

DISEÑO DEL OBSERVATORIO DE AUSENTISMO  
EN COOPEVIAN CTA

PRESENTADO POR  
EDITH GIRLESA ATEHORTUA VILLA  
CARLOS ARIEL CORREDOR SILVA

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asesor  
LUIZA FERNANDA GAITAN AVILA

UNIVERSIDAD ECCI  
DIRECCIÓN DE POSGRADOS  
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN  
BOGOTA D.C.

2020

DISEÑO DEL OBSERVATORIO DE AUSENTISMO EN COOPEVIAN CTA

EDITH GIRLESA ATEHORTUA VILLA Cod. 93772

CARLOS ARIEL CORREDOR SILVA Cod. 96076

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTA D.C.

2020

Contenido	
<b>1. Título</b> .....	4
<b>2. Planteamiento del problema</b> .....	5
2.1 Pregunta de Investigación .....	7
2.2 Sistematización de la pregunta .....	7
<b>3. Objetivos</b> .....	8
3.1 General .....	8
3.2. Específicos .....	8
<b>4. Justificación y delimitaciones</b> .....	9
4.1. Justificación.....	9
4.2. Delimitaciones de la investigación.....	10
4.3. Limitaciones de la investigación .....	10
<b>5. Marcos de referencia</b> .....	11
5.1. Estado del arte .....	11
5.2. Marco teórico .....	17
5.3 Marco legal.....	27
<b>6. Marco metodológico</b> .....	29
6.1 Fases .....	30
Fase 1. Definición del problema y viabilidad del proyecto.....	30
Fase 2. Investigación y Análisis teórico. ....	31
Fase 3. Diseño metodológico.....	31
Fase 4. Desarrollo del proyecto .....	31
<b>7. Cronograma</b> .....	32
<b>8. Presupuesto</b> .....	33
<b>9. Resultados</b> .....	34
9.1 Recomendaciones.....	40
<b>11. Conclusiones</b> .....	46
<b>12. Bibliografía</b> .....	47

## **1. Título**

Diseño del observatorio de ausentismo en Coopevian CTA

## **2. Planteamiento del problema**

El ausentismo laboral es una problemática que afecta a las empresas a nivel mundial, enmarcada en las diferentes culturas y estilos de vida, que determinan las causas de la ausencia de los trabajadores a su trabajo. Los efectos negativos del ausentismo en el empresariado se ven reflejados en la reducción de capacidades económicas y/o operativas. De allí que las organizaciones y sus directivos se ven abocados a solucionar o disminuir estos niveles de ausentismo, bien sea para obtener los beneficios en su estado de resultados, la salud de sus empleados y/o cumplimiento de la normatividad en cada país que exista sobre este aspecto.

Es de especial relevancia esta problemática a nivel mundial, que la Organización Internacional de Trabajo – OIT, lleva el registro de datos estadísticos, reuniendo a 187 países en pro de la mejora de las condiciones de trabajo de las personas, pero a su vez diseñando estrategias en conjunto con estos países y el mundo empresarial para lograr una paz duradera, la prosperidad y el progreso. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2020)

En Colombia, el problema no es menor. El Centro de Estudios Laborales CESLA, presentó el tercer informe sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas en Colombia, realizado en el año 2018 y presentando sus resultados en octubre de 2019. En este informe se estudiaron 153 empresas de la mayoría de los sectores, destacándose el manufacturero; 341.843 trabajadores, mayormente de las regiones de Antioquia, Bogotá y Valle; cuya nómina representa 13,6 billones de pesos. Los resultados obtenidos evidencian un promedio de 1,59 casos de ausentismo por persona, siendo la enfermedad general la causa más predominante con el 63,5%, aunque presenta una leve tendencia a la baja con respecto al año anterior; además, los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales tienen una incidencia mínima. En cuanto a la percepción de los empresarios frente al ausentismo, considera un 58,4% que los afecta en gran medida, ya que, según el estudio, las empresas deben asumir un sobre costo del 2,3% adicional al salario de cada

trabajador. Importante mencionar la problemática de las empresas frente al pago de incapacidades por parte de las EPS y las ARL, quienes no reconocen económicamente en los tiempos adecuados y estos dineros deben ser asumidos y esperar el pago, recibiendo este sin poder hacer inversiones o pagar sus obligaciones operativas y administrativas. (CESLA, 2019)

El sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia, está compuesta por 850 empresas aproximadamente, registradas ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, como ente regulador. Estas empresas emplean alrededor de 330.000 personas y aportan el 1,6% al Producto Interno Bruto nacional. Desafortunadamente y aunque las empresas manejan sus sistemas de gestión en SST, no se poseen datos consolidados sobre el ausentismo en este sector, situación que no contribuye a realizar un trabajo coordinado entre el empresariado, las Entidades Promotoras de salud y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

La Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Profesional de Antioquia COOPEVIAN CTA, es una cooperativa de trabajo asociado especializada en vigilancia y seguridad privada, con 43 años de experiencia a nivel nacional, con sedes en Medellín, Rionegro y Barranquilla; a la fecha genera empleo a 3000 funcionarios aproximadamente, entre asociados y empleados.

Cuenta con un sistema integrado de gestión con certificaciones en calidad NTC-ISO9001, medio ambiente NTC-ISO 14001 y seguridad y salud en el trabajo NTC-OHSAS18001. Pese a esto, se presenta un índice de ausentismo muy elevado, generado por diferentes causas de orden laboral y de enfermedad general, siendo esta última la más representativa y de menor gobernabilidad para la empresa.

El ausentismo durante el año 2019 representó 10.033 (91.25%) días de incapacidad por enfermedad general, más 963 (8.75%) días por accidentes laborales, para un total de 10.996 días. (Coopevian CTA, 2020). Lo anterior, se puede interpretar como que 30 personas no asistieron a

sus labores durante todo el año, generando sobrecostos que afectan el tema económico, operativo y de imagen ante los clientes. Adicionalmente, se evidencian otras causas que deben ser intervenidas como son: El posible fraude (por parte de personal de la empresa y/o profesionales de la salud), abuso de confianza y falta de autocuidado. La organización cuenta con los sistemas de vigilancia epidemiológica, pero se identifica que los mecanismos de control del ausentismo implementados en este, no están siendo eficaces.

Ante este panorama, la cooperativa requiere intervenir o buscar un mecanismo de control, seguimiento y gestión que permita disminuir el nivel de ausentismo y por consiguiente aumentar la rentabilidad, mejorar la imagen frente a los clientes y propender en mayor medida por la salud y el bienestar de sus asociados y empleados.

## **2.1 Pregunta de Investigación**

¿Qué características debe tener la estrategia de control, seguimiento y gestión del ausentismo que implemente Copevian CTA a través del Observatorio del Ausentismo?

## **2.2 Sistematización de la pregunta**

¿Cómo se puede disminuir el ausentismo de los asociados y empleados?

¿Cómo se puede lograr un mayor impacto en las medidas de prevención y salud?

¿Qué normatividad legal existe que soporte a las empresas para implementar acciones de control, seguimiento y gestión del ausentismo?

¿Qué actividades de apoyo se pueden recibir de la ARL en las acciones de control, seguimiento y gestión del ausentismo?

¿Qué responsabilidades tienen las partes (Empresa, Empleado, Asociado, ARL, ¿Estado) en cuanto a las pautas, implementación y sostenimiento del Observatorio del ausentismo?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 General**

Diseñar el observatorio de ausentismo, que permita la implementación del mismo en la organización, para identificar las causas del ausentismo por enfermedad general, enfermedades y accidentes de origen laboral y otras.

#### **3.2. Específicos**

- Identificar las causas de ausentismo con base en su frecuencia y severidad.
- Segmentar y ampliar la información sobre las causas y los casos particulares de ausentismo que se presentan en la organización.
- Precisar los factores de riesgo con mayor repercusión en el ausentismo de la organización.
- Determinar el método y las estrategias que permitan hacer el seguimiento y control de los casos de ausentismo y su tratamiento, dándole a la organización información y herramientas para mejorar y enfocar su sistema de vigilancia epidemiológico hacia la disminución de casos de ausentismo, mejora de la salud de sus asociados y empleados, y reducción de costos y pérdidas por incapacidades.



## **4. Justificación y delimitaciones**

### **4.1. Justificación**

Este trabajo de grado consiste en la intervención empresarial a la Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Profesional de Antioquía COOPEVIAN C.T.A. en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; se pretende con esta intervención captar y analizar información que permita la toma de decisiones por parte de la alta dirección de la organización en lo correspondiente al ausentismo presentado por enfermedad general, accidentes y enfermedad laboral, generados por el personal de vigilantes y personal administrativo de la cooperativa, en sus diferentes sedes (Medellín, Rionegro y Barranquilla), a través del diseño e implementación de un “Observatorio de ausentismo”; desarrollar habilidades prácticas a través de la aplicación de la metodología de intervención a una empresa, como requerimiento del trabajo de grado, para optar al título Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, mediante los resultados de este monitoreo y la aplicación de medidas preventivas y correctivas, reducir los niveles de ausentismo; optimizar el recurso humano mediante la reducción de la carga operativa generada por reemplazos de incapacitados, obteniendo mejores resultados financieros; mejorar la imagen ante el cliente evitando la rotación de personal en sus servicios; identificar situaciones de engaño y fraude en el Sistema de Salud y fortalecer la cultura del autocuidado.

## **4.2. Delimitaciones de la investigación**

En el desarrollo del proyecto se revisarán las estadísticas de ausentismo en el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia, además de informes y estudios realizados en este aspecto, el marco legal y normativo actual que aplique al manejo y control del ausentismo en las organizaciones además toda la información histórica con la que cuenta la organización.

La propuesta de elaboración de este estudio contempla un tiempo estimado de 12 meses, teniendo en cuenta que es el periodo de estudio de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Aplicará para la empresa COOPEVIAN CTA en sus sedes a nivel nacional, dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **4.3. Limitaciones de la investigación**

Algunas limitaciones que se han tenido para el desarrollo de esta investigación son:

- Disponibilidad de tiempo de los integrantes, debido a compromisos y responsabilidades laborales, debido a los cargos desempeñados.
- Escasa información en estadísticas sobre ausentismo del sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia.
- La diversidad y complejidad de causas que pueden generar el ausentismo, dificulta su control y análisis, ya que se presenta un abanico muy amplio que amerita mucho tiempo y estudio, además de la asesoría de especialistas médicos en algunos casos.

## 5. Marcos de referencia

### 5.1. Estado del arte

En su trabajo final de grado “ANALISIS DE AUSENTISMO LABORAL, PRESENTADO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SEGURIDAD PRIVADA EN CALI DURANTE EL AÑO 2015 Y PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2016”, los autores Alejandro Martínez Vergara, Mauricio Flórez Morales y Emilia Gutiérrez Escorcía, presentado en el año 2016 a la Universidad ECCI, motivados por la alta presentación de ausentismo laboral en la empresa, afectando su productividad y haciendo ineficaces sus planes de intervención en este aspecto, encontraron que un alto número de las causas que generaban mayor ausentismo eran las de orden de salud por temas virales, debido a la exposición a agentes biológicos y otras condiciones ambientales de los puestos de trabajo. Otra causa del incremento del ausentismo es la no aplicación de la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los clientes, especialmente del sector residencial. Los factores de riesgos de mayor incidencia corresponden a locativos, biomecánico y público; este último por malas prácticas al conducir sus vehículos. Por último, se hace obvio que sea el cargo de guarda de seguridad el que presente mayor afectación, ya que su representación en las empresas de este sector es de un 96% aproximadamente. (Martinez Vergara, Florez Morales, & Gutiérrez Escorcía, 2016)

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, en su segundo Informe de Seguimiento sobre Salud y Estabilidad en el Empleo, del año 2017, mediante una muestra de 102 empresas de diferentes sectores y regiones del país, siendo las mas representativas las del sector manufacturero con un 55%, y como empresas grandes un 90,2%. Se evidencia entonces en el estudio un total de 368.859 casos de ausentismo laboral, identificando la enfermedad general como el factor de origen mas representativo, seguido de licencias y permisos con un 28% y los accidentes y enfermedades laborales representan el 4,8% de las incapacidades. El informe

también evidencia la existencia de comportamientos antiéticos por parte de los empleados, ya que una de cada dos empresas ha encontrado falsedad en las incapacidades presentadas.

Conociendo que el ausentismo afecta la productividad en las empresas, el estudio expone que las organizaciones tuvieron costos extrasalariales sobre el salario de sus trabajadores del orden del 3.49%, sin incluir los costos indirectos que se deben asumir igualmente. Estas cifras están muy por encima si se compara con otros países como México, Perú, Estados Unidos y Chile. En el año del estudio se presenta una leve disminución en el ausentismo general, lo que puede darse por los esfuerzos que han hecho las empresas para controlar y gestionar la problemática, además de la importancia que le han dado las entidades públicas. (ANDI, 2017)

La autora Nancy Mosquera Tavera en su Ensayo de grado “FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL”, presentado en el año 2017, como requisito de grado en la Universidad Militar Nueva Granada, manifiesta que el factor humano es el más importante para las organizaciones y por consiguiente, elementos como el ausentismo laboral afectan estas empresas (pública o privada) en todos los órdenes, tanto económico, ambiente laboral y productividad. Además de las causas del ausentismo por salud, también expone otros factores con controlados ni por el empleado ni por la empresa, como son los paros cívicos y fenómenos ambientales. Concluye en su trabajo que es de especial importancia el hecho de que las organizaciones controlen el ausentismo laboral y mitiguen de esta manera sus afectaciones, siendo las causas no sólo por parte del empleado, sino que de igual manera se presentan por parte de las empresas por su clima laboral y la falta de motivación. (Mosquera Tavera, 2017)

En el trabajo de grado “CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSAS MÉDICAS EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES A NIVEL

NACIONAL” realizado por Francia Carolina Herrera Sánchez y Margia Alexandra González Escobar, para la Universidad El Rosario en el año 2015, buscaban la caracterización de las causas médicas de ausentismo laboral en una empresa de telecomunicaciones, ya que el ausentismo laboral es una problemática importante en el empresariado colombiano; analizando la información del primer semestre de los años 2012, 2013 y 2014, con respecto a las incapacidades presentadas en estos periodos, evidenciaron que las causas mas comunes de orden médico obedecen a traumatismos en el sistema osteomuscular; además de un aumento representativo en la tasa global de ausentismo en el año 2014 del 20.90% frente al 13.79% del año anterior. Concluyen en su análisis que se presentan en mayor número las incapacidades menores a tres días y que estas fueron generadas por personal operativo de género masculino, de mayor representatividad en la organización. (Herrera Sánchez & González Escobar, 2015)

“AUSENTISMO LABORAL Y SU COSTO ECONÓMICO EN UNA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL NORDESTE ANTIOQUEÑO, ENERO 2017 A OCTUBRE DEL AÑO 2018”, es el trabajo de grado presentado por Jorge A. Mira y Nini J. García, para obtener el grado de especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Antioquia en el año 2019. En su trabajo el objetivo principal es caracterizar el ausentismo laboral de origen médico y no médico, analizando 285 registros de ausencias presentadas en el periodo enunciado. Se logró evidenciar un 76% de las ausencias por origen no médico; del 24% de origen médico, un 97% corresponde a enfermedad general y su mayor incidencia son aquellas de orden musculoesquelético. En lo que respecta a las ausencias por causas no médicas están los permisos para citas médicas con un 43,3% y un 22% para diligencias personales. Para los investigadores es muy importante que la organización realice un control permanente del ausentismo laboral, ya que se asumen costos directos e indirectos bastante altos que deterioran el presupuesto de la

entidad, especialmente en esta empresa del Estado específicamente del sector salud, donde su presupuesto es tan limitado y en ocasiones escaso para atender todas las obligaciones en este aspecto. (Mira B & Garcia C, 2019)

En el Trabajo final de Grado “ABSENTISMO LABORAL Y METODOS DE MOTIVACIÓN” de la Universidad La Rioja de España, presentado en el año 2017, la autora Carmen Irigaray García, observa y analiza las ausencias de los trabajadores en sus puestos de trabajo y los medios para prevenir esta problemática que afecta a empleados, empresarios y a la administración pública, en el sector de La Rioja España. Evidencia en su estudio que sólo un 38% de las empresas miden los costos directos del ausentismo y un 20% del empresariado los costos indirectos; apoyada en un estudio de una firma consultora se estima que las empresas en España han generado costos entre 35.000 y 40.000 millones de euros. A través de una encuesta aplicada a empleados de varias empresas, logra determinar que la causa principal del ausentismo obedece a temas de salud, seguido de insatisfacción, falta de supervisión, escala salarial inadecuada y jornadas laborales con exceso de trabajo. En el año 2016 se presentaron 4.579.773 ausencias al trabajo, lo que representa un aumento con respecto al año anterior del 16,40%. Concluye su estudio, manifestando el compromiso que las grandes empresas han adoptado frente a la problemática, buscando reducir el ausentismo e incrementar el bienestar de sus empleados. (Irigaray Garcia, 2017)

En la Tesis “AUSENTISMO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DE SALUD: IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES RELEVANTES” cuyo autor es Luis Orlando Acevedo Pérez, presentada a la Universidad de Chile en el año 2018, plantea la necesidad de estudiar la problemática del ausentismo en funcionarios del sector público, específicamente en el área de la salud, ya que atienden un 77% de la población de Chile; Identificar las causas y realizar

planteamientos para su adecuada gestión. Dentro de las variables identificadas en el estudio, se expone que la estabilidad laboral motiva la ocurrencia de ausentismo, ya que existe menos riesgo a perder su trabajo al tener un contrato a término indefinido. Otra consideración importante es que la causa de enfermedad general en las ausencias laborales es más preponderante que las de origen por accidente o enfermedad laboral, aunque falta más estudio en las reales causas de estas condiciones médicas. Por último, evidencia que las mujeres en mayor número presentan más casos de ausentismo que los varones, y esto se debe a la responsabilidad que la mujer latina tiene en su hogar, ya que muchas de sus causas obedecen a atender situaciones de índole familiar. (Acevedo Perez, 2018)

Víctor Hugo García Chávez y Rebeca Martínez Sánchez, autores del artículo “Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo” para la Revista Retos en el año 2016, exponen las evidencias de las causas que generan el ausentismo laboral en una empresa de manufactura de alimentos de Ciudad de México, las cuales no sólo obedecen al orden del estado de salud del trabajador, sino también a temas emocionales o de otra índole; En el estudio se presenta un mayor ausentismo en las personas solteras, los más jóvenes y personas sin hijos, demostrando diferencias generacionales que interactúan con valores y expectativas que generan mayor inestabilidad y rotación en la permanencia laboral. Otro factor que influye muy altamente es el emocional frente a un clima organizacional negativo, lo que conlleva a que las personas conscientemente tomen la decisión de no asistir a laborar, afectando de manera paralela su salud mental. Por último, manifiestan los autores, que las organizaciones con esta problemática deberán diseñar estrategias de promoción de la salud mental (Emocional), pero más que eso, deben replantear su forma de percibir este ausentismo y la forma de incidir en él, especialmente en el factor de salud física y mental de sus trabajadores. (García & Martínez, 2016)

En su tesis de grado “Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias GRAU, 2018” los autores Liliana Quispe Chumpe y Juana Rodas Pérez, presentan su trabajo a la Universidad Privada Norbert Wiener de Lima – Perú, en el año 2018, cuyo objetivo era determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau. El método utilizado en la investigación fue con un enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal; trabajando con la totalidad de la población de enfermeras, que para ese momento era de 200. Los resultados más relevantes del estudio mostraron un 17,5% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 54,5% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 64,5% obtuvo un factor condicionante medio en la dimensión factores de contenido de trabajo. (Quispe & Rodas, 2018)

En la Tesis de grado para optar el título de Licenciado en Administración “El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Minig Solutions Unidad Charahuacra Junín 2018”, los autores Erika Paola Salas Meza y Ketty Flor Huaranga Jiménez, presentada a la Universidad Daniel Alcides Carrión de pasco – Perú en el año 2018, buscando evidenciar la correlación que puede existir entre el absentismo y el rendimiento laboral de los empleados de la empresa minera Misol Minig Solutions, en la unidad Charahuacra. La investigación es de tipo básico descriptivo correlacional, con metodología científica y sus técnicas deductiva e inductiva; investigación que involucró a 70 trabajadores de la empresa. (Salas & Huaranga, 2018)



## 5.2. Marco teórico

Se entiende como absentismo o ausentismo laboral al abandono de los trabajadores a sus puestos de trabajo, por múltiples causas, con o sin justificación; esta ausencia repercute ampliamente en la productividad de las organizaciones; “El absentismo laboral es un fenómeno universal que se erige como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social”. (Ferro-Soto, García-Alonso, & Lareo-Lodeiro, 2014)

La Directora General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Dra. Gro Harlem Brundtland, y el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Sr. Juan Somavia, en el marco del Foro Económico Mundial, expresan:

La salud es esencial no sólo para el bienestar de los individuos, sino también para el funcionamiento de la economía. La mala salud de los trabajadores amenaza la viabilidad de las empresas y las reservas nacionales de capital humano. La productividad laboral se debilita si hay pérdida de aptitudes y experiencia, ausentismo, interrupción de la producción y aumento de los costos (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2003)

El éxito organizacional se ve afectado por el ausentismo ya que la planeación y el logro de sus objetivos depende en gran medida del desempeño de sus colaboradores, las ausencias generadas aumentan los costes de producción, alteran la operatividad y pueden incluso repercutir en la buena imagen y percepción de los clientes, esto último sobre todo para las empresas de servicio. Para el individuo o absentista puede generar inconvenientes de clima laboral, tanto con sus compañeros de trabajo que son quienes la mayoría de las veces cargan con sus ausencias, como con sus jefes; a nivel social se impacta cuando se presentan fraudes al sistema de salud, se limita el acceso a la salud para otras personas que en realidad lo requieren afectando los recursos asignados por el Estado para tal fin.

Determinar cuáles son los aspectos críticos y las causas del ausentismo en las organizaciones se vuelve un asunto de estrategia “En este sentido, identificar los incentivos que mueven al trabajador a ausentarse del trabajo, permitirá incidir sobre tales estímulos, bien a nivel público-estatal como de empresa” (Bayo Moriones, 2003).

El VIII informe sobre absentismo presentado por THE ADECCO GROUP INSTITUTE de España, recopila una cantidad amplia de estudios realizados en Europa en diferentes países con el fin de determinar las causas del absentismo, las cuales van desde el género del trabajador, el clima, la naturaleza de la organización, el nivel de escolaridad hasta la economía.

Pero hay un factor que es relevante en los resultados de los informes de ausentismo y es el que se relaciona con el asistencialismo y la protección de las entidades, donde el informe de ADDECO referencia un estudio previo del 2007 de Osterkam y Rhon quienes aseguran: “la generosidad de las prestaciones sociales por bajas por enfermedad y por desempleo son las que más se destacan” (ADDECO, 2019, pág. 16)

Y es evidente que el factor motivador en este caso para el absentista es el tema económico y la protección derivada de las políticas estatales y/o institucionales y de la falta de control en temas disciplinarios por parte de los empleadores para abordar el tema. “La lógica económica que está detrás de estos resultados puede captarse de forma intuitiva y parte en la incapacidad del empleador para hacer un control exhaustivo de las faltas del empleado” (ADDECO, 2019, pág. 16).

A continuación, presentamos un resumen del estudio anteriormente citado y donde los expertos europeos agrupan las causas más significativas y su incidencia en el absentismo.

Causas: Tomado de VIII Informe Adecco sobre absentismo. (ADDECO, 2019, pág. 17)

Aspectos institucionales y legales del mercado de trabajo: Hay correlación positiva entre la generosidad de la cobertura por incapacidad temporal y el absentismo; las bajas por enfermedad caen cuando sube el paro.

Factores socioeconómicos de los empleados: Hay una correlación positiva entre el absentismo y jornadas de trabajo habitualmente prolongadas; también aumenta cuanto mayor es el período que el empleado lleva trabajando en la empresa.

Condiciones de trabajo: Hay una correlación positiva entre el absentismo y los empleos estresantes; hay correlación negativa con el grado de satisfacción en el empleo.

Características de la empresa (tamaño, modelo de retribución, etc.): Hay correlación negativa entre el absentismo y el tamaño de la empresa; también la hay con las empresas que retribuyen por resultados.

La situación presentada anteriormente no difiere mucho de la condición actual que en temas de ausentismo viven nuestros países latinoamericanos; para el 2018 los informes de ausentismo a nivel global y de Latinoamérica reflejaron el “ausentismo” como una preocupación para los gobiernos.

Los mandatarios de **Uruguay** y **Argentina**, tanto en sus discursos como en entrevistas brindadas al exterior, se han ocupado de reprender a sus coterráneos al indicar que el **ausentismo** en sus países era de los más elevados del mundo y que la causa radicaba en la cultura de poco apego al trabajo. Sin embargo, la **información global** indica que los índices promedio de trabajadores que se ausentan como mínimo una jornada al año son similares a los registrados en estos países sudamericanos (Blog Xmartclock, 2018)

Un estudio realizado por la Federación Nacional de Comerciantes FENALCO Cundinamarca en el 2016, revela que el ausentismo en Colombia está determinado por los siguientes factores:

92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común (enfermedad comprobada, permisos, licencias) y el 8% responde a accidentes laborales.

El 15% de los trabajadores va al médico mensualmente (por enfermedades crónicas o tratamientos especializados), el 30% asiste cada trimestre, el 34% cada semestre y el 21% de forma anual.

Las empresas de más de 200 empleados reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes. También autorizan 10 permisos en promedio. (El Tiempo, 2016)

Por otra parte, al establecer la autenticidad de las incapacidades presentadas a las empresas en Colombia se revela una triste realidad; Manpower Group, en entrevista entregada a RCN radio en el 2019, producto de un estudio donde participaron 1000 empresas del país y que posteriormente compararon con empresas de Argentina, México, Perú, Brasil, Francia y Estados Unidos, revela que Colombia es el país con mayor carga y responsabilidad con el empleado por protección en salud, descubrió además, negocios que se dedican a comercializar incapacidades médicas. Por ejemplo, pueden vender una incapacidad de 30 días por 300.000 pesos; señala Javier Echeverry presidente de Manpower Group “preocupante cultura de las incapacidades falsas y las manipulaciones fraudulentas para lograr protecciones reforzadas” (Javier Echeverry, 2019). Así mismo la Asociación Nacional de Empresarios ANDI, en su segundo informe de Seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo del año 2017, reporta “en el 50% de las empresas encuestadas se han presentado casos de falsas incapacidades” (ANDI, 2017)

La legislación colombiana es muy puntual en exigir a los empresarios la identificación, el seguimiento y control del ausentismo desde sus Sistemas de Vigilancia, incluyendo el generado por enfermedad general, algunos de estos requerimientos de orden legal son la Resolución 1016 de 1989, el Decreto 614 de 1984, Decreto Ley 1072 de 2015, entre otras (ver marco legal).

Una de las causas por las cuales los empleados se ausentan de sus labores además de las enfermedades reales, propias o de un familiar a su cargo, mal clima laboral, bajos salarios, horarios laborales extendidos, falta de identidad con la organización en que laboran, **es la ausencia de supervisión o seguimiento**, de aquí la importancia de que las empresas ejerzan medidas en pro de una vigilancia inteligente de las condiciones de salud de sus empleados,

comportamiento del ausentismo, causas de incidencia, casos y causas de enfermedad laboral, accidentes, y reincidencias, ...entre otros.

Otra de las causas más frecuentes y de acuerdo a otros estudios en la materia, se enfatiza en la estabilidad laboral de los empelados; aquellos que poseen un contrato a término indefinido presentan más casos de ausentismo ya que no temen perder el empleo por esta causa, contrario a lo que se pudiera pensar, de que esto generaría más compromiso por parte del empleado con la empresa “En la documentación revisada, se hace mención, a que los contratos laborales de carácter indefinidos entregan una sensación de seguridad, lo que permite reducir la percepción de riesgo de perder su fuente laboral debido a ausencias reiteradas” (Acevedo Perez, 2018).

El estrés laboral por su parte supone un factor muy importante a ser revisado por las organizaciones, las enfermedades de carácter psicológico, suelen ser de difícil identificación y manejo, pero son una causa silenciosa que se ha vuelto más significativa y de mayor atención para los empresarios por la relación entre el riesgo psicosocial y el ausentismo, donde la enfermedad mental puede minar la motivación de los empleados para asistir a laborar. “Los riesgos psicosociales (los cuales influyen en la calidad de vida, satisfacción y bienestar laboral) constituyen una variable esencial en el análisis del ausentismo, puesto que este no es producido por problemas de salud independientes al lugar de trabajo” (Sánchez & Aguirre Acevedo, 2016)

Ante el anterior panorama, las organizaciones deben mitigar los efectos adversos que tiene el ausentismo laboral, a través de medidas de seguimiento y control que permitan diseñar estrategias eficaces y así optimizar la productividad, la rentabilidad y el bienestar de los empleados.

El ausentismo laboral presenta un gran abanico de causas entre ellas: trámites y diligencias personales, síndrome de silla vacía, licencias de maternidad y paternidad, licencias por muertes de familiares de acuerdo a lo contemplado en la ley, enfermedad general, accidentes laborales y enfermedades laborales; para el objeto de este estudio nos enfocaremos en las tres últimas (enfermedad general, accidente y enfermedad laboral). Todas las causas anteriores se constituyen en causas legales y causas personales:

En función de sus causas médicas, como convencionales y legales se clasifica en: primero, ausentismo legal o involuntario, el cual se caracteriza porque el trabajador continúa recibiendo remuneración. A esto se le podría denominar ausentismo retribuido y comprende, enfermedad normal, accidente laboral, licencias legales y enfermedad profesional. Segundo, ausentismo personal o involuntario, caracterizado porque el trabajador en dichas circunstancias no continúa recibiendo remuneración, que se podría denominar como ausentismo no retribuido y comprende permisos particulares, ausencias no autorizadas y conflictos laborales (Tatamuez Tarapues, Dominguez, & Matabanchoy, 2018).

Se evidencia a partir de la búsqueda de información que los estudios y datos del ausentismo en Colombia son muy pobres, sobre todo para el sector de la vigilancia y seguridad privada que es el sector que nos compete en este proyecto de formación. Las entidades estatales como los Ministerios de trabajo y el Ministerio de Salud y la Protección social y sus captadores y administradores de recursos como las ARLs, EPSs y Fondos de pensiones no han generado informes consolidados de ausentismos que puedan ser de acceso público para sectores específicos, en este caso, el sector de la seguridad privada, subestimando el gran aporte que en materia de gestión y control podría representar esta información para los empleadores, quienes al final del ejercicio, son los que deberán generar estrategias de intervención ante el ausentismo, que les permitan disminuir el grado de afectación a su productividad y competitividad favoreciendo la organización y en última instancia al sistema de salud del país.

El sector de la vigilancia y seguridad privada tiene unos riesgos muy específicos y altos, están clasificados en el nivel IV y V estos riesgos son de diversa índole, desde los generados por el riesgo público (delincuencia, agresiones por parte de usuarios), el psicológico (jornadas extensas de trabajo, soledad, estrés propio de la labor, horarios nocturnos), los ergonómicos, producto de las posturas prolongadas, desplazamientos en terrenos irregulares (ronda) y la carga por manipulación de armamento, en algunas organizaciones riesgo biológico, para los vigilantes que trabajan con canes. Todas estas particularidades hacen de la Vigilancia una labor que genera factores desencadenantes de lesiones y/o enfermedades, que contribuyen en gran medida al ausentismo laboral.

Bastante se ha argumentado en todas las esferas organizacionales, que el principal recurso de una empresa es el capital humano. Teniendo en cuenta la importancia que representan las personas para la empresa, es primordial fijar un control claro en los riesgos que atentan contra la salud de los guardas de seguridad. (Henaó, Hernández, & Suárez, 2013)

Por otra parte, los márgenes de rentabilidad para las empresas de vigilancia son relativamente bajos ya que sus tarifas se encuentran reguladas por el ente de control, siendo entonces esta característica una limitante que obliga a un manejo riguroso de los recursos y costos operativos de la organización por parte de la Gerencia.

Todas las organizaciones deben tener como premisa dentro de su estrategia organizacional el aumento de la productividad, entiéndase productividad como:

El resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen ambiente laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos (WORKMETER, 2018).

Dicha productividad se logra mediante la identificación y control de sus procesos más críticos, aquellos que están o pueden generar pérdidas para la organización; el recurso humano es

sin duda el recurso más importante y debe ser gestionado de forma permanente y asertiva y el ausentismo hace parte de las conductas del recurso humano que pueden influir altamente en el desempeño de la organización y en su productividad.

Para poder gestionar el ausentismo se deberá primeramente diseñar una herramienta que permita recopilar la información, generar conocimiento amplio y específico de cada evento, crear un banco de datos que permita el estudio y la trazabilidad de los casos y sus causas, gestionar un control estadístico de los datos y posteriormente tomar decisiones acertadas basados en información fiable.

La herramienta que permita identificar, agrupar, cruzar y analizar toda esta información es lo más parecido a un observatorio, entiéndase por observatorio un sistema integrado de información y conocimiento que analiza, investiga y estudia distintas dimensiones y ámbitos para el caso que nos ocupa, el ausentismo laboral.

El observatorio social se puede definir como una estructura cuya actividad consiste en la recopilación de información de un sector social, el diagnóstico de su situación, la previsión de su evolución y la producción de informes que sirvan para fundamentar la toma de decisiones ante las demandas de ese sector social. (La función social de los Observatorios, el caso del observatorio Latinoamericano de Administración Pública (OLAP), 2014).

Pese a que el término “observatorio” tiene una definición más enfocada a la astronomía y la meteorología, “La falta de consensos en cuanto a las funciones y definición del término observatorio en el ámbito de las ciencias sociales hace evidente que el concepto está en proceso de construcción”. (Angulo Marcial, 2009)

Jorge Urdapilleta en el artículo “Hacia una experiencia profunda dentro de la Investigación Acción Participativa” expresa con respecto a los observatorios sociales “que tienen como



principal finalidad la evaluación y seguimiento de diversas problemáticas de orden social y lo define como un lugar adecuado para el análisis del fenómeno observado” (Urdapilleta, 2018)

El programa para el Desarrollo de las naciones Unidas del año 2004 definió la labor de un observatorio para las diferentes áreas de trabajo, en términos generales como:

La recopilación de datos y elaboración de bases de datos.

Metodologías para codificar, clasificar y categorizar datos.

Conexión de gente/organizaciones que trabajen en áreas similares.

Aplicaciones específicas de las nuevas herramientas técnicas.

Análisis de tendencias/publicaciones.

“En la actualidad, se puede decir que para que un observatorio cumpla con sus objetivos, se debe soportar en sistemas de información eficientes y debe integrar distintos conocimientos y profesiones” (La función social de los Observatorios, el caso del observatorio Latinoamericano de Administración Pública (OLAP), 2014).

El observatorio como herramienta de identificación de causas del ausentismo, le aporta de manera significativa al sistema de vigilancia epidemiológico (SVE) de la cooperativa ya que teniendo en cuenta que la finalidad de un SVE es ser un mecanismo para el control y la prevención de las enfermedades y los factores de riesgo asociados tanto a las condiciones de trabajo como a la salud de su población y que su primera fase es la caracterización del evento a vigilar, esta propuesta de observatorio es de suma importancia para la Gestión integral del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

Es prioritario demostrarle entonces a la organización lo importante que es invertir recursos (humanos, económicos, tecnológicos, especializados) en el diseño y puesta en marcha de un

observatorio del ausentismo ya que los resultados del mismo generarían estrategias para mitigar las afectaciones de orden económico, social y de salud que sufre la compañía y que son mucho más representativos que lo que se tendrían que invertir en esta medida de gestión.

### 5.3 Marco legal

Tabla 1. Normatividad Ausentismo en Colombia

NORMATIVIDAD	CONTENIDO
<b>Constitución Política de Colombia 1991</b>	Se evidencia la protección a la salud de las personas y el derecho al trabajo digno Artículo 25 Y 49 de la Constitución Política de Colombia 1991.
<b>Resolución 1016 de 1989</b>	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento, forma de los Programas de Salud Ocupacional los cuales deberán ser desarrollados por los patronos o empleadores en el país; en el artículo 10, en su numeral 15 elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo y ejecutar el plan aprobado. 4.4.3. y el Artículo 14, El Programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos: numeral 7 Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común. (Los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989)
<b>Decreto 1443 de 2014</b>	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
<b>Decreto 1477 de 2014</b>	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
<b>Decreto 614 de 1984</b>	En su Artículo 30, literal b) “El subprograma de medicina del trabajo de las empresas deberán: Numeral 2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y el ausentismo generado por las mismas”
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	<p>Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.22. “Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros: Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad; (Decreto 1443 de 2014, art. 22).</p> <p>Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección: La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información s Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la</p>

gestión en seguridad y salud en el trabajo. La revisión de la alta dirección debe permitir:

21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Fuente propia

Además de que el observatorio de ausentismo generará mejoras para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la cooperativa, apoyará las actividades de cumplimiento que en materia legal obligan a las organizaciones a gestionar el ausentismo, conscientes de que su incumplimiento generaría multas y sanciones para la empresa, incluso pérdida reputacional.

El observatorio por su parte puede servir también como medio para hacer un seguimiento al cumplimiento legal en este aspecto y para gestionar los riesgos asociados a los incumplimientos que pudieran darse.

## **6. Marco metodológico**

El paradigma de esta investigación es empírico analítico o positivista, basado en un enfoque descriptivo; y pretende medir el fenómeno del ausentismo laboral en una empresa de vigilancia (COOPEVIAN C.T.A); “la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 92) . De acuerdo a Sampieri, el resultado de la investigación, arroja información que permite identificar cualidades y rasgos de la situación a investigar, haciendo que el estudio descriptivo, exponga las tendencias o comportamientos de un grupo o población.

Se aplicó para el estudio, la herramienta “Base de Datos”, “Es un almacén que nos permite guardar grandes cantidades de información de forma organizada para poder en un futuro encontrarla y utilizarla fácilmente. (Vásquez, 2012). La información se obtiene de los ingresos de incapacidades generadas por enfermedad y accidentes laborales y enfermedad general que se realiza bajo el Sistema de Gestión de la Cooperativa.

Esta base de datos opera bajo un enfoque cuantitativo, que permitió establecer las causas y frecuencias del ausentismo del personal que labora en la Cooperativa, fundamentado en la medición numérica y el análisis estadístico. “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 4).

Igualmente, el instrumento para la alimentación de la base de datos fue un Matriz guía en Excel y SQL, compuesta de datos cerrados, tales como nombre, apellido, fecha, clasificación del evento, días de incapacidad, entre otros, que permitieron recopilar información más amplia en algunos aspectos necesarios para el estudio; lo que conlleva mediante una observación regulada de la información recolectada y su correspondiente análisis, a alcanzar el objetivo propuesto,

además de generar un banco de información organizada como fuente principal para el observatorio de ausentismo. La agrupación de estos datos y su graficación se realiza por medio del uso de la herramienta POWER BI (Bussinnes Intelligent) en plataforma Office 365.

A continuación, tenemos una imagen de la plataforma y su presentación de informes, de los cuales se extraen los datos que daremos a conocer a continuación:



Figura 1. Pantallazo Herramienta Power BI. Fuente propia.

La población analizada correspondió al 100% de los registros documentados de incapacidades generadas por enfermedades generales, accidentes y enfermedades laborales, en un periodo de tiempo comprendido desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019, la muestra correspondió a los empleados y asociados vinculados laboralmente a la cooperativa mayores de 18 años (requisito de contratación), sin límite de edad, hombres y mujeres en las diferentes sedes que posee la Cooperativa, de las áreas administrativas y operativas.

## 6.1 Fases

A continuación, se presentan las fases en las que fue desarrollado el proyecto.

Fase 1. Definición del problema y viabilidad del proyecto.

En esta fase se analizó la problemática a intervenir en reuniones con las directivas de la organización y mediante el análisis de indicadores de ausentismo se evidenció la problemática

existente, donde se estableció entonces la necesidad de un seguimiento permanente al ausentismo y se dio el aval por parte de las directivas para desarrollar el proyecto en la organización.

#### Fase 2. Investigación y Análisis teórico.

Se realizaron investigaciones sobre la problemática del ausentismo a nivel mundial, nacional y de sector a través de la consulta de otros trabajos desarrollados sobre el tema, conceptos y estadísticas de entidades como la Organización Mundial de la Salud (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) entre otras; y literatura asociada al tema de ausentismo y a conceptos teóricos sobre investigación.

#### Fase 3. Diseño metodológico.

En esta fase se investigó sobre los diferentes métodos de investigación y sus herramientas, para determinar el más adecuado al objeto de estudio, teniendo como fuente el material académico, la asesoría de la docente y consultas a literatura asociada; se definió como herramienta del proyecto una base de datos alimentada mediante una matriz.

#### Fase 4. Desarrollo del proyecto

Se elaboró entonces con base en la información obtenida un diagnóstico de la situación actual de la Cooperativa en el tema de ausentismo, se realizó el ajuste de la base de datos a través de un desarrollador de sistemas, se analizaron los datos arrojados y se presentaron los resultados obtenidos y las recomendaciones sobre la implantación formal del ausentismo para la cooperativa.

## 7. Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma donde se evidencian las actividades que se desarrollan durante el proceso investigativo del proyecto y los resultados obtenidos.

Tabla 2. *Cronograma de Actividades del Desarrollo del Proyecto*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL DESARROLLO DEL PROYECTO		2020																															
ITEM	ACTIVIDADES	ABR				MAY				JUN				JUL				AGOS				SEPT				OCT				NOV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Definición del tema	■	■																														
2	Definición del Título de Investigación		■	■	■																												
3	Planteamiento del Problema			■	■	■	■																										
4	Objetivos					■	■	■	■																								
5	Justificación y Delimitación							■	■	■	■																						
6	Marco de Referencia del Proyecto									■	■	■	■	■	■					■													
7	Marco Metodológico															■	■	■	■														
8	Resultados																			■	■	■	■										
9	Conclusiones																							■	■								
10	Recomendaciones																							■	■	■	■						
11	Bibliografía	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Fuente Propia



## 8. Presupuesto

Tabla 3. *Presupuesto Diseño Observatorio de Ausentismo*

ITEM	CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Diagnóstico, investigación, análisis de información y resultados (Horas)	450	\$ 50,000.00	\$ 22,500,000.00
2	Equipo de cómputo	1	\$ 3,000,000.00	\$ 3,000,000.00
3	Ajuste base de datos (Horas) Desarrollador	30	\$ 80,000.00	\$ 2,400,000.00
4	transporte	1	\$ 500,000.00	\$ 500,000.00
5	Fotocopias e impresiones	120	\$ 50.00	\$ 6,000.00
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ 28,406,000.00</b>

Fuente propia

## 9. Resultados

La obtención de los datos analizados se logra a través del registro de las incapacidades en un archivo de Excel (base de datos), que el Departamento de Gestión Humana alimenta cada vez que se genera un evento, debidamente avalado por la entidad de salud correspondiente, a través del documento de incapacidad.

PERSONAL INCAPACITADO VS TOTAL DE PERSONAL COOPEVIAN CTA AÑO 2019

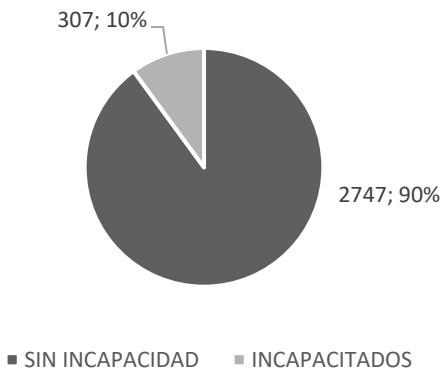


Figura 2. Estado Incapacidades Coopevian 2019. Fuente propia

Para el año 2019 la Cooperativa COOPEVIAN CTA contaba con 3.054 personas, entre trabajadores asociados y empleados; y un total de 307 personas incapacitadas, lo que representa el 10% del total de la población, para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

Tipo de Incapacidad Con Mayor Número

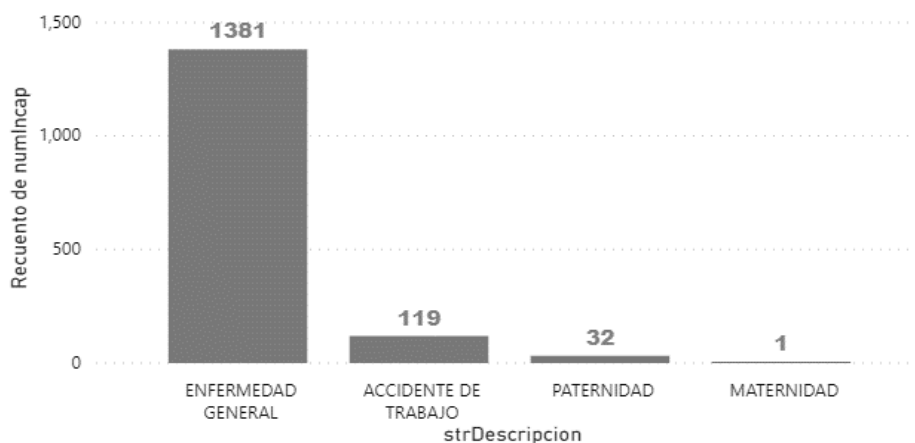


Figura 3. Tipo de Incapacidad. Fuente Propia.

La enfermedad general o común representa el 90% del total del origen de las incapacidades presentadas en la cooperativa, 1381 eventos de incapacidad por origen común, seguido de un 7.8% generado por accidentes laborales y el 2.2% restante obedece a licencias de Maternidad y paternidad.

INCAPACIDADES POR GENERO

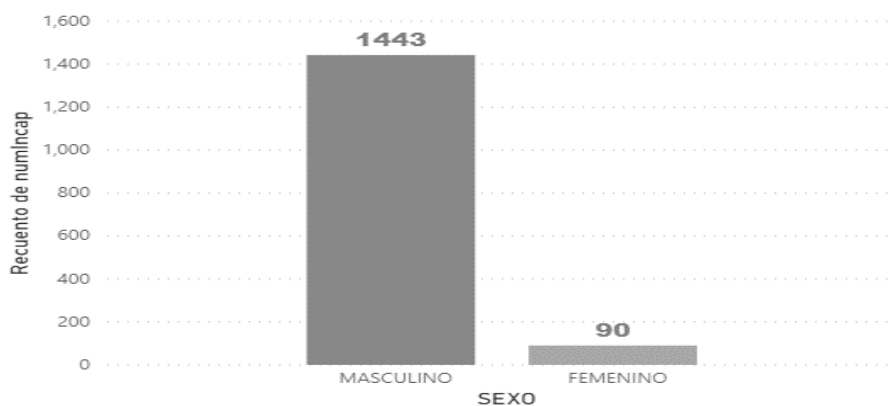


Figura 4. Incapacidades por Género. Fuente Propia.

Solo el 8.1% de incapacitados corresponde a mujeres, este dato es lógico ya que en Coopevian el 96.2% del total de la población de empleados /asociados son hombres y solo el 3.8 %

corresponde al género femenino, el gráfico representa 90 eventos de incapacidad donde 25 mujeres se incapacitaron y 282 hombres acudieron a consulta y fueron incapacitados, sumando 1443 eventos.

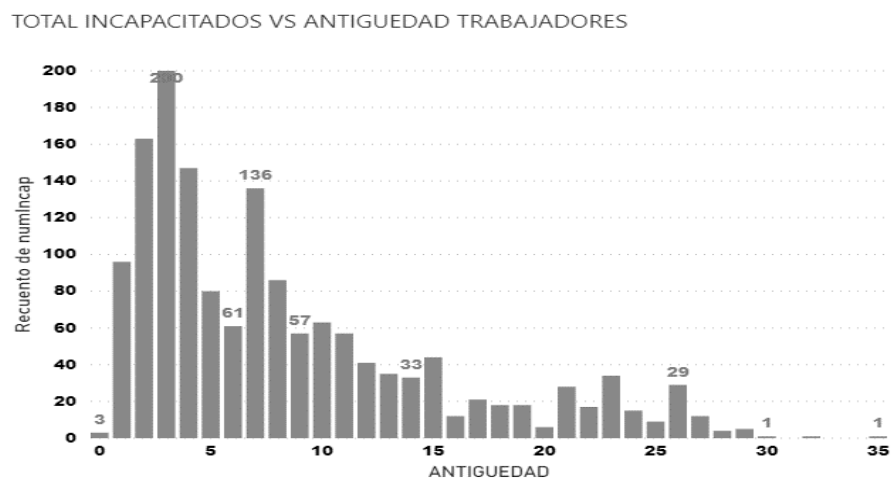


Figura 5. Antigüedad Trabajadores Incapacitados. Fuente Propia.

Podemos observar en la gráfica anterior, que las personas con menor antigüedad en la cooperativa, representan el mayor porcentaje de incapacidades; se evidencia por ejemplo que 200 casos corresponden a personas con tres años de antigüedad, seguido de 136 incapacidades en los de siete años de antigüedad.

Recuento Incapacidades Por Edad Trabajador

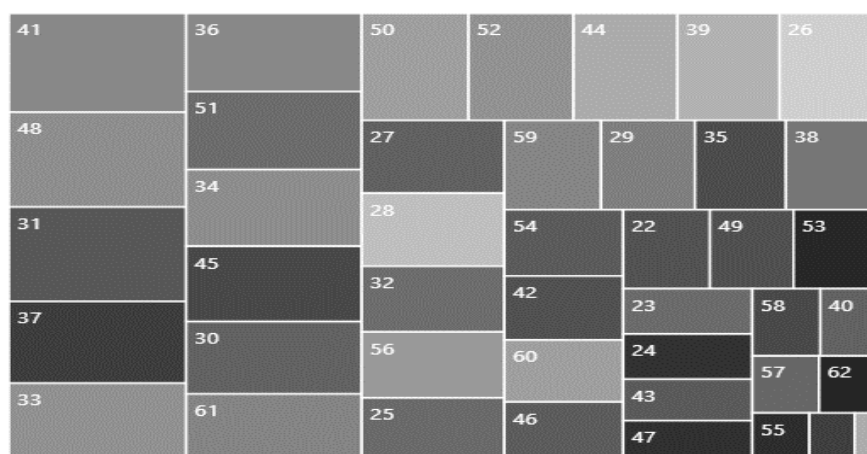


Figura 6. Incapacidades por Edad de Trabajador. Fuente Propia.

En la gráfica Tree Maps (Escala de colores) anterior, podemos observar que el grueso de la población trabajadora en Coopevian se encuentra en un rango de entre 25 años a 35 años seguido de 40 a 50 años; como lo muestra el gráfico, las personas con las edades más avanzadas reportadas en su gran mayoría (55, 57, 58 y 62 años), representan frecuencias menores de incapacidad; se resalta además que las personas más jóvenes presentan un nivel de incapacidad muy bajo.

TOP 10 DIAGNÓSTICOS MÁS COMUNES

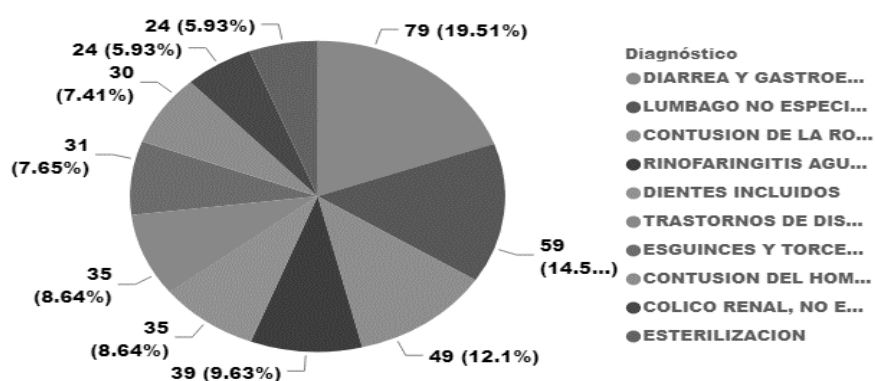


Figura 7. Diagnósticos más comunes de incapacidad. Fuente Propia.

La patología más frecuente reportada por enfermedad común en Coopevian y generadora de incapacidades para el personal absentista corresponde a problemas gástricos generados por virus, con 79 casos reportados que representan el 19.51%; seguido consecutivamente por patologías osteomusculares (Lumbagos y contusión de la rodilla);

Mes Del Año Con Mayor Número de Incapacidades

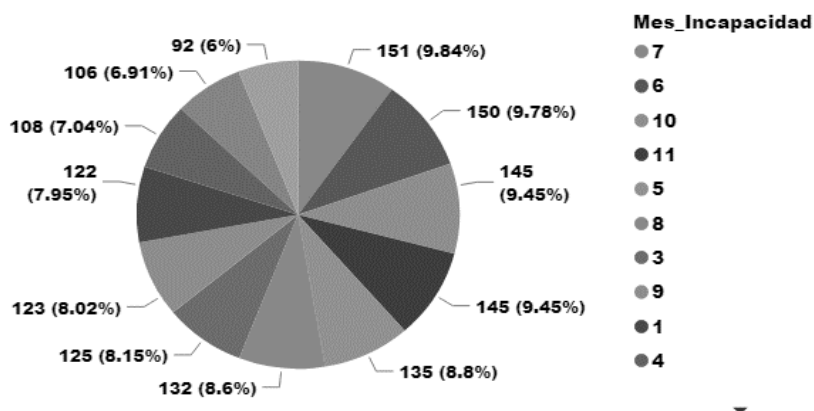


Figura 8. Meses del año 2019 con número de incapacidades. Fuente Propia.

Junio y Julio son los meses que más incapacidades reportaron, con porcentajes del 9.84% y 9.78% respectivamente. El mes de diciembre fue el mes que menos incapacidades reportó, sólo con un 6% del total de las mismas.

Día Semana Con Mayor Número de Incapacidades



Figura 9. Día de la semana con mayor número de incapacidades. Fuente Propia.

En la gráfica podemos evidenciar que los días de mayor reporte de incapacidades fueron los martes y lunes, con el 25.28% y 24% respectivamente. Los viernes y sábados no reportan incapacidades.



*Figura 10. Costo Incapacidades año 2019.*

Las 1.533 incapacidades generaron 10.996 días de incapacidad, lo que equivale a decir que 30 personas se ausentaron durante todo el año. Esta cifra representa \$264'666.204.00 para la organización; adicionalmente el pago de seguridad social de estas personas corresponde a \$316'009.080.00.

*Tabla 4. Personas con reincidencia en incapacidades.*

Nombre	Edad Trabajador	Cantidad de incapacidades
PATIÑO BARCO JOSE GENARO	45	24
CASTAÑEDA QUICENO FERNANDO ALONSO	50	20
VIDAL CELIS ALEIDER DE JESÚS	37	20
ALZATE PATIÑO IVAN DARIO	48	18
VELASQUEZ PATIÑO ROBIN DAYRO	41	17
MONTERROSA OSORIO ISRAEL	36	12
GIL GIL JORGE LUIS	48	11
SALAZAR ALZATE CRISTIAN DANILO	33	11
BARRERA PATIÑO MANUEL GUILLERMO	48	10
CORRALES CHALARCA ROGELIO	32	10
COLORADO ALZATE JOSE VILMAR	50	9

Fuente Propia.

Con el caso del personal que es reiterativo en la incapacidad, como lo muestra la tabla, la reincidencia es muy elevada hasta de 24 incapacidades durante el año.

## 9.1 Recomendaciones

La propuesta de intervención para la problemática planteada en la cooperativa se diseña teniendo en cuenta las siguientes perspectivas:

- Disminuir en un 30% el ausentismo por incapacidad generada por enfermedades comunes, accidentes y enfermedades laborales a diciembre de 2021.
- Incrementar el alcance de los Sistemas de Vigilancia epidemiológicos de la cooperativa, abordando además de la accidentalidad y la enfermedad laboral, la enfermedad común.
- Generar la cultura del monitoreo y la observación en el proceso de control del ausentismo en un 100% al 2021.
- Estructurar el observatorio del ausentismo en la cooperativa al primer trimestre del 2021.

En vista de que esta propuesta (Creación del observatorio de ausentismo) es el eje central de este trabajo de grado y lo que nos permitirá el logro de las demás acciones planteadas, se amplían a continuación las medidas recomendadas para llevar a buen término el proyecto.

- Ampliar y reestructurar la base de datos donde se descarga la información de las incapacidades, permitiendo la ampliación de campos de información tales como: a) Médico que emite la incapacidad, b) si cuenta con calificación de la enfermedad, c) número de días de permiso otorgados, d) Había solicitado permisos previos, e) desempeño laboral, f) asuntos extralaborales conocidos, entre otros....
- Destinar un analista de datos para que por medio de la herramienta Power BI obtenga la información desde la base de datos de incapacidades de Gestión Humana, limpie los datos y mantenga actualizada la información para ser analizada y monitoreada por el profesional en salud.
- Contratar una enfermera profesional o un profesional en salud que se encargue exclusivamente del monitoreo, control y seguimiento permanente de los casos de



incapacidad, interviniendo aquellos que generen alertas (gravedad de la enfermedad o lesión, días de incapacidad, reiteraciones y prórrogas) incluso hacer seguimientos a incapacidades generadas en fechas festivas, entre otras.

- Se pretende que el contacto con las personas enfermas o con los generadores de incapacidades sea directo y permanente, esto con el fin de que el personal pueda sentir que es importante para la organización, que su estado de salud importa y en caso de que la incapacidad sea un fraude, que se controla y monitorea, buscando que desistan en próximas ocasiones. Hacer seguimiento en las páginas sociales para los casos donde se tenga dudas de la veracidad de la enfermedad, buscando evidencias de fraude.
- La implementación de este recurso tiene un costo aproximado de \$3'000.000.00 mensual para la cooperativa; este profesional debe trabajar de la mano del médico laboral, para que entre los dos gestionen la enfermedad y el ausentismo en Coopevian.
- Paralelamente al monitoreo de los casos de ausentismo se deberán realizar permanentemente estudios del sector de seguridad y vigilancia en lo concerniente a la salud, de las Entidades Promotoras de Salud - EPS y de las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, para buscar estrategias que permitan prevenir que las enfermedades se vuelvan crónicas, tanto desde los programas de Vigilancia de la cooperativa en materia de prevención, como con las actividades y programas de las entidades de salud.
- Presentar informes de manera trimestral sobre los resultados del Observatorio del Ausentismo, exponiendo las recomendaciones a la alta dirección para la toma de decisiones en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, situaciones de fraude o campañas de sensibilización frente al autocuidado y responsabilidad personal.

## **10. Análisis de los resultados**

Con los resultados obtenidos en el diagnóstico de ausentismo aplicado a COOPEVIAN CTA, se pretende dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, que busca determinar las características que debe tener la estrategia de control, seguimiento y gestión del ausentismo que implemente la cooperativa a través del Observatorio del Ausentismo, y así disminuir los niveles de ausentismo generados por enfermedad general, accidente y enfermedad laboral.

De igual manera, con base en estos resultados y su análisis se busca interpretar las causas más recurrentes del ausentismo por temas de salud, diseñando las estrategias para recomendar a las directivas de la organización y por consiguiente su adecuada implementación para obtener los beneficios económicos, legales y de productividad al tener una población de trabajadores más sana.

Aunque el porcentaje de incapacidades es relativamente bajo frente al total de la población, es importante tener en cuenta lo que representa este 10% en días de incapacidad, origen de la misma y la reiteración de incapacidad en estas personas.

Es evidente que la causa mayor para el origen del ausentismo está representada por la enfermedad común, “entiéndase esta como la situación de enfermedad que tiene un trabajador, por cuenta propia o ajena, que no está considerada por origen o causa laboral”, lo que representa un reto mayor para la organización, ya que las causas no son de gobernabilidad de la Cooperativa y están muy asociadas a condiciones particulares del individuo, desde factores genéticos, hasta condiciones de autocuidado.

Con respecto a la proporción de incapacidades por género, es mayor en las mujeres; de 116 mujeres que laboraban para el 2019 en la Cooperativa 25 se incapacitaron, lo que corresponde a un 21.55% del total de la población de mujeres, mientras que de 2938 hombres, se incapacitaron

282 correspondiente a un 9.59%; al revisar las patologías generadas en ambos géneros no se identifican muchos casos significativos de enfermedades que pudieran ser atribuibles a un género específico, solo 1 caso por maternidad y otro por desórdenes menstruales; el resto obedecen a factores virales, osteomusculares y respiratorios, entre otros, al igual que las patologías reportadas por los hombres.

Se analizó el comportamiento de la incapacidad teniendo en cuenta el tiempo de antigüedad del incapacitado en la organización, sorprendentemente se evidencia que la mayoría de incapacidades se presenta en el personal que lleva menor tiempo, presentándose la mayoría de los casos de entre (1) uno y siete (7) años, al parecer y contradictorio a lo que se pudiera creer, (asumiendo que a mayor antigüedad mayor edad) mientras más tiempo lleva el personal en la organización, menos incapacidades reporta; este dato se confronta con la gráfica de edades que será analizada posteriormente. Importante tener en cuenta que la estabilidad laboral en la organización es alta y que el grueso de la población está entre los 8 y 20 años de antigüedad.

Se evidencia también que solo 3 personas con menos de un año de antigüedad en la cooperativa se incapacitaron, posiblemente esto obedece a que las personas buscan conservar el trabajo evitando cualquier situación que pueda afectar su condición de permanencia.

El análisis de las edades refleja que la mayoría del personal que se incapacita está entre los 38 a 40 años (mediana edad), representando el grueso de la población, sin embargo y reiterando el análisis anterior que hacíamos del personal más antiguo en la Cooperativa, el ítem edad no es concluyente como factor generador de incapacidades.

En cuanto a las patologías, las enfermedades osteomusculares, representan para el sistema de vigilancia epidemiológico de la cooperativa el factor número uno a intervenir, es lógico que el riesgo ergonómico dada la naturaleza de la organización sea el más alto, ya que los vigilantes

están expuestos a posturas de trabajo forzadas por tiempos prolongados, vigilantes portería y movimientos repetitivos para el caso de los ronderos (12 horas de pie o sentados, y caminatas permanentes). Pese a que los esguinces y torceduras aparecen en el séptimo lugar dentro de las lesiones más comunes reportadas, son las lesiones más significativas, dentro de los accidentes por causas osteomusculares.

Es interesante que la esterilización esté dentro de las 10 principales condiciones médicas generadoras de incapacidad, es un indicador de que los asociados y empleados están generando conciencia sobre el control de natalidad y no le estén dejando la responsabilidad de este asunto exclusivamente a las mujeres, el control de natalidad redundará en un mejor nivel de vida y reduce las cargas económicas generadoras de estrés y de riesgo psicosocial.

Buscando dar justificación a la cantidad y frecuencia de las incapacidades reportadas, se revisaron los meses identificando eventos significativos, tales como: (festividades, temporada climática). El mes de junio está asociado a la temporada vacacional de los hijos, esto podría generar que se incrementen las incapacidades en busca de querer compartir con la familia, o por estar expuestos a actividades al aire libre que pudieran generar más riesgos y alguna lesión; pero para el caso concreto el mes de Julio presentó un evento más; por lo cual no es concluyente la deducción. El día de la madre por ejemplo presenta un aumento en el número de incapacidades con respecto a otras fechas. Contra todo pronóstico, el mes de diciembre temporada que tradicionalmente presenta alto número de ausencias asociado a las festividades decembrinas, para el 2019, fue el mes con menor número de incapacidades.

Con respecto al clima, hay una asociación entre las causas de la enfermedad que generan la incapacidad con la temporada invernal en el país, temporada que se da entre los meses de abril y

octubre, en estos meses se incrementa el reporte de incapacidades por afecciones respiratorias, pero sigue habiendo meses con mayores reportes de incapacidad y por otras causas.

Dando continuidad al análisis de las fechas donde se presentan los eventos de incapacidad se analizaron los días con mayor reporte, martes, lunes y domingo respectivamente, se puede asociar a que son días que les siguen a los días de descanso, siendo estos últimos los asociados a celebraciones y festividades; si bien los vigilantes no tienen un día de descanso fijo, sus familiares y amigos posiblemente sí.

Al analizar las patologías presentadas por el personal, para el caso de los 10 eventos que son los de mayor reiteración, todos excepto uno, reporta patologías crónicas y de base, enfermedades tales como, derrame articular, insuficiencia mitral reumática, hiperuricemia, osteomielitis crónica, insuficiencia cardiaca, poliartritis, trastornos disco lumbares entre otra; algunos presentan dos y tres patologías graves, lo que justifica su reincidencia en la incapacidad; se verifica que 4 de ellos pertenecen al personal en seguimiento, pendiente de calificación de invalidez, se deberá analizar el caso particular de los restantes. Solo un caso que presenta 10 incapacidades en el año corresponde a causas diversas y no graves, gripa, lumbago, esguince, entre otras, caso que sería interesante intervenir desde lo psicológico y actitudinal.

## 11. Conclusiones

- La enfermedad general en Coopevian es la causa a intervenir más inmediata, ya que representa el 90% del ausentismo en la Cooperativa, a diferencia de la accidentalidad y la enfermedad laboral, evidenciando buen manejo y gestión de estas últimas debido al excelente desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST.
- Los días cesantes generados por incapacidades durante el año 2019 representan \$264.666.204.00 que la cooperativa debe pagar a los asociados, ya que adicional al dinero que reconoce cada EPS, Coopevian ajusta el valor al 100% de lo que venía cotizando al Sistema de Seguridad Social, a través del Fondo de Incapacidad que posee la organización. Adicionalmente, se debe cotizar al Sistema de seguridad social por este personal incapacitado sobre el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente – SMMLV, lo que representa \$316.009.080.00. En total son \$580´675.284.00.
- Pese a que se cuenta con una base de datos para el registro y monitoreo de la información de ausentismo por enfermedad general, laboral y accidentes de trabajo, esta base de datos deberá ser optimizada, con el fin de incluir campos que permitan ampliar la información y de esta manera facilitar el análisis para la toma de decisiones y de medidas más acertadas, para lograr la disminución del ausentismo.
- El observatorio de ausentismo, es una necesidad que tiene al día de hoy la cooperativa, requiere de una herramienta que le permitirá gestionar la accidentalidad, la enfermedad laboral y la enfermedad común de una manera eficaz.

La inversión que se requiera para llevar a buen término la implementación del observatorio de ausentismo es mínima comparada con el beneficio que de ella se deriva en el mediano y largo plazo, cuyo retorno de la inversión realizada se dará en muy poco tiempo.

## 12. Bibliografía

- Acevedo Perez, L. O. (2018). AUSENTISMO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DE SALUD: IDENTIFICACION DE VARIABLES RELEVANTES. *tesis de Grado*. Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/164030/Ausentismo-laboral-en-el-sector-p%C3%BAblico-de-salud-Identificaci%C3%B3n-de-variables-relevantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ADDECO. (2019). *VIII Informe Addeco Sobre Absentismo*. España: Fundación ADDECO.
- ANDI. (2017). *Informe de Seguimiento sobre Salud y Estabilidad en el Empleo*. Bogotá: CESLA. Obtenido de <http://www.andi.com.co/Uploads/II%20Informe%20de%20Seguimiento%20ausentismo%20laboral%20y%20ELR-2.pdf>
- Angulo Marcial, N. (2009). ¿Qué son los observatorios y cuáles son sus funciones? *Innovación Educativa*, vol. 9, núm. 47, abril-junio, , 5-17.
- Bayo Moriones, J. A. (2003). Los determinantes del absentismo en las empresas industriales españolas. *Revista Europea de dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 12, 155-172.
- Blog Xmartclock*. (20 de agosto de 2018). Obtenido de <https://www.xmartclock.com/blog/el-ausentismo-laboral-una-problematika-mundial/>
- CESLA. (2019). *Tercer Informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades médicas*. Bogotá: ANDI.
- Coopevian CTA. (2020). *Revisión Gerencial*. Medellín: Departamento SIG.
- El Tiempo. (27 de abril de 2016). 92 % de incapacidades que tramitan empresas no son por causa laboral. *El Tiempo*, pág. 1.
- Ferro-Soto, C., García-Alonso, E., & Lareo-Lodeiro, B. (2014). Determinantes del Absentismo Laboral Según Enfoque Sociológico. Caso: Empresa Auxiliar Automoción Española. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 575-597.
- García, V., & Martínez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*.
- Henao, M., Hernandez, Y., & Suarez, H. (2013). IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS EL PERSONAL DE VIGILANCIA PRIVADA. Pereira, Colombia: Trabajo de grado Universidad Libre.
- Herrera Sánchez, F. C., & González Escobar, M. A. (2015). CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSAS MÉDICAS EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES A NIVEL NACIONAL. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10188/HerreraSanchez-FranciaCarolina-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Irigaray Garcia, C. (2017). Absentismo Laboral y Métodos de Motivación. *Trabajo Fin de Grado*. La Rioja, España: Universidad La Rioja. Obtenido de [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002652.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002652.pdf)

- Javier Echeverry, P. d. (28 de Mayo de 2019). Empresas en Colombia reciben alto porcentaje de incapacidades falsas: Estudio. (T. M. córtex, Entrevistador)
- La función social de los Observatorios, el caso del observatorio Latinoamericano de Administración Pública (OLAP). (2014). *INNP Serie Praxis*, 46.
- Los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (31 de Marzo de 1989). Resolución 1016. Bogotá, Colombia: Diario Oficial.
- Martinez Vergara, A., Florez Morales, M., & Gutiérrez Escorcía, E. (2016). ANALISIS DE AUSENTISMO LABORAL, PRESENTADO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SEGURIDAD PRIVADA EN CALI DURANTE EL AÑO 2015. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/363/Proyecto%20final%20 analisis%20del%20ausentismo%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mira B, J. A., & Garcia C, N. J. (2019). Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del Nordeste Antioqueño, enero 2017 a octubre del año 2018. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/11245>
- Mosquera Tavera, N. (2017). FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Ensayo de grado*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2020). *www.ilo.org*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2003). En ocasión de la Cumbre Económica Africana convocada en el marco del Foro Económico Mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT),. *Comunicados de Prensa OMS*. Durban, Sudafrica: OMS.
- Quispe, L., & Rodas, J. (2018). Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias GRAU. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2505/TESIS%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, E., & Huaranga, K. (2018). "EL ABSENTISMO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MISOL MINIG SOLUTIONS UNIDAD CARAHUACRA JUNIN, 2018". Pasco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESIS%20EL%20AUSENTISMO%20Y%20OSU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20RECURSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF>
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Sánchez, M., & Aguirre Acevedo, Y. A. (2016). Factores psicosociales intrlaborales y ausentismo laboral en la pastelería Lucerna de la ciudad de Pereira. *Trabajo de Grado*. Manizales, Colombia:



Universidad de Manizales. Obtenido de  
[http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2674/Sanchez\\_Milagro\\_De\\_l%20Rosario%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2674/Sanchez_Milagro_De_l%20Rosario%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tatamuez Tarapues, R., Dominguez, A. M., & Matabanchoy, S. M. (11 de Diciembre de 2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud, Artículo de Revisión*. Pasto, Nariño, Colombia: Universidad de Nariño.

Urdapilleta, J. (2018). Hacia una experiencia profunda dentro de la Investigación Acción Participativa. *Rev. colomb. soc., Volumen 41, Número 1,* 111-131.

Vásquez, L. (12 de Enero de 2012). *La República, Empresa y Economía*. Obtenido de  
<http://empresayeconomia.republica.com/aplicaciones-para-empresas/que-son-y-para-que-sirven-las-bases-de-datos.html>

*WORKMETER*. (03 de Octubre de 2018). Obtenido de <https://es.workmeter.com/blog/la-importancia-de-la-productividad-empresarial>