

Factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo Gamma Ingenieros S.A. Bogotá, D.C.

Autoras: Nancy Janeth Borda Garzón y Lida Angélica Sánchez Piraquive.

Asesora: Luz Marina Pava.

Publicación: Universidad de la Salle, Facultad de Trabajo Social. Año 2008. 117 pag.

Palabras clave: salud ocupacional, factores psicosociales, medio ambiente de trabajo, factores psicológicos, ausentismo laboral, trabajo social.

Línea de investigación: desarrollo humano y calidad de vida.

Sublínea: gerencia social y redes sociales.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral en las y los colaboradores vinculados a la empresa Gamma Ingenieros S.A., en Bogotá en II ciclo de 2007 y I ciclo 2008.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar la población de las y los colaboradores vinculados a la empresa Gamma Ingenieros S.A.
- Establecer las características de los factores psicosociales que generan ausentismo laboral
- Determinar las causas que se presentan en las modalidades de ausentismo laboral

DESCRIPCIÓN

Con base en la experiencia de la práctica de entrenamiento profesional, se realizó una investigación para identificar los factores psicosociales que influyen en el ausentismo laboral tales como el medio ambiente de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, los factores propios de la tarea, los aspectos psicológicos, la función de los trabajadores, la participación y relaciones en el medio de trabajo de los colaboradores de la empresa, el puesto que esta problemática afecta la calidad de vida en cuanto a la satisfacción, la motivación y desarrollo laboral; así mismo en la eficacia y productividad de la empresa.

FUENTES

Primarias: población constituida por el personal administrativo de Gamma Ingenieros S.A. Bogotá.

Secundarias: trece textos consultados de orden documental y virtual.

CONTENIDO

La investigación se estructuró en cuatro partes:

Elaboración de la propuesta, delimitación del tema, contacto institucional, construcción de antecedentes, justificación, planteamiento del problema, glosario y objetivos. *Referentes*; a) teórico: salud ocupacional, factores psicosociales y ausentismo laboral. b) Legal: normatividad internacional y nacional sobre salud ocupacional y c) contextual: ubicación de la empresa y organización interna. *Diseño metodológico y resultados*.

METODOLOGÍA

Método: inductivo-deductivo.

Enfoque: cualitativo.

Nivel de investigación: exploratorio y descriptivo.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Entrevista semiestructurada (guía de entrevista).

Observación no participante (guía de observación).

CONCLUSIONES

Factores psicológicos como ansiedad, depresión, tensión en los músculos son relevantes para que se presente el ausentismo laboral en los colaboradores. La ansiedad por ejemplo, es más frecuente en las mujeres y se ve representada en hábitos como el cigarrillo o comer en exceso. Esto puede generarse

por la sobrecarga de trabajo, diferentes funciones desarrolladas y presión por exigencias de tiempo.

Aspectos ergonómicos como pantallas de computador, sillas y otros, generan ambiente inadecuado de trabajo, lo cual incide en la salud física y bienestar laboral de algunos colaboradores, generando ausentismo laboral.

Los colaboradores que con mayor frecuencia se ausentan, lo hacen por causas de salud, específicamente por enfermedad común; dolores lumbares, cirugía ocular, esguince tobillo entre otros. Se infiere que alguna de estas enfermedades son producto de las condiciones del entorno físico laboral, debido a la falta de implementación de medidas ergonómicas en los puestos de trabajo.

En la empresa Gamma deben generarse procesos que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, para lo cual debe afrontar el reto de asumir que dicho grupo constituye la base fundamental de la institución y el pilar de sus acciones. Por ende deben crearse espacios en los cuales se generan propuestas alternativas que, en el marco de políticas sociales, laborales y legales, permitan el crecimiento, desarrollo y realización de sus empleados.

La empresa debe dirigir programas de salud ocupacional a fines, objetivos y metas que promuevan la elevación de la calidad de vida de los actores sociales inmersos en dicha realidad social por cuanto tiene especial importancia no sólo para los individuos que conforman dicho grupo, sino para la organización como tal. En este sentido deben comprometerse con la educación social y el desarrollo de las capacidades de las personas para enfrentar sus dificultades y resolver problemas de forma adecuada, lo cual propende por el desarrollo humano integral en torno a los derechos humanos.