

FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA PERMANENCIA LABORAL EN
LOS EMPLEADOS CONTRATADOS POR SINTRAEMPAQUES Y
SINTRAINDUPLASCOL EN LA COMPAÑIA DE EMPAQUES EN EL MUNICIPIO
DE ITAGUI ENTRE EL AÑO 2013 - 2014.

FRANCISCO JAVIER VANEGAS AVENDAÑO
LILIANA MARIA MONTOYA CARTAGENA

ASESORES

METODOLOGICO: ALVA VANEGAS

TEMATICO: ANDRES FERNANDO BADILLO USME

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

08- 2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
3. JUSTIFICACIÓN.....	8
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	10
5. MARCO TEÓRICO.....	11
5.1 MARCO CONCEPTUAL	12
5.1 .1 Factores se entiende.....	12
5.1.2 Factores psicosociales	12
5.1.3 Características de la tarea.....	14
5.1.4 Satisfacciones laborales.....	15
5.1.5 factores de riesgos.....	18
5.1.6 Ambiente	20
5.1.7 Relaciones interpersonales.....	20
5.1.8 Permanencia.....	21
5.2 MARCO CONTEXTUAL.....	22
5.3 MARCO LEGAL	24
6. DISEÑO METODOLÓGICO	29
6.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTO	29
6.2 MUESTRA.....	30
6.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	30
6.4 PLAN DE REGISTRO.....	31
7. PLAN DE SISTEMATIZACIÓN	32
7.1 ANÁLISIS DE RESULTADO.....	32
7.2 Características de la tarea	33
7.2.1 Descripción del oficio:	33
7.2.2 Rutina Desagradable	34

7.2.3 protección en el oficio	35
7.2.4 Subir de nivel.....	36
7.3 relaciones interpersonales	38
7.3.1 Equilibrio con el trabajo en equipo	39
7.3.2 capacidades reconocidas	40
7.3 ambiente	41
7.4 satisfacciones	43
7.5.1 Organización poca motivación	43
7.5.2 Amor e interés al trabajo	44
7.5.3 Beneficios obtenidos	45
7.5.4 Aprendizaje significativo	46
7.6 Proyecto de vida.....	47
8. CONCLUSIONES	49
8.1 Limitantes	53
8.2 Alcances.....	54
9. ANEXOS.....	55
A.CONSIDERACIONES ÉTICAS	55
B. Formulario de consentimiento	55
c. Categorías	60
D.BIBLIOGRAFIA	71
E.Encuesta	64
F. Relaciones interpersonales	66
G.Características de la tarea	67
H.Ambiente	68
I.Proyecto de vida.....	69
J. Satisfacciones.....	70
Empleados con mas antigüedad.....	70

1. INTRODUCCIÓN

Es importante resaltar el papel que cumple la psicología organizacional en las áreas industriales, permitiéndoles generar elementos que contribuyan a ellas; hoy en día las organizaciones van creciendo, y su manejo se ha vuelto más complejo, debido a su desarrollo tanto económico, social, administrativo y operativo siendo así, que el graduar este avance, los cambios que provocan en el medio van generando modificaciones en los componentes y uno de ellos puede ser su recursos humanos.

Para que estas organizaciones logren sus objetivos es importante que los componentes interactúen de una forma armónica, los tres elementos que la conforman son los recursos técnicos, recursos materiales y recursos humanos, considerando estos últimos como la parte fundamental de ella, por los aportes que ofrece el capital humano ya que recae en ellos todo el desarrollo y la eficacia de la labor tanto así, que los objetivos y metas propuestas por la empresa son alcanzable por su personal siendo estos individuales o colectivos. Teniendo claro lo antes dicho el buen funcionamiento de la empresa requiere entender el comportamiento organizacional, a través de las conductas humanas de los miembros que la integran.

Considerando tal situación surge la necesidad he interés de indagar cuales son los factores psicosociales que se asocian a la permanencia de los empleados contratados por la organización sindical SINTRAEMPAQUES - SINTRAINDUPLASCOL en la Compañía de empaques S.A. de Itagüí, se pretende describir las percepciones que tienen los empleados en su labor, teniendo en cuenta que los factores psicosociales son todas aquellas condiciones que se encuentran presente en una situación laboral que se relaciona con la organización, contenido del trabajo y la realización de la tarea y pueden esto afectar tanto la salud, física-psíquica o social del empleado.

Este estudio es de tipo descriptivo pretende describir situaciones, eventos es decir como es y cómo se presenta este fenómeno en la organización, por tal razón los instrumentos utilizados permitirán arrojar los diferente indicadores para analizar.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la revolución industrial la empresa ha desempeñado un papel importante en la sociedad ya que ha transformado la estructura social de las grandes ciudades y por tal motivo todo acontecimiento que sucede en ella afecta de manera significativa a la sociedad en general (Iñigo, 2012), tanto así que se puede pensar como una de las estructuras bio políticas que establece Foucault M (1975), Según este autor es importante señalar que las estructuras (compuesta cada una por subgrupos, roles, normas y valores) desempeñan funciones específicas y como no es desconocido para el sector de la industria a través de su fuerza económica establece los parámetros para el desarrollo social de los individuos dentro del círculo social y es tan significativo que incluso la psicología ha puesto su ojeada de la industria naciendo en ella la psicología industrial o psicología organizacional. Según Iñigo, (2012), hoy la industria tiene que enfrentarse a unos grandes problemas los cuales se expresan como resultado de la alta complejidad de la interdependencia social, la inestabilidad en los mercados, el acelerado desarrollo tecnológico, las crisis económicas, las guerras los altos precios de las materias primas, la falta de presupuestos para las inversiones, la creciente demanda de exigencias de los clientes, la falta de permanencia de los trabajadores, entre otras. (pag 25-29)

Hoy las empresas son más desarrolladas a nivel tecnológico y humano, los directivos y empleados tienen un nivel elevado de profesionalización y quizás esto haga más complejo el ambiente laboral o profundice la crisis del clima laboral u organizacional entendido este como la percepción que tienen los empleados del entorno laboral incluyendo las relaciones interpersonales, las instalaciones de la empresa y la remuneración impidiendo significativamente el crecimiento del sentido de pertenencia por la institución, además muchos de los directivos ven a sus empleados como una cifra más y no como individuos Zuluaga, (2009). Contradiendo el postulado de Taylor (1911 pág. 92) que afirma que el principal objeto de la gerencia es asegurar el máximo bienestar al empleado para que permanezca en la organización.

En los últimos años Colombia ha tenido un crecimiento que le ha permitido ir evolucionando en los mercados internacionales, la suscripción del TLC con países europeos le han abierto las puertas a todas las empresas colombianas por medio del crecimiento económico a través del comercio; La posibilidad de que sus productos lleguen a cualquier parte del mundo tiene unas grandes ventajas para las empresas esto les genera una demanda de ellos, tanto interna como externa, permitiéndole mejorar sus procesos, en tiempos, calidad y eficacia, también las lleva a adquirir nuevas y avanzadas tecnologías que permitan agilizar los procesos de la elaboración de sus productos. Sin dejar a un lado el recurso humano que debe contar cada organización ya que esta le permite estar al nivel de la competencia.

Aclarando que la industria en Colombia y en el mundo tiene un sinnúmero de problemas que afectan su productividad, es importante delimitar el campo de investigación ya que no es posible abarcar toda la problemática empresarial debido a su complejidad y se hace fundamental tener una sola orientación investigativa aplicada a un contexto particular y específico que permita implementar herramientas no solo de estudio de las diferentes instancias sociales sino aterrizar el aprendizaje adquirido en un contexto claro y específico.

analizar el proceso de permanencia laboral y los factores psicosociales que afectan dicha permanencia en el trabajo, puesto que la industria invierte considerables recursos en capacitación de empleados nuevos, según Chiavenato, (2001), de ello surge la necesidad de indagar sobre el grado de satisfacción de sus empleados y evitar hacer largos y costosos procesos de selección, además procesos de adaptación y culturización de nuevos miembros de la comunidad laboral que en muchos casos no satisfacen las necesidades de los empleadores, ni estos cumplen con las expectativas de los nuevos integrantes de la empresa es normal que en toda organización se presenten entradas y salidas de personal en volúmenes pequeños, por decisión de la empresa, esto ayudara a conservar el sistema como tal, sin embargo, cuando la rotación de personal excede notablemente y es por decisión de los empleados, se escapa de las manos de la empresa, y es importante conocer

los motivos de esto para tomar medidas que permitan disminuir este fenómeno ya que trae consecuencias negativas para la organización y la economía.

En la compañía de empaques los empleados contratados por SINTRA EMPAQUES Y SINTRA IDUSPLASCOL presentan un alto índice de no permanencia laboral, especialmente en aquellos que se desempeñan en el sector operativo.

Las altas directivas de la empresa mencionada manifiestan una gran preocupación por dicha situación debido a las significativas pérdidas producto de los continuos recursos malgastados en los procesos de selección que en determinadas cuentas no han dado resultados a la demanda de la empresa misma y en caso de no hallar una solución el futuro de la compañía puede ser nefasto ya que no se podría hacer una evaluación acertada de la productividad ni se estaría perpetuando una cultura empresarial, en este proceso hay que descartar la selección de personal puesto que se cuenta con personal idóneo y se ha cambiado de estrategias en la contratación de los operarios y aun se viene presentando el mismo fenómeno de deserción laboral, al evidenciar dicha situación ha surgido la pregunta por los diferentes factores psicosociales que se asocian a la permanencia laboral de los empleados contratados por SINTRAEMPAQUES y SINTRAINDUPLASCOL en la compañía de empaques entre 2013- 2014.

3. JUSTIFICACIÓN

Debido a la gran competencia en el ámbito laboral y la necesidad de implementar una estrategia que aumente la calidad de vida de los empleados, es pertinente analizar los factores psicosociales que determinan la permanencia laboral lo cual es necesario para la sociedad empresarial de SINTRAEMPAQUES Y SINTRA IDUPLASCOL porque a partir de los resultados hallados se puede crear estrategias que permitirán beneficiar tanto los empresarios como empleados en el ambiente laboral y posteriormente se pueden comenzar a implementar sistemas de mejoramiento del clima laboral que con llevan y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de dicha organización, posibilitar cambios a la empresa adaptables a la sociedad empresarial que en lugar de generar caos promuevan la convivencia sana y el sentido de pertenencia por la empresa por ende una mayor permanencia de los empleados.

Las grandes empresas en la actualidad pretenden hacerse más competitivas dentro de su especialidad y cada vez tratan de aplicar estrategias a fin de garantizar el éxito y mejorar su productibilidad, a fin de alcanzar el éxito a corto, mediano y largo plazo con el propósito de establecerse metas que permitan el alcance de los Planes Estratégicos del Negocio, enfocados al cumplimiento de la Visión, Misión, Valores etc., elementos que conjugados comprometen tanto a empleados como supervisores a la identificación con la organización, a través un sentimiento de compromiso para alcanzar los objetivos de la misma, y para ello es necesario aplicar parte de esas estrategias en el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados ya que ellos son la parte más esencial de la productividad y vida de la industria.

Este proyecto de investigación está orientado a la construcción y fundamentación teórica de una concepción de la permanencia laboral, construida a partir de la identificación de los factores psicosociales asociados a esta, y permitir a las empresas obtener mejores resultados en cuanto a la construcción de una cultura organizacional, puesto que son muy pocos los estudios realizados en este campo y casi no hay material de estudio, este pretende responder a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los diferentes factores psicosociales que dificultan la permanencia de los empleados de la organización SINTRAEMPAQUES y SINTRAINDUPLASCOL y cómo ayudar a las personas que tienen problemas para continuar laborando allí? Es importante formular un documento que analice estos factores psicosociales y su influencia en la permanencia a nivel empresarial, porque muchos estudios sobre estos factores están enmarcados a nivel educativo, médico entre otros y pocos a nivel empresarial, para ello es necesario abordar los textos de Idalberto Chiavenato, de la organización mundial de trabajo, entre otros autores que serán expuestos en el marco teórico, documentos que nos permitirán tener un conocimiento general sobre los diferentes factores psicosociales y como puede estos influenciar a los individuos en su vida cotidiana aplicando estos conceptos al ámbito laboral. En el marco teórico se aclarara las diferentes concepciones sobre factores, sobre permanencia y otros conceptos que son pertinentes para un buen análisis, este trabajo nos conducirá a una observación de dichos factores en un ámbito real y de allí generar un nuevo conocimiento.

Este trabajo está elaborado a partir de un análisis cualitativo desde el paradigma histórico hermenéutico ya que pretende interpretar los motivos tanto internos como externos que atentan contra la permanencia laboral y por tal motivo se hace necesario la recolección de información a partir de encuestas y entrevistas con el fin de contrastar los datos arrojados en la investigación con la diferentes teorías o planteamientos de la psicología organizacional

Este estudio tienen una importancia para la disciplina psicológica, esclareciendo los factores psicosociales asociados a la permanencia laboral para que luego se estimulen dichos procesos en las empresas desde la psicología, además este estudio permite a los investigadores poner en práctica las herramientas aprendidas en la academia, por lo tanto fortalecer el conocimiento sobre la psicología organizacional y su aplicabilidad en el ámbito laboral en la ciudad de Medellín posibilitando la generalización de los resultados a otras empresas, este estudio no pretende generar un instrumento que facilite la permanencia de los empleados, pero si puede ser la base para en el futuro poder desarrollar una batería que permita hacer un análisis de las diferentes etapas del proceso de adaptación de los

empleados en las diferentes industrias y tomar las respectivas medidas para garantizar la adecuada salud mental de los empleados.

4. OBJETIVO GENERAL.

- Determinar los factores psicosociales asociados a la permanencia de los empleados en la organización compañía de empaques S.A. contratados por el sindicato SINTRAINDUPLASCOL Y SINTRA EMPAQUES en Itagüí 2013-2014.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer los factores individuales, ambientales asociados a la permanencia de los empleados en la empresa SINTRAEMPAQUES Y SINTRAINDUPLASCOL en Itagüí en 2013-2014.
- Describir la permanencia laboral en la organización SINTRAEMPAQUES Y SINTRAINDUPLASCOL
- Relacionar la permanencia laboral de los empleados con los factores psicosociales.

5. MARCO TEÓRICO

Muchos autores hablan del nacimiento de la psicología del trabajo y lo relaciona con el industrial Americano estas nacen después de la segunda guerra mundial ya que ambas comparten las mismas características “es el estudio de las condiciones del trabajo y su influencia en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores” según Blum y Nailor 1968 & Korman 1971; citado por Alcover C y compañía 2012, diferenciando en ellos su individualidad de tipo físico, mental o de personalidad ya que puede ser un factor importante para el comportamiento y el desarrollo de la labor y la satisfacción del empleado, también es conocido como la disciplina que estudia la conducta de las personas en el trabajo analizadas desde lo personal. (pág. 34)

El fenómeno de la no permanencia se presenta a nivel mundial afectando significativamente la economía de la empresa como se explicó en el párrafo anterior las consecuencias son negativas por todos los gastos que implica, en países como Chile ya se han realizado investigaciones sobre la permanencia en las organizaciones que pueden servir como referencia en el presente estudio. En el contexto educativo en Chile (2009) se realizó un estudio sobre los compromisos organizacionales de los profesores Chilenos y su relación con la intención de permanecer en las escuelas, en este se observa que el compromiso afectivo tiene una correlación más alta con la intención de permanecer en la institución, (r de Pearson = .57); el compromiso normativo (r de Pearson = .50) igualmente en el ámbito de la salud se investigó la permeancia de otorrinolaringólogos en servicio público, se descubre que el promedio de tiempo laborado fue de tres años a diez meses siendo las principales ventajas de permanecer en la institución la adquisición de experiencia quirúrgica, la complejidad de patologías y el trabajo en equipo, además las desventajas mencionadas son la baja remuneración, y poca disponibilidad de infraestructura, instrumental y pabellones, se hace referencia a estos estudios porque el sector salud y el educativo son los pioneros en preocuparse por la salud psicológica de sus empleados

5.1 MARCO CONCEPTUAL

5.1.1 Factores, se entiende.

Según el diccionario de la real lengua española el **factor** es un elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado. (española, 2014)

Según Hawa Bouaré, 2009 "por factores sociales pueden entenderse todos aquellos aspectos, fenómenos, situaciones, condiciones sociales, que son causas de una crisis o que provocan una situación de crisis en la educación superior de Mali" pág. 34

“La importancia de esta característica de la definición de factor social es que resulta tan suficientemente abstracta como para ser un análisis empresarial”(Guzman, 2012)

5.1.2 Factores psicosociales

Carayon, Haims y Yang, (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. (2001)

Cox y Griffiths, (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral y sus contextos sociales y organizacionales.

Martín Daza y Pérez Bilbao (1997), las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral 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 a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Según Lozada, (2012), Estos factores psicosociales pueden asociarse a las características de la empresa, como por ejemplo dimensión de la empresa, la imagen que la

sociedad tiene de la empresa, ubicación geográfica diseño del centro o centros de trabajo, también pueden referirse a las características de los puestos de trabajo o ambiente de trabajo como la iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados. De lo anterior podemos deducir que los factores psicosociales puede referirse a cualquier cosa que tenga relación con el ambiente y mucho más si estos afectan de una forma u otra nuestra interacción con nuestro medio ambiente.(pág. 32-44)

En este análisis tendremos en cuenta los siguientes factores psicosociales

El tiempo: se puede ver este ítem desde varios puntos de vista el tiempo de servicio y las horas trabajadas, la respuesta del individuo a su punto de trabajo.

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una influencia más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida fuera de él. El tiempo de trabajo hace referencia a la organización y al contenido del trabajo, que son analizados en función del tiempo.

Se trata de estudiar los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de pausas y descansos, etc. evaluando la relación fatiga – descanso y tomando en consideración el tipo de trabajo, su contenido y carga, así como los distintos tipos de organización. (Lozada, 2012 pag. 32-44)

OIT (1984), Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo.

Según Ferrigno, factores Psicosociales comprenden todos aquellos aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización,

las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño, contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo. (ferrigno, 2006)

Chiavenato, (2000), conciedera que Puede entenderse como factores psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación social que intervienen directamente en la capacidad de interrelación del individuo con su medio, en este caso estos factores afectan la disposición del obrero hacia el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo: estos factores pueden condicionar la salud del trabajador, su rendimiento y su permanecía dentro de la empresa o industria. (pág. 84)

Chiavenato, (1992), menciona 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 trabajo. (Chiavenato, 1992)“mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de trabajadores que pertenecen a la organización en un periodo” (pág. 188).

Según la OIT (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEGRA) los factores Psicosociales:

Son aquellas “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.(OIT-OMS, 1988)

5.1.3 Características de la tarea

El puesto de trabajo determina en gran medida el rol que las personas juegan en las organizaciones. Esto hace que se espere un determinado comportamiento en un individuo por el simple hecho de ocupar un determinado puesto de trabajo (Beer, 1990)

Dessler, (1994), define el análisis de puestos de trabajo como el "procedimiento para determinar las obligaciones y habilidades requeridas por un puesto de trabajo así como el tipo de individuo idóneo para ocuparlo.

Chiavenato, (2000), "el cargo compone todas las actividades desempeñadas por una persona, las cuales pueden incluirse en un todo unificado que ocupa una persona formal en un organigrama" (pág.291).

Herzberg, (1959) afirma La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal.

Las rutinas son patrones recurrentes colectivos de comportamiento. Becker (2004)

Osho, (2004),"si trabajas sin amor trabajas como un esclavo...tu trabajo es tu alegría, tu trabajo es tu danza". (pag.73)

Lozada, (2012), según las Características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa/autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa. Este criterio está establecido por el instituto de salud laboral como un factor psicosocial ya que incide en la salud mental del trabajador, tanto que muchos de nosotros en sueños aun repetimos los actos que realizamos de forma repetitiva y puede ser un agente que produce alto nivel de monotonía que se puede traducir en una pérdida de interés por la vida. Otro causal importante de análisis de nuestro trabajo es la estructura de la organización la cual es la definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones personales, desarrollo profesional, ayudas sociales, estilo de mando. (pag. 32-44)

5.1.4 Satisfacciones laborales

Boada, (2001), la calidad de vida laboral abarca todas las condiciones relacionadas con el ámbito, con características como los horarios, el sueldo, el ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de estudiar y relaciones humanas, que pueden ser

relevantes para la satisfacción y motivación laboral abarcando las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona, el conocimiento de las anteriores características en una organización. (Boada, 2001)

Locke (1976), lo ha definido como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con los relacionados. (pag.1297-1349)

González, (1996), La calidad de vida laboral orienta la manera en la cual se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas tales como la seguridad, higiene, horario, salario, entre otros, al igual que sus condiciones subjetivas, como, la forma en que un trabajador vive y experimenta. (pag. 161-186)

(Robbins, (1996), como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él (pag.181)

Robbins, (1996), también indica los componentes que debe tener un puesto de trabajo para generar satisfacción un trabajo “desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto” (pag.192-7)

Muñoz, (1990), se refiere al sentimiento de bienestar que experimenta al realizar una labor que le interesa, un ambiente agradable en la empresa que le resulta atractiva y percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas (pag.76)

Kingma, (2003), Los incentivos son medios importantes que las organizaciones pueden utilizar para atraer, retener, motivar y dar satisfacción a su personal y mejorar los resultados de éste. El empleo de los incentivos es generalizado en las organizaciones del sector público y del sector privado en todos los contextos laborales.

Herzberg, (1959), citado por López, (1998), describe la dos teorías que condiciona el comportamiento humano, la primera las motivaciones intrínsecas, éstas se relacionadas con el puesto de trabajo y su desempeño; la segundo es conocida como factores higiénicos o extrínsecos se basan con el sentimiento del hombre hacia la empresa, condiciones de salario, puestos de trabajo etc. (pág. 198)

Sladogna, (2000), las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales. (pág., 115)

Masseilot, (2000), Afirma que el concepto de competencia es elástico y flexible, dirigido a superar la brecha entre trabajo intelectual y manual. (pag 79)

Maslow, (1954), citado por Arias Heredia, (2004), una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades pero, no de otras, esta teoría fue propuesta.

Chiavenato, (2001), existe una gran diversidad de medios para motivar a los trabajadores, dejando bien claro que no todos los tipos de motivación funcionan para todos los empleados, influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad, las metas individuales, etc.

Sornoza Ortega, (2003), tipos de incentivos existen cuatro clasificaciones genéricas de los incentivos, a saber:

a.- *POSITIVOS: El sistema se basa en un plan de recompensas por mejoras en el desempeño.*

b.- *NEGATIVOS: El sistema se basa en un plan de multas y castigos por malos desempeños con relación a un nivel esperado.*

c.- *DIRECTOS: Conocidos también como beneficios pecuniarios, son pagos proporcionales a los niveles incrementales de producción.*

d.- *INDIRECTOS: Llamados también beneficios no pecuniarios, son aquellos que no están estipulados en términos monetarios entre los cuales tenemos, por ejemplo, vacaciones, promociones, estímulos morales, etc., los cuales también son conocidos como beneficios sociales. Factores de riesgo (pag-6)*

5.1.5 factores de riesgos

Factores de riesgo es conocido como toda condición que afecta al hombre en cuanto a su medio circunstancial en la sociedad que lo rodea, no se conoce como riesgo sino hasta en el momento que se convierte en algo nocivo para el individuo o su entorno de trabajo que lo rodea. citado por Villalobos, (1999)

El Comité Mixto OIT-OMS, (1984), menciona factores son: la mala utilización de 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 en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (pag.3)

Por otra parte Fernández, (2012), menciona otros aspectos negativos tales factores son: la mala utilización de 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 en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

“Un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a un proceso mórbido. Estos factores

de riesgo (biológicos, ambientales, de comportamiento, socio-culturales, económicos...) pueden sumándose unos a otros, aumentar el efecto aislado de cada uno de ellos produciendo un fenómeno de interacción. MacMahon (1996).

“ Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativo.

Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Página 7 de 188

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales.

Un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a un proceso mórbido. Estos factores de riesgo (biológicos, ambientales, de comportamiento, socio-culturales, económicos...) pueden sumándose unos a otros, aumentar el efecto aislado de cada uno de ellos produciendo un fenómeno de interacción. (MacMahon 1996).

Kumar, (2001), establece que los factores de riesgos involucrados en la aparición de lesiones, accidentes, errores y bajo desempeño se dividen en dos tipos: ergonómicos y personales.

Sauter, (1998), El concepto de factores de riesgo psicosocial alude a “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 se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud.

Lothar Heinemann, Gottfried Enderlein y HeideStark (2007), Los factores de riesgo son características genéticas, fisiológicas, del comportamiento y socioeconómicas de los individuos que les sitúan dentro de una cohorte de la población en la que es más probable el desarrollo de un problema sanitario o enfermedad concretos que en el resto de la población.

5.1.6 Ambiente

Mansilla, (2013), en primer lugar, se mencionan los factores que derivan del entorno de trabajo, es decir aquellos que rodean al trabajador en el desempeño de sus tareas. El primer factor son las condiciones ambientales como los agentes físicos, químicos y biológicos. El segundo factor es el diseño de puesto de trabajo con el cual se pretende conseguir adaptar a las características corporales del trabajo las medidas geométricas del puesto de trabajo (Mansilla, 2013)

Martínez, (2000), Señala que el trabajo es orientado con un fin, mediante el cual se expone proceso fisiológico y mental, señalando las extensas jornadas de trabajo, el ritmo intenso de las maquinarias, la repetitividad, la peligrosidad, la complejidad de la tarea como también las formas de incentivar a los trabajadores de una forma creativa.(pag. 27)

OIT, (1919, 2002, 2003, 2007), *Incluso en su carácter normativo la OIT, aprobada en 1919, incluye como su competencia el deseo manifiesto de mejorar condiciones de trabajo tales como reglamentación de horas de jornada, duración máxima, salario, libertad sindical, protección de los trabajadores contra las enfermedades sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo, la situación de los emigrantes y la formación profesional.*(OIT, 1919, 2002, 2003, 2007)

5.1.7 Relaciones interpersonales

Las relaciones entre trabajador y jefe, tienen un sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites precisos, ya que si se torna excesivo puede devenir en estrés o acoso laboral Suares, (1996)

(Greenhaus& Beutell, (2010), la conciliación trabajo familia nunca ha sido un tema fácil. El conflicto familia trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles (1-23)

Baguer, (2009), “con el fin de humanizar el lugar de trabajo se han examinado a fondo las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (pág. 73).

Kinicki, (2003), los trabajadores son criaturas sociales complejas, con sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo es una consecuencia de muchos factores motivacionales. (Kinicki, 2003)

“La necesidad de establecer relaciones con otras personas es uno de los más fuertes y constantes impulsos humanos. Es una característica básica, pues el hombre es un ser eminentemente social. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, tienden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño. La convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas de trabajo se sitúan entre las fuentes más poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo Kinicki, (2003).”

5.1.8 Permanencia

Para finalizar se hace necesario conceptualizar un poco sobre el concepto de permanencia laboral la cual se entiende como el periodo que pasa un trabajador en el interior de una empresa o industria se puede entender como sinónimo de estabilidad aunque hay una diferencia, entre ambos conceptos el segundo consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no concurrir en circunstancias extrañas, la permanencia laboral está más relacionada con el deseo del trabajador de continuar su proyecto de vida en una determinada empresa y satisfacer sus necesidades y si estos brindarán índices satisfactorios

de producción y productividad. mastersbvcjcs.com/SistemasIntegrados,(2012) La permanencia de los empleados en la compañía es en promedio de 3 meses a un año, esto se mide teniendo en cuenta el número de empleados contratados y el tiempo que han permanecido en la organización, la no permanencia laboral se refiere a la ausencia de los empleados en una empresa, ya sea porque son contratados temporalmente o por que renuncian al puesto de trabajo, la rotación de personal en una organización lleva a la inestabilidad laboral ya que conduce a la no permanencia laboral traduciéndose esto en un desequilibrio tanto para los miembros trabajadores como para la misma empresa. (Pag1-15)

5.2 MARCO CONTEXTUAL

El sindicato surge en Colombia a partir de la segunda guerra mundial que predominaba la agricultura, esta era sometida por la aristocracia feudal, en 1924 se da el primer congreso de trabajo; 1925 se organizó la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena por motivos de huracán que arrollo con la siembras de las bananeras. 1928 se presentó el primer pliego de petición, estos se rehusaron a negociar y el 12 de octubre se presentó la primera huelga nacional. La famosa huelga bananera fue una movilización social que participaron 32.000 personas solicitaban que los reconocieran como trabajadores y ciudadanos, con derechos civiles y sociales, por parte de ministro de guerra consideraron que eran subversivos, la noche del 5 de diciembre de 1928 surge una masacre de los bananeras. (Rueda, 2010). Por tanto la organización COMPAÑÍA DE EMPAQUES S.A. cuenta con una antigüedad de 75 años al servicio de la elaboración de productos y servicios, que se distribuyen a nivel nacional e internacional, esta cuenta con una alianza sindical SINTRA EMPAQUES y SINTRA INDUPLASCOL desde hace 39 años al servicio de esta organización generándole posibilidades de seguir en el mercado laboral, por sus beneficios recibidos, su fundador el señor GERMAN RESTREPO MALDONADO quien en ese entonces defendía los derechos de los trabajadores como todos los sindicatos promoviendo a la extinción de la organización; fue cambiando su mentalidad debido a muchas crisis que le toco afrontar con el patronato, cambio su actitud cediendo a los actuales beneficios que gozaban en aquel momento los trabajadores, tales como transporte, aguinaldos, su propósito era mejorar la relación de patronato y sindicato

para que ambos se beneficiaran Semana, (2009); al cabo de unos años se notó la diferencias en cuanto a los servicios prestados por la organización en ventas, permanencia, calidad de vida, él fue considerado uno de los precursores del nuevo sindicalismo en Colombia, promoviendo el empleo digno para las familias de empaques, y la permanencia; después del último acuerdo pactado con las directivas de la compañía llegaron al compromiso de que el contrato sindical se iba a encargar de contratar al personal necesario para la elaboración de los productos y servicios y ellos le garantizaban la permanencia de sus trabajadores pacto que aún sigue vigente, Germán Restrepo Maldonado el 14 de agosto de 2010 fue asesinado por unos sicarios, las directivas del contrato sindical de SINTRA EMPAQUES y SINTRA EN DUPLASCOL todavía siguen su legado velar por el bienestar de los trabajadores, contando con un contrato a término indefinido, en la actualidad tienen 700 afiliados participes. (Semana S.A., 2009)

Esta organización garantiza a los empleados prever los beneficios de un contrato término indefinido ya que éste se describe por prestar su labor el tiempo que dure la empresa, o su tarea a desempeñar, el empleado a la hora de abandonar esta obligación debe anunciar su decisión con una carta donde manifieste su situación; el primer vínculo con la empresa es un contrato como aprendiz por la exigencia en los procesos, que debe perfeccionar dejando en evidencia sus habilidades, capacidades para el puesto que este requiere, se realiza un periodo de adaptación que costa de su desempeño, su capacidad de adaptación en el medio y su acogida frente al reglamento, de la organización.

En la actualidad se presenta una situación preocupante en los contratados por el sindicato por una alta deserción laboral, teniendo en cuenta que en estos momentos cuentan con un personal idóneo para los procesos de selección del personal que incluyen cuatro entrevistas y varias pruebas psicotécnicas, en las cuales se profundiza en lo familiar buscando motivantes para la estabilidad del personal, pero hasta el momento no han encontrado una solución a esta situación.

Se caracteriza como una de las empresas que sobresale a nivel nacional en cuanto a la elaboración de empaques tales como de alimentos, cafeteros, mayas, sunchos, felpas; su materia prima es de fibra natural realizando el debido proceso, también del polipropileno, esta organización cuenta con tres plantas en las cuales se trabajan los tres

turnos, con una rotación de cada ocho horas, los puestos de trabajos tienen una alta exigencia ya que el personal se expone continuamente a temperaturas altas, ruidos de maquinaria, exposición al polvo y demás partículas que genera el desgaste físico de los empleados.

Esta organización cuenta con unos incentivos para los trabajadores, que le permiten subir sus salarios este se evalúa por medio del rendimiento, la seguridad en el puesto de trabajo y su eficiencia. Aparte de esto se conocen unas categorías que se seleccionan a partir del oficio iniciando desde la categoría A hasta la G incluyendo todo el personal operativo, la categoría A se distingue por ser el mínimo inicial que está estipulado por el gobierno, a partir de esta su salario aumenta en un porcentaje 0.5 en cada una.

5.3 MARCO LEGAL

El trabajo es un derecho y una obligación social y los seres humanos gozan, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Constituyente, 1991).

En el código sustantivo del trabajador permite dar a conocer la labor que prestan los sindicatos en las empresas ya que estos se constituyen como una parte fundamental para el progreso de estas mismas, que además del Pacto Colectivo y de la Convención Colectiva, el Contrato Sindical es otra forma de contratación colectiva, permitiéndole como institución jurídica velar por los derechos colectivos, generadora del bienestar de las familias que se nutren del convenio pactado con el trabajador tanto la salud, educación y vivienda digna que este promueve. Por el cual se deroga el decreto 657 del 3 de marzo de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones que le permiten a los sindicatos actuar con autonomía frente a la labor realizada en tal organización. (Colombia, 2011)

Artículo 5°. RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 (julio 17) 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

interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (Alcaldía de Bogotá 2008)

Según la RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 (julio 17 del 2008) ALCALDÍA DE BOGOTÁ Y EL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL DEFINEN EN EL CAPÍTULO DOS EN LOS ARTÍCULOS 5 Y 6 LOS FACTORES PSICOSOCIALES COMO:

según el artículo 5 se entiende por factores psicosociales se pueden entender todo tipo de características que influyen en el rendimiento de una persona o un empleado en este caso cuando estos factores influyen de forma negativas se conocen como factores de riesgo psicosociales aunque clara mente no definen cuales son pero se pueden denominar si alguna característica que puede influir en su rendimiento laboral y en su estado de salud de este documento también se puede resaltar la siguiente información que puede ayudar en nuestra investigación.

Este documento identifica, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) 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.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3° de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interface persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre 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.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

También hace referencia a algunos factores extra laborales

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

También enmarca algunos factores psicosociales individuales

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

d) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

f) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

g) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.

h) Ausentismo.

i) Rotación de personal.

j) Rendimiento laboral.

los factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

Según este documento los empleadores están en la obligación de detectar estos factores y hacer lo posible para disminuirlos y deben pasar un reporte de sus empleados anualmente ante las entidades reguladoras como el ministerio de la protección social.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Se trabajó desde la investigación cualitativa y se enfoca desde el paradigma histórico hermenéutico que según Restrepo, (2008), pretende interpretar los motivos internos de la acción humana. En esta investigación se pretendió describir detallada mente los comportamientos particulares de los sujetos, buscando abordar la situación planteada que permita hacer una aproximación del fenómeno de la permanencia laboral para explorar, describirla y comprenderla de una forma inductiva. Se utilizó el método de estudio de caso partiendo de los conocimientos y conceptos que tienen los sujetos de esta problemática particular. Que en este caso son los factores que hace que los empleados de la organización se desmotiven y decidan retirarse, por tal motivo es importante analizar como ellos perciben su entorno y que tan significativo es para la estabilidad en ella (pag 110).

La investigación cualitativa busca abordar aquellos fenómenos desde diferentes enfoques que permitan interpretar una realidad en específico, y por lo tanto generar nuevos conocimientos en las teorías organizacionales con propuestas innovadoras. Estas investigaciones parten de la base que en la indagación no son sujetos informantes, sino más bien son los que representan un contexto con sus comportamientos y percepciones. (Fernández, 2010,pag 406)

6.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTO

- Encuesta: es una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo coherente y articulado de preguntas (Ildefonso, 2005 pag 15), permite recoger la información que deseamos para el estudio propuesto, logrando llegar a todas las áreas de la organización con facilidad y discreción en cuanto el anonimato de los participantes. (Posuelo, 2001)
- Entrevistas semiestructurada: posee un guion y preguntas predeterminadas que buscan abordar tópicos detallados, cubriendo una serie de temas y aspectos que se repiten en cada entrevista habiendo apertura, más libertad

para improvisar(Barragan, Salman, &Ayllon, 2003 pag140).esta nos permite identificar de una manera más precisa la información que se pretende abordar las percepciones de los empleados en cuanto a su ambiente de trabajo su valoración y sugerencia en cuanto a mejoras de su área de labores.(Mendez, 2007)

6.2 MUESTRA

Se realizó con los empleados que tenían contratos con la organización sindical, Sintra Empaques y Sintra Induplascol, esta muestra es diversa o de variación, se busca mostrar diferentes perspectivas del fenómeno investigado con el fin de identificar las particularidades halladas en la muestra Fernández, (2010 pag,439); por consiguiente se desea abordar, a los empleados que laboren en diferentes áreas de la empresa, estos nos permite identificar la percepción que tienen ellos de su ambiente , y qué papel juega a la hora de realizar su tarea en el tiempo que permanecen en ella.

6.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Se seleccionó 12 trabajadores de la organización, teniendo presente que seis de ellos deben cumplir las siguientes características: empleados que tengan una continuidad mayor a 4 años en la organización, este grupo nos permitirá identificar razones que tienen para permanecer en la organización.

Por su parte los otros seis empleados deben de llevar en la organización el periodo de adaptación máximo 15 meses, se tendrá en cuenta su proceso en el entorno laboral, como ha sido la adaptación en cuanto a las funciones a realizar, su comportamiento y motivaciones.

La encuesta se aplicara a los 12 trabajadores escogidos con las características antes mencionadas, luego se realizara un análisis buscando identificar variables, después de esta se realizaran a cuatro de ellos las entrevistas semiestructuradas pretendiendo abordar la problemática planteada por este estudio.

6.4 PLAN DE REGISTRO

Se registró la información de la siguiente manera, la encuesta se hizo por escrito, y luego se pasaron a Excel, las entrevistas se grabaron y luego se transcribieron.

7. PLAN DE SISTEMATIZACIÓN

Las encuestas se sistematizaron en una matriz de Excel, buscando hallar las variables más relevantes en los gráficos, esta información nos permitió seleccionar los participantes para realizar directamente las entrevistas a cuatro empleados. Mejia, (2012) dicha entrevistas se categorizo la información en los siguientes ítems:

- ❖ Características de las tareas.
- ❖ Relaciones interpersonales.
- ❖ Satisfacciones.
- ❖ Proyecto de vida.

Estos ítems tratan de responder a los objetivos y pregunta inicial de la investigación en cuestión.

7.1 ANÁLISIS DE RESULTADO

A partir de la siguiente investigación y de los datos obtenidos, se puede determinar que los factores psicosociales son producidos por agentes externos e internos, como lo establece Chiavenato, (1992), y que estos son determinantes a la hora de definir la permanencia de los empleados en una empresa. En esta investigación se han establecido los factores individuales, ambientales a partir de los diferentes medios de recolección de la información antes mencionados.

En este apartado se presentan los resultados de la investigación realizada en los empleados SINTRAEMPAQUES Y SINTRAINDUPLASCOL EN LA COMPAÑIA DE EMPAQUES los cuales se tomaron como sujetos de estudio para realizar la investigación.

En la primera categoría se refiere a las características de la tarea y estas se sub dividen en descripción del oficio, rutina desagradable, protección del oficio y subir de nivel; la segunda categoría son las relaciones interpersonales y se dividen en equilibrio en trabajo en equipo y capacidades reconocidas; la tercera categoría se define como el ambiente; la cuarta categoría son las satisfacciones dividiéndose en poca motivación de la

organización, amor al trabajo, beneficios obtenidos y aprendizaje significativo y la quinta categoría es proyecto de vida. A continuación se abordará cada una de ellas.

7.2 Características de la tarea

Para el análisis de esta categoría hay que tener en cuenta las dos características variables en las cuales se ha hecho este estudio, lo cual puede ser concluyente a la hora de establecer los factores psicosociales asociados a la permanencia laboral de los empleados de la empresa ya mencionada en este trabajo investigativo, esta variable está determinada por la experiencia adquirida en esta organización laboral, la cual ha establecido como factores determinantes los siguientes ámbitos laborales:

7.2.1 Descripción del oficio:

Para los empleados con más años de experiencia este es uno de los factores que más ha determinado su permanencia ya que según ellos el conocimiento de la tarea le da seguridad a la hora de cumplir con la exigencia esperada del puesto y para ello hay que conocer muy bien lo que se hace como lo manifiesta el participante # 1 “Lo que hago en sí es revisar los empaques que salen de las máquinas, simplemente es ponerle cuidado para que no vayan saliendo malos, despistados, rotos y es solo eso (Env1: 9.10)” para Martín Daza y Pérez Bilbao (1997) el conocimiento del puesto de trabajo y la tarea tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo, lo cual es importante y significativo para los empleados puesto que realizar bien esta tarea le da estatus y bienestar. Esto se apoya en las siguientes palabras del entrevistado “En el que estoy a hora es más diferente sé que muchas personas dependen de lo que hago y tengo que tener una buena actitud con todos saludar ser amable con todos.” (env 4: 132-134) Según la encuesta realizada a empleados con las mismas características de los entrevistados se puede observar que el conocimiento del puesto de trabajo hace sentir algunos que poseen más carga laboral que otros empleados y esto puede ser motivo de no continuidad en la organización, tanto en los empleados antiguos aunque en menor grado como en los empleados en el periodo de adaptación

La descripción del oficio también permite determinar de un modo correcto la formación del empleado, el programa de desarrollo, capacitación del personal dentro de la empresa y es este quien determina al mismo tiempo el perfil del trabajador que ocupa dicho oficio, podríamos hablar de una no permanencia cuando el sujeto no cumple el perfil que el puesto de trabajo requiere. “El establecimiento de un Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo centrará las bases, y en cierta medida, determinará el éxito o el fracaso de muchos de los procesos de una organización, Lucia, (2007), también se puede tomar como referencia a Beer, (1990) el cual expresa que el puesto de trabajo no solo influye en el rol de las personas que cumplen en las organizaciones sino también determinan su comportamiento. Para Chiavenato, (2000) “el cargo compone todas las actividades desempeñadas por una persona, las cuales pueden incluirse en un todo unificado que ocupa una persona formal en un organigrama” de ahí la importancia de entender la conexión que el individuo debe tener con su tarea o lugar de trabajo puesto que este tarde o temprano lo define.

Continuando con el análisis de los datos de la investigación es necesario hacer énfasis al siguiente aspecto que arroja la interacción con los empleados y que también puede ser determinante a la hora de evaluar la permanencia de los mismos en la compañía, por tal motivo se analizara rutina desagradable como otro de los factores más influyentes.

7.2.2 Rutina Desagradable

Todos se quejan de la rutina y se busca la forma de evadirla porque da la sensación de no estar realizando algo productivo para sus vidas, bajo esta premisa se hace necesario empezar el análisis del segundo ítem que ha arrojado esta categoría y que se puede interpretar como el segundo más influyente a la hora de determinar las causas primeras de la permanencia de los empleados como lo afirma el participante #1 “Son rutinaria muy rutinarias como le digo el trabajo siempre es maluco por la rutina por lo que tiene que hacer uno el mismo movimiento por eso es que te digo que hay elecciones por decir algo así (env1: 36.37.38)” para Becker, (2004) las rutinas son necesarias para el buen funcionamiento de las empresa ya que él considera la rutina como un patrón a seguir y que estas deben ser organizadas por la organización para alcázar resultados favorables

para la industria, de allí radica el problema porque todo puesto de trabajo implica la consecución de una rutina pero muchas de ellas no son agradables para los empleados, incluso popularmente se dice que no hay trabajo placentero porque si lo fuera no le pagarían a uno por realizarlo, el hecho de no tener una plena autonomía implica renunciar a nuestros intereses particulares por la consecución de los intereses corporativos por lo cual realmente no hay que verla como una carga sino más bien como una oportunidad para llegar a la perfección del arte en este sentido cabe citar a Osho (2004), "si trabajas sin amor trabajas como un esclavo...tu trabajo es tu alegría, tu trabajo es tu danza". Según la encuesta realizada en la compañía los empleados conciben su tarea como rutinaria en especial relacionado con el horario lo cual puede representar incomodidad para muchos en mayor proporción en los que tienen más experiencia que los que recién ingresan pero con un grado más de conformidad.

Según Chiavenato (2000), la adaptación del individuo depende de su capacidad mental y del ambiente, lo cual da pie para afirmar que uno de los puntos débiles laborales están relacionados con el grado de satisfacción que siente el empleado con su labor, esta labor está estrechamente relacionada con la parte emocional que ancla al usuario a cumplir con su tarea o no con el caso de los trabajadores con los cuales se ha realizado este estudio, la labor titánica de la empresa es enfrentar este problema e incluirlo en su plan de acción, haciendo del trabajo una acción humanizante Bager, (2009).

7.2.3 Protección en el oficio

La misión de procurar la integridad física de todos los individuos que laboran en una industria debe ser la base del desarrollo operativo de la misma, que no solo está en juego la consecución de la tarea sino también la salud y estabilidad laboral de los empleados que dependen de un buen plan de desarrollo empresarial, según estudios realizados en la empresa de empaques la mayoría de los empleados reconocen la importancia del elemento de protección personal (EPP), como su nombre nos lo indica es cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado o sujetado por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su seguridad o su salud en el trabajo, lo menciona y lo identifica con facilidad sobre todo a la hora de hablar

con propiedad de la tarea a realizar manifestado por el participante # 4 “Para mi oficio se debe utilizar guantes delantal porque estoy todo el tiempo tiñendo conos y eso me chingle tea, se me olvidaba las gafas de seguridad para los ojos, los tapabocas y el tapa oídos para el ruido eso es lo que yo utilizo en mi puesto”. (env 4: 178-182) ” de esta misma línea de ideas afirma el participante # 2 “Pues si hay en la cortadora hay que tener mucho cuidado con esa cuchilla o can la banda que no se le lleve un dedo a uno, cualquier cosa que a veces se le enreda la tela en la varilla hay que mirar por que avece hay que parar la maquina uno tiene que estar pilas una varilla también lo puede aporrear a uno, hay que estar con los cinco sentidos ahí, es utilizar en tapa bocas y el tapa oído es lo importante”. (env2: 71-73) teniendo en cuenta la LEY 9 DE 1979 Todos los trabajadores están obligados a: Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.

El no reconocimiento de los implementos de seguridad y trabajo puede ser contraproducente para el empleado ya que se expone a sanciones, incluso puede verse afectada su permanencia en el puesto de trabajo, este factor de riesgo puede ser significativo a la hora de evaluar la salud física y mental en el trabajo, esto permite incentivar al individuo al auto cuidado y también vincula a la industria a cuidar su recurso humano el cual debe ser el más importante incluso más que el comercial; en cuanto a los encuestados reconocen los riesgos de su tarea y saben cómo manejarlos.

7.2.4 Subir de nivel

Uno de los principales factores que influyen en la permanencia laboral se trata del rendimiento laboral, que en nuestro estudio habilidad y esfuerzo no son sinónimos; el esfuerzo no garantiza un éxito, y la habilidad empieza a cobrar mayor importancia, en este sentido muchos ámbitos sociales se valora más el esfuerzo que la habilidad pero en el sector industrial la habilidad se mide con el desempeño que las personas desarrollan en sus labores diarias, involucre esfuerzo o no todo depende de la habilidad que tenga los operarios que tarde o temprano buscan ser reconocido por su capacidad lo cual resulta importante para su estima; en muy pocas industrias lo hacen, pero sí parecen ser para nuestras industrias Colombianas en su afán de ser competitivas y posesionarse en un

mercado, es necesario establecer un sistema de gestión de calidad donde en muchas ocasiones se percibe al empleado como un simple número y no lo reconoce como realmente es un ser humano, hoy se habla de procesos y evaluaciones puesto que esos sistemas de “calidad” lo que pretende es vender un producto pero no se preocupa por su materia prima más importante el recurso humano. El “saber hacer”, lejos de entenderse como “hacer” a secas, requiere de conocimiento (teórico, práctico o teórico-práctico), emotividad, responsabilidad, colaboración y cumplimiento, todo lo cual se expresa en el desempeño de los empleados. En esta empresa el hacer es importante porque se puede percibir una continua evaluación de desempeño, aunque muchos empleados ven eso como negativo en esta industria lo perciben como una necesidad de aprender o subir de categoría como lo podemos observar en el siguiente apartado de la entrevista realizada por el participante que se encuentra en proceso de adaptación #3 “ uno está pendiente que le van a subir a una categoría o algo pero siempre es como un poco demorado pues por lo que he notado no se hay que esperar el tiempo lo dirá, yo estoy en categoría C estoy aspirando a la D pero hasta el momento no soy la persona más ágil en la labor que estoy presentando hay que esperar el nivel que me requiere la empresa para subirme la categoría (env3: 43-49), también manifiesta la confianza que le brindan los subordinados “Acá desde que uno llega particularmente los supervisores y algunos coordinadores le dan a uno como la fuerza, la motivación para que uno demuestre que es capaz de realizar cualquier oficio que se le presente.” (env3 59-61) como se puede evidenciar subir de categoría para estos empleados no solo implica un incremento salarial sino que también le da un estatus en el interior de la misma empresa, hay que aclarar que subir el nivel en la empresa no es tener otro puesto de trabajo incluso se puede cumplir con la misma labor, lo que cambia es el grado de responsabilidad y por ende la remuneración económica y como no es desconocido por nadie mayor la responsabilidad es mayor la exigencia, subir de nivel implica para los empleados de la empresa demostrar mayor capacidad a la hora de enfrentar la labor en el puesto de trabajo determinado.

A nivel escolar a los individuos en su etapa escolar los educan para que sean competentes en su vida laboral quizás preparándolos para competir en el medio que lo desenvuelve, para Sladogna (2000), las competencias son capacidades que los individuos adquieren según sea su relación en el transcurso de su vida personal y social, hecho que se

refleja con mayor predominancia en el mundo laboral donde continuamente se es medido o evaluado, factor que es determinante a la hora de permanecer en un determinado puesto de trabajo y que puede hacer meya en la autoestima del empleado y sobre todo en una empresa que este proceso de reconocimiento a las capacidades no tiene un tiempo determinado y quizás no llegue generando en el individuo una sensación de estancamiento. En esta línea de ideas el participante # 2 afirma “Pues como le digo pues yo creo lo que él ha resaltado el en mi yo como le digo yo a usted las ganas de trabajar, el rendimiento y uno cuando viene a trabajar es a trabajar entonces a eso uno se va ganando los puestos, se va ganando uno todo.” (env2: 63-65) para los participantes con antigüedad se encuentran en niveles altos que le permiten gozar de incentivos generándoles mayores ingresos, en los encuestados ven con más optimismo su labor en cuanto a motivación.

7.3 Relaciones interpersonales

En esta segunda categoría trataremos de analizar la influencia de las relaciones interpersonales en la permanencia de los empleados de la empresa de empaques SINTRAEMPAQUES y SINTRAINDUPLASCOL en la compañía de empaques, a nivel laboral y social siempre se ha dicho que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona; incluso a nivel educativo los estuantes reciben una serie de estímulos para que crezcan con buen desarrollo de sus competencias comunicativas y social preparándolos para posteriormente la vida laboral ya que de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo, si un individuo no crece con esta habilidad puede provocar rechazo, aislamiento y en definitiva, limitar la calidad de vida.

A nivel empresarial hay fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo surgida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían forzosamente someterse. Chiavenato, (1992), como lo aviamos visto en el capítulo anterior donde el empleado es un número en el interior de una masa donde lo único importante era el producto final.

“La teoría de las relaciones humanas define como relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y sus colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra. (Kinicki, 2003)”

Se podría entender del texto anterior que las relaciones humanas entre los miembros de una industria son como un proceso normal que acontece en el interior del entorno social que adopta al individuo después de un proceso de selección, en los participantes del proceso de adaptación afirman # 3 “Acá desde que uno llega particularmente los supervisores y algunos coordinadores le dan a uno como la fuerza, la motivación para que uno demuestre que es capaz de realizar cualquier oficio que se le presente”. (env3 59-61)

De esta categoría sería propicio a analizar los siguientes factores

7.3.1 Equilibrio con el trabajo en equipo

Según Kinicki, (2003), los trabajadores son seres complejos sociales, con sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo es una consecuencia de muchos factores motivacionales el equilibrio en el trabajo con el trabajo en equipo puede ser la base de la permanencia en la organización podemos observarlo en la siguiente afirmación de uno de los empleados entrevistados # 1 “Es equilibrada por que en ciertos puestos es el trabajo en equipo entonces la carga no es que sea como mucha.” (env1: 33-34) Dando a entender que en la empresa hay un trabajo equitativo y justo como suele suceder en otras compañías donde los empleados son explotados y la remuneración económica no supe las necesidades aprovechándose de la necesidad de los mismos, como lo podemos deslumbrar en el siguiente fragmento de la entrevista del mismo participante “En los puestos que he trabajado y he realizado si llega a faltar de pronto alguien o un remplazo pienso yo que me tienen en cuenta” (env1: 50-51) aludiendo quizás a que en esta empresa solo se es persona mientras se puede producir citando un poco a Carl Marx en su obra el capital y que el sistema capitalista ha tomado muy bien descuidando la parte espiritual y humana y el hombre es una máquina, pero hay que retomar el análisis sobre la importancia del equilibrio del cuerpo de trabajo para ello se hace necesario citar nuevamente a Kinicki, (2003), el cual expresa que los grupos humanos deben regularse a

través de un buen liderazgo ya que de ello depende que las normas de grupo funcionan como mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros, según la encuesta realizada el sentimiento de equipo no es tan fuerte entre los trabajadores y el 40% de ellos si creen en un trabajo en equipo el cual se ha venido afianzando a lo largo del tiempo, en otras palabras podría concluirse entre más tiempo más es el vínculo afectivo entre las personas que comparte un lugar de trabajo como lo menciona el participante # 1 “Antes cuando trabajamos en equipo el trabajo es como mejor nos colaboramos mutuamente no hay problema con eso” (env1: 90.91) , según Kinicki, (2003) “Las personas son motivadas por ciertas necesidades y alcanzan sus satisfacciones primarias a través de los grupos con los cuales interactúan”. Sin duda se puede determinar que el trabajo equilibrado en equipo si puede marcar la diferencia y puede hacer que una línea de producción mejore la calidad de su servicio.

7.3.2 Capacidades reconocidas

Hablar de reconocimiento de capacidades se puede considerar como la motivación, la cual está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido a que las necesidades varían de individuo a otro y producen diversos patrones de comportamiento, todo depende de la motivación interna, la capacidad individual para cumplir con las metas propuestas y los valores sociales también son influyentes, los cuales pueden variar con el tiempo, haciendo de estos un proceso dinámico según Chiavenato (2001); en cuanto a los participantes del periodo de adaptación el participante #2 menciona “Pues no, hasta hora pues no como se dice doy la talla como se dice pues lo que el pide hasta el momento.” (env2: 76.77), todos nosotros en nuestros trabajos pretendemos como dice nuestra fuente dar la talla, puesto que consientes e inconscientemente los seres humanos siempre estamos esperando un reconocimiento según Chiavenato (2001), existen tres Circunstancias que dan origen al comportamiento humano, según este autor todo tipo de comportamiento es causado por el ambiente el cual puede manifestar de forma interna o externa, otro factor que da origen al comportamiento humano

es la motivación, está siempre sea dirigido hacia un punto de partida o una meta por alcanzar, y por último los deseos todo ser humano tiene anhelos y por tal motivo dirige su vida a un horizonte determinado, los empleados de la empresa de empaques no son ajenos a esta dinámica en la encuesta realizada en el presente año a un número considerable de estos empleados reconoce la motivación por parte de sus supervisores, además estos los motivan a escalar en los diferentes niveles haciendo un acompañamiento continuo del proceso de trabajo como lo menciona el participante # 3 “Acá desde que uno llega particularmente los supervisores y algunos coordinadores le dan a uno como la fuerza, la motivación para que uno demuestre que es capaz de realizar cualquier oficio que se le presente” (env3 59-61) que aun empleado se le reconozca el buen desempeño motiva al mismo a realizar su función cada vez mejor haciendo de la empresa su segundo hogar pero si el tiempo pasa y la única recompensa es el salario no nace en el operario la necesidad de superarse cada vez más, ya el reconocimiento de capacidades aumenta el auto estima y la confianza, además el trabajo se convierte en parte de su vida.

“Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo, su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades pero, no de otras, esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de (1954) citado por Chiavenato, (2001)”

A diferencia de esta teoría se puede deducir que la motivación no nace en el interior de cada individuo, sino también del mundo exterior, en este caso es importante que la empresa reconozca o los líderes en cuanto a su desempeño, y manejo de relaciones en el grupo, permitiendo facilitar procesos de adaptación a los nuevos empleados que inician en su vida laboral.

7.3 Ambiente

Otro aspecto muy importante en la labor es el conocimiento del ambiente que se presentan en la ejecución de la tarea a realizar, por tal razón que tan eficaz es su condición ambiental frente a su tarea, de esta manera el participante # 1 menciona sus

inconformidad frente al ambiente de trabajo “Que menos me gustan ha de pronto el ambiente, porque estamos expuesto al ruido, al polvo el calor que se me avía olvidado de pronto eso sería como lo malo pero al igual todo mundo está expuesto a eso entonces no sería solamente eso serian todas las personas del trabajo”(env1: 101-104) según este autor Villalobos, (1999) hace referencia a los riesgos que esta expuesto el individuo en su medio ambiente, que solo es conocido como tal a partir de unas condiciones contra producentes para el sujeto en su entorno, se puede costatar que se habla de la salud física en relación con su ambiente, de igual manera este autor Mansilla, 2013, nos explica los dos factores en el que pueden estar expuestos el trabajador en su entorno habla del factor químico y biológico relacionándolo con la labor a realizar pudiendo esta afectar directamente la salud física.

De esta manera para los trabajadores con periodo de adaptación manifiestan que es importante saber manejar la situación como lo expresa el siguiente participante # 3 “cuéntame cómo son las condiciones ambientales frente al puesto de trabajo clima, temperatura, polvo? No bien lo normal allá es el ruido el factor más alto por eso de igual forma se coloca uno los tapa oídos y bueno a cada uno debe manejar la situación, a cada uno le prestan los servicios que se sienta bien”(env3: 115-119) al igual que el participante # 2 expresa lo siguiente “en su puesto de trabajo cuales son las condiciones ambientales? No ninguno de esos. Pues el ruido si y el polvo”(env2: 98-100) para Martínez, (2000), este autor habla de los procesos fisiológicos y mentales que se desprenden al realizar una tarea con determinado fin y cómo influyen directamente en los empleados, pues hasta el momento los participantes encuestados manifiestan que si están expuestos a ambientes inadecuados pero por lo tanto la empresa ha tomado las medidas necesarias para suplir el personal con implementos de protección en cuanto a la contaminación del ambiente, como está estipulado en la OIT desde el 1919, mejorar las condiciones de los trabajadores, abarcando todas las problemas que se pueden presentar desde una enfermedad profesional o común que de igual manera la empresa debe responder. RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 (julio 17 del 2008) en su informe menciona las condiciones de las tareas y su relación con la salud física y mental que deben estar vigiladas para evitar los inconvenientes.

En cuanto a la salud física los participantes de las entrevistas mencionan que gozan hasta el momento de buena salud, pudiéndose constatar con los de la encuesta realizada.

7.4 Satisfacciones

La satisfacción es considerada una parte fundamental de la permanencia ya que se relaciona directamente con la organización y los beneficios que le ofrece a los empleados, teniendo una visión clara de cómo ellos lo perciben en sus puestos de trabajo. En esta investigación se pretendió abordar las satisfacciones de los empleados correspondientes a la organización, determinadas por este estudio como una pieza clave a la hora de analizar la permanencia en los empleados, de esta forma se desprenden las siguientes sub-categorías que nos darán una dirección a lo que se pretende analizar.

7.5.1 Organización poca motivación

Se deriva de estas las siguientes características, como los empleados ven la organización y que percepción tiene ellos de esta, los participantes que tienen más antigüedad manifiesta el participante # 1 “Que debería tener he, como más motivación, más apoyo por parte de los superiores yo pienso que eso le daría como, más ganas al trabajador más moral más ánimos” (env1: 106-108) frente a tal situación el participante # 4 la percibe de la siguiente manera “para serle franco encontré acá la misma estabilidad que le da la empresa, amarra muchos conceptos muchas formas de trabajó, yo me encontraba así así así amarrado, donde yo buscaba sobre salir y realmente era imposible”(env 4: 15-18) teniendo en cuenta que la motivaciones es una parte necesaria para los trabajadores varios autores lo consideran importante como lo expresa Boada, (2001) la satisfacción permite que los empleados tengan unas condiciones que le beneficie en el medio que se desenvuelve haciéndolos sentir parte de algo, este autor los menciona resaltando las oportunidades que puede brindarle una organización a sus trabajadores permitiéndoles mejorar sus condiciones de vida; para Robbins, (1996) concidera lo significativo que es la actitud frente al trabajo que si el personal maneja una buena actitud su desempeño sera apropiado en cuanto al resultado que se espsera, frente a lo contrario el resultado va hacer negativo.

Por tal razón los participantes con más antigüedad concideran que la organización debe mejorar, aspectos en cuanto a la motivación de los empleados que llevan en ella determinado tiempo, conciderandoce de vital importancia porque es la mano de obra que tiene la experiencia y productividad esperada por ella.

Los participantes del periodo de adaptación tiene un forma totalmente diferente de percibir la organización como lo describe el participante 3 “Excelente, excelente porque hasta ahora le dan a uno la confianza, lo dotan a uno de todo lo necesario para que uno pueda salir adelante como persona y de igual forma serle útil a la empresa. (env3: 158-162) donde se exterioriza la satisfacción al mismo tiempo lo menciona Robbins (1996), que explica puntualizando cuidadosamente los componentes que deben ser parte de la satisfacción de un trabajo, lograndole generar a los emplados nuevos retos que le permitan adquirir conocimientos en cuanto a el puesto, de esta misma forma Chiavenato, (1992), en sus teorías nos habla de las actitudes de los trabajadores y como estas pueden influir directamente en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo, se puede deducir que la manera como los trabajadores son motivados tiene gran implicación de cómo serán los resultados esperados hacia esta.

De esta sub-categoría se concluye que la permanencia está muy sujeta a las motivaciones y satisfacciones que le provee la organización, en ningún momento se puede desligar de los resultados que se pretenden alcanzar.

7.5.2 Amor e interés al trabajo

En este análisis se pudo constatar en los entrevistados que al realizar su labor sienten gran afinidad con sus puestos de trabajo se puede identificar como amor a lo que se realiza como lo expresan los participantes que llevan más antigüedad, el participante # 4 lo manifiesta “bien me siento satisfecho con lo que hago, me siento agradable con el medio ambiente en el cual me rodeo, me siento satisfecho porque cumple mis expectativas iniciales tanto económicas, emocionales si” (env 4:7-9) teniendo en cuenta los autores que

hacen referencia de lo importante que es crearle a los empleados un reconocimiento dentro de la organización, generándole una sensación de bienestar en sus labores realizadas, como lo menciona Chiavenato citando a Herzberg, (2000) que esto se debería dar desde lo interno de la organización, proporcionándole las condiciones que lleven a los empleados a su realización personal, permitiendo que allá un significado de bienestar mediante el cual se verá en el sentido de pertenencias hacia esta. Por consiguiente se puede afirmar en los empleados con periodo de adaptación que comparten la misma experiencia e interés por lo que realizan en su tarea según el participante # 3 “A ver qué le digo mujer desde que yo me he sentido cómodo en todo, desde que uno le ponga amor he interés de lo que está haciendo uno se siente bien en cualquier tarea que le imponga”(env 3: 22-24) según Muñoz, (1990), de esta forma el autor enfatiza en el sentimiento que le puede producir el hacer algo que le interesa, teniendo un ambiente agradable y además le genera una compensación acorde a sus expectativas, en vista de estos datos existe una relación en cuanto a la manifestación de agrado así la organización por los participantes entrevistados; por consiguiente los encuestados con las mismas características manifiestan sentimientos similares a los anteriores.

7.5.3 Beneficios obtenidos

Parece ser, por todo lo anterior que los trabajadores han tenido motivos significativos que le han permitido permanecer en la organización, tratando de indagar un poco en las entrevistas nos encontramos lo siguiente, El participante # 1 nos habla “Por ahora he tenido como buen apoyo cuando estaba estudiando tenía un subsidio eso me ayudo como bastante” (env1: 125-126) como se constata lo anterior lo han mencionado algunos autores en sus postulados, como López citando Herzberg, (1998) que explica dos tipos de motivación intrínseca- extrínseca permitiéndoles a los trabajadores obtener satisfacciones de la organización; para este autor es indispensable en cuanto a la estabilidad del personal, generarle otras clases de beneficios no centrarse solo en el económico por que el trabajador tiene una proyección para su vida y estos beneficios contribuyen hacia la realización de ella. En cuanto a los empleados que se encuentran en el periodo de adaptación el participante # 3 manifiesta “Yo estoy en categoría C estoy aspirando a la D pero hasta el momento no soy la persona más ágil en la labor que estoy

presentando hay que esperar el nivel que me requiere la empresa para subirme la categoría”. (env3: 47-49) el trabajador reconoce sus logros dependiendo a sus habilidades y tiene claro que es lo que quiere lograr para este autor Kingma, (2003) los incentivos son una parte fundamental que la organización puede utilizar como medio para retener, motivar y brindarles satisfacciones a los empleados como se evidencia en lo anterior en este caso el beneficio que se obtiene es monetario debido a un sobre esfuerzo que realiza el trabajador que al mismo tiempo se lucran ambas partes. En cuanto a los encuestados con las mismas características se pudo demostrar que los empleados que llevan más antigüedad, han tenido logros significativos por la puntuación obtenidos, lo contrario sucede con los otros empleados menores son los benéficos. Según la RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 (julio 17 del 2008) en su punto J se refiere de los benéficos que por ley deben brindar esta organización permitiéndole a los trabajadores mejorar sus condiciones de vida en el transcurso de los sujeto en ella.

7.5.4 Aprendizaje significativo

A lo largo de la práctica que han adquirido los trabajadores en esta organización por el tipo de contrato que tienen al ingresar en ella de aprendiz, se considera pertinente en este estudio analizar en los trabajadores que significado le dan a la experiencia que llevan hasta el momento en la organización, los empleados con más antigüedad, el participante # 1 menciona “La verdad mucho de lo que hace que entre acá, lo que trabajaba no sabía cómo mucho. Lo que hace que entre, que llevo mucho tiempo he adquirido muchos conocimientos y las oportunidades, que se dan no son muy pocas por decirlo así ha sido como buena la experiencia”.(env1: 115-118) de esta manera el reconocer los nuevos conocimientos le permiten a los trabajadores mejorar sus condiciones laborales, por la experiencia en cuanto al campo laboral como lo menciona Boada, (2010) permitiéndole por medio de las experiencias labóreles acceder a nuevas oportunidades, donde se tiene en cuenta sus antiguos trabajos y su forma de adaptación en ellos en cuanto al ambiente se refiere, tales como horarios, sueldos beneficios obtenidos, en cuanto al crecimiento personal que puede ser relevante para su transcurso laboral. De este mismo modo los

participante con periodo de adaptación afirman el participante # 3 “Si digamos que si ya tengo buena experiencia se dice que soy aprendiz llevo un buen tiempcito de aprendiz estos últimos días he estado laborando solo y no me ha ido mal del todo” (env3: 134-136) basándose en lo anterior las prácticas en los puestos le permiten a los trabajadores ir mejorando en sus condiciones iniciales, estas prácticas le ayudan a mejorar los procesos y en la adquisición de habilidades nuevas como trabajador, Locke (1976) considera que esta satisfacción laboral es producida por un estado emocional positiva que al mismo tiempo es subjetiva de la percepción del trabajador, este autor aclara que no es de una actitud específica sino de algo más general que encierra los factores relacionados que interactúan entre sí en este caso son el conocimientos nuevos. De acuerdo con lo mencionado teniendo claro los dos postulados que manifiestan la importancia de los nuevos aprendizajes en los trabajadores, se considera un valor adicionado que le permitirán acceder a nuevas oportunidades bien sea en la misma organización o en el campo laboral ayudándole de esta manera a contribuir con su desarrollo personal en cuanto a conocimiento se refiere.

7.6 Proyecto de vida

Para los empleados de la organización contar con un contrato a término indefinido, le proporciona una estabilidad laboral que muchos aprecian en cuanto a las proyecciones futuras que le permiten cumplir, también en su crecimiento personal como laboral ya mencionado antes por Chiavenato citando a Herzberg (2002), que reconoce la importancia de como la organización influye directamente en la construcción del proyecto de vida de sus empleados, de este modo los participante con más antigüedad manifiesta # 1 “En cinco años me gustaría estar acá mismo pero en otro puesto, pues teniendo como un trabajo como más suave, ganando un poquito más obviamente y cumpliendo las metas que me he propuesto”. (env1: 128-130) como se puede deducir este empleado relaciona sus metas con la estabilidad en la organización hecho que le permite alcanzar una permanencia en ella como lo menciona Robbins, (1996), que la actitud frente al trabajo le genera un grado de satisfacciones alcanzando un desempeño apropiado para esta, por tanto

que los participantes de periodo de adaptación reconocen lo significativo que es la contribución de la organización para sus metas como lo señala el participante #2 “Hasta ahora me están colaborando para conseguir la vivienda propia hasta el momento estoy haciendo vueltas con fama”. (env2: 123-124) se debe considerar que tal hecho le asegura tanto su permanencia en la organización, como la adquisición de nuevas oportunidades para su crecimiento laboral como indica López citando a Herzberg, (1998) cuando habla de la motivación extrínseca frente a los empleados proporcionándoles a ellos un estado de bienestar y satisfacción que se expresa en la manera de como el trabajador corresponde a estos estímulos ya mencionados. En cuanto a la encuesta realizada con los empleados con las mismas características se observó que los que tienen una antigüedad son los más opcionados a cumplir su proyecto de vida con las iniciativas que le ofrece la organización en cuanto al tipo de contrato y benéficos obtenidos de ella, para los del periodo de adaptación no está muy claro lo que desean para su proyección futura.

8. CONCLUSIONES

Después de analizar la información extraída de los participantes de la investigación, se considera que los factores que describen la permanencia de los trabajadores en la compañía de empaques son los siguientes:

Frente al puesto de trabajo, en este análisis se puede evidenciar, que el no reconocimiento o apropiación del puesto debido a la característica del mismo lugar de trabajo y de los intereses particulares de mismo empleado, si puede influenciar negativamente ya que la tarea complementa nuestro ser, influye en nuestra mente. De allí podemos concluir que el no acoplamiento del individuo al espacio laboral afecta su mentalidad al momento de cumplir con un determinado oficio, lo cual se verá reflejado en su desempeño laboral. Este fenómeno se percibe sobre todo a los trabajadores nuevos, los cuales algunos no logran adaptarse al sistema empresarial y su proceso de acopio en muchos casos no se da satisfactoriamente y por tal motivo no se puede hablar de una permanencia.

En torno a la rutina se infiere que presenta dos formas que suelen variar según sea el punto de vista, a las cuales se podría darle un criterio de valor como positivo o negativo de allí podemos observar:

Primero la rutina como un instrumento positivo que le brinda un orden al sistema empresarial, ya que toda empresa necesita un organigrama que proceda desde una buena organización porque es esta es la que determina la rentabilidad de la misma empresa.

Segundo, para los trabajadores la rutina; lo cotidiano puede ser tedioso en la mayoría de los casos y posiblemente no se adaptan al ritmo establecido por la industria, todo depende del acopio de los trabajadores en su proceso de inducción, según las encuestas muy pocos trabajadores se acoplan a las nuevas tareas y no se puede establecer una permanencia.

En cuanto a la seguridad en el oficio no solo a nivel empresarial este es uno de los factores que puede incidir frente a la permanencia, este es significativo en el tiempo de valorar la estabilidad física y mental en el trabajo, no solo porque incentiva al individuo al auto cuidado sino también sujeta a la empresa a cuidar su recurso humano, frente a la permanencia en la compañías de empaques este factor no tiene gran influencia debido a que los empleados son capacitados continuamente en el auto cuidado, además en ellos se perciben un buen grado de conciencia frente a los peligros que pueden acontecer en la jornada laboral.

Frente a los estímulos recibidos por los empleados se puede concluir que es muy importante para ellos en ser conscientes que su trabajo puede ser valorado y recompensado en la compañía de empaques, este factor psicosocial engancha a los trabajadores a permanecer en la compañía y no es un factor determinante para la no permanencia, incluso este factor empresarial motiva a la rotación que en términos generales los empleados reconocen como algo bueno y agradable.

Frente al ambiente se considera como parte decisiva por lo que le genera en la percepción de los empleados en proceso de adaptación, considerando que esta puede ser impedimento para la permanencia como se pudo evidenciar en la encuesta y sus resultados.

En cuanto a la categoría de las relaciones interpersonales en la empresa de empaques se puede percibir un buen ambiente laboral según las encuestas y las entrevistas realizadas, este factor es muy positivo y no influyen en la permanencia de los trabajadores, por lo contrario este es otro factor que ancla a los empleados a continuar con el proceso laboral, aunque es más notorio en los operarios con mayor experiencia y por obvia razones de acoplamiento a las características de la cultura empresarial.

Según los estudios el trabajo en equipo es una pieza fundamental a la hora de rendir en la consecución de la tarea. Se puede concluir según las entrevistas y las encuestas que a la compañía a un le falta incentivar el trabajo en

equipo puesto que los operarios solo se limitan a cumplir con tareas y no se evidencia que se les tenga en cuenta en la toma de decisiones, este factor puede ser determinante en los empleados que posean iniciativa, creatividad y ganas de superación y se puedan sentir frustrados a la hora de buscar nuevos horizontes.

El reconocimiento por parte de los superiores es un incentivo que todos los empleados de una u otra forma desea recibir, según lo investigado la motivación y el aliento de parte de quienes continuamente nos evalúan es necesario para identificarnos con una misión. En conclusión este factor si puede ser crucial a la hora de continuar con el proyecto de vida en una determinada empresa ya que los seres humanos continuamente nos dejamos guiar por nuestras emociones y por nuestros deseos que son influenciados por factores internos y externos.

Para describir la permanencia de los empleados se analizaron las siguientes categorías

En la empresa se evidencio que los empleados que están en un proceso de adaptación tienen más acompañamientos por las directivas, caso contrario con los que llevan más antigüedad, este personal considera que para ellos es muy poca la motivación en la organización y tienden a considerar su puesto de trabajo como rutinario y falta de estímulos motivacionales.

La permanencia se identifica con la satisfacción que sienten los empleados en realizar su labor como se observó en el análisis, ellos consideran que la dedicación y esfuerzo en la tarea realizada les permite contribuir con el progreso y crecimiento de la empresa, pero al mismo tiempo la perseverancia en la industria se debe a la estabilidad económica que esta le genera para el sustento de sus familias.

Es importante señalar que a mayor tiempo en la empresa, más beneficios se obtienen como se analizó en las entrevistas, las personas han logrado mejorar sus condiciones económicas y personales debido a las ventajas que le ofrecen la organización en cuanto a mejoras en el hogar, estudio y otras.

El aprendizaje adquirido tiene gran relevancia para los trabajadores, estos consideran que son prácticas que les permiten crecer en el campo laboral, dado que lo que hacen en sus puestos de trabajo son habilidades nuevas que no conocían y que al momento de estar desempleados les podría ayudar.

En cuanto a lo que aporta este empleo para sus proyectos de vida, es muy significativo en primer lugar ellos cuentan con una estabilidad laboral que les permiten contribuir a la realización de él; en segundo lugar cuentan con beneficios para mejorar sus condiciones personales tales como oportunidades de estudio, conseguir vivienda y adquirir conocimientos en nuevos puestos de trabajo que se beneficien con incentivos y categorías como se mencionan en lo anterior esto les permiten mejorar sus ingresos.

En la comparación que se hace entre los factores psicosociales y la permanencia se ha encontrado que estos conceptos son afines, dependientes del uno del otro, aunque uno sea influenciado por el medio y características internas, el otro está vinculado a la respuesta de un estímulo intrínseco y extrínseco dependen de percepción mental y emocional del individuo, y teniendo en cuenta que todos los empleados no responden de la misma manera a los mismos estímulos.

En cuanto a la permanencia en la compañía de empaques se puede entender como el deseo del trabajador de continuar su proyecto de vida en una determinada empresa y satisfacer sus necesidades, según el estudio realizado en el interior de esta hay muchos estímulos, pero aún son insuficientes a la hora de vincular a un trabajador en su proceso de adaptación al proyecto empresarial. Dado que existe una estrecha relación con los factores psicosociales que determinan la estabilidad del personal, es importante considerar la percepción que tienen ellos de su tarea a realizar ya que es la que permite que exista una permanencia en la organización.

También se puede concluir, que los factores psicosociales que más influyen en la permanencia de los empleados, son aquellos que están relacionados con el ambiente laboral, en los cuales se destaca las características de la tarea, las

relaciones laborales, la rutina, la seguridad en el trabajo, la interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de la organización, las necesidades, costumbres, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado, pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción.

Según el estudio realizado en la Compañía de Empaques los trabajadores que son más susceptibles a ser afectados por estos factores, son los empleados que están en un proceso de adaptación. Estos factores son determinantes a la hora de identificarse con una política, una cultura y una dinámica organizacional, es en este proceso cuando se disparan los niveles de estrés, estos efectos psicológicos también aquejan a los trabajadores con más experiencia en la empresa, pero a una escala menor. La empresa ha hecho esfuerzos por disminuir este fenómeno sobre todo en la adaptación del personal nuevo a las áreas asignadas, pero aún no logran contrarrestar el alto índice de no permanencia en la compañía.

8.1 Limitantes

Como limitantes encontramos en este estudio lo siguiente: en primer lugar los horarios de trabajo de los operarios, dificultó la recolección de los datos a la hora de abordar las entrevistas y cuando se concertaba una, los participantes eran muy precisos en sus respuestas.

En segundo lugar consideramos que las mismas instalaciones de la empresa dificultaron la investigación debido a que no hubo un espacio adecuado para realizar las diferentes entrevistas y por este motivo se evidenció una falta de confianza a la hora de responder a los diferentes cuestionarios.

8.2 Alcances

Los alcances de esta investigación permitieron de una forma adecuada abordar el fenómeno que se presenta en ella, permitiendo dar a conocer las funciones que prestan las organizaciones sindicales de Itagüí y sus avances en cuanto a conocimientos y servicios que les ofrecen a los empleados beneficiados por tales organizaciones.

9. ANEXOS

9.1 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Teniendo presente que la resolución n° 008430 de 1993(4 de octubre de 1993) brinda la protección al investigado bajo los siguiente parámetros, derecho de privacidad, consentimiento informado, sin daño alguno como está estipulado en la constitución, este trabajo se realizó con las medidas necesarias como lo mencionan los artículos citados en esta ley Colombia, (1993)

9.2 Formulario de consentimiento

Le estamos invitando a que participe en un estudio sobre los factores psicosociales que se asocian a permanencia de los empleados contratados por las empresas SINTRAEMPAQUES y SINTRAINDUPLASCOL en la compañía de empaques en el periodo 2013-2014.

Su participación en este estudio es voluntaria

Si decide participar puede retirarse del estudio en cualquier momento.

¿Para qué se firma este documento?

Lo firma para poder participar en el estudio.

¿Por qué se está haciendo este estudio de investigación?

Queremos saber más sobre los diferentes factores psicosociales que dificultan la permanencia de los empleados de la organización SINTRAEMPAQUES y SINTRAINDUPLASCOL y cómo ayudar a las personas que tienen problemas para continuar laborando allí. Este estudio nos ayudará a aprender más sobre estos factores psicosociales que dificultan la permanencia de los empleados y les estamos pidiendo a personas como usted, que trabaja en la empresa desde hace _____ años, que nos ayuden descubrir los dichos factores.

¿Qué pasa si digo “sí, quiero participar” de la entrevista?

Si dice que sí:

- Le preguntaremos sobre si desea participar de la entrevista con el fin de indagar sobre los factores que influyen en la permanencia laboral de la organización que anteriormente han sido mencionadas y de la cual usted es empleado.
- Le haremos unas preguntas algunas de índole personal para que usted las conteste con plena libertad.
- Le haremos las preguntas en voz alta y escribiremos sus respuestas, también grabaremos su entrevista con el fin de registrar la información a través de un medio digital, para asegurar la transparencia del estudio que estamos realizando.

Usted está en la plena libertad de responder o hacer caso omiso de las preguntas que se le harán durante la entrevista.

¿Cuánto tiempo tomará la entrevista?

Esta entrevista tomará alrededor de 40 minutos de su tiempo.

¿Qué pasa si digo “no quiero participar en el estudio”?

Nadie le tratará en manera diferente. A usted no se le penalizará. La atención que recibe no cambiará. La negación a esta entrevista no traerá consecuencia alguna para su buen nombre ni para su integridad física.

¿Qué pasa si digo que sí, pero cambio de opinión más tarde?

Usted puede dejar de participar en esta entrevista en el momento que usted lo desee sin ninguna consecuencia negativa para su persona.

¿Quién verá mis respuestas?

Las únicas personas autorizadas para ver sus respuestas son las que trabajan en el estudio y las que se aseguran de que éste se realice de manera correcta.

Sus respuestas a la encuesta y de la entrevista, y una copia firmada de este documento se mantendrán bajo llave en nuestros archivos. No incluiremos su nombre en la transcripción de la información arrojada en esta entrevista con el fin de proteger su buen nombre y su seguridad.

Este estudio investigativo reposará en la biblioteca de la universidad con el fin de promover e incentivar nuevos estudios.

Cuando compartamos los resultados del estudio, no incluiremos su nombre. Haremos todo lo posible para que nadie fuera del estudio sepa que usted participó en él.

¿Me costará algo participar en el estudio?

No.

Participar en el estudio, ¿me ayudará de alguna manera?

Participar en este estudio no le ayudará, pero podría ayudar a personas con dificultades en la permanencia laboral en el futuro.

Participar en esta entrevista, ¿podría ser malo para mí, de alguna manera?

Sí. Hay una posibilidad de que:

- Las preguntas le puedan hacer sentir triste o hacerle sentir mal.

Haremos todo lo posible para proteger su privacidad.

¿Qué debo hacer si tengo preguntas?

Por favor llame al director del estudio, LILIANA MONTOYA FRANCISCO VANEGAS estudiantes de la corporación universitaria MINUTO DE DIOS facultad de ciencias humanas y sociales programa de psicología, si:

- Tiene alguna pregunta sobre el estudio.
- Tiene preguntas sobre sus derechos.
- Cree que se ha lesionado de alguna manera por participar en este estudio.

¿Tengo que firmar este documento?

No. Fírmelo solamente si desea participar en el estudio.

¿Qué debo hacer si quiero participar en el estudio?

Tiene que firmar este documento. Le entregaremos una copia.

Al firmar este documento está diciendo que:

- Está de acuerdo con participar en el estudio.
- Le hemos explicado la información que contiene este documento y hemos contestado todas sus preguntas.

Usted sabe que:

- No tiene que contestar preguntas que no quiera contestar.
- En cualquier momento, puede dejar de contestar nuestras preguntas y no le pasará nada.
- Puede comunicarse con los estudiantes de la universidad MINUTO DE DIOS del programa de psicología que se encargan de las investigaciones al [3122609562-5798878] si tiene alguna pregunta sobre el estudio o sobre sus derechos.

Su nombre (en letra de molde)

Su firma Fecha

Si otra persona firma este formulario a nombre del participante, explique por qué:

Nombre del representante legal (en letra de molde)

Firma de la persona que provee el consentimiento en representación del sujeto

Fecha

Relación o parentesco: _____

Nombre de la persona que explica el
consentimiento (en letra de molde)

Firma de la persona que explica el

Fecha

9.3 Categorías

	Categorías	Preguntas para la entrevista
<ul style="list-style-type: none">Identificar los factores psicosociales asociados a la permanencia de los empleados en la empresa SINTRAEMPAQUES Y SINTRAINDUSPL ASCOL en Itagüí en 2013-2014.	<ol style="list-style-type: none">Relaciones interpersonalesCaracterísticas de las tareasAmbiente	<p>HORARIOS DE LABORES</p> <ol style="list-style-type: none">Trabaja siempre en el mismo horario?¿Qué tan justo es su horario de trabajo?Qué tan rutinarias son los horarios? <p>2 RELACIONES PERSONALES</p> <ol style="list-style-type: none">En el trabajo siente que forma parte de un grupo?

		<p>2. Se siente estimado o reconocido en su trabajo?</p> <p>3. Qué tan eficaz es usted para comunicarse con los demás?</p> <p>4. Qué tan a gusto se siente con la relación laboral que tiene con sus coordinadores o supervisor?</p> <p>CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA</p> <p>1. Trabaja habitualmente bajo mucha presión (por los plazos, metas, volumen de tareas, demandas que debe atender?</p> <p>2. Qué tan alentadores son sus compañeros de trabajo?</p> <p>3. Tiene que trabajar en colaboración con otros (trabajar en equipo, etc?</p> <p>4. Siempre participo en las decisiones respecto a las tareas a realizar en el trabajo?</p> <p>5. Cuánta colaboración hay en su ambiente de trabajo?</p> <p>6. Qué tan justa es su carga de trabajo?</p> <p>7. Qué tan rutinarias son las</p>
--	--	---

		<p>tareas que realiza en su trabajo?</p> <p>AMBIENTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan justas son Las condiciones de higiene y seguridad en la realización de sus labores? 2. Que tan apropiado es el entorno físico (temperatura, luminosidad, ruidos, etc.) para su desempeño laboral? 3. Qué tan estresante es su trabajo 4. ¿Qué tan accesibles son las oportunidades para ser creativo e innovador?
<ul style="list-style-type: none"> • Describir la permanencia laboral en la organización SINTRAEMPAQUES Y SINTRAINDUSTRASCOL. <p>Que tan accesible es la organización en cuanto al estudio</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto de vida 2. Satisfacciones 3. Permanencia 	<p>1. PROYECTO DE VIDA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Su trabajo le demanda compromiso personal con la organización para la cual trabaja? 2. Qué tan accesible es la empresa en cuanto a sus necesidades de superación en cuanto a estudios u otras? 3. Cuánto empeño pone usted para exceder las expectativas del puesto de

		<p>trabajo?</p> <p>4. Que tan accesible es su trabajo a la hora de realizar su proyecto de vida?</p> <p>SATISFACCIÓN</p> <p>1 Considera que sus capacidades, conocimientos son subutilizados?</p> <p>6. Los requerimientos en conocimiento, habilidades, exceden sus capacidades?</p> <p>7. Consideras que está bien remunerado su trabajo?</p> <p>8. Que tan a gusto se siente realizando la labor que desempeña en la empresa?</p> <p>10. Con qué frecuencia sus habilidades han sido reconocidas en el desarrollo de sus labores?</p> <p>11. Con qué frecuencia le permiten tomar decisiones independientes en el trabajo?</p>
--	--	--

9.4 Encuesta

la calificación es la siguiente:

1. con extrema frecuencia
2. Con mucha frecuencia
3. A veces
4. Ocasional mente
5. nunca

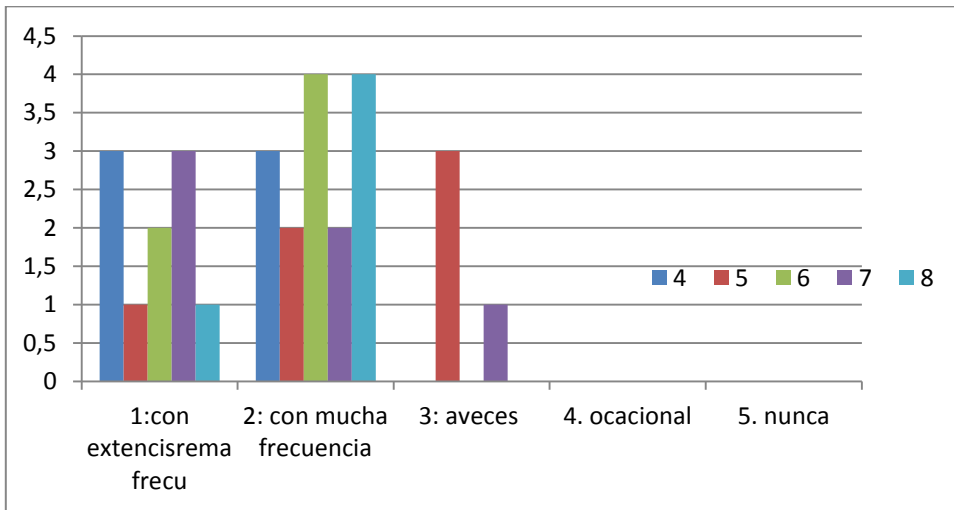
HORARIOS
1. Trabaja siempre en el mismo horario
2. Qué tan justo es su horario de trabajo
3. Qué tan rutinarias son los horarios
RELACIONES PERSONALES
4. En el trabajo siente que forma parte de un grupo
5. Se siente estimado o reconocido en su trabajo
6. Qué tan eficaz es usted para comunicarse con los demás
7. Qué tan eficaz es el supervisor para comunicarse con usted
8. Qué tan a gusto se siente con la relación laboral que tiene con sus coordinadores
CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA
9. Trabaja habitualmente bajo mucha presión (por los plazos, metas, volumen de tareas)
10. Qué tan alentadores son sus compañeros de trabajo
11. Qué tan justa es su carga de trabajo
12. Qué tan alentador es el supervisor en cuanto a su trabajo
13. Con qué frecuencia le permiten tomar decisiones independientes en el trabajo
14. siempre participa en las decisiones respecto a las tareas a realizar en el trabajo
15. Qué tan rutinarias son las tareas que realiza en su trabajo
AMBIENTE

16. Que tan justas son Las condiciones de higiene y seguridad en la realización de sus labores
17. Que tan apropiado es el entorno físico (temperatura, luminosidad, ruidos)
18. Cuanta colaboración hay en su ambiente de trabajo
19. Qué tan estresante es su trabajo
20. Qué tan accesibles son las oportunidades para ser creativo e innovador
PROYECTO DE VIDA
21. Su trabajo le demanda compromiso personal con la organización
22. Que tan accesible es la organización en cuanto al estudio
23. Cuánto empeño pone usted para exceder las expectativas del puesto de trabajo
24. Que tan accesible es su trabajo a la hora de realizar su proyecto de vida
SATISFACCIÓN
25. Considera que sus capacidades, conocimientos son subutilizados
26. Los requerimientos en conocimiento, habilidades, exceden sus capacidades
27. Consideras que está bien remunerado su trabajo
28. Que tan a gusto se siente realizando la labor que desempeña en la empresa
29. Con qué frecuencia sus habilidades han sido reconocidas en el desarrollo de sus labores
30. tiene otros trabajos remunerados

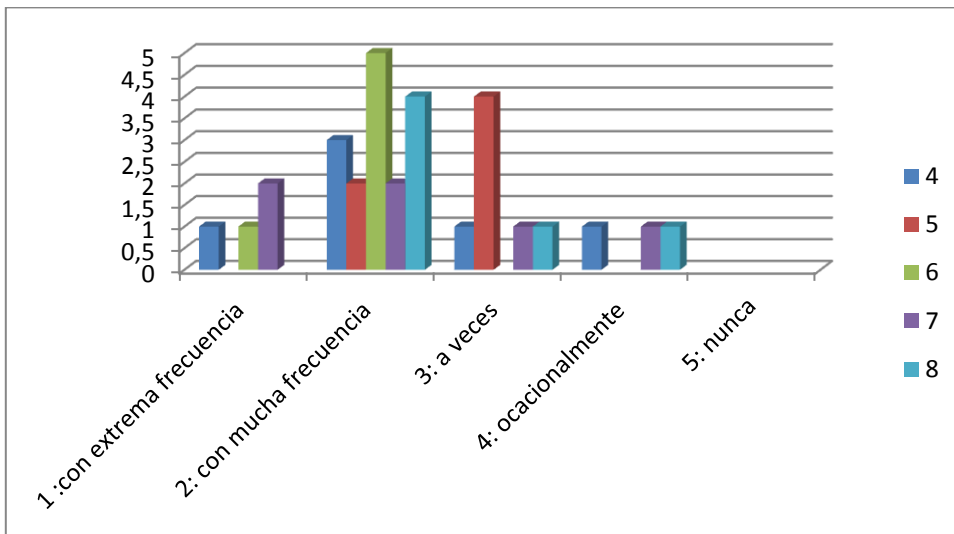
9.4 Graficos de poligonos para interpretar los resultados arrojados

A. RELACIONES INTERPERSONALES

Empleados con mas antigüedad

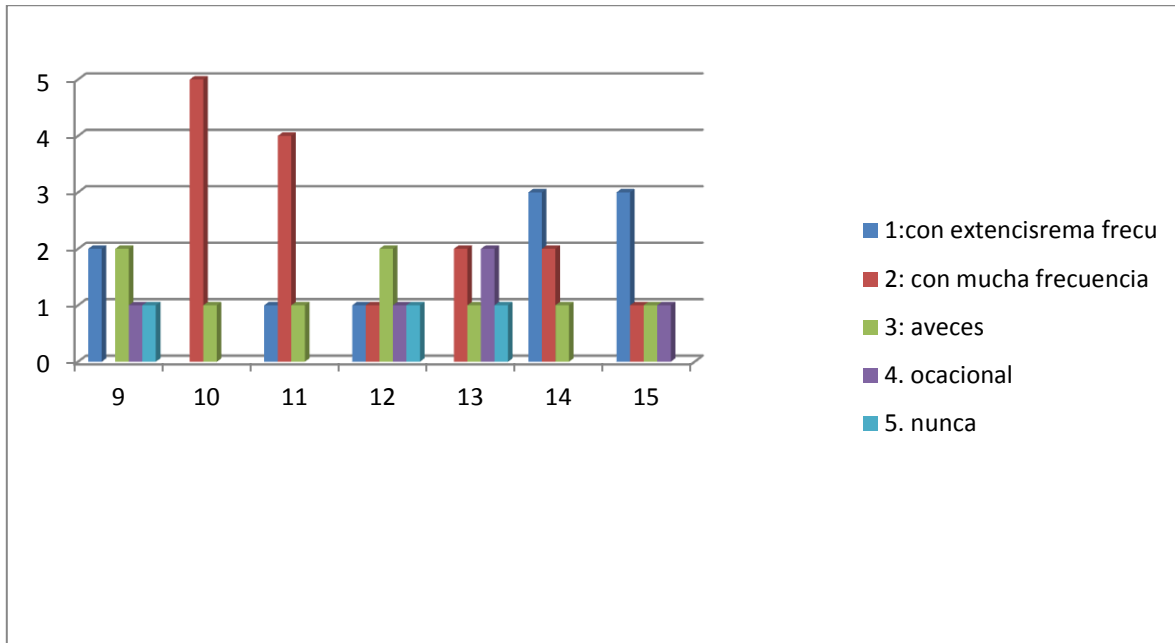


Empleados con periodo de adaptacion

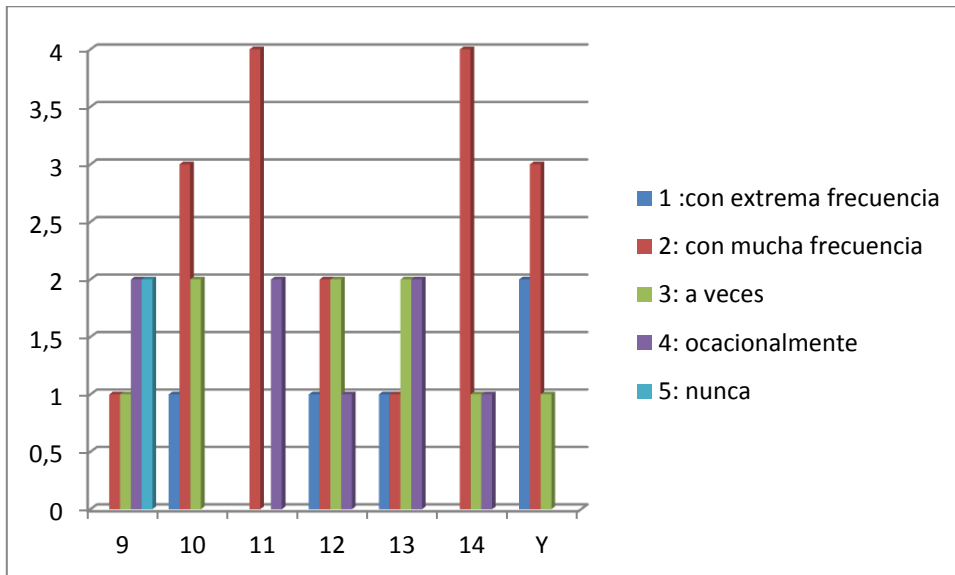


B. CARACTERISTICAS DE LA TAREA

Empleados con mas antigüedad

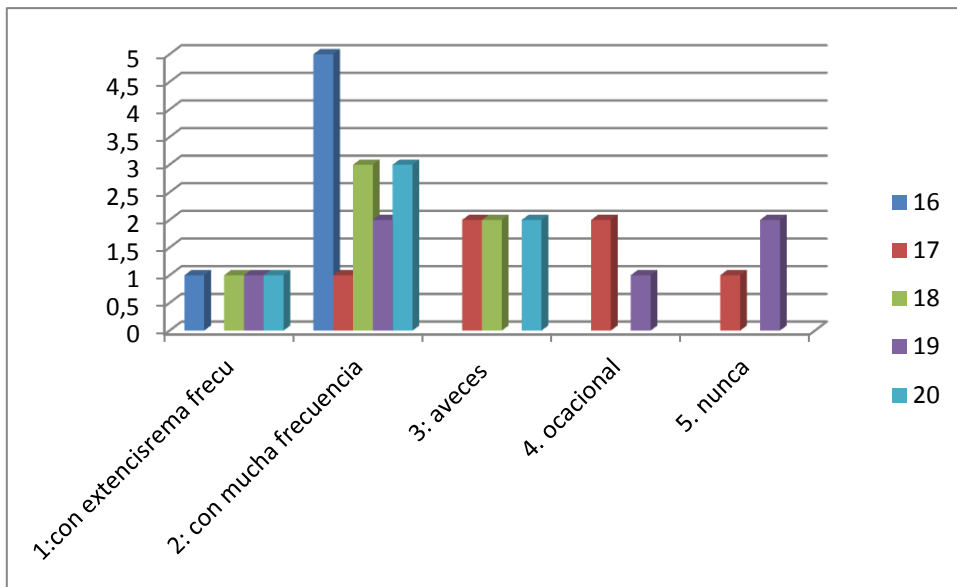


Empleados con periodo de adaptacion

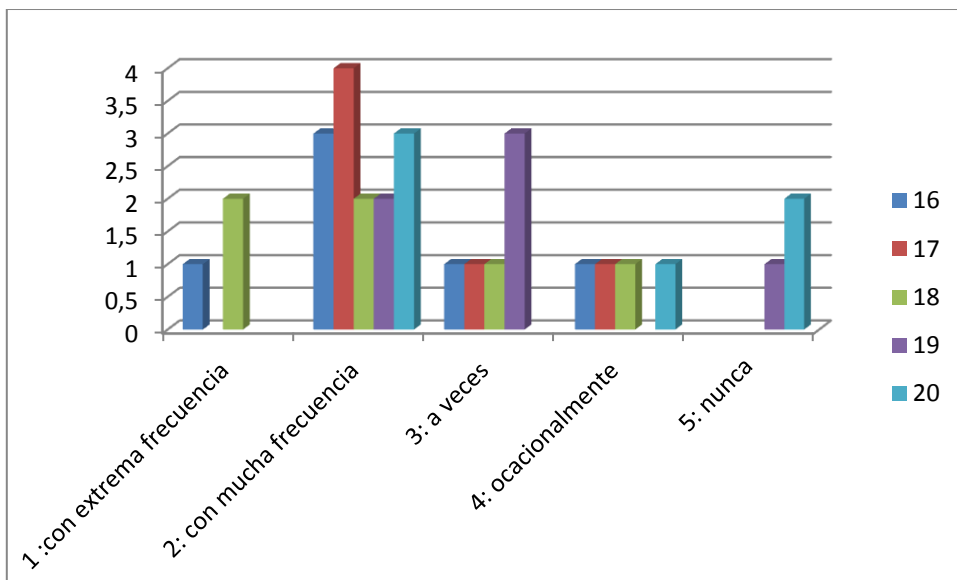


C.AMBIENTE

Empleados con mas antigüedad

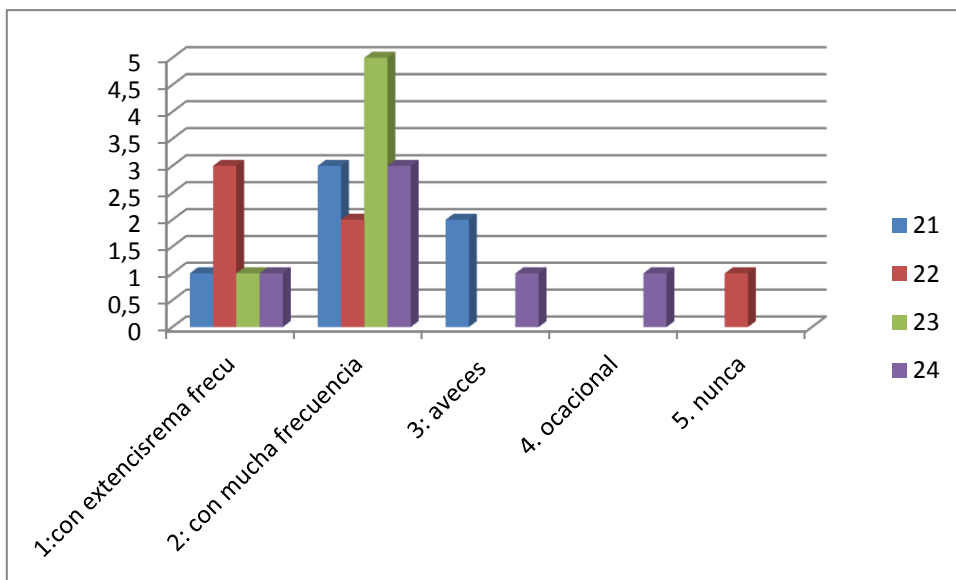


Empleados con periodo de adaptacion

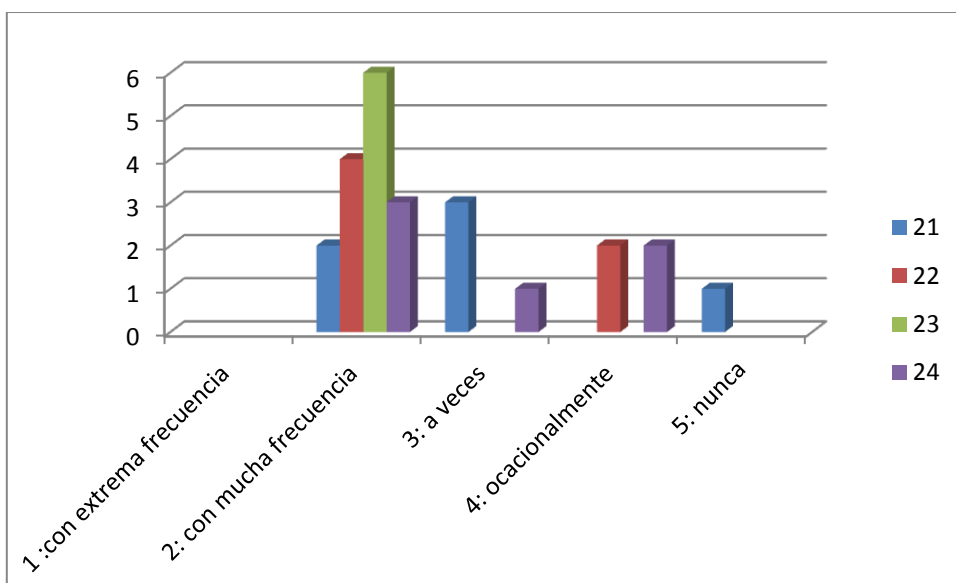


D.PROYECTO DE VIDA

Empleados con mas antigüedad

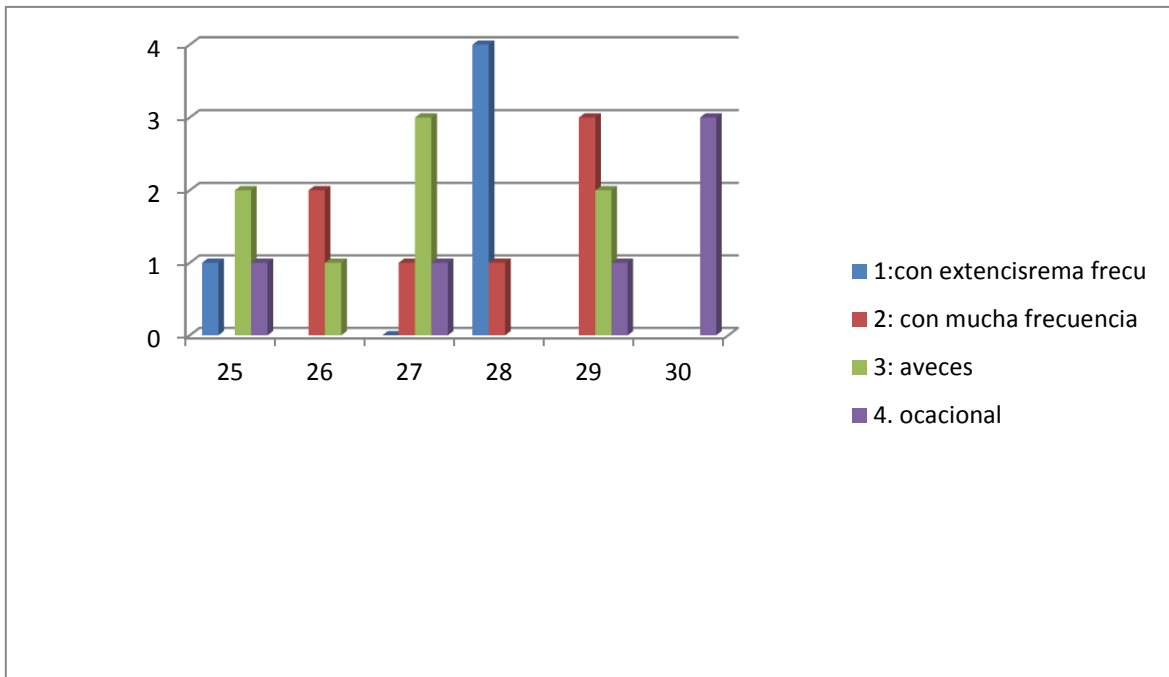


Empleados con periodo de adaptacion

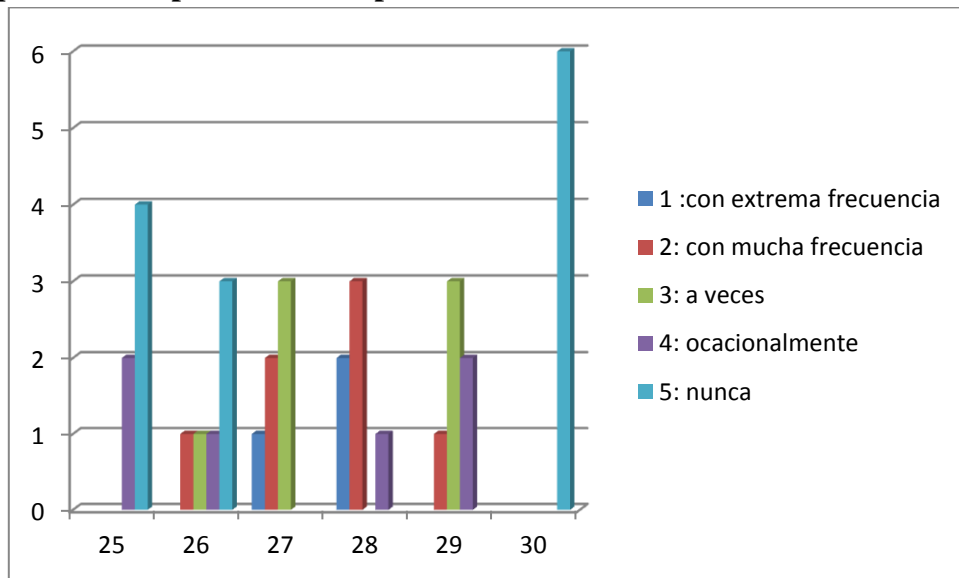


E. SATISFACCIONES

Empleados con mas antigüedad



F. Empleados con periodo de adaptacion



10. BIBLIOGRAFIA

1. Alcover de la herera, c., & compañía. (2012). *psicologia del trabajo* . Madrid: uned.
2. Baguer, A. (2009). *Dirección de Personas: un timón en la tormenta*.
3. Barragan, r., Salman, t., & Ayllon, v. (2003 pag140). *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación*. la paz: fortaleza.
4. Becker, M. (2004. PAG 643-677). *M.C., Organizational Routines: A Review of the Literature. Industrial and. CORPORATE CHANGE* .
5. Beer, M. (1990). *"Dirección de los Recursos Humanos"*. . MEXICO: CECSA.
6. Boada, J. D. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Revista de psicología del trabajo y la organizacion* , 17(1):91-107.
7. Bogota, A. (2008). Bogota: norma.
8. Chiavenato. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
9. Chiavenato, I. (2000. pág.291). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc.Graw Hil.
10. Chiavenato, I. (2002 pag.16). *Administracion en los nuevos tiempos*. españa : Mc. graw hill.
11. citado por, f. j., & (G. Villalobos, 1. (1999). *POST GRADO EN SEGURIDAD SOCIAL*. venezuela : FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES.
12. Colombia. (2011). *codigo sustantivo del trabajador* . Bogota: Momo ediciones .
13. COLOMBIA, R. D. (1993). *RESOLUCION N° 008430*. bogota.

14. Constituyente, C. P. (1 de enero de 1991). *alcaldiabogota*. Recuperado el 18 de abril de 2014, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
15. Dessler, G. (1994). *human resource Management*. new jersey: prentice hall ed .
16. española, R. a. (2014). *Real academia española*. Recuperado el 2 de agosto de 2014, de <http://www.rae.es/search/node/factores>
17. Fernandez, B. (2012). *Factores de riesgo psicosocial*. guanajuato: Universidad de la Rioja.
18. fernandez, s. (2010). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: interamericana s.a.
19. ferrigno, j. (2006). *POST GRADO EN SEGURIDAD SOCIAL*. venezuela : facultad de ciencias economicas y sociales.
20. foucault, m. (2009). *Naissance de la biopolitique. Cour ou college de france* . Madrid: Akal. S.A.
21. González, P. P. (1996,pp. 161-186). *Calidad de vida laboral*. Madrid: Eds.
22. Greenhaus, J. &. (2010). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Page 76 of 76-88.
23. Greenhaus, J. &. (2010, 10, 76-88). *Sources of conflict between work and family* . seton hall university : Academy of Management Review, .
24. Guzman, M. (2012). la definicion de factores psicosociales de la investigacion actual. *Revista santiago facultad de ciencias sociales universidad de oriente*, 336-350.
25. Hawe, B. (2009). *educacion superio en la crisis* . Maly: Universidad del oriente .
26. Herzberg. (s.f.). *Open cursen ware univercidad de sevilla*. Recuperado el 12 de octubre de 2014, de http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page_04.htm

27. Idalberto Chiavenato. (2001). *administración: teoría, proceso y práctica, Editoria*. Bogotá Colombia : Mc.Graw Hill,.
28. Ildfonso, G. (2005pag 15). *Analisis de encuestas* . Madrid: Esic editorial.
29. Kingma, M. (2003). *Economic incentive in community nursing*. vol. 1, article 2: attraction, rejection or indifference?’,.
30. Kinicki, A. K. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y práctica*, México: Mc Graw Hil.
31. LOCKE, E. A. (1976 pag.1297-1349). *The nature and causes of job satisfaction*, Chicago: In M.D. Dunnette (Ed.).
32. López, M. (1998). *Administradora de enfermería hoy* . España : universidad de murcia .
33. López, M., & Herzberg, c. (1998). *Administradora de enfermería hoy*. España: universidad de murcia.
34. Lozada, M. A. (2012 pag. 32-44). *Experiencia en envistigacion en salud y seguridad laboral* . bogotad : univercidad nacional de colombia .
35. Lucia, Á. G. (2007). La importancia del análisis y descripción de puestos de trabajo. *Area RH.com*, Álvarez Gonzales Lucia: La importancia del análisis y descriph^t<http://www.arearh.com/psicologia/descripciondepuestos.htm> consulta 24/Octubre 2014.
36. M.E., G. (2011). *Diseño de proyecto en la investigacion cualitativa* . Medellin : universidad eafit.
37. Mansilla, F. (2013). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo*:. Recuperado el 10 de noviembre de 2014, de psicología en línea: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
38. Martínez, S. (2000). *el estudio de la integridad en su relacion con el proceso de trabajo* . Mexico : Divicionde la ciencias biologicas y de la salud .

39. MASSELOT, H. (2000n pag,79). “*Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional*”. En: . Argentina : CINTERFOR-OIT. .
40. Mejia, L. (2012). *El análisis de datos en investigación cualitativa*. washington: Morata.
41. Mendez, D. F. (2007). *formacion superior en formacion de resgos laborales* . amasdrid: lex nova .
42. Muñoz, A. (1990 pag 76). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: tesis doctoral inedita.
43. OIT, O. I. (1919, 2002, 2003, 2007). *Organización Internacional del Trabajo, OIT*. Recuperado el 05 de noviembre de Organización Internacional del Trabajo, , de <http://www.ilo.org/>
44. OIT-OMS. (1984 pagn3). *SEGURIDAD, HIGIENE Y medicina del trabajo*. Ginebra: OIT-OMS.
45. OIT-OMS, I. d. (1988). sobre medicina del trabajador novena reunion . *SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO* (pág. 1.6). ginebra: oficina internacinal del trabajo .
46. Osho. (2004, pag.73). *Háblanos de amor, Reflexiones sobre el Profeta de Kahlil Gibran*, . Bogota: Norma.
47. Posuelo, d. A. (2001). *diseño y elaboracion de cuestionario para la investigacion comercial* . Madrid: esic editorial.
48. Restrepo, M. C. (2008). *Produccion de textos educativos*. abaogota: Jose vicente joven N.
49. Robbins, S. y. (1996 pag, 84). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.,.
50. Rueda, S. (2010). comunicacion y movimiento sindical en colombia . *periodico tierra N.2*.

51. S.A., s. (2009). vientos de renovacion. *dinero*, 459.
52. SLADOGNA, M. G. (2000, pag 115). *Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo*. Argentina: Boletín tècnico interamericano de formacion profesional.
53. Sornoza Ortega, A. M. (2003). *EL SISTEMA DE INCENTIVOS COMO HERRAMIENTA PARA EL*. Recuperado el 22 de oviembre de 2014, de www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/791/1/1466.pdf
54. Suares, M. (. (1996). *Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Madrid: Paidós, Bs, As.
55. Víctor H. Charria O, K. V. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 1.13.
56. Zuluaga, P. A. (2009). *Psicología aplicada a la empresa* . Univercidad de Texas : editorial estudiantil 1971.
57. Chiavenato Hidalberto. (2001). *Administración de recursos humanos quinta ediccion* . Brasil: Lyli Solano Arebalo.