

ANÁLISIS DE AUSENTISMO LABORAL



ANÁLISIS DE AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S

MARIANNY AGUDELO ZULETA

ROBINSON DE JESUS ESPINOSA JARAMILLO

YEIDY MILENA GOMEZ MONTOYA

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

enero de 2020

ANÁLISIS DE AUSENTISMO LABORAL

ANÁLISIS DE AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA TEMPORAL SUS SERVICIOS
S.A.S

MARIANNY AGUDELO ZULETA

ROBINSON DE JESUS ESPINOSA JARAMILLO

YEIDY MILENA GOMEZ MONTOYA

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud
Ocupacional

Asesor(a)
ANA LUZ LOAIZA

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

enero de 2020

Dedicatoria

Dedicado a todo el equipo de trabajo quienes con motivación llevamos a cabo este trabajo de grado. A nuestros padres, por su amor y algunos desde el cielo nos alentaron a materializar este proyecto. A la universidad y sus docentes por haber compartido el conocimiento y esfuerzo para nuestra preparación profesional. Por último, a Dios quien nos guió para concluir nuestros estudios universitarios.

Agradecimientos

A la Universidad Minuto de Dios, por brindarnos tantas oportunidades, enriquecer nuestro en conocimiento y formarnos como profesionales. De manera especial para Ana Luz Loaiza, nuestra tutora de trabajo de grado, por su consejos, paciencia y transparencia. Por guiarnos, no solo en la elaboración, sino durante toda la carrera y alentarnos a culminar. A la empresa Temporal Sus Servicios S.A.S, quienes facilitaron la documentación para realizar este trabajo de manera articulada. A todos nuestros compañeros queremos darles un reconocimiento por el aporte a través de este camino. Hoy podemos sentirnos triunfantes por este logro.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista gráficos.....	8
Resumen.....	9
Palabras clave.....	10
Abstract.....	11
Keywords	12
Introducción	13
Sublínea de investigación	13
CAPÍTULO I	15
1. Formulación del problema	15
1.1 Tema a investigar.....	15
1.2 Planteamiento del problema.....	15
1.3 Pregunta de investigación	16
1.4 Objetivos.....	17
1.4.1 Objetivo General.....	17
1.4.2 Objetivos específicos	17
1.5 Justificación	17
CAPÍTULO II.....	19
2 Marco Teórico.....	19
2.1 Antecedentes	19
2.1.1 Factores individuales:	20
2.1.2 Factores organizativos:	20
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Ausentismo laboral	22
2.3.1 Causas del Ausentismo	24
2.3.2 Factores del ausentismo laboral.	25
2.3.3 Evolución histórica del ausentismo.....	27
2.3.4 Clasificación de ausentismo.....	28
2.3.5 Efectos del ausentismo.....	31

Análisis de ausentismo laboral

2.3.6	Costos del ausentismo	34
2.4	Marco legal	36
CAPÍTULO III.....		40
3	Diseño metodológico	40
3.1	Medición del ausentismo	40
3.2	Alcance de la investigación.....	40
3.3	Población.....	41
3.4	Cronograma de actividades.....	41
CAPITULO IV.....		43
4	Hallazgos y resultados	43
CAPITULO V.....		56
5	Conclusiones y Recomendaciones	56
5.1	Conclusiones	56
5.2	Recomendaciones	57
6	Referencias.....	60

Lista de tablas

Tabla 1. Factores condicionantes del ausentismo laboral	26
Tabla 2. Cronograma de actividades.....	41
Tabla 3. Distribución por contingencia del ausentismo general presentado durante el año 2019.	43
Tabla 4. Frecuencia del ausentismo por sistema de cuerpo humano afectado según diagnósticos agrupados	46
Tabla 5. Severidad del ausentismo por sistema de cuerpo humano afectado según diagnósticos agrupados	48
Tabla 6. Frecuencia del ausentismo por Empresas Clientes presentado durante el año 2019.	50
Tabla 7. Severidad del ausentismo por empresas clientes presentado durante el año 2019.	53

Lista gráficos

Ilustración 1 Diagrama de Gantt (elaboración propia)	42
Ilustración 2 Casos por contingencia (Elaboración propia)	44
Ilustración 3 Días perdidos por contingencia (elaboración propia)	45
Ilustración 4 enfermedad común (elaboración propia)	45
Ilustración 5 casos por sistemas del cuerpo humano (elaboración propia).....	47
Ilustración 6 días perdidos por diagnostico (elaboración propia).....	49
Ilustración 7 Casos por empresas clientes (elaboración propia).....	53
Ilustración 8 Dias perdidos por empresas clientes (elaboracion propia)	54

Resumen

El presente trabajo de grado es una investigación sobre el ausentismo laboral presentado en la empresa Temporal Sus Servicios S.A.S, con el fin de conocer los impactos en la salud de los empleados y en la productividad de la empresa. Se realizó la respectiva investigación de campo con la base de datos suministrada por la empresa, observando las falencias que existen de manera notoria en términos de incapacidades. Se busca entonces, crear programas de promoción, prevención e intervención, con relación a los factores que influyen de manera favorable o desfavorable y que afecta de forma significativa las finanzas al darse a conocer los resultados del diagnóstico efectuado en la empresa. Por consiguiente, se propone la creación de estrategias enfocadas a controlar, mitigar y prevenir dichas ausencias. Por otra parte, el proyecto tiene como objetivo realizar un análisis estadístico que permita realizar un diagnóstico médico con mayor impacto y disminuya el ausentismo laboral, así como centros de costos para realizar una intervención que permita incrementar la productividad y rentabilidad de la empresa con el fin de brindar bienestar a los empleados.

Análisis de ausentismo laboral

Palabras clave

ausentismo, índice de frecuencia, índice de severidad, diagnósticos CIE 10, medición.

Abstract

The present work of degree is an investigation on the absenteeism presented in the company Temporal Sus Servicios S.A.S, in order to know the impacts in the health of the employees and in the productivity of the company. The respective field investigation was carried out with the database provided by the company, observing the shortcomings that exist notably in terms of disabilities. The goal is then to create promotion, prevention and intervention programs, in relation to the factors that influence favorably or unfavorably and that significantly affect finances when realizing the results of the diagnosis carried out in the company. Therefore, the creation of strategies focused on controlling, mitigating and preventing absences is proposed. On the other hand, the project aims to carry out a statistical analysis that allows a medical diagnosis to be made with greater impact and reduces absenteeism, as well as cost centers to carry out an intervention that increases the productivity and profitability of the company with the fin to provide well-being to employees.

Keywords

absenteeism, frequency index, severity index, CIE 10 diagnoses, measurement.

Introducción

Las empresas se ven afectadas por el ausentismo laboral, esta situación tiene como consecuencias para las organizaciones altos costos administrativos y baja productividad. Son varias las causas que conllevan a que se presente, estas muestran características distintas de acuerdo al caso y al tipo de empresa. Por esto es de vital importancia identificar los diferentes aspectos que influyen en el ausentismo laboral, sus causas y sus consecuencias generadas en la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S

Con el desarrollo de esta investigación la empresa se ve beneficiada, ya que identificando las variables del ausentismo laboral podrá establecer planes de acción, ajuste y creación del plan de bienestar laboral el área de gestión humana, que responda con las verdaderas necesidades. Adicionalmente, la empresa al tener claridad en las medidas de intervención del ausentismo, obtiene beneficios económicos en el ahorro de recursos disponibles, que se traduce en la disminución de los costos directos, como el pago de beneficios e incapacidades e incremento de las primas de seguros; así como los costos indirectos, como el costo de contratación de personal suplente, las horas extras, las oportunidades perdidas, los procesos detenidos y los aumentos en los tiempos de entrega de productos y servicios; de tal modo que la organización podrá cumplir los compromisos y acuerdos establecidos con las empresas clientes.

Sublínea de investigación

Gestión, organización y gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

El ausentismo laboral afecta funcionalmente a las empresas, por lo que un análisis y una investigación profunda ante este caso que prevalece en el campo laboral, permitirá avanzar a la

minimización del problema y dará luces para una mejor identificación y la interrelación entre las condiciones de salud de los trabajadores y la vulnerabilidad ante la exposición a los riesgos laborales. Toda esta gestión ayudará a generar estrategias de gran beneficio tanto para las empresas, como para los empleados, pero además ofrecerá herramientas de investigación para otros trabajos académicos.

Es por esto que esta investigación pretenderá describir el ausentismo laboral que se presenta en el personal de la Temporal SUS SERVICIOS S.A.S, lo cual generará beneficios a la institución, puesto que, al permitir conocer un análisis detallado de ausentismo, será posible generar un seguimiento continuo que permita influenciar en la prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo, gestión de casos especiales de origen común, y también los datos servirán de base para profundizar en la identificación de riesgo de la empresa y aportar herramientas para la creación de programas de promoción, prevención e intervención, relacionados con los empleados y así, generar mejor impacto relacionado a las altas pérdidas económicas generado por los altos índices de ausentismos registrados por las empresas hoy en día.

Para la universidad es significativo la realización del proyecto, por la razón que permite profundizar un tema que afecta a la gran mayoría de las empresas en el país, abriendo campo a la creación de líneas de investigación a futuro e incluso algunas de las recomendaciones pueden ser adoptadas para mejoramiento de beneficios que ayuden a motivar a los empleados de la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S.

CAPÍTULO I

1. Formulación del problema

1.1 Tema a investigar

Ausentismo laboral presentado y sus impactos en la salud de los empleados y en la productividad de la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S.

1.2 Planteamiento del problema

Puede decirse que el ausentismo laboral es la suma de los periodos no previstos en los que los trabajadores faltan al trabajo, con o sin justificación.

El ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, o impidiendo una utilización racional de los equipos y desorganizando el proceso de producción, todo lo cual incide sobre la productividad y sobre la competitividad y el nivel de empleo.

(Chiavenato I. , 2003)

Otros efectos negativos del ausentismo laboral son:

Decaimiento de la moral de la fuerza laboral (puesto que generalmente son pocos los que faltan la mayor parte de las veces y eso hace que a los que no faltan se les recargue el trabajo).

Aumento del desperdicio de recursos.

Disminución de la calidad de los productos y una distribución inequitativa a períodos adicionales de descanso entre los empleados.

Contrario a la creencia de muchos, las pérdidas económicas del ausentismo no las sufre solo la empresa y la entidad de seguridad social respectiva, sino también el empleado.

El impacto del ausentismo a nivel país es enorme. En el siguiente ejercicio aplicando cifras por lo bajo: Asumiendo un ausentismo del 5% para nuestra fuerza laboral (unos 13.2 millones de personas), se perderían 237.6 millones de días al año, o sea el trabajo anual de 660.000 personas de tiempo completo. Ahora, si se multiplica el número de días perdidos por US\$ 6 (salario mínimo diario más prestaciones con dólar a Col\$ 2,800), los costos directos del ausentismo serían de 1,425.6 millones de dólares al año. Si se acepta que los costos indirectos son 1.5 veces mayores que los directos, el país estaría perdiendo 3,564 millones de dólares en un año, cifra bastante significativa para una nación pobre como la nuestra. (COLMENA S. , 2003)

Es por esto que esta investigación pretende identificar el ausentismo laboral de la empresa y los diferentes factores que lo impactan. Al conocer dichos hallazgos, esto generará beneficios a la organización, será posible realizar un seguimiento continuo que permita influenciar en la prevención de posibles ausencias debido a la presencia de enfermedades de origen común, accidentes de trabajo, entre otras; servirán de base para profundizar en la identificación de riesgos específicos y aportar con ello a la creación de programas de promoción, prevención e intervención, relacionados con los factores que adicional permitirá proponer estrategias enfocadas a controlar, mitigar y prevenir dichas ausencias. Todo esto ligado a las altas pérdidas económicas de la empresa generadas por los altos índices de ausentismos registrados.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es el ausentismo laboral de la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S presentado durante el año 2019?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar el ausentismo laboral presentado durante al año 2019 en la TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S.

1.4.2 Objetivos específicos

Medir el ausentismo laboral de la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S mediante los indicadores de frecuencia y severidad durante el año 2019.

Identificar los sistemas del cuerpo humano con mayor impacto en el ausentismo laboral de la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S, durante el año 2019.

Examinar las empresas clientes que generaron el mayor ausentismo en la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S, durante el año 2019.

1.5 Justificación

Actualmente, la seguridad y salud en el trabajo es un tema de interés para las empresas quienes ven en esta, una oportunidad para mejorar la calidad del trabajo, por medio de la prevención de riesgos y el fortalecimiento de sistemas en áreas laborales y minimizando el alto índice de ausentismo, así mismo las pérdidas económicas por lo que es conveniente mejorar la vida de los empleados, viéndose esto reflejado en beneficios en producción.

Cualquier empleado puede generar un gran impacto en la empresa, independiente del rol que desempeñe, desencadena consecuencias negativas como retrasos en las actividades y tareas asignadas, aumento de la carga laboral de los demás trabajadores, disminución de la calidad de la atención, los cuales generan estrés e impactan la productividad y eficiencia de los procesos.

La identificación y caracterización de datos de ausentismo por los diferentes diagnósticos en los empleados de la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S, permitirá tomar decisiones para disminuir los riesgos que benefician tanto al empleado como al empleador, ya que ese ausentismo influye en el desarrollo institucional y organizacional y una vez determinadas e identificadas las causas, sus características y su prevalencia, se mejorará la calidad de vida de cada empleado en su puesto de trabajo y no se verán afectados los diferentes procesos de la empresa, con el fin de seguir brindando un servicio eficiente y eficaz.

CAPÍTULO II

2 Marco Teórico

2.1 Antecedentes

En la búsqueda de investigaciones que se han realizado sobre el tema de estudio, se observó que en el ámbito internacional se conocen algunos estudios acerca del ausentismo laboral, sin embargo, a nivel nacional son pocos los trabajos que hacen referencia sobre el tema en cuestión.

Al revisar dichos estudios, se encontró a nivel nacional, un trabajo realizado en el año 2011, en la Universidad del Rosario Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Bogotá DC, para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional, titulado “Caracterización del Ausentismo Laboral en un Centro Médico de I nivel”. La investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal, el propósito de este estudio fue, caracterizar el ausentismo, originado por enfermedad común, de origen laboral y otros; analizando sus principales características, que permita generar recomendaciones para que la institución pueda iniciar implementación de actividades preventivas, enfocadas a minimizar el riesgo. (Cuevas , Garcia , & Villa , 2011)

Existe además otro artículo titulado “Factores Asociados al Ausentismo Laboral por Causa Médica en una Institución de Educación Superior”. Cuyo objetivo fue explorar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica y sus factores asociados en los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia. Los investigadores obtuvieron resultados los cuales demuestran que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral. El ausentismo es mayor en mujeres que en hombres, existe una

relación directa entre el ausentismo y la edad de la misma manera señala que el ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo. (Saldarriaga & Martinez , 2007)

Un artículo publicado por la revista Salud bosque en el año 2015, sustenta las consecuencias generadas por el ausentismo laboral, afectando las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recursos humanos. Así mismo, describe los factores determinantes que producen esta problemática en las compañías, los cuales son:

2.1.1 Factores individuales: relacionados con el sexo, dicha problemática se genera principalmente en las mujeres, donde las causas están ligadas con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes, como migraña, dismenorrea o infección urinaria.

2.1.2 Factores organizativos: dentro de este factor incide la motivación en los trabajadores, la cual se ve afectada por la asignación de responsabilidades, roles, el mal ambiente que pueden generar muchos superiores mediante acciones punitivas e impositivas, creyendo conseguir mayor productividad bajo el régimen del miedo. Debido a esto, los factores de riesgo psicolaboral son considerados de gran influencia dentro de las causas de ausentismo en las organizaciones, pues en muchas ocasiones el colaborador busca una supuesta incapacidad médica, como excusa legal para ausentarse del trabajo, siendo la principal razón la motivación o los factores psicosociales.

Condiciones de trabajo: las condiciones de trabajo influyen en el nivel de satisfacción de los empleados, estos se relacionan con los horarios extendidos, los trabajos de alto riesgo, la poca remuneración entre otras. (Sánchez, 2015).

Por otra parte, investigadores chilenos, publicaron un artículo relacionado con los “30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas”. La información básica utilizada en este estudio proviene de 14 tesis y artículos científicos sobre ausentismo laboral por licencias médicas curativas en Chile. En algunos casos, las publicaciones contenían sólo los números absolutos, los cuales fueron elaborados por los investigadores para construir las tasas que son habituales en los estudios y análisis de ausentismo laboral: tasa de incapacidad (TI) o número de días de ausencia promedio por trabajador debido a Licencias Médicas Curativas. La tasa de frecuencia (TF) es la cantidad promedio de licencias médicas curativas que ha presentado en un año un trabajador normal; la tasa de severidad (TS) representa la duración promedio de las licencias médicas curativas que fueron presentadas en la población laboral analizada. (Mesa & Kaempffer, 2004).

Otros investigadores de Postgrado de la Universidad de los Lagos Chile, llevaron a cabo una investigación denominada, “Estilo de Vida Asociado al Ausentismo Laboral en Trabajadores Universitarios”. El objetivo del estudio fue establecer el posible estado de relación existente entre el ausentismo laboral por enfermedad de los trabajadores de una Universidad de Osorno, Chile, con su respectivo estilo de vida. Se estudió un total de 104 trabajadores de ambos sexos, que el año anterior a la investigación se ausentaron de su trabajo por motivo de alguna enfermedad (excluido el embarazo en las mujeres). El estudio arrojó que el estilo de vida de los trabajadores universitarios que debieron solicitar licencia médica por alguna enfermedad, estaría asociado significativamente con los bajos niveles de práctica de actividad física, así como también con una alimentación más cercana al concepto de no saludable y con una composición corporal ubicada más cercana al nivel de sobrepeso. (Montoya, 2006)

También se encontró una investigación realizada en la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Centrales “Rómulo Gallegos”. Área de Postgrado en el 2011, sobre Ausentismo laboral. Titulada “Construcción Fenomenológica de su Significado a la luz de las Tendencias Motivacionales en el Ambulatorio Dr. Efraín Abad Armas de Maracay”, el estudio se enfocó en el paradigma cualitativo, postpositivista, es decir, el estudio individual de las enfermeras desde el punto de vista Ontológico y sobre sus experiencias vividas, el mismo se obtuvo a través del diseño fenomenológico. (Bogado, 2011)

El hallazgo arrojó que es necesario reactivar estrategias para mantener motivados a los profesionales de enfermería, centrando su ámbito de acción en la atención óptima de la comunidad convergente a su ámbito de trabajo; de igual manera, en cuanto a las necesidades de afecto y reconocimiento que tienen las enfermeras se evidencia que se deben profundizar; en relación al ausentismo laboral presente en las enfermeras adscritas a este centro de salud y la actitud con que se toma; la autora señala que se deben aplicar ineludiblemente los correctivos necesarios para solventar la problemática. (Bogado, 2011)

2.2 Bases teóricas

Las bases teóricas permiten recoger la información documental más apropiada, las cuales brindarán soportes para la investigación. En esta etapa, para el presente proyecto de investigación, se tomará como base la sustentación teórica más relevante.

2.3 Ausentismo laboral

Es difícil que las organizaciones puedan manejarse sin contratiempos, y que obtengan sus objetivos si los empleados no se presentan a sus puestos de trabajo, viéndose de alguna manera

sumergidas diariamente en la búsqueda de soluciones estrategias, que les permitan mantener a su capital humano motivado en sus funciones, la ausencia de habilidades organizacionales para fortalecer la motivación dentro del personal, pudiera ocasionar las ausencias de los empleados, viéndose interrumpidos los procesos productivos, pudiendo quedar postergadas decisiones importantes.

En tal sentido el ausentismo laboral, según Urdaneta (2005:468), “es aquel fenómeno por el cual un empleado no asiste a su puesto de trabajo aduciendo razones valederas o creyendo que las diferentes circunstancias que lo rodean justifican su retiro momentáneo de su trabajo: citas, diligencias, problemas domésticos, enfermedades de parientes”. (Urdaneta , 2005, pág. 468)

Lo que significa que el empleado puede rechazar inconscientemente a la organización, tomando como vía de escape el ausentarse de sus labores, evadiendo de esta manera situaciones de tensión, ansiedad o de responsabilidad, generadas en su entorno laboral, demostrando así que carece de elementos personales y laborales que permitan superarla, por otra parte la conducta ausentista se origina de la poca relación del hombre con la organización, con los que la integran, con la enfermedad que posiblemente sufre y consigo mismo, salvo en caso de enfermedad orgánica de importancia clara, la falta al trabajo obedece a motivaciones psicosociales profundas emanadas de la relación hombre-sociedad.

Brunet (2007,pág 78) se refiere al ausentismo como “una forma de dimisión parcial y temporal que se da cuando el empleado sufre demasiadas presiones, molestias o insatisfacciones”. Por lo que el empleado estará propenso a retirarse por algunas horas o algunos días de su trabajo con la finalidad de tomar un descanso y reducir la tensión. (Brunet L. , 2007, pág. 78)

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), en 1991 señala que el ausentismo es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba iba a asistir, quedando excluida los periodos vacacionales y las huelgas”. (O.I.T., 1991)

Lo que significa que el trabajador no acude a sus labores cotidianas, cuando se tenía previsto que asistiría, en el entendido son obviados los periodos de vacaciones y las huelgas.

Por otro lado, la Organización Mundial de Salud, define la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad cualquiera que sea su duración y carácter, común o profesional, accidente laboral o no, incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. (O.M.S, 2011)

2.3.1 Causas del Ausentismo

Chiavenato (2000: 203), expone que las principales causas de ausentismo son:

1. Enfermedad comprobada
2. Enfermedad no comprobada
3. Razones familiares
4. Retardos involuntarios por fuerza mayor
5. Faltas voluntarias por motivos personales
6. Dificultades y problemas financieros

7. Problemas de transporte
8. Baja motivación para trabajar
9. Escasa supervisión de la jefatura
10. Política inadecuada de la organización

Por lo anteriormente expuesto se puede inferir que las principales causas de ausentismo laboral en las organizaciones, se derivan de los problemas de salud, sin embargo, muchos empleados simulan dolencias falsas para faltar al trabajo, así como también presentan diversas excusas para justificar su ausencia, por lo que la simulación de enfermedades, y hechos personales, es un fenómeno común entre los empleados, lo que pudiera ser difícil su comprobación y control. (Chiavenato, 2000, pág. 15)

2.3.2 Factores del ausentismo laboral.

Haciendo una revisión bibliográfica, empresas de la Unión Europea, definen los siguientes factores como los más definitivos y favorecedores en la aparición del fenómeno de ausentismo, los cuales se detalla a continuación:

Tabla 1.

Factores condicionantes del ausentismo laboral

Factores condicionantes del ausentismo laboral	
Edad y ausentismo	La tasa de ausentismo aumenta en los primeros años de vinculación laboral, pero disminuye a partir de los treinta y cinco (35) años. La más alta frecuencia de ausentismo se sitúa entre las edades de 15 a 24 años para las mujeres y 25 a 34 años para los hombres.
Sexo	El personal de trabajadores hombres se ausenta más que el personal de trabajadoras, los hombres obtienen un mayor porcentaje de las pruebas que miden la satisfacción en el puesto de trabajo
Estado civil	Las mujeres solteras se ausentan menos que las mujeres casadas, ello puede obedecer a la necesidad imperiosa que las segundas tienen del cuidado del hogar, de los problemas de los niños, entre otros. Los hombres solteros, por el contrario, se ausentan más que los hombres casados, el tener responsabilidades económicas de los segundos con su familia los obligaría, según estadísticas, a una mayor asiduidad, con el objeto de evitar sanciones, descuentos, multas despidos entre otros
Estatus y jerarquía del trabajo	Estudios señalan que, cuanto más elevada sea la jerarquía profesional de un cargo las ausencias son menos frecuentes.
Condiciones del trabajo	Encuestas efectuadas en una fábrica americana demuestra cómo los trabajadores contratados por horas tienen tasas de ausencia más elevadas que los trabajadores contratados por mes. La tasa de estos últimos disminuye en la medida en que asciende en la jerarquía de la fábrica. En el caso colombiano, los empleados temporales resultan más puntuales que los de nómina debido a que de ello depende la continuidad de su contrato.

tomado de la guía técnica de ausentismo laboral COLMENA Seguros, 2003(Elaboración propia)

El ausentismo adopta diferentes perspectivas dependiendo de quién lo analice:

Para el coordinador del área, es un problema difícil que consiste en cubrir los puestos de trabajo que deja el empleado ausente. Para el empleado, puede ser una manera de expresar

sentimientos de hostilidad, falta de equidad, justicia, desmotivación, falta de incentivos, mal ambiente laboral, mala remuneración o que no le gusta el trabajo que realiza. (Lawson, 1997)

2.3.3 Evolución histórica del ausentismo

La palabra “absentismo” en sus inicios, se utilizaba para señalar un fenómeno rural consistente en el abandono (ausencia permanente) del cultivo de las tierras, fenómeno notable en las islas británicas conocido como “absentee landlord”. En especial se sabe que comenzó a denominarse absentistas a aquellos terratenientes de Irlanda que abandonaban, desde el siglo XVII sus tierras para afincarse en Inglaterra mejorando así su seguridad debido al estado revolucionario que existía en sus feudos y con el tiempo fue traspuesto al ámbito de las relaciones laborales. De todos modos, sobre la procedencia hay varias versiones de tiempos lejanos cuando era frecuente el consumo de la bebida conocida con el nombre genérico de “absenta” que llegó a ser sinónimo de alcohólicos para los que la tomaban sin moderación, lo que estaba mal visto dados los efectos excesivamente eufóricos y los estragos que producía en la salud. El entonces muy popular bebida, allá por la segunda mitad del siglo XIX, por sus componentes, hierbas (“*Artemisia absinthium*”, o sea, Ajenjo), especias y elevado grado de alcohol (cerca del 74%), según algunos autores, guarda gran parecido con el Pernod que como es sabido tiene procedencia francesa.

Naturalmente si era sensiblemente perjudicial para la salud de las personas eso repercutía muy directamente en las fábricas por la inasistencia de los obreros, con lo que se llegó a prohibir su venta en varios países. La popularidad de la bebida le vino por varios caminos y uno de ellos fue que, siendo una bebida antigua, en las batallas de finales de la Edad Moderna, cuando era frecuente enfrentarse al enemigo con bayoneta calada, para darles coraje y valor a los soldados se

les daba previamente una ración generosa de absentia. Además de lo dicho, el sentido común apunta a que en la segunda mitad del Siglo XVIII cuando se inicia la Revolución Industrial, especialmente en el Reino Unido con la emigración masiva de las zonas rurales hacia las ciudades donde se concentraban las fábricas, el fenómeno “labor absenteeism” empezó a tomar cuerpo en el ámbito fabril, surgiendo esta terminología que evolucionó de las características de aquellos “landlord” que dejaron de atender sus tierras y pasó describirse así el fenómeno como un elemento negativo de las relaciones laborales, especialmente en la industria textil al quedar muchos telares parados en el momento de iniciar aquellas largas jornadas, alejadas de las que hoy se conocen con el límite de 8 horas al día o 40 a la semana. (Gelabert, 2012)

2.3.4 Clasificación de ausentismo

Legal: Se da cuando el empleado no acude al trabajo por una causa, lógica y autorizada; puede ser física, ej.: una enfermedad o un accidente que impide desempeñar su actividad laboral amparado en un certificado médico o debido a una causa social, ej.: el tener que asistir al entierro de un familiar directo o a su propia boda, amparado en el convenio colectivo, según lista de permisos establecida.

Illegal: Es cuando, como su palabra expresa, la causa no es imperativa, ni razonable, ni lógica, y mucho menos autorizada en base a los derechos reconocidos en el convenio colectivo. Ej.: dejar de asistir al trabajo por preferir ir a un acontecimiento deportivo o dedicar el tiempo actividades de ocio en vez de acudir al trabajo. Es un incumplimiento contractual deseado.

Voluntario: Siendo aquel que la ausencia se ha buscado sin causa objetiva. Es la que más frecuentemente aparece como consecuencia de la desmotivación por el trabajo que viene

realizando el empleado generalmente inducido por el clima laboral que le rodea en el puesto de trabajo, o por el trato que le dan sus superiores, o por la sensación de injusticia en el reparto de los trabajos, o por la retribución desacorde con sus capacidades supuestamente superiores, o la falta de expectativas de progreso o promoción, etc. La lista podría ser muy extensa.

Involuntario: Se da generalmente cuando aparecen enfermedades, se producen accidentes o también, por causas de fuerza mayor familiar.

2.3.4.1 Cabe distinguir también:

Aceptado: Aquel que es excluido para el cómputo de posibles penalizaciones por parte de la empresa hacia el trabajador. Pudiendo ser esa exclusión aquella que viene determinada por el convenio colectivo, por tanto, pactados entre las respectivas representaciones de las empresas y de los sindicatos de trabajadores o son imperativas por así disponerlo la ley, por ej.: la lista del art. 52 d del Estatuto de los Trabajadores.

No aceptado: El que no está reconocido por la empresa ni convencionalmente protegido y tampoco amparado por la legislación pudiendo dar lugar a una represión hacia el absentista.

2.3.4.2 Por el lugar donde se produce, puede definirse dentro del “no aceptado” en:

Externo: Aquel en que el empleado no se encuentra en el seno de la empresa, teniendo que realizar su actividad en otro lugar, pero en vez de asistir a aquel, no lo hace o se ausenta del mismo. Ej.: empleados que les corresponde efectuar el trabajo en el domicilio del cliente, como son los técnicos comerciales, montadores, personal de asistencia técnica o bien en tránsito, conductores, repartidores, mensajeros, etc.

Interno o presencial: Es el que estando en la empresa, no se encuentra en su puesto de trabajo con la finalidad de evitar trabajar. El término más popular es “escaquearse” y no requiere más explicaciones ni ejemplos. Pero hay otro que se está dando cada día más, es el llamado absentismo “presencial”, propio de la era de las TIC’s en el cual el empleado estando incluso en el puesto de trabajo invierte el tiempo en otras cuestiones ajenas a sus obligaciones contractuales. Es decir, los que dedican el tiempo de trabajo al ordenador para e-mails particulares, redes sociales, navegación diversa y juegos o uso de teléfono de la empresa básico o el móvil propio para contactos con conocidos, familiares, etc.

2.3.4.3 Otro tipo de clasificación, dentro de la general podemos distinguir:

Armónico: Se da cuando la relación entre las causas generadoras del absentismo en una determinada empresa, se ajustan a la normalidad de los porcentajes generales o estandarizados para una determinada empresa, por su ubicación o por su actividad. Ej.: Si acostumbra a repetirse en períodos anuales determinados, tal es el caso de enero y febrero cuyo índice por enfermedad común derivado de resfriados o estados griposos es más elevado que en el resto del año.

Disarmónico: Es cuando la relación entre las causas productoras del absentismo en una determinada empresa, no se ajustan a la normalidad de los porcentajes típicos específicos. Ej.: Que el personal administrativo tuviera más bajas por accidente de trabajo que el personal de fábrica o que las bajas por enfermedad, correspondieran de forma generalizada a los meses del año que no es lógica esta circunstancia. Ej.: En nuestras latitudes, bajas por gripe común en los meses de junio y julio.

2.3.4.4 También el ausentismo puede llamarse:

Médico: Aquel que se deriva de alguna patología reconocida médicamente. Pero a su vez puede dividirse en: Real o Falso, y éste último, como consecuencia de simulación del absentista o por complacencia médica. Contrario a este último, sería la “disimulación” de la enfermedad, que en principio no generaría baja y aunque resulta extraño, se da en ocasiones en los procesos de selección de personal cuando el candidato oculta expresamente sus enfermedades por el temor de que ello, de saberlo la empresa, le reste posibilidades de ser elegido.

No médico: Las ausencias que no están relacionadas con patologías, produciéndose por diversas causas, familiares unas, particulares otras (no familiares, pero ajenas a la empresa) y las relacionadas con la falta de motivación hacia el trabajo. Se están detectando bajas médicas por “causas sociales” a las cuales el facultativo accede a expedir un justificante ante la petición agobiante del asegurado para poder atender un familiar que requiere sin duda especial atención y ayuda. Estas situaciones tienen en apariencia la formalidad de baja del trabajador, pero no es la competencia del médico facilitar partes de baja por complacencia, aunque también son humanos y por eso sucede.

2.3.5 Efectos del ausentismo

El ausentismo laboral sin duda tiene muchos efectos, los cuales tienen la siguiente clasificación:

Efecto organizativo: Para una empresa la organización es fundamental, necesita para ello establecer un orden, un control y manejo de los recursos, tanto materiales como humanos y hacerlo de la mejor manera para conseguir los productos o el servicio deseado. El absentismo

hiere directamente al núcleo del sistema organizativo de la misma. El fenómeno produce numerosos problemas en la organización de las empresas, ya que la sustitución de los inasistentes requiere el adiestramiento urgente de otros empleados, o prolongar la jornada con horas extraordinarias para compensar el trabajo no realizado. Pero como es sabido la simple e imprevista sustitución de un empleado por otro, no resuelve las consecuencias negativas que el absentismo ocasiona, debido a la escasa práctica de la actividad concreta del sustituto, así como la menor experiencia sobre lo que rodea el puesto de trabajo y menores conocimientos con que los empleados ausentes. A esto cabe añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes laborales, disminución de productividad y calidad, que el absentismo genera en el grupo o equipo de trabajo.

Un caso verídico explicado por James Roche, el entonces Presidente (1965-1967) de la compañía automovilística más grande de Detroit, la General Motors, el cual expresó en un discurso agónico la situación de sus fábricas: “Nos hemos encontrado un absentismo en nuestros centros de trabajo que es común en la industria. Sobre todo, el doble de lo que hace cinco años... Uno no puede llevar adelante efectiva o eficientemente un negocio sobre esta base, ya que los dos días de absentismo más altos de la semana son el viernes y el lunes. El 13% y el 15% respectivamente, son bastante comunes. Cuando uno está preparado para poner en marcha una cadena de montaje a las 8 de la mañana y se encuentra con que tiene tan elevado índice de ausencias, se ve forzado a realizar cosas raras”. —Continuó expresando—, “...tienes que traer gente, hasta de la estación, intentarlo con personas no muy competentes y sin experiencia. Tienes que doblar la supervisión, la inspección y el control creándose con ello una insoportable carga...”. Añadía en su intervención que la situación además de desbaratar los planes de

producción y afectación de los costes, influía mucho en el estado emocional de los capataces y la alta dirección. (Jimenez & Marrugo , 2017)

Efecto psicosocial: El término “factores psicosociales”, definido en 1986 por la Organización Internacional del Trabajo, se refiere a la interacción entre aspectos del trabajo (contenido del trabajo, organización del trabajo y gestión) y la persona (competencias, motivaciones...) y a sus consecuencias, tanto en la empresa como en la salud individual. Dependerá mucho de cómo se gestionan los recursos humanos y si se invierte tiempo y dinero para llevar a cabo planes y políticas que conduzcan a crear un ambiente apropiado que permita instalar unos valores que expulsen el absentismo voluntario del seno de la empresa. Destacan sobre otros tres principales elementos del clima laboral que estando estrechamente relacionadas entre sí han adquirido entidad propia.

Mal clima laboral: Se denomina clima laboral al medio ambiente humano psíquico y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Entonces ¿qué se ha de entender por mal clima laboral?, pues, aquel en el que por una o varias razones el personal trabaja emocionalmente incómodo, a disgusto y/o frustrado. Y ¿cuáles son las consecuencias?, conflictos de todo tipo, baja productividad, poca calidad, etc., y, por supuesto, más ausencias de las necesarias al trabajo, siendo algo que se retroalimenta, que genera un círculo vicioso del cual es complicado salir. Término parecido que sugiere una mayor amplitud tal es el llamado “clima organizativo u organizacional”, al superar lo estrictamente social o laboral, que en principio se puede definir genéricamente como aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo, es decir, todos aquellos elementos relacionados con los procesos de gestión y, por tanto, también derivado de la tecnología, el capital y el producto.

El estrés: Se trata del estado de tensión nerviosa excesiva y continua que produce alteraciones de la conducta de quienes participan en una empresa, perjudicando su salud física, rebajando la calidad de vida y acentuando los conflictos. Esos estados, digamos, emocionales o de ánimo, pueden provenir, a título de ejemplo, de una sobrecarga de trabajo, la repetitividad de la actividad o monotonía de las tareas, la aceleración excesiva del ritmo de trabajo, la ambigüedad del rol que debe ocupar, de los objetivos marcados que debe alcanzar, de las relaciones personales negativas, inseguridad en la continuidad en el empleo, conciencia de tener riesgos para la integridad física, excesiva responsabilidad para su capacidad o preparación, etc. (Jimenez & Marrugo , 2017)

Por lo tanto, estos factores pudieran repercutir en el desempeño de los trabajadores y por ende en la ausencia de los puestos de trabajos respectivos de forma periódica, pudiendo demostrar con ellos poca satisfacción, desmotivación, fallas en la comunicación entre otros factores que pudieran ser poco provechosos tanto para el empleado como para la organización.

Al igual que con los costos de los accidentes de trabajo, se acostumbra dividir los costos del ausentismo en directos (visibles, asegurados) e indirectos (invisibles, no asegurados).

2.3.6 Costos del ausentismo

2.3.6.1 Costos directos

Para empresas que cumplen las normas laborales y de seguridad social los costos directos serían:

Cuando se trata de ausencia certificada por médico, la empresa asume la diferencia entre lo que recibe por parte de la entidad de seguridad social (EPS o ARP, según sea el caso) y lo que

ella le paga al trabajador ausente por concepto de subsidio de incapacidad temporal. En muchas empresas se paga al trabajador el 100% de su salario y factor prestacional desde el primer día de la incapacidad médica.

Salario y factor prestacional de quien reemplaza al ausente, o el valor de las horas extras que se paguen a los compañeros del trabajador ausente para poder cumplir con las metas de producción.

Las empresas que no tienen sus trabajadores afiliados a las entidades de seguridad social (EPS, ARP, AFP) asumen en su totalidad los costos derivados de enfermedad y accidente común y de accidente de trabajo y enfermedad profesional (atención médica, subsidio de incapacidad temporal, indemnizaciones, pensiones de invalidez o muerte, auxilio funerario en caso de muerte del trabajador, etc).

2.3.6.2 Costos indirectos o no visibles

Tiempo muerto de producción de equipos si el ausente no es reemplazado o mientras se cambian o reparan los equipos averiados (en el caso de accidentes de trabajo).

Productos defectuosos por falta de entrenamiento del reemplazo del ausente o costo del entrenamiento del reemplazo.

Acumulación de fatiga entre los compañeros del ausente, sea porque trabajen horas extras o porque se redistribuya el trabajo del ausente entre ellos. Esto trae como consecuencia más ausentismo.

Desmoralización de los que no se ausentan con frecuencia, lo cual aumenta el ausentismo.

Menor producción y más baja calidad de la producción del trabajador que regresa al trabajo después de una ausencia larga.

Tiempo dedicado al registro, análisis y elaboración del plan de control del ausentismo.

Tiempo de los trámites para buscar reemplazo adecuado o encontrar quien quiera trabajar horas extras, Papelería, etc.

Algunos autores consideran una relación de 1.5 a 1 entre los costos indirectos con los costos directos, o sea que por cada peso que se pierda por costos directos, se pierden \$1.50 por costos indirectos. Sin embargo, esta relación varía en un amplio rango, llegando inclusive a ser de 53 a 1, dependiendo de las características y el manejo que se le da al problema del ausentismo en cada empresa. (COLMENA S. , 2003)

2.4 Marco legal

A lo largo de la historia de nuestro país, el gobierno y sus ministerios principalmente el ministerio de trabajo, de salud y protección social; han estipulado leyes, decretos, resoluciones, normas técnicas colombianas, circulares, entre otras; en beneficio de la seguridad y salud en el trabajo de cada una de las empresas y más aún, algunas de estas son transversales y otras clasificadas según los diferentes peligros presentes en cada actividad económica desarrollada; todas están con el mismo fin, garantizar la continuidad del negocio y el bienestar en la calidad de vida de la población trabajadora, mediante la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en los cuales se debe medir su efectividad mediante los indicadores de gestión, y así establecer planes de acción y acciones de mejora a los ya implementados.

Para efectos de nuestra investigación nos apoyamos en la normatividad descrita a continuación; la cual es el soporte en cuanto al tema elegido; ya que el análisis del ausentismo laboral de las organizaciones es un indicador que mide el impacto de la materialización de efectos adversos según las diferentes contingencias presentadas ya sean de origen común, tales como: enfermedad general, maternidad y/o paternidad, de origen laboral tales como; accidente de trabajo y/o enfermedad laboral. Y así establecer los planes de acción para prevenir, controlar y/o mitigar posibles ausencias por la misma causalidad.

El Decreto 614 de 1984 obliga, dentro de los contenidos mínimos del Programa de Salud Ocupacional, a desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica del ausentismo a causa de enfermedades profesionales y patología relacionada con el trabajo (art. 30, literal b) y a elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre ausentismo (art. 30, literal c). (Mintrabajo, 1984).

La resolución 1016 de 1989 de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, establece que las empresas deben llevar registros de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común (art. 14, numeral 7). Es más, para la evaluación de los Programas de Salud Ocupacional, las autoridades competentes de vigilancia y control utilizarán, entre otros indicadores, las tasas de ausentismo general y por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común en el último año (art. 15, numeral 2) (MINTRABAJO, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud, 1989)

La norma técnica colombiana NTC 3793 define el ausentismo laboral como la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación. Según esta norma, el ausentismo se puede clasificar en dos

grupos principales: Causas no relacionadas con la salud y Causas relacionadas con la salud. En las causas no relacionadas con la salud se encuentran: Legales pactadas en el Código Sustantivo del Trabajo, extralegales pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, problemas interpersonales, problemas familiares, etc. Las causas relacionadas con la salud se encuentran: accidente común, accidente de trabajo, enfermedad general, enfermedad laboral y control preventivo.

Esta norma tiene por objeto conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país. Todos los empleadores en Colombia deben seguir los parámetros establecidos en la presente norma, en concordancia con las exigencias legales. (ICONTEC, 1996)

El viernes 7 de marzo de 2014, el Ministerio del Trabajo divulgó una cartilla de riesgos laborales para los trabajadores. El propósito de dicha cartilla es que se reconozcan los derechos y deberes que tienen tanto empleadores como trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales. En la medida en que se cumplan, se podrán mejorar sus propias condiciones de trabajo, salud y productividad de las empresas, como una estrategia necesaria para la búsqueda del bienestar integral en la vida cotidiana y para lograr el desarrollo humano. La Ley 100 de 1993 estableció el Sistema de Seguridad Social Integral; en cuanto a la organización y administración del sistema general de riesgos laborales se decretó la Ley 1295 de 1994; esta fue modificada por la ley 1562 del 11 de julio de 2012 normatividad vigente. (MINTRABAJO, 2014)

La ley 1562 decreta que el sistema general de riesgos laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a administrar los recursos respecto al

sistema general de riesgos laborales; proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (MINSALUD, 2012)

El decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.7.4 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son un componente del sistema de garantías de calidad del sistema general de riesgos laborales. (MINTRABAJO, 2015)

Resolución 0312 de 2019 deroga la resolución 1111 de 2017; la cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que deben implementar las empresas de acuerdo a su tamaño y clase de riesgo respecto al desarrollo de su actividad económica principal.

Resolución 0312 de 2019, artículo 30. Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad y accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica. (MINTRABAJO, 2019)

CAPÍTULO III

3 Diseño metodológico

El enfoque metodológico de esta investigación es de tipo cuantitativo – descriptivo; ya que dicha información fue suministrada por parte de la organización de forma escrita (base de datos) donde se registró la información requerida en cuanto al registro de las incapacidades presentadas durante el periodo enero a diciembre del 2019 de los empleados de la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S., y a esta se le dio el manejo según la necesidad y el tratamiento en las bases de datos.

Para el alcance del objetivo propuesto se utilizó la técnica de recepción de la información que fue suministrada, a la cual posteriormente se tabuló, se realizó el análisis estadístico de los datos e interpretación de los resultados.

3.1 Medición del ausentismo

Para el análisis de ausentismo en la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S. utilizaron indicadores de frecuencia y severidad (en términos tanto de número de caso como tiempos perdido) por las variables más importantes (Diagnósticos, empresas clientes, entre otros).

3.2 Alcance de la investigación

La presente investigación se realiza con la finalidad de identificar los factores que inciden en el ausentismo laboral en la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S, debido a que es

una problemática que está afectando el buen desempeño en las actividades organizacionales, afectación de diversas índoles en el personal y a su vez el alcance de los objetivos deseados como compañía.

3.3 Población

La población del presente proyecto está constituida por las 2196 personas que laboran en la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S. En este caso no aplica muestra; ya que el ausentismo analizado es el real presentado en la organización durante el periodo de enero a diciembre 2019.

3.4 Cronograma de actividades

Tabla 2.

Cronograma de actividades

<i>ACTIVIDADES</i>	<i>Semana inicio</i>	<i>Duración (semanas)</i>	<i>Semana fin</i>
<i>Recopilación física de las certificaciones médicas (incapacidades) presentes durante el año anterior 2019.</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
<i>Tabulación de la información</i>	<i>2</i>	<i>1,5</i>	<i>3,5</i>
<i>Análisis de la información (datos) de acuerdo a las variables de interés</i>	<i>3,5</i>	<i>1,5</i>	<i>5</i>
<i>Interpretación de la información (datos)</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>6</i>

<i>Generar informe con los resultados obtenidos del análisis</i>	6	2	8
--	---	---	---

Cronograma de actividades para elaboración de investigación (elaboración propia)

Grafica 1

Diagrama de Gantt

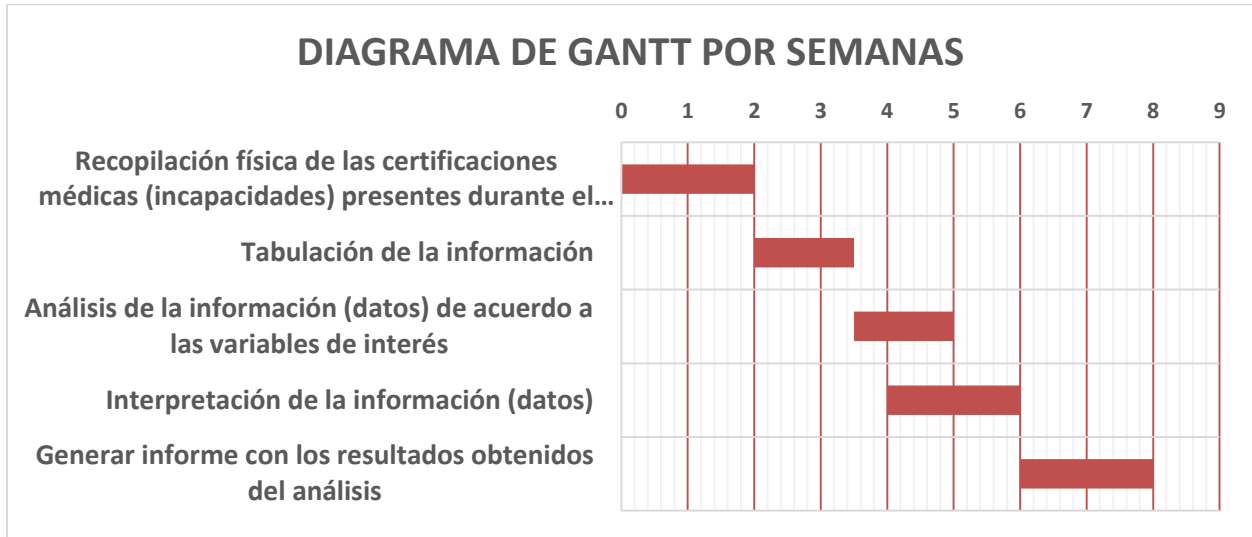


Ilustración 1 Diagrama de Gantt (elaboración propia)

CAPITULO IV

4 Hallazgos y resultados

Se tomó como base para la investigación el ausentismo presentado durante el periodo de enero a diciembre del año 2019, en el cual presentó un total de 1218 incapacidades, las cuales generaron 9690 días perdidos durante dicho periodo, lo que se podría interpretar como que 27 personas se ausentaron de su trabajo durante 1 año cada una.

Tabla 3.

Distribución por contingencia del ausentismo general presentado durante el año 2019.

<i>Incapacidad</i>	<i># casos 2019</i>	<i># días 2019</i>	<i>Índice de Frecuencia</i>	<i>Interpretación indicador Índice de frecuencia</i>	<i>Índice de Severidad</i>	<i>Interpretación indicador Índice de Severidad</i>
<i>Enfermedad Común</i>	1088	5551	66,0	<i>Se presentaron 66 ausencias por cada 100 trabajadores. Se podría interpretar a su vez que el 66% de la población presentan 1 ausencia en el periodo evaluado.</i>	337,0	<i>Se presentaron 337 días perdidos por cada 100 trabajadores.</i>
<i>Maternidad</i>	39	3363	2,4	<i>Se presentaron 2,4 ausencias por maternidad por cada 100 trabajadores.</i>	204,2	<i>Por cada 2,4 ausencias por maternidad, se presentaron 204,2 días perdidos por cada 100 trabajadores.</i>

<i>AT Incapacitantes</i>	87	740	5,3	<i>Se presentaron 5,3 AT incapacitantes por cada 100 trabajadores.</i>	44,9	<i>Por cada 5,3 AT incapacitantes, se presentaron 44,9 días perdidos por cada 100 trabajadores.</i>
<i>Paternidad</i>	4	36	0,2	<i>Se presentaron 0,2 ausencias por paternidad por cada 100 trabajadores.</i>	2,2	<i>Por cada 0,2 ausencias por paternidad, se presentaron 2,2 días perdidos por cada 100 trabajadores.</i>
<i>Total</i>	<i>1218</i>	<i>9690</i>				

Datos obtenidos de los niveles de ausentismo (elaboración propia)

Gráfica 2

Número de casos por contingencia

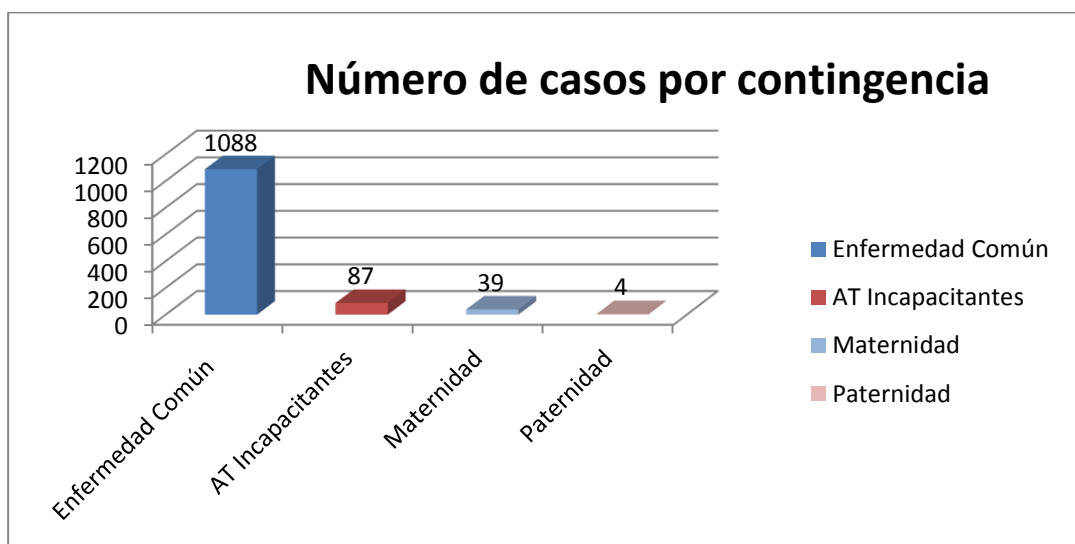


Ilustración 2 Casos por contingencia (Elaboración propia)

Grafica 3

Número de días perdidos por contingencia

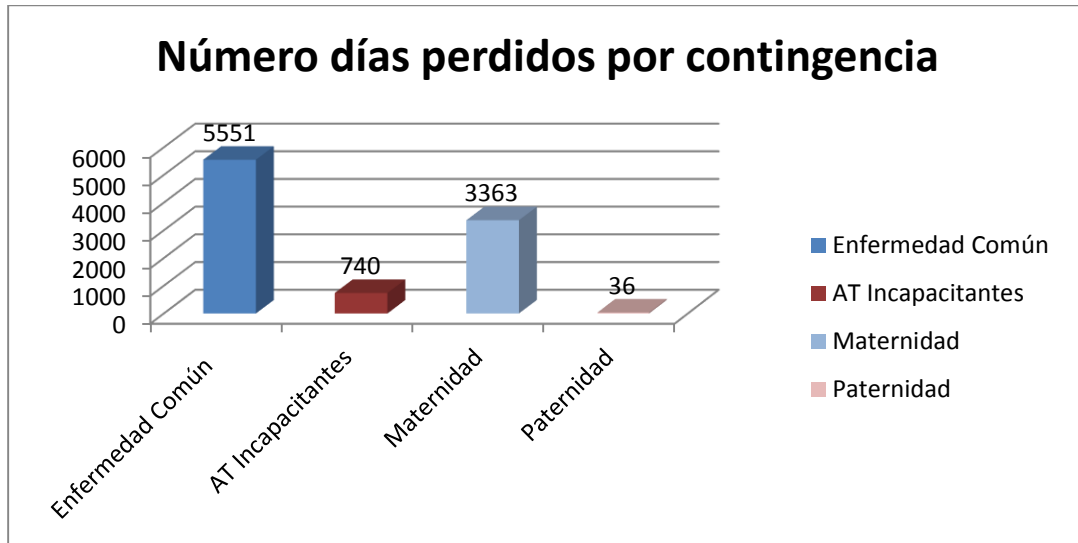


Ilustración 3 Días perdidos por contingencia (elaboración propia)

Grafica 4

Enfermedad común

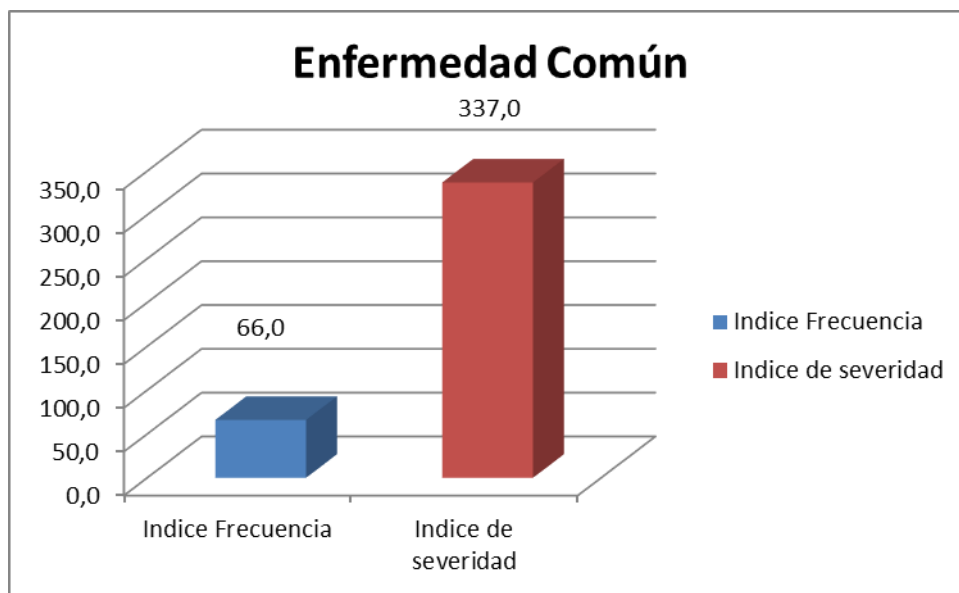


Ilustración 4 enfermedad común (elaboración propia)

Los índices del ausentismo laboral son altos, en especial a los cuales se les debe establecer toda la atención es a la contingencia de enfermedad general, ya que su índice de frecuencia muestra que, por cada 100 trabajadores, 66 de ellos se ausentan durante el periodo de 2019. Ni que decir el índice de severidad donde se presentan 337 días perdidos por cada 100 trabajadores; estas cifras son impactantes, ya que la repercusión negativa en la organización es relevante: ya que se presenta un incremento en los costos directos, disminución en la motivación laboral, incumplimiento de objetivos y metas de la organización para con sus empresas clientes; lo cual evidencia lo descrito por diferentes autores enunciada la información del marco teórico de esta investigación; donde se puede contrastar que este fenómeno del ausentismo laboral tiene repercusiones negativas en la productividad, en los costos que genera directos e indirectos, en la falta de sentido de pertenencia de los empleados para con la empresa, en la afectación de la salud y bienestar de los empleados. Esta investigación permite identificar qué aspectos están impactando de manera negativa el cumplimiento de los objetivos de la empresa, definiendo su prioridad para desarrollar planes de acción, que conlleven a generar, visualizar y lograr que la empresa sea una empresa altamente productiva y saludable.

Tabla 4.

Frecuencia del ausentismo por sistema de cuerpo humano afectado según diagnósticos agrupados

<i>Sistema del cuerpo humano afectado según agrupación de los diferentes diagnósticos CIE 10</i>	<i>Casos</i>	<i>%</i>	<i>% sumatoria</i>
<i>Osteomuscular</i>	232	19,0	19,0
<i>Respiratorio</i>	230	18,9	37,9
<i>Gastroenterología</i>	196	16,1	54
<i>Sin Diagnostico</i>	95	7,8	61,8
<i>Traumas y Contusiones</i>	66	5,4	67,2

<i>Otorrinolaringología</i>	57	4,7	71,9
<i>Sistema Nervioso Central</i>	50	4,1	76,0
<i>Piel</i>	45	3,7	79,7
<i>Embarazo</i>	34	2,8	82,5
<i>Maternidad</i>	33	2,7	85,2
<i>Genitourinario</i>	27	2,2	87,4
<i>Renal y urinario</i>	27	2,2	89,7
<i>Fracturas</i>	20	1,6	91,3
<i>Mental</i>	20	1,6	92,9
<i>Visual</i>	19	1,6	94,5
<i>Dentadura</i>	18	1,5	96,0
<i>Vascular periférico</i>	13	1,1	97,0
<i>Virosis</i>	11	0,9	97,9
<i>Mordedura perro</i>	7	0,6	98,5
<i>Cardiovascular</i>	5	0,4	98,9
<i>Endocrino</i>	5	0,4	99,3
<i>Paternidad</i>	4	0,3	99,7
<i>Enfermedad tropical</i>	3	0,2	99,9
<i>Polimorfismos de nucleótido único</i>	1	0,1	100,0
Total	1218		

Frecuencia por diagnostico (elaboración propia)

Grafica 5

Casos por sistemas del cuerpo humano según diagnóstico.

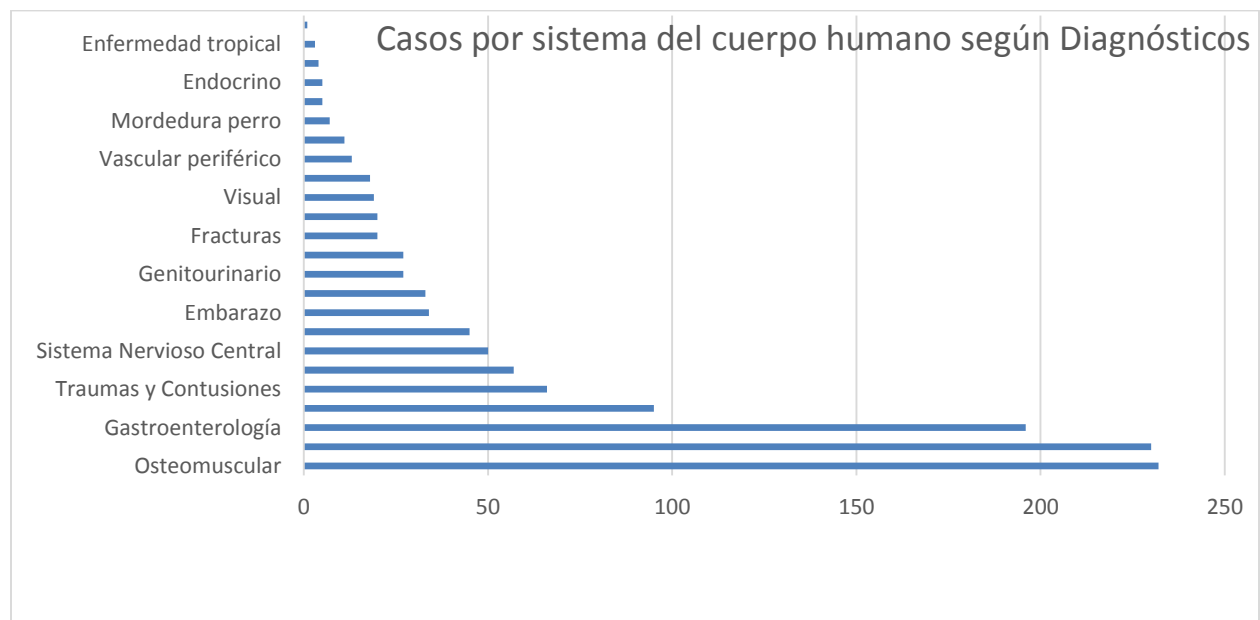


Ilustración 5 casos por sistemas del cuerpo humano (elaboración propia)

Tabla 5.

Severidad del ausentismo por sistema de cuerpo humano afectado según diagnósticos agrupados

<i>Sistema del cuerpo humano afectado según agrupación de los diferentes diagnósticos CIE 10</i>	<i>Días</i>	<i>%</i>	<i>% sumatoria</i>
<i>Maternidad</i>	3216	33,2	33,2
<i>Osteomuscular</i>	1786	18,4	51,6
<i>Respiratorio</i>	692	7,1	58,8
<i>Sin Diagnostico</i>	685	7,1	65,8
<i>Traumas y Contusiones</i>	574	5,9	71,8
<i>Gastroenterología</i>	527	5,4	77,2
<i>Fracturas</i>	381	3,9	81,1
<i>Embarazo</i>	380	3,9	85,0
<i>Genitourinario</i>	259	2,7	85,1
<i>Piel</i>	201	2,1	89,8
<i>Otorrinolaringología</i>	178	1,8	91,6
<i>Mental</i>	171	1,8	93,4
<i>Renal y urinario</i>	145	1,5	94,9
<i>Sistema Nervioso Central</i>	120	1,2	96,1
<i>Vascular periférico</i>	77	0,8	96,9
<i>Visual</i>	61	0,6	97,6
<i>Cardiovascular</i>	52	0,5	98,1
<i>Mordedura perro</i>	50	0,5	98,6
<i>Dentadura</i>	38	0,4	99,0
<i>Paternidad</i>	36	0,4	99,4
<i>Virosis</i>	31	0,3	99,7
<i>Endocrino</i>	14	0,1	99,8
<i>Enfermedad tropical</i>	8	0,1	99,9
<i>Polimorfismos de nucleótido único</i>	8	0,1	100
<i>Total</i>	9690		

Días perdidos por diagnostico (elaboración propia)

Grafica 6

Días perdidos por sistema del cuerpo humano según diagnóstico.

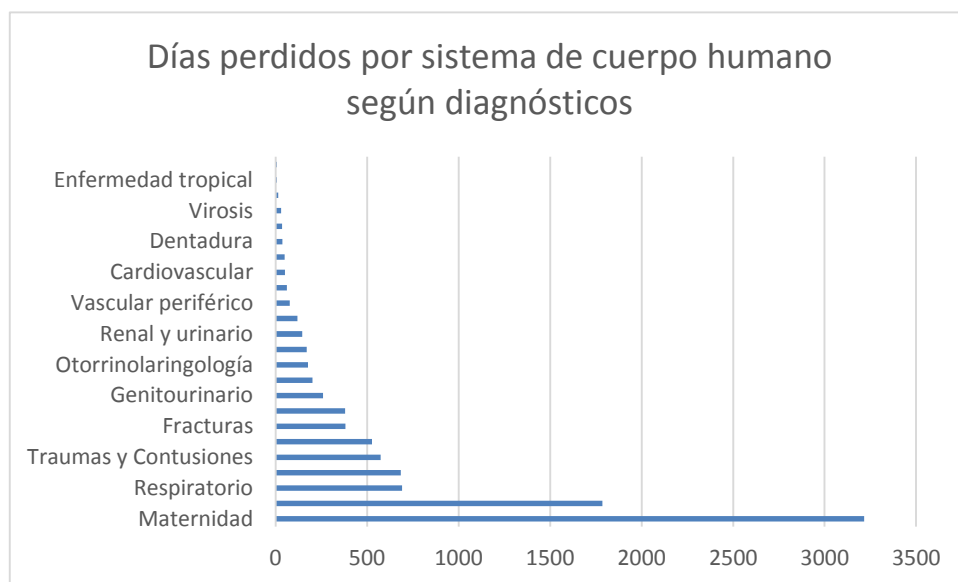


Ilustración 6 días perdidos por diagnóstico (elaboración propia)

En estas tablas se ilustran los sistemas del cuerpo humano con mayor participación en el ausentismo laboral de la empresa, debido a que muchos diagnósticos coinciden con enfermedades similares y según la clasificación de la CIE 10 (Clasificación Internacional de Enfermedades), su código es diferente; estos se clasificaron según el sistema del cuerpo humano afectado, según la agrupación de los diferentes diagnósticos los de mayor participación son en este caso el osteomuscular, respiratorio y gastrointestinal, tanto en frecuencia como en severidad; en cuanto al sistema osteomuscular se evidencia que según las matrices de riesgo de las empresas clientes, el personal se encuentra expuesto al factor de riesgo biomecánico, lo que puede de manera indirecta e incluso en algunos casos directa, influir en la presencia de algunos de los diagnósticos a nivel osteomuscular presentados, ya que los músculos, articulaciones, huesos, pueden estar fatigados y con un sobreesfuerzo o mal movimiento se presenta la lesión, en el sistema respiratorio, se identifica que debido a los virus presentados en la ciudad y a su nivel de

contagio, se propagan con bastante fluidez entre las personas, al interior de las empresas clientes validar protocolos internos y fortalecerlos en cuanto a las condiciones de salud de las personas y cómo actuar ante ellas, así como las condiciones ambientales de los lugares de trabajo ej: aires acondicionados, en el sistema gastrointestinal se pueden presentar diversas variables esto nos da herramientas para implementar programas de higiene personal, tales como lavado de manos, un adecuado manejo de los alimentos, hábitos de vida saludable (horario y contenido de la alimentación).

Es importante resaltar que el diagnóstico con mayor participación respecto a la severidad se encuentra la maternidad, debido al número de días que genera, razón por la cual nos enfocamos en los diagnósticos siguientes en participación.

En ellos se puede encontrar que los sistemas de mayor impacto son: osteomuscular, respiratorio y digestivo, el diagnóstico que continua en la lista con una participación significativa, se encuentran sin diagnóstico, esto se debe a que las diferentes EPS no generaron el código en la respectiva incapacidad.

Tabla 6.

Frecuencia del ausentismo por Empresas Clientes presentado durante el año 2019.

<i>Descripción empresas clientes</i>	<i>Casos</i>	<i>%</i>	<i>% sumatoria</i>
<i>Proyecto Atención y Acompañamiento</i>	213	17,5	17,5
<i>Crecer con Dignidad</i>	90	7,4	24,9
<i>Biblioteca EPM</i>	73	6,0	30,9
<i>Programa Red de Escuelas de Música</i>	60	4,9	35,8
<i>Administración de Peajes</i>	56	4,6	40,4
<i>Personal Administrativo</i>	54	4,4	44,8
<i>Museo del Agua EPM</i>	49	4,0	48,9
<i>Administración</i>	44	3,6	52,5
<i>Unidad de Servicios en Educación</i>	37	3,0	55,5
<i>Conexión Vial - Túnel Fernando</i>	28	2,3	57,8
<i>GIDATI</i>	26	2,1	59,9
<i>Laboratorio Clínico - Clínica</i>	26	2,1	62,1

<i>Municipio de Rionegro</i>	23	1,9	64,0
<i>Convenio Sec. de Educación Depto.</i>	22	1,8	65,8
<i>Maná Escolar</i>	21	1,7	67,5
<i>Banco de Sangre - Clínica León</i>	20	1,6	69,1
<i>Seccional Oriente - Sonsón</i>	19	1,6	70,7
<i>Programa de Extensión</i>	18	1,5	72,2
<i>Medellín Ciudad Inteligente</i>	17	1,4	73,6
<i>Unidad de Investigación y Extensión</i>	16	1,3	74,9
<i>Sede Parque Emprendimiento</i>	15	1,2	76,1
<i>Centro de Extensión</i>	14	1,1	77,3
<i>Departamento Financiero</i>	12	1,0	78,2
<i>Servicios Grupo de Investigación</i>	12	1,0	79,2
<i>Unidad de Apoyo Administrativo</i>	12	1,0	80,2
<i>Asistencia Administrativa</i>	11	0,9	81,1
<i>Laboratorio Docente Asistencia</i>	11	0,9	82,0
<i>Parque de los Deseos</i>	10	0,8	82,8
<i>Unidades de Apoyo Administrativo</i>	10	0,8	83,7
<i>Biblioteca UDEA</i>	9	0,7	84,4
<i>Hda. La Montaña (San Pedro M.)</i>	9	0,7	85,1
<i>UEN Energía EPM</i>	7	0,6	85,7
<i>Editorial</i>	6	0,5	86,2
<i>Maná Infantil</i>	6	0,5	86,7
<i>Programa de Salud</i>	6	0,5	87,2
<i>Proyecto Medellín Digital</i>	6	0,5	87,7
<i>Coordinación de Transferencia</i>	5	0,4	88,1
<i>Emisora Cultural</i>	5	0,4	88,5
<i>Escuela de Gobierno</i>	5	0,4	88,9
<i>Fortalecimiento Red Servicios</i>	5	0,4	89,3
<i>Programa Gestión Tecnológica</i>	5	0,4	89,7
<i>Proyectos Grupo de Investigación</i>	5	0,4	90,1
<i>Restauración Edificio Central</i>	5	0,4	90,6
<i>Seccional Bajo Cauca</i>	5	0,4	91,0
<i>Seccional Urabá</i>	5	0,4	91,4
<i>SERES</i>	5	0,4	91,8
<i>Biblioteca</i>	4	0,3	92,1
<i>Estación Piscícola San José Nús</i>	4	0,3	92,4
<i>Hda. la Candelaria (Caucasia)</i>	4	0,3	92,8
<i>Jornadas de Vida</i>	4	0,3	93,1
<i>Laboratorio de Suelos</i>	4	0,3	93,4
<i>Planta de Medicamentos</i>	4	0,3	93,8
<i>Proyecto Ude@</i>	4	0,3	94,1
<i>Área Financiera</i>	3	0,2	94,3
<i>Coordinación de Educación</i>	3	0,2	94,6
<i>Créditos Condenables</i>	3	0,2	94,8
<i>Hda. Vegas de la Clara (Porce)</i>	3	0,2	95,1
<i>Media Técnica Instituciones Ed</i>	3	0,2	95,3
<i>Medicina Domiciliaria</i>	3	0,2	95,6
<i>Seccional Magdalena Medio</i>	3	0,2	95,8
<i>Seccional Suroeste</i>	3	0,2	96,1
<i>Semilleros Infantiles para la</i>	3	0,2	96,3

<i>Vigilancia Nutricional</i>	3	0,2	96,6
<i>Burbuja Helados</i>	2	0,2	96,7
<i>Burbujas U. de A.</i>	2	0,2	96,9
<i>Centro de Familia</i>	2	0,2	97,0
<i>Dirección Escuela de Microbiología</i>	2	0,2	97,2
<i>Escuela de Medicina Veterinaria</i>	2	0,2	97,4
<i>Instrucción Deportiva</i>	2	0,2	97,5
<i>Laboratorio de Identificación</i>	2	0,2	97,7
<i>Laboratorio Especializado de A</i>	2	0,2	97,9
<i>Librería Alianza Francesa</i>	2	0,2	98,0
<i>Portal Red de Bibliotecas</i>	2	0,2	98,2
<i>Proyecto Maná</i>	2	0,2	98,4
<i>Vivir Mejor Está en Manos de T</i>	2	0,2	98,5
<i>Agua para la Educación</i>	1	0,1	98,6
<i>Bienestar Universitario</i>	1	0,1	98,7
<i>Colegio El Triangulo</i>	1	0,1	98,8
<i>Comité de Registro y Matricula</i>	1	0,1	98,9
<i>Departamento de Computo</i>	1	0,1	98,9
<i>Departamento de Trabajo Social</i>	1	0,1	99,0
<i>Desarrollo del Talento Humano</i>	1	0,1	99,1
<i>Escuela Normal de Envigado</i>	1	0,1	99,2
<i>Grupo de Energía y Termodinámica</i>	1	0,1	99,3
<i>Librería interuniversitaria</i>	1	0,1	99,3
<i>Liquidación Admisiones</i>	1	0,1	99,4
<i>Programa Ude@</i>	1	0,1	99,5
<i>Proyecto Conexión Vial Aburrá</i>	1	0,1	99,6
<i>Sección Presupuesto</i>	1	0,1	99,7
<i>Seccional Yarumal</i>	1	0,1	99,8
<i>Secretaria de Sede</i>	1	0,1	99,8
<i>Sede Central - Dirección de Re</i>	1	0,1	99,9
<i>Transmisión y Distrib. Energía</i>	1	0,1	100,0

tabla frecuencia ausentismo por Empresas Clientes (elaboración propia)

Grafica 7

Casos por empresas clientes

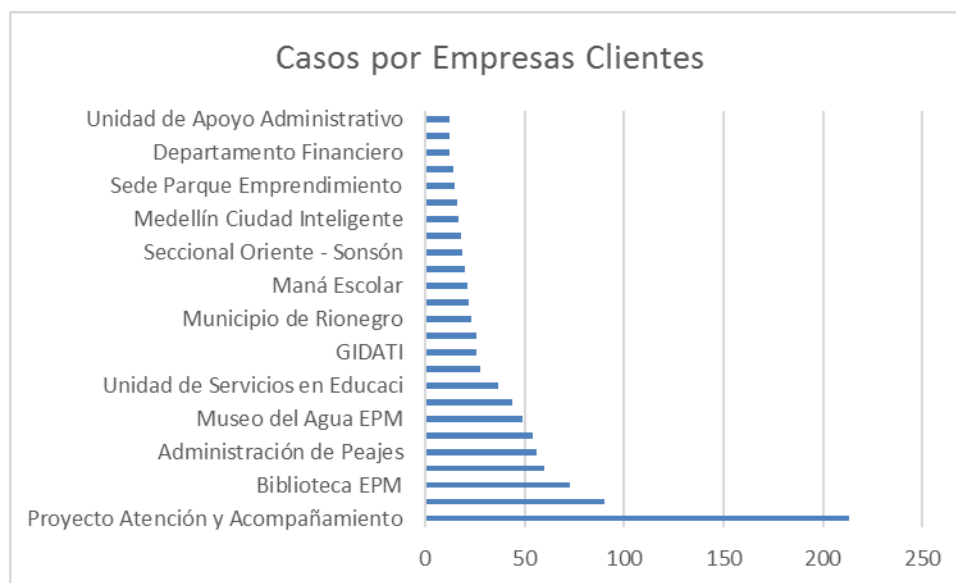


Ilustración 7 Casos por empresas clientes (elaboración propia)

Tabla 7.

Severidad del ausentismo por empresas clientes presentado durante el año 2019.

<i>Descripción empresas clientes</i>	<i>Días</i>	<i>%</i>	<i>% sumatoria</i>
<i>Proyecto Atención y Acompañamiento</i>	1026	10,6	10,6
<i>Convenio Sec. de Educación Depto.</i>	793	8,2	18,8
<i>Crecer con Dignidad</i>	597	6,2	24,9
<i>Programa de Extensión</i>	583	6,0	30,9
<i>Administración de Peajes</i>	420	4,3	35,3
<i>Administración</i>	415	4,3	39,6
<i>Unidad de Servicios en Educación</i>	392	4,0	43,6
<i>Laboratorio Clínico - Clínica</i>	390	4,0	47,6
<i>Programa Red de Escuelas de Música</i>	368	3,8	51,4
<i>Museo del Agua EPM</i>	324	3,3	54,8
<i>Conexión Vial - Túnel Fernando</i>	281	2,9	57,7
<i>Personal Administrativo</i>	269	2,8	60,5
<i>Biblioteca EPM</i>	263	2,7	63,2
<i>Unidades de Apoyo Administrativo</i>	234	2,4	65,6
<i>Maná Escolar</i>	223	2,3	67,9

<i>Centro de Extensión</i>	187	1,9	69,8
<i>Banco de Sangre - Clínica León</i>	176	1,8	71,6
<i>Seccional Oriente - Sonsón</i>	174	1,8	73,4
<i>Departamento Financiero</i>	166	1,7	75,1
<i>Parque de los Deseos</i>	162	1,7	76,8
<i>Sede Parque Emprendimiento</i>	148	1,5	78,3
<i>Servicios Grupo de Investigaci</i>	140	1,4	79,8
<i>Asistencia Administrativa</i>	129	1,3	81,1
<i>Seccional Bajo Cauca</i>	129	1,3	82,4
<i>Municipio de Rionegro</i>	122	1,3	83,7
<i>Laboratorio de Suelos</i>	110	1,1	84,8
<i>Semilleros Infantiles para la</i>	103	1,1	85,9
<i>Coordinación de Educación</i>	102	1,1	87,0
<i>Sección Presupuesto</i>	98	1,0	88,0
<i>Secretaria de Sede</i>	96	1,0	89,0
<i>Unidad de Investigación y Extensión</i>	96	1,0	89,9
<i>GIDATI</i>	70	0,7	90,7

Severidad ausentismo Empresas Clientes (elaboracion propia)

Grafica 8

Días perdidos por empresas clientes



Ilustración 8 Días perdidos por empresas clientes (elaboracion propia)

De acuerdo a los resultados las empresas clientes que mayor impacto presentan en el ausentismo de la empresa son: Proyecto Atención y Acompañamiento, Crecer con Dignidad, Biblioteca EPM, Programa Red de Escuelas de Música, Administración de Peajes, Personal Administrativo, Museo del Agua EPM, Administración, Unidad de Servicios en Educación, Conexión Vial - Túnel Fernando, GIDATI, Laboratorio Clínico – Clínica, Convenio Sec. de Educación Depto, en estas empresas clientes se evidencia que existe una relación en algunas condiciones de trabajo, que aunque se presenta de manera particular y específica de acuerdo a las tareas desarrolladas en cada una de ellas; en la matriz de peligros (IPER), la valoración del riesgo biomecánico es de nivel medio, lo cual está influenciando en algunos diagnósticos, también influye la manera inadecuada en que las personas realizan la higiene postural de su cuerpo, en las condiciones de trabajo tales como: manipulación de cargas (usuarios), higiene postural al pararse, sentarse, posiciones prolongadas por largos periodos de tiempo. Adicional las tareas desarrolladas en estas empresas clientes permiten que las personas interactúen con toda clase de personas, ya que algunas desarrollan su trabajo en la calle, realizando desplazamientos por diferentes zonas de la ciudad y en el caso específico de la empresa cliente atención y acompañamiento (trabajan directamente con habitantes de calle). Estos desplazamientos exponen al personal a comer a deshoras y en el lugar que encuentren según la zona de la ciudad en la que desarrollen la tarea.

CAPITULO V

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones derivadas de los resultados de la investigación sobre las variables que generan ausentismo laboral en la empresa TEMPORAL SUS SERVICIOS S.A.S.

En la investigación se identificó que los índices de ausentismo laboral en la empresa son muy altos, lo cual impacta directamente y de manera negativa el cumplimiento de los acuerdos administrativos establecidos con los diferentes clientes:

Genera un sobrecosto en la administración económica del recurso humano, ya que en algunos casos se debe contratar más personal para el desarrollo de la labor.

Si bien es cierto que el sistema de seguridad social reconoce un porcentaje económico de acuerdo a la contingencia, en este caso dicho porcentaje para enfermedad general no es el 100%. Esto genera costos no contemplados por la empresa.

Incumplimiento en los tiempos pactados para entrega de algunos servicios a nuestros clientes, donde se registra la mayor de participación en el ausentismo laboral.

Sobrecarga laboral para algunos empleados; ya que genera que algunos compañeros cubren las funciones de los compañeros ausentes y en algunos casos sus periodos de descanso se ven afectados.

Se identifica que el sistema osteomuscular es el de mayor impacto según los resultados, esto nos llevó a encontrar una relación directa respecto al peligro biomecánico, mediante la matriz de peligros (identificación, valoración y priorización de los peligros) de las diferentes empresas clientes; las cuales indican que tienen una exposición al factor de riesgo biomecánico en un nivel medio; condición que aunque particular de acuerdo a las funciones desarrolladas en cada actividad, es un factor que influye en la vulnerabilidad de la población expuesta y en la ocurrencia de posibles lesiones osteomusculares.

Se identifica también algunos casos especiales, ya que de acuerdo a sus diagnósticos tales como cáncer y/o enfermedades degenerativas, permite a la organización establecer para el trabajador un seguimiento a su evolución y acompañamiento en los procesos administrativos que se puedan derivar según sea el caso respecto al reconocimiento asistencial y económico por parte del sistema de seguridad social.

A su vez se identifica que la contingencia de maternidad genera un alto impacto en el ausentismo; ya que, aunque su frecuencia en este caso se podría considerar baja, en número de días de ausencia tiene un alto impacto.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda la actualización de matriz de peligros (IPER identificación, valoración y priorización de los peligros), en los diferentes centros de costos; con el fin de identificar estos peligros que puedan estar impactando el ausentismo laboral de acuerdo a los principales diagnósticos.

- Se recomienda documentar, implementar un programa de estilos de vida saludables, donde contemple los siguientes componentes:
 1. Alimentación saludable: este componente permite sensibilizar y difundir entre los trabajadores hábitos saludables en cuanto a: alimentación balanceada, se brinda formación grupal sobre cómo manipular, almacenar y preparar los alimentos y las cantidades según necesidades individuales, incluso según condiciones de salud.
 2. Condiciones de Salud (encuesta cardiovascular – perfil sociodemográfico, exámenes de laboratorio - perfil lipídico), en este componente se identifica la población especial u objeto del programa ejemplo: colesterol alto, obesidad u otra condición médica importante; con el fin de definir una minuta especial e individual dentro del programa con las necesidades específicas y en determinados casos remitir a su eps para tratamiento.
 3. Fortalecimiento físico, en este componente se implementa durante la semana 2 jornadas de 1 hora cada una, con un instructor u deportólogo que guíe y dirija las necesidades grupales e individuales de la población trabajadora objeto del programa, reforzar, sensibilizar y motivar al personal a desarrollar actividad física.
 4. Se recomienda realizar jornadas de vacunación específicamente sobre la influenza, ya sea por medio de la caja de compensación o directamente la empresa.
- Se recomienda documentar e implementar mesas laborales para el análisis de casos especiales y /o diferentes casos médicos.

- Se recomienda documentar e implementar un programa de reincidentes, este programa nos permite identificar aquellas personas que se ausentan con frecuencia de la empresa, y no presentan un caso especial puntual por alguna patología importante y/o degenerativa.

6 Referencias

- Mesa, Kaempffer, F. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista Medica de Chile* , 132. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012
- Bogado, D. (mayo de 2011). *Ausentismo laboral. Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales*. Obtenido de portal medicos : <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/1/Ausentismo-laboral-Construccion-fenomenologica-de-su-significado-a-la-luz-de-las-tendencias-motivacionales.html>
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones* . Mexico: TRILLAS EDITORIAL. Obtenido de <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo>
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencia*. Mexico: Trillas. Obtenido de <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo>
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGranHill. Obtenido de https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Chiavenato, I. (2003). *Gestion del Talento Humano*. colombia: McGrawHill. Obtenido de https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill
- COLMENA, S. (2003). *GUIA TECNICA DE AUSENTISMO LABORAL*. BOGOTA.
- COLMENA, S. (2003). *Guia Técnica de Ausentismo Laboral* . Bogota.

- Cuevas , S., Garcia , V., & Villa , E. (Diciembre de 2011). Caracterización del Ausentismo Laboral en un Centro Médico de I nivel. *Trabajo de Grado*. Bogota. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=2484B99C6729D63D6048BD1B2F6D9254?sequence=1>
- Gelabert, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa española. *El absentismo laboral en la empresa española*, 5-81.
- ICONTEC. (1996). CLASIFICACIÓN, REGISTRO Y ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO LABORAL . Colombia .
- Jimenez , S., & Marrugo , A. (2017). Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena.”. *Traajo de Grado*. Cartagena de Indias, Colombia. Obtenido de repositorio.unicartagena.edu.co
- Lawson, J. (1997). Manual de ausentismo laboral del personal. Venezuela : Delmi .
- Mendez, C. (1995). METODOLOGIA. En C. MENDEZ, *Metodología De La Investigación*. MEXICO: LIMUSA.
- MINSALUD. (1 de 7 de 2012). ley 1562 de 2012. *modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. colombia.
- Mintrabajo. (14 de marzo de 1984). Decreto 614 de 1984. *por el cual se determinan las bases para la organizacion y administracion de salud ocupacional*. Colombia.
- MINTRABAJO. (1989). *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud*. colombia.
- MINTRABAJO. (7 de marzo de 2014). *Cartilla de riesgos laborales para los trabajadores*.

MINTRABAJO. (s.f.). 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogota, colombia. Recuperado el 27 de 03 de 2020

MINTRABAJO. (s.f.). 2019. *por la cual se definen los estandares minimos de seguridad y salud en el trabajo*. Bogota, colombia.

Montoya, R. (2006). *DOCPLAYER*. Obtenido de <https://docplayer.es/13951854-Estilo-de-vida-asociado-al-ausentismo-laboral-en-trabajadores-universitarios.html>

O.I.T., O. I. (1991). *documento en linea* . Recuperado el 15 de marzo de 2020, de http://digilander.Libero.it/Salud_Ocupacional/Saludocupacional.doc

O.M.S, O. (2011). *articulo en linea* . Recuperado el 25 de 03 de 2020, de : <http://www.comminit.com>

Saldarriaga , J. F., & Martinez , E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Facultad Nacional de Salud Publica* , 25-32. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/207>

Sánchez, D. C. (2015). *CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL AUSENTISMO LABORAL. SALUD BOSQUE*.

Urdaneta , O. (2005). *Psicología Organizacional Aplicada a la Gestión*. Bogotá: 3R Editores .