABORES ADECUADA</u> LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA - Uno acá en esta empresa, tiene que	<u>POSIBILIDADES DE DESARROLLO</u> NO HAY DESARROLLO PROFESIONAL - No, ninguna, acá nosotros estamos temporalmente y lo sabemos muy bien, apenas cambien de gobernador o gerente, a muchos de nosotros nos sacan también, entonces aquí no pasa nada, no hay muchas oportunidades para quedarse un buen tiempo. NO HAY POSIBILIDAD DE DLLO PERSONAL - Pues creo que no, es difícil que uno pueda desarrollarse cuando siempre estás pensando en si te van a renovar o no, más los problemas de la casa <u>LABORES ADECUADA</u> LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA no pagarle las vacaciones, no	-DESARROLLO PROFESIONAL PERO HAY QUE LUCHARLO -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -EL TRABAJO PUEDE MEJORARSE -CARGA LABORAL -DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS -POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL - EL LIDER PRIORIZA LO PENDIENTE

	hacer, claro, pero se notan intereses políticos que no van en pro de la razón de ser de la licorera, pero nosotros tenemos que aprender a trabajar con eso, nosotros dependemos de las administraciones <u>EL TRABAJO PUEDE MEJORARSE</u> MEJORAR LA COMUNICACIÓN - Si creo que podría mejorar, siempre se mejore la comunicación entre las diferentes áreas, a veces acá pasa como con el juego del teléfono roto, que alguien comunica lo que hay que hacer a los demás y cada uno lo interpreta como quiere <u>LIDER O JEFE</u> EL LIDER PRIORIZA LO PENDIENTE -yo considero y seguro que lo sostengo aunque él no esté presente, tiene muy claras sus prioridades, de hecho, sus prioridades son las prioridades de la organización, entonces uno ya incluso sabe que puede esperar del jefe, <u>DEMANDA VS CAPACIDAD</u> CARGA LABORAL - la verdad aquí toca dividirse en 3 personas para sacar todo lo que hay pendiente, con el agravante en mi caso que me delegan funciones que no son propias de mi cargo, demandando más tiempo del que debería	trabajar mirando como los caballitos de carretilla, así con las tapas en los ojos para que no mire hacia ninguna parte más que sus labores <u>EL TRABAJO PUEDE MEJORARSE</u> EL TRABAJO SE PUEDE MEJORAR (Motivación, contrataciones adecuadas, si nos montan más tanques para poder almacenar producto, buscar maneras más fáciles de hacer las cosas <u>LIDER O JEFE</u> EL LIDER PRIORIZA LO PENDIENTE - ese señor es muy preparado, él sabe cómo hace sus cosas, por mi parte trato de hacer las cosas como él dice, confío mucho en lo que el jefe hace y nunca he tenido problemas con eso. <u>DEMANDA VS CAPACIDAD</u> MUCHA DEMANDA -cumplimiento a esa programación de producción tenemos que trabajar al ritmo que nos pongan. <u>PAUSAS EN EL TRABAJO</u>	tenemos estabilidad económica, un ambiente de trabajo como pesado, Tipo de contrato, el sindicato no estaba de acuerdo con los contratos que había hecho el gerente <u>EL TRABAJO PUEDE MEJORARSE</u> LAS CONDICIONES DE TRABAJO SE DEBEN MEJORAR-Prevenir el calor, trabajar con motivación, capacitación, no hay salud ocupacional <u>LIDER O JEFE</u> EL LIDER PRIORIZA LO PENDIENTE -Sí, el jefe sabe lo que tiene que hacer, él es muy organizado y hace las cosas como le convienen a la empresa antes que todo, a veces se deja afectar como se dice, por las discusiones que tiene con los otros jefes y se estresa mucho, pero él organiza muy bien sus cosas <u>DEMANDA VS CAPACIDAD</u> CARGA LABORAL -Lo que dice el compañero es muy cierto, eso nosotros, tenemos que subir envase como locos por esas escaleras y también eso es peligroso, porque nos podemos caer y lesionar y eso nunca lo han visto, nosotros en ocasiones nos quedamos cortos de tiempo	
--	--	--	--	--

	<u>PAUSAS EN EL TRABAJO</u> DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS - si no aprovecho al máximo mi jornada, se me acumula mucho el trabajo y esto hace que se altere mi cronograma de actividades y me genere un estrés laboral	<u>PAUSAS DEPENDE DE LA TEMPORADA</u> Eso acá es igual, pocas veces uno tiene que pasar derecho durante la jornada trabajando en forma, pero la mayoría del tiempo, mientras uno sepa organizar su tiempo y sus deberes, le quedan las pausas durante el turno	<u>PAUSAS EN EL TRABAJO</u> DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS - Pues, en nuestro caso, como el ritmo lo pone la máquina y uno por la política de la licorera, uno descansa 15min, pero no hacemos pausas activas	
FACTORES DEL GRUPO SOCIAL (AMBIENTE LABORAL)	<u>EQUIPO DE TRABAJO</u> HAY TRABAJO EN EQUIPO - Si, claro que sí, nosotros aquí en producción somos tal vez uno de los pocos equipos de trabajo que hay en la licorera NO PRESENTAN TRABAJO EN EQUIPO EN ADMINISTRACION De pronto en la parte que menciona el compañero, si lo comparto en cierta medida, porque uno en los procesos administrativos no siente que el trabajo sea en equipo; eso es cada uno por su lado y sálvese quien pueda <u>RELACION CON COMPAÑEROS</u> MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO Si, lo que dice el ingeniero es muy cierto, ninguno de nosotros es perfecto y por lo tanto siempre podemos buscar maneras para mejorar cada día (comunicación, equipo, paciencia y terapia) COMPARTEN TIEMPO EXTRALABORAL Cumpleaños, cervezas y afianzar lazos	<u>EQUIPO DE TRABAJO</u> HAY TRABAJO EN EQUIPO - Si, Diego, nosotros somos un equipo de trabajo, uno no sabe cuándo va a necesitar del compañero de al lado, <u>RELACION CON COMPAÑEROS</u> BUENA RELACION CON LO COMPAÑEROS -nosotros trabajamos bien aquí, somos las que más tiempo llevamos y eso lo vuelve a uno el de más experiencia, nosotras acá muchas veces les enseñamos a los muchachos que recién llega RELACION MAS LABORAL QUE PERSONAL - Sí, es estrictamente laboral, uno viene a lo que viene y listo, pero por ejemplo salir por	<u>EQUIPO DE TRABAJO</u> HAY TRABAJO EN EQUIPO - Sí, yo me siento parte de un equipo de trabajo chévere donde nos apoyamos en lo que necesitemos y tratamos de ayudarnos unos con otros <u>RELACION CON COMPAÑEROS</u> RELACIONES VARIABLES - lo que yo he podido notar es que las relaciones aquí son muy variables, unos días estamos bien, otros días estamos mal y cuando estamos mal es porque tenemos mucho trabajo y casi que no podemos ni hablar RELACION MAS LABORAL QUE PERSONAL -, es estrictamente laboral, acá llegamos a esperar lo que hay para hacer en el día y después cada uno	-RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS VARIABLES -CLIMA LABORAL VARIABLE -RELACION ENTRE AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO -HAY TRABAJO EN EQUIPO -APOYO DE COMPAÑEROS

	<u>CLIMA LABORAL</u> CLIMA LABORAL MAS DE TENSION El clima laboral aquí en la licorera es pesado, bien pesado, No es bueno, tensión, estrés y lucha de egos <u>APOYO DE COMPAÑEROS</u> El apoyo es muy bueno, acá nosotros tenemos una especie de filosofía, en la que debemos ayudar al compañero que lo necesita, teniendo en cuenta que en algún momento uno necesita del otro <u>AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO</u> EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO SI HAY RELACION Hay desmotivación, la gente trabaja aburrido , salarios desiguales, agresión entre compañeros NO HAY RELACION Nadie opta por no venir a trabajar, las causas se dan por otras razones	ahí a tomar algo con los compañeros; <u>CLIMA LABORAL</u> CLIMA LABORAL VARIABLE Yo quiero empezar diciendo que el clima de trabajo aquí es muy variable, uno ve unos días en los que todo es color de rosa, como ve otros días en los que parece que todo el mundo hubiera comido sancocho de alacrán, entonces depende mucho de la época (es difícil, bueno, se contesta mal) <u>APOYO DE COMPAÑEROS</u> son muy prestos a hacer los cambios que sean necesarios , APOYO EN PERMISOS ETC. Colaboración del jefe <u>AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO</u> EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO SI HAY RELACION no trabaja a gusto, no usan la contra jornada no hay relación, se hacen los enfermos para no trabajar, enguayabados NO HAY RELACION Falta de control de la empresa al ausentismo	para sus tareas, además difícilmente podemos hablar entre nosotros <u>CLIMA LABORAL</u> CLIMA LABORAL VARIABLE Pero es que usted acá ve unos compañeros que porque están con el político de turno, se creen los dueños de la licorera y no trabajan como deberían. No hay apoyo de RHH <u>APOYO DE COMPAÑEROS</u> Sí, acá recibimos apoyo de los compañeros, algunas veces nos recargamos de trabajo para que el otro se pueda ir a hacer sus vueltas <u>AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO</u> AUSENTISMO NO HAY RELACION No, no creen que tenga que ver	
CONDICION ES DE LA TAREA (PERSONA- TAREA, DOBLE PRESENCIA)	<u>CARGA MENTAL</u> La carga mental en mi cargo es bastante elevada, tengo que estar pendiente de muchas cosas y en ocasiones, ni siquiera son mi responsabilidad, simplemente me las delegan	<u>NO CARGA MENTAL</u> = Uno que ya lleva varios años en esto, ya le queda fácil hacer lo que viene haciendo hace mucho rato, hay que estar pendiente del producto y de cada variable en su elaboración	<u>CARGA MENTAL</u> Uno se recarga mentalmente claro, yo me siento agotado cuando tengo que hacer muchas veces lo mismo, eso me aburre y eso es una forma de cargarse	-CARGA MENTAL -EXIGENCIAS PSICOLOGICAS -ESCONDER EMOCIONES -SI HAY RELACION

	<u>EXIGENCIAS PSICOLOGICAS</u> no se puede tener contento a todo el mundo, quiero explotar algunas veces, me siento cansada, uno tiene que tener bastante capacidad de frustración y no salir llorando <u>ESCONDER EMOCIONES</u> Claro, muchas veces uno no puede decir lo que piensa, eso es porque pone en juego hasta el mismo pellejo, entonces uno opta por quedarse callado, de pronto nosotros queriendo hacer las cosas de una manera, nos dicen que las hagamos de otra <u>JORNADA TRABAJO SUFICIENTE</u> se lleva un cronograma de actividades en el cual se le da cumplimiento en la medida de lo posible en las 8h de jornada laboral que uno tiene disponible <u>SENTIDO PERTENECIA</u> Sí, personalmente, quiero mucho esta empresa, incluso su misión es muy coherente con el bienestar de todo el departamento, me siento orgulloso de trabajar acá, el problema no es la empresa, de pronto es de algunas personas que trabajan acá <u>SI HAY RELACION CONDICIONES TAREA VS AUSENTISMO</u> Totalmente, yo creo que en un trabajo en el que no te sientes bien tratado SE ABURRE, Puede ser que en ocasiones, debido a	<u>EXIGENCIAS PSICOLOGICAS</u> diligenciar formatos, concentración, mucha atención, trabajo rápido <u>ESCONDER EMOCIONES</u> - Si claro, yo pienso que muchas veces, hay que ser inteligente para saber cuándo uno tiene que mantenerse callado, sin pronunciar una palabra con “sangre caliente <u>JORNADA TRABAJO ES INSUFICIENTE</u> yo pienso que muchas veces, las actividades se planifican mal y a uno le toca correr; entre ventas y producción no se entienden muy bien las ideas <u>SENTIDO PERTENECIA</u> ni más faltaba, esta empresa me ha dado todo, mis hijos se formaron por mi trabajo, trabajo que me dio esta empresa, me siento muy bien acá <u>SI HAY RELACION CONDICIONES TAREA VS AUSENTISMO</u> Yo opino que sí, más aún cuando uno tiene hijos, nietos, por los que velar, entonces a veces a uno le toca dejar el trabajo tirado, claro con el permiso del jefe, pero a uno le toca salir corriendo a hacer sus cosas <u>MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO BUENO</u>	<u>NO EXIGENCIAS PSICOLOGICAS</u> Es poca la exigencia psicológica porque, uno tiene que hacer más trabajo físico <u>NO ESCONDER EMOCIONES</u> No, he tenido que reprimirme, espero no tener que hacerlo, menos en mi trabajo. <u>JORNADA TRABAJO SUFICIENTE</u> el tiempo es acorde, porque uno sigue órdenes que da el jefe y uno debe ver que esas órdenes se puedan hacer en la jornada, si de pronto uno no alcanza, está el otro turno <u>SENTIDO PERTENECIA</u> Claro, yo me siento parte de la empresa, a mí me gusta trabajar aquí, esta empresa me ha dado muchas cosas desde materiales hasta amigos, eso hace que me sienta agradecida <u>RELACION CONDICIONES TAREA VS AUSENTISMO EN SINDICADIZADOS</u> Pues yo creo que nosotros difícilmente podemos darnos ese lujo, pero los compañeros que son sindicalizados, ellos sí faltan mucho y a uno le toca cubrirlos obligados,	CONDICIONES TAREA VS AUSENTISMO -JORNADA TRABAJO SUFICIENTE -SENTIDO PERTENECIA
--	--	--	---	--

	las cosas que uno tiene que hacer en su casa, llegar del trabajo para atender a mi hijo o saber que mi hijo está un poco enfermo	Yo me siento bien, cuando tenemos que trabajar trabajamos, y cuando es de recochar, recochamos, allí radica todo,	pero si uno hiciera eso, hasta lo echan.	
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	<u>MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO PESADO</u> cuando tenemos auditoría de los entes externos, ahí sí nos ponen a correr y terminamos estresados, entonces en ese momento el ambiente de trabajo se torna un poco más pesado, hay alegatos, malgenio <u>CONDICIONES FISICAS INADECUADAS</u> Se presenta mucha humedad, goteras, sillas en mal estado, mucho ruido por el colegio que esta vecino, calor, inundaciones <u>MEJORAR EL AMBIENTE DE TRABAJO</u> Compromiso, comunicación, respeto por los gerentes, procesos de selección adecuados, cumplimiento de perfiles, retirar a esas personas que son un verdadero dolor de cabeza <u>NO HAY BENEFICIOS DIFERENTES A OTRAS EMPRESAS</u>	<u>CONDICIONES FISICAS INADECUADAS</u> MUCHO CALOR No, allá en envasado hace mucho calor, uno tiene que secarse el sudor de la frente, porque eso allá pega duro, duro el calor y como allá no se puede tener un ventilador OTROS Meter más tanques para almacenar aguardiente, ruido por las bombas y equipos, extractor dañado <u>MEJORAR EL AMBIENTE DE TRABAJO</u> COLOCAR VENTILACION Colocar aire acondicionados, colocar límites a la recocha pesada, apoyo entre compañeros TALENTO HUMANO SIN GESTION Diego, eso es cuestión del jefe de talento humano, es trabajo de él mirar como mejora el clima laboral, pero ese man no se encarga de lo que tiene que hacer, a él le da igual que estemos bien o mal.	<u>MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO PESADO</u> Malo, malo, acá uno trabaja con un desgane porque el ambiente es pesado, a veces el coordinador no sabe ni pedir un favor y pues a mí no me gusta que me hablen mal o algo <u>CONDICIONES FISICAS INADECUADAS</u> MUCHO CALOR a veces el trabajo se hace muy pesado, encima de todo cuando el sol calienta mucho ese techo, eso parece un sauna, pienso que eso tienen que solucionarlo. <u>MEJORAR EL AMBIENTE DE TRABAJO</u> COLOCAR VENTILACION en las áreas críticas, en época de verano es muy duro TALENTO HUMANO SIN GESTION Yo creo que si hubiese más apoyo desde talento humano, se podrían hacer cosas para mejorar el clima laboral, pero no siento que eso sea así APOYO DE JEFES El ambiente de trabajo mejora si se apoya desde arriba, desde los jefes,	-MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO PESADO -MUCHO CALOR -COLOCAR VETILACION O AIRES ACONDICIONADOS -TALENTO HUMANO SIN GESTION -HAY BENEFICIOS DIFERENTE A OTRAS EMPRESAS -NO CONOCEN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

	Que me pueda ofrecer ésta y que ninguna otra empresa pueda hacerlo, no, no sé, creo que nada. <u>ACTIVIDADES DE BIENESTAR</u> FIESTA DE FIN DE AÑO, GIMNASIO, VIAJE A SINDICALIZADOS, NOVENAS, copasst CUMPLEAÑOS aunque eso no se hace desde talento humano, sino que cada área de manera voluntaria lo hace	<u>HAY BENEFICIOS DIFERENTE A OTRAS EMPRESAS</u> Primas extralegales, viaje anual solo sindicalizados a Cuba, primas de producción, prestamos con Bancolombia, regalo licor <u>NO CONOCEN LAS ACT. DE BIENESTAR</u> No las conocen no se las han socializados, solo baile deportivo y gym <u>NO SABEN ACERCA DEL DE AUSENTISMO</u> Yo sé que uno pide el permiso para poder salir a hacer su vuelta por el tiempo que necesite y ellos llevan un control de esos papeles y sacan un indicador que lo dan a conocer, pero que de ahí no pasa.	sino, es poco lo que nosotros podemos hacer <u>HAY BENEFICIOS DIFERENTE A OTRAS EMPRESAS</u> Absolutamente nada, todos es lo mínimo que debe pagar la empresa <u>NO CONOCEN LAS ACT. DE BIENESTAR</u> No conozco ese tal programa de bienestar	
AUSENTISMO LABORAL	<u>PERCEPCION DE AUSENTISMO ES ALTA</u> Sé que el ausentismo en la empresa es bastante alto, la gente se ausenta sin justificación, digamos que la empresa nos da la confianza para poder cumplir con los quehaceres de cada cargo, pero ya queda a nuestra merced hacerlo bien (POR TUFO, TRASNOCHADO Y LLEGAS TARDES) <u>CAUSAS DEL AUSENTISMO</u> LLEGADAS TARDES estamos en medio de una cultura que piensa que las reglas se hicieron para romperlas, si te dicen “no puedes llegar tarde” lo primero que hace la gente es llegar tarde a sus sitios de trabajo, encontramos en la licorera personas que salen antes de trabajar o peor, se quedan dando vueltas por ahí sin trabajar	<u>CAUSAS DEL AUSENTISMO</u> FALTA DE COMPROMISO Las causas deben estar relacionadas con la actitud de la gente, como del compromiso que tienen, OTROS Guayabo, pereza, falta de control de talento humano, mentiras para ausentarse LLEGADAS TARDES	<u>PERCEPCION DE AUSENTISMO ES QUE LA GENTE FALTA MUCHO</u> Pues yo sé que aquí falta mucha gente, yo llevo como un año acá y varias veces uno ve que la gente, sobretodo del sindicato, falta mucho y a veces el jefe ni siquiera sabe por qué faltó, p <u>CAUSAS DEL AUSENTISMO</u> FALTA DE COMPROMISO Es como eso que llaman cuando uno se apeg a la empresa, como el sentido de pertenencia, a la gente le falta mucho de eso, porque se puede ver que la gente viene pero, no trabaja como se espera, LLEGADAS TARDES	-PERCEPCION DE AUSENTISMO ES QUE LA GENTE FALTA MUCHO -CAUSA DEL AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO Y LLEGADAS TARDES -NO SE MITIGA EL AUSENTISMO -JEFE CONOCE EL AUSENTISMO -FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA

	AUSENTISMO MAYOR EN ADMINISTRATIVOS QUE PRODUCCION nosotros tenemos que tener menos horas ausentes que los colaboradores que no son jefes de departamento, es como si el grado de responsabilidad que uno tiene lo presione para no faltar al trabajo <u>NO SE MITIGA EL AUSENTISMO</u> No, específicamente para disminuir el ausentismo laboral, no; no he visto que se direcciona algún esfuerzo desde los actores principales OTROS Llamados de atención, quejas, biométrico que no sirve, no hay gestión de talento humano <u>JEFE NO CONOCE EL AUSENTISMO</u> No, nunca, mi jefe está muy ocupado siempre como para preguntar por qué se ausentó la gente, creo que eso lo debe hacer es talento humano, lo que pasa es que de fondo hay un trabajo que se deja de hacer. <u>FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA</u> Sí, yo creo que sí me siento feliz de trabajar acá, sino que esa pregunta no me la habían hecho nunca, ni tampoco me interese por hacérmela yo mismo,	<u>NO SE MITIGA EL AUSENTISMO</u> FALTA GESTION DE TALENTO HUMANO yo sé que desde talento humano se llevan unos indicadores con unos números, pero que a ciencia cierta, dice muy poco, FALTA SEGUIMIENTO <u>JEFE CONOCE EL AUSENTISMO</u> Pues mi jefe inmediato, sí, se interesa por las causas cuando le pido permiso, y él una vez encontró un compañero trabajando enguayabado y se puso muy bravo, terminó despachándolo para que el hombre se fuera a descansar porque estaba soldando imagínese <u>FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA</u> Sí, mucho, me siento feliz aquí porque he conocido muchas personas que se han convertido en casi mi familia, he hecho amigos y he conseguido hasta el estudio de mis hijos con el trabajo que hago aquí, CONOCI A MI ESPOSA ETC.	<u>NO SE MITIGA EL AUSENTISMO</u> No, no creo que se haga nada, lo dejan a la decisión de uno, si quiere o no faltar al trabajo, obviamente que uno no puede hacer esa gracia <u>JEFE CONOCE EL AUSENTISMO</u> Sí claro, una vez tuve que faltar por una enfermedad, una virosis muy fuerte que me dio y él estuvo pendiente, me llamó a ver como seguí y tratando de hacerme sentir bien, esas son cosas que cualquiera no hace <u>FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA</u> hasta ahora sí, aunque pienso que la licorera debería filtrar más a los que entramos a trabajar acá, porque a veces llegan personas que vienen es a dañar el ambiente de trabajo y poco a trabaja	
--	---	---	---	--

TABLA 9. CATEGORÍAS INDUCTIVAS POR MODALIDAD CONTRACTUAL

MODALIDAD LIBRE NOMBRAMIENTO	MODALIDAD CONTRATO INDEFINIDO	MODALIDAD CONTRATO FIJO	Categorías inductivas
Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	
-LA MODALIDAD CONTRACTUAL INESTABLE DEPENDE DE LOS CAMBIOS DE LAS ADMINISTRACIONES DE TURNO -INSATISFACCION CON LA RMEUNERACION -INSATISFACCION D E LOS BENFICIOS -LOS EMPLEADOS SINDICALIZADO GOZAN DE MEJORES BENEFICIOS -DESARROLLO PROFESIONAL PERO HAY QUE LUCHARLO -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -MEJORAR LA COMUNICACIÓN -CARGA LABORAL -DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS -NO PRESENTAN TRABAJO EN EQUIPO EN ADMINISTRACION -MEJORAR TRABAJO EN EQUIPO -CLIMA LABORAL DE TENSION --EXIGENCIAS PSICOLOGICAS -ESCONCER EMOCIONES -MEDIO AMBIENT EPESADO -CONDICIONES FISICAS INADECUADAS -NO HAY BEBEFICIOS DIFRENTES A OTRAS EMPRESA -FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA	-EQUIDAD DE BENFICIOS -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -EL TRABAJO PUEDE MEJORARSE MUCHA DEMANDA DE TRABAJO -PAUSAS DEPNE D ELA TEMPORADA -CLIMA LABORAL VARIABLE -JORNADA DE TRABJO INSUFICIENTE -COLOCRA VENTILACION -TALENTO HUMANO SIN GESTION -NO HAY BENEFICIOS DIFERENTES A OTRAS EMPRESA -NO CONOCEN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR -FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA	MODALIDAD CONTRACTUAL INESTABLE -INSATISFACCION CON REMUNERACION - LAS DECISIONES NO SE PLANTEAN CON EL GRUPO -NO HAY DESARROLLO PROFESIONAL -NO HAY DESARROLLO PERSONAL -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -LAS CONDICIONES DE TRABAJO SE DEBEN MEJORAR -CARGA LABORAL -DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS - RELACIONES CON COMPAÑEROS VARIABLES -CLIMA LABORAL VARIABLE -MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO PESADO -CONDICIONES FISICAS INADECUADAS-CALOR - TALENTO HUMANO SIN GESTION - NO CONOCEN LAS ACT. DE BIENESTAR -FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA	-LAS LABORES NO SE HACEN ADECUADAMENTE -TRABAJO SE PUEDE MEJORAR -CARGA LABORAL -DIFICULTAD PARA PAUSAS ACTIVAS -NO TRABAJO EN EQUIPO -MEJORAR TRABAJO EN EQUIPO -CLIMA LABORAL TENSION -CONDICIONES FISICAS INADECUADAS-CALOR -MEJORAR AMBIENTE DE TRABAJO -RELACION CONDICIONES VS AUSENTISMO -HAY SENTIDO DE PERTENENCIA -EL LIDER PRIORIZA -APOYO ENTRE COMPAÑERO -FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA

TABLA 10. FACTORES PSICOSOCIALES POR MODALIDAD CONTRACTUAL

SUBCATEGORÍAS	MODALIDAD LIBRE NOMBRAMIENTO	MODALIDAD CONTRATO INDEFINIDO	MODALIDAD CONTRATO FIJO
	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL
SATISFACCION MODALIDAD CONTRACTUAL	NO	SI	NO-
CONTRATO NO GENERA ESTABILIDAD LABORALL	NO	SI	NO
LAS DECISIONES DEPENDEN DEL GRUPO	SI	SI	NO
SATISFACCION EN LA REMUNERACION	NO	SI	NO
SATISFACCION DE BENEFICIOS	NO	SI	SI
POSIBILIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL	NO	SI	NO
POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL	SI	SI	NO
LAS LABORES NO SE HACEN ADECUADAMENTE	SI	SI	SI
TRABAJO SE PUEDE MEJORAR	SI	SI	SI
EL LIDER PRIORIZA	SI	SI	SI
CARGA LABORAL	SI	SI	SI
DIFICULTAD PARA PAUSAS ACTIVAS	SI	SI	SI
NO TRABAJO EN EQUIPO	NO	NO	NO
MEJORAR EQUIPO DE TRABAJO	SI	SI	SI
CLIMA LABORAL TENSION	SI	SI	SI
APOYO COMPAÑERO	SI	SI	SI
RELACION ENTRE AMBIENTE VS AUSENTISMO	SI	SI	NO
CARGA MENTAL	SI	NO	SI
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	SI	SI	NO
ESCONDER EMOCIONES	SI	SI	NO
JORNADA SUFICIENTE	SI	NO	SI
SENTIDO PERTENENCIA	SI	SI	SI
RELACION CONDICIONES VS AUSENTISMO	SI	SI	SI
MEDIO AMBIENTE PESADO	SI	NO	SI
CONDICIONES FISICAS INADECUADAS-CALOR	SI	SI	SI
MEJORAR AMBIENTE TRABAJO	SI	SI	SI
TALENTO HUMANO SIN GESTION	NO	SI	SI
HAY DIFERENTES BENEFICIOS	NO	SI	SI
CONOCEN ACTIVIDADES DE BIENESTAR	SI	NO	NO

TABLA 11. PRIORIDAD DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES POR MODALIDAD CONTRACTUAL

SUBCATEGORÍAS	MODALIDAD LIBRE NOMBRAMIENTO	MODALIDAD CONTRATO INDEFINIDO	MODALIDAD CONTRATO FIJO
	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL
LAS LABORES NO SE HACEN ADECUADAMENTE	SI	SI	SI
TRABAJO SE PUEDE MEJORAR	SI	SI	SI
CARGA LABORAL	SI	SI	SI
DIFICULTAD PARA PAUSAS ACTIVAS	SI	SI	SI
NO TRABAJO EN EQUIPO	NO	NO	NO
MEJORAR EQUIPO DE TRABAJO	SI	SI	SI
CLIMA LABORAL TENSION	SI	SI	SI
CONDICIONES FISICAS INADECUADAS-CALOR	SI	SI	SI
MEJORAR AMBIENTE TRABAJO	SI	SI	SI
RELACION CONDICIONES VS AUSENTISMO	SI	SI	SI
SENTIDO PERTENENCIA	SI	SI	SI
EL LIDER PRIORIZA	SI	SI	SI
APOYO COMPAÑERO	SI	SI	SI
SATISFACCION MODALIDAD CONTRACTUAL	NO	SI	NO-
CONTRATO NO GENERA ESTABILIDAD LABORALL	NO	SI	NO
SATISFACCION EN LA REMUNERACION	NO	SI	NO
CARGA MENTAL	SI	NO	SI
JORNADA SUFIENTE	SI	NO	SI
MEDIO AMBIENTE PESADO	SI	NO	SI
POSIBILIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL	NO	SI	NO
POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL	SI	SI	NO
LAS DECISIONES DEPENEDEN DEL GRUPO	SI	SI	NO
RELACION ENTRE AMBIENTE VS AUSENTISMO	SI	SI	NO
EXIGENCIAS PISOCOLOGICAS	SI	SI	NO
ESCONDER EMOCIONES	SI	SI	NO
TALENTO HUMANO SIN GESTION	NO	SI	SI
HAY DIFERENTES BENEFICIOS	NO	SI	SI
CONOCEN ACTIVIDADES DE BIENESTAR	SI	NO	NO
SATISFACCION DE BEBENFICIOS	NO	SI	SI

TABLA 12. CATEGORÍAS PARA EL AUSENTISMO LABORAL POR MODALIDAD CONTRACTUAL

MODALIDAD LIBRE NOMBRAIMIENTO	MODALIDAD CONTRATO INDEFINIDO	MODALIDAD CONTRATO FIJO	Categoría inductiva
AUSENTISMO	AUSENTISMO	AUSENTISMO	
-SI HAY RELACION CONDICIONES DE TRABAJO VS AUSENTISMO -PERCEPCION DEL AUSENTISMO ES ALTA -CAUSAS DEL AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO -CAUSA DEL AUSENTISMO SON LAS LLEGADAS TARDES -EL AUSENTISMO ES MAYOR EN PERSONAL ADMINISTARTIVO -NO SE MITIGA EL AUSENTISMO -EL JEFE NO CONOCE EL AUSENTISMO -RELACION ENTRE AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO	- SI HAY RELACION CONDICIONES DE TRABAJO VS AUSENTISMO -NO SABEN ACERCA DEL DE AUSENTISMO -CAUSAS DEL AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO -CAUSA DE AUSENTISMO ES LA LLEGADAS TARDES -NO SE MITIGAR EL AUSENTISMO -FALTA GESTION DE TALENTO HUMANO -RELACION ENTRE AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO	-RELACION CONDICIONES TRABAJO VS AUSENTISMO EN SINDICADIZADOS -PERCEPCION DE AUSENTISMO ES QUE LA GENTE FALTA MUCHO -CAUSA DE AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO -CAUSA DE AUSENTISMO ES LA LLEGADAS TARDES -NO SE MITIGAR EL AUSENTISMO -FALTA GESTION DE TALENTO HUMANO	-CAUSAS DEL AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO -CAUSA DE AUSENTISMO ES LA LLEGADAS TARDES - NO SE MITIGAR EL AUSENTISMO

TABLA 13. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL VS AUSENTISMO LABORAL POR MODALIDAD CONTRACTUAL

MODALIDAD LIBRE NOMBRAMIENTO		MODALIDAD CONTRATO INDEFINIDO		MODALIDAD CONTRATO FIJO	
Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 2 AUSENTISMO	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 2 AUSENTISMO	Categoría 1 FACTOR PSICOSOCIAL	Categoría 2 AUSENTISMO
-LA MODALIDAD CONTRACTUAL INESTABLE DEPENDE DE LOS CAMBIOS DE LAS ADMINISTRACIONES DE TURNO -INSATISFACCION CON LA REMUNERACION -INSATISFACCION DE LOS BENEFICIOS -LOS EMPLEADOS SINDICALIZADO GOZAN DE MEJORES BENEFICIOS -DESARROLLO PROFESIONAL PERO HAY QUE LUCHARLO -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -MEJORAR LA COMUNICACIÓN -CARGA LABORAL -DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS -NO PRESENTAN TRABAJO EN EQUIPO EN ADMINISTRACION -MEJORAR TRABAJO EN EQUIPO -CLIMA LABORAL DE TENSION --EXIGENCIAS PSICOLOGICAS -ESCONCER EMOCIONES -MEDIO AMBIENTE PESADO -CONDICIONES FISICAS INADECUADAS -NO HAY BENEFICIOS DIFERENTES A OTRAS EMPRESA	-SI HAY RELACION CONDICIONES DE TRABAJO VS AUSENTISMO -PERCEPCION DEL AUSENTISMO ES ALTA -CAUSAS DEL AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO -CAUSA DELA AUSENTISMO SON LAS LLEGADAS TARDES -EL AUSENTISMO ES MAYOR EN PERSONAL ADMINISTRATIVO -NO SE MITIGA EL AUSENTISMO -EL JEFE NO CONOCE EL AUSENTISMO -RELACION ENTRE AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO SI HAY RELACION	-EQUIDAD DE BENEFICIOS -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -EL TRABAJO PUEDE MEJORARSE MUCHA DEMANDA DE TRABAJO -PAUSAS DEPENDEN DE LA TEMPORADA -CLIMA LABORAL VARIABLE -JORNADA DE TRABAJO INSUFICIENTE -COLOCAR VENTILACION -TALENTO HUMANO SIN GESTION -NO HAY BENEFICIOS DIFERENTES A OTRAS EMPRESA -NO CONOCEN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	-SI HAY RELACION CONDICIONES DE TRABAJO VS AUSENTISMO -NO SABEN ACERCA DEL AUSENTISMO -CAUSAS DEL AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO -CAUSA DE AUSENTISMO ES LA LLEGADAS TARDES -NO SE MITIGA EL AUSENTISMO -FALTA GESTION DE TALENTO HUMANO -RELACION ENTRE AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO SI HAY RELACION	MODALIDAD CONTRACTUAL INESTABLE -INSATISFACCION CON REMUNERACION -LAS DECISIONES NO SE PLANTEAN CON EL GRUPO -NO HAY DESARROLLO PROFESIONAL -NO HAY DESARROLLO PERSONAL -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -LAS CONDICIONES DE TRABAJO SE DEBEN MEJORAR -CARGA LABORAL -DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS -RELACIONES CON COMPAÑEROS VARIABLES -CLIMA LABORAL VARIABLE -MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO PESADO -CONDICIONES FISICAS INADECUADAS-CALOR -TALENTO HUMANO SIN GESTION -NO CONOCEN LAS ACT. DE BIENESTAR.	-RELACION CONDICIONES TAREA VS AUSENTISMO EN SINDICALIZADOS -PERCEPCION DE AUSENTISMO ES QUE LA GENTE FALTA MUCHO -CAUSA DE AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO -CAUSA DE AUSENTISMO ES LA LLEGADAS TARDES -NO SE MITIGA EL AUSENTISMO

TABLA 14. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL CUALITATIVO E ISTAS 21

Categorías deductivas	CATEGORÍAS INDUCTIVAS PRELIMINARES		
	FACTOR RIESGO PSICOSOCIAL CUALITATIVO E ISTAS GENERAL		
	Factores de riesgo psicosocial Resultados Grupos focales-codificación-	Factores de riesgo psicosocial resultados del instrumento ISTAS	Categorías Inductivas
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	- <u>NO GENERA ESTABILIDAD</u> LA MODALIDAD CONTRACTUAL -INSATISFACCION CON LA REMUNERACION -SATISFACCION DE LOS BENEFICIOS - LAS DECISIONES SE PLANTEAN CON EL GRUPO	-EXIGENCIAS PSICOLOGICAS SENSORIALES - <u>INSEGURIDAD</u> - <u>CONTROL TIEMPOS DE TRABAJO</u> -ESTIMA - <u>EXIGENCIAS PSICOLOGICAS COGNITIVAS</u> -CONFLICTO DEL ROL -INFLUENCIA -POSIBILIDAD RELACION SOCIAL - <u>ESCONDER EMOCIONES</u>	-INSEGURIDAD LABORAL -EXIGENCIAS PSICOLOGICAS -CONTROL TIEMPOS DE TRABAJO -ESCONDER EMOCIONES
CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	-DESARROLLO PROFESIONAL PERO HAY QUE LUCHARLO -LABORES NO SE HACEN DE MANERA ADECUADA -EL TRABAJO PUEDE MEJORARSE - <u>CARGA LABORAL</u> - <u>DIFICULTAD PARA REALIZAR PAUSAS</u> -POSIBILIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y EL LIDER PRIORIZA LO PENDIENTE		
FACTORES DEL GRUPO SOCIAL (AMBIENTE LABORAL)	-RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS VARIABLES -CLIMA LABORAL VARIABLE -RELACION ENTRE AMBIENTE TRABAJO VS AUSENTISMO EL 50% PIENSA QUE SI Y EL OTRO 50% PIENSA QUE NO -HAY TRABAJO EN EQUIPO -APOYO DE COMPAÑEROS		
CONDICIONES DE LA TAREA (PERSONA-TAREA, DOBLE PRESENCIA)	-CARGA MENTAL -EXIGENCIAS PSICOLOGICAS - <u>ESCONDER EMOCIONES</u> -SI HAY RELACION CONDICIONES TAREA VS AUSENTISMO -JORNADA TRABAJO SUFICIENTE -SENTIDO PERTENENCIA		
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y BENEFICIOS DEL PROGRAMADA DE BIENESTAR LABORAL	-MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO PESADO Y MUCHO CALOR -COLOCAR VETILACION O AIRES ACONDICIONADOS -TALENTO HUMANO SIN GESTION -HAY BENEFICIOS DIFERENTE A OTRAS EMPRESAS -NO CONOCEN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR		
AUSENTISMO LABORAL	-PERCEPCION DE AUSENTISMO ES QUE LA GENTE FALTA MUCHO -CAUSA DEL AUSENTISMO ES LA FALTA DE COMPROMISO Y LLEGADAS TARDES -NO SE MITIGA EL AUSENTISMO Y JEFE CONOCE EL AUSENTISMO -FELIZ DE ESTAR EN LA EMPRESA		

9.7. RESULTADOS CUALITATIVOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL POR MODALIDAD CONTRACTUAL

Para la presentación de resultados obtenidos en el presente proyecto, sobre la aplicación de los grupos focales, es importante dividirlos en tres partes, la primera se dedica a la discusión sobre los factores de riesgo psicosocial por modalidad contractual, después, se aborda el ausentismo laboral para cada una de las tres modalidades contractuales; lo anterior permitirá organizar la información para poder estructurar la discusión de los resultados, la cual se construirá a raíz de la triada conceptual tratada en el presente proyecto y que trata de los factores de riesgo psicosocial, el ausentismo laboral y todo analizado para las tres modalidades contractuales.

9.7.1. Factores de riesgo psicosocial en modalidad contractual libre nombramiento y remoción

Los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de una industria licorera por modalidad de contrato Libre nombramiento se presentaron de la siguiente forma: las fuentes de riesgo de mayor exposición fueron: modalidad contractual inestable, insatisfacción con la remuneración, insatisfacción de los beneficios, Los empleados sindicalizados gozan de mejores beneficios, desarrollo profesional pero hay que lucharlo, labores no se hacen de manera adecuada, mejorar la comunicación, carga laboral, dificultad para realizar pausas en el trabajo, no presentan trabajo en equipo en administración, mejorar trabajo en equipo, clima laboral de tensión, exigencias psicológicas, esconder emociones, medio ambiente pesado, condiciones físicas inadecuadas y no hay beneficios diferentes a otras empresa.

Los trabajadores piensan que la modalidad contractual es inestable y dependen de los cambios de las administraciones de turno “algo muy cierto es que la parte política, juega un papel importante aquí, entonces, con cada administración se dan cambios importantes, entonces las nuevas gerencias, traen sus propia gente”, además depende de la afinidad con el jefe inmediato, los trabajadores refieren que tienen una estabilidad económica, mientras tenga afinidad con el jefe inmediato, en el momento menos pensado te pueden decir: “chao, se acabó tu contrato”, por tanto dependen de la administración de turno “ algo muy cierto es que la parte

política, juega un papel importante aquí, entonces, con cada administración se dan cambios importantes, entonces las nuevas gerencias, traen sus propia gente. Los cargos son de tipo político, corre un riesgo alto que te puedan sacar de tu cargo para poner a alguien que viene por una cuota política; “Cada vez que cambien la administración, quedamos como a la expectativa: ¿será que sí continuamos, o no?”.

Por lo anterior hace que la remuneración no sea acorde a los estudios de cada persona, presentándose desigualdad salarial, además “el salario es un poco inferior a lo que uno espera ganar, respecto a los estudios que uno tiene en su hoja de vida”, sin embargo, se denota un trabajo en equipo apropiado, los colaboradores afirman que: “las decisiones se plantean con el grupo por el tema de gestión de la calidad de la empresa, por tanto, desde ese consenso que uno ha realizado con los compañeros, se toman las decisiones. Pero también es importante decir que por encima de nosotros está la gerencia y estas decisiones deben ser consultadas con él o ella quien se encarga de tomar las decisiones finales”.

Se percibe cierta insatisfacción en los beneficios que ofrece la empresa, “aquí no tenemos ningún tipo de bonificación ni material, ni en especie por nuestro trabajo, excepto la quincena que muy cumplidamente la empresa nos paga”. “los mejores beneficios los tienen los empleados que son sindicalizados, nosotros recibimos solo el sueldo y listo, pero los empleados que gozan de la convención sindical, reciben mucho más que nosotros mismos”, por ejemplo viajes con todo pago, fiesta de fin de año, etc.

Los colaboradores perciben que se pueden desarrollar profesionalmente y hay muchas oportunidades, pero también afirman que: “sin embargo tienes que luchar para poderlas conseguir aquí, no es tan sencillo acceder a ellas, en cuanto a estudiar pueda que sea un poco más fácil, pero no para ascender”.

Referente a la posibilidad de desarrollo personal, la industria licorera es una empresa que brinda muchas oportunidades de aprender porque en ocasiones tienes que volverte multifuncional, aquí hay planes de capacitación como por ejemplo la tolerancia, comunicación etc.

Las labores no se hacen de manera adecuada es decir la empresa hace lo que tiene que hacer, claro, “pero se notan intereses políticos que no van en pro de la

razón de ser de la empresa, pero nosotros tenemos que aprender a trabajar con eso, nosotros dependemos de las administraciones". El trabajo puede mejorarse, siempre y cuando se focalice en mejorar la comunicación entre las diferentes áreas, "a veces acá pasa como con el juego del teléfono roto, que alguien comunica lo que hay que hacer a los demás y cada uno lo interpreta como quiere"; en ese orden de ideas, se puede afirmar que hace falta trabajar en cómo mejorar la comunicación entre los diferentes actores de la organización.

El líder o jefe inmediato prioriza lo pendiente, "se considera que ellos tienen muy claras sus prioridades, de hecho, son las prioridades de la organización, entonces uno ya incluso sabe que puede esperar del jefe, lo que ocurre es que el trabajo en la empresa representa mucha demanda, la verdad aquí toca dividirse en 3 personas para sacar todo lo que hay pendiente, con el agravante que delegan funciones que no son propias del cargo, demandando más tiempo del que debería" y eso hace que se presente dificultad para realizar pausas en el trabajo "si no aprovecho al máximo mi jornada, se me acumula mucho el trabajo y esto hace que se altere mi cronograma de actividades y me genere un estrés laboral" Se percibe que hay trabajo en equipo en el área de producción "Si, claro que sí, nosotros aquí en producción somos tal vez uno de los pocos equipos de trabajo que hay para realizar en la empresa", pero no se presentan en el área de administración: "de pronto en la parte que menciona el compañero, si lo comparto en cierta medida, porque uno en los procesos administrativos no siente que el trabajo sea en equipo; eso es cada uno por su lado y sálvese quien pueda". "El apoyo entre compañeros es muy bueno, acá nosotros tenemos una especie de filosofía, en la que debemos ayudar al compañero que lo necesita, teniendo en cuenta que en algún momento uno necesita del otro"

La relación con los compañeros debe mejorarse "Si, lo que dice el ingeniero es muy cierto, ninguno de nosotros es perfecto y por lo tanto siempre podemos buscar maneras para mejorar cada día (comunicación, equipo y paciencia". Se trata de compartir tiempo extralaboral como por ejemplo cumpleaños, compartir unas cervezas para afianzar los lazos" los colaboradores encuentran un ambiente que se torna pesado cuando los cronogramas se encuentran llenos: "El clima laboral aquí en la licorera es pesado, bien pesado, se considera que no es bueno, puede ser tensionante, se ve estrés y lucha de egos"

Los trabajadores refieren que hay carga mental "en mi cargo es bastante elevada, tengo que estar pendiente de muchas cosas y en ocasiones, ni siquiera son mi

responsabilidad, simplemente me las delegan y ya y debemos cumplir". Además, se presentan exigencias psicológicas: "no se puede tener contento a todo el mundo, quiero explotar algunas veces, me siento cansada, uno tiene que tener bastante capacidad de frustración y no salir llorando". También se debe resaltar que en ocasiones deben esconderse las emociones: "claro, muchas veces uno no puede decir lo que piensa, eso es porque pone en juego hasta el mismo pellejo, entonces uno opta por quedarse callado, de pronto nosotros queriendo hacer las cosas de una manera, nos dicen que las hagamos de otra"

La jornada de trabajo la consideran suficiente para realizar su trabajo en la empresa se "lleva un cronograma de actividades en el cual se le da cumplimiento en la medida de lo posible en las 8 horas de jornada laboral que uno tiene disponible"

Se refiere que hay sentido de pertenencia a pesar de las dificultades que se presentan: "personalmente, quiero mucho esta empresa, incluso su misión es muy coherente con el bienestar de todo el departamento, me siento orgulloso de trabajar acá, el problema no es la empresa, de pronto es de algunas personas que trabajan acá"

El medio ambiente de trabajo es pesado "cuando tenemos auditoría de los entes externos, ahí sí nos ponen a correr y terminamos estresados, entonces en ese momento el ambiente de trabajo se torna un poco más pesado, hay alegatos, malgenio"

Las condiciones físicas son inadecuadas, "se presenta mucha humedad, goteras, sillas en mal estado, mucho ruido por el colegio que esta vecino, calor, inundaciones, se debe mejorar el ambiente de trabajo físicamente y en el ambiente como por ejemplo en compromiso, comunicación, respeto por los gerentes, procesos de selección adecuados, cumplimiento de perfiles retirar a esas personas que son un verdadero dolor de cabeza"

Se manifiesta que no hay beneficios diferentes a otras empresas, que me pueda ofrecer ésta y que ninguna otra empresa pueda hacerlo, no, no sé, creo que nada es diferente solo lo de ley. Aquí en la empresa se cuenta con actividades de bienestar como son fiesta de fin de año, gimnasio, viaje a sindicalizados, novenas,

COPASST. Los cumpleaños aunque eso no se hace desde talento humano, sino que cada área de manera voluntaria lo hace”

9.7.2. Ausentismo laboral en la modalidad de libre nombramiento y remoción

El 50% de los trabajadores de modalidad contractual libre nombramiento piensan que hay relación entre ambiente de trabajo y ausentismo y el otro 50% piensa que no hay relación existente. Los que perciben que hay relación, manifiestan que si hay relación porque hay desmotivación, la gente trabaja aburrida, por salarios desiguales y en algunas ocasiones se pueden presentar discusiones entre compañeros. Los trabajadores que refieren que no hay relación refieren que “nadie opta por no venir a trabajar por esas causas, se dan por otras razones”

Ellos perciben que sí hay relación entre condiciones de trabajo y ausentismo totalmente, “yo creo que en un trabajo en el que no te sientes bien tratado uno se puede aburrir, puede ser que en ocasiones, debido a las cosas que uno tiene que hacer en su casa, llega tarde al trabajo para atender a mi hijo o saber que mi hijo está un poco enfermo”

La percepción del ausentismo es alta, “sé que el ausentismo en la empresa es bastante alto, la gente se ausenta sin justificación, digamos que la empresa nos da la confianza para poder cumplir con los quehaceres de cada cargo, pero ya queda a nuestra merced hacerlo bien (por tufo, trasnochado y llegas tardes)”

“Las posibles causas del ausentismo son las llegadas tardes, estamos en medio de una cultura que piensa que las reglas se hicieron para romperlas, si te dicen “no puedes llegar tarde” lo primero que hace la gente es llegar tarde a sus sitios de trabajo, encontramos en la licorera personas que salen antes de trabajar o peor, se quedan dando vueltas por ahí sin trabajar”. El ausentismo es mayor en administrativos que en producción, nosotros tenemos que tener menos horas ausentes que los colaboradores que no son jefes de departamento, es como si el grado de responsabilidad que uno tiene lo presione para no faltar al trabajo”

Al parecer, en la empresa no se mitiga el ausentismo, uno de los colaboradores de la modalidad contractual en cuestión afirmó: “no, específicamente para disminuir el ausentismo laboral, no; no he visto que se direcciona algún esfuerzo desde los

actores principales”. Los llamados de atención, quejas, biométrico no sirven, no hay gestión de talento humano”. Además se percibe un desinterés de los jefes de proceso frente al fenómeno: “el jefe no conoce el ausentismo nunca, mi jefe está muy ocupado siempre como para preguntar por qué se ausentó la gente, creo que eso lo debe hacer es talento humano, lo que pasa es que de fondo hay un trabajo que se deja de hacer.”

Los colaboradores bajo la modalidad contractual de libre nombramiento y remoción se sienten a gusto trabajando para la industria licorera: “a pesar de las dificultades, “me siento feliz de trabajar acá, la empresa me ha dado todo para bien o para mal, a mi familia” y sumado a lo anterior, uno de los colaboradores aceptó no haberse preocupado por auto indagarse sobre su situación en la empresa: “sino que esa pregunta no me la habían hecho nunca, ni tampoco me interese por hacérmela yo mismo”.

9.7.3. Factores de riesgo psicosocial en modalidad contractual a término indefinido

Los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de una industria Licorera por modalidad de contrato indefinido se presentaron de la siguiente forma: inicialmente, se puede afirmar que las fuentes de riesgo de mayor exposición fueron: equidad de beneficios, labores no se hacen de manera adecuada, el trabajo puede mejorar, se da mucha demanda de trabajo, las pausas dependen de la temporada, clima laboral variable, jornada de trabajo insuficiente, mejorar las condiciones de trabajo en cuanto a ventilación, talento humano sin gestión, no hay beneficios diferentes a otras empresas, no conocen las actividades de bienestar.

Los colaboradores bajo la modalidad contractual a término indefinido afirman en consenso que se sienten satisfechos con la modalidad de contrato: “sí, eso es cierto, gracias a este tipo de contratación, he podido hacerme con mis cosas y ofrecerle a mi familia posibilidades de salir adelante, me siento muy conforme del contrato que tengo con la empresa, las condiciones son buenas y los beneficios que uno tiene, no los puede encontrar fácilmente allá afuera”

Las decisiones se plantean con el grupo “uh sí, claro, claro, siempre que nosotros podamos aportar mejores formas de hacer las cosas, lo hacemos; muchas veces, el jefe no se las sabe todas, es allí donde nuestra experiencia nos ayuda a asesorarlo para que las cosas salgan “

La remuneración les es muy cómoda, toda vez que la gran mayoría afirma que: “la remuneración es satisfactoria, en comparación con lo que uno encuentra en cargos similares de otras empresas, por lo tanto, sí, estoy conforme con el pago por mi trabajo”

Los trabajadores se sienten satisfechos con los beneficios: “sí, claro, porque aparte de lo que uno recibe como trabajador desde lo legal, como lo decía la compañera, hay una parte que se recibe en cosas que no sean específicamente dinero, entonces uno recibe por ejemplo un número de producto a fin de año que uno puede utilizar para compartir con la familia, permisos, fiesta de fin de año etc.”

Los trabajadores de esta modalidad contractual les gustaría que haya equidad en los beneficios que ofrece la empresa independiente del tipo de contrato “sí, lo que dice el compañero es cierto, como se dice coloquialmente: “o todos en la cama, o todos en el suelo”, pero no esas cosas que deberían ser para todos, terminen siendo para unos pocos, según la modalidad contractual”

Los colaboradores opinan que las posibilidades de desarrollo personal se dan en la empresa: “la empresa constantemente nos capacita en diferentes temas, entre ellos el respeto, la ética, proyectos etc.” “Las posibilidades de desarrollo profesional se da para ascender y salarios buenos, a uno como sindicalizado se le abren muchas oportunidades para subir de categoría y acceder a un sueldo mejor”.

Las labores no se hacen de manera adecuada “uno acá en esta empresa, tiene que trabajar mirando como los caballitos de carretilla, así con las tapas en los ojos para que no mire hacia ninguna parte más que sus labores”. Pero el trabajo se puede mejorar “trabajando la motivación, realizar contrataciones adecuadas, si nos montan más tanques para poder almacenar producto, buscar maneras más fáciles de hacer las cosas etc.”

El líder prioriza lo pendiente, “ese señor es muy preparado, él sabe cómo hace sus cosas, por mi parte trato de hacer las cosas como él dice, confío mucho en lo que el jefe hace y nunca he tenido problemas con eso.”

Las pausas en el trabajo dependen de la temporada “eso acá es igual, pocas veces uno tiene que pasar derecho durante la jornada trabajando en forma, pero la mayoría del tiempo, mientras uno sepa organizar su tiempo y sus deberes, le quedan las pausas durante el turno”

Hay trabajo en equipo “sí, Diego, nosotros somos un equipo de trabajo, uno no sabe cuándo va a necesitar del compañero de al lado”, otros afirman que: “la relación con compañeros es buena, nosotros trabajamos bien aquí, somos las que más tiempo llevamos y eso lo vuelve a uno el de más experiencia, nosotras acá muchas veces les enseñamos a los muchachos que recién llegan, pero la relación es más laboral que personal”.

El clima laboral es variable “yo quiero empezar diciendo que el clima de trabajo aquí es muy variable, uno ve unos días en los que todo es color de rosa, como ve otros días en los que parece que todo el mundo hubiera comido sancocho de alacrán, entonces depende mucho de la época (es difícil, bueno, se contesta mal)

“Hay apoyo de los compañeros, son muy prestos a hacer los cambios que sean necesarios, apoyo en permisos etc. colaboración del jefe ”no hay carga mental “uno que ya lleva varios años en esto, ya le queda fácil hacer lo que viene haciendo hace mucho rato, hay que estar pendiente del producto y de cada variable en su elaboración”

Los colaboradores vinculados a la industria licorera por contrato a término indefinido creen que deben esconder sus emociones: “El trabajo refiere exigencias psicológicas alta, diligenciar formatos, mucha concentración, mucha atención y trabajo rápido, aunque muchas veces debemos esconder emociones, yo pienso que muchas veces, hay que ser inteligente para saber cuándo uno tiene que mantenerse callado, sin pronunciar una palabra con “sangre caliente””

Aunque, nuevamente se puede destacar la falta de comunicación a la hora de ejecutar las tareas en la organización: “la jornada de trabajo es insuficiente, yo pienso que muchas veces, las actividades se planifican mal y a uno le toca correr; entre ventas y producción no se entienden muy bien las ideas”, sumado a lo anterior, manifiestan que se debe mejorar el ambiente de trabajo como por ejemplo colocar ventilación, colocar aire acondicionado, colocar límites a la recocha pesada, apoyo entre compañeros, entre otros.

“Hay sentido de pertenencia, ni más faltaba, esta empresa me ha dado todo, mis hijos se formaron por mi trabajo, trabajo que me dio esta empresa, me siento muy bien acá”

Las condiciones físicas son inadecuadas,” hay mucho calor, allá en envasado hace mucho calor, uno tiene que secarse el sudor de la frente, porque eso allá pega duro, duro el calor y como allá no se puede tener un ventilador, otros meter más tanques para almacenar aguardiente, ruido por las bombas y equipos, extractor dañado”

“El área de Talento humano no se siente, es como si ni hubiera gestión, eso es cuestión del jefe de talento humano, es trabajo de él, mirar como mejora el clima laboral, pero ese man no se encarga de lo que tiene que hacer, a él le da igual que estemos bien o mal.”

Manifiestan que la empresa tiene beneficios diferente a otras empresas, como son primas extralegales, viaje anual solo sindicalizados, la última vez fue a Cuba, primas de producción, prestamos con Bancolombia a una tasa de interés preferencial, la empresa también les obsequia licor en fechas especiales. Pero refieren que no conocen las actividades de bienestar con las que cuenta la empresa”, no las conocen no se las han socializados, solo reconocieron la actividad de baile deportivo y el gimnasio que dotó la industria licorera al servicio de los colaboradores.

9.7.4. Ausentismo laboral en modalidad contractual a término indefinido

Los trabajadores refieren que hay relación entre ambiente trabajo vs ausentismo: el 55% piensa que sí y el otro 45% piensa que no hay relación. Los trabajadores que piensan que hay relación porque no se trabaja a gusto, por tanto no usan la contra jornada, se hacen los enfermos para no trabajar, vienen enguayabados etc. Los que piensan que no hay relación manifiestan que la falta de control de la empresa al ausentismo laboral, favorece la prevalencia de este fenómeno en las filas de los colaboradores.

Ellos manifiestan que hay relación entre condiciones vs ausentismo “yo opino que sí, más aún cuando uno tiene hijos, nietos, por los que velar, entonces a veces a uno le toca dejar el trabajo tirado, claro con el permiso del jefe, pero a uno le toca salir corriendo a hacer sus cosas medio ambiente de trabajo bueno. Yo me siento bien, cuando tenemos que trabajar trabajamos, y cuando es de recochar, recochamos, allí radica todo”

Uno de los colaboradores con esta modalidad contractual afirmó que: “las causas del ausentismo son la falta de compromiso, las causas deben estar relacionadas con la actitud de la gente, así como del compromiso que tienen, reflejadas en: venir a trabajar tarde y enguayabados, la pereza, falta de control de talento humano, mentiras para ausentarse y llegadas tarde. Con el agravante que en la empresa “no se mitiga el ausentismo, no saben acerca del ausentismo, yo sé que uno pide el permiso para poder salir a hacer su vuelta por el tiempo que necesite y ellos llevan un control de esos papeles y sacan un indicador que lo dan a conocer, pero que de ahí no pasa”

La falta de gestión de talento humano, yo sé que desde talento humano se llevan unos indicadores con unos números, pero que a ciencia cierta, dice muy poco, falta seguimiento”, pero es importante mencionar que se reconoce al jefe como un veedor del ausentismo laboral: “el jefe conoce el ausentismo sí, se interesa por las causas cuando le pido permiso, y él una vez encontró un compañero trabajando enguayabado y se puso muy bravo, terminó despachándolo para que el hombre se fuera a descansar porque estaba soldando, imagínese”

9.7.5. Factores de riesgo psicosocial en modalidad contractual a término fijo

Los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de una industria licorera por modalidad de contrato fijo se presentaron de la siguiente forma: las fuentes de riesgo de mayor exposición fueron: Modalidad contractual inestable, insatisfacción con remuneración, las decisiones no se plantean con el grupo, no hay desarrollo profesional, no hay desarrollo personal, las labores no se hacen de manera adecuada, las condiciones de trabajo se deben mejorar, carga laboral, dificultad para realizar pausas, relaciones con compañeros variables, clima laboral variable, medio ambiente de trabajo pesado, condiciones físicas inadecuadas-calor, talento humano sin gestión y no conocen las actividades de bienestar.

Los trabajadores no se encuentran satisfechos con su modalidad contractual, “noooo, de ninguna manera, pienso que aquí le pueden mejorar a uno las condiciones, uno ve a personas que sin trabajar más que uno, se la gana fácil y tiene los bolsillos llenos”, este tipo de modalidad “no genera estabilidad económica, uno pueda estar y al segundo puede ya no estar”. “absolutamente, no, además yo le digo algo, uno no puede endeudarse como quisiera para conseguir sus cositas porque acá a uno no le dan una estabilidad, siempre uno tiene que ir a rogar prácticamente a la oficina de la gerencia que le renueven el contrato

Las decisiones no se plantean con el grupo, “aquí entre nosotros no es que haya un equipo como tal, casi siempre nos rotan, tanto por los turnos, como por las estaciones de trabajo, entonces uno habla poquito con los compañeros como para decir que alcanza a formar un equipo.

Hay insatisfacción con la remuneración, “de acuerdo con mis compañeros, el pago por lo que uno tiene que hacer acá es poco y no alcanza para lo que uno tiene que hacer, además, se ve mucha desigualdad en el pago, comparándose con los compañeros que son sindicalizados, entonces eso desmotiva”

No hay desarrollo profesional, “ninguno, acá nosotros estamos temporalmente y lo sabemos muy bien, apenas cambien de gobernador o gerente, a muchos de nosotros nos sacan también, entonces aquí no pasa nada, no hay muchas oportunidades para quedarse un buen tiempo.”

No hay posibilidad de desarrollo personal, “pues creo que no, es difícil que uno pueda desarrollarse cuando siempre estás pensando en sí te van a renovar o no, más los problemas de la casa”

“El trabajo puede mejorarse, ante todo las condiciones de trabajo, como la prevención del calor, trabajar con motivación, capacitación, no hay salud ocupacional”

El líder del proceso sabe priorizar lo pendientes, según los colaboradores de esta modalidad contractual: “sí, el jefe sabe lo que tiene que hacer, él es muy organizado y hace las cosas como le convienen a la empresa antes que todo, a veces se deja afectar como se dice, por las discusiones que tiene con los otros jefes y se estresa mucho, pero él organiza muy bien sus cosas”. Los colaboradores reconocen tener una carga laboral elevada: “tenemos carga laboral elevada, lo que dice el compañero es muy cierto, nosotros, tenemos que subir envase como locos por esas escaleras y también eso es peligroso, porque nos podemos caer y lesionar y eso nunca lo han visto, nosotros en ocasiones nos quedamos cortos de tiempo”. Hay dificultad para realizar pausas en el trabajo, por el tipo de trabajo que tenemos, “pues, en nuestro caso, como el ritmo lo pone la máquina y uno por la política de la licorera, uno descansa 15min, pero no hacemos pausas activas”

Hay trabajo en equipo, “yo me siento parte de un equipo de trabajo chévere donde nos apoyamos en lo que necesitamos y tratamos de ayudarnos unos con otros”. Pero las relaciones entre compañeros son variables, “lo que yo he podido notar es que las relaciones aquí son muy variables, unos días estamos bien, otros días estamos mal y cuando estamos mal es porque tenemos mucho trabajo y casi que no podemos ni hablar”. Las relaciones son más laboral que personal, “estrictamente laboral, acá llegamos a esperar lo que hay para hacer en el día y después cada uno para sus tareas, además difícilmente podemos hablar entre nosotros”, pero finalmente hay apoyo de compañeros” acá recibimos apoyo de los compañeros, algunas veces nos recargamos de trabajo para que el otro se pueda ir a hacer sus vueltas”

El clima laboral es variable, “pero es que usted acá ve unos compañeros que porque están con el político de turno, se creen los dueños de la licorera y no trabajan como deberían y aparte de todo no hay apoyo de Recurso humano”

Hay carga mental por trabajos mecánicos, repetitivos y monótonos: “uno se recarga mentalmente claro, yo me siento agotado cuando tengo que hacer muchas veces lo mismo, eso me aburre y eso es una forma de cargarse mentalmente” pero la situación se empeora al mencionar que: “es poca la exigencia psicológica porque, uno tiene que hacer más trabajo físico” lo que implica mayor carga mental para los colaboradores que se sienten frustrados en sus cargos.

En este trabajo no se requiere esconder emociones, “no, he tenido que reprimirme, espero no tener que hacerlo, menos en mi trabajo”. La jornada de trabajo es suficiente, “el tiempo es acorde, porque uno sigue órdenes que da el jefe y uno debe ver que esas órdenes se puedan hacer en la jornada, si de pronto uno no alcanza, está el otro turno”

Aquí tenemos sentido pertenecía, “Claro, yo me siento parte de la empresa, a mí me gusta trabajar aquí, esta empresa me ha dado muchas cosas desde materiales hasta amigos, eso hace que me sienta agradecida, sin embargo, las condiciones físicas son inadecuadas; hay mucho calor, a veces el trabajo se hace muy pesado, encima de todo cuando el sol calienta mucho ese techo, eso parece un sauna, pienso que eso tienen que solucionarlo”, recopilando la información recolectada desde las demás modalidades contractuales, es posible generar una inconformidad transversal a las modalidades contractuales y es la necesidad de mejorar las condiciones ambientales del lugar de trabajo, específicamente en el área de envasado.

El área de Talento humano se percibe que no hay gestión, “yo creo que si hubiese más apoyo desde talento humano, se podrían hacer cosas para mejorar el clima laboral, pero no siento que eso sea así”

Un factor a destacar durante la ejecución de los grupos focales con esta modalidad contractual (término fijo) es que ninguno pudo establecer un ejemplo sobre las actividades de bienestar de la organización: “no conozco las actividades de bienestar que desarrolla la empresa”, “no conozco ese tal programa de bienestar”.

9.7.6. Ausentismo laboral en modalidad contractual a término fijo

“La percepción de ausentismo es que la gente falta mucho, “pues yo sé que aquí falta mucha gente, yo llevo como un año acá y varias veces uno ve que la gente, sobretodo del sindicato, falta mucho y a veces el jefe ni siquiera sabe por qué faltó”. Los trabajadores piensan que no hay relación entre ambiente de trabajo vs ausentismo, “no creen que tenga que ver la una con la otra”. Hay relación entre condiciones de tarea vs ausentismo en sindicalizados, “pues yo creo que nosotros difícilmente podemos darnos ese lujo, pero los compañeros que son sindicalizados, ellos sí faltan mucho y a uno le toca cubrirlos obligados, pero si uno hiciera eso, hasta lo echan”.

El medio ambiente de trabajo es pesado, “malo, malo, acá uno trabaja con un desgane porque el ambiente es pesado, a veces el coordinador no sabe ni pedir un favor y pues a mí no me gusta que me hablen mal o algo”

Las causas del ausentismo son la falta de compromiso, “como es eso que llaman cuando uno se apeg a la empresa, como el sentido de pertenencia, a la gente le falta mucho de eso, porque se puede ver que la gente viene pero, no trabaja como se espera”, “otra causa del ausentismo son las llegadas tardes”. “En la empresa, no se mitiga el ausentismo, “no creo que se haga nada, lo dejan a la decisión de uno, si quiere o no faltar al trabajo, obviamente que uno no puede hacer esa gracia”

El jefe conoce el ausentismo, “sí claro, una vez tuve que faltar por una enfermedad, una virosis muy fuerte que me dio y él estuvo pendiente, me llamó a ver como seguí y tratando de hacerme sentir bien, esas son cosas que cualquiera no hace”. “Me siento feliz en la empresa porque de alguna manera uno consigue las cosas para la familia, hasta ahora sí, aunque pienso que la licorera debería filtrar más a los que entramos a trabajar acá, porque a veces llegan personas que vienen es a dañar el ambiente de trabajo y poco a trabaja”.

10.DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Posterior a la presentación de resultados por cada modalidad contractual, es importante mencionar que al analizar los resultados obtenidos desde las dos metodologías utilizadas en el proyecto, se debe destacar lo siguiente: el cuestionario ISTAS21 y los grupos focales, métodos utilizados para evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en los participantes de esta investigación, se basaron en la percepción de cada trabajador respecto a las condiciones tanto internas, como externas en relación con su trabajo, el cual arrojaron los siguientes resultados:

- a) Las fuentes de riesgo psicosocial de mayor exposición en la Industria Licorera según los grupos focales, que se presentaron en las tres modalidades de contratación de mayor prioridad fueron: las labores no se hacen adecuadamente, el trabajo se puede mejorar, carga laboral, dificultad para pausas en el trabajo , no hay trabajo en equipo, mejorar trabajo en equipo, clima laboral de tensión, condiciones físicas inadecuadas-calor, mejorar ambiente de trabajo, hay relación entre condiciones vs ausentismo.
- b) Las fuentes de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Industria Licorera según el ISTAS21, de mayor prioridad son: las exigencias psicológicas sensoriales, inseguridad, control tiempos de trabajo, estima, exigencias psicológicas cognitivas, conflicto del rol, influencia, posibilidad relación social y esconder emociones
- c) Los factores de riesgo psicosocial que se identificaron tanto en el ISTAS21 como en los grupos focales, en las tres modalidades de contratación fueron: inseguridad laboral, exigencias psicológicas, control tiempos de trabajo y esconder emociones.
- d) La percepción que se presentó en relación con el ausentismo en las tres modalidades de contratación fueron: causa del ausentismo es la falta de compromiso, causa de ausentismo es las llegadas tardes y no se mitiga el ausentismo laboral en la empresa.

Las diferentes modalidades de contratación que se dan en la Industria Licorera, constituyen un elemento de la nueva organización del trabajo que fácilmente puede tensionar y demandar alto esfuerzo emocional en los trabajadores y que pueden generar sentimientos de desigualdad entre los trabajadores tanto a nivel profesional como personal.

En el documento presentado por la OIT (2010), riesgos emergentes y nuevos modelos de intervención, se refieren los cambios en las características laborales enmarcadas por la dificultad de equilibrar la relación entre vida laboral y privada, por fenómenos como estructuración y fusión en las organizaciones, recortes de personal, mayor carga de trabajo y entre ellos también la subcontratación; son agentes de riesgo que pueden ocasionar daño a la salud del trabajador, como problemas de tipo osteomuscular, cardiovascular, síntomas asociados a depresión, así como insatisfacción, absentismo y bajo rendimiento de los trabajadores.

“En la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos, por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores (Bernardo, 2009). Peiró y Prieto (1996) afirman que la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección. Según Blanch (2008b) este desarrollo del entorno organizacional es creado como un marco de referencia que propicia la flexibilización organizacional del trabajo dando como resultado la implantación del capitalismo Organizacional”⁴⁰.

Estas actuales formas de organización del trabajo permeadas por nuevos modelos de desarrollo laboral que impone el trabajo individualizado y sectorizado, cambios en los modos de empleo, llevados a la subcontratación y al trabajo temporal; nuevas normas en el horario laboral de acuerdo a su fuerte demanda socioeconómica, dan lugar a una recreación de las formas de concepción del trabajo y de la actividad laboral (Antunes, 1995, 2005; Antunes & Alves, 2004; Bauman, 1999, 2006; Beck, 2002; Bernardo, 2009; Blanch, 2003, 2008b; Castells, 2000; Recio, 1997; Sennet, 2000, 2001, 2006).

Las instituciones han aumentado las cargas laborales de sus trabajadores, modificando sus relaciones contractuales como estrategias para mantenerse dentro del mercado actual (Blanch, 2008b). Asimismo, es preciso señalar los planteamientos de Peiró y Prieto (1996) quienes estiman que hay una transición de la sociedad del empleo hacia la sociedad del subempleo, o de la sociedad del salario a la sociedad del subsalario. Trillo (2009) afirma que anteriormente la sociedad del empleo estaba constituida por la duración de la relación contractual de tipo indefinido, la jornada a tiempo completo, la subordinación del sujeto, la remuneración acordada y las prestaciones sociales totales; reconfigurándose a otra caracterizada por condiciones precarias para los trabajadores, determinadas por formas de trabajo atípicas en las que se distingue el ingreso masivo al mercado laboral de jóvenes y mujeres, la flexibilidad laboral y la abolición de los tipos de contratación estables, dando paso a los inestables”⁴¹.

Por ello la legislación Colombiana establece la necesidad de evaluar unos factores psicosociales en el trabajo, empezando por la identificación, no solo de los factores de riesgo, sino también de los factores protectores, con el fin de estructurar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los empleadores deben identificar los siguientes factores psicosociales intralaborales:

- **Clasificación por tipo de contrato.** La organización debe identificar cuantos tipos de contrato tiene y cuántos trabajadores pertenecen a cada uno de ellos.
- **Características de la organización del trabajo.** Contempla todas las formas de comunicación de la organización, así como la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- **Grupo social de trabajo.** El grupo social de trabajo se refiere al clima de relaciones, la cohesión y la calidad existente entre las interacciones de las personas, así como el trabajo en equipo.
- **Condiciones de la tarea.** En este aspecto se incluye la demanda de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y

temporalidad); el contenido de la tarea, las demandas emocionales (atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición clara de roles.

- **Medio ambiente de trabajo.** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración, entre otros); aspectos químicos, biológicos, diseño del puesto y saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

Los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

Respecto a los beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, se debe notificar a los trabajadores para que conozcan cuáles son sus beneficios por parte del programa de bienestar social de la organización: vivienda, educación, recreación, deporte, entre muchos otros. Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas fisiológicas de estrés pasan a ser factores de riesgo psicosocial o factores psicosociales de riesgo o de estrés¹⁰; en definitiva, un factor psicosocial cuando demuestra ser dañino para la salud de los trabajadores, se considera un factor de riesgo psicosocial. Y por tanto trae consecuencias no solo hacia el trabajador sino hacia la empresa.

Por lo anterior, se puede afirmar que las condiciones laborales de exposición crónica a riesgos psicosociales van más allá de ser un problema individual, y pueden constituir un verdadero problema para las personas.⁴² Las mismas empresas, habitualmente acostumbradas a observar los números de producción y la satisfacción de sus clientes, pocas veces toman en cuenta los elementos del contexto de trabajo que influyen en el trabajador, entonces los factores psicosociales quedan relegados exclusivamente a la personalidad del trabajador y sus características culturales, siendo los efectos sobre la salud mental atribuidos frecuentemente a la persona. Por ello se hace prioritario ampliar la visión de las fuentes generadoras de riesgo psicosocial ocasionadas por las estructuras organizacionales actuales en el país; evocando su estudio no solamente desde los

trabajadores sino desde las mismas dinámicas de las empresas. Además, el estudio permitió establecer a través de la metodología cualitativa, que las causas de ausentismo en la Industria Licorera eran dos: la falta de compromiso y las llegadas tarde, el cual nos permite correlacionar los resultados obtenidos con las teorías planteadas por estos autores:

Uno, el psicólogo y trabajador social Carlos Samaniego Villasante, el cual siguiendo las pautas que en su momento dejaron los autores Steers y Rhodes, responsables a su vez de uno de los modelos teóricos para interpretar el ausentismo laboral más sobresalientes de la bibliografía, agrupó en ocho categorías las variables que originan el ausentismo laboral⁴³, estas son: 1. Actitudes de trabajo. 2. Factores económicos y de mercado. 3. Factores organizacionales. 4. Factores del medio laboral. 5. Satisfacción laboral. 6. Factores personales. 7. Factores externos al trabajo. 8. Cambio organizacional. En este estudio se puede enmarcar que el ausentismo se da por factores de actitudes de los trabajadores, este concepto parece apunta a una vasta gama de conductas negativas para ausentarse tales como: llegadas tardes, distracción, inventar enfermedad y baja productividad; la “falta de compromiso” de los trabajadores es una respuesta a la falta de confianza que a su vez puede generar la organización como por ejemplo poco respeto, la injusticia, la falta de coherencia pueden ser generadores de desconfianza. La llamada falta de compromiso entonces, parece no ser más que un mecanismo de defensa que nos protege de la ilusión de un “trabajo para toda la vida”. Según la Unión General de Trabajadores (UGT), el ausentismo laboral, se considera de tipo sociológico, directamente relacionado con la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo.

La teoría de Nicholson un autor que se dedicó en 1977 a sistematizar y agrupar los supuestos teóricos que sirven como herramienta para la interpretación del ausentismo laboral, como resultado, obtuvo tres grupos en los que clasificó los modelos teóricos más relevantes sobre el tema, así: 1. Modelos de evitación laboral o huida del trabajo (*Pain-avoidance models*). 2. Modelos de ajuste laboral o adaptación e inadaptación (*Adjustment to work*). y 3. Modelos integrados

Básicamente, lo que nos arroja el estudio es que los factores de ausentismo se están presentando por modelos de evitación laboral o huida del trabajo, es decir que hay comportamientos de los empleados que no están contribuyendo a los objetivos organizacionales, tales como la impuntualidad, fingimiento de trabajo o enfermedad, dedicación a actividades no relacionadas con el trabajo como por

ejemplo pláticas con colegas, abuso del teléfono, computadoras, disminución de la intensidad de desempeño y la dedicación del tiempo a actividades no relacionadas con las obligaciones del cargo (Littlewood, 2009), este modelo de ausentismo puede mostrarnos que hay una reacción inmediata del empleado en contra del trabajo, por injusticias en procesos y decisiones organizacionales o trato inequitativo, que surge como un mecanismo compensatorio ante la baja equidad percibida.

Para la empresa y para el Departamento de Talento humano, es un reto entonces determinar las múltiples causas de ausentismo que se le pueden atribuir, desde problemas de salud en los trabajadores, seguridad laboral, hasta la desmotivación o insatisfacción frente al trabajo; para el empleador se traduce en términos de mayor costo operativo y para los compañeros del trabajador ausente, significa un incremento en la carga laboral que en la mayoría de los casos no refleja mayor remuneración.

11.CONCLUSIONES

- 1.** Las fuentes de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Industria Licorera según el ISTAS21, de mayor prioridad fueron: las exigencias psicológicas sensoriales, inseguridad sobre el futuro, control tiempos de trabajo, estima, exigencias psicológicas cognitivas, conflicto del rol, influencia, posibilidad relación social y esconder emociones.
- 2.** Los factores de riesgo psicosocial de la Industria Licorera, según los datos cuantitativos, más prioritarios según la modalidad de contratación de libre nombramiento fueron: exigencias psicológicas sensoriales e inseguridad sobre el futuro.
- 3.** Los factores de riesgo psicosocial de la Industria Licorera, según los datos cuantitativos, más prioritarios según la modalidad de contratación a término indefinido, fueron: exigencias psicológicas sensoriales, control en los tiempos de trabajo y estima.
- 4.** Los factores de riesgo psicosocial de la Industria Licorera, según los datos cuantitativos, más prioritarios según la modalidad de contrato a término fijo, fueron: exigencias psicológicas sensoriales, inseguridad sobre el futuro, control en los tiempos de trabajo y estima.
- 5.** Las fuentes de riesgo psicosocial de mayor exposición en la empresa, según los grupos focales, que se presentaron en las tres modalidades de contratación de mayor prioridad fueron: las labores no se hacen adecuadamente, el trabajo se puede mejorar, carga laboral, dificultad para pausas activas, no hay trabajo en equipo, mejorar trabajo en equipo, clima laboral tensión, condiciones físicas inadecuadas (calor), mejorar ambiente de trabajo, hay relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral.
- 6.** Los factores de riesgo psicosocial de mayor exposición en la modalidad de libre nombramiento, de acuerdo a los datos cualitativos fueron: la modalidad

contractual inestable depende de los cambios de las administraciones de turno , insatisfacción con la remuneración, insatisfacción de los beneficios, los empleados sindicalizados gozan de mejores beneficios, desarrollo profesional pero hay que lucharlo, labores no se hacen de manera adecuada, mejorar la comunicación, carga laboral, dificultad para realizar pausas, no presentan trabajo en equipo en administración, mejorar trabajo en equipo, clima laboral de tensión, exigencias psicológicas, esconder emociones, medio ambiente pesado, condiciones físicas inadecuadas y no hay beneficios diferentes a otras empresa

7. Los factores de riesgo psicosocial de mayor exposición en la modalidad de contrato a término indefinido, de acuerdo a los resultados de la técnica cualitativa fueron: equidad de beneficios, labores no se hacen de manera adecuada, el trabajo puede mejorarse, mucha demanda de trabajo, pausas dependen de la temporada, clima laboral variable, jornada de trabajo insuficiente, colocar ventilación, talento humano sin gestión, no hay beneficios diferentes a otras empresa y no conocen las actividades de bienestar.
8. Los factores de riesgo psicosocial de mayor exposición en la modalidad de contrato a término fijo, de acuerdo a los datos cualitativos fueron: modalidad contractual inestable, insatisfacción con remuneración, las decisiones no se plantean con el grupo, no hay desarrollo profesional, no hay desarrollo personal, labores no se hacen de manera adecuada, las condiciones de trabajo se deben mejorar, carga laboral, dificultad para realizar pausas, relaciones con compañeros variables, clima laboral variable, medio ambiente de trabajo pesado, condiciones físicas inadecuadas (calor), talento humano sin gestión y no conocen las actividades de bienestar
9. Los factores protectores identificados en los grupos focales, en las tres modalidades de contratación fueron: sentido de pertenencia, el líder prioriza necesidades, apoyo entre compañero y felicidad de estar en la empresa
10. En la modalidad de contratación a término indefinido, se presentaron menos fuentes de factores de riesgo psicosocial que en las otras dos modalidades de contratación.

- 11.** Los factores de riesgo psicosocial que se identificaron tanto en el ISTAS21, como en los grupos focales, en las tres modalidades de contratación fueron: inseguridad laboral, exigencias psicológicas, control tiempos de trabajo y esconder emociones.
- 12.** Los factores de riesgo psicosocial que se identificaron tanto en los resultados del ISTAS21 como en los resultados de la técnica de grupos focales, en la modalidad de libre nombramiento y remoción, fueron: inseguridad sobre el futuro e inestabilidad laboral.
- 13.** Los factores de riesgo psicosocial que se identificaron tanto en los resultados del ISTAS21 como en los resultados de la técnica de grupos focales, en la modalidad a término indefinido, fueron: exigencias psicológicas sensoriales y control en los tiempos de trabajo (pausas durante la jornada).
- 14.** Los factores de riesgo psicosocial que se identificaron tanto en los resultados del ISTAS21 como en los resultados de la técnica de grupos focales, en la modalidad de contratación término fijo, fueron: inseguridad sobre el futuro (modalidad contractual inestable) y control en los tiempos de trabajo (dificultad para hacer pausas en la jornada).
- 15.** Los riesgos psicosociales que se presentaron de igual forma según los datos cualitativos entre la modalidad de contrato libre nombramiento y contrato fijo son: no satisfacción modalidad contractual, contrato no genera estabilidad laboral, no satisfacción en la remuneración, carga mental, si jornada suficiente, medio ambiente pesado y no posibilidad de desarrollo profesional.
- 16.** Los riesgos psicosociales que se presentaron de igual forma según los datos cualitativos entre la modalidad de contrato libre nombramiento y contrato indefinido son: posibilidad de desarrollo personal, las decisiones dependen del grupo, relación entre ambiente vs ausentismo, exigencias psicológicas y esconder emociones.

- 17.** Los riesgos psicosociales que se presentaron de igual forma según los datos cualitativos entre la modalidad de contrato indefinido y fijo son: talento humano sin gestión, hay diferentes beneficios, no conocen actividades de bienestar y satisfacción de beneficios
- 18.** La percepción que se presentó en relación con el ausentismo en las tres modalidades contractuales, fueron: falta de compromiso por parte de los colaboradores, llegadas tarde e incluso, salidas antes de la hora oficial y no se mitiga el ausentismo laboral en la empresa.
- 19.** La percepción que se presentó en relación con el ausentismo laboral en la modalidad de libre nombramiento fue: si hay relación entre factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral, la percepción del ausentismo es alta, causas del ausentismo es la falta de compromiso, causas del ausentismo son las llegadas tardes, el ausentismo es mayor en personal administrativo, no se mitiga el ausentismo, el jefe no conoce el ausentismo, relación entre ambiente trabajo vs ausentismo el 50% piensa que sí y el otro 50% piensa que no hay relación.
- 20.** La percepción que se presentó en relación con el ausentismo en la modalidad contrato a término indefinido fue: si hay relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral, la alta dirección no conoce las cifras de ausentismo laboral, una de las causas del ausentismo laboral, es la falta de compromiso por parte de los colaboradores al igual que las llegadas tarde, falta gestión de talento humano, relación entre ambiente trabajo vs ausentismo el 50% piensa que sí y el otro 50% piensa que no hay relación entre estas dos variables.
- 21.** La percepción que se presentó en relación con el ausentismo en la modalidad contrato fijo fue: relación entre las condiciones tarea vs ausentismo en sindicalizados principalmente, además, que los colaboradores de esta modalidad de contrato, faltan mucho, principalmente por falta de compromiso, reflejada en las llegadas tarde y agravado por la falta de control desde la alta dirección.

- 22.** La percepción del ausentismo laboral es alta, según los trabajadores de modalidad contractual libre nombramiento y término fijo, mientras que en la modalidad de contrato a término indefinido expresaron que no lo percibían como alta.
- 23.** Tanto la modalidad de libre nombramiento y remoción, como contrato a término indefinido piensan que existe una relación entre ambiente trabajo vs ausentismo, donde el 50% piensa que sí hay relación y el otro 50% piensa que no, mientras que la modalidad de contrato fijo piensa que no hay ninguna relación aparente.
- 24.** Tanto en contrato Indefinido como contrato fijo tienen una percepción, que su jefe de área conoce las causas de ausentismo laboral de su equipo de trabajo, mientras que el contrato de libre nombramiento manifestó lo contrario.
- 25.** Solo el personal de contrato de libre nombramiento manifestó que el ausentismo laboral es mayor en personal administrativo, mientras que la modalidad a término de contrato indefinido y fijo no tuvieron esta percepción.
- 26.** La modalidad de contrato indefinido y contrato fijo manifestaron que no hay gestión por parte de talento humano para mitigar el ausentismo en la industria licorera.
- 27.** Los casos de ausentismo laboral del año 2016 fueron mayores en los meses: enero, julio y diciembre, coincidiendo con las temporadas de alta producción en la Industria Licorera.
- 28.** El ISAL fue mayor en los meses diciembre y julio, meses en los que la producción de la empresa es mayor en comparación con el resto del año.

- 29.** El mes con menores cifras estadísticas en términos de IFAL e ISAL fue febrero, mes en el que la producción es menor respecto al resto de meses del año.
- 30.** Más de la mitad (61,54%) de los permisos registrados en 2016 por motivos “personales” provienen de la modalidad contractual “término indefinido”, mientras que tan sólo el 1,83% de los permisos solicitados por el personal de “libre nombramiento y remoción” en el mismo periodo de tiempo.
- 31.** 75 permisos de cada 100 por motivos oficiales en el año 2016 correspondieron al personal con contrato a término indefinido, mientras que en el mismo periodo, 15 correspondieron a los colaboradores con contrato de libre nombramiento y remoción y tan sólo 10 fueron solicitados por el personal de contrato a término fijo.
- 32.** 31 de cada 100 solicitudes de permiso aprobadas durante el año 2016 correspondieron a motivos personales, precisamente, esta categoría, fue la de mayor participación.

12. RECOMENDACIONES

- 1.** Evaluar las fuentes posibles de riesgo psicosocial según la metodología cualitativa, más prioritarias como son: las labores no se hacen adecuadamente, el trabajo se puede mejorar, carga laboral, dificultad para pausas, mejorar trabajo en equipo, clima laboral de tensión, condiciones físicas inadecuadas (calor).
- 2.** Evaluar los factores de riesgo psicosocial que se identificaron tanto en el ISTAS21, como en los grupos focales, toda vez que en las tres modalidades de contratación se identificaron los siguientes factores de riesgo psicosocial con alta prevalencia: inseguridad laboral, exigencias psicológicas sensoriales, control tiempos de trabajo y esconder emociones.
- 3.** Desarrollar sistemas de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial de acuerdo a las fuentes de alto riesgo mencionadas en los resultados del presente proyecto de investigación.
- 4.** Validar los sistemas estadísticos de ausentismo laboral en la empresa, focalizándose en las causas y generar estrategias de seguimiento oportuno.
- 5.** Establecer procesos de selección equitativos y eficientes desde la Sección Talento Humano de acuerdo al perfil de cargo.
- 6.** Validar los procesos de contratación actual que refieran equidad de beneficios que pueda ofrecer la empresa
- 7.** Socializar a los trabajadores el programa de bienestar de la empresa que coadyuven a la participación de sus actividades en pro de su salud laboral.

- 8.** Desarrollar procesos de valoración de desempeño laboral oportunos para la identificación y reconocimiento de competencias y habilidades de los trabajadores.
- 9.** Desarrollar estrategias de grupos focales como herramienta para la identificación de causas de ausentismo laboral por proceso y/o áreas de la organización.
- 10.** Diseñar programas de formación para fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en los equipos de trabajo de la industria licorera.
- 11.** Evaluar los estilos de afrontamiento en los trabajadores para determinar tipo de respuestas ante el estrés.
- 12.** Generar los mecanismos y espacios para ejecutar un adecuado programa de pausas activas al interior de la empresa.
- 13.** Mantener actualizadas las estadísticas de ausentismo laboral de forma mensual para determinar causas y estrategias de intervención para mitigarlo de manera oportuna.
- 14.** Realizar seguimientos a los trabajadores que presenten mayor índice de ausentismo laboral ya sea por enfermedad u otros motivos.
- 15.** Establecer mecanismos de información referente a los efectos negativos que puede generar en los trabajadores la exposición a riesgo psicosocial, no solamente centrado en las incapacidades médicas.
- 16.** Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles para incluir mayor información sobre los factores psicosociales a través de herramientas cualitativas como grupos focales, que

logren conocer su percepción y realidad social frente a estos riesgos en la salud del trabajador.

- 17.** Fortalecer la información que reposa en la base de datos del ausentismo laboral que usa la empresa actualmente con el ánimo de estructurar acertadamente planes de acción que permitan disminuir las cifras estadísticas alusivas al ausentismo laboral en la organización.
- 18.** Debería incluirse en el análisis de ausentismo laboral de la empresa, el registro del diagnóstico emitido por las incapacidades laborales por: enfermedad común, evento ATEL, licencia de paternidad, licencia de maternidad, permisos y otros.
- 19.** Revisar el subprograma de medicina preventiva de acuerdo a las causas que registran las incapacidades por enfermedad común, ATEL, paternidad, maternidad, permisos y otros.
- 20.** Realizar un programa y seguimiento por parte del área de talento humano al ausentismo laboral generado por causas personales de la población trabajadora ya que representa un alto porcentaje en la modalidad contractual a término indefinido.
- 21.** Deben tomarse en cuenta los resultados obtenidos a partir de la ejecución de este proyecto para poder estructurar planes de acción que ayuden a mitigar el AL y los factores de riesgo psicosocial.
- 22.** Diseñar estrategias para empoderar a los colaboradores que gozan de la modalidad contractual a término indefinido con el ánimo de generar mayor compromiso con la compañía.
- 23.** Se recomienda diseñar un mecanismo para mantener la temperatura de la zona de envasado en una medida confortable para los colaboradores de esta

área, sin comprometer las condiciones de buenas prácticas de manufactura, lo anterior, debido a que fue uno de los factores de riesgo psicosocial identificados desde los grupos focales llevados a cabo.

- 24.** Se debe validar con un psicólogo licenciado en Salud Ocupacional los resultados obtenidos en el presente proyecto para tener mayor certeza en el direccionamiento de los planes de intervención de los factores de riesgo psicosocial.

BIBLIOGRAFÍA

1. GODIO; Sociología del trabajo y política; Corregidor; Buenos Aires; Julio, 2001.
2. COLOMBIA. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, julio 17, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, Bogotá; 2008.
3. COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO; Informe ejecutivo: II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos, Bogotá D.C. P 56, 2013.
4. SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). Absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo; Boletín informativo No.28, MADRID, 2009, P 4
5. Mesa FR, Kaempffer AM. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Rev Méd Chil. 2004;132:1100-8.
6. CARDOSO, María Magdalena, etal; Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería. Universidad de Cuyo, P 4, 2013.
7. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación, ISBN 978-92-2-323343-3, Ginebra, 2010, P 22.
8. COLOMBIA. Ministerio de Trabajo. Decreto 614 de 1984, marzo 14, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, Bogotá; 1984, P 1.
9. CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN; Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Primera Edición, ISBN 978-92.9049-503-1, ESPAÑA, 2009, P 21.
10. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Madrid, 2010 P 190.

11. MOSTAFA El-Batawi. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, capítulo 3, problemas de salud psicosociales de los trabajadores en los países en desarrollo; OMS, Ginebra, 1988. P 15.
12. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo; novena reunión. Ginebra, 1984. P12.
13. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Fourth Edition; ISBN: 84-8417-047-0, Chantal Dufresne, BA. P 4720, 1998.
14. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Nota Técnica Preventiva NTP443: Factores psicosociales: metodología de evaluación; P1, 1997.
15. SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral; editado por Unión General de Trabajadores (UGT), Edición y gestión De.Z. S.L., España, P21, 2006.
16. MANSILLA I. Fernando y FAVIERES C. Alejandra. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Imagen Corporativa e Impresión. MADRID, P 5
17. CRSITANCHO P. Jackeline. Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público en municipios no certificados del valle. Santiago de Cali, 2014, P221.
18. GIL-MONTE, Pedro R.; "RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL", Revista Perú Med; Valencia, ESPAÑA; 2012, P 5.
19. ASTUDILLO C., Pamela; "FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: ¿CÓMO COMPRENDER LAS TENSIONES PSICOSOCIALES PARA REGULARLAS?; Instituto de Salud Pública de Chile; Santiago de Chile, 2015, P 16.
20. OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES; Unión General de Trabajadores (UGT). Guía sobre los factores y riesgos psicosociales; Primera Edición; Madrid, Diciembre, 2006; P 11.
21. REVISTA MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. "Las conclusiones del III Symposium Internacional sobre absentismo industrial, Madrid, 1973, N°81, P 61-64.

22. PEIRÓ José M. Etal. EL ABSENTISMO LABORAL, ANTECEDENTES, CONSECUENCIAS Y ESTRATEGIAS DE MEJORA, UNIVRSITAT DE VALENCIA, ISBN:978-84-370-7258-6, VALENCIA, 2008; P 210.
23. UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). Secretaria de salud laboral. Absentismo Laboral como indicador de las condiciones de trabajo; boletín N°28; MADRID, 2009, P 28.
24. SAMANIEGO, Carlos. ABSENTISMO, ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD. Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. A. Rodríguez (Coordinador). Editorial Pirámide. Madrid, 1988.
25. ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL HENARES (AEDHE). Estudio sobre el absentismo laboral en el corredor del Henares. P 92.
26. ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS). Análisis de modelos comparados de control de absentismo o enfermedad por cualquier naturaleza y su impacto sobre la productividad en España; ESPAÑA; 2011, P86.
27. REVISTA SALUD BOSQUE. Volumen 5; Número 1. SÁNCHEZ, Diana Carolina. ABSENTEESIM: A VIEW FROM THE MANAGEMENT OF HEALTHHAND SFETY AT WORK, Colombia, 2015, P 43-54.
28. ORTIZ A. Yolanda; FACTORES PSICOSOCIALES DEL ABSENTISMO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Universidad de Granada, Argentina, 2003; P 302.
29. NICHOLSON, N. Absence behavior and attendance motivation: A conceptual synthesis. Journal of Managment Studies, 1977, P 231-252.
30. EQUIPO DE FORMACIÓN ESCUELA JULIÁN BESTEIRO. Unión General de Trabajadores (UGT); Contratos de Trabajo (módulo 5), Cuarta Edición, MADRID, 2001; P 58.
31. REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia, Segunda edición corregida de la constitución política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No.116; 20 de Julio de 1991, P33.
32. HERNÁNDEZ Pedro A. BASES CONSTITUCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Universidad Externado de Colombia, Octubre, 2004. P 67-84.
33. PENSAMIENTO PSICOLÓGICO. Volumen 9, No.16. VESGA R. Juan Javier; LOS TIPOS DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL

CONTRATO PSICOLÓGICO. Universidad de San Buenaventura Seccional, Cali (Colombia), ISSN: 1657-8961; Santiago de Cali, 2011; P 171-182.

34. REPÚBLICA DE COLOMBIA. DECRETO 2663 de agosto 05 de 1950. Edición oficial del Código Sustantivo de Trabajo, Santafé de Bogotá; 1950.
 35. TENA T. Gloria. El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador; Acciones e Investigaciones Sociales; ISSN:1132-192X, ESPAÑA, Octubre, 2002, P 4.
 36. REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 de junio 22 de 1994, publicado en el Diario Oficial No.41.405 del 24 de junio de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, 1994. P 1.
 37. MONCADA S. Lloren y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del trabajo y Salud – ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Department d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya). Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Versión Media; BARCELONA, 2014, P 245.
 38. ALFONZO, I. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA. Caracas, 1995; Contexto Ediciones; P 2.
 39. ESCOBAR Jazmine y Bonilla J. Francy. GRUPOS FOCALES: UNA GUÍA CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología; Vol. 9 No.1; Universidad El Bosque; COLOMBIA, P 51 – 67.
-
40. El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Resultados Santander, Colombia. Proyecto financiado por la Dirección General de Investigación - DGI- de la Universidad Pontificia Bolivariana, código 062-11-08-3100. Línea de investigación en Desarrollo Organizacional del Grupo de Productividad y Competitividad. (2009-2010).
 41. Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. Ana Fernanda Uribe-Rodríguez Doctora en Psicología Clínica y de la Salud, Universidad de Granada-España. 2011.
 42. GIL-MONTE, Pedro R.; “RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL”, Revista Perú Med; Valencia, ESPAÑA; 2012, P 5.

-
43. SAMANIEGO, Carlos. ABSENTISMO, ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD. Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. A. Rodríguez (Coordinador). Editorial Pirámide. Madrid, 1988.

ANEXOS

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado para los participantes de la investigación titulada: “**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL**”

La presente investigación, a cargo del Ingeniero **DIEGO FELIPE GUZMÁN ARBOLEDA**, aspirante al título de **Magister en Salud Ocupacional** de la **Universidad del Valle** tiene como objetivo principal, analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en trabajadores de las áreas productivas de una industria licorera por modalidad contractual. Se espera la inclusión de 70 trabajadores que laboran en las áreas productivas de esta empresa, estos trabajadores diligenciarán el instrumento cuantitativo denominado ISTAS 21, dicho instrumento pretende conocer los factores de riesgo psicosocial a los que usted como trabajador, se enfrenta en su lugar de trabajo; el diligenciamiento de este cuestionario toma alrededor de media hora; adicionalmente, se realizarán tres (3) grupos de discusión sobre un tema puntual (grupos focales) conformados por 6 participantes cada uno, estos grupos se organizarán por el tipo de contrato que tienen con la Industria Licorera, con cada grupo se llevarán a cabo seis (6) sesiones de 80min aproximadamente de trabajo, distribuidas en 6 semanas; con el fin de garantizar la recolección de información durante cada sesión, se solicitará autorización previa a los 6 integrantes de los grupos focales para que los encuentros sean grabados mediante dispositivos electrónicos que permitan captar el contenido total de las sesiones, lo anterior es necesario para que el investigador pueda analizar posteriormente cada sesión y pueda extraer la información que le permita cumplir el objetivo de los grupos focales; es muy importante resaltar que se garantizará la confidencialidad de los contenidos de las sesiones grabadas y será información a la que sólo el investigador podrá tener pleno acceso, todo con fines específicamente investigativos y académicos.

Usted, en calidad de participante de la investigación tendrá la responsabilidad de brindar información clara y veraz sobre los temas que se traten en el presente proyecto, de manera que la información recolectada sea fiel a la realidad de la organización; debe saber que no existirá ningún riesgo para usted como participante de la investigación, por el contrario, al ser un tema sobre seguridad y salud en el trabajo, con su contribución se podrá mejorar a futuro las condiciones de trabajo que ofrece la organización, traducidas en un mejor ambiente de trabajo, disminución del factor de riesgo psicosocial, mayor motivación en el trabajo y en general, mayor organización laboral.

Basándose en los apartes de la resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas técnicas y administrativas para la investigación en salud; el presente estudio se clasifica como una **investigación de riesgo mínimo**, toda vez que se trata de un estudio de corte descriptivo en el que se emplearán técnicas que no representan ningún riesgo para la integridad de los participantes; es importante que tenga plena conciencia que su participación en la presente investigación es muy importante para lograr buenos resultados en los diferentes objetivos que plantea el proyecto, sin embargo, es totalmente voluntaria. Se debe reconocer que el mayor riesgo potencial de esta investigación es el de la confidencialidad de la información que se recolectará a través de las diferentes técnicas de estudio, por lo tanto, se le garantizará su **CONFIDENCIALIDAD**; además, una vez se extraiga la información valiosa para el objetivo de la investigación, se procederá

	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

a su destrucción, teniendo en cuenta que el investigador será el encargado de la guarda custodia de esta información y será el responsable de cumplir con todo lo anterior.

Durante el tratamiento de la información, se realiza una agrupación y codificación de toda la información recolectada, por lo tanto la información se tratará de manera anónima, de tal forma que se garantice la total **CONFIDENCIALIDAD** de la misma; con el compromiso de socializar los resultados que obtenga el proyecto una vez haya culminado el proceso investigativo.

En cualquier momento, durante la ejecución del proyecto, si surgen algunas dudas, puede ponerse en contacto con el investigador Ing. **DIEGO FELIPE GUZMÁN ARBOLEDA** al número celular: (317) 512-80-02 y/o al correo electrónico: diegoguzmanarboleda@hotmail.com, de igual manera puede ponerse en contacto con el director del proyecto, el Psi. M.Sc. en Salud Ocupacional **HERNÁN ALONSO GÓMEZ USMA**, al número celular (315) 577-56-52 o si así lo desea puede comunicarse directamente al Comité de Ética de la Universidad del Valle al teléfono (+032)518-56-77.

Debe saber que durante el proyecto investigativo, usted puede hacer conocer al investigador las dudas que puedan surgir e intervenir durante el ejercicio, de manera que haya claridad en los ejercicios que por cuenta de la investigación surjan; debido a que su participación es voluntaria, en cualquier momento puede retirarse del proyecto y lo anterior no acarreará ningún problema para usted y finalmente si siente que alguna de las preguntas durante el ejercicio investigativo le parece difícil de responder o se siente incómodo(a) al hacerlo, puede decirlo sin ningún inconveniente al investigador o sencillamente tomar la decisión de no responderla.

Finalmente, se le solicita autorización para poder utilizar los datos recolectados en estudios de investigación similares futuros, previa aprobación del Comité Institucional de Revisión de Ética Humana. Una vez leídas las anteriores condiciones, si usted decide participar voluntariamente en el presente proyecto investigativo; el investigador del presente proyecto le agradece su grandiosa e invaluable colaboración.

Nota: Una vez se haya firmado el presente consentimiento informado por las partes involucradas en la presente investigación, se procederá a hacer entrega de una copia a cada participante.

En constancia a lo anterior firman:

_____	_____	DD MM AAAA:
NOMBRE DEL PARTICIPANTE	FIRMA	FECHA
_____	_____	DD MM AAAA:
NOMBRE TESTIGO No.1	FIRMA	FECHA
_____	_____	DD MM AAAA:
NOMBRE TESTIGO No.2	FIRMA	FECHA

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

ANEXO B. GUÍA PARA LOS GRUPOS FOCALES

TABLA 1. Categorías de análisis en los grupos focales

No. SESIÓN	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CONTENIDO DE LA CATEGORÍA
1	GESTIÓN ORGANIZACIONAL (Programas de formación, jornada de trabajo, número de colaboradores por cada modalidad contractual).	Modalidad contractual, modalidad de pago, participación en la toma de decisiones y estrategias dentro de las estrategias de la organización; gestión de la calidad, estilo de dirección, estructura organizativa, cultura organizativa, remuneración, seguridad laboral, estabilidad en el empleo. Compensaciones (inseguridad y estima) turnos, pausas, horas extras. Capacitación permanente; posibilidad de desarrollo profesional.
2	CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (gestión organizativa, manejo de cargas, canales de comunicación).	Formas de comunicación, demandas de la labor, carga de trabajo cualitativo y cuantitativo, jornada de trabajo, ritmo de trabajo, autonomía y control, claridad de rol, ajuste del entorno y afinidad de las actividades laborales a la capacidad personal. Esfuerzo, postura corporal, manejo y traslado de cargas, factor biomecánicos.
3	FACTORES DEL GRUPO SOCIAL (ambiente laboral).	Relaciones laborales, calidad de la interacción entre compañeros, trabajo en equipo, clima, relaciones y apoyo social. Apoyo y calidad de liderazgo (previsibilidad, refuerzo, apoyo social, sentimiento de grupo y posibilidad de relación social).
4	CONDICIONES DE LA TAREA (interfase persona-tarea, doble presencia)	Carga mental, demandas emocionales en el trabajo, exigencias psicológicas (cuantitativas, cognitivas, emocionales, sensoriales y necesidades de esconder emociones), influencia y desarrollo de habilidades, control

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

		sobre el tiempo de trabajo, sentido de pertenencia, adaptación, iniciativa y exigencia.
5	MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	Condiciones específicas del lugar de trabajo (temperatura, ruido, riesgo biológico, diseño de los puestos de trabajo y formación, recreación, deporte, créditos.
6	AUSENTISMO LABORAL	Concepto de ausentismo laboral, control del ausentismo laboral en la organización, periodos de pico del ausentismo laboral.

Fuente: El Autor, 2016

1. Primera categoría de análisis: **GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

Objetivo de la sesión: identificar las percepciones que tienen los trabajadores sobre la gestión administrativa de la empresa.

- ¿Cómo percibe usted el estilo de mando que se da en la industria licorera?
- ¿Cree usted que las directivas y sus superiores tienen en cuenta su opinión para la toma de decisiones?
- ¿Cómo le parecen las estrategias administrativas utilizadas por la industria licorera? y ¿de qué forma le afectan a usted?

2. Segunda categoría de análisis: **CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Objetivo de la sesión: identificar la percepción de los trabajadores de la industria licorera sobre la organización de su trabajo.

- ¿Qué características tiene la realización de su labor?
- ¿Qué cualidades personales debe tener usted para realizar su labor?

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

- ¿Cree usted que la forma de realizar sus actividades podría ser mejorada?

3. Tercera categoría de análisis: **FACTORES DEL GRUPO SOCIAL DE TRABAJO**

Objetivo de la sesión: evaluar las percepciones que tienen los trabajadores a cerca del funcionamiento de su equipo de trabajo.

- ¿Cómo le parecen las relaciones interpersonales que se dan en el hospital?
- ¿Cómo describiría la calidad de las interacciones que tiene con sus compañeros de trabajo?
- ¿Cómo percibe el trabajo en equipo desarrollado por los colaboradores de la empresa?

4. Cuarta categoría de análisis: **CONDICIONES DE LA TAREA**

Objetivo de la sesión: Identificar la percepción de los trabajadores sobre las condiciones de las tareas a las que se enfrentan en su trabajo.

¿Qué entiende por condiciones de la tarea?

¿Podría describir las condiciones que podrían considerarse adversas para su bienestar?

¿Considera que las condiciones de la tarea son adecuadas para su adecuado cumplimiento?

5. Quinta categoría de análisis: **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR**

Objetivo de la sesión: identificar las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones físicas de su lugar de trabajo en la empresa y los beneficios del programa de bienestar de la industria licorera.

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

- ¿Qué entienden por medio ambiente físico de trabajo?
- ¿Cómo perciben las condiciones físicas (iluminación, ruido, temperatura, ventilación) de su lugar de trabajo?
- ¿Qué efectos generan sobre su bienestar las condiciones físicas presentes en la E.S.E.?
- ¿Cómo cree usted que se ha beneficiado de los programas de bienestar de la E.S.E?
- ¿Cree usted que el estar vinculado al hospital le ha otorgado beneficios educativos recreativos?
- ¿De qué forma su vinculación a la E.S.E ha afectado el cumplimiento de metas existentes en su proyecto de vida?

6. Sexta categoría de análisis: **AUSENTISMO LABORAL**

Objetivo de la sesión: Identificar la percepción que los trabajadores de la industria licorera tienen sobre el ausentismo laboral.

- ¿Cómo se define Ausentismo Laboral?
- ¿Considera que los mecanismos de control para el ausentismo laboral son adecuados?
- ¿Cree usted que el ausentismo laboral en la empresa está controlado?
- ¿Conoce las cifras de ausentismo laboral en la industria licorera?
- ¿Cree que las cifras de ausentismo laboral son altas o bajas?, ¿por qué?

	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

1. ¿Cuál es su estrato socioeconómico?

0 ____ 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ 6 ____

2. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero(a) ____ Casado(a) ____ Unión libre ____
Divorciado(a) ____ Viudo(a) ____

3. ¿Cuántos hijos tiene?

0 ____ 1 ____ 2 ____ 3 ____ Más de 3 ____

4. ¿Tiene personas a su cargo?

SI ____ NO ____

5. ¿Tiene otra fuente de ingresos?

SI ____ NO ____

6. ¿La vivienda en la que vive es..?

Propia ____ Alquilada ____ Familiar ____

7. ¿Cuál es el estado de la vivienda?

Obra blanca ____ Obra gris ____ Obra negra ____

8. ¿Cuál es su grado de escolaridad?

Bachiller ____ Técnico ____ Tecnólogo ____ Universitario ____ Posgrado ____

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

**CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – ISTAS21**

I. Es importante conocer algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar.

Eres:

☐ Hombre ☐ Mujer

¿Qué edad tienes?

☐ Menos de 26 ☐ Entre 27 y 35

☐ Entre 36 y 45 ☐ Entre 46 y 55

☐ Más de 55

¿Qué parte del trabajo doméstico-familiar haces tú?

☐ Soy el/la responsable y hago la mayor parte de tareas familiares- domesticas

☐ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas

☐ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domesticas

☐ Solo hago tareas muy puntuales

☐ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas domésticas-familiares y tu trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de las preguntas

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
Si faltas algún día de casa, ¿Las tareas domésticas se quedan sin hacer?					
Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en la casa a la vez?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal

En general dirías que tu salud es:

☐ Excelente ☐ Muy buena

☐ Buena ☐ Regular

☐ Mala

Por favor di si te parece, cierta o falsa cada una de las siguientes frases

Responde **todas las preguntas** y elige **una sola respuesta** para cada una de ellas

PREGUNTAS	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas.					
Estoy tan sana/o como cualquiera					
Creo que mi salud va a empeorar					

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

Mi salud es excelente					
-----------------------	--	--	--	--	--

Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas. Por favor, responde a todas las preguntas y elige una sola respuesta para cada una de ellas

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Casi Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
¿Has estado muy nervioso/a?						
¿Te has sentido tan baja/o de moral que nada podía animarte?						
¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?						
¿Te has sentido desanimado/a y triste?						
¿Te has sentido feliz?						
¿Te has sentido llena/o de vitalidad?						
¿Has tenido mucha energía?						
¿Te has sentido agotado/a?						
¿Te has sentido cansado/a?						

¿Durante las últimas cuatro semanas con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige una sola respuesta para cada una de ellas

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Casi Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
No he tenido ánimos para estar con gente.						
No he podido dormir bien.						
Me he sentido agobiado/a.						
¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?						
¿Te ha faltado el aire?						
¿Has sentido tensión en los músculos?						
¿Has tenido dolor de cabeza?						
¿Has tenido problemas para concentrarte?						
¿Te ha costado tomar decisiones?						
¿Has tenido dificultad para acordarte de las cosas?						
¿Has tenido dificultad para pensar de forma clara?						

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?

- ☐ Menos de 30 días
☐ Entre 1 mes y hasta 6 meses
☐ Más de 2 años y hasta 5 años
☐ Más de 6 años y hasta 10 años
☐ Más de 10 años

¿Tu contrato es?

- ☐ A término fijo ☐ A término indefinido ☐ Libre nombramiento y remoción
☐ OPS _____ ¿Otra cuál?

¿Tu horario de trabajo es?

- ☐ Jornada partida (mañana, tarde, noche) ☐ Turno fijo mañana-tarde 8h)
☐ Horario irregular _____ ¿Otro cuál?

¿Tu horario laboral incluye trabajar?

- ☐ De lunes a viernes
☐ De lunes a sábado
☐ Solo fines de semana y festivos
☐ De lunes a viernes y excepcionalmente sábados, domingos y festivos
☐ Tanto entre semana como fines de semana y festivos
 Indica cuantas horas trabajaste en la semana pasada: _____ horas

Aproximadamente, ¿cuánto ganas al mes?

- ☐ Menos de un salario mínimo (1SMMLV)
☐ Un salario mínimo
☐ Entre 1 y 2 SMMLV
☐ Mas de un salario mínimo (+1SMMLV)
☐ Entre dos y tres salarios mínimos (entre 2 y 3 SMMLV)
☐ Más de 3 SMMLV (+3SMMLV)

¿Tu salario es?

- ☐ Fijo
☐ Una parte fija y otra variable
☐ Todo variable(a destajo, a comisión)

¿Tu trabajo está bien pagado?

- ☐ Si ☐ No

En los últimos 12 meses, ¿Cuántos días has estado de baja por enfermedades?

- Aproximadamente, he estado _____ días de baja por enfermedad en el último año
☐ No he estado de baja por enfermedad en el último año.

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
¿Tienes que trabajar muy rápido?					
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					

Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual
Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?					
¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?					
¿Tu trabajo requiere mucha concentración?					
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?					
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?					
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?					
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
¿Tu trabajo requiere atención constante?					
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?					
¿Se producen en tu trabajo momentos desgastadores emocionalmente?					

Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual.
Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
-----------	---------	--------------	---------------	--------------	-------

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
¿Puede decidir cuando haces un descanso?					
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?					
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con compañero/a?					
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
¿Tienes influencia sobre el orden en el que se realizan las tareas?					

Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo laboral y la integración. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
¿Tienen sentido tus tareas?					
¿Tu trabajo es variado?					
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?					
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
¿Te gustaría quedarte laborando en la Industria Licorera para el resto de tu vida laboral?					
¿Sientes que los problemas de la empresa son también tuyos?					
¿Sientes que la industria licorera tiene una gran importancia para ti?					

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

En estos momentos, ¿Estás preocupado/a...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedaras sin él?					
Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
Por si te cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
Por si varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)					

Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual. Por favor, elige **una sola respuesta** para cada pregunta.

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que debería hacerse de otra manera?					
¿Se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar a tu futuro laboral?					
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
¿Tienes que realizar tareas que parecen innecesarias?					

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL		
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda	

Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?					
Tus compañeros/as ¿Están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?					
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?					
¿Tu inmediato/a superior está dispuesto/a a escuchar tus problemas en el trabajo?					
¿Tu superior habla contigo sobre cómo has hecho tu trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado de tus compañeros/as?					
¿Puedes hablar con tus compañeros/as mientras estás trabajando?					
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?					
Entre compañeros/as ¿Los ayudas en el trabajo?					
En el trabajo, ¿Sientes que formas parte de un grupo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en trabajo actual. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

Tú actual jefe inmediato...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tenga buenas oportunidades de desarrollo laboral?					
¿Planifican bien el trabajo?					
¿Resuelven bien los conflictos?					
¿Se comunica bien con los trabajadores/as?					

 Universidad Del valle	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA LICORERA POR MODALIDAD CONTRACTUAL	
	UNIVERSIDAD DEL VALLE - ESCUELA DE SALUD PÚBLICA	Investigador: Diego Felipe Guzmán Arboleda

En relación con tu trabajo actual ¿Estas satisfecho con...

En relación con tu trabajo actual, ¿Estás satisfecho con...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
Tus perspectivas laborales?					
Las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación?)					
El grado en que se emplean tus capacidades?					
Tu trabajo tomándolo todo en consideración?					

Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes frases

AFIRMACIONES	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
En mi trabajo me tratan injustamente.					
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

V. Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.
