

**EVALUACIÓN DE LAS CAUSAS POR LAS CUALES SE PRESENTA EL
AUSENTISMO LABORAL EN EL CENTRO DE DISTRIBUCION DE LA EMPRESA
ABC S.A**

INTEGRANTE

YULI CAROLINA CORREDOR

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD SALUD TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACION II**

BOGOTÁ, D.C.

AÑO 2016

**EVALUACIÓN DE LAS CAUSAS POR LAS CUALES SE PRESENTA EL
AUSENTISMO LABORAL EN EL CENTRO DE DISTRIBUCION DE LA EMPRESA**

ABC S.A

INTEGRANTE

YULI CAROLINA CORREDOR

Anteproyecto de Investigación

Lic. Claudia Infante

Asesora de investigación

UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD SALUD TRABAJO

SEMINARIO DE INVESTIGACION II

BOGOTÁ D.C.

AÑO 2016

CONTENIDO

	Pág.
1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	5
2.2 FORMULACIÓN DEL ROBLEMA.....	5
3.ANTECEDENTES.....	5
4. ALABRAS CLAVE.....	9
5. OBJETIVOS DE LA NVESTIGACIÓN.....	9
5.1. OBJETIVO GENERAL	10
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
6. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
6.1. JUSTIFICACIÓN.....	10
6.2. DELIMITACIÓN.....	11
7. HIPOTESIS.....	11
8. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
8.1. MARCO TEÓRICO.....	11
8.2. MARCO CONCEPTUAL.....	14
8.3. MARCO LEGAL.....	16
8.4. MARCO HISTÓRICO.....	17
9. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	18
10. DISEÑO METODOLÓGICO.....	18

11.	FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	23
11.2	FUENTES SECUNDARIAS	23
12.	RECURSOS.....	24
13.	CRONOGRAMA.....	26
14.	REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA).....	27

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Evaluación de las causas por las cuales se presenta el ausentismo laboral en el centro de distribución de la empresa ABC s.a.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

ABC S.A es una empresa de manufactura dedicada a la producción y distribución de productos alimenticios derivados de la sal y de productos para el cuidado del hogar, los cuales son almacenados en su centro de distribución dentro de la misma planta ubicada en el kilometro 6 vía cajica Zipaquira, y para el cual se debe cumplir con los tiempos establecidos para el recibo y despacho oportuno, generando la satisfacción tanto del cliente interno como la del cliente externo.

En la actualidad el ausentismo presentado en el centro de distribución, afecta tanto las operaciones de recepción y despacho de producto, generando esfuerzo extras en los colaboradores, ya que se programan jornadas de 10 a 12 horas para suplir estas ausencias. De igual forma la gerencia de la compañía autorizo 2 personas más a la nomina para cubrir esta necesidad, pero a pesar de esto, el incremento en las incapacidades y/o ausencias no es de fácil manejar y controlar, afectando en forma directa los tiempos de cargue y despacho cuando faltan dos o más colaboradores y que no se puedan suplir.

Finalmente la problemática del ausentismo se ve reflejada en: sobrecosto en horas extras, incapacidades por sobreesfuerzos de trabajo, incumplimiento de los programas de producción, incumplimiento en tiempos de entregas a clientes, insatisfacción y cansancio del personal.

Dentro del área de la seguridad y salud en el trabajo podemos encontrar respuestas a los factores y causas del absentismo laboral y es por esto que debemos analizar y plantear hipótesis con cada puesto de trabajo.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo disminuir el ausentismo laboral derivado de la exposición a agentes físicos y ergonómicos que afecten la seguridad y salud del trabajador en el área del centro de distribución de la empresa ABC S.A?

3. ANTECEDENTES

Las investigaciones que se han realizado en Colombia sobre ausentismo laboral son de carácter descriptivo desarrolladas en instituciones de educación superior, empresas mineras, de petróleo y de salud; en su mayoría sólo tienen en cuenta las condiciones individuales del trabajador como el sexo, la edad y la escolaridad. No hay estudios de autores o investigadores colombianos que realicen la asociación del ausentismo laboral por enfermedad común, sobre todo en empresas que requieran que sus empleados permanezcan fuera de la ciudad, ya que su tipo de trabajo lo requiere.

Está demostrada la importancia de las causas médicas y los múltiples motivos del ausentismo laboral. En consecuencia, la mayoría de los estudios que relacionan la ausencia al trabajo por enfermedad, señalan la existencia de una causa multifactorial, fenómeno en el cual interaccionan factores individuales como son inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, factores laborales y factores ambientales. (Botelho, 1994).

Un estudio realizado en Chile sobre ausentismo laboral en algunas reparticiones públicas durante el año 1999 fue, en promedio, de 23 días al año, aparte de sus vacaciones. Esto representa un mayor costo de \$ 3.809 millones de pesos Chilenos, es decir, 14.398 millones de pesos colombianos, si se compara con los patrones de ausentismo laboral de los trabajadores que se atienden en el sistema público; y de \$ 6.615 millones de pesos Chilenos, que equivale a \$25.006 millones de pesos colombianos respecto del ausentismo laboral de los trabajadores afiliados a Isapres. ”¹ (Fuente: Centro de Investigaciones de Economía y Negocios, Universidad del Desarrollo, Chile, 2001). Según esta investigación se puede inferir que el estado de salud de las personas en período de trabajo, es fundamental a la hora de analizar el costo sobre lo que significa en pérdidas el ausentismo laboral.

Durante el año 2006 en México, las empresas del país se ven afectadas por un incremento en sus costos, derivado de un alza en la inactividad compensada, es decir por aquellos días que se pagan y no se trabajan, así por un incremento en la rotación por renuncia, y sobre todo por un mayor ausentismo injustificado de empleados. Dicha información está confirmando que el ausentismo laboral aumenta los costos en la organización.

Chruden (2006) sugiere que el ausentismo es particularmente importante desde el punto de vista de sus costos externos y la dificultad que representa para las empresas. Dentro de los países que han analizado ampliamente este fenómeno de ausentismo laboral están España y Brasil. En España, Gimeno, Mark y Martínez (2003)”² evidenciaron que la alta demanda

¹Fuente: Centro de Investigaciones de Economía y Negocios, Universidad del Desarrollo, Chile, 2001

²Gimeno, D., Marko, J. y Martínez, M. (2003). Relación entre los factores de riesgo

psicológica y el bajo control en el trabajo, están relacionados diferencialmente con distintos tipos de ausencias por razones de salud, por motivos laborales. Así mismo, Castejón, Jarque, Benach, Company, Fábrega, Funes y Benavides (2006) demostraron que un porcentaje significativo de incapacidades temporales por enfermedad común están relacionadas con las condiciones de trabajo. BeckerI y Carvalho de Oliveira en un estudio sobre ausentismo realizado en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus (Brasil), evidenciaron que factores como largas jornadas de trabajo, altas demandas de tiempo y esfuerzo, desarrollo de la labor en los días previstos para el descanso, poca autonomía por el control constante de los jefes, monotonía y trabajo repetitivo, pueden producir accidentes y enfermedades, contribuyendo al ausentismo de los trabajadores. En la Universidad Osorno de Chile, Montoya y Molina (2006) realizaron un estudio sobre estilos de vida asociado al ausentismo laboral en trabajadores universitarios, encontrando que existe asociación entre estilos de vida y ausentismo laboral por enfermedad sólo con el disminuido hábito de actividad física y con los altos niveles de sobrepeso corporal. Este estudio permite inferir que la prevalencia de enfermedades o enfermedad común ocasiona en primera instancia, inasistencia laboral y por ende disminución del desempeño laboral.

Según la OIT (2010) en el mundo se pierde el 4% del producto interno bruto por el costo en las ausencias laborales, tratamiento de enfermedad y de las incapacidades y prestaciones sobrevivientes que originan las lesiones, las muertes y las enfermedades.

psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. ArchPrev Riesgos Labor, 6 (3). Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.scsmt.cat/Upload/Documents/2/0/205.pdf>

Otros autores que han estudiado el ausentismo laboral son Harrison y Martocchio citados por Olivella (2000), quienes establecen trece categorías de factores que influyen en el fenómeno de ausentismo, dentro de las cuales dos se relacionan con esta investigación: Las características del trabajo y las prácticas de gestión humana como los horarios, el estilo de dirección y las políticas de control.

Ortiz (2003) en su estudio, señala el modelo propuesto por Deery, Erwin, Iverson y Ambrose (1995), como aquel que identifica cinco categorías de análisis que determinan las ausencia laboral, sin embargo, sólo se indica la primera categoría, la cual es denominada puesto de trabajo, específicamente la “satisfacción en la situación de trabajo”, que agrupa las siguientes características: El estilo de dirección, La ambigüedad del rol, apoyo de los compañeros y de la supervisión, la justicia de la supervisión y el lugar de trabajo.

Todos los estudios anteriormente mencionados muestran como el ausentismo laboral es un fenómeno que ha venido aumentando en el interior de las empresas y que por falta de políticas empresariales dirigidas a disminuir los factores de riesgo de enfermedad común han generado pérdidas económicas al interior las organizaciones. ”³

4. PALABRAS CLAVE

- Salud laboral
- ausentismo laboral
- Enfermedad común
- Gerencia del talento humano

³Vanegas Castro Claudia Vanesa, 2013,ausentismo Tesis Maestria

5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. OBJETIVO GENERAL

Documentar las causas por las cuales se ha presentado ausentismo laboral en el centro de distribución de la empresa ABC S.A, aportando así a la consolidación de una serie de recomendaciones que permita disminuir tal fenómeno.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Medir la incidencia del ausentismo laboral en el centro de distribución de la empresa ABC S.A tomando como muestra un periodo de tres meses.
- Analizar los casos de ausentismo laboral en el centro de distribución de la empresa ABC S.A según los datos arrojados en el periodo de la muestra tomada.
- Estudiar casos exitosos o buenas prácticas implementadas en empresas con características similares a las de ABC S.A para sugerir una serie de acciones que aplicadas en dicha empresa contribuyan a la disminución del ausentismo laboral.

6. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

6.1.1. JUSTIFICACIÓN

Uno de los principales objetivos de muchos empresarios es el ingreso de utilidades en el desarrollo de sus actividades, por esta razón es importante hacer un estudio y análisis sobre el ausentismo laboral, ya que es un problema que genera incrementos económicos al empleador y sobreesfuerzos físicos a los trabajadores.

Reducir el absentismo laboral es uno de los principales retos a los que se enfrentan hoy en día las empresas. El ausentismo, además de incrementar los costos laborales y organizativos,

favorece la pérdida de eficacia, mermando con ello la calidad de la producción y la competitividad.

Por tanto es de suma importancia gestionar el ausentismo de manera firme, buscando científicamente sus causas, atacando el problema en su origen y poniendo soluciones a cada una de las causas principales para así lograr invertir la situación y mejorar los indicadores de absentismo, su productividad y competitividad, además del clima social, la satisfacción laboral y la atención a los clientes.

6.2. DELIMITACIÓN.

La investigación se realizara en la empresa ABC S.A en el área del centro de distribución, tomando como base de datos los registros de los últimos 3 meses en cuanto ausentismo.

7. HIPOTESIS

Comprobar con el proyecto de investigación a través de la documentación realizada, la necesidad de implementar un Programa Preventivo de salud y seguridad en el trabajo, que sea aplicable, viable y rentable de forma tal que se logre que los empleados puedan prevenir el riesgo de enfermedades e incapacidades en el puesto de trabajo, disminuyendo así los costos generados por ausentismo y aumentado la productividad en el área del centro de distribución de ABC S.A.

8. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

8.1.MARCO TEÓRICO

Ausentismo laboral es una situación de incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral. Dicha manifestación, está condicionada por la ausencia o no presencia del trabajador en su puesto dentro del total de horas de trabajo pactadas por convenio colectivo o a nivel de empresas. Además este fenómeno está vinculado a factores de diferentes índoles, que conllevan al trabajador a una serie de comportamientos que aun cuando no muestran relación aparente entre ellos, se hallan vinculadas a las características personales, que desembocan en actitudes frente al puesto de trabajo.

El problema del ausentismo laboral, en el medio organizacional, ha estado presente desde el momento que surge el trabajo como medio utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades y la de los demás, a través de la contraprestación del servicio. Función social asignada al sexo, la categoría ocupacional, la edad, el número de hijos, la actitud individual ante el trabajo entre otros.

Por lo tanto, el ausentismo laboral podría tener raíces de carácter sociológico, psicológico, pedagógico y estar relacionado con el desarrollo empresarial, directivo, económico de la empresa.

Muchos países en su lucha por combatir el ausentismo, intentan conocer cuál ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles

significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo y la reducción del costo que ello implica para la empresa. Tal es el caso de España, donde se desarrolló un sistema de control de presencia, el cual reduce notablemente los índices de ausentismo laboral.

En la actualidad son muchas las empresas especializadas en la gestión de ausentismo laboral y los resultados que están obteniendo son muy alentadores económicamente, además de la repercusión motivacional que tiene sobre el empleado.

“En Venezuela, el ausentismo es un problema vigente. Se han realizado estudios acerca del mismo, relacionado con los índices de productividad de las empresas. Sin embargo, tal enfoque podría considerarse superficial, ya que solo abarca la parte relacionada con el trabajador, sin considerar otros factores. Es decir, no se toman en consideración otras razones tales como: condiciones ambientales, falta de liderazgo, estabilidad económica y social” citado por Guevara y López. Los cuales de una u otra forma tienen incidencias en el comportamiento del trabajador. Por lo tanto, ésta situación representa una amenaza para la estabilidad y crecimiento de las empresas, lo cual amerita de una mayor dedicación y disposición de investigación por parte de los empresarios a los fines de establecer medidas y tomar decisiones respecto al control del ausentismo laboral. Esto se hace necesario, ya que en los últimos años se viene detectando una mayor preocupación empresarial hacia el tema”.

Al estudiar la bibliografía internacional sobre ausentismo laboral se sostiene que, aunque el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales

ausencias son exclusivamente por causas médicas”⁴, habitualmente el ausentismo laboral es equivalente al ausentismo médicamente justificado por licencias médicas curativas. En dicha bibliografía coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional, los que analizaremos a continuación.

1. Modelo económico de ausentismo laboral. Este modelo sostiene que el comportamiento ausentista se debe a la interacción de dos fuerzas: las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Los trabajadores tienen preferencias individuales de ausencia y como ellos son los actores de la oferta en el mercado de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos marginales de las oportunidades que enfrentan. Los empleadores pueden tolerar un cierto nivel de ausencia de los trabajadores, ya que al igual que ellos, efectúan el cálculo de los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa, y en consecuencia maximizando las utilidades.

2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral. Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. La decisión de ausencia se toma en el marco de una cultura de ausencia

⁴http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872004000900012&script=sci_arttext#3.

que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas de ausencia.

3. Modelo médico del ausentismo laboral. Según este enfoque, existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

4. Ausentismo laboral y retiro organizacional. Este modelo sostiene que los trabajadores que se van a retirar voluntariamente de las organizaciones, tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Existiría una relación positiva entre ausentismo laboral y retiro organizacional. Los trabajadores que abandonan la organización, tienden a ser los más jóvenes y de menor posición que los que permanecen en ella. Estos jóvenes de menor nivel, perciben más oportunidades fuera de la organización que dentro de ella. Los trabajadores de mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y enfrentan menos oportunidades fuera de la organización.

De acuerdo a los modelos presentados se puede concluir que las variables y énfasis en cada uno de ellos son diferentes, pero resulta lógico pensar que el ausentismo laboral médicamente justificado es una interacción de diversos factores y de distintas fuerzas que

interactúan entre sí, siendo probable que un modelo más completo y general debería incorporar todas las variables de los modelos ya presentados.

Como se recordará, la mayor importancia de las licencias médicas curativas resulta de los montos totales pagados y del número de días utilizados, sin embargo, no existen en la actualidad estadísticas representativas del ausentismo laboral en las distintas labores y tipos de industrias que componen nuestra economía. Este trabajo es un esfuerzo en tal sentido, ya que en países más desarrollados existen y se realizan estadísticas sectoriales del ausentismo laboral en forma continua y permanente

8.2. MARCO CONCEPTUAL

Chiavenato (1.988) define el ausentismo laboral como "la ausencia del trabajador a la empresa no ocasionada por enfermedad o licencia legal". Como se observa, para el autor; las enfermedades y otras inasistencias, pero justificadas no son consideradas como ausentismo, así como también los que piden permisos por razones diferentes a sus vacaciones. Sin embargo, para nuestro estudio el ausentismo laboral; representa la ausencia por parte de los trabajadores a su centro de trabajo, justificadas o no. Debido al gasto que genera el pago de un suplente para ese puesto, pérdida de tiempo, retraso en las tareas, desmejoras en la calidad del servicio, interrupción en las labores, y un patrón de inasistencias o permisos que hacen suponer una insatisfacción del trabajador en su puesto de trabajo, el cual lo oculta bajo esta modalidad.

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluido, los períodos vacacionales y las huelgas.

El ausentismo laboral es visto como cualquier incumplimiento o abandono del sitio de trabajo, lo que permitiría un estudio más detallado de cualquier expresión de desagrado, insatisfacción, cansancio de los trabajadores que normalmente no son registrados.

El ausentismo al trabajo es causa de culminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, siempre y cuando la causa objetiva de la ausencia no sea justificada, la ausencia de los trabajadores a un puesto supone un incumplimiento del contrato. Las legislaciones en la mayoría de los países protegen a los trabajadores, en caso de que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, calamidad doméstica o en el caso de las mujeres cuando estas tienen algún tratamiento médico producto del embarazo.

La clasificación definitiva por la que se ha optado en función de las causas son las siguientes:

Ausentismo legal e involuntario: se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Enfermedad normal.
- Accidente laboral.
- Licencias legales.
- Maternidad o adopción de 5 años.

- Enfermedad profesional.

Ausentismo personal o voluntario: se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración.

Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas.
- Conflicto laborales.
- Cuidado de los hijos.
- Salir a fumar.
- Retrasos.

Ausentismo presencial: consiste en acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se cumple, como por ejemplo:

- Consultar páginas Web.
- Usar correo electrónico con fines personales.
- Leer el periódico.
- Llamadas a amigos y familiares.
- Pasear por los pasillos

Ausentismo por razones conocidas: es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su supervisor inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son:

- Vacaciones.

- Matrimonio.
- Cambio de domicilio

Ausentismo por razones ignoradas: son todas aquellas que no pueden ser notificada con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

Otra clasificación de ausentismo es la formulada por Hintze citado por Aquino (1.992)

Ausentismo histórico: Es aquel que se ha mantenido constante a través del tiempo en una sociedad, en una rama de la industria o en una organización determinada.

Ausentismo estructural: Cuando una economía se industrializa, el ausentismo tiende a aumentar progresivamente, hasta que llegue a niveles de estabilidad. Cuando esto ocurre y pasa un tiempo considerable, el ausentismo estructural se convierte en histórico para la nueva estructura económica que ha surgido.

• **Ausentismo coyuntural:** es aquel que se encuentra en periodo de rápido cambio social, político, económico, entre otros con variaciones.

8.3. MARCO LEGAL

- Ley 1562/2012; el Sistema General de Riesgos Profesionales. Denominación modificada por la Ley 1562 de 2012 a "Sistema General de Riesgos Laborales" el cual se encuentra fundamentado en el libro tres del sistema de Seguridad Social en Colombia en el país está reglamentado primordialmente por la Ley 100 de 1993 expedida por el Congreso de Colombia. Regula la atención de los eventos derivados de los riesgos ocupacionales de manera independiente en lo financiero al sistema que cubre los eventos por enfermedad general.

- Ley 9/79; por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Laboral y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.
- Resolución 2400/79; Ministerio de Trabajo, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial
- Decreto 614/84; por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Laboral.
- Ley 100/93, Decretos 1295/94, 1771/94, 1772/94; organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.
- Decreto 2566 de 2009; por medio del cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales en Colombia.
- Resolución 1016/89; determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Laboral que deben desarrollar los empleadores.
- Resolución 2346 de 2006. Determina prácticas de evaluaciones médicas y manejo y contenido de historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 2646 de 2008. por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

8.4 MARCO HISTORICO

El problema del ausentismo laboral, en el medio organizacional, ha estado presente desde el momento que surge el trabajo como medio utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades y la de los demás, a través de la contraprestación del servicio.

Remontando épocas lejanas, es evidente que el ausentismo influyó negativamente en desarrollo fructífero de muchas empresas, tal es el caso de la Italia Romana. Según la enciclopedia española (1980), el abandono que algunos campesinos hicieron de sus prósperos campos para buscar las delicias en la ciudad de Roma, originaron ciertos trastornos de carácter social.

A raíz de éste fenómenos en el contexto laboral, científicos e investigadores se dieron la tarea de profundizar sus estudios respecto al origen, causas, consecuencias entre otras, del ausentismo.

Mayo (1977) citado por: el portal rincondelvago (2.005) y un grupo de investigadores de Harvard hicieron un estudio en tres compañías de una industria metalúrgica para estudiar el "ausentismo" y se descubrió que la influencia del grupo informal de trabajo en el individuo constituía un elemento clave para la determinación de la producción y de la presencia o ausencia laboral.

Otro hecho fue el proceso intelectual de los jóvenes, que se convierte en un importante sector laboral de calificación sub-empleado, de donde surgen las ausencias sin motivo, la inestabilidad, las huelgas, entre otros.

Kossoris (1940) citado por: la enciclopedia británica Publischers (1990), efectuó en la segunda guerra mundial un estudio sobre el ausentismo y la masiva incorporación de las mujeres a la industria. Por otro lado, también se efectuaron estudios sobre los factores condicionantes del ausentismo laboral relacionadas con la función social asignada al sexo, la categoría ocupacional, la edad, el número de hijos, la actitud individual ante el trabajo entre otros.

Por lo tanto, el ausentismo laboral podría tener raíces de carácter sociológico, psicológico, pedagógico y estar relacionado con el desarrollo empresarial, directivo, económico de la empresa.

Muchos países en su lucha por combatir el ausentismo, intentan conocer cuál ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo y la reducción del costo que ello implica para la empresa.

9. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio de esta investigación será descriptivo de carácter cuantitativo.

La investigación es un estudio de caso de carácter descriptivo, retrospectivo, no experimental.

El propósito de la investigación es documentar y establecer la relación entre ausentismo laboral por diferentes causas en los empleados del centro de distribución de la empresa ABC S.A durante los 3 meses de Enero, Febrero y Marzo del año 2015.

10. DISEÑO METODOLÓGICO

Para la caracterización de la población se recolectará los datos a partir de la información suministrada por el área de gestión humana de la organización. Luego se filtrará la información según la causa, ya sea, por enfermedad común u otra, seguidamente se construirá una base de datos que contemple características estructurales o variables socio demográfico como son: sexo, edad, área (la ubicación del empleado dentro del centro de distribución. Los centros de actividad son: cargo, condiciones de salud, días de ausentismo laboral, motivo de ausencia laboral,

mediante un instrumento validado por la empresa, y el programa de salud laboral que posee la empresa.

11. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

11.1 FUENTES PRIMARIAS

La población objeto de estudio serán los empleados vinculados por nómina del centro de distribución de la empresa ABC S.A.

- Recursos Humanos
- Jefe Centro de distribución
- Operarios
- Jefe Seguridad y Salud en el trabajo
- Jefe de Medicina Laboral

11.2 FUENTES SECUNDARIAS

Libros, artículos, Normas, revistas, Maestrias y otras investigaciones realizadas sobre el tema de ausentismo laboral

12. RECURSOS

RESUMEN Y TOTAL	
DESCRIPCION	Presupuesto Total
Recurso Humano	5.400.000
Materiales	200.000
Subtotal	5.600.000
Imprevistos (5%)	300.000
Presupuesto total	5.900.000
<i>Fuente: Gestion de Talento Humano para la cotización ante el área contable de la compañía ABC SA</i>	

RECURSO HUMANO					
Cargo	Horas /Semana	N° de Semanas	Total Horas	V/R Horas \$	V/R Total
Ing. Joice Tatiana Prieto	6	6	36	50.000	1.800.000
Ing. Carolina Corredor	6	6	36	50.000	1.800.000
Ing. Fabio Ayala	6	6	36	50.000	1.800.000
Total					5.400.000
<i>Fuente: Area de talento humano empresa ABC SA</i>					

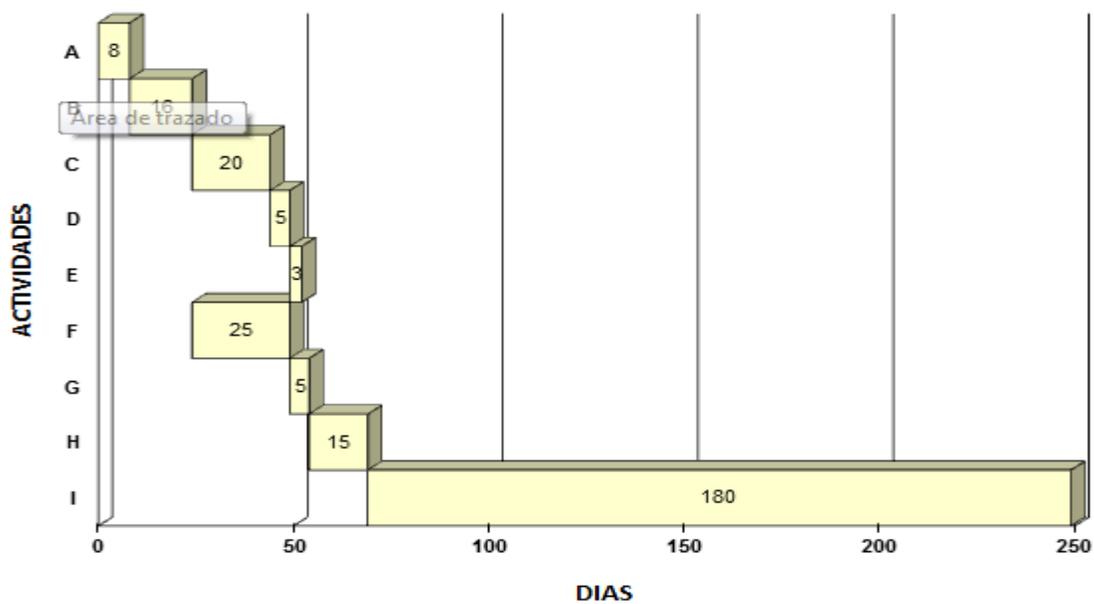
MATERIALES			
Concepto	Cantidad	Valor Unitario	V/R Materiales
Resma de Papel	1	7.500	7.500
CD	1	800	800
Fotocopias	100	50	5.000
Impresiones	1	3.000	3.000
Anillados/Empaste	1	3.000	3.000
Internet (hras)	5	1.000	5.000
Transportes	72	1.800	179.600
Total			200.000
<i>Fuente: Cotizacion gestionada por el área de compras de la empres ABC SA</i>			

13. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	
PROYECTO	AUSENTISMO LABORAL EN EL CENTRO DE DISTRIBUCION DE ABC SA
Unidad de tiempo	Días

ACTIVIDAD	NOMBRE	DURACION	ACTIVIDAD PRECEDENTE	INICIO	FINALIZACION	RESPONSABLE
A	identificar problema	8		05/02/2015	12/02/2015	Carolina
B	Investigacion	16	A	13/02/2015	28/02/2015	Fabio
C	encuesta	20	B	01/03/2015	20/03/2015	Joice
D	tabulacion encuesta	5	C	21/03/2015	25/03/2015	Joice
E	analisis resultados encuesta	3	D	26/03/2015	28/03/2015	Joice
F	proponer propuesta y hacer puebas	25	B	01/03/2015	25/03/2015	Carolina
G	analisis resultados de la prueba	5	F	26/03/2015	30/03/2015	Carolina
H	Estudio de viabilidad	15	G	31/03/2015	14/04/2015	Fabio
I	puesta en marcha	180	H	15/04/2015	11/10/2015	TODOS

Fuente: Planeación realizada por el grupo de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa ABC



Fuente: Planeación realizada por el grupo de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa ABC SA

14. RESULTADOS

Documentar las causas por las cuales se ha presentado ausentismo laboral en el centro de distribución de la empresa ABC S.A, aportando así a la consolidación de una serie de recomendaciones que permita disminuir tal fenómeno.

- Medir la incidencia del ausentismo laboral en el centro de distribución de la empresa ABC S.A tomando como muestra un periodo de tres meses.
- Analizar los casos de ausentismo laboral en el centro de distribución de la empresa ABC S.A según los datos arrojados en el periodo de la muestra tomada (enero 2015-marzo 2015).
- Estudiar casos exitosos o buenas prácticas implementadas en empresas con características similares a las de ABC S.A para sugerir una serie de acciones que aplicadas en dicha empresa contribuyan a la disminución del ausentismo laboral.
 - Realización de programas de capacitación.
 - Estudio de puestos de trabajo.
 - Insetivos.

15. ANALISIS

El ausentismo laboral es inherente a todas las y cada área de las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. El ausentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano.

La medición del ausentismo laboral nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que las ausencias al trabajo comprenden la interacción de un sinnúmero de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, en el individuo que se ausenta, sin embargo, el acercamiento a las causas posibles o demostrables del ausentismo y la comprensión de los factores que lo condicionan, pueden llegar a ser la clave para su manejo en una organización, lo cual supone reducción de sus costos directos e indirectos. Un estudio de ausentismo laboral en una empresa, puede tener mayor significado si considera una tendencia en el tiempo y su comportamiento histórico, con el fin de observar las variaciones y convertirse en objeto de conclusiones. De la misma manera, a pesar de su complejidad y múltiples causas, el ausentismo laboral ha demostrado poder reducirse mediante diversas intervenciones psicosociales, ergonómicas y organizativas, después de un diagnóstico oportuno y certero.

El ausentismo laboral es una temática de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía de la compañía.

16. CONCLUSIONES

En el ausentismo laboral intervienen múltiples factores individuales, organizativos y externos, que determinan su aparición.

Aunque no existe una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral, se puede estructurar una medición objetiva fundamental para establecer las tendencias, asociaciones y medidas correctivas necesarias.

17. REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)

- Arias, F. (2006). Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño. (6ª Ed). México D.F: Editorial Trillas. Balderas, M. (2005).
- Administración de los servicios de enfermería (4ª Ed). México D.F: Editorial Interamericana. Bocanument, G. (2000)
- factores psicosociales del trabajo y estrés ocupacional. Colombia. Bohlander, G. (2001).
- Administración de los recursos humanos. (12ª Ed). México D.F: Editorial Thomson.
- Bycio, P. Desempeño en el trabajo y el Absentismo: Una revisión y meta-análisis. Relaciones Humanas, de febrero de 1992, vol 45, 2: pp 193 a 220.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. (8ª Ed). México D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Chruden, H. (1986). Administración de personal. (3ª Ed). México D.F: Editorial Iberoamericana.
- Danatro, D. (1994). Ausentismo laboral de causa médica en una institución. México D.F: Editorial Montevideo.
- Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública.
- RevMed Uruguay, 13(2). Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf>.
- Davis, K. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. (6ª Ed). México D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2004). Organización y administración. (2ª Ed). México D.F: Editorial Pearson.
- Gestol, C. (1995). Absentismo laboral. México D.F: Editorial Interamericana.

- Guerrero, J. (1995). El ausentismo laboral: Relevancia psicosocial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 14(2), pp. 163 – 171.
- Gimeno, D., Marko, J. y Martínez, M. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España.
- ArchPrev Riesgos Labor, 6 (3). Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.scsmt.cat/Upload/Documents/2/0/205.pdf>
- Goble, F. (1986) *La tercera fuerza La psicología propuesta por Abraham Maslow*. Editorial Trillas.
- Hellriegel, D. (2005). *Administración: un enfoque basado en competencias*. (10ª Ed). México D.F: Editorial Thomson.
- Juárez, A. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México.
- *Ciencia & Trabajo*, 6(14). Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.Cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20>.
- Juárez, A., (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: Un estudio exploratorio. *Investigación en salud*, 9(1), pp. 57- 64.
- Leonett, D. Méndez, O. (2005). Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas. (Informe de áreas de grado, Universidad de Oriente). Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://hdl.handle.net/123456789/663>
- Monk, T. (2001). La Jornada de trabajo. En Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ed.), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pp 21-

22). Madrid. Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/textosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>.

- Morgan, W. (1983). Administración de personal. México D.F: Editorial Limusa.
- Olivella, J. (2000). La organización y el fenómeno del absentismo: Un modelo aplicado a la empresa española. (Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Catalunya).
- Ortiz, Y. (2003). Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública. (Tesis doctoral, Universidad de Granada). Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/4424>.
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de La Protección Social. Revista Médica del IMSS, Edición número 17; 2005; México, D.F Reyes, A. (2000).
- Administración de personal. (30ª Ed). México D.F: Editorial Limusa. Robbins, SP. (2005). Administración. (8ª Ed). México D.F: Editorial Pearson.
- Saldarriaga, J, Martínez, E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior.
- RevFacNac Salud Pública, 25(1). Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://guajiros.udea.edu.co/fnsp/cvsp/epidemiologia/Factores%20ausentismo...pdf>.
- Sardiña, D. (2004). El estrés en el trabajo: el modelo de Karasek. Hojas informativas de los Psicólogos de Las Palmas, (67), época II. Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.coplaspalmas.org/07biblio/rrhh/rrhh09.pdf>
- Soriano, A. (2009). Estresores laborales y enfermedades ocupacionales relacionados al ausentismo laboral del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional De Maternidad “Dr. Raúl Arguello Escolán” del Departamento de San Salvador, en el

periodo de enero a octubre de 2009. (Trabajo de Grado, Universidad Doctor Andrés Bello).

Consultado el 18 de octubre de 2011. Disponible en:

<http://www.unab.edu.sv/bvirtual/15832/tesiscompleta.pdf>.

- Shirom, A. (2001). Reacciones de Estrés. Resultados de comportamiento. En Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ed.), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (pp 62–64). Madrid.

Stoner, J. (1996). Administración. (4ª Ed). México D.F: Editorial Pearson.