

**Estrategias de intervención para reducir el ausentismo laboral en trabajadores de la
empresa CONSTRUVID S.A.S.**



Urpy Estefany Quiroz Obeso

Lilian Yanet González Barahona

Nohora Marcela Ospina Díaz

**Proyecto para optar título de
Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

2019

**Estrategia de intervención para reducir el ausentismo laboral en trabajadores de la
empresa CONSTRUVID S.A.S.**

Urpy Estefany Quiroz Obeso

Lilian Yanet González Barahona

Nohora Marcela Ospina Díaz

**Proyecto para optar título de
Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Directora.

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

2019

Tabla de contenido

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
JUSTIFICACIÓN.....	8
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	7
OBJETIVOS.....	9
OBJETIVO GENERAL.....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
CAPITULO II. MARCO DE REFERENCIA.....	10
ESTADO DEL ARTE.....	10
MARCO TEÓRICO.....	16
<i>Ausentismo Laboral.....</i>	<i>16</i>
<i>Tipos de Ausentismo.....</i>	<i>18</i>
El ausentismo previsible y justificado.....	18
Ausentismo no previsible y sin justificación.....	18
<i>Causas y factores que generan el Ausentismo laboral.....</i>	<i>19</i>
Causa laboral.....	19
Causa médica.....	19
Causa económica.....	19
Causa social.....	20
<i>Perfil sociodemográfico.....</i>	<i>20</i>
Relación de las características sociodemográficas de la población con el ausentismo laboral.....	21
<i>Medición del ausentismo laboral.....</i>	<i>22</i>
Tasa de Incapacidad.....	22
Tasa de Frecuencia.....	22
Tasa de Gravedad.....	23
MARCO CONCEPTUAL.....	24

MARCO LEGAL.....	27
MARCO METODOLÓGICO.....	31
<i>Fases del estudio.....</i>	<i>31</i>
<i>Recolección de la información.....</i>	<i>32</i>
<i>Población, muestra y criterios de selección de la muestra.....</i>	<i>33</i>
Instrumentos.....	33
Técnicas.....	34
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	37
PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
RESULTADOS.....	38
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	38
<i>Análisis de perfil sociodemográfico de la población.....</i>	<i>38</i>
<i>Distribución de trabajadores por género.....</i>	<i>38</i>
<i>Distribución de trabajadores por edad.....</i>	<i>39</i>
<i>Distribución de trabajadores por estado civil.....</i>	<i>39</i>
<i>Distribución de trabajadores por nivel de formación.....</i>	<i>40</i>
<i>Distribución de trabajadores por el tipo de trabajo labor.....</i>	<i>40</i>
<i>Distribución de trabajadores por el tipo de vivienda.....</i>	<i>41</i>
Análisis de ausentismo.....	41
Causas del Ausentismo.....	42
Tipo de ausencia.....	42
Origen de la incapacidad.....	43
Ausentismo mensual.....	43
Ausencias por género.....	45
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
DISCUSIÓN.....	48
RECOMENDACIONES.....	51
CONCLUSIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54

ANEXOS.61

ANEXO 1. PROGRAMA PARA LA DISMINUCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL..61

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población según el género	38
Tabla 2. Distribución de la población según la edad.	39
Tabla 3. Distribución de trabajadores por estado civil.....	39
Tabla 4. Distribución de trabajadores por nivel de formación	40
Tabla 5. Distribución de trabajadores por tipo de labor	40
Tabla 6. Distribución de trabajadores por el tipo de vivienda.....	41

Capítulo I. Descripción del proyecto

Planteamiento del problema.

Los trabajadores del mundo de hoy viven en constante agitación debido a que los procesos productivos, tecnología, y desarrollo social, han crecido enormemente en los últimos años. Es evidente ante tal situación que, este ritmo apresurado trae consigo hechos que pueden entorpecer la productividad de los trabajadores, al punto de generar ausentismo desmesurado en las empresas (Jiménez Beltran, 2014).

El ausentismo laboral es inevitable, debido a que este es causado por factores que pueden llegar a ser complejos, como por ejemplo los que son relativos a la salud del trabajador, ya que esta puede perjudicar sus actividades laborales; tenemos que, si las funciones que demanda un trabajador ausente, no pueden ser cubiertas por otro, se genera conflictos internos en el desenvolvimiento de las actividades diarias de las empresas, creando ambientes tensos, estresantes y sobrecarga laboral en algunos casos.

A pesar de que el ausentismo laboral es común en todas las empresas, este trae consigo consecuencias negativas desde el ámbito de la productividad, los costos, desgaste administrativo y de recursos humanos; esto se puede apreciar en todos los sectores de la economía (Mesa M & Kaempffer R, 2004). Específicamente en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, el ausentismo laboral es un factor que si se trata y minimiza conlleva grandes beneficios para las empresas.

Es claro que, en los últimos años, el número de días perdidos por ausentismo debido accidentes laborales ha disminuido significativamente; especialmente en el sector de la construcción se tiene que el número de accidentes de trabajo, calificados como de origen laboral

y reconocidos por la ARL, durante el 2015, 2016 y 2017, fue de 117.341, 105.691 y 88.102, respectivamente (FASECOLDA, 2018).

Por otra parte, en un estudio realizado por la firma británica de gestión de riesgos AON (2015-2017), se estima que los hombres son los que más se ausentan del trabajo, y que las principales razones del ausentismo son las licencias y los accidentes de trabajo. También, de acuerdo a datos del mismo estudio, si no se tienen en cuenta los casos de licencias, las mujeres, quienes mayoritariamente utilizan la licencia de maternidad, son las que menos se ausentan, teniendo el promedio de 2.823 días al año, mientras que en los hombres el número de días de ausentismo es de 3.274 al año. También se ha determinado que el ausentismo se incrementa junto con el aumento de la edad en Colombia, sabiendo que el promedio de ausencias para personas de 18 a 27 años es de 971 al año, mientras que personas de 28 a 44 años tiene un promedio de 1637 ausencias al año (El tiempo, 2018).

En este sentido, la presente investigación tiene como punto de partida el conocimiento de los diferentes escenarios en que se presenta el ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa Construid SAS, realizando un estudio que permita conocer la magnitud del problema, así como todos los aspectos con él relacionados y las consecuencias que se generan dentro de la organización, realizando propuestas que puedan minimizar el ausentismo y por ende no se vea afectada la productividad.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las estrategias de intervención para mitigar el ausentismo laboral en la empresa CONSTRUVID SAS de la ciudad de Valledupar, durante el año 2018?

Justificación

Como se ha mencionado anteriormente, la identificación de las causas que aumentan el ausentismo laboral en las empresas, así como un adecuado tratamiento y gestión para minimizar las faltas de los trabajadores, permitirá que la empresa tenga una mayor productividad, así como un talento humano con las condiciones físicas, fisiológicas, psíquicas y laborales adecuadas para este fin.

En este orden de ideas, el análisis de las causas del ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa Construvid SAS, ubicada en la ciudad de Valledupar - Cesar, durante el año 2018, permitirá a la empresa identificar cuáles son las debilidades que se poseen en cuanto a los trabajadores y que pueden influenciar y repercutir de manera directa o indirecta en la productividad viéndose reflejado en costos a mediano y largo plazo con los indicadores de esta investigación.

Por medio del uso de los indicadores, se busca medir con cifras el nivel de ausentismo, y cómo éste se ve reflejado en los costos dentro de la empresa, lo cual es un signo muy importante e indicativo de la productividad de los trabajadores y de los niveles de calidad que pretende alcanzar esta; evitando así, retrasos en las actividades que realiza y por ende generando una mayor satisfacción a sus clientes.

Es por eso, que este estudio permitirá identificar las causas, valorar las consecuencias y promover medidas de prevención y gestión para minimizar el ausentismo dentro de la empresa, teniendo en cuenta que este es difícil de controlar o predecir, sin embargo, a través de la gestión organizacional, y de las áreas de seguridad y salud en el trabajo, así como, los organismos

delegados por la empresa, se buscará generar campañas de prevención para los distintos factores que estén generando esta problemática y que estén afectando la economía empresarial.

Objetivos.

Objetivo general.

Diseñar estrategias de intervención para reducir el ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa Construvid SAS.

Objetivos específicos.

Realizar un acercamiento a las principales teóricas, técnicas y normas relacionadas con la intervención y disminución del ausentismo laboral.

Conocer las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa durante el año 2018.

Establecer las principales causas e índices de ausentismo en la empresa durante el año 2018.

Definir una propuesta para la implementación de medidas preventivas y correctivas que minimicen el ausentismo laboral dentro de la empresa.

Capítulo II. Marco de referencia.

Estado del arte.

Los factores que causan el ausentismo laboral suelen ser muchos, sin embargo, un estudio realizado por la asociación nacional de empresarios de Colombia, ANDI, en 2017, presentó cifras relacionadas con el ausentismo laboral en el país, con el libro Salud y Estabilidad en el Empleo. Según este estudio, durante el año se presentan en promedio 9.5 días de ausentismo en el trabajo, debido a causas de enfermedad común, accidentes y enfermedades laborales; de igual forma, los trabajadores se ausentan en gran proporción debido a permisos y licencias legales. Según el mismo estudio, se presentan en promedio 61 incapacidades por cada 100 trabajadores, mientras que, cuando la ausencia es entre 3 y 180 días las cifras disminuyen a 48,2 por cada 100 trabajadores, y si se superan los 180 días, solo se presenta 0.5 casos por cada 100 trabajadores, como se muestra en la ilustración 1. . (ANDI, 2017)

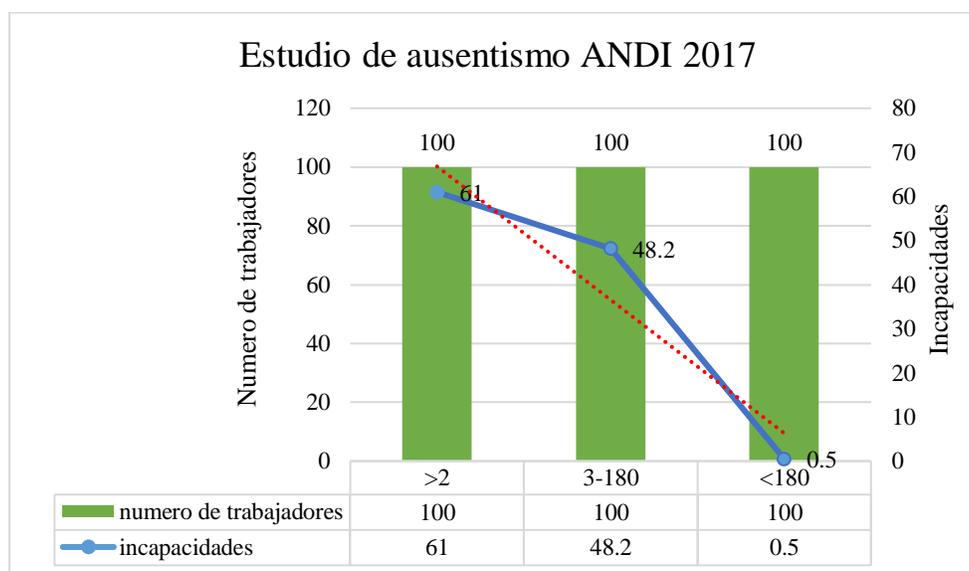


Ilustración 1. Estudio de ausentismo laboral. Fuente ANDI (2017)

En la investigación presentada recientemente por estudiantes de la Universidad Católica de Manizales, demostró dentro de los resultados arrojados por 63 incapacidades, que representaron una pérdida económica para la organización de \$59.374.554,43 millones de pesos, el personal que aportó más incapacidades de este tipo fue el personal médico con 136 días, el mes en que se registró el mayor número mayor de días de incapacidad fue Enero, los días de la semana en que se dieron la mayor parte de las incapacidades fueron los días Martes y Jueves y la patología que más causó incapacidad fue la diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, seguida de las Infecciones Virales. Según la categoría las Enfermedades que más prevalecieron fueron las Enfermedades Infecciosas y las Parasitarias. La realización de un sistema de vigilancia epidemiológica basado en el Riesgo Biológico es la estrategia permite identificar aspectos más relevantes y con esto disminuir los índices de ausentismo dentro de la empresa favoreciendo así la productividad de los trabajadores y su vez el rendimiento financiero de la empresa. (Arcos Vargas & Durango Fuentes, 2017)

En el 2013, estudiantes de la USC de Cali, realizaron una investigación donde se identificaron las características del ausentismo laboral del personal de salud de la Red Norte en la ciudad de Cali, mediante el cual se caracterizaron los aspectos sociodemográficos, ocupacionales y del ausentismo; en los resultados obtenidos se determinó que el género femenino se ausentó en un 74,8 %, siendo en su mayoría las auxiliares de enfermería (52,2%); los índices de frecuencia y severidad fueron mayor en las auxiliares de enfermería y el área de consulta externa en jornadas de 8 horas laborales, con una diferencia en índice de severidad mayor en los gerontólogos. En conclusión, se determinó que las características sociodemográficas, los turnos de trabajo, tipo de contratación, el tipo de cargo y la causa médica

como incapacidad, son factores asociados a altos niveles de ausentismo en trabajadores del área de la salud. (Silva Gutierrez, Caicedo Gómez, & Serna Calvo , 2013)

Bautista & Valencia (2015), en su tesis de posgrado de la universidad CES de Medellín, determinaron cuales fueron las causas del ausentismo en los empleados del área administrativa del hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, en el primer semestre de 2015, concluyeron que la principal causa de ausentismo es la asistencia a citas médicas, enfermedades comunes, y otras causas como diligencias personales y calamidad doméstica. Por otra parte, la enfermedad laboral, fue la causa menos frecuente y no hubo ningún caso por accidente de trabajo.

En 2010, en la Universidad de Bio-Bio en Santiago, Chile, se realizó un estudio denominado “Relación entre ausentismo laboral y factores socio-demográficos, personales y laborales del equipo de enfermería del centro de responsabilidad cirugía y medicina HCHMCH, Chillán 2010”, determinaron que la relación del perfil sociodemográfico de los integrantes del equipo de enfermería, donde quienes presentaron mayor días de ausentismo fue el género femenino, mujeres mayores de 50 años, que tenían pareja e hijos. Al relacionar Ausentismo Laboral y las variables “Personales”, los sujetos que presentaron más días de ausentismo laboral fueron quienes presentaron antecedentes mórbidos agudos y/o crónicos, se sintieron depresivos y ansiosos. En el caso de la variable rol de cuidador, su ejecución o no, no evidenció tendencia en el ausentismo laboral. En relación a los resultados con las variables “laborales”, los individuos que se ausentaron más días fueron los que llevaban más de 20 años de trabajo, realizando cuarto turno, con contrato de planta indefinido” (Cerde Vázquez, Lafuente Andrades, Lafuente Andrades, & Retamal Soruco, 2010).

Otro estudio realizado en la Universidad del Rosario en Bogotá D.C, donde se caracterizó el ausentismo laboral en un centro médico de I nivel, obtuvo como resultados: “La causa del ausentismo es por enfermedad general, siendo el sistema respiratorio el más afectado seguido del digestivo y el osteomuscular; el porcentaje más alto de las incapacidades se generaron en trabajadores de 26-30 años de edad, siendo las mujeres las que más presentaron incapacidades en el periodo evaluado; el mayor número de incapacidades se presentaron en los trabajadores con contrato indefinido, teniendo en cuenta las horas contratadas el mayor número de incapacidades se evidenció en los contratos de 8 horas” (Cuevas, Garcia , & Villa, 2011).

Vidal, Palavecino, Moya, Toro, & Hoffmeister (2017) de Santiago-Chile en su investigación sobre la calidad de vida de los trabajadores y su relación con el ausentismo laboral, determinaron que: “De los 352 trabajadores, 149 (42,3%) presentaron ausentismo por licencia médica. La frecuencia de licencias médicas presenta una mediana de 1 licencia con un rango que va de 1 licencia como mínimo a 8 como máximo, mientras que valor de la mediana en los días de ausentismo es de 15 días, con un rango de 4 a 155 días. El análisis multivariado asociado a la probabilidad de presentar ausentismo por licencia médica, muestra que las mujeres aumentan la probabilidad de ausentarse respecto a los hombres OR: 2,02 IC95%:(1,08-5,14). Otro factor corresponde a la carga de trabajo: la mayor carga de trabajo aumenta la chance de ausentarse, OR 1,29 IC95% (1,01-1,64). Respecto a la frecuencia de licencias médicas, se observa que los trabajadores de mayor edad presentan una asociación significativa, vale decir que los trabajadores de 50 años o más aumentan en un 85% p-valor: 0,05) el número de licencias médicas presentadas respecto a los trabajadores menores de 30 años. El apoyo directivo se asoció

a una disminución en los días totales asociados a las licencias médicas IRR: 0,87 IC95% (0,75-0,99)”.

Estudiantes de la universidad de Oviedo, España, realizaron un estudio donde se determinó la relación existente entre un conjunto de variables organizacionales y cuatro tipos de absentismo laboral. Los resultados obtenidos en este estudio empírico permitieron establecer, en primer lugar, que las tres variables sociodemográficas consideradas hacen disminuir conductas absentistas, de esta manera se confirma el primer objetivo para tres tipos de absentismo, dado que el «AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales» no ha sido predicho por ninguna de las tres variables productoras utilizadas. La edad reduce comportamientos como salir antes del trabajo para ir a buscar a los propios hijos; entretenerse en una tarea laboral más tiempo de lo que debería; y recibir excesivas llamadas telefónicas de la pareja y familia para comentar temas de interés personal. También, la antigüedad en la profesión hace decrecer el hecho de excusarse del trabajo cuando se está cansado sin estarlo realmente; y pensar que debería beber algo cuando no hay nadie con la finalidad de perder tiempo. De igual modo, la antigüedad en la empresa reduce el absentismo de los primeros días de la semana, especialmente el lunes; aminora los minutos de tiempo estipulados para comer; y llamar por teléfono a la pareja o familia para comentar temas personales. (Boada, Vallejo, Agulló, & Mañas, 2005).

En Perú, en un artículo publicado por la revista Acta Médica Peruana: “*Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas*” los resultados obtenidos consistieron que “los trabajadores con sobrepeso tuvieron de manera significativa mayor ausentismo de mediano y largo plazo que los trabajadores con peso normal. Que, dada la alta prevalencia de sobrepeso y obesidad, estos resultados reflejaron una

limitación para el desarrollo laboral tanto a nivel individual, a nivel de las empresas y la sociedad en general. En el análisis crudo se encontró que el sobrepeso está asociado a ausentismo intermedio y la obesidad a ausentismo intermedio y prolongado; sin embargo, luego del análisis multivariado sólo fue significativo el sobrepeso para ausentismo de mediano plazo. No fue significativo para el caso de obesidad posiblemente por el limitado número de la muestra” (Velásquez , Palomino, & Ticse, 2017).

El Licenciado Carlos Ferraro (2016), de la universidad Nacional del Rosario en Olavarroa, Argentina, realizo un estudio sobre la “*incidencia del ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital zonal especializado en Oncología Luciano Fortabat*”, donde se determinó, que “el personal objeto de estudio generó un total de 27 encuestas de las cuales 14 personas se ausentaron de su puesto de trabajo por causas médicas, además existieron mínimas ausencias legales, como casamiento defunciones acompañamiento a familiares o huelga. El 74% de los profesionales de enfermería pertenecían al sexo femenino, esto es de esperarse ya que es una característica sociológica de la misma profesión de Enfermería. En cuanto al grado de ausentismo en relación al sexo, las que más se ausentaron fueron las mujeres. En relación a la edad del personal enfermero y el ausentismo, quienes tuvieron su mayor porcentaje son el intervalo comprendido entre 40 y 49 años (41%), en coincidencia con Danatro (1994) el rango de ausentismo se encuentra entre los mayores de 45 años. El 49% de la población objeto de estudio tienen vida de pareja o están casados, lo cual indica que poseen compromisos familiares, y esto podría ser una causa para que falten o se retarden en sus labores en el sanatorio. En cuanto a la incidencia del ausentismo de acuerdo a la antigüedad predomina en el grupo con más de 20 años de experiencia, lo que podría significar un

desgaste tanto físico como mental. Se constató un total de 1417 días de ausencias anuales por causas médicas, entre las causas de incapacidad más frecuente se destacaron las patologías psiquiátricas (33%), respiratorias, quirúrgicas (17% respectivamente), ginecológicas (11%), generales o estivales (10%) y osteo-artromusculares (6%). Lo que coincidió con otros estudios realizados por Prada (2006), en donde el ausentismo por causas médicas predominó con mayor porcentaje. En conclusión, esta investigación mostró que las enfermeras son abordadas por numerosas enfermedades tales como mentales, respiratorias, reproductivos, osteomusculares, genitourinarios, accidentes de trabajo, entre otros. Estos problemas de salud por lo general tienen asociación con las inadecuadas condiciones de trabajo, experimentado por personal de enfermería. Las enfermeras expuestas a estas condiciones de trabajo son propensas a desarrollar enfermedades que predisponen al ausentismo”.

Marco teórico.

Ausentismo Laboral.

Para Samaniego (1998), el ausentismo laboral es el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, no asistiendo al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, ya sea esto de manera justificada o injustificada, o de otra manera incumpliendo el desarrollo de actividades de forma voluntaria durante gran parte o la totalidad de la jornada laboral establecida por la empresa. En otras palabras, el ausentismo es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo. (Molinera Mateos, 2006)

Otros conceptos, como los que establece la real academia de la lengua española son que, “el ausentismo es la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación;

todo abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo y la costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus posesiones o propiedades” (RAE, 2018).

El hecho de estar ausente del lugar de trabajo, está ligado al incumplimiento de unas obligaciones propias de la labor que se debe desarrollar durante la jornada normal de trabajo. Teniendo en cuenta esto, se tendrán consecuencias a nivel empresarial que dependerán en cierta forma del tipo de ausentismo que se presente, sea este justificado o injustificado.

Además de los tipos de ausentismo que se pueden presentar, hay que tener en cuenta cuales son las causas o razones que están permitiendo la falta de presencia de los trabajadores en su lugar de trabajo. Rodríguez (1988) agrupa todas las variables que originaban el absentismo laboral en ocho categorías fundamentales:

Actitudes de Trabajo.

Factores económicos y de mercado.

Factores organizacionales.

Factores del medio laboral.

Satisfacción laboral.

Factores personales.

Factores externos al trabajo.

Cambio organizacional.

Tipos de Ausentismo.

Según Molinera (2006) existen dos tipos de ausentismo laboral o formas en que un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo:

El ausentismo previsible y justificado.

Es aquel en el que la empresa está informada previamente de la ausencia, y se produce por causas reconocidas legalmente: Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo, licencias o permisos, lo relacionado con la actividad sindical, entre otros.

Ausentismo no previsible y sin justificación.

Es el abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa, simplemente el trabajador no llega o no se encuentra en su sitio de trabajo, por retrasos del horario laboral, salir a hablar con los compañeros, cuidado de los hijos o de personas mayores, descanso, etc.). Este fenómeno contribuye a reducir la productividad de la empresa, desencadena problemas organizativos, calidad en la atención del usuario y aumenta los costos financieros de la organización.

También existe el *Ausentismo presencial*, el cual se caracteriza porque el trabajador acude a su puesto de trabajo y realiza tareas ajenas a las encomendadas por la empresa. (Mutua Intercomarcal, 2018)

Causas y factores que generan el Ausentismo laboral.

Son diferentes los factores que determinan el ausentismo laboral, y con estos otros factores que, afectan directamente las partes de interés por las que se desempeña el trabajador: laboral, social y económica (Bautista España & Valencia Molano, 2015).

Las causas del ausentismo se clasifican de la siguiente manera:

Causa laboral.

Se presenta cuando las tasas de ausentismo laboral crecen por causa de la fatiga, tareas rutinarias, repetitivas y parcializadas las cuales tienden a disminuir el interés y la motivación del trabajador, lo cual conlleva a una situación de alienación, de la que intenta evadirse el empleador.

Causa médica.

De la cual se puede afirmar que la enfermedad es, sin duda, la causa más importante de ausencia al trabajo, y existen factores sociales que condicionan esta causa, ya que es de interés conocer los tipos de enfermedad más común de las diferentes áreas de la empresa y la categorización individual de estas, en base a las características demográficas y de salud de los trabajadores.

Causa económica.

El ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador siente que el salario que recibe no compensa el trabajo que realiza; factores como el endeudamiento, los bajos ahorros y la recesión

económica, aumentan el estrés financiero, lo cual le conduce al trabajador una mayor desmotivación en la realización de sus tareas (Vosloo, Fouche, & Barnard,, 2014)

Causa social.

Las Características sociodemográficas de los trabajadores tales como, el ingreso, la educación y la edad, los cuales se relacionan positivamente con el bienestar financiero. Así como otros factores se relacionan negativamente con el bienestar financiero, como, por ejemplo, el número de hijos que integran la familia del trabajador (Ross & Huber, 1985).

Otros autores como Porret (2012), clasifican el ausentismo de la siguiente manera:

- Según su origen del ausentismo: éste se puede clasificar en ausencias de origen médico y de origen no médico.
- Según las causas amparadas por la ley: de acuerdo a este las causas o pueden ser legales y no legales. Como ejemplo, tenemos la licencia por maternidad y un permiso por evento particular, respectivamente.
- Según la decisión del trabajador: de acuerdo a este, el ausentismo puede ser voluntario o involuntario. Como ejemplo, tenemos una nueva ley civil y el incumplimiento por desmotivación en el trabajo, respectivamente.

Perfil sociodemográfico

El perfil sociodemográfico resume las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores (SafetYA, 2018). Cuando se habla de características sociodemográficas se refiere

a aquellos aspectos que diferencia a los trabajadores y permite hacer una clasificación de acuerdo a su sexo, edad, nivel educativo, estado civil, familiar, entre otras. Estas características son variables que influyen en el ausentismo. Teniendo en cuenta un estudio donde ha determinado que las mujeres siempre se ausentan más que los hombres y que el riesgo aumenta con la edad, por lo que podría inferirse que realmente las licencias están asociadas a indicaciones médicas pertinentes debido a que, a mayor edad, hay mayor prevalencia de enfermedades (Vidal Gamboa, Palavecino Sáez, MoyaRivera, Toro Huerta, & Hoffmeister Arce, 2017)

Relación de las características sociodemográficas de la población con el ausentismo laboral.

Las características sociodemográficas de los trabajadores, tales como la edad, el sexo, el estado civil, el tiempo de labor en la empresa, factores personales, entre otros, son variables que pueden ayudar a explicar la repetitividad o frecuencia con que cierto grupo de trabajadores se ausentan de su lugar de trabajo.

A continuación, algunas de las variables de estudio en el perfil sociodemográfico de los trabajadores y como estas pueden llegar a influenciar en el ausentismo en las empresas:

Según un estudio realizado en Chile por estudiantes de enfermería, se concluyó que, dentro de la población de estudio, las mujeres mayores de 50 años que tenían pareja e hijos presentaron mayores días de ausentismo laboral, también que los factores personales como los antecedentes mórbidos agudos y/o crónicos presentaron síntomas de depresión y ansiedad, lo cual repercutió en que se ausentaran más de su lugar de trabajo. Por otra parte, mediante los resultados arrojados desde la perspectiva de las variables “laborales”, tales como el tiempo de

labor en la organización, se estableció que aquellos trabajadores que llevaban más de 20 años de trabajo y que tienen un contrato de trabajo de planta indefinido (Cerde Vázquez, Lafuente Andrades, Lafuente Andrades, & Retamal Soruco, 2010).

Medición del ausentismo laboral

A pesar de que no hay una manera exacta de medir el ausentismo laboral, existen unos indicadores internacionales como el índice de gravedad, frecuencia y proporción de ausentes, que han sido utilizados comúnmente para establecer los parámetros del ausentismo en las organizaciones (Valenzuela, 2005).

Tasa de Incapacidad.

Indicador que expresa una proporción entre el número de días de licencia y el número de cotizantes. Se obtiene un número que expresa el número de días promedio de licencia en un año por cotizante.

Tasa de Frecuencia.

Indicador que expresa una proporción entre el número de licencias y el número de cotizantes. Se obtiene un número que expresa el número promedio de licencias obtenidas durante un año por cotizante.

Tasa de Gravedad.

Indicador que expresa una proporción entre el número de días de licencia y el número de licencias. Se obtiene un número que expresa el número promedio de días de licencia que dura ella. En estricto rigor este indicador se debiera construir en base al tiempo perdido (total de días de trabajo perdidos por ausencias debidas a enfermedad) sobre el total de días de trabajo esperados por 100.

En Colombia, de acuerdo a la norma técnica Colombiana NTC 3701, el *índice de frecuencia* (IF) se determina como se muestra a continuación:

$$IF = \frac{\text{número de episodios de ausencia en el periodo}}{\text{horas – hombre programadas}} \times K$$

La constante K, corresponde a 240.000 de acuerdo a lo establecido en la resolución 1111 de 2017 de Colombia en su artículo 15, puesto que la jornada laboral se calcula con 48 horas semanales.

Tasa global de ausentismo.

Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo, el número de empleados y los días laborados previstos. Permitirá demostrar el grado de ausencias presentes en un tiempo determinado, expresándolo en porcentajes. Esta fórmula será aplicada por mes, esto permitirá demostrar la variación de la tasa de ausentismo, número de empleados y los días perdidos en cada periodo.

Marco conceptual.

El *Ausentismo laboral* hace relación al periodo de tiempo en que los trabajadores no concurren a realizar sus labores habituales, en su jornada y horarios establecidos. Este proceso afecta el desarrollo y la productividad de la empresa. El ausentismo se presenta y se define de una persona a otra dependiendo de las características, como se muestra a continuación: el *ausentita*, que es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana, y el *ausente*, que no es más que el trabajador que no concurre a su labor.

Además de esto, el ausentismo es provocado por diferentes causas. Una de ellas es por la disminución de las aptitudes del trabajador, denominado como *incapacidad*. La incapacidad se puede presentar a su vez por causas laborales, naturales o de otra índole; a continuación, las causas laborales:

Accidente de trabajo, que son sucesos repentinos que sobrevienen por causa u ocasión del trabajo, y que producen en los trabajadores, lesiones orgánicas, perturbación en sus funciones vitales o psíquicas, la invalidez y hasta la muerte. (Colombia, Ley 1562 de 2012).

Enfermedad laboral, que es todo síntoma contraído como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionado a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Colombia, Ley 1562 de 2012).

También existen otras causas del ausentismo, las cuales no son producidas por factores laborales, por ejemplo:

La Enfermedad común (EC), que Son aquellas condiciones de salud alterada que pueden haber sido adquiridas por malos hábitos, acciones o actividades fuera del trabajo que tienen el potencial de hacerle daño al organismo e incluso en ciertas ocasiones son expresadas por condiciones genéticas que hacen a una persona más susceptible a algunas enfermedades (Safe Mode HSEQ, 2018)

La licencia de maternidad (LM), que es un descanso remunerado por 18 semanas, que es conferido por la ley, para aquellas mujeres en estado de embarazo; a la cual se le devenga un salario al momento de iniciar su licencia y empiece a disfrutarla de manera obligatoria una o dos antes de la fecha posible del parto (Codigo sustantivo del trabajo, 1950).

La licencia de luto (LL), la cual es un periodo por luto de cinco (05) días hábiles, que es concedido al trabajador, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, que ha sufrido la pérdida o fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Dicha licencia es remunerada al trabajador en su salario habitual. (Ley 1280 de 2009).

La calamidad doméstica (CD), es aquella concedida al trabajador en caso de grave calamidad doméstica, desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre y cuando avise oportunamente al empleador o a sus jefes inmediatos, y que estos no perjudiquen el funcionamiento normal de la empresa. Esta licencia deberá ser comprobada (Codigo sustantivo de trabajo, 1950)

Licencia de paternidad (LP), el cual es un descanso remunerado de ocho días hábiles, que se le otorga al trabajador por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

(Código sustantivo del trabajo, 1950).

Por otra parte, se tiene en cuenta la ausencia laboral por permisos para ejercer el derecho al voto, desempeño de cargos oficiales, los cuales son otorgados por la ley (Codigo sustantivo del trabajo, 1950). Así como, aquellos permisos para actividades familiares o que requiera el trabajador, los cuales se denominaran como ausencias con permiso.

Las ausencias producidas por el trabajo o por enfermedad común, tienen la característica de ser respaldadas por la ley por medio de unas prestaciones económicas y asistenciales; las *prestaciones económicas* se refieren al reconocimiento al que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, esta puede ser un subsidio, un auxilio, indemnización o pensión. Y las *prestaciones asistenciales* son todos aquellos servicios de salud que demanda el afiliado por causa de un accidente o enfermedad laboral, los cuales son prestados a través de la EPS salvo los tratamientos de rehabilitación laboral y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos laborales (Colombia, Ley 776 de 2002).

Marco legal.

De acuerdo al análisis de ausentismo de la constructora Construvid SAS de la ciudad de Valledupar es necesario revisar el marco legal que hace referencia las normas actuales y vigentes que son aplicables dentro del presente estudio.

El ausentismo en el sector de la construcción obedece a las actividades que se realizan al aire libre en condiciones difíciles pasando por choque térmico (frio-calor), humedad, éstas requieren de una alta demanda física y la Constitución Política de Colombia del año 1991 menciona los principios fundamentales y los derechos del trabajador en los Art. 1,2,5,25, 47 y 48; por otra parte, Código Sustantivo del Trabajo, en los art. 57, 58 y 236, indica temas sobre la incapacidad, enfermedad laboral que puede presentarse por tiempos continuos y altos de exposición a los peligros. Es deber del Empleador “Suministrar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud” (Codigo sustantivo del trabajo, 1950). También, es importante tener en cuenta que los trabajadores de la constructora pueden presentar desórdenes musculo esqueléticos por manejo de cargas, estrés mecánico o posturas incómodas para realizar las labores, al igual que lesiones en las articulaciones, y, por ende, esto genera costos para el trabajador, la empresa y la sociedad. Por ello la legislación colombiana busca la protección del trabajador mediante los programas de intervención que debe realizar la Empresa con el fin de minimizar el impacto que puede tener el trabajador en el desarrollo de la labor para la cual fue contratado.

Desde la Ley 1979, en la que se dicta las medidas sanitarias, en especial su Título III, que menciona las disposiciones de la Salud Ocupacional y las que son aplicables a todo el lugar y clase de trabajo, se ha legislado en nuevas resoluciones y Leyes que propende al cuidado de la salud de los trabajadores no solo a nivel físico sino también emocional y de convivencia laboral (Ley 09 de 1979). De acuerdo a la resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización de los programas de salud ocupacional, en art.10 numeral 15, menciona que es responsabilidad de las empresa en todo el territorio Colombiano elaborar y presentar los programas de Medicina preventiva y ejecutar el plan presentado (Resolución 1016 de 1989); también la ley 100 de 1993 en el capítulo 4, artículo 139, numeral 11, menciona los principales lineamientos para la administración del sistema general de riesgos profesionales, normas y procedimientos que se deben seguir para prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra los accidentes y enfermedades laborales, contraídas por causa u ocasión del trabajo que desempeñan. En esta ley se organiza el sistema de seguridad social y de riesgos profesionales con el objetivo de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de seguridad de los trabajadores en sus sitios de trabajo (Ley 100 de 1993).

De acuerdo a lo anterior, es de obligatorio cumplimiento investigar el ausentismo en toda su naturaleza y determinar si el trabajador está siendo afectado por un riesgo que no se ha evidenciado ya sea de índole físico o por un clima laboral no adecuado que pueda dar inicio a una enfermedad de origen laboral o común. El Decreto 1295 de 22 de junio de 1994, menciona la definición de enfermedad profesional y accidente laboral, al igual que define las prestaciones asistenciales según el art. 5,8, 9 y 10, y los derechos que tiene el trabajador por estar vinculado al Sistema General de Seguridad Social (Decreto 1295 de 1994).

De acuerdo a la resolución 2346 de 2007 el manejo de las evaluaciones medicas ocupacionales de pre ingreso, periódicos, de retiro y las historias clínicas; estas últimas son de carácter confidencial, en el sentido que el empleador no puede conocer la historia clínica sino un profesional de la salud (Resolución 2346 de 2007). Por otro lado, la Resolución 2646 de 2008 establece 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; como se ha indicado no solo el trabajador puede presentar enfermedades de origen físico sino también de origen psicosocial (Resolución 2646 de 2008).

La ley 1468 (2011), adición de las disposiciones sobre los tipos de licencias a que tiene derecho el trabajador, y modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo. La ley 1280 (2009) establece, por medio de la adición del numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, la Licencia por Luto para los trabajadores.

Cuando un trabajador se encuentre expuesto a una enfermedad laboral que sea de índole mental, la ley 1616 de enero 2013 establece el derecho a la salud mental mediante la promoción y prevención, implantación de la evaluación de la Política Nacional de la salud mental (Ley 1616 de 2013). Para las Empresas es importante conocer la tabla de enfermedades profesionales de acuerdo al Decreto 1477 de 2014 porque si un trabajador se encuentra con un dictamen de una enfermedad de origen laboral, tiene derecho al proceso de tratamiento y de rehabilitación necesario para recuperar sus funciones físicas, mentales y sociales (Decreto 1477 de 2014).

El Decreto 1072 de 2015 Es el Sistema General de Riesgos y el sector del Trabajo En Colombia, donde indica que los empleadores, en este caso la Constructora, debe tener un sistema

que contenga el ciclo PVHA y el empleador se compromete a garantizar que se defina e implemente las acciones y documente las acciones preventivas y correctivas que sea necesaria para mitigar el riesgo que pueda estar expuesto el trabajador, fijando fechas y responsables el cumplimiento; también deberá determinar directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continuar y mantener el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015). El Decreto 472 (2015), indica las multas Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales. La resolución 1111 (2017), indica los estándares mínimos que debe cumplir el sistema de seguridad y salud en el trabajo, así como los indicadores que se deben estudiar al interior de la organización, referentes al ausentismo laboral, accidentalidad y enfermedades laborales. Por último, la Circular 010 de (2017), por la cual se aclara y se incluye a los diferentes actores del sistema General de Riesgos Laborales, acerca del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas derivadas de accidente o Enfermedad, ya sea por causa común o Enfermedad.

Colombia está expidiendo Leyes y reglamentaciones con el objetivo de investigar, analizar y mitigar las posibles consecuencias que puedan tener los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales y la responsabilidad de la empresa con establecer medidas, controlar y evitar cualquier tipo de consecuencia para la salud y seguridad del trabajador y su familia. Según lo expuesto, el presente estudio hace parte del cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la nueva resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos que deben cumplir las empresas en materia de SST.

Marco metodológico.

El paradigma de la presente investigación es cuantitativo; el tipo de investigación es descriptiva, retrospectiva (Hidalgo, 2005); *descriptiva* debido a que se analiza cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno del ausentismo, a través de la recolección de datos, buscando especificar las características y los perfiles importantes de un grupo de personas; *retrospectivo* debido a que se busca determinar mediante la revisión y recopilación de los datos existentes, haciendo un corte en el tiempo entre enero y diciembre del año 2018, sin ningún seguimiento posterior, cuáles son las principales causas del ausentismo laboral. El tipo de diseño, teniendo en cuenta la intervención de los investigadores, es *observacional, no experimental*, dado que no existe manipulación de la información suministrada, solo se observa y analiza tal como es en la realidad.

Fases del estudio.

Para llevar a cabo los objetivos de la presente investigación se tendrán en cuenta las siguientes etapas:

Realizar un acercamiento a las principales teóricas y técnicas utilizadas para la intervención y disminución del ausentismo laboral. Por medio de la revisión minuciosa de la normatividad que establece el ausentismo laboral en Colombia.

Se conocerá las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa durante el año 2018., por medio del análisis del perfil sociodemográfico de la población estudio, el cual fue determinado por la empresa de manera previa.

Se determinarán cuáles fueron las principales causas e índices de ausentismo en la empresa durante el año 2018. Por medio del análisis de los datos registrados en bases de datos de la empresa; esta información será suministrada por el área de recursos humanos. También se realizará la relación existente entre estos datos con el perfil sociodemográfico de la población estudio.

Se realizará una propuesta de medidas para la implementación de acciones preventivas y correctivas que minimicen el ausentismo laboral.

Recolección de la información.

Para la recolección de los datos se utilizaron diferentes fuentes:

Fuentes primarias.

Se utilizó material que se encontró disponible en físico: planillas de asistencia del personal que se encuentra en área operativa y formatos de solicitud de permiso de las dos áreas de la empresa, registros de horas extras. *Base de datos ausentismo laboral por parte del área de Recursos Humanos:* Se utilizó la base de datos del ausentismo laboral, donde se encontró: datos personales, fecha y tiempo de ausentismo, jornada laboral, área donde trabaja, antigüedad en el cargo, tipo de permiso (remunerado y no remunerado), motivo del permiso, entre otros.

Fuentes secundarias.

Documento de perfil sociodemográfico: se utilizó para determinar de forma puntual algunas características de la población objeto de estudio.

Población, muestra y criterios de selección de la muestra.

En el presente estudio, la población está constituida por los trabajadores de la empresa CONSTRUVID SAS, que se encontraron vinculados durante el año 2018. De acuerdo a las características de la presente investigación, la muestra corresponderá al total de los trabajadores de la empresa, los cuales son un total de 42 trabajadores. El criterio de selección, es únicamente que se encontrara vinculado laboralmente con la empresa durante el periodo del año 2018. La población de estudio es de tipo objetivo; esta se refiere al grupo de personas u objetos en que se interesa el investigador para generalizar las conclusiones requeridas. La población objetivo por lo general tiene diversas características y también es conocida como la población teórica. (Sánchez, 2014).

Instrumentos.

Los materiales que se utilizaron en el desarrollo de la investigación son:

Documento de perfil sociodemográfico: este documento será otorgado por la empresa en estudio y fue realizado previamente por los encargados del área de seguridad y salud en el trabajo y recursos humanos dentro de la institución.

Planillas de asistencia del personal que se encuentra en área operativa y formatos de solicitud de permiso de las dos áreas de la empresa, registros de horas extras.

Base de datos de ausentismo laboral: esta información será otorgada por la empresa en estudio, la cual es actualizada constante mente por el área de recursos humanos de la institución.

Técnicas.

La técnica a utilizar será la de causa-efecto, donde se realiza un análisis causal comparativo. En este se quiere establecer relaciones de causa y efecto, o bien establecer diferencias de ciertas variables, donde se controlan todas las variables intervinientes y modifican a su modo las variables para apreciar sus posibles efectos sobre las variables dependientes (Hidalgo, 2005).

Procedimientos.

Como primera parte del procedimiento se realiza análisis del perfil sociodemográfico de la población, el cual está compuesto por las siguientes variables:

Edad

Sexo

Estado civil

Número de personas a cargo

Nivel de formación.

Antigüedad en la empresa

Antigüedad en el cargo actual

Uso del tiempo libre

Antecedentes mórbidos

Consumo de sustancias psicoactivas (cigarrillo, alcohol, drogas y/o medicamentos)

Practica algún deporte.

Como segundo paso se realiza el análisis de los datos suministrados por parte del área de gestión de recursos humanos de la empresa, donde se tendrán en cuenta variables como las que se mencionan a continuación:

Tiempo del ausentismo.

Motivo de la ausencia:

Enfermedad común (EC)

Enfermedad laboral (EL)

Accidente de trabajo (AT)

Ausencia no justificada (AN)

Calamidad domestica (CD)

Licencia de luto (LL)

Licencia no remunerada (LN)

Ausencia con permiso (AP)

Licenciado maternidad (LM)

Licencia de paternidad. (LP)

Como tercer paso se realiza un análisis de los datos obtenidos, por las bases de datos del ausentismo suministrado por la empresa, determinando cuales fueron las causas más comunes que lo generaron, el tipo de ausentismo de prevalencia, así como los índices de ausentismo.

Luego se procede a hacer la correlación existente entre el perfil sociodemográfico de la población en estudio los registros de ausentismo de la base de datos suministrada por la empresa. Aquí se realiza el análisis minucioso sobre la relación de las características de la población con el ausentismo.

Por último, se plantea una propuesta estratégica para la intervención del ausentismo laboral dentro de la empresa, por medio del establecimiento de medidas preventivas y correctivas que permitan la minimización del ausentismo laboral en CONSTRUVID SAS.

Cronograma de actividades

El presente estudio se realiza teniendo en cuenta el siguiente cronograma de actividades.

		11-nov.-18	18-nov.-18	25-nov.-18	2-dic.-18	20-ene.-19	3-feb.-19	17-feb.-19
Título del proyecto de investigación.	█							
Justificación del proyecto.	█							
Planteamiento del problema.		█						
Objetivos general y específicos.		█	█	█	█	█	█	█
Diseño metodológico:		█	█	█	█	█	█	█
Aplicación de metodología					█	█	█	█
Toma de Resultados					█	█	█	█
Análisis de resultados					█	█	█	█
Conclusiones						█	█	█
Recomendaciones							█	█
Entrega final del documento de investigación								█

Ilustración 2. Cronograma de actividades.

Fuente: propia.

Presupuesto de la investigación.

Para la realización de la presente investigación, el presupuesto se estima de la siguiente

manera:

<i>Concepto</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Valor en COP</i>
<i>Investigadores</i>	3	1.500.000
<i>Materiales-impresiones</i>	-	400.000
<i>Computador-Software-internet</i>	3	450.000
<i>Desplazamiento</i>	1	250.000
<i>Otros gastos</i>	-	500.000
<i>Total</i>	-	\$3.200.000

Fuente: propia

Resultados.

Presentación de resultados.

El análisis de resultados se basó principalmente en la recolección de la información del ausentismo laboral, de todos colaboradores de la empresa durante el año 2018. Se inició analizando el perfil sociodemográfico de la población, luego se determinaron cuáles fueron las principales causas del ausentismo, así como las características de estos, y como se relacionan con las variables sociodemográficas de la población estudio.

Análisis de perfil sociodemográfico de la población.

La investigación arrojo los siguientes resultados en cuanto a las variables sociodemográficas de la población estudio de la empresa CONSTRUVID SAS.

Distribución de trabajadores por género.

Tabla1. Distribución de la población según el género

Distribución de la población según el género.		
Categoría	f	%
Femenino	19	45%
Masculino	23	55%
Total	42	100%

En cuanto a la variable del género de la población, la muestra refleja que el personal de la empresa está compuesto en un 55% del género masculino, sobre el femenino con un 45 %.

Distribución de trabajadores por edad.

Tabla 2. Distribución de la población según la edad.

Distribución de la población según la edad.		
Categoría	f	%
18-29 años	9	21%
30-39 años	20	48%
40-49 años	12	29%
50-59 años	1	2%
	42	100%

En la variable de la edad se observa que el 48% de la muestra tiene entre 30 y 39 años, seguidos con un 29% donde se ubican los trabajadores con edad de entre los 40 y 49 años, en tercer lugar, tenemos el 21% los cuales tienen edad entre 18 y 29 años, y por último solo el 2% que tiene entre 50 y 59 años. La edad promedio de la muestra es de 35 años, la edad mínima es de 23 años y la máxima de 52 años.

Distribución de trabajadores por estado civil.

Tabla 3. Distribución de trabajadores por estado civil.

Distribución de trabajadores por estado civil.		
Categoría	f	%
Soltero	13	31%
Casado	24	57%
Unión libre	4	10%
Separado	1	2%
Total	42	100%

Teniendo en cuenta el estado civil de la muestra se observa que más de la mitad se encuentran casados (57%) y un 10% se encuentra en unión libre; lo cual se puede afirmar que el

67 % de la población tiene vínculos de pareja. Por otra parte, el 31% de los trabajadores se encuentra soltero y solo el 2% está separado.

Distribución de trabajadores por nivel de formación.

Tabla 4. Distribución de trabajadores por nivel de formación

Distribución de trabajadores por nivel de formación.		
Categoría	f	%
Bachillerato	9	21%
Técnico	7	17%
Tecnólogo	8	19%
Profesional	14	33%
Especialización	4	10%
	42	100%

Respecto al nivel de formación de los trabajadores, se tiene que el 10% lo conforman profesionales especialistas, el 33% profesionales sin especialidad, 19% son tecnólogos, 17% técnicos y el 21 % solo tiene nivel de formación secundaria. Esto muestra que la empresa cuenta con gran porcentaje de personal capacitado y experimentado.

Distribución de trabajadores por el tipo de trabajo labor.

Tabla 5. Distribución de trabajadores por tipo de labor

Distribución de trabajadores por tipo de labor.		
Categoría	f	%
Operativo	17	40%
Administrativo	25	60%
total	42	100%

El 60% de la población realiza labores de tipo administrativa, mientras que el 40 % realizan labores de tipo Operativa, es decir, en obras de construcción, exponiéndose a los distintos riesgos propios de la actividad.

Distribución de trabajadores por el tipo de vivienda.

Tabla 6. Distribución de trabajadores por el tipo de vivienda

Tipo de vivienda	Frecuencia	Porcentaje
Propia	22	52%
Arrendada	8	19%
Familiar	12	29%
	42	100%

El 52% de la población tiene vivienda propia, el 29% en viviendas familiares y el 19% vive arrendado.

Resultados del ausentismo.

La población objeto de estudio presento un total de 188 ausencias en el trabajo, lo que representa 302 días de ausentismo laboral, durante el año 2018. El ausentismo se presentó por diferentes causas, entre las principales están: de origen médico, personal, laboral, legal e institucional. A continuación, se presentan los resultados del análisis de las variables que intervinieron en el ausentismo de los colaboradores de la empresa durante el periodo de estudio.

Causas del Ausentismo.

Origen del ausentismo	F	%
Medico	70	37%
Personal	53	28%
Laboral	2	1%
Legal	56	30%
Institucional	7	4%
Total	188	100%

El ausentismo por causa y origen medico se basó en su mayor parte en permisos para citas médicas y citas con especialistas, el cual tuvo una frecuencia de 70 sobre el total de 188 ausencias transcurridas en el año, este representa el 37% del total de las ausencias; las ausencias de tipo personal, que se refieren a diligencias personales, asuntos escolares de los hijos, etc., tuvieron una frecuencia de 53 en el año, representado por el 28%; el ausentismo por causa legal se refieren a permisos por días cívicos, jornadas libre por derecho a votación, licencias de maternidad y paternidad, entre otras, tuvo una frecuencia de 56 del total de ausencias del año, lo cual representa el 30% del ausentismo; las causas institucionales referidas a permisos por días de cumpleaños, representaron el 4% del total del ausentismo, y por último, el ausentismo de origen laboral, caracterizado por incapacidades de accidente de trabajo, solo tuvo una representación del 1% del total de ausentismo durante el periodo en estudio.

Tipo de ausencia.

Tipo de ausencia	F	%
Permiso	160	85%
Incapacidad	28	15%
Total	188	100%

Mayor parte de las ausencias que se presentaron fueron por permisos solicitados; el 86% de las ausencias correspondieron a permisos voluntarios solicitados al área de recursos humanos y el 14% correspondieron a incapacidades involuntarias, por diferentes causas.

Origen de la incapacidad.

Origen de incapacidad	F	Porcentaje
Enfermedad común	24	86,0%
Accidente de tránsito	2	7,0%
Accidente de trabajo	1	3,5%
Cirugía	1	3,5%
Total	28	100,0%

Las incapacidades se originaron en un 86% por causas médicas (enfermedades de origen común), el 7,0% se originaron por accidentes de tránsito, un 3,5% a accidentes de trabajo y el 3,5% restante se originaron por cirugías.

Ausentismo mensual.

Ausencia por mes	Ausencias por mes	Total, días de ausencia por mes	% Días ausencia
Enero	5	9	3%
Febrero	20	21	7%
Marzo	19	12	4%
Abril	22	38	13%
Mayo	17	46	15%
Junio	25	13	4%
Julio	17	13	4%
Agosto	8	15	5%
Septiembre	13	22	7%
Octubre	11	18	6%
Noviembre	21	53	17%

Diciembre	10	41	14%
Total	188	302	100%

Teniendo en cuenta que el número total de tratadores es 42, la tabla indica que los meses que más presentaron ausentismo fueron mayo y noviembre del 2018, con el 15% y 17% de días de ausencia durante cada mes, respectivamente.

Ausentismo por tipo de labor.

En la población de estudio se encontraron dos tipos de labores principales: administrativas y operativas. Los administrativos como su nombre lo indica, son aquellos trabajadores que se desempeñan desde un ambiente de trabajo de oficinas. Mientras que los operativos son aquellos trabajadores que se desempeñan en ambientes de la construcción, es decir, en campo abierto. Los resultados fueron los siguientes:

Ausentismo por tipo de labor	F	%
Administrativo	124	66%
Operativo	64	34%
	188	100%

Se obtuvo que el 66% de las ausencias en el trabajo corresponden al personal administrativo, mientras el 34 % restante al personal operativo.

Ausencias por género.

Dentro de las características sociodemográficas de la población estudio se obtuvo que el 45% de la población es de género femenino mientras que el 55% corresponden al género masculino. Con respecto a las ausencias por género se obtuvo:

Ausencia por genero	F	%
Femenino	112	60%
Masculino	76	40%
Total	188	100%

Mayor parte de las ausencias la obtuvo el género femenino, con el 60%, mientras que los hombres se ausentaron en un 40% durante el año.

Análisis de resultados.

Para el análisis de resultados del presente estudio, se tendrá en cuenta que la población está conformada por 42 trabajadores, divididos en dos grandes áreas o tipo de labor: la administrativa y operativa, de los cuales 25 realizan trabajo administrativo y 17 operativo o en obras de construcción.

Durante el año 2018, se presentaron en total 188 ausencias de trabajadores, lo que representó 302 días de ausentismo. Todas las ausencias fueron justificadas, y las causas que lo favorecieron fueron: los permisos justificados con 86% y las incapacidades con 14%. Del total de incapacidades que se presentaron en 2018, 80 % correspondieron a causas médicas (enfermedad común), 6,7% a accidentes de tránsito personales, 6,7% licencia de paternidad, 3,3% accidentes de trabajo y el restante 3,3% a cirugías programadas.

De manera general, del total de las 188 ausencias presentadas durante el transcurso del año 2018, las causas que se tuvieron en cuenta para el análisis fueron: causas médicas, personales, laborales, legales e institucionales. El 37% del ausentismo correspondió a causas médicas, donde se incluyeron las incapacidades de origen médico, permisos por citas médicas, citas con especialistas, entre otras semejantes. Seguido las causas legales con el 30% corresponden a otorgamiento de media jornada laboral por motivos electorales, licencias por luto y licencias por paternidad. Luego en tercer lugar están las causas personales con el 28%, que según los registros se refieren a permisos por: asistencia a conferencias, asuntos familiares como actividades escolares con los hijos y viajes por matrimonio, calamidad doméstica, diligencias personales, asistencia a universidad, viajes, entre otros. Por último, se encuentran las causas laborales e institucionales con el 1% y 4% respectivamente; las laborales se derivan de incapacidades por accidentes de trabajo, los cuales no es muy representativo, y las causas institucionales a media jornada de trabajo otorgada a los trabajadores por motivo de su cumpleaños.

Teniendo en cuenta el género de la población estudio, se encontró que el 60% de las ausencias las tuvieron mujeres, mientras que los hombres se ausentaron en un 40%. Estos porcentajes al relacionarlos con el número de trabajadores de la empresa por género son representativos, dado que la población está conformada por el 45% del género femenino y el 55% del género masculino, por tanto, se observa que a pesar de hay menos mujeres en la empresa, estas tienden a ausentarse más de su puesto de trabajo. La principal causa observada por la cual se ausentan más las mujeres que los hombres de su puesto de trabajo fueron causas legales (compensatorio por votaciones, licencias de luto y paternidad, vacaciones pendientes por disfrutar, entre otras) y causas personales (diligencias personales y calamidad domestica).

Otra de las características del ausentismo que se observó fue, que los trabajadores del área administrativa presentan mayores porcentajes de ausentismo que los del área operativa; estos, presentaron un 66% y 34% de ausencias, respectivamente durante el año 2018. Lo que quiere decir que el personal administrativo se ausenta más que el personal operativo.

En relación a la edad de la población estudio, se observó que quienes se ausentaron en mayor medida fueron los trabajadores entre edad comprendida en los 30 y 39 años; los trabajadores de 30-39 años en primer lugar con el 36% de ausencias, en segundo lugar, los trabajadores de 40-49 años con el 34% de ausencias. Seguidamente los trabajadores en edades de 18-29 años con el 27% de ausencias, y por último los trabajadores en edad de 50-59 años solo presentaron el 2% de ausencias en el trabajo.

Los trabajadores casados o con algún vínculo de pareja presentaron mayor número de ausencias, en total obtuvieron el 64% de las ausencias durante el año 2018.

De acuerdo a los resultados obtenidos por ausentismo mes a mes durante todo el año 2018, se puede evidenciar que a finales de cada semestre del año se aumenta el ausentismo considerablemente en comparación con los inicios de semestre. Los meses que presentaron mayor ausentismo fueron mayo y noviembre con el 15% y 17%, respectivamente.

Por último, los trabajadores del área administrativa presentaron mayor número de ausentismo, especialmente el género femenino. El porcentaje de ausentismo del área administrativa de la empresa es del 66%, mientras que el área operativa tuvo una incidencia del 34%.

Discusión.

¿Se puede disminuir el ausentismo laboral? Es una inquietud que existe dentro de la empresa Construvid S.A.S. Dado que el ausentismo generado por enfermedad común puede estar relacionado con los factores individuales y ambientales que afectan el estado de salud de los colaboradores.

Durante el desarrollo de la investigación, la Compañía no contaba con un estudio a profundidad de días, departamentos y causas del ausentismo; Este análisis, permite conocer que las enfermedades de origen común, es la mayor causa de ausentismo; el resultado anterior no difiere del estudio de la (ANDI, 2017), la cual indicó que el ausentismo se debe principalmente a enfermedades de origen común en primer lugar y en segundo lugar los permisos y los de origen legal o judicial; al igual la OIT (2010) destaca que en el mundo se pierde el 4% del PIB por el costo en ausencia laboral por éstas mismas causas.

Los ausentismos presentados en Construvid S.A.S fueron presentados con justa causa lo cual confirma lo mencionado por Molinera (2006) que indica que el ausentismo se produce por enfermedad común es previsible y justificado; se infiere que la inducción que realiza la empresa desde el departamento de Talento Humano está acorde y los empleados indican previamente la ausencia.

En cuanto al género, el ausentismo situó que es mayor en las mujeres que en los hombres, lo cual infiere que las mujeres somatizan más las enfermedades, el estrés, la actividad laboral y extra laboral, se considera las causas más frecuentes y según los estudios las mujeres se ausentan más por la causa enfermedad común, lo cual es concordante con los estudios realizados en nuestro país.

En cuanto a la edad, entre los 30-39 años fue el rango de mayor ausencia; lo cual difiere del estudio que realizó Danatro (1994) que el rango de ausentismo se encuentra entre los mayores de 45 años, entonces no se puede concluir que a mayor edad, mayor ausentismo; pero se tiene en cuenta que en la edad 30-39 años y para el caso de las mujeres, es la edad en la que sus hijos demandan un mayor atención porque se encuentra en edades de 1 a 12 años donde la presencia de la madre es fundamental; teniendo en cuenta que es un tercero quien cuida de ellos durante su ausencia.

Dentro del estudio se observa que los trabajadores del área administrativa presentan un porcentaje mayor en las mujeres; se incapacitan más a menudo y con mayor tiempo de ausencia. Las citas médicas por cefalea y enfermedades gastrointestinales son las que provocan el mayor ausentismo laboral; Puede ser motivada por falta de motivación por parte personal y/o laboral que para la presente investigación no fue estudiado este tipo de variable. Hay que considerar para los cargos administrativos si la jornada laboral se extiende a diario, evaluar si la carga laboral es extensa vs tiempo laboral o si el número de colaboradores es el adecuado para la labor desarrollada.

En cuanto a los meses de ausencia son los meses de mayo y noviembre que puede coincidir con celebraciones de índole familiar en mayo y en noviembre grados escolares y temas académicos con los hijos. Algunos autores indica que el mes de diciembre es el de mayor ausentismo, pero para la empresa esto no tiene relación por la cultura que hay en el lugar donde está ubicada la Compañía.

Durante el desarrollo de la investigación, aún se genera interrogantes que sería de gran importancia que se desarrollara en otras Compañías similares, como lo siguiente: ¿Cómo el ausentismo laboral incide con la motivación del colaborador?

El estudio del ausentismo en la Empresa es importante para el área de Talento Humano como insumo para generar un plan de contingencia que considere el tipo de ausentismo, el trabajo extra laboral y mitigar los factores de riesgo que están afectando el estado de salud del colaborador y su familia y determinar la causa raíz por la cual, las mujeres presenta un mayor número de ausencias; ya que de continuar con éstas ausencias puede provocar una disminución de la capacidad de obra, en la calidad del trabajo que redunde en una disminución del personal que pueda afectar el éxito de la Compañía.

Recomendaciones.

Luego de analizar la base de datos suministrada por el área de talento humanos de CONSTRUVID, se recomienda concientizar al talento humano de la empresa de que son un elemento importante para crecer como organización y motivándoles a plantear propuestas que permitan un bienestar laboral y disminuya el ausentismo laboral.

Basándose en las propuestas generadas por los trabajadores diseñar e implementar una política de ausentismo que contenga tanto las necesidades de la empresa como las del empleador.

Teniendo en cuenta que la asistencia a citas médicas fue la mayor causa de ausencia laboral a la empresa debe determinar el estado de salud de los trabajadores y fomentar programas de salud preventiva y capacitar en hábitos saludables.

Realizar una encuesta de ambiente laboral para determinar el grado de bienestar y motivación laboral de los trabajadores que conllevan a la salud física, mental de los trabajadores y que puede afectar la salud de estos.

Acordar entre empleados y trabajadores propuestas como horarios flexibles, adelantar horas laborales cuando hay ausencias programadas en este caso citas médicas, actividades escolares etc.

Continuar realizando seguimiento e intervención de los diferentes causantes de ausentismo planeando acciones que permitan disminuir las diferentes causas de ausentismo en CONSTRUVID.

Hacer propuestas a sus colaboradores de trabajar una hora semanal extra acumulable que luego de cumplirse 8 horas pueda ser compensada para la realización de actividades familiares o personales.

Debido a la ausencia representada en 302 días perdidos es decir casi un día perdido al año, quiere decir que es como si la empresa tuviera un colaborador menos en cuanto a productividad, pero si uno más en nómina y otros gastos administrativos. Se considera que las actividades del colaborador ausente deben estar distribuida en los compañeros del área lo cual a lo largo del periodo puede ocasionar fatiga, cansancio y un aumento del nivel de estrés con una menor productividad a nivel de la compañía. Debido a la anterior consideración es indispensable y de manera prioritaria realizar los planes de intervención más adecuados con el objetivo de mitigar el riesgo que pueda presentar el colaborador por niveles de exposición y fatiga.

Con el fin de proponer mejoras en los índices de ausentismo de CONSTRUVID SAS se recomienda poner en marcha el Programa para disminución de ausentismo laboral, que se encuentra en los anexos del presente trabajo de investigación. (*ver anexo 1*).

Conclusiones.

Las organizaciones están compuestas por seres humanos que son tridimensionales: cuerpo, emociones y sociales; La gerencia de Talento Humano es consciente de ello y para realizar el análisis de ausentismo en una Compañía se evalúan estos aspectos; teniendo en cuenta las tres dimensiones en la cual los factores internos, externos y sociales afectan de manera directa o indirecta a los colaboradores de una organización.

En la presente investigación se concluyó lo siguiente:

La causa principal del ausentismo de la empresa son los permisos por asistencia a citas médicas, seguido de los permisos por causas personales y legales. Las causas laborales como, el accidente de trabajo, ocupa el último lugar como causa de ausentismo y no existe ningún caso por enfermedad laboral. La principal causa de incapacidades fue la enfermedad de origen común.

A pesar de que los trabajadores del área operativa se encuentran en un nivel de exposición al riesgo mayor que los trabajadores del área administrativa, se concluye que el tipo de tareas que realiza el trabajador, sea de mayor o menor riesgo, no es determinante en su ausentismo del trabajo, dado que se presentó mayor índice de ausentismo en trabajadores del área administrativa.

No se consideró el estilo de vida familiar o fuera del lugar de trabajo de los colaboradores: el consumo de sustancias psicoactivas, drogas, vida nocturna, estudios o prácticas deportivas que puedan incidir en el ausentismo generado durante el año 2018.

Bibliografía

- ANDI. (2017). *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas* (01 ed.). Medellín-Colombia: Mundo libro.
- Arcos Vargas, K., & Durango Fuentes, Á. A. (2017). *Análisis del ausentismo laboral de 1 a 3 días en la IPS ANGIOGRAFÍA del occidente de Cali*. Cali, Colombia.
- Bautista España, I. M., & Valencia Molano, S. S. (2015). *Causas del ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital San Andres E.S.E de Tumaco durante el primer semestre de 2015*. Medellín.
- Boada, J., Vallejo, R., Agulló, E., & Mañas, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema* , 17 (2), 212-218.
- Cerda Vásquez, G., Lafuente Andrades, V., Lafuente Andrades, V., & Retamal Soruco, J. (2010). *Relación entre ausentismo laboral y factores socio-demográficos, personales y laborales del equipo de enfermería del centro de responsabilidad cirugía y medicina Hchmch, Chillán 2010*". Tesis para optar al grado de licenciado en enfermería, Universidad del Bio Bio, Chillán.
- Circular 010 de 2017 . (2017). *Secretaría Distrital del Hábitat*. Obtenido de <https://www.habitatbogota.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-010-2017>
- Código sustantivo de trabajo. (1950). *Secretaría del senado*. Recuperado el 15 de diciembre de 2018, de Secretaría del senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#57

Código sustantivo del trabajo. (1950). *Secretaría de senado*. (S. d. senado, Productor)

Recuperado el 15 de diciembre de 2018, de Secretaría de senado:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html#235-

A

Código sustantivo del trabajo. (1950). *Secretaría del senado*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

(2012). Ley 1562 de 2012. En C. d. Colombia, *artículo 4*.

(2002). Ley 776 de 2002. En C. d. Colombia.

Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1562*. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Bogotá D.C.

Cuevas, Y., García, T., & Villa, M. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de primer nivel*. Tesis, Universidad del Rosario, Bogotá D.C.

Decreto 1072 de 2015. (2015). *ICBF*. Obtenido de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm

Decreto 1295 de 1994. (1994). *Secretaría del senado*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Decreto 1477 de 2014. (2014). *Alcaldía mayor de Bogotá*. Obtenido de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849>

Decreto 472 de 2015. (2015).

El tiempo. (10 de septiembre de 2018). *El tiempo*. Obtenido de

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-ausentismo-laboral-en-colombia->

266196

FASECOLDA. (2018). *FASECOLDA*. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, de <http://www.fasecolda.com>

Ferraro, C. (2016). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortabat" de Olavarria*. Maestría en Gestión de sistemas y Servicios en Salud, Universidad Nacional de Rosario, Olavarria; Argentina.

Gerencie.com. (03 de noviembre de 2017). *Gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/jornada-de-trabajo.html>

Gerencie.com. (18 de mayo de 2018). *Gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/incapacidad-laboral.html>

Hidalgo, I. V. (18 de 12 de 2005). *Gestiopolis*. Obtenido de Tipos de estudio y métodos de investigación: <https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>

ICONTEC. (1996). Norma Técnica Colombiana NTC3793. *Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas del ausentismo laboral* .

Jiménez Beltrán, F. (2014). *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad*. Bogotá.

Ley 09 de 1979. (1979). *Secretaría del Senado*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

Ley 100 de 1993. (1993). *Secretaría del Senado*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Ley 1280 de 2009. (2009). Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1280_2009.html

Ley 1280 de 2009. (2009). *Secretaria del senado*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1280_2009.html

ley 1468 de 2011. (2011). *Secretaria del senado*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

Ley 1616 de 2013. (2013). *Secretaria del senado*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Mesa M, F. R., & Kaempffer R, A. M. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile* , 132 (9), 1100-1108.

Ministerio de trabajo. (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Bogotá D.C.

Ministerio de Trabajo. (2013). *Por el cual se modifica el parágrafo 1o del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999*. Decreto 2943 de 2013, Ministerio de Trabajo.

Molinera Mateos, J. F. (2006). *Absentismo laboral. Causas, control y análisis. Nuevas formas. Técnicas para su reducción*. (2 ed.). Madrid, España: Fundación Confemetal.

Mutua Intercomarcal. (2018). Recuperado el 14 de julio de 2018, de Mutua Intercomarcal:

<https://www.mutua-intercomarcal.com/pabsentismo/teoria/8/Tipos-y-causas>

OMS. (07 de abril de 1948). *Organización mundial de la salud*. (O. R. Organization, Productor)

Obtenido de organización mundial de la salud: <http://www.who.int/es/>

Porret Gelabert, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa privada española. *Revista Tecnico Laboral* , 34 (131), 5-81.

RAE. (2018). *Real Academia Española*. Recuperado el 13 de julio de 2018, de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=0CHGUJT>

Resolución 1111 de 2017. (2017).

Resolución 1016 de 1989. (1989). *ICBF*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

Resolución 2346 de 2007. (2007). *ICBF*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm

Resolución 2646 de 2008 . (2008). *ICBF*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ribaya, F. J. (2008). La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas. *Revista Alta Dirección* (43), 29-39.

Rodríguez, A. (1988). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Editorial Pirámide.

Ross, C. E., & Huber, J. (1985). Hardship and depression. *Journal of Health and Social Behavior* , págs. 312-327.

Safe Mode HSEQ. (20 de abril de 2018). *Safe Mode HSEQ*. Obtenido de <http://so.smsafemode.com/diferencia-entre-enfermedad-laboral-y-enfermedad-comun/>

SafetYA. (11 de enero de 2018). *SafetYA*. Recuperado el 15 de julio de 2018, de SafetYA: <https://safetya.co/perfil-sociodemografico-trabajadores/>

Samaniego, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. En A. Rodríguez, *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (págs. 247-258). Madrid: Pirámide.

Sampieri H, R., Fernandez C., C., & Baptista, M. D. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed., Vol. 1). México D.F: McGraw-Hill.

Sánchez, D. C. (2015). *Ausentismo laboral: Una visión desde la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Tesis, Universidad del Bosque, Bogotá D.C.

Sánchez, J. C. (2014). *Metodología de la investigación científica y tecnologica* (Vol. 1). Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos, S.A.

Silva Gutierrez, C., Caicedo Gómez, D., & Serna Calvo , L. (2013). *Ausentismo laboral en personal de salud de la red salud norte de Cali en 2013*. Cali.

Valenzuela, T. M. (2005). Indicadores de Salud: Características, Uso y Ejemplos. *Ciencia & Trabajo* (17), 118-122.

Velásquez , C. F., Palomino, J. C., & Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana* , 34 (01), 6-17.

Vidal Gamboa, C., Palavecino Sáez, I., MoyaRivera, P., Toro Huerta, C., & Hoffmeister Arce, L. (2017). Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Ciencia & trabajo* , 19 (60), 188-193.

Vidal, C., Palavecino, I., Moya, P., Toro, C., & Hoffmeister, L. (2017). Calidad de Vida del Personal de Salud su Relación con el Ausentismo. *Ciencia y trabajo* .

Vosloo, W., Fouche, J., & Barnard,, J. (2014). The relationship between financial efficacy, satisfaction with remuneration and personal financial well-being. *International Business & Economics Research Journal* (13).

Mora Vargas, A. (2005). Guía para elaborar una propuesta de investigación. *Revista Educación*, 29 (2), 67-97.

Anexos.

Anexo 1. Programa para la disminución del ausentismo laboral.

Teniendo en cuenta los diferentes aspectos que conllevan al ausentismo laboral en la empresa Construvid SAS y basándonos en los resultados del análisis causa de estudio de este proyecto se crea un programa que contribuya a disminuir los niveles de ausentismo, basándose en el bienestar de los trabajadores como lo dice Rodríguez , Serrano (2000) “ las personas ya no son el activo más importante de la organización, son la organización misma”; el ausentismo de un trabajador afecta a la empresa en general y a su producción.

El programa propuesto para la disminución del ausentismo laboral en Construvid S.A.S., está basado en la realización de acciones de mejora que permitan crear una cultura de autocuidado, en la que participen todo el personal de la compañía además proponer un diagnóstico de salud de los trabajadores que permita conocer las enfermedades que más se presentan en la empresa, lograr establecer acciones y actividades preventivas, además de capacitaciones y controles que fomenten una empresa saludable con bajos niveles de ausentismo laboral.

También se recomienda implementar una estrategia en la que se busque aumentar la producción, mejorando la calidad de vida y a su vez crear sentido de pertenencia en sus trabajadores; en esta estrategia se busca concientizar de que el sueldo no es lo único importante, se puede hablar de un salario de bienestar donde el trabajador se desempeñe en un buen ambiente laboral y la empresa vea retribuido ese bienestar en el aumento de la producción. La estrategia se trata de crear un “BONO BIENESTAR CONSTRUVID” esta estrategia permite comprometer a los trabajadores a mejorar los niveles de producción en este caso de la construcción, permitiendo hacer entregas de obras en menos tiempo para obtener mayor rentabilidad económica en la

compañía alcanzando metas del 100% en la producción en contraparte la empresa dará bonos de tiempo libre que el trabajador puede utilizar en recreación, citas médicas programadas, o diligencias personales, disminuyendo el ausentismo o requerimiento de permisos dicho programa se denominara “RECONOCIENDO TU COMPROMISO” el valor del bono o sumatoria de horas de descanso dependerá del tiempo de entrega, buena calidad del producto y aumento de rentabilidad en la producción de la empresa.

Programa: Construvid una empresa saludable

Objetivo: Reducir el índice de ausentismo laboral a través de acciones de mejora

ACCIONES DE MEJORA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
DE DIAGNOSTICO	Determinar el DX de salud de la empresa, para crear acciones que disminuyan el ausentismo por enfermedad	-Exámenes médicos -encuesta de riesgo psicosocial -Atención médica gratuita disponible una vez a la semana en la empresa	Todo el personal	-Recursos humanos -Empresa médica prestadora del servicio de salud
PREVENTIVA	Fomentar programas de hábitos saludables, fomentar la realización de actividades grupales y recreativas	-Programas de capacitación en alimentación saludable -Realización de pausas activas -Capacitación de hábitos posturales -manejo de estrés laboral	Todo el personal	Recursos humanos
MOTIVACIÓN Y AUTO CUIDADO	Incentivar la participación de los	-Buzón de sugerencias	Todo el personal	Recursos humanos

	trabajadores en el auto cuidado, propiciar la formulación de propuestas para manejo de riesgos y ausentismo	-Reuniones para aportes de riesgos y cambios, y necesidades en las áreas trabajo		
DE CONTROL	Analizar y controlar las ausencias, brindando apoyo y orientación en los casos que sea necesario	-Informar a los trabajadores sobre el control de ausentismo -Brindar apoyo medico -Estudio de puestos de trabajo si se requiere -Buscar soluciones concretas entre el trabajador y la empresa	Todo el personal	Persona encargada para este control por recursos humanos

En la implementación de este programa se tendrán en cuenta:

- ✓ La aprobación por la empresa y los trabajadores.
- ✓ Campañas de divulgación del programa.
- ✓ Encuestas de satisfacción del programa.
- ✓ Recepción y revisión de sugerencias.
- ✓ Participación de los trabajadores.
- ✓ control y seguimiento de las acciones implementadas.
- ✓ Control y seguimiento de ausentismo.
- ✓ Creación de cronograma de actividades.

Anexo 2. Carta de consultoria en empresa.



CERTIFICACIÓN DE REALIZACIÓN DE CONSULTORÍA CIENTÍFICO TÉCNICA

EL SUSCRITO

CLAUDIA LORENA VARGAS CORREA

C.C. No. 41.941.255

EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL

CONSTRUVID SAS

CERTIFICA:

Que Luisa Fernanda Gaitán Ávila perteneciente al Grupo de investigación TEIN-ECCI, dirigió y/o asesoró a las(los) investigadores(as), URPY ESTEFANY QUIROZ OBESO con Cedula de ciudadanía N°. 1.065.808.933 (Valledupar, Cesar). LILIAN YANET GONZALEZ BARAHONA con cedula de ciudadanía N°. 31.491.156 (Zarza, Valle del Cauca) y NOHORA MARCELA OSPINA DIAZ con cedula de ciudadanía N° 65768501 (Ibagué, Tolima), pertenecientes al Grupo de investigación, adscritos a la Universidad ECCI, ha participado en la siguiente consultoría científico técnica:

TÍTULO DE CONSULTORIA:	Estrategia de intervención al ausentismo laboral en trabajadores de la empresa CONSTRUVID S.A.S.
OBJETO:	Diseñar estrategias de intervención para la minimización de las causas del ausentismo laboral en los trabajadores de la empresa Construívid SAS, durante el periodo del primer semestre del año 2018.
CONTRATO/CONVENIO No.:	
FECHA DE INICIO:	30 de octubre de 2018
FECHA DE TERMINACIÓN:	17 de febrero de 2019
CALIDAD DE LA CONSULTORÍA:	La consultoría cumple con los criterios de calidad exigidos por la empresa, propia de un ejercicio de consultoría.
RESULTADO RECIBIDO A SATISFACCIÓN POR:	Claudia Lorena Vargas Correa

La consultoría cuenta con los criterios de calidad solicitados por la empresa y por el departamento administrativo de ciencia tecnología e innovación, agradecemos su colaboración y esperamos contar con su apoyo para próximas actividades.

Esta certificación se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los 25 días del mes de enero de 2019.

Atentamente,

Firma:


CLAUDIA LORENA VARGAS CORREA
C.C. No. 41.941.255
GERENTE GENERAL - CONSTRUVID SAS

