

Factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de la Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana
Antioquia

Diana Marcela Correa Saldarriaga

Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Trabajo Social

Bello
2017

Tabla de contenido

Introducción.....	6
1. Fase del ver.....	8
1.1. Narrativa.....	8
1.2. Actividades y técnicas realizadas.....	10
1.2.1. Árbol de problemas.....	10
1.2.2. Árbol de objetivos.....	10
1.2.3. Talleres de integración.....	11
1.2.4. Charlas educativas.....	11
1.2.5. Día de la salud.....	12
1.3. Técnicas instrumentos.....	12
1.4. Plan de acción.....	13
1.5. El eje.....	13
1.6. Categorías de análisis.....	14
1.6.1. Categorías.....	14
1.6.2. Subcategorías.....	14
1.7. Preguntas rectoras.....	14
2. Formulación del problema.....	15
2.1. Enunciado.....	15
2.1.1. Sub-preguntas.....	15
3. Objetivos.....	16
3.1. Objetivo General.....	16
4. Justificación.....	16
5. Fase de juzgar.....	18
5.1. Marco referencial.....	18
6. Diseño metodológico.....	59
6.1. Enfoque.....	59
6.2. Tipo de Investigación.....	59
6.3. Población y muestra.....	60
6.3.1. Población.....	60
6.3.1.1. Muestra poblacional.....	60
6.4. Técnicas.....	60
6.4.1. Observación.....	60
6.4.1.1. Entrevista.....	60
6.4.2. Instrumentos.....	61

6.4.2.1.	Cuestionario	61
6.4.2.2.	Diario de campo.....	61
7.	Análisis e Interpretación de datos.....	62
8.	Hallazgos y Recomendaciones	75
9.	Fase del actuar	76
9.1.	Proyecto 1.....	76
9.1.1.	Objetivo general	76
9.1.2.	Justificación	76
9.1.3.	Metodología.....	77
9.2.	Proyecto 2.....	77
9.2.1.	Objetivo General	78
9.2.2.	Justificación	78
9.2.3.	Metodología.....	79
9.3.	Proyecto 3.....	79
9.3.1.	Objetivo General	79
9.3.2.	Justificación	79
9.3.3.	Metodología.....	80
10.	Fase devolución creativa	80
11.	Anexos	86
12.	Cibergrafía.....	98

Resumen

El ausentismo es aquella inasistencia o llegada tarde que se genera por parte de un empleado a su lugar de trabajo. Se puede presentar por diferentes motivos entre los cuales están: enfermedad laboral o general, problemas personales, permisos remunerados, calamidad doméstica, reuniones escolares, etc. El propósito de este trabajo es identificar los factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana, Antioquia. El estudio se realizó con una población de 209 empleados y una muestra de 15 empleados a quienes se le aplicaron diferentes técnicas para obtener información de diversas fuentes como los informes de salida, la entrevista, visitas domiciliarias y la creación del árbol de problemas, luego de analizar los diferentes resultados se encontró que las causas principales para que los empleados se ausenten son: enfermedad o citas médicas de algún familiar o de ellos mismos, calamidad domestica e incapacidades.

Lo anterior permitió la realización de las conclusiones, las cuales pretenden ayudar a la empresa a obtener una visión general de las condiciones recientes en las que se encuentra la planta, de esta manera se podrán tomar medidas y decisiones efectivas que ayuden a disminuir este fenómeno. Finalmente, se concluye que el ausentismo constituye un problema laboral importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgo.

Palabras clave: Ausentismo, Factores laborales, Factores sociales.

Abstract

Absenteeism is that absence or late arrival that is generated by an employee at his place of work. It can happen for different reasons like general illness, occupational diseases, personal problems, domestic calamities, school meetings, etc. The purpose of this assignment is to identify the labor and social factors that can produce the absenteeism for part of the employees who work at the Operadora Avícola Colombia's Valor Agregado Factory. This study was achieved with a 209 group employees and a sample of 15 employees who were taken to apply techniques like problems tree, which helped to gather important information from different sources, such as exit reports, interviews and home visits. Analyzes found that the main causes why employees may incur on absenteeism are: diseases, personal medical appointments, family medical appointments, domestic calamities and labor inabilities.

All this study allowed to find conclusions to help the company to know about the real absenteeism situation in the factory and to take effective methods to help to reduce this problem. Finally, it is concluded that absenteeism is an important problem that needs preventive care and a control risk plan.

Key words: Absenteeism, Labor factors, Social factors.

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo principal conocer los factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana, Antioquia. Este, surge como resultado de la experiencia vivida en dicha organización y muestra los resultados obtenidos durante la realización de las actividades incluidas en la sistematización y el reconocimiento de la planta.

En la actualidad la sistematización de experiencias permite tener un mejor acercamiento a las prácticas sociales desde el punto de vista del estudiante. Mediante la realización de este trabajo se permite la construcción y reflexión crítica sobre la experiencia vivida, así se interpreta y se comprende desde la construcción de los aprendizajes y el conocimiento teórico.

Afortunadamente, para esta oportunidad se hallaron referentes teóricos de investigación sobre el ausentismo laboral que permitieron la recolección de datos y la delimitación de pautas adecuadas para la realización del trabajo.

Por lo anterior, se plantean los diferentes momentos establecidos por la guía metodológica propuesta por el asesor Juan Guillermo Cano Jara para la realización y planeación del siguiente proceso, tomando como tema central el ausentismo visto desde diferentes contextos y la importancia de conocer a los empleados de una compañía, sin dejar de lado el ser como individuo propio de su diario vivir y de lo que lo rodea. El ausentismo laboral es considerado por muchos empresarios como el factor que reduce la productividad, el cumplimiento de metas, el

crecimiento de los empleados y el de la compañía, además trae también problemas organizacionales y altos costos.

Durante la realización de la sistematización se ejecutaron diferentes actividades, contando con el permiso previo de la jefe de plata y la jefe del área de Gestión Humana, en algunas de ellas se presentaron dificultades por los espacios o la cantidad de empleados que podían participar, debido a que no se podían salir del proceso de producción, sin embargo estas se pudieron realizar en el tiempo estipulado, obteniendo resultados importantes para la construcción del producto final.

Operadora Avícola Colombia S.A.S

1. Fase del ver

1.1. Narrativa

Después de un año de proceso de práctica profesional realizada en la planta de valor agregado de Operado Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana a la altura de la Autopista Norte Kilometro 18 vía Girardota, es una de las diferentes plantas de proceso que se pueden encontrar en la compañía, en la planta de valor agregado se cuenta con aproximadamente 200 empleados entre operarios y administrativos, en la parte administrativa se cuenta con la jefe de planta quien es la encargada de dirigir los procesos de producción juntos con los cuatro (4) supervisores asignados en los diferentes turnos de trabajo los cuales son de 6:00 am hasta las 2:30 y de 2:00 pm hasta las 10:00 pm.

Durante los dos turnos siempre hay alguien a cargo de los operarios quienes deben estar al tanto sobre el proceso que se debe llevar a cabo cada día, los procesos están divididos en secciones donde cada una necesita cierta cantidad de empleados para que funcione adecuadamente. Se realizan diferentes actividades como corte, deshuesado, empaque, moldeo, mezclar todo esto según la necesidad del producto que se requiera hacer, todo esto implica conocimiento y cierta cantidad de personas para que salga como lo indica la formula dictada por el laboratorio quienes se encargan de realizar este proceso día a día.

Por otro lado, vemos también el área de sistemas, mantenimiento, investigación y desarrollo, las cuales se en cargan de los procesos en general, de acuerdo a las necesidades de

producción o de la planta, el área de salud en el trabajo y gestión humana son quienes hacen el acompañamiento diario a los empleados para temas de enfermedad, dificultades personales, permisos, salidas y entradas de la planta o situaciones por las que estén pasando en el momento.

El jefe de Gestión humana es la encargada de toda el área del Norte es decir quién lleva a cabo todos los procesos de los empleados para su bienestar y desarrollo; de la mano del jefe de planta se hacen estos seguimientos, todos los procesos que se deban realizar, reuniones, capacitaciones, charlas y permisos no remunerados, deben estar aprobadas por la jefe de planta, todo está supervisado para llevar un mejor control de acuerdo a lo que ocurre con el personal, tanto en operarios como administrativos.

Durante el proceso de práctica se realizó el diagnóstico, para entrar un poco en contexto sobre este, Rodríguez (2007) se plantea que:

El diagnóstico es un estudio previo a toda planificación o proyecto y que consiste en la recopilación de información, su ordenamiento, su interpretación y la obtención de conclusiones e hipótesis. Consiste en analizar un sistema y comprender su funcionamiento, de tal manera de poder proponer cambios en el mismo y cuyos resultados sean previsibles. (Rodríguez, 2007, p.2)

1.2.Actividades y técnicas realizadas

Para el desarrollo de esta práctica se ha llevado a cabo por medio de diferentes actividades, realizadas y planificadas por las áreas de gestión humana y salud en el trabajo como fueron:

1.2.1. Árbol de problemas

El medio por el cual podemos ayudar a definir un problema de forma participativa, “Un árbol de problemas ilustra las variables dependientes e independientes que afectan un problema en particular y es muy útil para entender las causas subyacentes de problemas complejos”.

(Secretaria técnica de planificación, s.f, p.3). Este se realizó con dos grupos de empleados conformado por seis (6) operarios y dos supervisores, quienes de forma participativa respondieron a las preguntas planteadas y así se logró llenar el árbol con el problema central, las causas y consecuencias de este; todo con base a lo que ellos respondieron.

Como problema central concordaron que el ausentismo era un punto importante para tratar, dentro de las causas el estrés, recargo laboral, retraso de la producción fueron tema de conversación y como consecuencias se encontró la accidentalidad, el estrés y las rivalidades entre los empleados.

1.2.2. Árbol de objetivos

Actividad por la cual se busca contribuir a la solución de un problema, “El fin y propósito se toman del árbol de objetivos original, mientras que los resultados y actividades deberán construirse a partir de la información producto del análisis de alternativas.” (Secretaria técnica de planificación, s.f, p.10). Junto con el árbol de problemas, este se realizó con los mismos dos grupos de empleados, conformado por seis (6) operarios y dos (2) supervisores, en este se habló

del problema centrar que fue el ausentismo en los empleados, dentro de los fines la comunicación con los jefes, la flexibilidad de horarios, compañía psicológica y el cumplimiento estuvieron dentro de esta y como medios el autocuidado, la disminución de accidentes y las capacitaciones por parte del área de gestión humana fueron los puntos anexados a este.

1.2.3. Talleres de integración.

Los talleres de integración se llevaron a cabo en las salidas pedagógicas que se realizaron para así lograr un mejor acercamiento entre los operarios, supervisores y jefe de planta, una jornada lúdica donde se habló también acerca de la importancia de trabajar y cuidar el trabajo, de donde estaban y hasta donde querían llegar, que querían alcanzar y que tan importante era para ellos alcanzar esas metas propuestas antes de iniciar sus labores, por lo que se destaca lo aportado por Fridman & Borrás, (s.f.).

Las técnicas y dinámicas grupales son instrumentos que favorecen la participación de todos los integrantes de un grupo. A su vez, dichas técnicas posibilitan que un grupo produzca en un marco lúdico y de gratificación. La gran metodología de las dinámicas es el aprender haciendo en el encuentro con los otros. (p.1).

1.2.4. Charlas educativas.

Las charlas educativas se realizaron de acuerdo a las dudas que presentaron los empleados con temas como: conflictos personales, afiliación a la EPS, caja de compensación, subsidios y demás beneficios extra legales que les brinda la empresa; con ayuda de los asesores con los que cuenta la empresa, se generaron espacios donde los empleados podían darle respuesta a sus dudas y ponerse al tanto de sus procesos, con saldos pendientes o favor, consignaciones o incapacidades.

Para los beneficios extra legales, prima de navidad, auxilios educativos, exequias, lentes, auxilio de vivienda y calamidad, se sacaron tres grupos, el jefe del área de gestión humana fue la encargada de llevar a cabo estas capacitaciones para que así las dudas que surgieran fueran resueltas en el instante.

1.2.5. Día de la salud.

Con la visita de la médica laboral se revisaron los casos de las personas que llevaron sus restricciones o han estado involucrados en accidentes laborales atendidos por la ARL. De la mano de la jefe de Salud en el trabajo y la médica de la ARL SURA se llevó a cabo una jornada de salud, donde se revisaron los casos de aquellos empleados que presentaban restricciones, lo que quiere decir que: aquellos operarios que no pueden estar en el frío o realizando movimientos repetitivos fueron atendidos y diagnosticados para que así se les asignara un puesto donde pudieran realizar su trabajo sin perjudicar su salud, todo esto basado en historias clínicas o accidentes laborales.

Verificación de puesto para los empleados con restricciones de salud.

Con el área de salud en el trabajo se verificaron los puestos de trabajo de aquellos que presentaron sus restricciones y así reubicarlos donde su salud no se viera afectada, junto con la jornada de salud se realizó la verificación de puestos y así estar al tanto del manejo que se le está dando a cada uno de estos durante su proceso de recuperación o permanente si así se estableciera.

1.3. Técnicas instrumentos

Observación- Fichas de observación

Entrevista- Cuestionario de entrevista

Dinámica en grupos- grupos

Análisis documental- análisis de contenido

Historia de Vida- Fichas de papel

1.4.Plan de acción

Durante el plan de acción se plantearon diferentes objetivos generales y específicos y para esto se llevó a cabo un cronograma que incluía actividades de integración entre los empleados de la planta de valor agregado de la Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el municipio de Copacabana con los cuales se pretendía identificar los factores que incidían en el ausentismo laboral, luego de realizar diferentes encuentros, los empleados tuvieron toda la actitud para ser partícipes de las encuestas, charlas y dinámicas.

Todo este proceso se realizó durante el año de práctica realizado en la planta, dentro de los objetivos específicos se planteó: Proponer formas alternativas que intervengan los factores identificados, en beneficio de la empresa y los trabajadores. Lo cual sigue siendo punto de discusión ya que los jefes de cada área, el jefe de planta y los empleados deben estar de acuerdo a las estrategias que se planean, de manera que no afecte la producción, ni la salud de los empleados.

1.5.El eje

Factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de la Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana Antioquia.

1.6.Categorías de análisis

1.6.1. Categorías

Factores laborales

Factores sociales

Ausentismo de empleados (Laboral)

1.6.2. Subcategorías

Ambiente laboral

Características familiares (Cuidador)

Conflicto interpersonal

1.7.Preguntas rectoras

¿Quién hace qué?

R/:La sistematización estará a cargo de una estudiante, quien cursa el noveno semestre de Trabajo Social quien realizo sus prácticas en la planta de valor agregado de Operado Avícola Colombia S.A.S

¿Por quién lo hace?

R/: Por la investigadora y estudiante de trabajo social

¿Con quién lo hace?

R/:El proceso de sistematización lo realizare con los empleados de la agencia de práctica Operadora Avícola Colombia S.A.S y el asesor de sistematización de práctica el docente Juan Carlos Cano

¿Dónde?

R/: En la Corporación Universitaria Minuto de Dios y en la agencia de practica Operadora Avícola Colombia S.A.S

¿Cuándo?

R/:En el primer semestre del año 2017

¿Cómo?

R/: con la supervisión del asesor de sistematización, visitando de nuevo la agencia de prácticas y con ayuda de las guías que se encuentran archivadas en la Corporación Universitaria Minuto de Dios y aplicando técnicas de recolección de información

¿Por qué lo hace?

R/:Para obtener el título profesional como Trabajadora Social

2. Formulación del problema

2.1.Enunciado

¿Cuáles son los factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de la Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana, Antioquia en el 2017?

2.1.1. Sub-preguntas

¿Cuáles son los factores laborales que inciden en el ambiente laboral de la planta?

¿Son los factores sociales centrados en las características familiares que inciden en el ausentismo de los trabajadores de la planta?

¿El conflicto interpersonal es generado por el ausentismo de los empleados de la planta?

3. Objetivos

3.1.Objetivo General

Identificar los factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana, Antioquia durante el proceso de sistematización en el año 2017.

3.1.1. Objetivos específicos

Conocer los factores laborales que inciden en al ambiente laboral de la planta.

Indagar los factores sociales centrados en las características familiares que inciden en el ausentismo de los trabajadores de la planta.

Conocer los conflictos interpersonales que se han generado por el ausentismo laboral de los empleados de la planta

4. Justificación

Para entrar en contexto acerca de la importancia que tiene la sistematización desde el Trabajo Social se inicia con este pequeño fragmento, nos dice que: “La sistematización, desde hace ya varias décadas, ha emergido en el contexto profesional como la posibilidad de desarrollar practicas fundadas (teórica, metodológica y socialmente), de aprender a partir de ellas, de comunicar lo aprendido y de volver a la práctica de manera enriquecida.” (Cifuentes, s.f, p. 132).

De acuerdo a esto la sistematización es una fase de conocimiento y de enriquecimiento en donde vemos reflejado el compromiso y los resultados que se den de acuerdo a la realización, intervención y realización de las actividades o en el momento donde se pueda dar respuesta a las

preguntas planteadas, sin dejar de lado la importancia de investigar y analizar para llevar a cabo un mejor proceso en el desarrollo de la sistematización.

Lo social y lo laboral hacen parte fundamental de este proceso en los empleados de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia .S.A.S ubicada en el municipio de Copacabana ya que entorno a esto como trabajadora social podre conocer o identificar desde diferentes puntos de vista los aspectos importantes o recurrentes que hacen que el ausentismo sea frecuente durante el proceso de producción de la planta. A partir de la sistematización los hallazgos encontrados en el diagnóstico realizado se podrán teorizar y así dar a conocer los resultados obtenidos.

Cabe destacar lo que retoma Granados (2005) donde afirma que: “la sistematización permite descubrir, en la práctica experimentada, una serie de elementos. Pista de trabajo conceptualizar la experiencia para hacerla avanzar a nuevos niveles.” (p.26). por lo tanto, la sistematización nos permite ver de una manera más cercana como fue el proceso de práctica profesional, que tan importante fue el proceso, hasta donde se quería llegar y hasta donde se llegó de acuerdo a lo planteado al inicio del proceso, por eso para el trabajador social es importante realizarla ya que le permite llevar la práctica de forma más analítica acerca de su vivencia, es decir puede hablar desde su punto de vista, sin dejar a un lado los teóricos ya existentes quienes fortalecen ese proceso educativo, analítico e investigativo.

Al sistematizar esta experiencia de práctica se puede llevar a cabo un tema de validez, donde se tendrán en cuenta diferentes aspectos con respecto al ausentismo y como este puede persuadir ante el entorno social y laboral de los empleados, para el trabajador social es importante

entender en esta circunstancia cual es el contexto en el que mueve el empleado, así se conocerá de forma clara cuáles son sus procesos de producción o de vida diaria donde se incluya su entorno familiar, los empleados al ser parte importante del proceso de producción deben estar al día en su puesto de trabajo diariamente, por esta razón el ausentismo llega no solo a retrasar ciertos procesos sino también a generar inconformidades entre los operarios, por esto se buscó intervenir de una manera donde se vieran incluidos en el proceso que se hicieran partícipes de las actividades y pudieran expresar con libertad sus pensamientos, dudas y argumentar inconformidades si así era necesario, el bienestar y el cuidado del empleado son importantes ya que son la fuente del trabajo.

5. Fase de juzgar

5.1.Marco referencial

Para efectos de la presente Sistematización se hace pertinente abordar la categoría Factores laborales de acuerdo a las diversas miradas que nos ofrecen algunos autores, en primer lugar se presentará la postura de Díaz (2011), desde su artículo *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial* donde nos dice que: “ El comité mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT)- Organización Mundial de la Salud (OMS), define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización”(p.81)

El autor Díaz abre paso al comentar que la OIT Y la OMS define los factores psicosociales, factores importantes donde el contexto de la persona contratada es tan importante para su rendimiento laboral y permanencia en este, el hacer del trabajador tiene que ver con su

ambiente de trabajo donde dedica gran parte de su tiempo para compartir con otros ideas y conocimientos.

El trabajo social puede apoyarse de otras entidades para llevar a cabo una intervención, por esto se hace mención a lo siguiente.

El ministerio de la protección social establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Díaz, 2011, p.82).

Desde el punto del ver y de acuerdo a lo anterior las diferentes entidades o áreas que se dedican al cuidado y protección del empleado como lo menciona la autora, son parte fundamental del proceso cuando la mayor prioridad es velar por el cuidado de estos y su salud, prevenir y evaluar cada proceso es lo ideal para llevar a cabo un buen análisis, dando mejor proyección al punto focal donde se quiere llegar.

Todas las entidades están en el deber de velar por la seguridad y salud de sus empleados, los empleadores deben cumplir una normativa la cual indica que se le debe responder al trabajador por ley con lo que abarque su derecho a la salud y más aún cuando dentro de la misma empresa se corren riesgos tanto físicos como mentales.

Por lo tanto, el concepto de enfermedad podría tener varias causas que se hacen indispensables analizar, de ahí la preocupación del Ministerio de la protección en diseñar una batería que permita la evaluación, la exposición del trabajador a los llamados riesgos psicosociales y determinar si la respuesta que tuvo el trabajador ante el estrés se produjo preponderantemente ante condiciones laborales, extra laboral o individuales (Díaz, 2011, p.82).

Para analizar y llevar a cabo un proceso de intervención es necesario conocer de la persona, si está pasando por una situación de estrés laboral, depresión o crisis de algún tipo, al estar al lado de ella se podrá identificar el individuo como dice Díaz (2011) “las condiciones

individuales tienen que ver con las características propias de la persona, como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, etc.”(p.83)

Entonces partiendo desde este punto los factores de riesgo psicosocial podrán ser reconocidos por las empresas de forma rápida, dando paso a un seguimiento de comportamiento, donde las áreas responsables de este tema creen y planteen ideas para el mejoramiento y manejo de estos sucesos ya que debido a esto el estrés laboral puede provocar ausentismos de alto nivel afectado así la producción o el proceso normal de la empresa, entonces dado eso, es primordial para la empresa conocer esto.

El concepto de estrés es importante y tiene relevancia en el ámbito laboral porque el individuo puede responder de diferentes maneras ante un suceso inesperado, para algunas personas una situación puede ser muy amenazante, pero para otras esa misma situación podría pasar desapercibida” (Díaz, 2011, p.83.)

Las empresas deben saber y entender la importancia de atender con rapidez y eficacia las anomalías que se presentan con los empleados y su entorno de laboral, si eso no ocurre estos se verían a futuro perjudicadas; no solo por tener bajo rendimientos en sus trabajadores, lo cual lleva a la baja de producción afectando el presupuesto, entonces ¿qué tan importante es que una empresa lleve a cabo sus procesos psicosociales con sus empleados y su entorno?

Para realizar una conexión con lo anterior y de acuerdo a las necesidades de los trabajadores es pertinente mencionar que dentro del desarrollo empresarial no es un secreto que el rendimiento de los empleados es fundamental para el desarrollo mismo de este y el de la compañía; para este punto los autores Díaz, M.J., García, M., y M Moreno, L.L. (1995) en su tesis predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales nos dice que “ Por eso, al gestionar el rendimiento

necesitamos tanto los resultados como las conductas, y está es precisamente, la tendencia actual en las organizaciones a la hora de evaluar el rendimiento de sus trabajadores” (p.13)

Para definir el comportamiento o rendimiento de los empleados la compañía incluso puede realizar un estudio donde genere competencias sanas y calificar así; según el nivel de trabajo, quien se encuentra desarrollando de mejor forma su labor, partiendo de lo que aportan los administrativos.

En línea con la perspectiva conductual, otra vías de acercamiento al rendimiento laboral, se hace desde el modelo de competencias, para el que cualquier característica individual puede medirse o calcularse de forma fiable y puede servir para marcar la diferencia entre los trabajadores buenos y los que no lo son (Díaz, García, Moreno, p. 13).

Con el acompañamiento de las áreas se puede lograr la atención de los empleados por medio de la comunicación clara y acertada; así proporcionar guías de aprendizaje que facilite los resultados para valorar el rendimiento.

Díaz, M.J., García, M., y M Moreno hacen referencia a (Moorthed & Griffin, 1998) al decir que “De manera operativa, también se suele definir el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del trabajador En este sentido, si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual es el rendimiento” (, L.L., 2009, p. 14).

Porque el ambiente que se desarrolla es fundamental para la conducta del individuo; en el entorno va incluida la forma motivacional que desarrollan las empresas para generar ambientes más sanos dentro del proceso de producción, el área organizacional debe estar bien planteada para el desarrollo de actividades que se quieren realizar, para beneficio de todos, lo que indicara que hacen parte fundamental del proceso. Su rendimiento también evoluciona según los procesos administrativos, fuera de esto encontramos también el contexto en el que habitan fuera de ámbito laboral es decir los

problemas personales, preocupaciones, enfermedades, falta de oportunidades y crecimiento emocional.

Es importante saber que el rendimiento de los empleados es fundamental para el crecimiento de la compañía, por esta razón es responsabilidad de los entes superiores supervisar el trabajo de los operarios, cuando se conoce de mano cuales son los espacios que maneja el empleado, con quien lo comparte y de qué manera se podrá identificar de forma más evidente la razón por la cual un empleado puede bajar su rendimiento laboral ante este momento es pertinente mencionar a Díaz, M.J., García, M., y M Moreno, L.L.(2009), cuando expresan:

¿Para qué nos sirve la evaluación del rendimiento? Ésta puede servir para muy diversos objetivos: Tomar decisiones de Recursos Humanos con fundamento: retribución variable (retribuir a los trabajadores en función de su rendimiento, no sólo del puesto que ocupen), promociones, despidos. Etc. Mejorar el rendimiento de los trabajadores: identificar sus puntos fuertes y débiles, aquellos aspectos en los que debe mejorar (p.20).

Cuando la compañía se plantea unos objetivos debe tener claro que los empleados son parte fundamental de ese proceso, son quienes llevan a cabo el desarrollo, quienes de alguna forma u otra dan a conocer la importancia de pertenecer a la compañía, los administrativos deben tener en cuenta al momento de realizar los análisis de crecimiento, de productividad o cumplimiento de metas por lo menos a un líder quien comunique a los demás en qué punto están, donde se ubican y a que quieren llegar, de qué manera se va lograr; que ellos vean y sientan que son parte de ese crecimiento y explicar de forma clara que cuando crece la compañía crecen cada uno de ellos, como se verá a continuación.

Sin embargo, las medidas del rendimiento sirven (o deberían) como puntos de referencia a los trabajadores, pues si estos no saben dónde se encuentran (con respecto a su rendimiento), difícilmente llegaran a donde deberían estar (lo que la empresa quiere de ellos). (Díaz, M.J., García, M., y M Moreno, L.L. 2009, p.21)

Hemos visto como los factores labores van de la mano con el tema psicosocial y para continuar seguimos con la investigación de Pulido(2015), *Investigaciones En factores psicosociales en el trabajo en Colombia: Una revisión.*

Velar por la seguridad del trabajador es un punto focal que el empresario debe tener en cuenta para prevenir cualquier accidente que pueda perjudicar la salud del empleado y la producción de la planta, por esta razón el personal estudiado de Salud y seguridad en el trabajo debe estar en el proceso de cuidado de cada uno de ellos, que se cumplan los requerimientos establecidos por la ley, la seguridad y el autocuidado son parte del trabajo, del diario vivir, el peligro está siempre alrededor de todos; para lo que se retoma el siguiente aporte teórico.

De igual manera, es la base de definición conceptual de dicho riesgo, al determinar los factores psicosociales (externo al trabajo) e individuales que, por medio de las percepciones y las experiencias del trabajador, entran en interrelación dinámica y afectan su salud y desempeño laboral. (Pulido, 2015, p.2).

Diferentes factores hacen parte del proceso del empleado, no se puede dejar de lado la vida propia del individuo y la vida personal, por tal punto estar conscientes que el rendimiento del trabajador puede ser cambiante según el momento por el que esté pasando en su vida, las emociones cumplen un papel mediante el cual juegan con la integridad de estos, el empleador debe por lo menos estar al tanto de estos momentos para la verificación de producción diaria y conocer factores influyentes cómo se menciona a continuación: “ En tres factores extra laborales, la resolución puntualiza sobre el uso del tiempo libre, el desplazamientos casa-trabajo, las redes de apoyo familiar y social, y la vivienda y el acceso a servicios de salud”(Pulido, 2015, p.2)

Como se hizo mención al principio las entidades deben cumplir al momento de brindarle al empleado sus respectivas afiliaciones para la atención de salud, donde el trabajador puede incluir a su grupo familiar evitando así gastos mayores con respecto a citas o intervenciones médicas, es importante que desde áreas como la de Gestión Humana se desarrollen estrategias de acompañamiento de la mano de profesionales, psicólogos y trabajadores sociales que intervienen de forma pertinente para un análisis más efectivo como nos muestra Pulido en su investigación “Por su parte, los estudios cualitativos se caracterizaron por ser transversales, con estudios de caso o análisis del discurso, usando entrevistas semiestructuradas y a profundidad así como grupos de discusión, generalmente con menos de veinte participantes” (Pulido, 2015, p.4)

Los trabajos que se desarrollan en grupo son de vital importancia porque se generan ideas en conjuntos, acuerdos y desacuerdos que se llevan a cabo durante las diferentes intervenciones, esto genera un acercamiento propio entre los administrativos, jefes, encargados y los operarios, es importante crear una confianza para afianzar la comunicación asertiva propia de entender lo que ocurre dentro y fuera de los procesos, conocer al trabajador para saber desde qué punto se puede partir para soluciones prontas.

Desde la postura de Pulido(2015) se hace énfasis en la investigación y se trae a colación que “el riesgo psicosocial debido a la calidad de las relaciones sociales, el control sobre el trabajo, las recompensas y el liderazgo, se relaciona negativamente con la dedicación, el vigor y la absorción en el trabajo, y se evidencia correlación negativa entre demandas emocionales y compromiso con la organización” (p.5)

Cuando se genera un hábito de reconocimiento se debe realizar de forma prudente ya que puede traer inconformidades entre los empleados, se debe realizar un reconocimiento propio del trabajo que no se exijan recargo de horas, ni de trabajo, que los reconocimientos se basen en el

cumplimiento normal de trabajo, con rendimiento y disciplina sin dejar de lado el acercamiento al empleado; conocer su vida y su entorno.

Con la sistematización y de acuerdo al lugar donde se realizó la práctica Operadora Avícola Colombia S.A.S empresa dedica al sector avícola (Aves) con esto se puede traer a relación el resultado de la investigación de la que propone el autor quien retoma la postura de Arenas y Andrade (2013)“, la jornada laboral, la ambigüedad en instrucciones, la falta de capacitación y herramientas En una industria alimenticia, los principales riesgos intralaborales son las condiciones físicas deficitarias, la gestión organizacional disponibles, el salario y la relación con superiores y compañeros” (Pulido,2015, p.4)

Es de gran importancia que las empresas entiendan el contexto del trabajo de esta manera se le da valor a la labor realizada, específicamente cuando hablamos del salario establecido el cual debe ser correspondido a lo que indica la ley o referente a las horas trabajadas en la semana. En la búsqueda del mejoramiento, la exploración de estrategias debe ser correlativa a las necesidades de los trabajadores y así la gratitud del empleado se verá reflejada durante su labor con la compañía.

Dentro de la sistematización de experiencias las subcategorías hacen parte también del proceso y complementado con las categorías se da inicio con el ambiente laboral motivo factor que influye en el crecimiento personal y empresarial se da paso entonces a Prado (2015) en su manual *Clima y ambiente organizacional- Trabajo, salud y factores psicosociales* donde expresa que:

En estos procesos se establecen contextos de espacio y tiempo en los cuales el trabajador se desempeña e interactúa en forma individual y, o colectiva, o ambas, lo que da lugar a elementos, factores o condiciones que funcionan como unidades de análisis por parte de diferentes disciplinas que estudian la salud en el trabajo (2015, p.26).

El clima laboral puede iniciar desde el manejo de los jefes, supervisores o encargados, según la forma en que se distribuya el trabajo, si es equitativa e igualitaria, los compañeros y el estado del puesto de trabajo influyen en el contexto empresarial.

Sobrecarga de trabajo, falta de control, conflicto ante la autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de las relaciones laborales y trabajo por turnos, además de hacer énfasis de que los factores psicosociales pueden generar un impacto ya sea positivo o negativo.(Uribe, 2015, p.26.).

La administración empresarial debe atender cualquier situación que se presente de inconformidad, discusiones y enfrentamientos debe contar con los instrumentos correctos para llevar a cabo un proceso que permita la solución pronta de estos sucesos.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar en forma grave y habitual la salud física, social o mental de los trabajadores; mientras que el riesgo psicosocial tiene diferentes niveles de probabilidad para afectar la salud, los riesgos psicosociales laborales son altamente peligrosos.(Uribe, 2015, p.27).

Por lo tanto, pueden afectar todo un grupo de trabajo, cuando los riesgos psicosociales aparecen el individuo puede presentar niveles altos de estrés afectando así su tranquilidad mental y física lo cual incluso perjudicaría a sus compañeros creando así un ambiente caótico, el mal manejo de estas situaciones pueden traer rivalidades e inconformidades en contra de la administración o las áreas establecidas para solucionar estos casos.

Aunque la organización nacional de derecho se encargan de promover y elaborar normas para el beneficio del empleador y el empleado velando también por los derechos del trabajador, aun así existen gran cantidades de quejas sobre el trato, discriminación, carga laboral y desacuerdo a los trabajos dando paso a que en “la actualidad la justicia social tiene aún muchos

obstáculos: pobreza, explotación, desempleo, falta de salud, corrupción, inseguridad, monopolios, mala distribución de la riqueza, así como la debilidad de las instituciones del Estado; dichos problemas, son en realidad, fenómenos sin resolver.” (Uribe, 2015, p.5).

Por otro lado se retoma el siguiente aporte

De acuerdo con la OIT (1997) el medio ambiente del trabajo está conformado por un grupo de factores psicosociales estresantes interdependientes que actúan sobre el hombre en el trabajo; éstos pueden ser numerosos y de diferente naturaleza; de esta manera, los sistemas de organización y de trabajo, aspectos físicos y la calidad de las relaciones humanas en las empresas, son variables que interactúan e impactan sobre el clima psicosocial en aquéllas y sobre la salud física y mental. (Prado, 2015, p.15).

Es importante que las empresas sean parte del proceso de crecimiento de los empleados, que se involucren y conozcan lo que hacen, cuál es su labor dentro de la compañía, generar compromisos grupales que no generen mala competencia entre ellos, el favoritismo no debe estar presente, los incentivos y palabras de motivación deben estar puestas en la mesa. Las áreas sociales deben estar al tanto sobre cómo se está llevando a cabo los diferentes procesos, el área de salud en el trabajo velar por la seguridad y el cumplimiento de la norma para no infringir en ninguna regla establecida por la empresa, las capacitaciones grupales son un amparo para continuar creciendo en conjunto y por último y no menos importante la inclusión laboral crea una conciencia para el seguimiento de todo proceso.

Se ha hablado mucho de los riesgos psicosociales, pero es importante conocer diferentes puntos de vista; a continuación Gutiérrez & Vilorio (2014) en su artículo *Riesgos psicosociales y Estrés en el ambiente laboral* que traen como referencia que “las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p.5)) como se ha notado se hace referencia a la importancia de conocer al empleado más allá de su labor, es decir es fundamental el contexto

en el que vive el individuo puede incluso ayudar a la mejora de su ambiente laboral si se encuentra mal por alguna u otra razón.

Es importante conocer cómo se encuentra a nivel estadístico nuestro país con respecto a los riesgos psicosociales ya que nos ubica un poco más al punto en donde nos encontramos y en la encuesta realizada por Gutiérrez & Viloría (2014) “entre el 20% al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional”(p.7) el estrés puede causar inconformidad dentro del ambiente laboral, con una mala administración de recursos, fallos en los manejos institucionales se genera un ambiente laboral negativo el cual no permite la fluidez del proceso.

Gutiérrez & Viloría (2014) muestran que “Posteriormente se expiden: la ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo” (p.6) incluso la presión o lo que llamamos persecución laboral puede interrumpir en la tranquilidad del empleado, si el proceso que se realiza con las terceras parte o áreas de la salud indica que es enfermedad laboral la empresa está obligada a velar por el cuidado de esa persona, a seguir el conducto regular por medio de procesos incluyentes, que permita la tranquilidad y el buen trabajo del funcionario.

Para Gutiérrez & Viloría (2014) “el estrés laboral se definirá como la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades” (p.7) la presión laboral por parte de los jefes no debe presentarse, el trabajo en conjunto por la superación y la recuperación de la salud de un operario puede mejorar las condiciones laborales de este incluyendo su contexto personal.

Y aunque se presenten casos de fraudes, personas que ponen a su favor situaciones específicas para excusarse es trabajo de la empresa realizar las verificaciones necesarias para elaborar un trabajo de la mano de la salud quienes supervisan y analizan de manera correcta el comportamiento de la persona, “ un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral” (Gutiérrez & Vilorio, 2014, p.7.) Puede ser molesto para los demás incluso si es frecuente, una persona con estrés y bajo nivel emocional o de rendimiento puede estropear una cantidad de procesos incluso deteriorar el ambiente laboral.

Un grupo de empleados estresados pueden generar momentos opuestos a los que quiere la compañía, involucrando a otro personal, las metas y el camino por donde se quiere seguir, la motivación, las ganas de trabajar y de producir bajan, pero antes de tomar una decisión las causas deben ser verificadas, el estrés puede surgir a partir de pequeños detalles, varios factores pueden estar al mismo tiempo creando distintos niveles emocionales.

El entorno laboral se ve enfrascado en una cantidad de aspectos que surgen antes, durante y después de organizar un grupo de trabajo, por eso Sánchez,F, Suárez, T y Caballero.A. (2011)) desde Madrid, España en su estudio *Mentiras en el entorno laboral: efectos sobre la confianza y el clima relacional y efectivo* muestran un punto de partida diferente.

Las mentiras hacen parte del diario vivir, los seres humanos se basan en ellas para salir de un aprieto, para culpar a otros, para evadir algo o incluso para engañarse ellos mismos, la mentiras puede ser utilizada en las empresas para escapar del conducto regular, para darle una mala reputación a los compañeros o jefes, para crear un mal ambiente laboral creando así discordias y malos entendidos. Sánchez, F, Suárez, T y Caballero. A (2011) toman como referente a (Heider, 1958)

para decir que “Mentir es una decisión personal y controlable, y al igual que otras conductas que tiene estas características favorecían atribuciones casuales de tipo interno” (p.192) al momento de mentir cada persona asume la responsabilidad y los efectos que esto puede tener, cuando se habla de que es una decisión personal estamos de acuerdo en eso ya que cuando se hace tenemos incluso la oportunidad de arrepentirnos o de pedir disculpas, la mentira es propia de quien la crea, las personas pueden mentir con alta frecuencia u ocasional pero al fin y al cabo siempre es una decisión propia.

Según Sánchez, F, Suárez, T y Caballero. A(2011) afirman, “Quien detecta una mentira en el entorno laboral podría atribuir que su compañero de trabajo está mintiendo para responder a exigencias habituales de una determinada situación o bien lo hace más premeditadamente por su propio interés” (p.192), si esa mentira perjudica al grupo de trabajo buscando un beneficio propio las probabilidades de que exista una inconformidad entre los empleados es alta, ya que cuando alguna persona busca el beneficio propio dejando de lado el respeto por los demás las consecuencias pueden traer discusiones, disgustos y hasta rumores que conlleven a un problema más grande.

En el contexto laboral la mentiras es frecuente, porque existen personas que buscan que todo gire alrededor de ellas, por intereses personales, por llamar la atención o lo en los peores casos perjudicar a los demás, “la confianza es un factor determinante en la configuración y desarrollo de las relaciones dentro y fuera de las organizaciones” (Sánchez, Suárez, Caballero, 2011, p. 192) si existe una confianza entre quienes componen un grupo de trabajo es más factible llegar a la meta, objetivo o llevar a cabo grandes propuestas pero cuando la confianza se pierde el grupo de trabajo se deteriora con rapidez.

Sánchez, F., Suárez, T., y Caballero. A(2011) ponen de referencia a (Maier & Lavrakas, 1076) para decir que “las mentira que explícitamente perjudica a otros, ya sea psicológicamente o económicamente, generan más daño en las relaciones interpersonales que las mentira que no causan estas pérdidas” (p.193) si dentro de una compañía las mentiras están frecuentemente entre pasillos, creando entre todos un ambiente laboral poco agradable de desigualdad como se mencionó lo económico puede incluso verse perjudicado, si existe un ambiente laboral pesado los empleados bajan sus niveles de producción, el interés por trabajar con el otro se pierde y es importante aclarar que cuando se trabaja en conjunto con los demás los procesos son más rápidos y efectivos.

Cuando las mentiras se dicen para afectar a alguien en lo personal o para dañar su reputación, los problemas psicológicos pueden aparecer de formas diferentes, cuando esto sucede y el rumor es tan fuerte que al final es creíble, la persona afectada creará en su subconsciente pensamientos de rechazo hacia su trabajo o hacia ella misma, lo que hace que su contexto personal también se vea implicado.

Según Sánchez, F., Suárez, T., y Caballero. A (2011), dicen que “las reacciones intensas de rabia son las que más favorecen la disminución de la confianza en los compañeros que mienten y el deterioro de las relaciones interpersonales.” (p.302) los malos tratos, los disgusto y las falsas acusaciones terminaran con la tranquilidad laborar de aquellos involucrados, cuando se deterioran las relaciones las compañías deben trabajar por la integración y organización grupal, generar espacios de convivencia donde todos puedan conocer al otro en opiniones, aspectos o

formas de vivir, las actividades grupales fortalecen las relaciones entre los empleados generando confianza entre el grupo de trabajo.

Dentro de los factores sociales, siendo este un tema del diario vivir donde lo social nos hace referente a la sociedad y a lo que somos, se hablara de temas que afectan al trabajador desde tres puntos de vista y se inicia con Zárate & Pérez (2017) quienes en su artículo de revisión *Factores sociales como mediadores de salud pública* da inicio a las diferentes enfermedades o problemas de salud que se presentan en el individuo.

La tuberculosis es diagnosticada por la detección de la bacteria *M. tuberculosis*, aunado a otros factores que incluyen susceptibilidad genética, el ambiente, estrés, hacinamiento, nutrición y entre otras causas relacionadas a factores sociales y no a la bacteria por sí misma” (Zárate& Pérez, 2007, p.195).

Cuando se inicia con un diagnóstico de salud el individuo se puede afectar de forma personal, dependiendo de su gravedad puede afectar su trabajo lo que implica para la empresa un acompañamiento continuo para que el estrés sea menor y no afecte el proceso laboral de este.

Según Zárate & Pérez (2007) su experiencia en la conferencia internacional sobre la atención primaria de salud, la cual podemos conducir con el nivel básico de atención que debe tener una compañía, iniciando con un botequín de primeros auxilios como primera entrada ante cualquier dificultad que se presente. Sería la primera atención que se prestaría llegara el caso de una emergencia y paso a seguir el pertinente aviso al servicio de urgencias “asimismo, los participantes de la conferencia concluyen que los sistemas de salud se orientan hacia los principales problemas de salud de la comunidad y prestan los servicios de promoción,

prevención, tratamiento y rehabilitación necesarios para resolver esos problemas.” (Zárate& Pérez, 2007, p. 196)

La salud es un factor social que afecta a una gran cantidad de personas, en dolencias y en la falta de atención que se genera en la entidades prestadoras de este servicio, cuando se presta la atención indicada y la persona persiste con su dolencia afectara su efectividad al momento de realizar sus labor y su vida personal, dejando su responsabilidad de lado cuando se afecta por esa razón, de ahí surge “ el desafío de la promoción de la salud en América Latina consiste en transformar las relaciones excluyentes conciliando los intereses económicos y los propósitos sociales de bienestar para todos, así como en trabajar por la solidaridad y la equidad social” (Zárate& Pérez,2007, p. 196)

Cuando una persona llega a hacer parte de una empresa esta tiene como deber afiliarlo al servicio de salud al cual por ley tienen derechos todos los ciudadanos, lo que se busca con esto es mejorar la calidad de vida del individuo y su grupo familiar, hijos, esposa o compañera permanente, de esta manera podrá estar tranquilo y acudir al servicio cuando sea necesario, por tal razón se busca el mejoramiento de estos servicios por medio de intervenciones públicas como Zárate& Pérez (2017) mencionan en el artículo.

El requisito tendría que ser políticas sociales integrales que identificaran con especificidad los grupos en desventaja que ocupan los niveles más bajos en la estratificación de las relaciones sociales y de clase que tradicionalmente sufre de la falta de acceso a las necesidades básicas humanas (p.198).

Es notable que la familia es fundamental en el proceso de todo ser, para el crecimiento emocional o motivación personal, lo que implica una preocupación adicional, por esta razón se trae cita a continuación un punto de análisis de Zárate & Pérez (2017) donde expresan la explotación infantil como ejemplo de inequidades.

La explotación infantil se mantiene como el desafío más controversial que el mundo enfrenta. El escarpado tamaño y las ramificaciones de la población trabajadora infantil es latente en los países pobres; los lazos inoxidables a la pobreza, educación, salud y genero de los niños explotados realzan la necesidad de reformas amplias y progreso económico (p.199).

Es oportuno decir que el comportamiento de los empleados influye en el quehacer diario de las empresas por eso dentro de los factores sociales Ruiz&Ruiz (2011) en su investigación realizada en España *Factores determinantes del comportamiento ético/ no Ético del empleado: una revisión de la literatura* evidencian como alrededor del mundo esto es analizado en las empresas.

Ruiz & Ruiz (2011) retoman a Rest, (1986) y a Granitz, (2003) para afirmar: “El proceso comienza cuando surge un dilema ético y consta de cuatro etapas: reconocimiento del dilema moral, evaluación y elaboración de juicio sobre el mismo, intención conductual (intento moral) y comportamiento asociado”. (2011, p.30)

La conducta moral guiada por los valores morales es el inicio del reconocimiento hacia el otro el respeto y el decir la verdad hacen parte de esta primera etapa, la calificación del comportamiento propio, el significado de las conductas las cuales siempre tiene una acción y hacer que los comportamientos sean de forma positiva, el acompañamiento al empleado hace la diferencia, así se calificara de forma correcta el compromiso de cada uno de ellos.

Ruiz & Ruiz, (2011) dicen que “debido entonces a la complejidad existente que rodea al proceso de comportamiento ético del individuo, y motivados por la relación de una síntesis factorial que facilite la tarea de promover de manera efectiva el comportamiento ético de los empleados” (p. 31) la dificultad de conocer al otro, sus comportamientos, cual es la intención de su práctica y darle el juicio de valor cuando en realidad se conozca las características de la situación y de sus emociones.

Las empresa según su jerarquía siempre tienen un líder, la persona que guía a los demás empleados hacia una misma línea, un mismo objetivo, siendo este un punto de referencia para continuar con los valores éticos en la compañía y mencionamos que “son superiores inmediatos, los cuales, además de poseer dicha autoridad, son cercanos a éstos, características propuesta también por Merton (1957) como clave para que una persona tomada como referente influya de manera efectiva sobre el comportamiento de otros.” (Ruiz & Ruiz 2011, p 34.)

La persona que tenga esta responsabilidad debe planificar, informar, actuar, supervisar, evaluar y sobre todo apoyar no solo en los procesos de producción sino también en los diferentes momentos en lo que se encuentre el empleado es decir conocer más allá de lo que se ve, los factores sociales influye en la ética moral de cada una de las personas, a largo o corto plazo esos factores (lo que rodea al individuo, su contexto) constantemente estarán ahí para su crecimiento o debilidad emocional. El líder debe ser ejemplo a seguir, quien motive a los empleados, si se quiere lograr una meta debe ser él quien por medio de actividades se acerque al grupo de empleados así.

Se convierte en motor de influencia en materia de comportamiento. Por lo tanto, la figura del superior más inmediato del empleado se convierte en un fuerte referente al que acudir en la empresa, con valores, principios, actitudes y actuación diaria que serán objeto de emulación por parte del empleado (Ruiz & Ruiz. 2011, p. 34)

Para lograr mejores comportamiento dentro del movimiento interno es importante que la empresa lleve a cabo momento donde se haga mención a la importancia de la ética profesional, el reglamento interno y las consecuencias que el mal uso o manejo de esta pueda traer a medida del tiempo, las empresas deben tener conocimiento acerca de la ética como lo mencionan Ruiz & Ruiz (2011) “en este sentido, podemos afirmar que el paso inmediato que se debe realizar tras la

elaboración del código es el establecimiento de un programa de formación que transmita el contenido del mismo.” (p.35)

El tema ético no puede ser excluido, hace parte del desarrollo empresarial y del individuo lo cual permitirá que el crecimiento de todo un grupo que va dirigido a un mismo interés “La ética en la empresa es un tema que preocupa cada vez más a directivos y académicos. Sin ella se puede ganar a corto plazo pero una empresa guiada por principios poco éticos no perdurará mucho en el mercado actual” (Ruiz P & Ruiz A, 2011, p. 40)

La ética inicia desde la naturaleza de las empresas es decir: estas deben hablar con claridad y con verdad a sus empleados, de modo que predomine los buenos actos, hábitos diarios que guíen el camino de todos, la responsabilidad es mutua cuando llegar a un fin o meta es el ideal de la compañía, la justicia y la transparencia en los procesos deben ser fundamentales para las operaciones y actividades financieras. (Torres, Fonseca, Ramírez, 1995, p.X).

Ramírez H, L., Cadavid. M, y García P.,S.(2011) en su artículo *Desempeño de las empresas y factores institucionales en Colombia, 2002-2007* nos hacen una introducción a que “las instituciones son un eslabón esencial en la cadena de factores que determinan el desarrollo, y su estudio y comprensión son fundamentales para fines teóricos y de política económica” (p.180) los factores institucionales hacen la diferencia entre una compañía y otra lo cual hace que cada empresa tengo un organigrama establecido donde se da a conocer tal y como es, en lo cual también debe incluir a sus empleados quienes hacen parte del proceso. Estos autores traen como referencia un aporte que constituye foco importante para el análisis donde exponen lo siguiente.

La violencia afecta el crecimiento de diversas formas: desvía recursos de las actividades productivas, destruye capital físico y humano, reduce las tasas de inversión debido al riesgo de expropiación y al uso de recursos públicos en seguridad que se podrían invertir en infraestructura o educación. (Ramírez, Cadavid, García, 2011, p.182).

En el país la violencia ha sido un símbolo significativo y dentro de los procesos laborales ha sido también tema de discusión incluso en los momentos en los que algún empleado presenta dificultad para salir o llegar a su hogar en horas en las que corre peligro por la violencia o el miedo generado en su contexto, esto genera así también dificultades en su labor o en sus hijos para el desarrollo educativo de estos, así con la continuación de esto.

Es particularmente grave el alto nivel de homicidios, que obedece ante todo a dos factores: el tráfico de drogas, que recurre a la violencia para hacer cumplir sus contratos, y la falta de efectividad del sistema judicial, que investiga un bajo porcentaje de los crímenes y castiga un porcentaje insignificante (Ramírez, Cadavid, García, 2011, p.185).

El crecimiento de las empresas va de la mano con la economía del país lo que implica un factor social de gran importancia, ya que la economía influye indirecta o directamente en el desarrollo de todos “mediante un análisis de la productividad obedece al aumento de la criminalidad. Esta, medida por los secuestros y homicidios, es explicada por el auge del narcotráfico”(Ramírez, Cadavid, García, 2011, p.186).

Por lo tanto cabe destacar que la inseguridad crea un obstáculo de crecimiento a las empresas afectando así la economía lo que implica pérdidas y bajas inversiones, afectando al personal quien puede incluso ser despedido si los índices no llegan a la meta.

Con la investigación que realizó Ramírez H, L., Cadavid. M, y García P. (2011) se evidencia con datos cual es la variación y comportamiento de las empresas, dentro de la

sistematización es un punto válido ya que se realizó en una compañía la cual también hace parte del crecimiento económico por parte del sector avícola y sus ventas hacia el mercado “en un año del periodo de estudio se crearon nuevas empresas o dejaron de existir algunas empresas; empresas existentes comenzaron a reportar a la SSC, y algunas empresas dejaron de reportar a la SSC.”

(p.188) mejorar la productividad y optimizar los procesos operativos sería el ideal para el crecimiento de las empresas, de aquellas también que llegan de afuera del país con la idea de reducir costos y lograr las metas con eficacia.

En muchas ocasiones lo micro puede crear algo grande, algo de importancia, es decir si se alimentan las investigaciones y se conoce más del contexto social el cual influye en el crecimiento empresarial, el laboral, personal, la violencia nos toca a todos; es decir nos puede afectar de manera directa o indirecta.

Cabe esperar que este análisis micro enriquezca los análisis macro y despierte el interés por este tipo de investigaciones más específicas, pues solo así el debate sobre las instituciones y el desarrollo económico puede dar lugar a recomendaciones de política que superen el nivel de generalidad aún existente en el país. (Ramírez, Cadavid, García, 2011, p.186).

Con las características familiares iniciamos hablando sobre que conocer al alguien es igual de importante que conocer sus contexto, como vive, de qué manera, con quien lo hace y como lo hace si se quiere llevar a cabo una relación de confianza entre las compañías y los empleados, por eso las empresas deben tener en cuenta las características familiares de los empleados ya que es un factor vital en la vida de cada uno, es el punto de afectación o motivación para cada persona.

Rosen (2014) con su artículo *la influencia de la familia y de los hijos en el trabajo independiente femenino en Noruega* retoma más el sexo femenino y sus diversos contextos

sociales que pueden influir para bien o para mal en su vida laboral desde Noruega nos da a conocer los resultados de su estudio los cuales no son alejados de la realidad de los demás países del mundo “ cabría esperar pues que los países con una tasa de actividad femenina elevada y niveles altos de igualdad de género tengan tasas de empresariado femenino relativamente altas en relación con las de los hombres” (p.1) y no es de sorprenderse aunque la equidad ha cambiado todavía se ve desigualdad a en los puestos que se deben ocupar en las empresas, los hombres siguen siendo fuertes en el tema ya sea por motivos de fuerza o conocimiento.

La autora Rosen (2014) menciona que “los estudios al respecto barajan varias razones para explicar la menor actividad empresarial de las mujeres, entre ellas las diferencias en términos de instrucción y de experiencia laboral, acceso al capital, circunstancias sociales y culturales, y factores psicológicos y motivacionales.” (p.374).

Son muchas las razones por las cuales una compañía prefiere contar con la mano de obra de un hombre y no con la de una mujer incluyendo su vida personal, si es madre cabeza de familiar puede perjudicarla al momento de dividir sus tiempos entre sus hijos y el trabajo.

Para Rosen (2014) “También es posible que las madres prefieran ocuparse ellas mismas de los hijos antes que buscar soluciones alternativas, lo cual también aumentara el atractivo del empleo por cuenta propia, como medio de conciliar el trabajo con la vida familiar” (p. 375) de esta manera no tendrían que solicitar permisos si lo necesitaran, salir en horas laborales perjudicando su puesto de trabajo o corriendo el riesgo de que sea negada su salida para alguna diligencia con sus hijos o crear disgusto con los compañeros. Algunas prefieren tener su propio negocio así les cueste tener bajos ingresos para estar al tanto sobre lo que pasa con su familia, esta alternativa ha sido un auge para aquellas que no encuentran un trabajo estable donde se les permita salir de manera recurrente “De hecho, también puede mantenerse que el empleo por cuenta propia no es

la mejor alternativa para conciliar el trabajo con la familia, porque suele requerir más tiempo y más dedicación que el empleado asalariado en general.” (Rosen, 2014, p.375) por ser un empleo propio la responsabilidad sobre los gastos e inversiones se hace más grande ya que si no se administra de forma correcta puede traer pérdidas que afecten la continuidad de este, lo cual como dice Rosen implica más dedicación y más aún al principio de su creación.

Esta misma autora reitera que “Por otra parte, la situación laboral de una mujer puede verse afectada en modos diversos por las características personales y profesionales de su pareja; a este respecto, las diversas teorías conducen a predicciones diferentes.” (Rosen, 2014,p.375) cuando habita con una pareja y los dos laboran la situación podría variar en diferentes aspectos, que se lleve a cabo una conciliación de gastos y cuidados del hogar e hijos, por otro uno de los podría verse afectado por el crecimiento o fracaso del otro generando así inconformidades o discusiones, por otro lado cuando la mujer es quien lleva toda la responsabilidad del hogar, los cuidados y la limpieza mientras que su pareja labora la carga emocional puede llegar afectar su vida rutinaria creando un ambiente de descontento.

Por eso se retoma los aportes de esta autora cuando dice que “Sin embargo, es difícil determinar el sentido de la relación causal, de existir, ya que no sabemos cuál de los miembros de la pareja se está adaptando al otro.” (Rosen, 2014, p.384) y en estos tiempo donde la mujer tiene la posibilidad de adquirir conocimientos de una manera más fácil es posible que el hombre se encuentre en una situación donde debe adaptarse a no tener trabajo por un tiempo y deba estar a cargo de las labores, el poder de adaptación puede ser factible para algunos pero para otros puede ser el punto de partida de una larga discusión por los intereses del otro.

Dentro de este ejercicio, se retoma a Flórez (2017) hablará de la *Economía del género*: el valor simbólico y económico de las mujeres teniendo en cuenta que la implicación de contratar a un hombre o a una mujer trae consecuencias diferentes. Algunas compañías creen que es importante contratar una mujer para ciertas labores por su dedicación, esfuerzo y perfeccionismo otras en cambio creen que contratar a un hombre es vital por los movimientos bruscos, cargas pesadas y conocimiento aunque la mujer también lo pueda adquirir. “No obstante, esta creciente inserción de las mujeres en el mercado de trabajo pagado, que puede considerarse como un “progreso cultural”, no se desarrolla en un contexto social neutral con respecto al sexo de la fuerza de trabajo” (p. 20).

En este tiempo donde la igualdad de género ha cambiado las mujeres han podido entrar en el mundo laboral, incluso en aquellos puestos donde años atrás no se veía bien ante la sociedad, cuando Flórez pone entre comillas el “progreso cultural” vemos que aunque ha cambiado también en algunas compañías este progreso no se ha visto ya sea por motivos de producción, crecimiento o de intereses sociales.

La inclusión del género femenino en el mundo laboral ha surgido de manera constante, la inclusión ha sido abordada desde el pensar de ellas mismas, las mujeres empoderadas con cargos importantes ha hecho parte del cambio demostrando con grandes logros como la mujer puede llevar a cabo un trabajo y conseguir grandes resultado “ significa, entonces, que los análisis tienden a ser “completados”, a ser vistos, ahora, también desde los ojos y experiencias e las “otras” humanas, las mujeres, y no solo desde la visión y los intereses hegemónicos masculinos” (Flórez, 2007, p.5)

Cuando los prejuicios dejan de ser importantes en cuanto a lo que puede hacer una mujer a diferencia de un hombre, según los intereses de las compañías y los trabajos disponibles los dos géneros pueden incluirse de forma certera si se le da un buen manejo desde el punto administrativo ofreciendo posibilidades de inclusión laboral “ si los géneros se construyen- y aprenden- socialmente, si las diferentes biológicas no determinan características generalizables a todos los seres humanos que son identificados anatómicamente como “mujeres” o como “hombres”. (Flórez, 2007, p.6)

Ni la fuerza, ni el conocimiento pueden separar la capacidad que tienen para llevar a cabo un trabajo, la experiencia, las ganas, el interés, la productividad y el manejo del personal puede traer grandes cambios trayendo con eso que no importa el género si no la calidad del trabajo “si los estereotipos creados a partir de percepciones basadas en experiencias comunes (sentido común), acerca de, por ejemplo, la “mayor agresividad” de los “hombres” en comparación las “mujeres”, o de la “mayor capacidad verbal” de las “mujeres” en comparación con los “hombres” no viene en los genes ¿qué es lo que los hace, a simple vista, generalizables en cada sexo?” (Flórez, 2007, p.6)

Y como se ha hablado el hecho de que una mujer tenga hijos implica mucho en su contratación influye de otra manera cuando es madre cabeza de familia y debe responder por los gastos totales de su hogar, al dejar al cuidado a sus hijos su preocupación va ser mayor por los riesgos que estos corren fuera del cuidado de ellas por esta razón algunas empresas se abstienen de contratarlas y prevenir ausentismo por esta razón “ una de las gerentes de Recursos Humanos, quien consideró la posibilidad de tener hijos como “algo sumamente importante” para ella, también manifestó que el tener hijos será un obstáculo para que las mujeres pudieran trabajo

remunerada mente” (Flórez, 2007, p.99) lo que da paso a que los hombres puedan adquirir el trabajo ya que no tienen la misma responsabilidad y si se presta el caso de que el hombre sea padre en su mayoría de esos momentos las madres son quienes se han responsables del cuidado de los hijos, abriendo así una puerta más para el género masculino.

Cuando se tiene a cargo una persona, ya sea niños o adultos el estrés es más frecuente, es una “carga” que puede influir en lo emocional, al tener la responsabilidad de cuidar a alguien más las posibilidades de preocupación crecen afectando diferentes factores como la familia; Manso, Sánchez L, My Cuéllar F.I (2012) en su artículo *Salud y sobrecarga percibida en persona cuidadoras familiares de una zona rural* hacen referencia a determinar las características de cuidadores y cuidadoras de dos zonas rurales.

Durante el proceso de práctica profesional realizada en Operadora Avícola Colombia S.A.S fue notable la cantidad de empleados que viven en la zona rural del norte, por eso este aporte se trae a relación cuando los autores nos dicen que “en las zonas rurales se encuentran menos desarrolladas los dispositivos de atención social (formales e informales)” (Manso, Sánchez L, M y Cuéllar F.I, 2012, p.38) lo cual dificulta la posibilidad de obtener un cuidado pertinente ante cualquier situación de enfermedad, problemas familiares, económicos y sociales que afecten la relación entre el cuidador y el cuidado.

Para estos autores es importante "conocer mejor las personas cuidadoras familiares de las zonas rurales para poder prestarles una atención de mayor calidad desde los servicios de salud y sociales, así como para diseñar e implementar con éxito programas de intervención” (2012, p.38). Por lo anterior, identificar a las personas es vital para los procesos de crecimiento cuando se

conocen se sabrá cuales con realmente su necesidades y desde qué punto se puede partir para darle inicio a la más primordial, la que hará la diferencia durante los procesos de cuidado, como en el sector de salud y los centros de atención al ciudadano.

Tanto hombres como mujeres han pasado por situaciones donde deben hacerse cargo de alguien, abuelos, hijos, esposa y padres, por diferentes motivos de salud que incluye la movilidad, dificultad para modular u otra enfermedad que no les permita ser independientes, el cuidador puede cargar enfermedades mínimas que lo lleve a consultar con más frecuencias en su investigación estos autores muestran que “ al desagregar los resultado de ambos grupos por sexo observamos que las mujeres cuidadoras acuden más veces a la consulta médica o de enfermería en último mes y tienen mayor número de enfermedades registradas en sus historias clínicas” (Manso, Sánchez L,M y Cuéllar F.I 2012, p.40)

Las personas que habitan en zonas rurales están expuestas al bajo nivel de atención en los sectores sociales y de salud, en los servicios públicos, incluso la movilidad se dificulta cuando de transporte se trata, Manso, Sánchez L,M y Cuéllar F.I (2012) hacen referencia a (Martínez-Rodríguez, 2009) cuando dicen que “a las mujeres de la zona rural se les añade la menor disponibilidad, y acceso a recursos y servicios de ayuda, la escasez de transporte, los horarios del campo o la ganadería, los roles de género más tradicionales” (p.4) vivir en una zona rural puede ser contraproducente pero para otros es la posibilidad de crecer personalmente aunque esto implique la falta de oportunidades para el desarrollo de los mismos.

Durante su investigación Manso, Sánchez L,M y Cuéllar F.I (2012) dan a conocer resultados diferentes con respecto a los cuidadores quienes en ocasiones deben incluso renunciar

a su vida normal, trabajo, familia y proyectos para estar al tanto de lo que pase con la persona que deben de cuidar, si la persona que cuidan tiene problemas de salud y necesitan un cuidado vital de largas horas, el cuidador puede afectar su salud mental y física, presentar problemas de insomnio trayendo así dificultad en su concentración hacia lo que es necesario en su vida “en el grupo de cuidadores hemos encontrado mayor número de enfermedades registradas en su historia, mayor malestar psicológico, mayores niveles de ansiedad y de depresión que el grupo control” (p.42) afirmando que un cuidador que deba rendir en varios aspectos de su vida se verá afectado en algún aspecto de su vida.

El crecimiento de las empresas a nivel mundial es fundamental para el desarrollo de cada país, pero en algunas compañías el factor del ausentismo ha llegado a afectar en pérdidas monetarias, de tiempo, producción y cumplimiento de metas Haidar (2013) en su artículo *Las pérdidas de jornadas de trabajo por enfermedad, una preocupación de larga duración* realizada en argentina dice que “ Resfríos, dolores de muelas o brotes alérgicos que nada tienen que ver con nuestras ocupaciones profesionales, pero que nos impulsan a ausentarnos del trabajo y a pedir médico” (2013, p.79) ; cualquier síntoma puede ser motivo para que un empleado se ausente de su lugar de trabajo y genere así un vacío.

Cuando se presenta un alto nivel de ausentismo por alguna enfermedad general o laboral las pérdidas en las empresas empiezan a crecer, con la falta de un empleado el puesto de trabajo se ve afectado ya que por eso se le designa a esa persona como se menciona a continuación “las consecuencias económicas que la enfermedad tiene desde un triple punto de vista: el de los empleadores, el de la familia del trabajador afectado y el de la nación en su conjunto” (Haidar, 2013, p.84)

Lo que también implica que el rendimiento y la producción se vea afectada de cierta manera, que se falte al cumplimiento de metas o pedidos solicitados por los clientes Haidar (2013) afirma “el rendimiento industrial o sea la apreciación de la productividad de una industria, puede valorarse en base a diversos elemento de juicio: cantidad en medidas de peso (kg, toneladas. etc.) Número de unidades elaboradas, total de hora trabajadas” (p.88); el ausentismo puede afectar incluso una cantidad de aspectos que involucran el crecimiento de la compañía como los factores mencionados, hacen parte de la progresión a la cual cada empresa quiere llegar de manera positiva evitando en su mínimo valor las pérdidas.

Como las pérdidas empresariales involucra no solo a la compañía sino también al empleado quien se ve afectado si esta no cumple con su misión lo que pasa hacer también un problema social, de interés para aquellos que esperan que crezca la economía como se vio en la investigación realizada en argentina donde “ los médicos de fábrica por cuantificar los días perdidos por enfermedad y traducirlos en sumas monetarias, se trasladó al ámbito del estado: de ser un problema exclusivamente “privado” de las empresas pasó a ser un problema “social” (Haidar 2013,p.90) de allí la importancia de analizar como el ausentismo puede traer grandes pérdidas, el empleado puede verse perjudicado si la compañía no crece a que se reduzca el personal.

Es importante comprender cuál es el porcentaje de ausentismo que presenta la empresa, porque punto está pasando y cuáles son los factores más comunes por los cuales la gente se ausenta de su puesto de trabajo Haidar (2013, p.x) da a conocer cuál sería el porcentaje aceptable “enfermedad y accidente 45% de ausencias, licencias 42%, ausencias voluntarias 12%,”

suspensiones 1%” (p.91). Esto teniendo en cuenta que todas las compañías no son iguales, no manejan los mismos horarios y no tienen las mismas condiciones laborales.

Luego de conocer cuáles son las razones más frecuentes por las que un empleado se puede ausentar como Haidar lo muestra, es necesario conocer cuáles son las causas de esas razones, a quien está perjudicando de forma directa e indirecta de este modo se podrá argumentar de manera más clara lo que ocurre fuera y dentro de estos momentos; momentos que vienen afectando los procesos desde ya hace décadas.

Lo que nos interesa remarcar es que, como en la actualidad, para los actores de la época la “ausencia por enfermedad” no sólo era un fenómeno colectivo específico, aislable y diferenciable de otros (así, de las ausencias “voluntarias” o debidas a “suspensiones” por razones disciplinarias” (Haidar, 2013, p.92)

Las enfermedades han sido un tema de gran importancia ya que se presenta con más frecuencia dentro de las compañías, las cuales cuentan también con el apoyo de servicio de salud quien se encarga de llevar los casos por enfermedad laboral si así lo fuera, estas se presentan por movimientos repetitivos en sus puestos de trabajo o trabajo que les exija más de lo que pueden dar, por enfermedades laborales cada empleado por ley cuenta con el beneficio de pertenecer a un grupo de salud que de igual forma lo atenderá llegado el caso de una enfermedad general tanto del empleado como de su grupo familiar si así lo quiere.

Por años se nos ha recomendado seguir una cantidad de cuidados entre ellos está el cuidado personal y físico, no solo por vanidad; los médicos nos han recomendado realizar actividad física para evitar daños musculares o cualquier otro daño por malos movimientos, movimientos repetitivos o mucha quietud. Por esta razón se trae a colación el artículo *Inactividad*

física y ausentismo en el ámbito laboral por Martínez & Saldarriaga (2008) donde dicen que: “Se ha puesto interés en averiguar sobre los riesgos que genera el ejercicio en el organismo, cuando se somete a cargas de trabajo excesivas, como ocurre ocasionalmente en el deporte competitivo y en algunas actividades laborales pesadas”(p. 228) donde el empleado debe exceder y pasar los límites de sus capacidades como por ejemplo: los trabajos de carga y largas jornadas con poco descanso, lo que implica cansancio y poco rendimiento.

La falta del cuidado personal puede afectar el rendimiento laboral, afectando así como la vida diaria y el que hacer del individuo como lo menciona el sector de la salud, los malos hábitos alimenticios generan falta de energía y fuerza “ en el concerniente a la salud pública, los resultados del sedentarismo moderno no se han hecho esperar. La falta de actividad física agravada por otros hábitos nocivos del estilo de vida contemporáneo” (Martínez & Saldarriaga, 2008, p.228).

Se habla también de que “Infortunadamente las personas han disminuido dramáticamente el nivel de actividad física que realizan en sus actividades laborales y de tiempo libre; y han adoptado un estilo de vida sedentario que comparten alrededor de 60-80 por ciento de la población mundial” (Martínez & Saldarriaga, 2008, p, 229) lo que indica como la población no se preocupa en lo más mínimo por buscar el beneficio de su salud realizando alguna clase de ejercicio o dedicar un pequeño tiempo de su día a alguna actividad física que ayude a fortalecer sus defensas y su cuerpo.

Las empresas en su actualidad han dedicado cierto tiempo del proceso para realizar las llamadas “pausas activas” donde los empleados pueden realizar pequeños ejercicios al inicio a

mitad o al final del trabajo para calentar los músculos, algunos empleados en cambio prefieren usar ese tiempo para alimentación, hablar por teléfono o hablar con los demás compañeros.

La inactividad física se asocia a un deterioro estructural y funcional del organismo que se traduce en la aparición de diversas enfermedades, las cuales eventualmente, serían capaces de limitar las actividades productivas del ser humano en los distintos frentes de trabajo (Martínez & Saldarriaga, 2008, p, 229)

De esta forma puede iniciar un nivel de ausentismo en las compañías, la aparición de dolores frecuentes, afectaran al individuo como el proceso de manera que la empresa se verá obligada a buscar una solución para no estropear los diferentes procesos laborales.

Dentro de la investigación realizada por Martínez & Saldarriaga (2008), podemos observar en porcentajes las principales razones por las cuales los médicos dan incapacidad “las seis principales causas de incapacidad en los cotizantes las constituyeron las enfermedades respiratorias 30,8% las enfermedades del sistema osteomuscular 18% los traumatismo 8,8% las enfermedades del sistema nervioso 8,6%, los trastornos mentales 6,5% y las enfermedades infecciosas 6,3%” (p. 231). Dejando en claro que cualquier tipo de enfermedad puede hacer que una persona presente incapacidad, según la gravedad de los síntomas o el momento crítico por el que esté pasando.

El motivo de la incapacidad es igual de grave a la cantidad de días que se generen debido a esto, las empresas deben buscar la manera de cubrir ese vacío con otro empleado lo cual puede generar disgustos por carga laboral. “Una persona actividad se incapacita en promedio 1,23 días al año, una persona de la población laboral lo hace 2,8 días al año y una persona sedentaria 4,35 días” (Martínez & Saldarriaga, 2008, p.233) lo que demuestra que tan importante es la actividad

física y no se habla necesariamente de días y horas dedicadas a esta pero si un tiempo moderado para mejorar el rendimiento, la fuerza y la productividad.

Esta investigación toca puntos importantes que se pueden incluir en la sistematización de práctica profesional como de qué manera influye la edad y el sexo (femenino- masculino), puntos desde donde se pueden analizar aspectos de la vida de cada individuo, si ha llevado una vida saludable o no lo ha hecho. Está claro que el cuidado inicia desde cada uno, las compañías se encargan de crear espacios y áreas que velen por el cuidado del personal, ya que cuando se presenta un alto nivel de ausentismo por enfermedad se generan incluso problema económicos.

Siguiendo con el ausentismo de empleados hablamos de que Las enfermedades laborales han influido para que los empleados presenten una “excusa” al momento de sus dolencias, dándole toda la responsabilidad a las compañías Peiró, M,J., Rodríguez, M,I.,y González M,G, (2008) nos dicen que “con respecto a las enfermedades profesionales, un 3% de los trabajadores refieren haber sido diagnosticados o estar en trámite de diagnóstico de alguna enfermedad profesional” (p. 29) sin importar la enfermedad las empresas deben velar porque estos casos sean atendidos de forma diferente, cumpliendo con el conducto regular y lo establecido por la ley de cada país. Las notificaciones deben ser pertinentes, se deben realizar a tiempo de manera que no se pase por alto ningún percance que se halla presentado durante la labor del empleado.

Las empresas deben tener claro que aunque en algunos momentos se presenten empleados con “mentiras” sobre sus dolores solo para ausentarse de su puesto de trabajo aunque también es cierto que el trabajo genera ciertas complicaciones o momentos de enfermedad.

Al analizar los motivos más frecuentes de consulta médica relacionada con el trabajo, en función de las diferentes ramas de actividad, se observa que las consultas por dolencias de cuello, estrés, cefalea y alteraciones de la visión o fatiga visual son más frecuentes en la rama de Administración/ banca, y la consultas por dolor de espalda en los servicios sociales (Peiró, Rodríguez, González, 2008, p.33).

Las enfermedades pueden ser generadas por diferentes aspectos ya sean laborales o personales, por esa razón la vida cotidiana fuera del trabajo es vital para el desarrollo y funcionamiento del individuo, los problemas familiares, económicos y sociales pueden influir con mayor fuerza para que alguien presente un comportamiento diferente y durante la investigación. (Peiró, Rodríguez, González, 2008, p.42). para lo que se retoma lo siguiente.

El análisis de los datos mostro que existen mayores niveles de estrés en los trabajadores con una edad entre los 25 y 50 años frente a los más jóvenes, con hijos menos de 18 años a su cargo y de sexo femenino, entre otros factores(p.42).

De allí la importancia de conocer a la persona más allá sin prejuicios sociales, conocer cuál es contexto en el que habita, con quien lo hace y cuál es su responsabilidad dentro del grupo familiar, por esta razón las compañías deberían contar con área de apoyo psicosocial que permita a los empleados hablar y conversar acerca de lo que les sucede fuera del trabajo y que tan importante es para ellos lo que pasa en casa.

Algunas personas tiene la responsabilidad de velar por sus padres o un adulto mayor, otras deben cargar con los gastos de la casa, hijos, esposa o compañera permanente incluso de sus padres y esto puedo jugar en contra de su bienestar mental, se puede ver afectado por la carga emocional trayendo con eso síntomas e inicios de enfermedad y como algunas personas lo viven trabajan y deben cumplir con las tareas del hogar como se menciona a continuación.

En términos generales, un alto porcentaje de las mujeres ocupadas (45-55%) realizan la mayor parte de las tareas del hogar (excepto las reparaciones del hogar) y los porcentajes de ocupados y ocupadas que comparten las tareas con sus parejas son bajos y dependen del tipo de tarea, siendo hacer la compra la más compartida (29%). (Peiró, Rodríguez, González, 2008, p.46)

Pasamos a los costos que implica la incapacidad de un empleado, en este punto las empresas pueden incluso recaer si se presenta de manera muy recurrente, implica invertir las ganancias no solo en sistemas de prevención sino también en las de solución “el coste laboral comprende todos los costes en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo” (Peiró, Rodríguez, González, 2008, p.48) el pagar la seguridad social, lo que implica también, primas, horas extras, etc.

Cuando un empleado se ausenta genera gastos no solo para la empresa sino también para el sector de la salud, fuera de los mencionados en las incapacidades pagas se invierte una gran cantidad de dinero que corresponda a los días establecidos por ley. Las inversiones de una compañía van ligadas a los beneficios de los empleados por eso cuando se presenta una situación de ausentismo que perjudica la producción la caída puede traer grandes consecuencias.

El ausentismo se puede presentar por diferentes aspectos personales, durante este escrito hemos visto cómo influye el contexto fuera de lo laboral para que esto suceda y las empresas se vean afectas en sus procesos e inversiones durante la falta de algún empleado, pero no podemos dejar de lado los conflictos interpersonales, los inconvenientes relacionados con alguien más que puede influir en el desarrollo de la personalidad o el proceso normal de la vida diaria.

Los autores Sanz y Rodríguez (2011) en su escrito *el efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: el papel mediador del conflicto trabajo-familia* como lo dice el título nos mostrará los problemas psicológicos en el trabajo y problemas de salud que en determinado tiempo harán efecto en la vida del individuo.

En el ámbito laboral, se ha mencionado la importancia de tener un buen ambiente laboral para el desarrollo de las actividades establecidas cada día por los jefes o supervisores, iniciamos entonces dando lugar a Tepper (2000) citado por Sanz & Rodríguez, (2011) donde expone que “encontró que las personas que percibían que sus supervisores eran abusivos, experimentaban mayores niveles de conflicto trabajo-familia” (p. 1).

Cuando una persona es presionada laboralmente y tiene por fuera a su familia quien lo espera en casa, los efectos pueden causar comportamientos negativos ante ese grupo, si el empleado llega a su hogar con el estrés que le provoca su labor puede pasar que tome represarías en contra de sus seres queridos.

Cuando las compañías no llevan a cabo procesos de acompañamiento para los problemas que se presenten dentro de su empresa, entre los empleados y los jefes o cuando las empresas se preocupan por el cumplimiento de metas dejando de lado la vida personal del trabajador se podrán ver más afectados con respecto al cumplimiento de normas y deberes, las empresas se han convertido incluso en el segundo hogar de las personas pues el tiempo que invierten en ellas hacen que se sientan parte de ellas.

En este estudio Sanz & Rodríguez, (2011) retoman los aportes de (Mauno, Kinnunen y Pyykko, 2005) “se observó que las personas que percibían menor apoyo por parte de su organización, reportaban mayores niveles de conflicto trabajo-familia, que a su vez, llevaban a mayores niveles de estrés. (p.94) para fundamentar la incidencia de la empresa y sus estructuras en el ámbito familiar.

Los recursos de las compañías se deben establecer de manera equitativa si los procesos y el cumplimiento de metas es vital para el crecimiento de todos los que componen una empresa,

una parte de los recursos debe ser administrada de tal forma que se los empleados se vean beneficiados con acompañamientos diarios por parte de las áreas sociales quienes desarrollan actividades o soluciones para las dificultades que allí se presenten, como el mal trato, el acoso y la presión laboral Sanz & Rodríguez (2011) afirman que” en nuestro caso, el acoso psicológico en el trabajo, supone una pérdida inicial de los recursos, puesto que la persona se enfrenta a una situación altamente estresante” (...)“la idea central en el presente estudio es que el acoso lleva a diversos problemas de salud, que parcialmente están mediados por el conflicto trabajo-familia” (p 94-98).

La salud es fundamental para tener una vida tranquila y saludable, definitivamente lo laboral va de la mano con lo familiar cuando se presentan dificultades en alguno de los dos aspectos el individuo puede cambiar su forma de actuar de manera negativa, creando así en él mismo un ámbito de estrés y descontento con la vida misma. Sanz & Rodríguez (2011) mencionan a (Thomas y Gánster, 1995) “por lo tanto, es necesario que las organizaciones ofrezcan un apoyo global a los empleados con la adopción de políticas que permitan compaginar con la adopción laboral y personal. (p.98) si las organizaciones no se preocupan por los empleados ni prestan espacios de atención para su escucha y desarrollo de sus habilidades estos se verán perjudicados de forma directa cuando el peso de los problema psicológicos afecten al empleado y no puedan llevar a cabo la ejecución de los planes establecidos con él, cada empleado tiene un papel importante en la compañía por esa razón están ahí ubicados de tal manera que si esa persona se ausenta creara una dificultad a corto o largo plazo según sea la necesidad de la empresa.

Para continuar Montoya (2013) habla en su estudio *Los conflictos de familia: ¿Conflictos de autoestima?*, para cada individuo los problemas personales en este caso los de familia pueden llegar a afectar de manera psicológica y crítica su proceso de evolución, su vida diaria y sus factores de crecimiento emocional. “La autoestima es entendida aquí, como el elemento clave en la toma de decisiones y el reflejo de la auténtica valía de quien se asume, en el tratamiento de los conflictos, en la calidad de contraparte.” (p.158), por lo tanto, la autoestima de cada persona va ligada a sus pensamientos, forma de actuar y sentimientos con los demás o con el ser mismo. La autoestima puede dar a conocer a una persona sus comportamientos son ligados a como se sienta consigo mismos.

En este mismo orden el autor nos dice que “el conflicto se asume como un fenómeno consustancial, en donde se resalta, con todo, el hecho de que en ella se conservan naturalmente, sus potencialidades para el crecimiento o para la destrucción” (Montoya, 2013,p.159) el conflicto al igual que las potencialidades puede ser un arma de doble filo para el individuo, cuando una persona maneja una autoestima alta, desarrolla habilidades para su crecimiento emocional con la cual incluso puede contagiar a quien lo rodea de buena actitud aunque en ciertos momentos las personas con autoestima alta pueden herir susceptibilidades a los demás con comentarios de alto ego; pero cuando el individuo tiene una autoestima baja puede perjudicar su contexto social destruyendo su entorno con las personas cercanas o las que se quieren acercar a él.

La familia y la pareja hacen parte del crecimiento emocional de la persona, cuando alguien comienza a construir una vida de familia, los conflictos se pueden presentar en cualquier momento por diferentes aspectos: pensamientos diferentes, gustos, gastos, trabajo o la repartición

de las responsabilidades, la pareja lleva a cabo sus dificultades dentro de su hogar “ por ellos, el conflicto se origina principalmente en los espacios propios de la pareja y es dirimido generalmente por la mismas, teniendo en cuenta su resolución la satisfacción o insatisfacción de las dimensiones emocionales y efectivas que de ella se derivan” (Montoya, 2013,p.160)

Cuando el individuo se afectado de manera directa con sus comportamiento hablamos también de “conflicto de identidad: se disputa porque el problema afecta la manera íntima de una persona de ser lo que es” (Montoya, 2013,p.162) poniendo a prueba su credibilidad hacia el mismo, lo que es, para donde va, con quien lo hace o a dónde quiere llegar, el cuestionamiento hacia el mismo, la falta de identidad lo puede ubicar en un contexto erróneo donde no quiera estar realmente por querer encajar en un mundo donde todo sea igual.

Y como todo influye lo familiar, lo personal, lo social, lo laboral y lo económico cada persona decide cómo luchar con sus conflictos interpersonales, propios de su vida o con la falta de identidad donde los sentimientos vacíos y la soledad afectan sus existencia Montoya (2013) , hace referencia a (Rosenbeng, 1999) en cuanto a que “los miembros de la pareja o de la familia, al afrontar el conflicto con el otro, suelen descansar su carga o escudar su aporte al conflicto, en el otro o en alguna condición ajena” (p.163) cada ser decide de manera única como afrontar sus problemas personales y dificultades emocionales.

Siendo la familia una gran fuente de apoyo para cada persona por ser el lugar donde se desarrolla de forma natural, donde habitan las personas que lo conocen realmente su forma de ser, sus comportamiento o lo que es realmente, el acompañamiento familiar es vital para el mejoramiento de actitudes que afecten a alguien, la familia es núcleo de partida para iniciar con un proceso de desarrollo y cuidado, “ dando por sentado, por supuesto, que para el tratamiento

del conflicto de familia, no es necesaria la condición del cambio del otro” (Montoya, 2013,p.165) ayudar al otro a encontrarse consigo mismo, a que pueda transmitir lo que realmente es y encuentre su punto de evolución para seguir con normalidad su vida misma con un enfoque personal, las familias pueden mejorar los niveles de autoestima en quienes la componen.

Para finalizar se hablara desde el conflicto interpersonal como oportunidad de aprendizaje dentro de las instituciones de Amparo Caballero González donde el tema de los valores y la importancia de conocer la variedad de comportamiento y el cambio que el mundo está tomando con respecto a las formas de ser de los demás algo así como división de gustos o culturas.

Con referencia a lo anterior la autora explica que “se habla del incremento de la violencia en los centros escolares, de que nuestros estudiantes son más “difíciles”. Y es común en las conversaciones entre docentes comentar que los alumnos de ahora son más conflictivos que los de hace algunas décadas” (Caballero,2002,p.4) y aunque dentro del proceso de sistematización el tema es empresarial cabe mencionar que para los empleados que tienen familia e hijos el tema de la violencia dentro de los centros educativos es de vital importancia ya que puede afectar a sus hijos de forma directa o indirecta causando retrasos en la educación de estos, incluso cuando la violencia en estos tiempos está a la mano de todos.

Para los padres de la compañía es importante el apoyo a sus hijos y cabe mencionar al autor donde dice que “Para muchos educadores, el conflicto siempre es destructivo y, por tanto, debe ser evitado si es posible, y si no, eliminado radicalmente, a cualquier coste. Si ninguna de estas alternativas es posible, es mejor ignorarlo” (Caballero, 2002, p.5) esto llevaría tiempo de mucho trabajo, de acompañamiento de las escuelas para los alumnos, se podría conocer la razón de la violencia pero cuando esta llega a absorber gran parte de los estudiantes el análisis debe ser más profundo de manera que los procesos sean efectivos y de buena vista para ellos y sus padres.

Para continuar “En consecuencia, dependiendo de dónde se coloquen las causas y los responsables de los problemas, las soluciones que se adopten serán de una u otra naturaleza” (Caballero, 2002, p.7) las soluciones si no son las adecuadas terminarían creando conflictos

mayores poniendo en riesgo el crecimiento de los alumnos, cuando se presenta un mal manejo de los conflictos los estudiantes tienden a ausentarse de clases incluso con la aprobación de sus padres o acudientes, las causas y los responsables de esos conflictos deben ser incluidas en un seguimiento a partir de las normas que las escuelas tengan establecidas dentro de su plantel.

Cuando se hace un acompañamiento acertado de manera que los padres estén empapados del tema, acerca de lo que pasa con sus hijos porque al igual que ellos la escuela es su segundo hogar donde comparten ideas, momentos, pensamientos y transmiten conocimiento el tema de empoderamiento puede ser más factible de manera que los alumnos tengan la capacidad de sobre llevar alguna dificultad que se presente como lo dice Caballero (2012)“ Que los alumnos aprendan a enfrentarse a las situaciones de conflicto, a mantener una actitud menos negativa ante la discrepancia. Frente a eludir o ignorar el conflicto, la consigna en este será: afrontarlo” (p.8)

Los docentes y las directivas son fundamentales para el proceso de solución son quienes deben aportar sus ideas para llevar a cabo un buen desarrollo de las ideas, que aporten a la recuperación de aquellos momentos donde el conflicto amenaza con los estudiantes y su interés por estar en el aula de clase demostrar que el trabajo en grupo y la educación es el camino hacia el crecimiento personal y evolución continua del estudiante “ en el sistema formal de enseñanza, nuestros alumnos y alumnas aprenden en grupo, y esta circunstancia marca de forma definitiva la consecución de las metas formales de aprendizaje.” (Caballero, 2002, p.9)

Como cada conflicto tiene factores que vienen detrás como el ámbito familiar del estudiante, el nivel económico, su composición familiar y la influencia de sus padres “No es justo culpar a la escuela de los problemas de los que es víctima, pero si podemos responsabilizar a la institución es colar de las repuestas que da estos problemas” (Caballero, 2002, p.11) porque al

igual que las grandes y pequeñas empresas las escuelas deben contar con los recursos para atender cualquier anomalía que se presente en estos lugares.

Está claro que el ausentismo aborda diferentes factores podemos decir que todo lo que rodea al individuo puede provocar que se ausente de su labor, la familia, lo social, lo económico, los problemas personales y psicológicos afectan al ser humano por ende buscar alternativas de mejora, el acompañamiento constante hacia las personas permitirá entonces conocer cuáles son los puntos focales para seguir en construcción de las mejoras.

6. Diseño metodológico

6.1. Enfoque

Hermenéutico: “Aquí se pone en consideración la necesidad de entender a los actores de los proyectos socioculturales y educativos en el desarrollo de razones prácticas reflexivas, mediante una serie de procesos que permiten hacer explícitos y ponen en claro: intencionalidades, predisposiciones, hipótesis, sentidos y valoraciones que subyacen en la acción” (Molina, 2013, s.p)

6.2. Tipo de Investigación

Investigación - Acción: “La investigación-acción es una forma de investigación que permite vincular el estudio de los problemas en un contexto determinado con programas de acción social, de manera que se logren de forma simultánea conocimientos y cambios sociales.”(Vidal & Rivera, 2007.p,1)

6.3.Población y muestra

6.3.1. Población

Todos los empleados de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana la cual cuenta con (209 empleados)

6.3.1.1.Muestra poblacional

Quince (15) empleados entre hombres y mujeres quienes hacen parte de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el municipio de Copacabana

6.4.Técnicas

6.4.1. Observación

A partir de este sentido se puede ver más allá de lo que se escucha dentro de la práctica profesional “consiste en acercarse al fenómeno estudiado y ver directamente lo que sucede. Al imprescindible en esta técnica es que el observador debe pasar desapercibido, de lo contrario es altamente probable que los sujetos de estudio de la investigación modifiquen sus comportamiento normal”(Ander- Egg 1995, p.120)

6.4.1.1.Entrevista

La entrevista permite un acercamiento de los sujetos donde se pretende conocer sobre aspectos de interés iniciando con lo que se quiere conocer “es una interacción en la cual se exploran diferentes realidades y percepciones, donde el investigador intenta ver las situaciones de la forma

como lo ve sus informantes, y comprender porque se comportan de la manera en que deciden hacerlo” Bonilla & Rodríguez, 2015, p.123

6.4.2. Instrumentos.

“Conjunto de operaciones específicas que el profesional realiza para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos; es lo más concreto del ejercicio profesional y da cuenta de cómo se realiza la acción social. Está asociado con las acciones que tiene que realizar y con las técnicas e instrumentos que se emplean para ello” (Vélez, 2014, p.23)

6.4.2.1.Cuestionario

Permite al investigador recolectar información acerca del tema a analizar y así obtener resultados más concretos “las preguntas son la expresión manifiesta, por lo común en forma de interrogación, que constituyen la estructura formal del cuestionario y mediante ellas se recopila información” (Azofra, 1999, p.127)

6.4.2.2.Diario de campo

Es una observación participante donde se debe estar atento de lo que pasa alrededor y en el contexto de la misma “El diario de campo es un útil en el que el estudiante hace evidencia de lo que aprende y de lo que aún le queda pendiente por aprender.” (Álzate, Puerta & Morales, 2008, p.1)

7. Análisis e Interpretación de datos

Con base en las categorías y subcategorías se hizo el ejercicio investigativo de recolección de información se realizó una entrevista a los empleados de la planta de valor agregado en ubicada en el municipio de Copacabana de Operadora Avícola Colombia S.A.S, se realizaron ocho preguntas a los quince participantes trece (13) de ellos operarios, un (1) supervisor y (1) el auxiliar de investigación y desarrollo.

Por lo anterior, se da paso hacia el acercamiento a ciertos factores que implican en el desarrollo normal del trabajo por esta razón se buscó integrarla con sus respectivas categorías y subcategorías permitiendo una interpretación de la información argumentadora desde el conocimiento del trabajo social, los autores y en relación con el eje de sistematización “Factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de la Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana Antioquia.”

Partiendo desde el inicio la entrevista estuvo dividida en tres partes según la categoría y la subcategoría establecidas, las tres primeras preguntas fueron dirigidas hacia los factores sociales y el ambiente laboral con la intención de conocer lo que le gustaba a ellos sobre su entorno laboral como se muestra a continuación. ¿Qué es lo que más le gusta de su ambiente laboral? De los quince (15) entrevistados nueve (9) coincidieron al decir que el compañerismo era lo que más le gustaba, dos (2) personas dijeron que sus jefes, dos (2) empleados dijeron que el horario flexible y las otras dos (2) personas dijeron que el manejo y el desarrollo del puesto de trabajo. Para hablar acerca de la respuesta iniciaremos con Naranjo (2011) en su artículo Estrés laboral y

sus factores de riesgo psicosocial nos dice que las demandas del trabajo “se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, cuantitativas, de carga mental, emocionales, etc.” (p. 82). Da inicio para decir que las relaciones sociales en el trabajo entre superiores y sus colaboradores son importantes para tener un mejor control sobre el trabajo y para que el individuo pueda realizar su labor.

Para Prado (2015) en Su libro *clima y ambiente organización: trabajo, salud y factores psicosociales* hace referencia a las OIT para decir que “hay una mala adaptación del trabajador, cuando sus necesidades no están satisfechas, cuando se le exige demasiado, o se le menosprecia, el individuo reacciona con repuestas alteradas de carácter cognitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento.” (p.40) de tal manera que un mal ambiente de trabajo puede incurrir en muchos aspectos emocionales y profesionales.

En la planta se cuenta con empleados que llevan más de cinco (5) años en la compañía lo cual implica que el compañerismo sea más grande ya que se conocen de hace tiempo y han crecido a medida que crece la compañía, dentro de la planta se busca tener un buen compañerismo debido a que los trabajos que se deben realizar en su mayoría son en conjunto con los demás. Desde el trabajo social se podría partir por realizar actividades de integración y participación donde se permita conocer al otro y de esa misma manera trabajar por el amor al trabajo y a los demás sin dejar de lado la importancia de trabajar por el crecimiento y desarrollo de todos, el interés de relacionarse con los demás, el conocimiento que se puede adquirir de los demás y las grandes posibilidades de crecer juntos.

Siguiendo en el mismo orden se realizó la segunda pregunta con base en la primera:

¿Qué es lo que no le gusta de su ambiente laboral? De los quince (15) entrevistados siete (7) concedieron al decir que faltaba compañerismo, tres (3) dijeron que el ruido de la maquinaria que faltan por mejorar, tres (3) de ellos dijeron que la falta de actitud y de interés de algunos, uno (1) de ellos hablo sobre que debe asumir responsabilidades de otros.

Desde su tesis Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales Díaz (2010) nos habla acerca de los trabajadores diciendo que:

La personalidad es un constructo hipotético que se proyecta en el tipo de actos que realizan cotidianamente las personas. Está compuesta por un conjunto de características cognitivas y tendencias conductuales que determinan las similitudes y diferencias en pensamiento, sentimientos y conductas de los individuos. (p.60)

Continuamos con Gutiérrez & Vilorio (2014) en su Artículo *Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral* nos habla desde otro punto de vista partiendo de la siguiente postura planteada por los autores.

Las variables sociológicas (comportamientos, creencias y actitudes de los individuos, aspectos motivacionales y factores de liderazgo) se considerarían antecedentes, ya que se pueden convertir en riesgos en la medida en que aumenta la probabilidad de efectos tales como la ocurrencia de un accidente en la recreación de la tarea.(p.6)

Diferentes factores pueden estar dentro de lo que les disgusta a los empleados con su labor como se vio en las repuestas obtenidas en la entrevista y aunque la falta de compañerismo ha sido la repuesta más repetitiva, otros aspectos como el frío y la carga de obligaciones pueden hacer que el empleado no se sienta a gusto frente a las labores que les otorgan sus jefes, aunque la planta cuenta con una gran cantidad de empleados a veces es necesario que los que no se ausentan cubran el puesto de otros para terminar los procesos de producción.

Con el área del mantenimiento se trabaja día a día para mejorar el puesto de trabajo con respecto a infraestructura y condiciones de peligro. De la misma manera como se menciona en la pregunta anterior desde el trabajo social se puede conocer los diversos factores que pueden afectar un ambiente laboral y trabajar en conjunto con los empleados para que se disminuyan estos momentos en donde se puedan presentar dificultades con los demás, un mal ambiente laboral puede crear distracciones y malos manejos de los tiempo retrasando así los procesos y la estabilidad de la compañía, si un empleado no se siente a gusto en su puesto de trabajo puede contagiar a los demás de tal manera pueda crear inconformidades con las responsabilidades laborales, si estas no se reparten equitativamente y de acuerdo a lo establecido en sus contratos.

Para finalizar con esta primera parte se realizó la tercera pregunta:¿si tuviera la oportunidad de cambiar de empresa porque lo haría? De los quince (15) entrevistados once (11) dijeron que lo harían por más dinero o mejorar sus capacidades y vida personal, tres (3) empleados dijeron que no han pensado en cambiar de empresa y uno (1) de ellos dijeron que lo harían por cambiar de jefes y compañeros.

Para complementar esta respuesta Pulido (2015) en su Investigación en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: Una revisión nos hace referencia a los resultados de la misma diciendo que “el control sobre el trabajo, las recompensas y el liderazgo, se relaciona negativamente con la dedicación, el vigor y la absorción en el trabajo, y se evidencia correlación negativa entre demandas emocionales y compromiso con la organización”(p.87).

Aunado a esto Sánchez, F., Suarez T., y CaballeroA (2011) que su investigación *Mentiras en el Entorno Laboral* nos hacen referencia a lo siguiente.

Los efectos sobre la confianza y lo emocional el uso de la mentira en el contexto laboral y la pérdida de confianza pueden tener un efecto negativo sobre el desarrollo de las relaciones personales en este ámbito. La confianza es un factor determinante en la configuración y desarrollo de las relaciones dentro y fuera de las organizaciones (p.193)

La empresa ha hecho un gran trabajo sobre los beneficios que les da a sus empleados y el salario que se otorga a los operarios, lo cual ha hecho que mucho de ellos hable bien de la compañía y se sientan cómodos dentro de ella. Desde el trabajo social podría decir que el acompañamiento hacia los empleados puede incrementar de tal manera que se conozca cómo ha sido el manejo que se le ha dado a los conflictos entre los empleados, discusiones con los supervisores o dificultades en cuanto al entorno laboral incluyendo las condiciones laborales, puesto de trabajo y como los empleados se han adaptado a este.

Junto con el área de Gestión Humana el trabajo social como practica que promueve al desarrollo social se puede crear ambientes óptimos donde los empleados puedan hablar sobre las dificultades, circunstancias o necesidades que se presenten dentro de su contexto laboral, el reconocimiento al buen trabajo y al emprendimiento puede traer efectos positivos dentro de la planta de tal manera que el sentido de motivación se vea reflejado durante los procesos de producción y cumplimiento de metas.

Para continuar dentro de los factores sociales y las características familiares se realizaron de la misma manera tres preguntas para conocer de qué manera influye el contexto familiar en los empleados, las preguntas que se realizaron fueron las siguientes: ¿Con quién vive? De los quince (15) entrevistados (10) coincidieron en al decir que vivían con sus padres, hermanos o tías, tres (3) de ellos viven con su esposo e hijos, uno (1) vive con su hija y el otro (1) vive con su novio.

Haciendo énfasis en la familia Rosen(2014) en su trabajo la influencia de la familia y de los hijos en el trabajo independiente femenino en noruega lo cual no está muy lejos de la realidad en todo el mundo nos habla acerca de que “Por consiguiente, los argumentos en cuanto a la influencia de los hijos son contradictorios: pueden considerarse tanto un obstáculo como una motivación para la actividad empresarial femenina, y hay datos empíricos que apoyan ambas tesis.” (p.375)

De igual forma Para esta respuesta y basándonos en los factores sociales hablamos de Gonzales & Pérez(2007) quienes en su artículo factores sociales como medidores de la salud publica nos hacen una introducción donde nos dicen que “la OMS indica que las condiciones y requisitos para la salud son la paz, la educación, la vivienda, la alimentación, un ecosistema estable, la justicia social y la equidad” (p.194)

La planta cuenta con una gran cantidad de empleados y en su mayoría hacen parte de una gran familia, algunos incluso hacen parte de una gran generación, nietos, abuelos, tíos, padre e hijos son quienes componen sus grupos familiares por eso desde el trabajo social es importante conocer el tipo de familia de los empleados sobre todo de aquellos que presentan altos niveles de

estrés o aquellos que pasan por los altos y bajos niveles emocionales hasta el punto de afectar su labor, cuando la familia es grande y uno de ellos tiene algún problema de salud como nos dice Zarate 2007)puede afectar de cierta forma en la cual el empleado se sienta en la obligación de solicitar un permiso personal, más aun cuando tiene hijos pequeños o para aquellos que habitan con sus abuelos y padres enfermos.

Algunos prefieren dejar su trabajo si es necesario para emprender caminos nuevos que les permitan tener más tiempo con su familia; los grupos de interacción nos ayudan a identificar de qué manera influye la familia para que alguien no asista a laboral en algún momento. Para continuar en el mismo orden se realizó la siguiente pregunta:¿Su familia depende económicamente de usted? De las quince (15) entrevistadas, diez (10) de ellas respondieron que su familia si dependía económicamente de ellos los otros cinco (5) contestó que aportaban algo para alimentación, servicio y demás necesidades del hogar, basados en la respuesta y ya sabiendo que en estos tiempos el hombre y la mujer deciden trabajar para sacar adelante su grupo familiar o por sus intereses desde su trabajo economía de genero el valor simbólico y económico de las mujeres Estrada (2017)habla de los salarios de las mujeres va aumentando más que los hombres “los salarios de las mujeres crecieron, mientras que los de los hombres disminuyeron, es decir, que la brecha salarial por sexo en contra de las mujeres, se invirtió” (p.18) las mujeres han optado por salir a trabajar al igual que los hombres para que así en sus familias la escases no llegue, ni haga parte del diario vivir, mostrar sus capacidades ha sido parte del argumento para realizar trabajos que estén a su alcance.

Para continuar se habla acerca de la investigación de Ruiz &Ruiz (2011)factores determinantes del comportamiento ético/ no ético del empleado: una revisión de la literatura nos

dicen que “el comportamiento ético en otros miembros de la empresa influye positivamente sobre el comportamiento ético del empleado” y traemos a relación este fragmento porque en la planta de valor agregado existen casos donde las personas hablan acerca de ser que su familia depende de ellos y por esta razón deben salir de la planta en horas laborales ante cualquier dificultad ¿ pero qué tan cierto es? Hablamos desde la ética lo que hace a la persona, aquello que nace y nos enseñan desde pequeños; en la casa y en la escuela, la ética nos va forjando como personas dependiente e independientes, si la compañía le miente a sus empleados estos también lo harán generando dificultades dentro de esta.

Si la familia de un empleado depende económicamente de este, se verá obligado a llevar su salario completo para alcanzar a cubrir las necesidades básicas como las de vivienda, alimentación y estudio si así fuera; desde el trabajo social la ética se puede fomentar a partir del comportamiento de los directivos, jefes o supervisores quienes son lo que transmiten diariamente mensajes a los operarios, quienes efectúan la comunicación todos los días, aquellos quienes deben dejar claro todos los puntos desde el inicio para que no hallan mal entendidos. Para continuar con la entrevista se planteó la siguiente pregunta, ¿Ha pasado por situaciones por las cuales deba elegir entre su familia y el trabajo? De los quince entrevistados (15), Nueve (9) respondieron que no habían pasado por ninguna situación donde tuvieran que elegir, las otras seis (6) personas contestaron que si han pasado por situaciones como lo son: fiestas familiares, enfermedades de algún familiar o por falta de tiempo.

Desde la clínica y la salud Manso E., Sánchez y Flórez I., (2011) en su artículo salud y sobrecarga percibida en personas cuidadoras familiares de una zona rural, hablando sobre las

situaciones donde los empleados deben salir de su trabajo por motivos personales está la de su salud o la de alguien cercano por esta razón traemos a colación el siguiente aporte.

En el grupo de cuidadores hemos encontrado mayor número de enfermedades registradas en su historia, mayor malestar psicológico, mayores niveles de ansiedad y de depresión que en el grupo control. Las diferencias halladas claramente se sustentan por las mujeres, ya que al desagregar los resultados por sexo, encontramos que las cuidadoras tienen mayor número de visitas a profesionales sanitarios en el último mes para sí misma, mayor número de enfermedades registradas en su historia (p.42)

Para complementar Ramírez, A., Cadavid, R., y García S., (2011) en su trabajo desempeño de las empresas y factores institucionales en Colombia, 2002-2007, nos hablan sobre la violencia y nos mencionan que, “el crimen y la violencia debilitan el cumplimiento de las normas y las reglas del juego y, en general, la confianza de los miembros de la sociedad, lo que dificulta el logro de los objetivos individuales y colectivos” (p.182). La violencia puede afectar los diferentes lugares donde habitan los empleados, generando una decaída en el proceso, la mayoría de empleados de la planta vienen de zonas rurales, veredas aledas a los municipios de Copacabana, Girardota y Barbosa.

En el área de Gestión Humana no se cuenta con un trabajador social, pero si con la psicóloga quien se encarga de llevar a cabo los procesos de contratación y vinculación, dentro de la compañía no se cuenta con alguien que realice visitas domiciliarias o que realice un acompañamiento a los empleados que presentan dificultades personales, familiares o aquellos que presentan incapacidades permanente.

Lo cual quiere decir que no pueden volver a sus labores por alguna enfermedad laboral o generar durante varios meses, desde el trabajo social es de gran importancia conocer al empleado en todos sus contextos es decir; saber cómo está compuesta su familia, si pasa por situaciones de gran dificultad y cómo afecta su entorno y su vida diaria, es importante que en los momentos de enfermedad el seguimiento sea constante de tal manera que el empleado vea que la compañía está ahí al tanto de lo que pueda pasar con él.

Los procesos de intervención pueden traer grandes cambios en las actitudes de algunos y puede evitar a futuro malestares de los empleados con la empresa. Un buen acompañamiento puede afianzar la relación empleado- empleador, se podrían conocer las necesidades que se pueden cubrir dentro de la compañía para lograr un lugar más ameno para estos, aunque en realidad no se lograría tener a todos los empleados a gusto.

Para finalizar y retomando en el ausentismo de empleados como categoría y el conflicto interpersonal como sub categoría se realizaron las siguientes preguntas. ¿Cuándo usted ha faltado al trabajo porque lo ha hecho? De los quince entrevistados trece (13) respondieron que por enfermedad de cualquier tipo o incapacidad, uno (1) respondió que por el fallecimiento de alguien cercano y el otro por su matrimonio.

Basado en la respuesta sobre el ausentismo debido a enfermedad se relación con el artículo de Martínez & Saldarriaga (2008) llamado Inactividad Física y ausentismo en el ámbito laboral donde dice que “infortunadamente las personas han disminuido dramáticamente el nivel de actividad física que realiza en sus actividades laborales y de tiempo libre; y han adoptado un estilo de vida sedentario que comparten alrededor de 160-80 por ciento de la población mundial” (p.228)

Con relación a lo anterior Sanz & Rodríguez (2011) en su trabajo el efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre el papel mediador del conflicto Trabajo- Familia “Por una parte, la

situación de acoso implica una pérdida inicial de recursos, no sólo materiales, sino también personales, afectando por ejemplo al estatus que se tiene en la organización, o a la energía física y mental” (p. 97), el acoso al trabajador puede ser una razón para que falte a su labor, pero puede que se presente dificultad al identificarlo ya que algunas personas por miedo a la divulgación de sus repuestas no la darían de forma sincera o sensata.

Dentro de la compañía se adquieren unos beneficios o permisos especiales según las circunstancias por las que pase el empleado, como la muerte de sus padres, hermanos, hijos o esposa, permisos habituales y recurrentes como los que son por citas médicas, terapias o entrega de informes y reuniones escolares, lo cual permite que todos los días se ausenten más de dos personas durante las horas laborales.

Dentro del trabajo social es importante realizar seguimientos a estos aspecto porque aunque la empresa tenga estos beneficios para los empleados, es necesario saber que tan pertinentes son y porque se presentan de manera constante ya que algunas personas pueden abusar de este para faltar sin justa causa, por motivos fuera de los permitidos, como por ejemplo: pereza, viajes, falta de transporte, etc. Es importante conocer que tan reales son estos momentos y hasta qué punto es necesario que se ausenten, como se ha mencionado anteriormente el ausentismo de algunos puede atrasar el proceso de producción y falta de cumplimiento en los pedidos con los clientes.

Para finalizar se realizó la siguiente pregunta donde se pretendía conocer cómo influye el ausentismo de algunos en aquellos que van a trabajar.¿El ausentismo de sus compañeros que tanto influye en su labor? Dentro de los entrevistados seis (6) personas respondieron que no les

afecta en lo personal y en lo laboral, nueve (9) personas respondieron que si les afectaba porque se acumula el trabajo, no es el mismo rendimiento y el estrés aumenta.

Basados en la repuesta queremos traer a correlación las horas perdidas que se generan por el ausentismo de algunos empleados, por esta la razón en el trabajo de Haidar(2013) Las pérdidas de jornadas de trabajo por enfermedad, una preocupación de larga duración (Argentina, 1930-2012) el cual podemos unificar con lo que pasa en cualquier compañía partiendo desde “ La carga que los incapacitados (aun temporarios) representaban para la sociedad es un conjunto, los gastos de asistencia médica, la perdida de fuerzas de producción, etc.” (p.85) para complementar González (2008)en su trabajo El conflicto interpersonal como oportunidad para el aprendizaje nos dice “que las personas implicadas en el conflicto dispongan de los recursos (sociales, personales o/y organizacionales) necesarios para resolverlo.” (p.8)

Aunque dentro de la planta se cuenta con todos los elementos de protección para que los empleados desarrollen su labor de forma normal, los espacios donde el frio es constante afecta algunos operarios quienes durante el día presentan quejas y reclamos por dolores en articulaciones y de cabeza, la maquinaria con la que se cuenta se maneja con la ayuda de los empleados quienes deben realizar movimientos repetitivos los cuales con el tiempo afectan el movimiento de sus manos, los dolores de rodilla se presentan frecuentemente por que durante la jornada deben estar de pie ya que debido al manejo que se le debe dar al pollo (producto que se comercializada en la compañía) no se permite una postura diferente, el trabajo se debe realizar de esa manera.

Por esta razón se cuenta con un grupo de brigadistas quienes están capacitados para atender cualquier eventualidad que se presente durante las jornadas laborales y así tener una revisión inmediata según la gravedad del asunto. Junto con el área de salud en el trabajo quienes se encargan de llevar a cabo todos los procesos de enfermedad en cuestión de acompañar al empleado y enviarlo al médico si lo necesita, son quienes también revisan diariamente que los operarios cumplan con su deber de llevar bien su dotación de frío y de protección para así evitar en la mayor medida accidentes que puedan afectar la productividad de la planta o la vida del empleado.

El trabajo social en equipo con áreas de seguridad y salud en el trabajo puede fortalecer este seguimiento ya que abría un acompañamiento de apoyo, de conocer cómo se lleva a cabo el proceso y finaliza, de tal manera que empleado pueda expresar sus inquietudes y se le responda adecuadamente de acuerdo a su necesidad; como trabajadora social pienso que es fundamental apoyarse de las demás áreas ya que todo es un círculo de información donde el conocimiento del otro puede traer un mejor desarrollo al momento de intervenir ante estos momentos, la intervención debe ser pertinente e inmediata para conocer a fondo cuales son las razones por las cuales alguien puede ausentarse de su empleo o como su labor está afectando su labor hasta el punto de verse obligado a faltar a este.

Durante la realización de esta actividad se tuvo en cuenta las categorías y subcategorías establecidas sin dejar de lado, el eje central y el objetivo general para que así no se perdiera la guía de la construcción del trabajo.

8. Hallazgos y Recomendaciones

Tabla No. 1: Hallazgos y recomendaciones

Hallazgos	Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Algunos empleados están en desacuerdo con algunas decisiones que toma la compañía sobre su trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Desde el trabajo social debe estar atento a las circunstancias que presentan las personas para entrar a mediar entre la empresa y el empleado
<ul style="list-style-type: none"> Se presentan dificultades de salud por motivos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Desde el trabajo social se puede estudiar los casos de estos empleados, hacer un seguimiento al estudio de su salud
<ul style="list-style-type: none"> Durante la realización de la entrevista los directivos no aceptaron una de las preguntas: ¿las relaciones con sus superiores generan deseos de ausentarse de su puesto de trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> Desde el trabajo social se recomienda que desde este tipo de propuestas todos los empleados se puedan involucrar
<ul style="list-style-type: none"> Los permisos y salidas constantes de los empleados causa estrés y carga laboral en algunos operarios 	<ul style="list-style-type: none"> Desde el trabajo social se propone verificar y llevar a cabo un seguimiento a las salidas y constantes permisos que se solicitan durante horas laborales
<ul style="list-style-type: none"> Falta personal para atender las necesidades de los empleados y el reconocimiento de estos 	<ul style="list-style-type: none"> Desde el trabajo social se propone fortalecer las áreas que acompañan a los empleados para cubrir la demanda y así conocer más de ellos
<ul style="list-style-type: none"> La importancia que tiene para los empleados el acompañamiento de la compañía en el momento de presentar una dificultad personal 	<ul style="list-style-type: none"> Desde el trabajo social es pertinente realizar acompañamientos pertinentes para conocer el contexto en el que se encuentran los empleados
<ul style="list-style-type: none"> Algunos empleados ven la compañía como una de las mejores por los beneficios y por los permisos que se les otorga cuando lo necesitan, les gusta compartir con sus compañeros y jefes. Piensan que es una buena experiencia para crecer en su conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Desde el trabajo social es importante fortalecer las relaciones empleados-directivos para que estos se sientan más ameno en su trabajo y sigan el reglamento al pie de la letra, reconocer el esfuerzo y la dedicación de aquellos que muestran buenos resultados y actitudes.

Enunciados de acción

Enunciado 1.

Factores laborales- ambiente laboral: estrategias de interacción que favorezcan a los factores y ambientes laborales

Enunciado 2.

Factores sociales- características familiares: conceptos del trabajo social para la comprensión de las características familiares

Enunciado 3

Ausentismo de empleados- conflicto interpersonal: características del ausentismo de los empleados para la generación de prácticas de resolución de conflictos

9. Fase del actuar

9.1. Proyecto 1

Estrategias de interacción que favorezcan a los factores y ambientes laborales

9.1.1. Objetivo general

Desarrollar estrategias de interacción que permitan favorecer los factores y el ambiente laboral de los empleados de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S

9.1.2. Justificación

El presente proyecto se plantea de acuerdo a la necesidad de mejorar los factores que inciden en el mal ambiente laboral dentro de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el municipio de Copacabana, un proyecto que implica la participación actividad de los empleados, supervisores y jefes para que todos logren identificar a cada uno de los

integrantes de la planta y se realice un reconocimiento hacia los compañeros de trabajo ya que algunas áreas están divididas por bioseguridad. Debido a actividad económica de la compañía los empleados no pueden salir con frecuencia de su puesto de trabajo, deben estar de pie y cuando salen no pueden tardar más de cierto tiempo por el manejo del producto, por esta razón el proyecto se enfoca a que se salga de la monotonía y se puedan establecer espacios diferentes para la realización de este.

Cabe resaltar la importancia de la participación de todos para que así los operarios sepan lo importante que es la permanencia de ellos dentro de la compañía, por medio de actividades fuera del puesto de trabajo para que se despejen del diario que hacer, la integración activa, la escucha y la participación de las diferentes áreas ayudara a que este tenga una acogida diferente y de tal agrado para la mayoría.

9.1.3. Metodología

La metodología utilizada de este proyecto se realizara a través de actividades lúdicas de interacción donde se pueda conocer e identificar al otro como empleado y compañero, se puede realizar dentro de la planta que cuenta con grandes espacios o fuera de ella cuando sea permitido para que así estén sean realizadas con mejores tiempos.

9.2. Proyecto 2

Conocer conceptos del trabajo social para la comprensión de las características familiares

9.2.1. Objetivo General

Desarrollar estrategias de intervención donde se permita conocer la composición familiar de los empleados y de qué manera influyen en su labor.

9.2.2. Justificación

Como primera partes este proyecto es pertinente al momento de realizar un proceso de selección de aquellas personas que desean ingresar a la planta de valor agregado, es importante según los aspectos que se hallaron; conocer de qué manera puede influir para familiar para que alguien se ausente de su labor. Este proyecto busca promover y realizar un diagnóstico familiar en donde se incluyan todas las dimensiones de esta, recopilar información acerca de sus integrantes, que hacen y de qué manera influyen en la toma de decisiones dentro de su hogar.

Este proyecto implica la realización de visitas domiciliarias, entrevistas y registro de intervención si fuera necesario, de esta manera se podrán localizar algunos problemas sociales, analizando la situación y realizando una evaluación pertinente al contexto en el que se encuentren. Se puede intervenir por medio del empleado como una iniciación de recolección de datos si este lo permite, la familia juega un papel importante en la conducta del ser humano en aspectos sociales y psicológicos, la familia puede incluso ser un benéfico o problema al momento de realizar una labor o pertenecer a una compañía, según las responsabilidades que estén establecidas dentro de ella.

9.2.3. Metodología

La metodología desarrollada para este proyecto busca la participación de todos los miembros que conforman las familias de los empleados de la planta de valor agregado ubicada en el municipio de Copacabana, integrarlos a sus hijos, padres o esposos en las actividades a realizar para que así se conozca de primera mano cómo es el funcionamiento de su entorno.

9.3. Proyecto 3

Características del ausentismo de los empleados para la generación de prácticas de resolución de conflictos.

9.3.1. Objetivo General

Elaborar medios de intervención donde se establezcan las razones más frecuentes del ausentismo y se propagan soluciones prácticas ante la resolución de conflictos interpersonales.

9.3.2. Justificación

Para las compañías no es un secreto que el ausentismo genera grandes costos para esta y genera una cierta cantidad de momentos que indisponen a los demás, por esta razón con este proyecto se busca estudiar y tener evidencia de la cantidad de personas que se ausentan durante el día de trabajo, la pérdida en el cumplimiento de la producción continua e insatisfacción en el grupo de trabajo. Conocer el origen del ausentismo nos puede ubicar en un mejor contexto acerca de los manejos que se les da a los permisos efectuados durante la jornada laboral ya sea por motivos personales, enfermedad laboral o general.

Los conflictos aunque son parte del diario vivir pueden traer consecuencias negativas para los empleados, durante la realización del proyecto se busca promover un entorno más ameno, con la intervención pronta de las dificultades y el reconocimiento de las emociones de los toros se podrá identificar los puntos importantes a tratar.

Probablemente esto nos ayude a ver aspectos que no se veían antes y conocer las posturas de aquellos involucrados y de quienes presentan comportamiento ante el estrés y la carga laboral generada por el ausentismo de otros. La comunicación verbal, las preguntas y sugerencias, la plantación de los problemas y la aceptación de responsabilidades hacen parte de este proyecto para que así se integren aquellos a quienes afecta de cualquier manera.

9.3.3. Metodología

La metodología de este proyecto se realizara por medio de partición de los supervisores quienes tiene el conocimiento previo ante cualquier permiso que se presente o dificultad dentro de la planta con los empleados, con el área de gestión humana y salud en el trabajo promover el respeto, el buen uso de la palabra y hacer uso de los medios adecuados para darle solución a los malos entendidos, discusiones o peleas que se puedan presentar.

10. Fase devolución creativa

Este proceso académico fue iniciado en la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana durante el segundo semestre del año 2016 y el primer semestre del año 2017, el cual inició con algunos temores , expectativas y

retos por asumir y por otro lado se manifestaban sensaciones de alegría y entusiasmo por lograr una meta ya establecida desde el principio la cual implicaba poner en práctica mis conocimientos, conocer más acerca del que hacer del trabajador social y terminar mi proceso educativo, por eso tenía toda la intención de estar en un lugar donde se pudiera poner en práctica todo lo adquirido en la academia.

Una vez iniciada esta etapa educativa, y al conocer cada función establecida por la compañía, se logró conocer el contexto, además se logró conocer el lugar y la población que hace parte de esta empresa, así como la ruta a seguir para desarrollar las actividades que beneficiarán a los empleados y la planta; con el plan a seguir y según las necesidades de la población los cuales como se mencionó al inicio del trabajo son empleados de todas las edades, con un gran tiempo de pertenencia en la empresa y viven en su mayoría en sectores rurales como son las veredas de Copacabana, Girardota y Barbosa. Luego de ubicarme en el puesto de trabajo y conocer el contexto de la compañía se plantearon ciertos pasos a seguir acompañados de actividades, en la realización de las actividades y en la búsqueda de factores que influyeran de forma negativa en la planta se inició con escuchar, conocer y entender a los empleados y así lograr un acercamiento desde lo profesional, luego de esto y de ser un proceso largo se me permitió realizar un encuentro donde se realizó un árbol de problemas y un árbol de objetivos donde los participantes dieron a conocer que el ausentismo laboral que se presenta durante las horas laborales es constante, todo esto basado en lo teórico y en el acompañamiento de las directivas de la planta, las sugerencias del área de salud en el trabajo y el conocimiento adquirido durante mi estudio.

Aunque la compañía cuenta con el área de Gestión Humana la cual se encarga de velar por el bienestar de los empleados, de establecer las normas y deberes de estos, de crear formas y

espacios donde ellos puedan interactuar como: salidas pedagógicas, charlas y actividades lúdicas fuera la planta para que crear espacios más amenos fuera de lo laboral, el área de gestión humana busca el crecimiento de todos aquellos que hacen parte de la planta para que así se sientan tranquilos acerca de su lugar de trabajo, esta área permite al empleado hablar acerca de cualquier duda o circunstancia que se le presente ante cualquier situación laboral o personal, abre sus puertas a la escucha y la solución de conflictos aunque a veces puede tardar debido a la demanda de empleados que hay.

La compañía no cuenta con un trabajador social, sin embargo desde mi experiencia y lo vivido es una gran oportunidad y es pertinente para un estudiante de trabajo social realizar sus prácticas en esta, ya que de acuerdo a las necesidades de los empleados y debido a la cantidad de sedes repartidas a nivel nacional permite conocer y reconocer el contexto en el que se encuentran los empleados, las circunstancias por las que pasan y los aspectos en lo que ellos esperan mejorar por ellos o sus familias. Es importante resaltar el acompañamiento de los jefes de otras áreas; como la de salud en el trabajo, quienes también hacen que el proceso sea más ameno y el conocimiento sea mayor según las circunstancias, como practicante siempre había tenía temor al pensar en que mi conocimiento no lo pudiera poner en práctica y las tareas fueran totalmente diferentes a lo que se aprende durante el proceso teórico, pero este no fue el caso, al contrario el conocimiento adquirido hizo que fortaleciera mis ideas y se cumplieran las expectativas, los empleados de la planta de valor agregado se prestan de la misma manera para realizar las actividades, charlas o salidas pedagógicas, les gusta hacer parte del proceso de crecimiento y dar a conocer sus opiniones acerca de su labor.

Como se mencionó anteriormente el acompañamiento de las diferentes áreas de la compañía permitió que el conocimiento fuera mayor e enriquecedor, los aprendizajes fueron

mayores ya que me permitían involucrarme en diferentes temas de investigación y análisis donde estaban incluidos diferentes aspectos de los empleados, como las visitas domiciliarias, el acompañamiento aquellos que presentaban alguna enfermedad laboral, en el desarrollo e investigación de accidentes y conocer como es el proceso durante este tipo de circunstancias, de parte de la jefe de Gestión Humana pude conocer cuáles son los manejos internos que se le debe dar alguna dificultad como la de discusiones entre empleados, despidos, ingresos a la planta y aspectos en general que involucrara el cuidado y bienestar de ellos, por otro lado es importante mencionar que los empleados me permitieron tener un acercamiento profesional al momento de buscar respuestas ante cualquier dificultad que se presentara.

De la misma manera se prestaron de forma voluntaria para la realización de las actividades y charlas plantadas desde mi conocimiento en el trabajo social. Debido a la falta de profesionales para atender a los empleados de la planta el acercamiento permitió que se sintieran en confianza y se afianzara el acercamiento, los empleados podían estar más tranquilos al momento de llevar a cabo cualquier proceso ya que mi permanencia en ella me permitió ayudarles en cada momento.

De acuerdo al modo educativo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios donde el enfoque pedagógico praxeológico es la guía para llevar a los estudiantes por un proceso de calidad y que así mismo puedan ser personas integrales con valores sociales capaces de llevar a cabo un análisis de experiencias por medio de sus prácticas profesionales, obteniendo así un mayor conocimiento a partir de sus capacidades físicas y mentales, donde la universidad cumple su papel al integrarlos a la sociedad como profesionales durante la realización de proyectos y actividades que se lleven a cabo en su proceso educativo, sin dejar a un lado las competencias profesionales, la responsabilidad social y el desarrollo humano.

Basado en lo anterior y teniendo en cuenta que la praxeología va ligada a todos los hechos, actos y resultados que involucran a la sociedad permitiendo desde la práctica profesional realizar una reflexión analítica donde el avance del profesional en formación puede evidenciarse por medio de diferentes actividades realizadas en el proceso de la sistematización de experiencias como nos hace mención el autor Carlos Germán Juliao Vargas (2011) diciendo que “El objeto principal de la praxeología es la elaboración, experimentación y validación de modelos de acción”(2011,p.35)

Teniendo en cuenta que dentro de la praxeología se busca cubrir una necesidad que afecte a la comunidad, en este caso donde se realizó la práctica profesional es importante transmitir los conocimientos y hallazgos adquiridos, por esto se trae a relación a Juliao cuando menciona que “las personas, los objetos y las ideas cambian cuando se transforman las condiciones de vida” (p,46) y aunque sabemos que el cambio es constante la transformación puede variar según las circunstancias.

La praxeología nos permite realizar una reflexión desde distintos puntos de vista para que así se pueda observar, analizar e interpretar de tal manera que pueda enriquecer la experiencia y dejar a la universidad y a los estudiantes en proceso, un legado que sirva de base para cuando sea necesario. El final del producto puede llegar a dar información a otros desde la construcción del aprendizaje.

Desde la sistematización de la práctica, donde se investigó, interpreto y se describieron ciertos factores que se presentaban en el lugar de la práctica profesional en la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S se pretende dejar un legado o una guía donde la compañía pueda analizar y verificar los diferentes aspectos encontrados durante este proceso junto con la importancia que tiene el desarrollo de actividades, el reconocimiento de los

empleados al momento de buscar soluciones o abordar las diferentes dificultades que se presentan.

A modo de conclusión cuando se inicia con el proceso de estudio de Trabajo social las expectativas con las que se inician son tal vez las menos argumentativas como la de tratar de salvar a las comunidades o a las personas en particular, pero durante el proceso de aprendizaje y de crecimiento profesional es constante la búsqueda del desarrollo ante los diferentes aspectos que se presentan en el aula, la práctica profesional permite abrir una puerta donde se le permite al estudiante poner en práctica sus conocimientos y conocer del otro, involucrarse y buscar los medios adecuados para intervenir y llevar a cabo actividades o proyectos establecidos, el que hacer del trabajo social ha sido fundamentado en el respeto por otro, al escuchar y entender al otro y al saber abordar las necesidades que se presenten en la institución en la que nos encontremos.

Anexo 1. Matriz: Ruta metodológica

11. Anexos

OBJETIVO GENERAL	CATEGORÍA	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SUB.CATEGORÍAS	TECNICA	INSTRUMENTOS	EVIDENCIAS	MUESTRA POBLACIONAL
Identificar los factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana.	Factores Laborales	Conocer los factores laborales que inciden en al ambiente laboral de la planta de la planta	Ambiente Laboral	Entrevista semiestructurada	¿Qué es lo que más le gusta de su ambiente laboral? ¿Qué es lo que no le gusta de su ambiente laboral? ¿si tuviera la oportunidad de cambiar de empresa porque lo haría?		13 operarios, un supervisor y el jefe de salud en el trabajo de la planta
	Factores Social	Indagar los factores sociales centrados en las características familiares que inciden en el ausentismo de los trabajadores de la planta	Características Familiares		¿con quien vive? ¿su familia dependen economicamente de usted? ¿ha pasado por situaciones en las cuales deba elegir entre su familia y el trabajo?		
	Ausentismo de Empleados	Conocer los conflictos interpersonales que se han generado por el ausentismo laboral de los empleados de la planta	Conflicto interpersonal		¿Cuando usted ha faltado al trabajo porque lo ha hecho? ¿el ausentismo de sus compañeros que tanto influye en su labor? ¿las relaciones con sus superiores generan deseos de ausentarse de su puesto de trabajo?¿porque? (PREGUNTA NO ACEPTA POR PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA)		

Anexo 2. Matriz de descomposición de la información

Objetivo General: identificar los factores laborales y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el municipio de Copacabana, Antioquia durante el proceso de sistematización en el año 2017.

EJE	CATEGORIA	PREGUNTA-RESPUESTA	OBJETIVO ESPECIFICO	SUBCATEGORÍA	EVIDENCIA	ANALISIS DE AUTORES
Factores labores y sociales que inciden en el ausentismo de los empleados de la planta de valor agregado de la Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el Municipio de Copacabana Antioquia.	Factores Laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es lo que más le gusta de su ambiente laboral? De los quince (15) entrevistados nueve (9) coincidieron al decir que el compañerismo era lo que más le gustaba, dos (2) personas dijeron que sus jefes, dos (2) empleados dijeron que el horario flexible y las otras dos (2) personas dijeron que el manejo y el desarrollo del puesto de trabajo. 2. ¿Qué es lo que no le gusta de su ambiente laboral? De los quince (15) entrevistados siete (7) concedieron al decir que faltaba compañerismo, tres (3) dijeron que el ruido de la maquinaria que faltan por mejorar, tres (3) de ellos dijeron que la falta de actitud y de interés de algunos, uno (1) de ellos hablo sobre que debe asumir responsabilidades de otros. 	Conocer los factores laborales que inciden en el ambiente laboral de la planta	Ambiente laboral		Diaz J, Garcia M. & Luseño J. Uribe J.

		<p>3. ¿si tuviera la oportunidad de cambiar de empresa porque lo haría? De los quince (15) entrevistados once (11) dijeron que lo harían por más dinero o mejorar sus capacidades y vida personal, tres (3) empleados dijeron que no han pensado en cambiar de empresa y uno (1) de ellos dijeron que lo harían por cambiar de jefes y compañeros.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

	Factores Sociales	<p>4. ¿Con quién vive? De los quince (15) entrevistados (10) coincidieron en al decir que vivían con sus padres, hermanos o tías, tres (3) de ellos viven con su esposo e hijos, uno (1) vive con su hija y el otro (1) vive con su novio.</p> <p>5. ¿Su familia depende económicamente de usted? De las quince (15) entrevistadas, diez (10) de ellas respondieron que su familia si dependía económicamente de ellos los otros cinco (5) contestó que aportaban algo para alimentación, servicio y demás necesidades del hogar</p> <p>6. ¿Ha pasado por situaciones por las cuales deba elegir entre su familia y el trabajo? De los quince entrevistados (15), Nueve (9) respondieron que no habían pasado por ninguna situación donde tuvieran que elegir, las otras seis (6) personas contestaron que si han pasado por situaciones como lo son: fiestas familiares, enfermedades de algún familiar o por falta de tiempo.</p>	Indagar los factores sociales centrados en las características familiares que inciden en el ausentismo de los trabajadores de la planta	Características familiares		Ruiz P, Ruiz P & Amaya C. Rosen, M.
--	-------------------	---	---	----------------------------	--	-------------------------------------

	Ausentismo de empleados	<p>7. ¿Cuándo usted ha faltado al trabajo porque lo ha hecho? De los quince entrevistados trece (13) respondieron que por enfermedad de cualquier tipo o incapacidad, uno (1) respondió que por el fallecimiento de alguien cercano y el otro por su matrimonio.</p> <p>8. ¿El ausentismo de sus compañeros que tanto influye en su labor? Dentro de los entrevistados seis (6) personas respondieron que no les afecta en lo personal y en lo laboral, nueve (9) personas respondieron que si les afectaba porque se acumula el trabajo, no es el mismo rendimiento y el estrés aumenta</p>	Conocer los conflictos interpersonales que se han generado por el ausentismo laboral de los empleados en la planta	Conflicto interpersonal		Peiro. J, Rodriguez I & Gonzalez G. Caballero A.
--	-------------------------	--	--	-------------------------	--	--

Anexo 3. Cronograma de Actividades Proyecto 1

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
04/07/2017	Presentación del proyecto	Presentar a la jefe del área de gestión Humana y a la de jefe de planta el proyecto a ejecutar	Personas a cargo de realizar el proyecto	Salón de capacitaciones, sillas, computador y Video Vic	
14/07/2017	La telaraña (Actividad Lúdica).	Hacer una actividad que involucre el reconocimiento del otro, contando con la participación de algunos empleados incluyendo dos supervisores.	Estudiante y practicante de trabajo social. Jefe de Gestión Humana	Salón de capacitaciones, lana, Hojas de block y Lapiceros	
01/08/2017	En los zapatos del otro	crear conciencia durante la metodología de la actividad, con la intención de ponerse en los zapatos del otro	Practicante de Psicología y Practicante de trabajo social	Salón de capacitaciones, Planilla de asistencia, Video relacionado con el tema y hojas de block	

Anexo 4. Cronograma de Actividades Proyecto 2

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
01/09/2017	Visita domiciliaria.	Brindar una atención proporcionada al individuo que presente ausentismo permanente por enfermedad laboral	Practicante de Trabajo Social	Transporte, hojas de block, lapiceros y carpetas	
18/09/2017	Antes y después de: Técnica: Colcha de retazos	Abordar el pasado y el presente como oportunidad de mejora antes las dificultades familiares	Practicante de Trabajo Social y Auxiliar de salud en el trabajo	Salón de capacitación, tela, hojas de block, colores, lapiceros, marcadores y cinta	
03/10/2017	Baraja y conversa.	Reflexionar sobre la comunicación y la manera en que se comunican con la familia y de qué manera.	Practicante de Trabajo Social y Practicante de Psicología	Salón de capacitaciones, cartas, papel de colores y Lápiz	

Anexo 5. Cronograma de Actividades Proyecto 3

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
01/11/2017	Salud y seguridad	Revisar los procesos de seguridad junto con los revisiones de enfermería que se realizan dentro de la planta con los empleados que presentan enfermedad Laboral	Auxiliar de salud en el trabajo y Practicante de Trabajo social	Planta de Valor Agregado, Archivos, lapiceros y hojas de block	
24/11/2017	Carga laboral y emocional	Generar historial laboral donde los empleados cuenten como se han sentido durante las horas de trabajo y el momento en que se ausenta un compañero	Practicante de Psicología Y Practicante de Trabajo social	Salón de Capacitaciones, Marcadores, tablero, fichas bibliograficas, sillas y cintas	
04/12/2017	Resultados- Devolución	Socializar con la jefe del área de Gestión Humana y la jefe de Planta los resultados obtenidos durante la realización del proyecto	Practicante de Trabajo social, Auxiliar de salud en el trabajo y practicante de Psicología	Salón de capacitaciones, Videco vic, Marcadores e indicadores	

Anexo 5 Consentimiento informado, recolección de información.

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

Lugar y fecha: Planta de valor agregado de Operadora Avícola Colombiana S.A.S
Marzo 2017

Entrevistador: Diana Marcela Correa Salazaraga

Ambiente Laboral: Cuando hablamos de ambiente laboral nos referimos al desarrollo del trabajo cotidiano. El ambiente influye también en el puesto de trabajo, que se encuentre limpio e iluminado que sea agradable, el trabajo en equipo, la buena comunicación con los supervisores y jefes son fundamentales en el ambiente laboral junto con la relación que se lleva con los computadores, un buen ambiente laboral se da cuando cumplimos con las normativas de trabajo, cuando respetamos al otro y trabajamos con buena actitud.

1. ¿Qué es lo que más le gusta de su ambiente laboral?

• La actitud de los compañeros, el orden, y el buen trato, son los tres aspectos que más me gustan de mi entorno laboral

2. ¿Qué es lo que no le gusta de su ambiente laboral?

• El ruido constante de los aparatos que producen el frío

3. ¿Si tuviera la oportunidad de cambiar de empresa porque lo haría?

• De pronto por una oferta laboral mejor, de lo contrario me parece excelente la empresa

4. ¿Con quién vive?

Vivo con mi madre, mi hermana y dos tías de mi madre

5. ¿Su familia depende económicamente de usted?

Sí, mi familia depende económicamente de mí

6. ¿Ha pasado por situaciones en las cuales deba elegir entre su familia y el trabajo? ¿Cuáles?

Sí, el cambio de turno, porque me debí trasladar a otra vivienda

7. ¿Cuándo usted ha faltado al trabajo porque lo ha hecho?

Lo hice una vez, debido a una infección en el oído por lo cual estuve incapacitado varios días

8. ¿el ausentismo de sus compañeros que tanto influye en su labor? ¿Por qué?

• En lo laboral, es difícil cuando se hacen rendimientos en parejas, pues esto baja el nivel de productividad en ambos; de lo contrario en nada.

9. ¿Qué aspectos de la compañía, de su puesto de trabajo o aspectos en general le han generado deseos de ausentarse?

~ Hasta el día de hoy ninguno.

12. Cibergrafía

- Caballero, Amparo (2002). “El Conflicto interpersonal como oportunidad para el aprendizaje”. Recuperado de: [file:///C:/Users/Dianis/Downloads/out%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Dianis/Downloads/out%20(9).pdf)
- Cifuentes, María (s, f) “La sistematización en trabajo social: entre la práctica y la investigación”. Recuperado de: <file:///C:/Users/Dianis/Downloads/682-1885-1-PB.pdf>
- Díaz, Jaén (2010) “*Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*”. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Granados, Rosa (2005) “¿*Qué se entiende por sistematizar?*”. Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v26n1/6.pdf>
- Haidar, Victoria (2013). “Las pérdidas de jornadas de trabajo por enfermedad, una preocupación de larga duración”. Universidad del Zulia. Argentina. Recuperado de: https://www.academia.edu/26217588/Las_p%C3%A9rdidas_de_jornadas_de_trabajo_por_enfermedad_una_preocupaci%C3%B3n_de_larga_duraci%C3%B3n_Argentina_1930-2012_
- Flórez, Maria (2007). “*Economía del Género, el Valor simbólico y económico de las mujeres*”. San José. Editorial UCR. Recuperado de: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Costa_Rica/iis-ucr/20120725012806/economia.pdf
- Fridman, Samanta & Porrás María (s,f) “*Utilización de dinámicas grupales en el taller de inserción laboral*”. Recuperado de: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/714_insercion_laboral/material/utilizacion.pdf.
- Gutiérrez, Ana & Viloría, Juan (2014). “*Riesgos Psicosociales y estrés en el ambiente laboral*”. Universidad del norte. Recuperado de: <file:///C:/Users/Dianis/Downloads/Riesgos%20Psicosociales%20y%20Estr%C3%A9s%20en%20el%20ambiente%20laboral.pdf>.
- Manso, Esperanza., Sánchez., Maria y Cuéllar, Isabel (2013). “*Salud y sobrecarga percibida en personas cuidadoras familiares de una zona rural*”. Clínica y salud. Recuperado de: http://bn7wh5mk3f.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF8&rft_id=info%3Aasid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Salud+y+sobrecarga+percibida+en+personas+cuidadoras+familiares+de+una+zona+rural&rft.jtitle=C1%C3%ADnica+y+Salud&rft.au=Manso+Mart%C3%ADnez%2C+M%C2%AA+Esperanza&rft.au=S%C3%A1nchez+L%C3%B3pez%2C+M%C2%AA+del+Pilar&rft.au=Cu%C3%A9llar+Flores%2C+Isabel&rft.date=2013&rft.issn=1130
-

5274&rft.eissn=21740550&rft.volume=24&rft.issue=1&rft.spape=37&rft.epage=45&rft_id=info:doi/10.5093%2Fc12013a5&rft.externalDBID=n%2Fa&rft.externalDocID=10_5093_c12013a5¶mdict=es-ES.

- Martínez, Elkin & Saldarriaga, Juan (2008). “Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral”. *Revista salud pública*. v, 10 (2):227-238,20. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v10n2/v10n2a03>
- Montoya, Miguel. (2013). *Los conflictos de familia: ¿Conflictos de autoestima?* Recuperado de: [file:///C:/Users/Dianis/Downloads/out%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Dianis/Downloads/out%20(3).pdf).
- Molina, America (2013) Universidad Panamericana de Guatemala: Enfoques de la sistematización. Recuperado de : <https://es.slideshare.net/americanolina1/enfoques-de-la-sistematizacin-22087657>
- Peiró, José., Rodríguez, Isabel, y González Maria (2008). “El Absentismo laboral”. Recuperado de: https://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad_y_salud/competitividad_y_salud/Absentismo_Laboral/Absentismo_laboral.pdf.
- Prado, Jesus. (2015). “*Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*”. Bogotá: Grupo editorial el manual moderno. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliouniminutosp/reader.action?docID=11013695>.
- Sanz, Ana & Rodríguez, Alfredo. (2001) “*El efecto del acoso Psicológico en el trabajo sobre la salud: el papel mediado del conflicto trabajo-familia*”. Recuperado de: [file:///C:/Users/Dianis/Downloads/out%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Dianis/Downloads/out%20(8).pdf)
- Sánchez, Flor. & Caballero Amparo. (2011). “*Mentiras en el entorno laboral: efectos sobre la confianza y el clima Relacional y afectivo*”. Recuperado de: [file:///C:/Users/Dianis/Downloads/Mentiras%20en%20el%20Entorno%20Laboral-%20Efectos%20sobre%20la%20Confianza%20y%20el%20Clima%20Relacional%20y%20Afectivo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dianis/Downloads/Mentiras%20en%20el%20Entorno%20Laboral-%20Efectos%20sobre%20la%20Confianza%20y%20el%20Clima%20Relacional%20y%20Afectivo%20(1).pdf).
- Secretaría técnica de planificación (s.f) “*El árbol de problemas y árbol de objetivos*”. Recuperado de: http://www.sswm.info/sites/default/files/reference_attachments/SECRETARIA%20TECNICA%20DE%20PLANIFICACION%20El%20arbol%20De%20Problemas-SPANISH.pdf.
- Pulido, Edgar (2015) “*Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: Una revisión*”. Recuperado de: <file:///C:/Users/Dianis/Downloads/1209-3211-1-PB.pdf>.
- Ramírez, Andres, Cadavid, Ramiro, y García Santiago (2002). “*Desempeño de las empresas y doctores institucionales en Colombia*”. Recuperado de: [file:///C:/Users/Dianis/Downloads/Dialnet-DesempenoDeLasEmpresasYFactoresInstitucionalesEnCo-3812945%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Dianis/Downloads/Dialnet-DesempenoDeLasEmpresasYFactoresInstitucionalesEnCo-3812945%20(3).pdf).

- Rodas, Lina. “*La praxeología: Una teoría de la práctica*”. Recuperado de:
<http://studylib.es/doc/629477/comentario-la-praxeolog%C3%ADa--una-teor%C3%ADa-de-la-pr%C3%A1ctica.-autor>
- Ronsen, Marit. (2014). “La influencia de la familia y de los hijos en el trabajo independiente femenino en Noruega”. *Revista internacional, v,133 (2) 376 383 del trabajo*. Recuperado de:
http://bn7wh5mk3f.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.882004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF8&rft_id=info%3Aid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=La+influencia+de+la+familia+y+de+los+hijos+en+el+trabajo+independiente+femenino+en+Noruega&rft.jtitle=Revista+Internacional+del+Trabajo&rft.au=R%2C+Marit&rft.date=2014-0601&rft.issn=03785548&rft.eissn=15649148&rft.volume=133&rft.issue=2&rft.spage=373&rft.epage=386&rft_id=info:doi/10.1111%2Fj.15649148.2014.00211.x&rft.externalDocID=ILRS211¶mdict=es-ES
- Ruiz, Pablo & Ruiz, Carmen “*Factores determinantes del comportamiento ético/ no ético del empleado: Una revisión de la literatura*”. Universidad de Castilla- La mancha.
 Recuperado de:
[file:///C:/Users/Dianis/Downloads/FACTORES%20DETERMINANTES%20DEL%20COMPORTAMIENTO%20C3%89TICONO%20C3%89TICO%20DEL%20EMPLEADO%20UNA%20REVISI%C3%93N%20DE%20LA%20LITERATURA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dianis/Downloads/FACTORES%20DETERMINANTES%20DEL%20COMPORTAMIENTO%20C3%89TICONO%20C3%89TICO%20DEL%20EMPLEADO%20UNA%20REVISI%C3%93N%20DE%20LA%20LITERATURA%20(1).pdf)
- Valverde, Luis. (1991) “*El diario de campo. Revista Trabajo Social*”. Recuperado de:
<http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v18n391993/art1.pdf>
- Zárate, Gilda & Pérez, Miguel. “*Factores sociales como mediadores de la salud pública. Universidad del Norte*”. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81723207>
- Vidal, Maria & Rivera, Natacha. (2007) “*investigación-acción. Escuela Nacional de Salud Pública*”. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v21n4/ems12407.pdf>
- Alzate, Teresita. Puerta, Ana. & Morales, Rosa. (2008) “*Una mediación pedagógica en educación superior en salud. El diario de campo. Universidad de Antioquia*” Recuperado de: <file:///C:/Users/Dianis/Downloads/2541Alzate.pdf>
- Juliao, Carlos. (2011) “*el enfoque praxeológico. Corporación Universitaria Minuto de Dios*”.
 Recuperado de: <http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/1446/E1%20Enfoque%20Praxeologico.pdf?sequence=3&isAllowed=y>