

**CARACTERISTICAS DE FELICIDAD DE UNA MUESTRA DE
EMPLEADOS CON UN ALTO INDICE DE ABSENTISMO DE UNA
EMPRESA DE ALIMENTOS DE MEDELLÍN**

**JAROL ANDRÉS RUÍZ LONDOÑO
LEIDY JOHANA VARGAS AMARILES
SANDRA MARCELA VARGAS AMARILES**

Trabajo de grado para optar al título de psicólogos

**ASESORA
GLORIA MATILDE ZULUAGA AVALOS
Magister en Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2018**

Tabla de Contenido

RESUMEN	4
1. PRESENTACION	6
2. OBJETIVOS	9
2.1 Objetivo general:	9
2.2 Objetivos específicos:	9
3. MARCO TEÓRICO	10
3.1 El trabajo	10
3.2 Psicología del trabajo	15
3.3 Psicología positiva	17
3.4 Salud y Enfermedad	19
3.5 Psicología de la salud ocupacional positiva.....	20
3.6 Seguridad y salud en el trabajo	22
3.7 Tipos de riesgo:	23
3.7.1 Riesgo Psicosocial:	23
3.7.2 Riesgo Biológico y Biotecnología:	24
3.7.3 Riesgo Químico:	25
3.7.4 Riesgo Ergonómico:	25
3.8 Accidente de trabajo.....	26
3.9 Teorías de las causas de los accidentes:	27
3.10 Costos de los accidentes de trabajo	29
3.11 Absentismo laboral.....	32
4. METODOLOGÍA	38
5. POBLACION Y MUESTRA	39
6. INSTRUMENTO Y PROCEDIMIENTO	40
7. ANÁLISIS.....	43
8. CONCLUSIONES.....	52
9. RECOMENDACIONES	53

Tabla de Ilustraciones

Tabla 1. Puntuación por virtud (Construcción propia)	41
Tabla 3. Nivel de Felicidad Porcentaje (Construcción propia)	42
Tabla 4. Nivel de felicidad por empleado (Construcción propia)	43
Tabla 5. Nivel de felicidad por Virtud (Construcción propia)	44
Tabla 7. Nivel de felicidad Virtud Valor (Construcción propia)	46
Tabla 8. Nivel de felicidad Virtud Humanidad y Amor (Construcción propia)	47
Tabla 9. Nivel de felicidad Virtud Justicia (Construcción Propia)	48
Tabla 10. Nivel de felicidad Virtud Templanza (Construcción propia)	49
Tabla 11. Nivel de Felicidad Virtud Trascendencia (Construcción Propia)	50

RESUMEN

Este trabajo se enfocó en la descripción de las características de felicidad de una muestra de empleados que presentó un alto índice de absentismo en una empresa de Medellín, para ello se construyó una encuesta basada en las 6 virtudes de la psicología positiva que plantea Martin Seligman y posteriormente se aplicó.

Según los resultados, se encontró que la muestra de empleados se ubica en un rango de felicidad entre 119 y 154 puntos, lo implica que siempre o casi siempre se encuentran felices. Además se encontró que los participantes tienen razones muy diferentes para presentar absentismo laboral y que este no está directamente relacionado con la felicidad en el trabajo.

Este estudio no es concluyente ni generalizable, sin embargo puede ser empleado como punto de partida para futuras investigaciones relacionadas con el tema, además sería muy interesante poder hacerlo de manera comparativa entre personal operativo y administrativo, para observar si la posición que ocupan dentro de la organización influye en esa percepción de felicidad; debido a que en esta oportunidad solo se aplicó a personal operativo.

Palabras clave: Felicidad, Absentismo, Psicología Organizacional, Psicología Positiva, Trabajo.

ABSTRACT

This work was focused on the description of the characteristics of happiness. It was taken from a sample of employees who presented a high rate of absenteeism in a company in Medellin. A survey was built based on the 6 virtues of positive psychology which author was Martin Seligman.

According to the results, it was found that employees were located in a range of happiness among 119 to 154 points, it implied that they were always or almost always happy. It also found that the participants had very different reasons for avoiding absenteeism and that is not directly related to happiness at work.

This study is not conclusive or generalizable, however can be used as a starting point for further research related to the topic, it would also be very interesting to do so in a comparative manner between operational and administrative staff to see if the position they occupy within the organization influences the perception of happiness; Since this time only applied to operational staff.

Keywords: Happiness, Absenteeism, Organizational Psychology, Positive Psychology, Work.

1. PRESENTACION

En nuestra sociedad el trabajo es un elemento fundamental, que ocupa en la mayoría de casos mucho más de la tercera parte del tiempo; y que ha sido empleado como un medio para transformar la existencia humana a través del mejoramiento de la calidad de vida, posicionando al individuo dentro de la sociedad y buscando el mejoramiento y conservación de la salud tanto física como mental.

Para que estos objetivos pudieran cumplirse, las empresas se vieron obligadas al cumplimiento de una normatividad legal vigente que vela por el bienestar, busca proteger a los individuos de todas las formas de maltrato o abuso por parte de los empleadores y regula el funcionamiento y cumplimiento de los procedimientos, haciendo énfasis en el cuidado de su activo más valioso: Los empleados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que *“la salud laboral abarca un grado de completo bienestar físico, psíquico y social y nosólo la ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo”*; sin embargo, a pesar de los múltiples esfuerzos que se dan al interior de las compañías para cumplir con unas condiciones aptas de trabajo, suelen presentarse efectos no deseados que éste tiene sobre la salud de los trabajadores.

Algunos de estos efectos son enfermedades laborales, accidentalidad y absentismo, este último de interés en el presente trabajo, donde se busca no solo identificar sus posibles causas, sino las implicaciones que tiene, tanto a nivel individual, como organizacional y social, en términos no sólo de economía sino de altos costos intangibles y ocultos, como la pérdida de la salud, el dolor y sufrimiento físico y

psíquico, el tiempo invertido bien sea por ayudar a la persona accidentada o por hacer comentarios sobre lo ocurrido, las pérdidas de producción al disminuir el rendimiento del resto de los trabajadores, el costo de la selección y del aprendizaje del sustituto del trabajador accidentado, la imagen de la empresa, entre muchos otros.

Cabe anotar que el trabajo está experimentando cambios cada vez más significativos en las naciones más ricas, debido a que pasan rápidamente de una economía monetaria a una economía centrada en la satisfacción con la vida, generando que diversas áreas se interesen en estudiar al ser humano en el ámbito laboral, para poder entender no solo aquello que dificulta, sino lo que mejora y perfecciona el quehacer.

Una de estas áreas es la psicología positiva, que ha estudiado la influencia que ejercen las emociones positivas sobre los individuos y el efecto directo sobre las diversas actividades que desempeña, entre ellas el trabajo; donde se ha encontrado que una persona en quien predominan emociones positivas, contará con mayores elementos a la hora de enfrentarse con situaciones adversas, debido a que no sólo soporta mejor el dolor y toma más precauciones relacionadas con la seguridad y la salud, sino que sus emociones positivas anulan a las negativas.

Es por ello que se introducirá y explorará el término de Felicidad, para comprender sus implicaciones en el mundo laboral, sus componentes y sus relaciones con el absentismo y lograr de esta manera realizar una encuesta basados en la propuesta de entrevista elaborada por Gómez Galeano y Muñoz Valencia (2016), que permita identificar el grado de felicidad que experimentan las personas con índice de absentismo, de manera que al lograr identificar algunas generalidades a través de la

presente investigación, las empresas podrían conocer la importancia que tienen los efectos positivos de la felicidad en el índice de absentismo y apuntar así a disminuir pérdidas como se ha mencionado, no sólo económicas sino intangibles que repercuten y afectan el desarrollo de la organización.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general:

Describir las características de felicidad de las personas que presentan un alto índice de absentismo en una muestra de empleados de la una empresa de la ciudad de Medellín.

2.2 Objetivos específicos:

Identificar aspectos comunes de felicidad en las personas que tienen un alto índice de absentismo.

Describir las características de felicidad presentes en las personas que tienen un alto índice de absentismo.

3. MARCO TEÓRICO

A menudo, las organizaciones cuentan con sistemas y métodos para evaluar en términos de costo-beneficio los asuntos importantes y lo más conveniente para las mismas, olvidando una parte fundamental de ellas: su gente, y aunque siempre se hace énfasis en presentarla como su activo más valioso, realmente es poco el tiempo y el interés que se les presta para que se desarrollen programas que los hagan sentirse importantes y valiosos para las empresas y son precisamente sus empleados quienes lo manifiestan, al afirmar que no sienten que se les trate como tales.

La psicología en el ámbito laboral, se ha visto permeada por constantes cambios y ha tenido que afrontar desafíos cada vez mayores, entre estos, el interés por el capital humano y su desarrollo dentro de la organización como un potencializador de éxito dentro de la misma, sin dejar de lado la importancia de producir y cumplir con las demandas del medio y no pasar al extremo de convertirse en un lugar paternalista sin exigencia alguna.

3.1 El trabajo

La delimitación del concepto de trabajo es una tarea ardua por los múltiples aspectos a tener en cuenta, es decir, no bastaría una sola definición para lograr abarcar aspectos relacionados con la supervivencia del individuo, el incremento de su bienestar, su calidad de vida, su posición en una organización, sus ingresos económicos y sus formas de recompensa, sin embargo algunos autores como Guillen y Guil (2000), coinciden en decir que se *“ha configurado como una realidad socialmente construida*

y extraordinariamente dinámica que ha venido experimentando importantes transformaciones debido a la confluencia de factores sociales, culturales, económicos, políticos e incluso legales”

La transformación del trabajo ha modificado considerablemente la forma de relación que establecen las personas con el mismo y con los que los rodean, Canoy, M. (2001) indica por ejemplo que

“el trabajo ha pasado de la producción de bienes agrícolas o industriales a la producción de servicios cada vez más sofisticados. El principal componente de estos nuevos servicios es el conocimiento que aumenta la productividad, ajusta las necesidades específicas del cliente, y desarrolla nuevos productos. Nuestra vida se está transformando por la difusión masiva de nuevas tecnologías de información y comunicación. Somos testigos de la individualización del trabajo y de la erosión de las instituciones sociales”

Dicha transformación implica cambios sociales masivos, nuevas formas de relacionarse tanto con el trabajo, como con el entorno y quienes allí están, ejemplo de esto es el teletrabajo, que modifica no sólo el entorno laboral de quienes adoptan este modo de labor, sino también su modo de relación con los demás.

Los cambios que se han dado alrededor del trabajo, han generado modificaciones significativas en aspectos como: aumento de la rotación de personal, relaciones interpersonales más superficiales, lugares de trabajo diversos e individualizados: retorno al autoempleo. Tales cambios se deben a las diferentes concepciones que a través de la

historia ha tenido el trabajo, gracias a los movimientos sociales y políticos que han ido moldeando y modificando el capitalismo, donde se considera, tal como lo mencionan Luque, Gómez y Cruces (2000) “ *no sólo como un instrumento para obtener beneficios económicos, sino como una actividad con valor intrínseco en la medida en que puede contribuir si está adaptado funcionalmente a las características y expectativas de la persona, a su desarrollo personal y profesional*” (p.150).

Por lo tanto, se podría atribuir la responsabilidad de dichos cambios a la emergente globalización y a los avances tecnológicos que transforman el mundo del trabajo generando nuevos efectos y cambios relacionados con las condiciones laborales en general y afectando de manera significativa la seguridad y salud en el trabajo. En algunos de los casos estos desarrollos tecnológicos generan una reducción en los riesgos de accidente que tradicionalmente afectaba a las compañías, por medio del mejoramiento de las condiciones de trabajo, por ejemplo: la tecnificación de los procesos, elementos de protección más efectivos, maquinaria especializada. Sin embargo, estos cambios también traen consigo una serie de nuevos riesgos a los cuales se deben enfrentar los empleados y a lo que es necesario prestar atención.

Es por eso que la OIT en el año 2010, en el marco de la celebración del día internacional de la seguridad y salud en el trabajo, hace referencia a todas estas transformaciones y expone una serie de riesgos que emergen de estos cambios. Por ejemplo, a partir de las nuevas tecnologías, específicamente por las llamadas nanotecnología y nanomateriales manufacturados, las cuales se consideran como una nueva tendencia que tiene aplicaciones en una serie de ámbitos, entre los que cabe destacar la atención de salud, la biotecnología, la producción de energía limpia, la

información y las comunicaciones, las industrias química, electrónica y militar, la agricultura, y la construcción, donde se busca manipular las sustancias y descomponerlas en micro partículas cambiando sus propiedades físicas para obtener un mejor rendimiento y una mayor utilidad en los productos que se fabrican. Lo que implica que sea necesario estar alertas frente a los nuevos riesgos que van emergiendo, pasando del control que hasta cierto punto se alcanzó en el manejo de las variables que podrían generar accidentes hasta llegar a la utilización indiscriminada de sustancias y aparatos nuevos de los cuales no se conoce los posibles efectos que tengan en los empleados.

Por otro lado se encuentran las tendencias cambiantes y las nuevas condiciones de empleo como lo es la economía informal, en la que, sin llegar a generalizar acerca de su calidad, a menudo se asocia con unas condiciones de trabajo precarias y de pobreza. Entre los rasgos característicos del empleo informal se encuentran: la falta de protección en caso de incumplimiento en el pago de los salarios, las horas extraordinarias obligatorias o los turnos extraordinarios, los despidos sin preaviso ni indemnización, las condiciones de trabajo peligrosas e insalubres, y la falta de prestaciones sociales como las pensiones y el seguro de salud, emergiendo de este fenómeno una serie de riesgos que inevitablemente pueden llegar a afectar tanto la salud física como mental de los empleados.

La migración también hace parte de esta tendencia cambiante y los riesgos que emergen de este fenómeno son similares a los planteados en el apartado de la economía informal, puesto que los inmigrantes por lo general, son expuestos a una serie de labores donde los riesgos y la precariedad de los ambientes son los protagonistas, no se les

presta seguridad social y se ven obligados a trabajar largas jornadas para obtener unos ingresos adecuados.

También es importante tener en cuenta las condiciones de trabajo según la edad, ya que en la mayoría de los países se ha venido experimentando un proceso de envejecimiento de la población, aumentando así el número de trabajadores de edad avanzada en las empresas, quienes son más vulnerables a determinados riesgos como las enfermedades infecciosas y los trastornos del sistema osteomuscular. Entre los accidentes y lesiones más habituales en los trabajadores de edad se encuentran las caídas por mal equilibrio, un mayor tiempo de reacción y problemas visuales, y las lesiones debidas a distensiones y esguinces como consecuencia de la pérdida de fuerza, resistencia y flexibilidad. Por la edad, las lesiones producto de estos accidentes suelen ser más graves y también necesitarán más tiempo para el proceso de recuperación.

También es importante nombrar las condiciones relacionadas con el género: la distribución de las funciones en el trabajo a partir de las características físicas que poseen tanto hombres como mujeres ha sido notoria a lo largo de la historia, existiendo diferencias relacionadas con el género, relativas a las exigencias del trabajo pesado, el diseño ergonómico de los lugares de trabajo y la duración de la jornada laboral, asuntos en los que la mujer se ha visto expuesta a los riesgos emergentes producto de las condiciones precarias y mal remuneradas de empleo a las que se ven obligadas a recurrir, por lo tanto, la concentración de mujeres trabajadoras en ocupaciones particulares conduce a características específicas de lesiones y enfermedades, por lo que se ha expresado preocupación por los efectos específicos según el género que tiene la exposición a sustancias peligrosas, en particular por los efectos en la salud reproductiva.

3.2 Psicología del trabajo

La psicología como disciplina se divide en varias subdisciplinas, partiendo cada una de ellas desde un enfoque distinto, así por ejemplo tenemos la psicología fisiológica, la psicología cognitiva, del desarrollo, social y de la personalidad, que colectivamente constituyen el término de psicología básica (John Arnold, Ray Randall et al, 2012).

Desde esta perspectiva, se define la psicología del trabajo no en términos de una subdisciplina de la psicología, sino más bien a partir de su contexto de aplicación, convirtiéndose así en un área de la psicología aplicada, entendida ésta como aquella que ofrece teorías y técnicas aplicadas directamente a problemas prácticos y situaciones de la vida real, de igual modo, John Arnold, Ray Randall et al (2012), manifiestan que la psicología del trabajo hace uso de información e ideas de la psicología básica, ya que a la hora de estudiar al individuo en su trabajo, es necesario hacerlo desde diferentes perspectivas teniendo en cuenta aspectos de la personalidad, del contexto social, de la etapa de desarrollo en la que se encuentra, entre otros, para poder entender a cabalidad el tema analizado.

Su origen proviene por lo menos de dos raíces distintas dentro de la psicología aplicada, por un lado está la raíz de las tradiciones enfocadas en ajustar el hombre al trabajo (AHT), que se manifiesta en procesos como la selección de personal, la capacitación y la orientación vocacional intentando hacer coincidir de manera eficiente el trabajo y la persona, enfocándose en esta última, y la tradición de ajustar el trabajo al hombre (ATH) que se enfoca en el trabajo y en el diseño de tareas, equipos y condiciones laborales que se ajusten a las características físicas y psicológicas de los individuos, (John Arnold, Ray Randall et al, 2012).

La otra raíz de la que hablan estos autores, hace referencia a la tradición enfocada en las relaciones humanas (RH), la cual se ocupa de las interacciones complejas entre individuos, grupos, organizaciones y trabajo, enfocándose en mayor medida en factores sociales relacionados con el individuo.

Gracias a los constantes cambios que se vienen dando en el mundo del trabajo y las organizaciones, se ha evidenciado que son grandes las implicaciones para la psicología del trabajo; entre los cambios más significativos se encuentran: La población mayor de edad, igualdad para la población en desventaja (minorías étnicas, personas con discapacidad), incremento en la carga laboral para los trabajadores, aumento de individuos que trabajan a distancia usando las tecnologías de la información, presiones en las organizaciones tanto para reducir los costos como para usar óptimamente el conocimiento, empresas de tamaño reducido con pocos niveles de jerarquía y con subcontrataciones, creciente internacionalización de empresas y mercados.

Simultáneamente las implicaciones de estos cambios se relacionan directamente con: el aprendizaje, el desempeño, la satisfacción, el desarrollo de procedimientos de selección más justos, relaciones intergrupales en el centro del trabajo, selección de personas adecuadas para el trabajo en casa, liderazgo de individuos que no están físicamente presentes, estrés y presión laboral, innovación y creatividad, cambio organizacional, impacto social y psicológico del ingreso y las diferencias en la riqueza, experiencia y consecuencias del desempleo y el subempleo, influencia interpersonal e intercultural, entre otras.

A través del tiempo se continúan creando estrategias de mejoramiento para las condiciones laborales, pues se ha entendido que el ser humano es un agente activo e importante en la organización y contar con su participación activa mejora y enriquece los procesos, es por ello que surge la necesidad de dar mayor relevancia a los factores psicosociales que permean al sujeto y pueden afectar directamente su desempeño, productividad laboral, motivación o incluso, reducir la posibilidad de sufrir un accidente laboral y ser absentista.

3.3 Psicología positiva

La psicología, en términos generales y a través del tiempo ha sido vista como una ciencia, cuyo interés es exclusivamente intervenir la enfermedad mental, sin embargo, existe un campo de la psicología aplicada, que ha hecho énfasis en los aspectos positivos descuidados por la psicología clásica tales como el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, la felicidad, entre otros; dicho campo es la psicología positiva.

En términos generales, la psicología positiva ha sido descrita como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología.(Seligman, 2003)

Hablar de psicología positiva, implica hablar de una ciencia cuyo objetivo es entender la emoción positiva y aumentar las fortalezas y las virtudes de los individuos, donde las emociones positivas tienen un objetivo maravilloso en la evolución: “*Amplían*

nuestros recursos intelectuales, físicos y sociales y los hacen más perdurables. A diferencia de las limitaciones que induce la emoción negativa, nuestra actitud mental es expansiva, tolerante y creativa.” (Seligman, 2003)

Hacer psicología positiva, no es desconocer que las personas sufren y se enferman, sino que es dejar de igualar la salud mental con ausencia de enfermedad. Es, en términos generales, encargarse de potenciar todo aquello que está bien, a su vez, entender las condiciones, procesos y mecanismos que llevan a cabo estados subjetivos, sociales y culturales que caracterizan una vida plena.

Una persona en quien predominan emociones positivas, contará con mayores elementos a la hora de enfrentarse con situaciones adversas, ya que es un estilo de pensamiento que busca resaltar lo positivo sobre lo negativo, pues el estado anímico positivo mueve a las personas a adoptar una forma de pensar creativa, tolerante, constructiva, generosa, relajada y lateral. (Castro 2010, cita a Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006)

Seligman (2002) indica que las personas felices están notablemente más satisfechas con su trabajo que las menos felices y cuanto mayor es la felicidad, mayor productividad e ingresos se registran, debido a que estas personas tienen una gran capacidad de enfrentarse a acontecimientos adversos y verse menos afectados que los demás. Cuando se halla amenazada, la gente feliz, no solo soporta mejor el dolor y toma más precauciones relacionadas con la salud y la seguridad, sino que sus emociones positivas anulan a las negativas.

Cataluña, D. (2008) plantea que cuando usamos nuestras fortalezas con equilibrio tenemos más probabilidades de experimentar estados de flujo. Cabe anotar que existen numerosos estudios que muestran que las personas que utilizan sus fortalezas con frecuencia son: más comprometidos, tienen un mejor desempeño en su trabajo, refieren sentirse más felices y satisfechas, se sienten con más energía y consiguen sus objetivos de forma más efectiva.

En conclusión, la psicología positiva no pretende reemplazar a la psicología tradicional, sino complementarla mediante la ampliación de los temas de estudio legítimo con el objetivo de obtener una descripción completa y equilibrada de la condición humana, donde, si bien no se desconocen los aspectos psicopatológicos que pueden habitar en un sujeto, lo que busca es potencializar o equilibrar todos aquellos aspectos positivos inherentes que suelen descuidarse o ignorarse porque no fueron considerados como relevantes.

3.4 Salud y Enfermedad

El punto de partida para reflexionar sobre la relación entre la salud y el trabajo se puede encontrar en los aportes de la OMS, la cual define el término de salud como *“la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida”*. En este sentido, no se limita la definición de salud a la ausencia de enfermedad, sino que se considera también la multiplicidad de ambientes en los que se desarrolla el ser humano. Entre estos por ejemplo, se encuentra el ambiente laboral en el que existe una articulación entre el espacio en el que se desarrollan los procesos y las relaciones técnicas, sociales y de gestión en los que estos se encuentran incluidos (OIT, 2014).

Actualmente, las organizaciones como la OIT plantean que los problemas de la salud relacionados con los ambientes laborales son susceptibles de ser prevenidos, ya que se considera que los factores determinantes se encuentran en las condiciones de trabajo, por lo tanto se está haciendo una mayor fuerza en el sentido de orientar las acciones hacia la promoción y protección del bienestar de los empleados tratando de prevenir y controlar los accidentes de trabajo y las denominadas enfermedades profesionales, del mismo modo se ha tratado de eliminar los factores y condiciones que ponen en riesgo la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, se fortalecen los programas de salud ocupacional tratando en forma multidisciplinar la búsqueda de la protección del bienestar de los empleados, generando y promoviendo el trabajo sano y seguro, así como ambientes y organizaciones de trabajo adecuados, realzando el bienestar físico, mental y social llevando a mantener la capacidad de trabajo en los empleados OIT (2014).

3.5 Psicología de la salud ocupacional positiva

Los estudios tradicionales que ha venido realizando la Salud ocupacional sobre el ser humano y su salud en el trabajo han tenido un enfoque que parte de la búsqueda de las causas de las enfermedades, identificando y previniendo los factores laborales que puedan interferir en la salud de los empleados, (Peiró y Tetrick, 2011, citados por Bakker y Rodríguez, 2012).

Buscando dar una mirada distinta a estos enfoques, se ha comenzado a estudiar el fenómeno desde una perspectiva diferente de las organizaciones, abordando el tema desde una posición más integral donde se tienen en cuenta tanto aspectos positivos, como negativos y los relacionados con el bienestar de la persona en su puesto de trabajo (Bakker, Rodriguez-Muñoz, 2012).

Es así que surge el interés por investigar desde un enfoque positivo de las organizaciones, dando paso a una nueva vertiente de la psicología, denominada Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP), la cual en términos generales es definida como:

“El estudio y la aplicación de las condiciones y procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo. Promueve la salud en el trabajo y el desarrollo de los trabajadores, y examina cómo los fenómenos positivos (fortalezas, virtudes, recursos personales) pueden ser utilizados como protección frente a los riesgos laborales”. (Bakker, Rodríguez-Muñoz, 2012).

Emergiendo del nuevo enfoque de la psicología positiva general y del comportamiento organizacional positivo (COP), este último definido como “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento en los contextos laborales actuales” (Luthans, 2002, p.59 citados por Bakker, Rodríguez-Muñoz, 2012).

Si bien, muchos autores no consideran que el desarrollo de este enfoque sea algo importante, Bakker y Rodríguez-Muñoz (2012), exponen las siguientes razones para defender su postura y mostrar la importancia de centrarnos en aspectos positivos: Primero, resulta evidente que el funcionamiento normal de las personas en el trabajo no puede ser explicado utilizando marcos de referencias negativos o centrados en los problemas, en segundo lugar, manifiestan que, centrarse en cuestiones positivas también puede ayudar a prevenir o disminuir los daños y riesgos en el lugar de trabajo y por último, que hay eficacia por encima de las variables negativas, mostrando así por medio

de algunas investigaciones el valor agregado de los conceptos positivos en los resultados organizacionales. Como ejemplo de esto, Bakker, Rodriguez-Muñoz, (2012) citan los estudios realizados por Luthans, Avolio, Walumbwa y Li (2005) en los cuales mostraron que el capital psicológico, un concepto central en la PSOP, predice mejor el rendimiento que otras variables como los factores individuales o la satisfacción laboral.

3.6 Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es definida por la OIT (2011) como la disciplina que se enfoca en la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, teniendo como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo al interior de las organizaciones, lo que conlleva a la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física, mental y de bienestar de los trabajadores independientemente de las funciones que desempeñe.

“En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en el lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general”. OIT (2011).

A su vez, el **ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST)** del decreto 1072 de 2015 define La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como *“la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las*

condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Lo anterior da cuenta de la importancia que tiene para las empresas velar por la salud de los trabajadores, generando cada vez mejores condiciones de trabajo, tanto para sus empleados como para los contratistas y los trabajadores en misión, facilitando el desarrollo de sus actividades sin atentar contra su bienestar físico y mental, posibilitándole crecer a nivel personal y laboral, para desarrollar actividades que van en pro de su bienestar.

3.7 Tipos de riesgo:

Son varios los riesgos que se encuentran en los puestos de trabajo, cada uno relacionado directamente con el oficio o la labor para la cual fue contratada la persona, se hará mención a los más comunes independientemente del tipo de actividad que desarrolle la persona:

3.7.1 Riesgo Psicosocial:

Según lo menciona Villalobos (2010) y de acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007:

“la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los

encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo”.

En relación con lo anterior, los riesgos psicosociales están directamente relacionados con esas interacciones entre el contenido del trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización, también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo.

3.7.2 Riesgo Biológico y Biotecnología:

Este tipo de riesgo ha ido aumentando en los últimos años y son los derivados de nuevas enfermedades infecciosas (el SRAS y la gripe H1N1), de enfermedades infecciosas resistentes a los medicamentos (tuberculosis, paludismo) y de la continua epidemia del VIH/SIDA. Siendo factores de riesgo que pueden llegar a ser muy graves para los trabajadores del sector de la salud, los cuales se encuentran expuestos a la hora de hacer procedimientos, manejar residuos infecciosos sin tener una comprensión de los medios por los cuales se transmite una enfermedad o cuando no cuentan con los elementos de protección adecuados. A este tipo de riesgo también se encuentran expuestos empleados del sector agropecuario los cuales se encuentran en un ambiente laboral donde habitan una serie de agentes biológicos, que en los países en desarrollo ha sido difícil controlar.

3.7.3 Riesgo Químico:

El empleo de sustancias alergénicas, sensibilizaste, cancerígenas y mutágenas, así como de sustancias tóxicas, ha venido en aumento en los últimos años, teniendo una mayor utilización en los sectores agrícolas e industriales, buscando con ellos unas formas más efectivas de producir y de atacar los agentes biológicos que amenaza con acabar sus producciones.

Muchos pesticidas pueden causar cáncer, poner en peligro la reproducción y afectar negativamente a los sistemas nervioso, inmunológico y hormonal. Metales pesados como el plomo y el mercurio, así como los pesticidas, no poseen un control estricto en los países en desarrollo. La gran dificultad para intervenir este tipo de riesgo es la falta de pruebas sistemáticas de todos los materiales nuevos, trayendo como consecuencia que muchos riesgos no se detectan hasta que existe una amenaza demostrable para la salud o el medio ambiente.

3.7.4 Riesgo Ergonómico:

Los riesgos ergonómicos son “causados por mal diseño del equipo y el trabajo. Éstos producen desgaste innecesario del cuerpo. El resultado puede ser dolor y daño a largo plazo en las manos, los brazos, el cuello, la espalda, los pies o las piernas”. Entre los factores de riesgo que pueden ocasionar lesiones ergonómicas están:

Repetición: realizar el mismo movimiento una y otra vez; fuerza excesiva: realizar esfuerzo físico como empujar, jalar y levantar; postura extraña: trabajar de modo que se ejerza tensión sobre el cuerpo, como encorvarse, agacharse, alzar demasiado los brazos o estar en una misma posición por demasiado tiempo; presión directa: contacto

prolongado con una superficie o borde duro; vibración: trabajar con herramientas o equipo que vibren, y frío o calor extremo.

3.8 Accidente de trabajo

En el momento de hablar de lo que es un accidente de trabajo, es necesario recurrir a la definición que expone la OIT, buscando globalizar el concepto y generar una denotación que permita ser aplicada y entendida de manera universal. Así entonces, la OIT define accidente de trabajo como:

“El suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que causa: lesiones profesionales mortales; lesiones profesionales no mortales. Se señala entonces que se debe considerar accidentes del trabajo los siguientes: (a) los accidentes sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente; (b) los accidentes sufridos durante períodos razonables antes y después de las horas de trabajo, y que estén relacionados con el transporte, la limpieza, la preparación, la seguridad, la conservación, el almacenamiento o el empaquetado de herramientas o ropas de trabajo; (c) los accidentes sufridos en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y la residencia principal o secundaria del asalariado o el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas; o el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración”.

OIT (2014)

De acuerdo a la Ley 1562 de 2012, en su artículo 3, en Colombia se define el accidente de trabajo, como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una

perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produce durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produce por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”.

3.9 Teorías de las causas de los accidentes:

Es importante a la hora de buscar prevenir los accidentes laborales, tener una comprensión acerca de las causas que pueden estar relacionadas con el suceso, por esto la OIT en el año 2001 expone de manera resumida una serie de teorías relacionadas con las posibles causas de dichos accidentes, con el propósito de que a partir de ellas se pueda contribuir a la gestión de unas estrategias que permitan prevenir estos sucesos.

Entre ellas tenemos la denominada teoría del dominó, propuesta por W. H. Heinrich en 1931 (citado por la OIT, 2001) en la que expresa que el 88 % de los accidentes están

provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2 % por hechos fortuitos. Propuso de este modo una secuencia de cinco factores relacionadas con los accidentes, en la que cada uno de estos actúa sobre el otro del mismo modo que lo hacen las fichas de dominó cayendo. La secuencia es la siguiente:

1. Antecedentes y entorno social
2. Fallo del trabajador
3. Acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico
4. Accidente
5. Daño o lesión.

Si bien Heinrich no profundizó mucho en esta teoría, nos da información y una propuesta para tratar de evitar los accidentes por medio de la sustracción del factor número tres, lo que evitaría terminar la secuencia.

Otra de las teorías que expone la OIT es la llamada Teoría de la causalidad múltiple la cual propone que existen numerosos factores o causas que al combinarse contribuyen a la aparición de los accidentes, a partir de esto, se dice que dichos factores pueden agruparse en dos categorías; la primera denominada de comportamiento, en la cual se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos y una condición física y mental inadecuada; y la segunda llamada ambiental, en la que están incluidos el uso de protección inapropiada ante elementos de trabajo peligrosos, el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros. “La principal aportación de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, es el resultado de una única causa o acción” OIT (2001).

3.10 Costos de los accidentes de trabajo

Es sabido por muchos que, los costos de un accidente de trabajo trascienden el simple aspecto económico, que si bien es uno de los más altos, es importante reconocer que existen elementos intangibles muy valiosos y en muchas ocasiones ignorados por algunos empleadores, que implican una pérdida significativa tanto en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la organización como en los objetivos individuales que están permeados por el quehacer del trabajador.

Creus, (2012) afirma que algunas de las causas por las que esto se presenta están directamente relacionadas con aspectos como:

“- Escasa cultura de prevención en las empresas y la idea subyacente de que la inversión en prevención de riesgo supone un alto costo económico en lugar de un beneficio a medio y largo plazo.

- La subcontratación de las actividades de riesgo. La precariedad en el empleo lleva, inevitablemente, aparejada una altísima siniestralidad: los trabajadores con contrato temporal tienen tres veces más probabilidad de accidente que los fijos.

- El incumplimiento de la normativa por parte de los empresarios.”

También plantea el autor que para tomar adecuadas medidas preventivas y en algunos casos correctivas es necesario:

“-Promover una auténtica cultura preventiva para que el empresario asuma que garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores no es una opción más, sino una obligación legal.

- Reconocer las enfermedades y accidentes profesionales reales actualizando el listado oficial.

- Dotar a la inspección de trabajo con los suficientes recursos humanos, técnicos y económicos para que pueda ejercer sus funciones de vigilancia y sanción en caso de incumplimiento de la normativa.

-Dotar de más posibilidades de intervención a las fuentes de motivación de los empresarios para la prevención”. (P.84-85)

Es necesario también mencionar que los costos para el accidentado son bastante significativos, ya que involucra aspectos tanto físicos como psíquicos y se ven afectadas diversas áreas de su vida a nivel personal, familiar y social para desenvolverse dentro de un contexto apto esperado tanto de él mismo como de los demás para desarrollar libre y felizmente el cumplimiento de su metas

En cuanto a la empresa no podría afirmarse exactamente el valor de la pérdida puesto que existen unos costos directos y unos indirectos, respecto a los primeros cabe mencionar que se refiere a aquellos que se pueden ver reflejados en resultados financieros, los cuales tienen implicaciones tanto para la empresa, como para la sociedad en general, debido a que en múltiples casos la sociedad es quien asume el impacto negativo de los accidentes, todo esto sin olvidar que los costos directos generados varían en función de si es un accidente leve, moderado o grave y que van desde:

- “Salarios abonados al accidentado por tiempo improductivo (es decir, el tiempo empleado por el accidentado en ir a hacerse las curas en la visita médica, si no es baja total).

-Gastos médicos no asegurados (servicios médicos de la empresa).

-Pago de primas de seguros de accidentes de trabajo.

- Costo de la selección y el aprendizaje del sustituto del trabajador accidentado y el tiempo empleado por los instructores y mandos en formar al nuevo trabajador.

- Pérdida de productividad: generalmente en nuevo trabajador tendrá un rendimiento más bajo y con más defectos.

- Indemnizaciones y multas que debe abonar por infracciones en materia de salud laboral.

En cuanto a los costos indirectos, se refiere a aquellos que ocurren dentro de las empresas, pero que ellas no pueden estimar en un costo total, real y exacto puesto que estos en muchas ocasiones no son estimados en dinero e incluso muchas veces no se toman en serio, aunque esto varía según el tipo de accidente, el tipo de organización, la cantidad de empleados, entre otros.

Creus, 2012 enfatiza en los siguientes:

- Costo del tiempo perdido por otros trabajadores no accidentados, ya que al ocurrir el accidente dejan de trabajar para prestar ayuda al trabajador accidentado o para hacer comentarios sobre lo ocurrido.

- Costo de investigación de las causas del accidente.

- Pérdidas de producción al disminuir el rendimiento del resto de los trabajadores impresionados por el accidente, ya que se produce una alteración del clima social y el deterioro de las relaciones laborales. Es un costo difícil de cuantificar.

- Tiempo de los familiares que se ven sometidos a un agotamiento físico y psíquico durante un cierto periodo de tiempo, lo cual influye en el rendimiento de los

familiares en sus respectivos puestos de trabajo. Sin embargo, puesto que es un costo que no compete a la empresa, generalmente ni tan siquiera se tiene en cuenta.

-Pérdidas por productos defectuosos.

-Costo de los daños producido en la maquinaria, equipos e instalaciones.

-Pérdida en el rendimiento del trabajador, al reincorporarse al trabajo, ya que tardará en alcanzar el nivel de eficiencia que tenía antes de producirse la lesión.

- Pérdidas de tipo comercial. Si por causa del accidente no se puede servir algún pedido en el plazo convenido, la empresa ve disminuida su rentabilidad. A veces no se consideran estos costos.

-La imagen de la empresa se ve perjudicada, y no sólo es un parámetro de calidad sino que también es un parámetro competitivo frente al resto de empresas. De esta forma, los accidentes, y más los graves o de mayor repercusión, se pueden estimar como un costo indirecto de cara al prestigio y la posterior adjudicación de pedidos.

-Pérdidas de tiempo por motivos jurídicos.

3.11. Absentismo laboral

Como señalan Peiró.J, Rodríguez.I, y González.M, (2011) el absentismo “*es un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo. Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados «normales» se plantea un problema para la organización, puesto que se dificulta la consecución adecuada de sus objetivos*”.

Este es un fenómeno con múltiples causas y factores asociados, bien sea por el desempeño de la labor o por factores externos tales como: problemas relacionados con la salud, incapacidad laboral, conflictos laborales, formación, es decir, por factores tanto laborales como no laborales.

Se conocen diferentes tipos de absentismo laboral, entre ellos: el personal o voluntario, entendido como aquel en el que la empresa no asume un costo por el evento y no implica una remuneración, como en el caso de permisos particulares, ausencias no autorizadas, conflictos laborales y cuidado de los hijos.

Por su parte, el absentismo por razones conocidas, es el que se da cuando la persona hace una previa comunicación a sus superiores de las razones de su ausencia, éstas pueden estar enmarcadas en leyes o convenios de trabajo, tales como matrimonio, cambio de domicilio, entre otros.

El previsible y justificado, hace referencia al tipo de absentismo en el que la empresa esta previamente informada y se produce por causas legales, como: incapacidad temporal, permisos, licencias.

Finalmente, el absentismo no previsible es aquel que se entiende como abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.

Hablar de absentismo implica ir más allá de la tipología, por lo que es necesario dar una mirada panorámica e incluir distintos modelos teóricos, para que sea posible

abordar aspectos críticos derivados de las corrientes económica, psicológica y sociológica (Ferro et al, 2014).

Según el modelo económico, el absentismo se estudia como “un fenómeno resultante de una elección entre trabajo y ocio (Barmby et al., 1991; Drago y Wooden, 1992; Frick y Malo, 2008, citados por Ferro et al, 2014). Lo que implica que los empleados estarán ausentes cuando los beneficios de no trabajar son mayores que los que obtiene haciéndole. Por tanto, se considera que la cantidad de tiempo que los empleados se ausentan, es el resultado de una decisión racional con la que se busca maximizar su función de utilidad, la cual depende de los niveles deseados de ingresos, ocio y de riesgo del trabajador (Ferro et al, 2014).

Por su parte, el modelo psicológico explica este comportamiento a través de la teoría de expectativas de la motivación desarrollada por Vroom (1964) (citado por Ferro et al, 2014), desde la cual se asume que las decisiones se toman con base en la maximización de los resultados valorados (Steers y Rhodes, 1978), haciendo énfasis en las respuestas afectivas o emocionales frente a condiciones organizacionales y a la evaluación consciente que hace el empleado para tomar la decisión de no asistir a su lugar de trabajo. Esta afirmación parte del supuesto que los empleados llegan a la organización con orientaciones preconcebidas, conocimientos y expectativas que al no cumplirse inducen al absentismo. Por eso se puede decir que los estudios desde la perspectiva psicológica se centran en la motivación, la satisfacción y las actitudes hacia el puesto de trabajo (Ferro et al, 2014).

Finalmente se encuentra el modelo sociológico, que incorpora conceptos provenientes de los dos modelos anteriores y añade una dimensión orgánica que es relativa tanto a las características estructurales del puesto de trabajo, como a las circunstancias particulares del empleado (Brooke, 1986; Brooke y Price, 1989, citado por Ferro et al, 2014). Es entonces a partir de este enfoque que el absentismo se estudia como un fenómeno influido, por un lado por factores internos de la organización del trabajo, tales como la centralización de la toma de decisiones, el trabajo en cadena, el tamaño de la unidad de trabajo o la repetitividad de la tarea. Por otro lado, se ve influenciado por factores particulares concernientes al empleado tales como la edad, el sexo, el estado civil, la formación académica, la distancia de desplazamiento a su lugar de trabajo o las responsabilidades externas derivadas de sus obligaciones familiares y personales (Løkke et al., 2007; Engström y Janson, 2009, citados por Ferro et al, 2014).

El absentismo es un fenómeno que genera en las empresas unos costos directos e indirectos, similares a los mencionados en el apartado de accidentalidad relacionados con: el salario, la seguridad social, los días que le corresponde pagar la empresa de la incapacidad de acuerdo a la ley, el tiempo que implica buscar a la persona adecuada para sustituir al empleado, la formación que se debe brindar a esa persona; la adaptación del nuevo trabajador al puesto, a la organización y a sus compañeros; la recarga de tareas que implica para el resto de los empleados y lo convierte en un problema para las organizaciones ya que difícilmente pueden combatirlo.

En la búsqueda realizada no se encontró una teoría que lograra articular la felicidad y el absentismo, temas principales de este trabajo, ya que las investigaciones los abarca de manera separada.

Respecto a la felicidad, S. Vázquez (comunicación personal, 11 de marzo, 2012), director de personas de R Cable se ha encargado de divulgar un modelo cuyos fundamentos se inscriben en el ámbito de la psicología positiva y ha constatado empíricamente en su propia empresa que es posible la felicidad en el trabajo. Afirma

“a lo largo de mi experiencia he podido constatar, al principio de forma intuitiva, que las personas con una orientación positiva hacia el trabajo tienen un día a día mejor, hacen mejor su tarea y rinden más; y, sobre todo, presentan, a través de la identificación con su empresa, más nivel de compromiso y mejor balance”.

Lo anterior se articula con los planteamientos de Seligman sobre los tres pilares de la psicología positiva, el primero de ellos orientado a las emociones positivas o la vida placentera, que consiste en *“incrementar la cantidad de emociones positivas para ser feliz y estos momentos felices se alcanzan cuando se presenta savoring (saborear el momento presente) y a través del mindfulness (atención plena a los propios pensamientos, acciones o sensaciones)”*, sin olvidar los dos límites importantes que tiene la felicidad, primero *“el nivel de emocionalidad está ligado a la personalidad y a la genética”*, es decir, este nivel de emocionalidad es fijo y hay poca probabilidad de que cambie y el segundo es el fenómeno llamado *“adaptación hedónica o habituación”*, en éste las personas se habitúan rápidamente a las emociones positivas y será necesario incrementarlas permanentemente.

El segundo de ellos hace alusión a un término que en los últimos años ha tomado mucha fuerza en las organizaciones, tiene que ver con el compromiso o *“engagement life”* que se deriva del compromiso con la tarea afectiva y con la capacidad de

experimentar lo que Seligman llama “*flow*” que es un estado que experimenta la persona cuando una actividad es absorbente y hay sensación de que el tiempo se detiene.

El tercer y último pilar se refiere a la vida con significado (*meaningful life*) el cual consiste en una búsqueda de sentido que permita aplicar las fortalezas personales para ayudar a los demás a desarrollar sus potencialidades.

4 METODOLOGÍA

La presente investigación se ha desarrollado siguiendo un modelo cuantitativo no experimental, atendiendo lo señalado por Hernández (2010): “esta investigación tiene como propósito describir, explicar y predecir los fenómenos e implica una construcción previa de su marco teórico, en este caso el investigador asume una posición neutra, distanciada y sin involucramiento, donde no hay un control directo de las variables ni se influye sobre ellas”.

Su diseño es transeccional descriptivo. Al respecto, Hernández (2010) expresa que este tipo de estudio busca especificar las características de un fenómeno que se somete a análisis y pretende medir o recoger información sobre las variables, sin el objetivo de establecer relación entre éstas, donde se realizará la recolección de datos en un único momento.

5 POBLACION Y MUESTRA

La población correspondió a un grupo de empleados de una empresa de la ciudad de Medellín dedicada a la producción de alimentos, de la cual se tomó una muestra no probabilística definida por Hernández (2010), como aquella cuyo procedimiento no fue mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad; sino que obedeció a la decisión tomada por la organización atendiendo a sus políticas de confidencialidad.

Los participantes que hicieron parte de esta investigación cumplieron con los siguientes criterios:

1. Empleados vinculados.
2. Mínimo un año de antigüedad en la compañía.
3. Que presentaran un alto índice de absentismo, entendido como aquellos que en el último año hayan presentado accidentes laborales con incapacidades superiores a 30 días o más de tres incapacidades por enfermedad general.

El tipo de muestra de la presente investigación fue a conveniencia ya que fue la población a la que se pudo acceder por políticas organizacionales y por disponibilidad en el tiempo de la investigación.

6 INSTRUMENTO Y PROCEDIMIENTO

Se construyó un cuestionario que permitiera hacer una descripción de las características de felicidad de los empleados de una empresa de la ciudad de Medellín que presentaran altos índices de absentismo, la principal fuente de información provino de los resultados obtenidos de dicha aplicación; y de una revisión bibliográfica con la que se buscó definir cada uno de los conceptos relacionados con la temática central para tener un panorama más amplio y realizar una mejor interpretación de los resultados.

El cuestionario contiene 33 Ítems (ver Anexo 2) con una escala de respuesta tipo Likert, construida a partir de la información suministrada por Gómez Galeano y Muñoz Valencia (2016), en la que plantean una propuesta de entrevista semi-estructurada basados en las seis virtudes que son valoradas en todas las culturas de las que se desprenden 24 fortalezas del carácter (Anexo 1), propuesta tomada de Seligman, M. (2011).

Para realizar la calificación del cuestionario se otorgó un valor máximo de cinco puntos por ítem y mínimo de uno, cabe aclarar que las virtudes están compuestas por una cantidad diferente de fortalezas por lo tanto para cada una de éstas la cantidad de ítems varía y para su puntuación se tuvieron en cuenta diferentes criterios (Tabla 1).

VIRTUDES	Sabiduría y conocimiento	Valor	Comunidad y Amor	Justicia	Templanza	Trascendencia	TOTAL PRUEBA
FORTALEZAS	6	3	2	3	3	7	24
ITEMS	(1-8)	(9-11)	(12-14)	(15-18)	(19-22)	(23-33)	33
PUNTUACIÓN MÁXIMA	40	15	15	20	20	55	165
PUNTUACIÓN MÍNIMA	8	3	3	4	4	11	33

Tabla 1. Puntuación por virtud (Construcción propia)

De acuerdo a la puntuación total de la prueba, se analizan los datos de acuerdo a la siguiente tabla de equivalencia:

EQUIVALENCIA VIRTUD	Nunca es feliz	Casi nunca es feliz	Algunas veces es feliz	Casi siempre es feliz	Siempre es feliz
Sabiduría y conocimiento	8	9- 16	17-24	25-32	33-40
Valor	3	4-6	7-9	10-12	13-15
Comunidad y Amor	3	4-6	7-9	10-12	13-15
Justicia	4	5-8	9-12	13-16	17-20
Templanza	4	5-8	9-12	13-16	17-20
Trascendencia	11	12-22	23-33	34-44	45-55

Tabla 2 . Nivel de felicidad puntuación (Construcción propia).

Si bien la medición arrojó resultados expresados en puntuaciones directas, para una mejor visualización de la comparación entre resultados, las gráficas se expresan en porcentajes de acercamiento a la puntuación máxima de cada una, teniendo en cuenta la siguiente escala:

PUNTUACIÓN	PORCENTAJE	EQUIVALENCIA
0-33	0- 20%	Nunca es feliz
34-66	21-40%	Casi nunca es feliz
67-99	41- 60%	Algunas veces es feliz
100-132	61-80%	Casi siempre es feliz
133-165	81 -100%	Siempre es feliz

Tabla 3. Nivel de Felicidad Porcentaje (Construcción propia)

La aplicación del instrumento implicó una adaptación por el tipo de población y las políticas organizacionales, en este caso no se realizaron entrevistas de ningún tipo.

Su aplicación se llevó a cabo en dos sedes de la empresa, en un momento posterior al seguimiento que se realiza al personal absentista, se hizo de forma individual, con una duración aproximada de 15 minutos por persona.

La información fue consolidada en Excel, con el propósito de realizar un análisis posterior para intentar caracterizar la población y lograr identificar algunos patrones de coincidencia.

7 ANÁLISIS

La escala de medición arroja resultados expresados en puntuaciones directas, que debido a la variabilidad de puntajes máximos de cada virtud y sus respectivas fortalezas no son comparables. Por lo tanto, para una mejor visualización de la comparación entre resultados, las gráficas se expresan en porcentajes de acercamiento a la puntuación máxima de cada una. No así los resultados expresados en el texto, que se presentan con los puntajes directos.

Según la información recolectada y los resultados que arrojó la tabulación, se encontró que la muestra de empleados se ubica en un rango de felicidad entre 119 y 154 puntos, es decir la puntuación más baja que obtuvo la muestra fue de 72% y el más alto fue de 93%; que de acuerdo a la tabla de equivalencia implica que siempre o casi siempre se encuentran felices como se aprecia en la Tabla 4. A este resultado aportó principalmente la categoría valor como se ampliará en próximos párrafos.

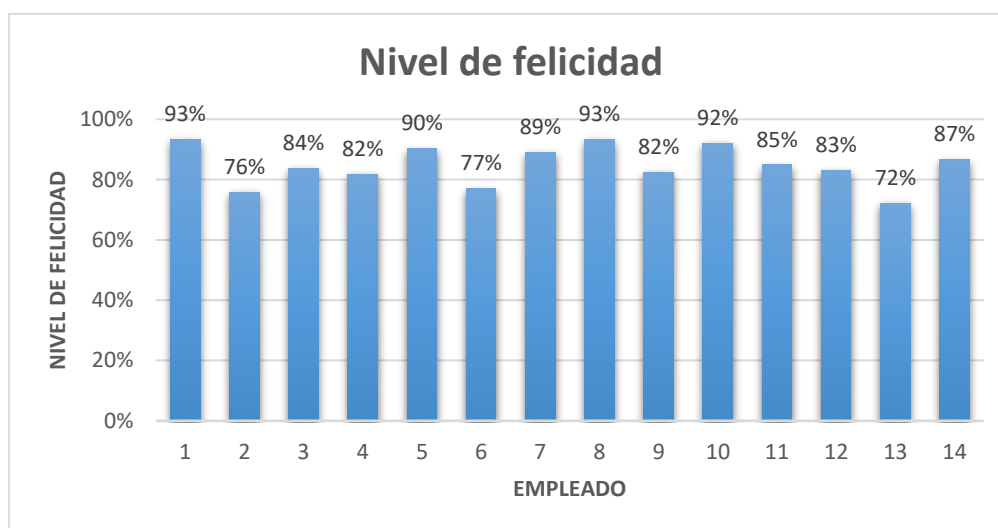


Tabla 4. Nivel de felicidad por empleado (Construcción propia)

Se logró identificar asuntos puntuales en relación a cada una de las virtudes que evalúa la prueba: de las seis virtudes evaluadas, pudimos observar que cinco de ellas

(Sabiduría y conocimiento, Valor, Humanidad y Amor, Justicia y Trascendencia) se ubican en un límite superior respecto a la felicidad, es decir, por encima del 80% .

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las Virtudes (Tabla 5) para ofrecer un panorama general, que se describirá posteriormente de una manera detallada.

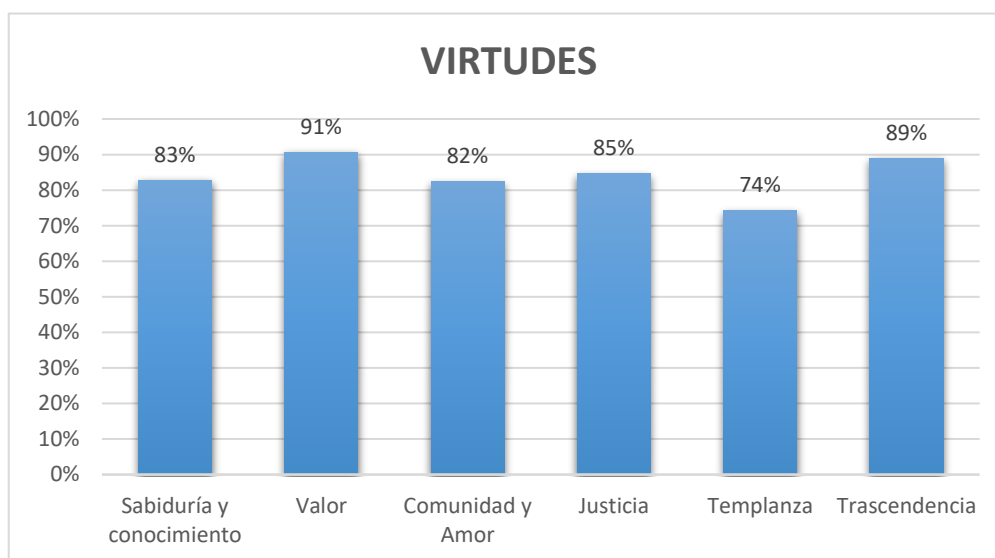


Tabla 5. Nivel de felicidad por Virtud (Construcción propia)

Los empleados evaluados encuentran felicidad en sus lugares de trabajo y en las actividades que desempeñan, sin embargo en la virtud Templanza pudo observarse un nivel más bajo sobre la calificación total que podía obtener la fortaleza respecto a las otras, lo que da cuenta de que no hay una expresión apropiada ni moderada de las necesidades y pueden reprimir sus aspiraciones en un momento inicial, lo que implica que utilicen las herramientas inapropiadas para satisfacerlas:

7.1 Sabiduría y Conocimiento

En primera instancia se evaluó la virtud de “Sabiduría y conocimiento”, a través de seis fortalezas compuestas por ocho preguntas, cuyos resultados fueron los siguientes:

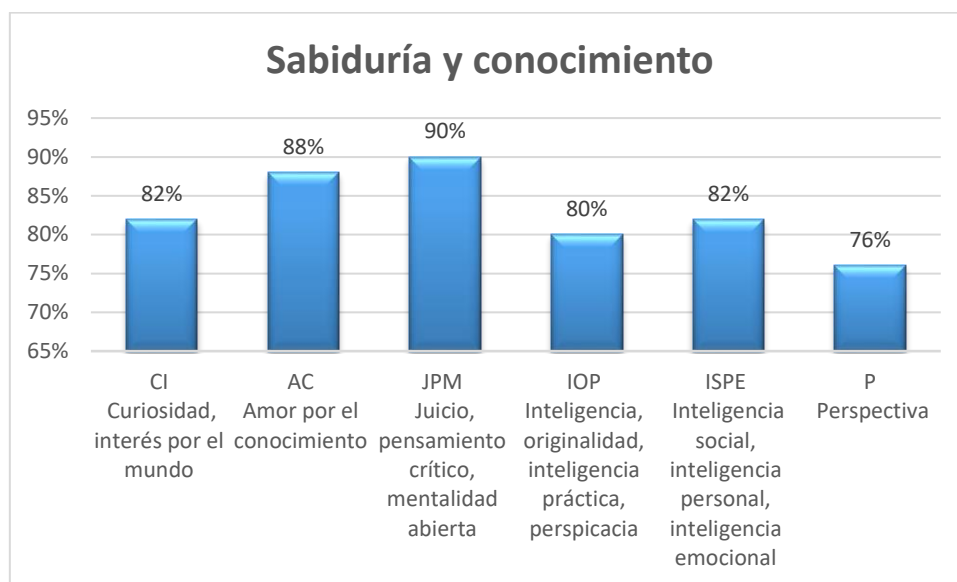


Tabla 6. Nivel de felicidad Virtud Sabiduría y Conocimiento (Construcción propia)

En esta virtud se obtuvo una puntuación general de 33.1, cuando la puntuación máxima que se podía alcanzar era 40, es decir un 83% de la muestra.

Según los resultados obtenidos, las fortalezas que puntuaron más alto (con un 88% y 90%) fueron amor por el conocimiento y juicio, pensamiento crítico y mentalidad abierta, lo que implica que la muestra evaluada generalmente se interesa en: adquirir nuevos conocimientos, ya que poseen una mentalidad abierta y su curiosidad les permite participar de las novedades de forma activa, a su vez, son personas analíticas que no se anticipan a sacar conclusiones deliberadamente, sino que reflexionan antes de hacerlo, aspecto que da cuenta de un pensamiento crítico; en términos generales poseen una adecuada inteligencia personal y social, lo que implica una lectura acertada de las

emociones de quienes les rodean y un comportamiento acorde a éstas y a su vez un reconocimiento de las propias emociones para relacionarse de una forma adecuada.

Sin embargo, en la fortaleza Perspectiva, la puntuación obtenida fue 3,8 que equivale a un 76%, lo que indica que no siempre pueden resolver problemas con los compañeros de una forma adecuada.

7.2 Valor

La segunda virtud evaluada fue Valor, compuesta por tres fortalezas:

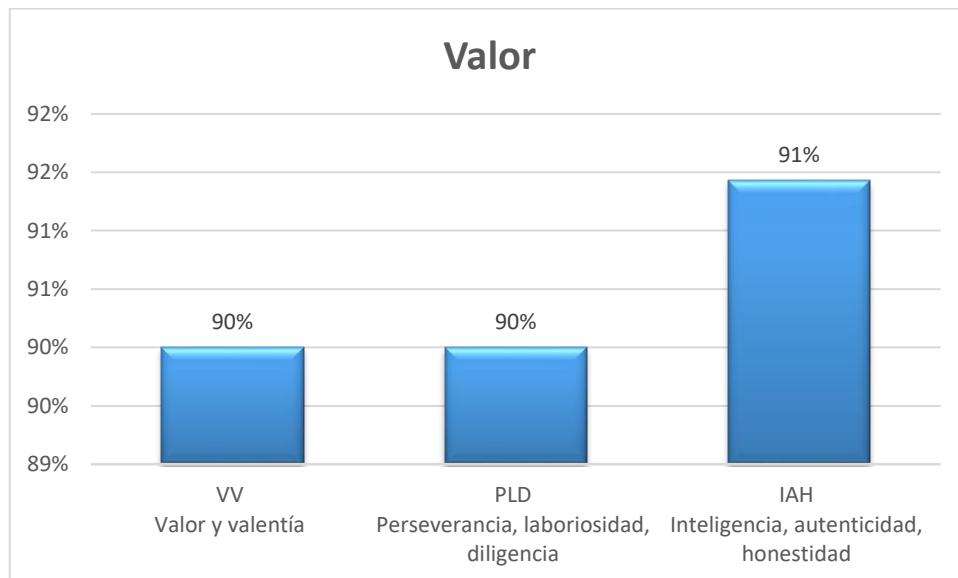


Tabla 7. Nivel de felicidad Virtud Valor (Construcción propia)

En esta virtud la puntuación promedio fue de 13.6 de un puntaje máximo de 15, equivalente a un 91%, esto da cuenta de que gran parte de la muestra tiene la capacidad de enfrentarse a situaciones adversas, separando elementos emocionales y conductuales, lo que permite que superen las dificultades que se les presenta en su cotidianidad, cumple con sus labores, finalizando las actividades que inician y siendo capaces incluso, de dar más de lo que se les pide. Frecuentemente se muestran como personas honestas, ya que viven su vida de forma genuina y auténtica.

7.3 Humanidad Y Amor

La tercera virtud corresponde a la “Humanidad y amor”, la cual se evaluó a través de 3 preguntas, que componen 2 fortalezas:

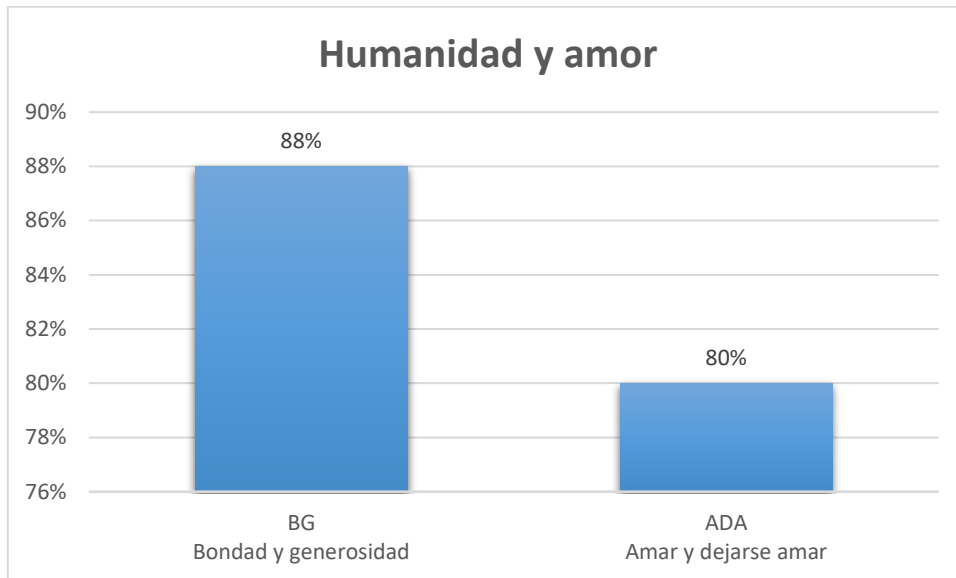


Tabla 8. Nivel de felicidad Virtud Humanidad y Amor (Construcción propia)

La virtud Humanidad y amor, que se refleja en la interacción con otras personas, es positiva de acuerdo a la puntuación obtenida que fue de 12.4, teniendo en cuenta que su puntuación máxima era 15, lo que corresponde a un 82%. Esto indica que los evaluados usualmente ayudan a sus compañeros de una manera desinteresada y a su vez sienten que se preocupan entre sí, conceden valor a las otras personas, prima la empatía y la compasión, e incluso se sienten apreciados por sus jefes.

7.4 Justicia

La cuarta virtud evaluada hace referencia a la “Justicia. Ésta evalúa 3 fortalezas:

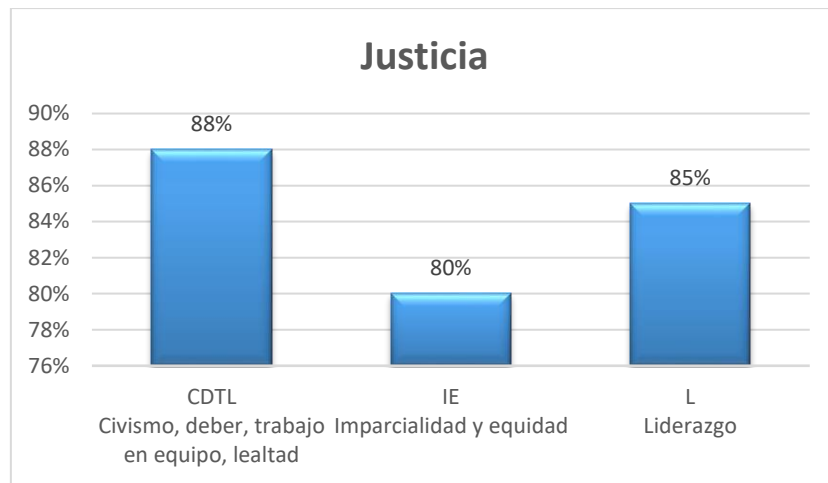


Tabla 9. Nivel de felicidad Virtud Justicia (Construcción Propia)

En esta virtud la puntuación promedio fue de 16,9 de 20 como puntuación máxima; lo que corresponde a un 85%, es decir que la mayoría de encuestados consideran que no siempre trabajan en equipo, lo que puede estar relacionado con un sentimiento de discriminación al interior del equipo al que pertenecen y a su vez por una forma inadecuada de comunicación por parte de sus jefes.

7.5 Templanza

La quinta virtud denominada Templanza evalúa tres fortalezas:

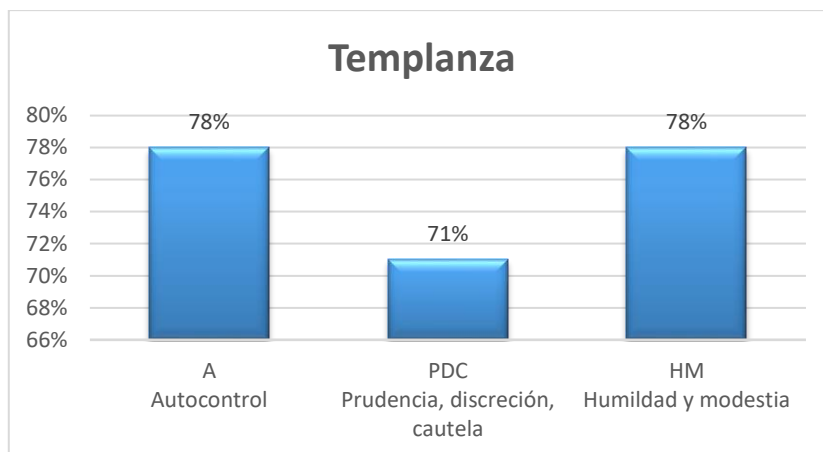


Tabla 10. Nivel de felicidad Virtud Templanza (Construcción propia)

Los resultados obtenidos, indican que ésta virtud obtuvo la puntuación más baja: 14.9 con respecto a las otras virtudes evaluadas, teniendo en cuenta que la puntuación máxima era de 20, lo que corresponde a un 74%. Esta puntuación indica que a la población evaluada le cuesta entender sus propios deseos, necesidades e impulsos cuando las situaciones lo requieren, se muestran poco prudentes a la hora de emprender acciones y manejar la información, en ocasiones busca ser el centro de atención.

Presentan una diferencia significativa al momento de dar cuenta de los espacios que facilitan la solución de conflictos y de la posibilidad de desarrollar estrategias para resolverlos, ya que la mitad de los encuestados indican que cuentan con ellos, mientras que la otra mitad percibe lo contrario.

En cuanto al manejo de la información, se encontró que la mayoría de estos empleados consideran que se ofrecen diferentes versiones cuando se trata de asuntos importantes y a su vez, acostumbran hacer comentarios imprudentes sobre las personas, representado en un 71% como lo indica la fortaleza prudencia, discreción y cautela.

7.6 Trascendencia

La última virtud evaluada es la “Trascendencia, ésta se evaluó a través de siete fortalezas:

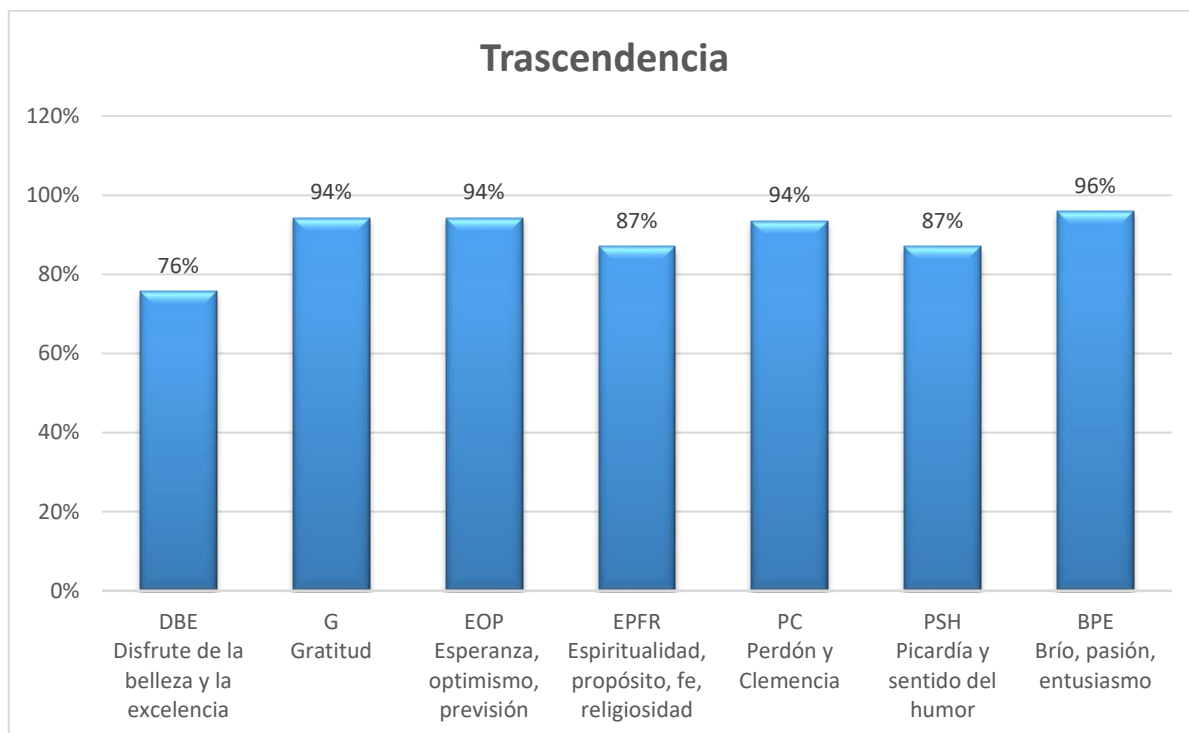


Tabla 11. Nivel de Felicidad Virtud Trascendencia (Construcción Propia)

Esta virtud, obtuvo una puntuación promedio de 48.9 de 50 puntos, que corresponde a un 89% ésta involucra principalmente fortalezas emocionales, se consideran personas muy valiosos que suelen agradecer cuando reciben apoyo de los demás y perciben un agradecimiento recíproco cuando son ellos quienes brindan ayuda.

Suelen apreciar la belleza en las cosas cotidianas, donde hay consciencia de las cosas positivas que suceden a su alrededor. Se enfocan en trabajar para conseguir lo que se proponen a futuro y consideran que la información que reciben a través de las capacitaciones que les brinda la organización va en la misma dirección de su proyecto de vida, a su vez, suelen ser cómicos y ver el lado positivo de las situaciones.

Además sienten que sus creencias son respetadas dentro del grupo, lo que les facilita reconocer abiertamente sus errores ante los demás con el fin de encontrar una posible solución ante las dificultades que surgen en la cotidianidad y de esta manera sentir que el ambiente laboral les genera tranquilidad para sentirse satisfechos y vitales.

Sin embargo, aproximadamente un 35 % de la muestra manifiesta que no participa de actividades artísticas o culturales, como se observa en la fortaleza disfrute de la belleza y la excelencia.

8 CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados de la aplicación de la encuesta de manera general y particular, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

-No se puede pensar en la construcción de un perfil de felicidad de las personas que presenten un alto índice de absentismo ya que la variedad de los resultados conlleva a identificar una serie de características relacionadas con aspectos puntuales que por ahora no se pueden atribuir a la falta de felicidad o si son asuntos inherentes a la organización.

-Los puntajes en términos generales son altos, incluso si los analizamos por virtudes, lo que quiere decir que las personas evaluadas presentan un alto índice de felicidad

-El absentismo puede atribuirse a otros factores, no necesariamente a la felicidad percibida.

-A la hora de analizar la información de manera particular, se concluye que virtudes como la templanza requieren de una mirada más profunda, puesto que los resultados dan cuenta de que puede existir mala comunicación ya que pueden construirse diferentes versiones ante las situaciones importantes por las que pasa la empresa, rellenando con rumores la información no oficial, asunto que puede afectar el clima laboral.

-A partir de la perspectiva y el alcance del presente estudio, se puede decir que este no es concluyente ni generalizable, debido al tamaño de la muestra y a su profundidad.

9 RECOMENDACIONES

Desde esta perspectiva, el actual estudio fue un primer acercamiento al tema planteado, por lo tanto propone líneas de avance para la investigación, adicional a esto permite generar una serie de recomendaciones que lleven a profundizar en la problemática tratada:

-Es importante generar nuevas investigaciones que permitan obtener información de personal operativo No absentista, administrativo absentista y No absentista, lo que lleve a hacer comparativos con un mayor número de empleados de la compañía y hasta poder llegar a comparar resultados con otras empresas.

-Se recomienda realizar nuevas investigaciones con metodologías más estructuradas que permitan profundizar en el tema con mayor precisión, para obtener resultados más contundentes, dando paso de este modo a la generalización de los resultados.

10 BIBLIOGRAFÍA

- Arnold, J., & Randall, R. et al. (2012). *Psicología del Trabajo*. México: Pearson Educación
- Bakker, A. B., & Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65.
- Bertojo, M. (2013). "La felicidad en el trabajo... y en la vida". *Capital Humano*, 26(279), 126-129.
- Canoy, M. (2001). *Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales. El trabajo flexible en la era de la información*. N. 40. Pág. 171-175
- Castro, A. (2010). *Revista de Psicología. Ensayo: psicología positiva: ¿Una nueva forma de hacer psicología?* Vol. 6, N. 11.
- Cataluna, D. (2008). *Manual de ejercicios de psicología positiva aplicada: Ejercicios sencillos para incrementar el malestar*. Colegio oficial de psicólogos de Madrid. Madrid. Recuperado de:
http://www.copmadrid.org/web/img_db/publicaciones/manual-psicologia_definitivo-pdf-58aeb107d234f.pdf (12 de mayo de 2017).
- Causas de absentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital san andres - e.s.e - de tumaco, durante el primer semestre de 2015. Recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4202/2/Causas_Absentismo_Laboral.pdf.
- Colín Gorráez, Miriam, Héctor Galindo Leal, César Saucedo Pérez, *Introducción a la entrevista psicológica*, México, Trillas, 1a edición, 2009.
- Creus, A. (2012). *Técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona. Marcombo.S.A.

- Ferro-Soto, C., García-Alonso, E., & Lareo-Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Utopia Y Praxis Latinoamericana*, 19(64), 575-597.
- Gomez Galeano, J., & Muñoz Valencia, M. C. (2016). *Felicidad en el trabajo: acercamiento desde una propuesta de entrevista estructurada*. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Guillen, C., Guil, r., (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid. Aravaca
- Ley 1562, del 11 de julio de 2012. Recuperado de:
<http://mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-leyes-2012/712-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html>
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista, P(2010) *Metodología de la investigación* (5ta. ed.). D.F., México: McGraw Hill.
- López, M., Cázares, I., (año). *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac*
- Luque, R., Gómez, T, Cruces & Montes, S (2000) *El trabajo: fenómeno psicosocial. Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Es
- Ministerio de la protección social.(2010).Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de: McGraw Hill.https://www.dir.ca.gov/chswc/WOSHTEP/iipp/Materials/spanish/Factsheet_C_UnderstandingJobHazards_ES.pdf
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Organización Internacional del trabajo. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. 1-41.

Morga Rodriguez, L. E. (2012). Teoría y Técnica de la entrevista. Estado de México :
Red tercer Milenio.

Organización Internacional del Trabajo. (2001). Enciclopedia de Seguridad y Salud en
el Trabajo. En J. Saari, *Accidentes y Gestion de la Seguridad* (págs. 56.2-56.42).
Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos
de prevención en un mundo de trabajo en transformación. *Programa de
Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork)*, 1-16.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de gestión de la SST:
una herramienta para la mejora continua. Organización Internacional del
Trabajo, 1-25.

Organización Internacional Del Trabajo:

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>. Recuperado de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Seligman, M. (2002), La auténtica felicidad, Barcelona (España). Ediciones b.

Texto general colmena:

https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/memorias_eventos/Documents/5-Salud-Mental-y-Calidad-de-Vida-en-el-Trabajo-JCAM2013.pdf

ANEXOS

ANEXO A. VIRTUDES Y LAS RESPECTIVAS FORTALEZAS DEL CARÁCTER.

VIRTUDES	FORTALEZAS	PERCEPCIÓN DE FELICIDAD
Sabiduría y conocimiento	1. Curiosidad, interés por el mundo (CI)	+ Cuando se le permite descubrir cosas por sí mismo y explorar cosas nuevas
		-No hay oportunidad para el estudio, la empresa solo se centra en el trabajo
	2. Amor por el conocimiento (AC)	+Cuando permite crecer como persona, adquirir nuevos conocimientos, oportunidades de estudiar
		-Limitación para poder estudiar y capacitarse, poca flexibilidad en el tiempo. Enfoque en el hacer y no en el saber
	3. Juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta (JPM)	+Facilidad para analizar situaciones laborales desde varios puntos de vista, y oportunidad de tomar decisiones
		-Imposibilidad de imponer su criterio de forma abierta

	4. Inteligencia, originalidad, inteligencia práctica, perspicacia (IOP)	+Oportunidad de proponer nuevas formas de hacer las cosas en el trabajo, creatividad, imaginación
		-Impedimento para ser originales y propositivos
	5. Inteligencia social, inteligencia personal, inteligencia emocional (ISPE)	+Cuentan con espacios para expresar sus emociones y sentimientos, comprenderlos y comprender los de los demás
		-Limitación en cuanto a la expresión de los sentimientos y comprensión de los de los demás
	6. Perspectiva (P)	+Cuando se permite la participación en la solución de problemas difíciles, visión del futuro, aporte de ideas en momentos cruciales
		-Evitación de su participación en espacios que le competen
Valor	7. Valor y valentía (VV)	+Motivación para enfrentarse a los desafíos, sin temor a ellos, a las amenazas, retos, dificultades

		-Evasión de los retos, son poco arriesgados, temerosos
	8. Perseverancia, laboriosidad, diligencia (PLD)	+Reconocimiento, motivación a dar más de lo que se debe dar y a culminar las tareas que se inician
		-Limitación a realizar las tareas puntuales, no valoración de su esfuerzo
	9. Inteligencia, autenticidad, honestidad (IAH)	+Posibilidad de mostrarse tal y como son, de manera genuina, generación de confianza con los jefes
		-Actuación de forma falsa, mentir para obtener beneficios
Humanidad y amor	10. Bondad y generosidad (BG)	+Promoción de la ayuda desinteresada a los demás, empatía y comprensión de la situación del otro
		-Cuando se les prohíbe ayudar al otro y comprender las situaciones de los demás
	11. Amar y dejarse amar (ADA)	+Cuando trascienden las relaciones laborales, cuando se permite el afecto como expresión de compañerismo y colegaje

		-Ambientes fríos y poco afectuosos, no se permiten las muestras de afecto
Justicia	12. Civismo, deber, trabajo en equipo, lealtad (CDTL)	+Se permite el trabajo con esfuerzo para obtener éxito conjunto, lealtad y dedicación al equipo de trabajo
		-Equipos de trabajo desintegrados, competitividad individual, deslealtad
	13. Imparcialidad y equidad (IE)	+Posibilidad de una segunda oportunidad, no discriminación, trato igualitario
		-No equitativos en el trato, discriminación, se juzga
	14. Liderazgo (L)	+Formación en comunicación asertiva, escucha activa y trato humano, búsqueda de potencial en las personas para ser líderes
		-No se facilita la formación a personas con potencial, mal liderazgo
Templanza	15. Auto control (A)	+Posibilidad de generar estrategias que permitan neutralizar sentimientos negativos y manejar de manera adecuada situaciones delicadas

		-Dificultad para expresar emociones y sentimientos de manera adecuada, afecta el ambiente laboral
	16. Prudencia, discreción, cautela (PDC)	+Manejo adecuado de la información tanto interna como externa
		-Imprudencia en el manejo de la información
	17. Humildad y modestia (HM)	+Directivos y líderes recatados y modestos, sin egoísmo para compartir sus conocimientos
		-Logros alardeados individualmente, No reconocimiento de errores
Trascendencia	18. Disfrute de la belleza y la excelencia (DBE)	+Apreciación del valor de las pequeñas cosas, Existencia de estrategias que permiten reconocer personas destacadas dentro de la organización
		-Se pasan por alto detalles significativos que ayuden a reconocer el valor de la persona
	19. Gratitud (G)	+Se aprecia el aporte y contribución de cada persona, promoción del agradecimiento

		-No hay reconocimiento de las labores realizadas, no hay gratitud entre compañeros y líderes
	20. Esperanza, optimismo, previsión (EOP)	+Cuando se preocupan por el futuro del empleado, capacitación en temas como proyecto de vida y planificación
		-NO existe acompañamiento en la construcción de proyecto de vida, personas sin visión de futuro
	21. Espiritualidad, propósito, fe, religiosidad (EPFR)	+Contar con espacios de reflexión, respeto por las creencias de los colaboradores, tranquilidad armonía y paz en el ambiente laboral
		-Discriminación por las creencias, intranquilidad, hostilidad
	22. perdón y clemencia (PC)	+Posibilidad de reconocer los errores y enmendarlos
		-Represalias con los empleados que cometen errores, no hay oportunidades de enmendarlos
	23. Picardía y sentido del humor (PSH)	+Contar con espacios que permitan la diversión y el esparcimiento

4. Inteligencia, originalidad, inteligencia práctica, perspicacia (IOP) ¿En su trabajo es posible proponer formas diferentes a las habituales para desarrollar las actividades diarias?
 ¿Las ideas que propone son tenidas en cuenta?
5. Inteligencia social, inteligencia personal, inteligencia emocional (ISPE) ¿Puede expresar sus emociones de una forma espontánea frente a sus compañeros de trabajo sin ser juzgado por esto?
 ¿ Se siente juzgado cuando expresa sus sentimientos?
6. Perspectiva (P) ¿Es posible evitar o solucionar problemas con sus compañeros de trabajo??
7. Valor y valentía (VV) ¿Logra superar las dificultades que se le presentan de forma cotidiana?
8. Perseverancia, laboriosidad, diligencia (PLD) ¿En su labor diaria es posible terminar las actividades que inicia?
9. Inteligencia, autenticidad, honestidad (IAH) ¿Miente para cubrir a un compañero de trabajo cuando comete un error?
10. Bondad y generosidad (BG) ¿Ayuda desinteresadamente a sus compañeros de trabajo?
11. Amar y dejarse amar (ADA) ¿Tiene compañeros que se preocupen por usted?

- ¿Se siente estimado por su jefe?
12. Civismo, deber, trabajo en equipo, lealtad (CDTL) ¿Usted trabaja en equipo?
13. Imparcialidad y equidad (IE) ¿Se ha sentido discriminado?
14. Liderazgo (L) ¿Su jefe se comunica con usted de una manera respetuosa?
- ¿Se reconocen las personas talentosas que hay dentro de la empresa?
15. Auto control (A) ¿Existen espacios que faciliten la solución de conflictos y permitan desarrollar estrategias para resolverlos?
16. Prudencia, discreción, cautela (PDC) ¿Acostumbran en su trabajo hacer comentarios imprudentes sobre otras personas?
- ¿Hay diferentes versiones de la información que circula respecto a asuntos importantes de la empresa?
17. Humildad y modestia (HM) ¿Los directivos o líderes comparten de una forma abierta y espontánea su conocimiento?
18. Disfrute de la belleza y la ¿Asiste a actividades artísticas o culturales?

ANEXO C. CUESTIONARIO: NIVEL DE FELICIDAD EN EL TRABAJO

Fecha

Sexo F M Año de nacimiento Estado Civil

Estrato Número de hijos

Lugar de residencia actual

Ciudad/Municipio	<input style="width: 90%;" type="text"/>
Departamento	<input style="width: 90%;" type="text"/>

Cargo Horas de trabajo al día

¿Hace cuánto tiempo desempeña el cargo u oficio actual?

Lugar donde trabaja actualmente

Ciudad	<input style="width: 90%;" type="text"/>	Departamento	<input style="width: 90%;" type="text"/>
--------	--	--------------	--

Último nivel de estudio que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico/tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico/tecnológico completo	<input type="checkbox"/>
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional completo	<input type="checkbox"/>

A continuación lea cuidadosamente cada pregunta y responda teniendo en cuenta las posibilidades que le brinda su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Tiene la posibilidad de adquirir conocimiento sobre temas que le interesan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Es posible ampliar sus conocimientos sobre el cargo que desempeña?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Puede analizar las situaciones que se le presentan en el trabajo antes de actuar o tomar alguna decisión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿En su trabajo es posible proponer formas diferentes a las habituales para desarrollar las actividades diarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Las ideas que propone son tenidas en cuenta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Puede expresar sus emociones de una forma espontánea frente a sus compañeros de trabajo sin ser juzgado por esto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Se siente juzgado cuando expresa sus sentimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Es posible evitar o solucionar problemas con sus compañeros de trabajo??	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Logra superar las dificultades que se le presentan de forma cotidiana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿En su labor diaria es posible terminar las actividades que inicia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
11	¿Miente para cubrir a un compañero de trabajo cuando comete un error?					
12	¿Ayuda desinteresadamente a sus compañeros de trabajo?					
13	¿Tiene compañeros que se preocupen por usted?					
14	¿Se siente estimado por su jefe?					
15	¿Usted trabaja en equipo?					
16	¿Se ha sentido discriminado?					
17	¿Su jefe se comunica con usted de una manera respetuosa?					
18	¿Se reconocen las personas talentosas que hay dentro de la empresa?					
19	¿Existen espacios que faciliten la solución de conflictos y permitan desarrollar estrategias para resolverlos?					
20	¿Acostumbran en su trabajo hacer comentarios imprudentes sobre otras personas?					
21	¿Hay diferentes versiones de la información que circula respecto a asuntos importantes de la empresa?					
22	¿Los directivos o líderes comparten de una forma abierta y espontánea su conocimiento?					
23	¿Asiste a actividades artísticas o culturales?					
24	¿Se Considera una persona valiosa?					
25	¿Agradece a las personas que le brindan apoyo y/o colaboración?					
26	¿Los demás le agradecen cuando tiene un buen gesto con ellos?					
27	¿Las capacitaciones que ha recibido le han ayudado con su proyecto de vida?					
28	¿Siente que sus creencias son respetadas por el grupo de trabajo?					
29	¿El ambiente laboral le genera tranquilidad?					
30	¿Puede reconocer abiertamente sus errores ante los demás con el fin de encontrar una posible solución?					
31	¿Busca formas de solucionar los problemas que surgen en la cotidianidad?					
32	¿Tiene la posibilidad de bromear y divertirse?					
33	¿Se considera una persona satisfecha y vital?					

Firma