

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Calidad de vida en el trabajo en empleados reincorporados: Una mirada desde los compañeros de trabajo

Quality of life in reincorporated employees: a look from co-workers

Ana Milena Galarza Iglesias

Recibido: 7 junio 2020

Aceptado para publicación: 25 septiembre 2020

Resumen:

Introducción: La calidad de vida en el trabajo procura satisfacción del trabajador, considerando la interacción entre aspectos objetivos (empresa) y subjetivos (trabajador). La reincorporación genera cambios organizacionales a partir de las restricciones laborales. En este tema poco se ha estudiado desde la mirada que tienen los compañeros del proceso.

Objetivo: Explorar como los compañeros de trabajo perciben la calidad de vida en el trabajo en trabajadores reincorporados.

Métodos: Se realizó un estudio con diseño cualitativo. Se usó la técnica de entrevista en profundidad. Se contó con seis compañeros de trabajo de trabajadores que están en proceso de reincorporación. El análisis se realizó a partir de la lectura y relectura de las entrevistas transcritas realizadas a cada uno de los participantes organizando la información según el esquema que propone Patton con los siguientes aspectos: experiencia y comportamiento, opinión/valor, sentimientos, conocimiento, sensorial.

Resultados: Desde la perspectiva de los compañeros de trabajo se percibe la calidad de vida en el trabajo y la reincorporación a partir de la afectación en la condición de salud la cual le representa restricciones laborales para trabajar, se percibe como el cumplimiento de los derechos contractuales, sin actividades productivas, que genera desconfianza, con presencia de acoso laboral y en general, que se afecta la calidad de vida del trabajo en el trabajador reincorporado.

Conclusion: Los compañeros de trabajo perciben que las restricciones laborales en la reincorporación laboral afectan la participación en el contexto laboral y por tanto la calidad de vida en el trabajo.

Palabras clave: Calidad de vida, trabajo, reincorporación laboral, restricciones laborales, entrevista en profundidad, percepción

Abstract:

Introduction: Quality of life at work seeks worker satisfaction considering the interaction between objective (company) and subjective (worker) aspects. Return to work generates organizational changes based on labor restrictions. Little has been studied on this subject from the point of view of colleagues in the process.

Objective: To explore how co-workers perceive the quality of life at work in reincorporated workers.

Methods: A qualitative design study was carried out. The in-depth interview technique was used. There were six co-workers of workers who are in the process of reincorporation. The analysis was carried out from the reading and rereading of the transcribed interviews carried out with each of the participants, organizing the information according to the scheme proposed by Patton with the following aspects: Experience and behavior, Opinion / value, Feelings, Knowledge, Sensory.

Results: From the perspective of co-workers, the quality of life at work is perceived and the return to work process from the affectation in the health condition which represents work restrictions to work, it is perceived as the fulfillment of contractual rights, without productive activities, which generates mistrust, with the presence of workplace harassment and in general, which affects the quality of life of work in the reincorporated worker.

Conclusion: Co-workers perceive that work restrictions in reincorporation affect participation in the work context and therefore quality of life at work.

Key words: Quality of life, work, return to work, work restrictions, in-depth interview, perception.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida en el trabajo es considerada como “el grado en que los integrantes de una organización satisfacen sus necesidades personales dentro de experiencias vividas en la organización”.¹ Es el producto de un proceso continuo de cambio que permite incrementar la autonomía de los empleados en el puesto de trabajo, mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones planificadas que incrementan la productividad y la satisfacción.²

El concepto de calidad de vida en el trabajo, empezó a ser usado en los años 70, como respuesta a la situación laboral de los trabajadores, quienes consideraron que la calidad de vida en el trabajo abarca tanto la satisfacción relacionada con el trabajo como la posibilidad del trabajador de ser parte activa en la toma de decisiones, gozar de autonomía en su trabajo, condiciones de puesto de trabajo, oportunidad de aprendizaje, avanzar dentro de la empresa,³ siendo considerada desde la individualidad del trabajador y su contexto laboral procurando la humanización del trabajo.

Cuando un trabajador por causa de su salud ha estado incapacitado y regresa a su trabajo con restricciones médicas y laborales, requiriendo de una reincorporación laboral, la percepción que tiene sobre su calidad de vida en el trabajo puede ser afectada. En Colombia, la reincorporación está definida desde la ley 776 de 2002 como un proceso obligatorio por parte de la empresa la cual debe conservar el vínculo laboral y realizar las adaptaciones que se ajusten a la capacidad del trabajador.⁴

La reincorporación también ha sido descrita desde diferentes enfoques. Uno, como resultado final de un proceso completo en cual el trabajador logra regresar a su trabajo asumiendo roles productivos y el otro, como un proceso donde aún se está en recuperación de la salud y que puede ser continuado en una orientación vocacional debido a la imposibilidad de retomar el cargo que el trabajador ocupaba antes de presentar la incapacidad.⁵

La ausencia de salud y bienestar afectan el sentido de la autoeficacia en el trabajador y por tanto, afecta su proceso de retorno al trabajo, su percepción de la calidad de vida en el trabajo.⁶ En algunas situaciones, como consecuencia de la enfermedad, continúan con manifestaciones de dolor que afectan la participación social y laboral. También puede presentarse estigmatización en el contexto laboral al cuestionar la veracidad de la enfermedad afectando emocionalmente al trabajador.⁷ En los trabajadores con enfermedades crónicas se tienen cinco categorías a ser valoradas en la calidad de vida en el trabajo.

1. Las características del trabajo: con las demandas físicas, horas, ambiente de trabajo, flexibilidad.
2. La estructura social del contexto: apoyo de los compañeros, empleadores, sociedad, médicos tratantes, consejeros.
3. Características organizacionales con las normas y políticas, esto incluye la comunicación y participación del trabajador en las decisiones relacionadas con las adaptaciones que se deben realizar al momento de la reincorporación.
4. Efectos de la enfermedad y el tratamiento como fatiga,

dificultades cognitivas y motoras a causa del dolor.

5. La percepción del trabajador sobre su trabajo reflejada en la percepción de satisfacción en su trabajo, valores y motivación. En trabajadores con enfermedades físicas crónicas se presenta sentimientos de vulnerabilidad o culpa por la disminución de la capacidad física para realizar el trabajo.⁸

Considerando que la calidad de vida en el trabajo tiene también aspectos subjetivos del trabajador, estos se deben abordar en la reincorporación laboral, en especial, cuando se ha presentado una incapacidad por un tiempo prolongado. En una investigación sobre el proceso de reincorporación resaltan la importancia de considerar la percepción del trabajador sobre el proceso que empezará al regresar al trabajo, los riesgos que considera puede asumir, los beneficios, y esto, relacionado con la motivación como factor relevante al retornar al trabajo y mantenerse vinculado.⁹

Ante ésta situación y siendo un entorno laboral, el papel del empleador es fundamental y se basa en la gestión que se realiza con la reincorporación laboral, la directriz para realizar las adaptaciones, estrategias de apoyo que requiera el trabajador como la promoción de lugares de trabajo saludables, dar un rol activo a partir de asignación de tareas y responsabilidades acorde con la capacidad laboral del trabajador, procesos desde la interacción en el trabajo y de autogestión de la salud, buena comunicación y relaciones con los compañeros y trabajo en equipo;^{10,11} otros factores que también se recomienda considerar para mantener un buen ambiente es facilitar la interacción con las personas en el contexto laboral como son los compañeros de trabajo.^{12,13}

En el contexto laboral se encuentra un sistema de interacción donde cada participante asume roles y tareas específicas con objetivos tanto de la organización como personales. Durante el proceso de reincorporación los supervisores reasignan tareas y funciones de trabajo y para ello se apoyan en los compañeros del trabajador reincorporado.¹⁴ Los compañeros de trabajo influyen y aportan no solo en la ejecución del trabajo desde los aspectos instrumentales asumiendo tareas de sus compañeros, apoyando en pasos específicos; sino también, en los aspectos de interacción social con apoyo emocional y sentido de cooperación,¹⁵ lo anterior evidencia que son actores importantes en el proceso de reincorporación laboral. Sin embargo, no se les reconoce o asigna un rol específico en el proceso y su participación ha sido invisibilizada,¹⁶ lo cual al no ser visible se puede convertir en una barrera y afectar la reincorporación.

Para lograr la inclusión de los compañeros de trabajo en el proceso de reincorporación, en un primer momento es necesario conocer como perciben ellos el proceso. El objetivo de esta investigación fue explorar la percepción que tienen los compañeros de trabajo sobre la calidad de vida de los trabajadores reincorporados.

MATERIALES Y MÉTODOS

En esta investigación se llevó a cabo con un abordaje cualitativo realizando entrevistas en profundidad a los compañeros de los trabajadores reincorporados.¹⁷⁻¹⁹ Se contó con seis participantes seleccionados por muestreo por conveniencia. Según Patton,^{19,20} está caracterizado por ser un muestreo práctico que permite tener

información en el tiempo y en circunstancias concretas. El número de participantes se estableció por el principio de saturación de datos el cual se cumplió cuando no se obtuvo nueva información en las entrevistas.¹⁹

Para la entrevista se siguió el esquema propuesto por Patton^{19,21} con preguntas que están relacionadas con aspectos de la calidad de vida en el trabajo y la reincorporación laboral, abordando la experiencia y el comportamiento, las opiniones y los valores, los sentimientos, lo sensorial y el conocimiento. Se hizo una prueba piloto que permitió identificar los aspectos a considerar en la entrevista, tiempos estimados, posibles riesgos y espacios concluyendo que las preguntas eran pertinentes.

En la Tabla 1 se presenta, a manera de ejemplo, algunas de las preguntas que se incluyeron en el guión de entrevista. Para realizar las entrevistas, en un primer momento se explicó la investigación y los objetivos, así como la forma en que se realizaría la entrevista. Se solicitó permiso para grabar. A cada participante se le leyó y explicó el consentimiento informado el cual quedó registrado en audio o firmado en medio físico. A medida que el entrevistado respondía, se plantearon nuevas preguntas permitiendo el espacio para ampliar y profundizar en los asuntos que fueron necesarios y considerados por la investigadora o los participantes. Las entrevistas fueron grabadas y luego almacenadas en el computador para luego escucharlas y transcribirlas textualmente.

Para el análisis, se hizo lectura y relectura de las entrevistas transcritas realizadas a cada uno de los participantes. Para todos los participantes se organizó la información según el esquema que propone Patton: Experiencia y comportamiento, opinión/valor, sentimientos, conocimiento, sensorial: lo visto, escuchado, probado por el grupo participante.¹⁹ Luego se realizó nuevamente lectura de las entrevistas y de la descripción realizada en la primera fase y a partir de esto se decantaron los códigos, agrupándolos por categorías y familias de códigos. Finalmente, se describió la percepción de los participantes sobre la calidad de vida en el trabajo de sus compañeros en situación de reincorporación. La codificación se realizó acorde con lo propuesto por Saldaña,²² incluyendo la descripción de cada código para llegar

a la interpretación, esto, de manera básica, porque durante el análisis se estuvo en continua interacción entre los códigos. La sistematización y análisis de los datos obtenidos se realizó con la ayuda del software ATLATI (versión 8.0).

Consideraciones éticas

Esta investigación se rigió por los principios éticos para proteger las personas según la Resolución 8430 de 1993,²³ la cual regula las investigaciones con humanos y considerando que se realizaron entrevistas en profundidad sin intervenciones en los participantes, según el artículo 11, esta investigación fue catalogada como de riesgo mínimo para los participantes. Esta investigación cuenta con el aval del comité de ética humana y animal de la Universidad del Valle. Se diligenció consentimiento informado el cual fue leído y explicado por la investigadora.

Rigor científico

El rigor científico fue considerado a partir de los cuatro criterios que aseguran la fiabilidad del estudio: credibilidad, formalidad, confirmabilidad y transferibilidad.²⁴

RESULTADOS

Los participantes fueron identificados por códigos alternativos para proteger la identidad de los participantes, en la Tabla 2 se presenta la información general de los participantes.

Experiencia y comportamiento

Para el grupo su participación en el proceso de reincorporación del compañero es limitada, por un lado, porque no conocen mucho sobre lo que sucede y por el otro, porque durante el día están en las funciones de trabajo y tienen la opción de descargar por internet la programación semanal de turnos y rutas, van a la empresa solo para recibir capacitaciones o cuando deben tomar la actividad de reserva.

Tabla 1. Ejemplo de preguntas orientadoras de las entrevistas en profundidad según los ejes temáticos

Ejes temáticos contemplados en la entrevista		
Descriptor	Calidad de vida en el trabajo	Reincorporación laboral
Experiencias y comportamiento	¿Qué logro considera que ha tenido su compañero ahora que está reincorporado? ¿Cómo es tratado el compañero por las personas de la empresa?	¿Cuéntame que vivencias tienes con el compañero reincorporado? ¿Cómo es trabajar con un compañero que tiene restricciones?
Opiniones y valores	¿Qué opinas de las actividades que realiza tu compañero?	¿cómo crees que la empresa y ustedes como compañeros apoyan?
Sentimientos	¿Cómo te sientes trabajando con un compañero reincorporado? ¿Cómo te sientes con el trabajo que hace el compañero reincorporado?	¿Cómo te sientes en tu trabajo desde que estás reincorporado? ¿Cómo te sientes en tus compañeros reincorporados?
Lo sensorial	¿Cómo es el trato de los compañeros?	¿Qué se te viene a la mente cuando escuchas la palabra trabajador reincorporado?
Conocimientos	¿consideras que los compañeros reincorporados tienen lo que necesitan para trabajar?	¿Qué sabes sobre lo que sucede con el compañero reincorporado?

Tabla 2. Características sociodemográficas de los participantes

Participante	Edad	Género	Cargo
Compañeros			
comp- 1	36	Masculino	Operador
b-rtw	49	Masculino	Operador
b1-rtw	42	Masculino	Operador
b2-rtw	55	Masculino	Operador
b3-rtw	57	Masculino	Operador
b4-rtw	37	Masculino	Operador

“porque como le digo aquí uno... aquí a veces dura un mes sin venir. Solamente... Reciben estación y siguen o la programación la descarga por internet. Uno no viene ni por programar ni nada. Usted lo descarga y... Ah ya sé lo que me toca toda la semana. Sí, usted pasa por acá casi no... porque le toca de reserva o venir a sacar carro de patio”. b-rtw

Los compañeros valoran el trabajo según el tiempo de labores activas y la capacidad del trabajador para cumplir con las tareas, siendo la cantidad de horas que esté como operador un indicador de su participación laboral y recuperación.

“Pues... Hacer lo que es mi trabajo, ¿no? Se siente uno mal. Otra vez mano... trabajando por horas...A sentarse ahí otras seis horas...” b2-rtw

Reconocen que los compañeros en el ambiente de trabajo son víctimas de acoso, que tienen sobrenombres que han sido naturalizados; esto se da por el hecho de tener limitación en sus capacidades para desempeñar actividades de trabajo y estar asignados como personal de reserva; lo que implica que deben estar toda la jornada laboral sentados, disponibles para cuando se requiera que apoyen en alguna actividad como mover un bus, limpiar, llevar documentos dentro de la empresa, entre otros.

Los participantes consideran que, al no estar operando el bus, no están cumpliendo con actividades pertinentes que son propias del cargo y lo relacionan con que no están siendo productivos y que las actividades que realizan son para ocupar el tiempo mas no para aportar a la empresa. La reincorporación laboral la ven por fuera de la actividad productiva. Coinciden en la presencia de duda y desconfianza sobre la condición de salud y por lo tanto se puede presentar la figura del trabajador simulador. Los compañeros coinciden en la poca participación en el proceso de reincorporación al trabajo.

*“Una persona que no hace nada. Mantiene ahí... tallando silla. Parado como esclavo ahí sin producir... No produce nada...los tienen regados por todos lados haciendo cositas para que se entretengan... cuando lo tienen por ahí, y a veces lo mantienen por allá y cuando lo mantienen por allá lavando carro... No pues eso... si... chupando sangre... es como él, él que ya no puede trabajar...”*b2-rtw

“Aquí... todos los que estaban allá eran matera...O sea una persona que uno puede ahí... que está laborando no tiene derechos, no puede enfermarse porque ahí mismo lo tratan a uno como matera”. b3-rtw

Opiniones y valores

Los compañeros consideran que el estar en las instalaciones de la empresa, todo el día sin actividad laboral productiva, puede afectar emocionalmente al trabajador, pueden sentirse solos, desmotivados, sin metas laborales, consideran importante dar apoyo y ánimo y una forma de hacerlo es interactuando con ellos dándoles palabras de aliento para motivarlos.

“No pues uno a ellos... sentados, uno se va a hablar con ellos. Qué más hace uno? Uno en sus ratos libres se sienta ahí a conversar a charlar con ellos para que no se aburran. Y a motivarlos que pa'lante y ahí salen. Todos salimos...” b-rtw

Opinan que la actitud del trabajador es clave para que pueda retomar sus funciones, esto, sin importar la enfermedad o restricción que tenga y es un motivo para que los supervisores asignen o no funciones acordes a las necesidades del trabajador. Piensan que cuando los trabajadores son conflictivos, la empresa aprovecha el momento para asignar tareas que exigen desplazamientos por fuera de las instalaciones de la empresa, las cuales son poco apetecidas por los trabajadores.

“Lo que pasa es que cuando uno, O sea cuando uno tiene... Yo soy un operador, que por ejemplo yo no he sido conflictivo y yo aquí no tengo problemas con eso, yo no peleo. Pues prácticamente dirán ese man no se puede manejar, entonces le colaboran con un puesto más ... pero cuando hay operadores que son más conflictivos los mandan por allá por Kabul...” b3-rtw

Algunos opinan que los compañeros reincorporados mantienen el trabajo porque la empresa respeta los derechos contractuales y la ley, que son discriminados por las supervisores y jefes por el hecho de no estar realizando actividades que ellos consideren productivas. De otra parte, piensan que para algunos trabajadores retomar las funciones de operador puede afectar su condición de salud.

“Lo sacan. Si lo sacan... No los sacan de sacarlos, sino los ponen en otros puesto, entre comillas “para no tenerlos aquí, por ley”. Para no estar... Hay unos que los tienen por allá montando con una tabla cuantos usuarios se suben y cuantos se bajan, todo eso. Yo pienso...” b-rtw

Sentimientos

Los compañeros sienten trato inhumano cuando les ponen apodos a los compañeros pero tampoco intervienen para evitarlo. Manifiestan solidaridad al tratar de explicar la situación que viven los compañeros y como a pesar de querer trabajar como operador no lo pueden hacer por su condición de salud, sienten lástima al ver a sus compañeros sentados en un pasillo esperando que les asignen tareas. Reconocen que cuando se está de reserva no tienen actividad, se fatigan, se exponen a ser acosados, mientras que cuando están operando se tiene alternativas para distraer la atención, de lo contrario, el tiempo se hace lento esperando la hora de salida.

“Y pues es que... Uno prácticamente...uno no quisiera enfermarse porque quien va aquí querer enfermarse....y uno esta acá todo el día comprometido y eso es muy estresante. Y uno quisiera operar pero si uno tiene una lesión física acá en la empresa, laborando... No es cosa que uno no quiera operar es que son cosas físicas. De eso uno son enfermedades adquiridas en el ámbito laboral entonces uno que puede hacer...” b3-rtw

“...usted se imagina sin hacer nada..Se cansa uno porque no hay nada que hacer... Se mama más uno sin hacer nada que trabajando, ¿sabía?” b2-rtw

Consideran que quien se enferme y tenga restricciones está sujeto a acoso por parte de los jefes y compañeros y esto también les genera temor al pensar que pueden estar en la misma situación.

“O sea una persona que uno puede ahí... que está laborando no tiene derechos, no puede enfermarse porque ahí mismo lo tratan a uno como matera”. b3-rtw

Conocimiento

Los compañeros de trabajo conocen las exigencias, demandas del puesto de trabajo y los riesgos a los que se exponen cuando están operando, estos riesgos implican el riesgo público en la calle, accidentes de tránsito y usuarios.

“¡Ay dios mío! Cuando no es un usuario, es la moto, el taxista, el particular. A veces el mismo carro que uno anda... Eso.. hasta la rodilla de hacerle fuerza... Y uno hace fuerza... Y no pasa nada porque es el carro... Y el estrés lo enferma a uno...” b-rtw

Consideran que sus compañeros tienen potencial y que en la empresa pueden asumir funciones o actividades que les conserven la salud siendo también productivos.

“No porque eso es degenerativo y pues prácticamente... porque a usted... y ya la cirugía y uno con una prótesis que de pronto quizás, quien sabe... hasta ahoritica que lo operaron... Entonces, igual ahí o ejercer otra labor pues hay muchas cosas que puedo desempeñar como operador”. b3-rtw

Lo sensorial

Los compañeros expresan su preocupación de que los “vean” sentados en el pasillo, expuestos al juicio de lo que están haciendo en el trabajo, que los vean sin hacer nada y que se acostumbran a verlos todos los días, como invisibilizados.

“No! Yo no quisiera estar ahí, yo no. ¡Noo! Si estoy de reserva y no hayo la hora de que me saquen a la calle. Usted sabe, ahí sentado. ¡Noo! Que lo vean a uno ahí sentado, que pasen y uno y el otro, y lo ven ahí sentado. Y uno se sienta allá, y el que va lo ve un ratico, y luego se sienta acá y no...” b-rtw

Descripción

Los compañeros vivencian el reintegro de los compañeros desde un desconocimiento de la situación que ellos viven y la poca interacción que tienen debido a los horarios de operación y porque en pocas ocasiones van a las instalaciones de la empresa. El acoso está naturalizado y se presenta tanto por parte de los compañeros como los supervisores y consideran que esto es debido a que las actividades que realizan los compañeros reincorporados son más

Tabla 3. Descripción de los hallazgos según esquema de Patton

Descripción según Patton	Hallazgos Generales
Experiencia y comportamiento	Desconocen la situación de los compañeros-no participan en el proceso No comparten con los compañeros Reconocen el acoso naturalizado Reintegro con restricciones no está asociado a trabajo, no es productivo El tiempo es indicador de recuperación
Opinión /Valor	Existe duda constante sobre el trabajador reincorporado El acoso por parte de los compañeros y supervisores está naturalizado El reintegro puede afectar la salud La actitud del trabajador es clave para el reintegro El reintegro se da con temor por la salud, ganancia secundaria, esfuerzo para retomar actividades Afectación emocional en el trabajador reintegrado El reintegro no es productivo
Sentimientos	Injusticia, trato inhumano, lástima Sentimiento de apoyo y solidaridad
Conocimientos	Exigencias del puesto y los riesgos a los que se exponen Los compañeros tienen potencial para ocupar otros cargos.
Sensoriales	Ven inactividad de los compañeros Invisibilización

para ocuparlos, pero no están enmarcadas dentro del sistema productivo. Conocen las actividades, exigencias y riesgos del cargo y por lo tanto identifican que los compañeros, en ocasiones, se pueden afectar al retomar actividades; pero así mismo se pueden beneficiar al realizar una actividad productiva, donde las horas que ejecute dicha actividad será el indicador de la recuperación de su estado de salud. Sienten que los compañeros son sometidos a un trato injusto e inhumano, que en ocasiones son invisibilizados y esto les genera un sentimiento de apoyo y solidaridad expresado en voz de aliento y acompañamiento en algunos momentos. En la Tabla 3 se presenta la descripción de los hallazgos.

DISCUSIÓN

Todos los participantes están de acuerdo en que las actividades que son asignadas al trabajador reincorporado no son pertinentes ni productivas, situación que es aprovechada para generar acoso verbal, esto es coherente con lo planteado en algunas investigaciones donde una de las formas del acoso están en la relación con los compañeros quienes no aprueban las tareas que asumen y otra, desde el supervisor,¹³ quien no asume con liderazgo la reincorporación del trabajador, así mismo se menciona el papel de los supervisores y compañeros, según se asuma, como barrera o facilitador en la reincorporación laboral, en este caso.^{10,25}

También se considera la interacción de los entornos en los que el trabajador participa, en este caso con el trabajador reincorporado tienen interacción deficiente, no participan en el proceso de asignación de actividades, su interacción se limita por no tener conocimiento de lo que sucede y porque el supervisor no les ha asignado un rol específico dentro del proceso, esto, contrario a lo expresado en artículos tanto de organizaciones como de reincorporación, donde manifiestan el apoyo e interacción entre trabajadores, personal de salud, empleadores, compañeros, como un factor de éxito en la reincorporación laboral, que si bien, lo expresan desde lo positivo, igual hacen un llamado de atención a que se considere siempre en estos procesos.^{12-14,26}

Los compañeros perciben que la reincorporación puede afectar el proceso de recuperación del trabajador reincorporado al tener que asumir tareas que demandan esfuerzos, someterse a riesgos y un ambiente hostil por el acoso verbal, esto es mencionado en una investigación la cual hace énfasis en la necesidad de brindar ambientes laborales saludables que favorezcan la interacción respetuosa entre los compañeros y equipo de trabajo.^{10,11}

Los compañeros opinan que alrededor del proceso de reincorporación existe duda tanto sobre la afectación de la salud como sobre la capacidad laboral del trabajador, hecho que de igual manera se evidencia en un artículo que refiere una estigmatización por las dudas generadas acerca de la veracidad de la enfermedad que padece el trabajador.⁷

Según las categorías de la calidad de vida en el trabajo identificadas en varios estudios⁸ y acorde con los resultados de esta investigación se evidenció que se encuentra afectada al considerar que las características del trabajo y las actividades que asignan no son pertinentes, los compañeros de trabajo no tienen rol asignado para apoyarlos en el proceso de reincorporación laboral, consideran

que el trabajador reincorporado no participa en decisiones que lo involucran en el trabajo, aún presenta restricciones por su condición de salud y consideran que en muchos momentos sus compañeros están desmotivados por la falta de participación y limitaciones de salud.

CONCLUSIONES

El proceso de reintegro es percibido por los compañeros de trabajo a partir de un ambiente de desconfianza sobre las condiciones de salud del trabajador y la pertinencia de las restricciones laborales.

Se evidenció que las relaciones entre compañeros de trabajo es limitada, no se tienen redes de apoyo que le aporten en la gestión de la reincorporación laboral, aspectos que son considerados como facilitadores. Por lo tanto, mejorar los canales de comunicación e interacción aportará en todo el sistema.

La reincorporación es percibida desde unas restricciones a causa de la condición de salud y desde una normativa a cumplir, donde lo más importante es un sistema productivo por la connotación de la salud del trabajador, al no realizar actividades productivas se considera que no está realizando un trabajo, y que esta misma situación puede afectar o exacerbar síntomas que afectan la salud del trabajador.

Los compañeros de trabajo perciben afectación en la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores reincorporados tanto en los aspectos objetivos propios del trabajo como en los subjetivos en especial la motivación.

El conocer la percepción que tienen los compañeros de trabajo sobre la calidad de vida en el trabajo y la reincorporación aporta elementos para otorgarles un rol activo en el proceso de reincorporación.

Referencias

1. Suttle J. Improving life at work: problems and prospects. En: Hackman JR, Suttle JL. Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear; 1977.
2. Sun B. Quality of working life programs: An empirical assessment of designs and outcomes. Georgia: UMI Dissertation Services. University of Georgia; 1988.
3. Granados I. Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Rev IIPSI. 2011; 14(2): 271–6.
4. El Congreso de Colombia. Ley 776 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 45.037. Bogotá: El Congreso de Colombia; 2002.
5. Boštjaň E, Galič K. Returning to work after sick leave – the role of work demands and resources, self-efficacy, and social support. Front Psychol. 2020; 11: 661. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00661

6. Etuknwa A, Daniels K, Eib C. Sustainable return to work: a systematic review focusing on personal and social factors. *J Occup Rehabil.* 2019; 29(4): 679–700. doi: 10.1007/s10926-019-09832-7.
7. Lippel K. Workers describe the effect of the workers' compensation process on their health: A Québec study. *Int J Law Psychiatry.* 2007; 30(4-5): 427–43.
8. De Jong M, De Boer AGEM, Tamminga SJ, Frings-Dresen MHW. Quality of working life issues of employees with a chronic physical disease: a systematic review. *J Occup Rehabil.* 2015; 25: 182-196. Doi: 10.1007/s10926-014-9517-6.
9. Vanovenberghe C, Van Den Broeck A, Lauwerier E, Goorts K, Bois M Du. Motivation in the return to work process: a self-determination cluster approach. *Disabil Rehabil.* 2020; doi: 10.1080/09638288.2020.1826584. Online ahead of print.
10. Awang H, Mansor N. Predicting employment status of injured workers following a case management intervention. *Saf Health Work.* 2018; 9: 347–51. Doi: 10.1016/j.shaw.2017.11.001.
11. Ask T, Magnussen LH. Supervisors' strategies to facilitate work functioning among employees with musculoskeletal complaints: a focus group study. *Scientific World Journal.* 2015; 2015: 865628. doi: 10.1155/2015/865628
12. Carvajal J, Davila C. Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia . *Cuad Administr.* 2013; 29(49): 95–106.
13. Einarsen S, Hauge LJ. Artículo Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Rev Psicol Trab Organ.* 2006; 22(3): 251-73.
14. Dunstan DA, MacEachen E. Workplace managers' view of the role of co-workers in return-to-work. *Disabil Rehabil.* 2016; 38(23): 2324-33.
15. Tjulin Å, MacEachen E, Stiwne EE, Ekberg K. The social interaction of return to work explored from co-workers experiences. *Disabil Rehabil.* 2011; 33(21-22): 1979-89.
16. Dunstan DA, MacEachen E. Bearing the brunt: Co-workers' experiences of work reintegration processes. *J Occup Rehabil.* 2013; 23(1): 44-54.
17. Zainal Z. Case study as a research method. *J Kemanus.* 2007; 5(1): 1-6.
18. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la Investigación.* Quinta. México: McGraw-Hill Interamericana; 2010. 260 p.
19. Patton M. *Qualitative Research and Evaluation Methods.* 3rd ed. London: Sage publications; 2002.
20. Patton M. *How to Use Qualitative Methods in Evaluation .* London: Sage publications; 1987.
21. Taylor SJ, Bogdan R. *Introducción a los métodos cualitativos.* 3era ed. Barcelona: Paidós; 2000.
22. Saldaña J. *The coding manual for qualitative researchers.* SAGE, editor. 2016.
23. Ministerio de Salud. Resolución 8430 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: Ministerio de Salud; 1993. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.
24. Lincoln Y, Guba E. *Criteria for assessing naturalistic inquiries as reports.* Annual Meeting of the American Educational Research Association. New Orleans; 1988
25. Jetha A, Pransky G, Fish J, Hettinger LJ. Return-to-work within a complex and dynamic organizational work disability system. *J Occup Rehabil.* 2016; 26(3): 276-85. doi: 10.1007/s10926-015-9613-2.
26. Senthana S, MacEachen E, Lippel K. Return to work and ripple effects on family of precariously employed injured workers. *J Occup Rehabil.* 2020; 30(1): 72-83. Doi: 10.1007/s10926-019-09847-0

© Universidad Libre. 2020. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

