

**Causas de Ausentismo Laboral por enfermedad en los trabajadores de la Unidad De
Planeación Minero Energética Upme En Bogotá, Durante El Año 2017**

LAURA DANIELA ARIAS FONTECHA

UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

Tabla de Contenido

1. Planteamiento del problema.....	5
2. Justificación.....	6
3. Pregunta de Investigación.....	8
4. Objetivos	9
4.1.Objetivo General.....	9
4.2.Objetivos Específicos.....	9
5. Marcos de Referencia	10
5.1. Estado del Arte.....	10
5.2. Marco Teórico.....	16
5.3.Marco Legal.....	35
6. Marco Metodológico.....	38
6.1.Diseño de la Investigación.....	39
6.2. Fases del estudio.....	40
6.3. Recolección de la información.....	40
6.4. Población.....	41
6.5. Muestra.....	41
6.6. Materiales.....	42
6.7. Procedimientos.....	43
6.8. Método para Análisis de la información.....	43
7. Cronograma.....	43
8. Análisis y resultados.....	44

9. Discusión.....	62
10. Análisis Financiero.....	66
11. Conclusiones.....	67
12. Recomendaciones.....	69
13. Lista de referencias.....	71

Listado de gráficos

Gráfico 1. <i>Distribución según género</i>	45
Gráfico 2. <i>Distribución según rango de edad</i>	46
Gráfico 3. <i>Distribución según estado civil</i>	46
Gráfico 4. <i>Distribución según estrato socioeconómico</i>	47
Gráfico 5. <i>Distribución según antigüedad de la empresa</i>	47
Gráfico 6. <i>Distribución según realización de actividad física por género</i>	48
Gráfico 7. <i>Días de ausentismo por funcionario, primer semestre</i>	52
Gráfico 8. <i>Distribución por enfermedad. Primer Semestre</i>	53
Gráfico 9. <i>Índice por enfermedad primer semestre</i>	54
Gráfico 10. <i>Días de ausentismo por funcionario, segundo semestre</i>	59
Gráfico 11. <i>Distribución por enfermedad. Segundo Semestre</i>	60
Gráfico 12. <i>Índice por enfermedad segundo semestre</i>	61

1. Planteamiento del Problema

En tiempos actuales, el ausentismo laboral se ha convertido en una dificultad para las empresas, ya que la ausencia de un empleado por condición médica en su labor puede constituir para la organización un aumento de los costos laborales. Cuando un trabajador se ausenta de su trabajo o es incapacitado por enfermedad, el impacto económico que sobrelleva la empresa no se procede únicamente de las labores específicas que deja de ejercer ese trabajador enfermo. Frecuentemente las consecuencias se conciben en una parte de la empresa, más aún si el trabajador hace parte de un equipo cuyos objetivos planteados deben lograrse en un plazo determinado.

La ausencia por condiciones relacionadas a la salud en el sitio de trabajo, crea en las empresas reflexiones sobre su compromiso de implementar programas de salud preventiva para los trabajadores, de manera que les puedan impactar de manera efectiva en sus colaboradores y sus familias. En la actualidad el estudio del ausentismo se evalúan en una cuestión de costos, según expertos de la superintendencia de riesgos del trabajo el índice de ausentismo encuentra en constante aumento.

Según la Organización Mundial de la Salud, la causa del ausentismo injustificado se deriva por procesos de bienestar en donde los trabajadores no se sienten conformes con las políticas y procedimientos internos de la organización, los cuales desvían demasiado el trabajo efectuado de los resultados que se consiguen a través de la labor; si el trabajo es alejado del esquema social que ocupa, deja de ser parte integral de la vida del trabajador, para pasar a convertirse en una labor aburrida que desea ser evitada siempre que sea

posible, no solamente por ser una causa de insatisfacción, asimismo por considerarse como una amenaza contra la salud.

La siguiente investigación deriva de la necesidad de conocer las causas y los componentes que se relacionan con los índices de ausentismo laboral del personal de la UPME, especialmente el afín con enfermedad general. Inicialmente la coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo observó que hay ausentismo multifactorial en las diferentes áreas, especialmente por algún tipo de enfermedad, sin embargo no se cuenta con un análisis estadístico de ausentismo y se desconocen las causas del ausentismo en la población trabajadora.

2. Justificación

El ausentismo laboral es una condición con bastantes puntos de análisis, ya que esto representa para las empresas un desbalance en sus recursos; el ausentismo se genera por diversos factores, uno de ellos es por enfermedad común en el interior de las organizaciones, lo cual imposibilita en muchos casos predecir este tipo de ausencias, y que puede transformarse en una fuente de riesgo para los trabajadores, es por esto que la justificación del presente estudio se planteará desde el interés, el descubrimiento y la utilidad de la investigación para el Grupo Interno de trabajo de Gestión Humana de la Unidad de Planeación Minero Energética, con el fin de obtener información de carácter analítico y científico, que les permita tomar decisiones ante los procesos e implementación de programas de salud laboral, para un entorno de vida saludable. Así mismo, representa para las organizaciones un elemento negativo debido a que afecta el

desempeño de las diferentes actividades del objeto social de la empresa. Un elevado ausentismo genera improductividad a la organización, aumentando los costos a razón por lo cual necesario cubrir el trabajo de un empleado ausente, en muchos casos, demandando un esfuerzo administrativo para reemplazar o asignar la realización de actividades a otro trabajador produciendo deterioro o sobre carga laboral si es el caso para satisfacer la necesidad del empleado ausente, cabe agregar que el desarrollo de las funciones no se da con la misma eficiencia que lo realiza una persona que tenga la experiencia en el cargo, o en el caso de sobre cargar al colaborador no contara con el mismo tiempo de dedicación para la labor.

Esta investigación pretende, entonces, adelantar dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UPME un aporte que genera provechoso que permita percibir que no sólo los elementos individuales que residen en la persona son los causantes de este tipo de ausentismo, sino que también las condiciones de trabajo actuales al realizar una labor, pueden generar efectos en la salud y en el desempeño laboral.

Este proyecto genera beneficios a la entidad, puesto que, les expone y analiza las condiciones, por enfermedad común que pueden estar incurriendo el ausentismo laboral de sus trabajadores, se conseguirán tomar decisiones y plantear direccionamientos desde gestión de seguridad y salud en el trabajo encaminadas a realizar acciones y programas de intervención a la salud de los funcionarios, para mantener los niveles de riesgo bajos, y así reducir la ausencia de los funcionarios a la entidad por enfermedad común.

3. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las causas de ausentismo laboral por enfermedad en los funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energética en Bogotá, durante el año 2017?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Establecer las causas del ausentismo laboral por enfermedad de los funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energético en el año 2017, que permita definir lineamientos en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo generando recomendaciones.

4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las diferentes incidencias y condiciones de ausentismo laboral y enfermedad común presentes en la entidad durante el año 2017.
- Realizar un análisis estadístico de ausentismo de acuerdo a las incapacidades médicas generadas por los funcionarios cuando se ha dado un ausentismo por enfermedad general.
- Analizar las relaciones, condiciones e incidencias encontradas en los resultados obtenidos y para revisar teóricamente la relación entre el ausentismo laboral y una enfermedad común.

5. Marcos de Referencia

5.1. Estado del Arte

5.1.1. Título: 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas.

Autores: Francisco R Mesa y Ana María Kaempffer.

Fecha y Publicación: Revista Médica Chile 2004

Resumen: El estudio se realizó con el objetivo de examinar las condiciones de enfermedad de las personas que trabajan diferentes campos laborales como son: hospitales, zona minera, la industria automotriz y las universidades; esta investigación estive basada en tesis sobre el ausentismo laboral en Chile. Dentro de los factores analizados se encuentran los número de días con ausencia laboral por trabajador, índice de frecuencia, relación enfermedad/trabajador al año y la duración de las ausencias/por enfermedad común. Exploraron cuales fueron las enfermedades que ocasionaros los índices de ausentismo más elevados, dentro de los resultados la gran mayoría de personas tenían una edad promedio de 36 años y las enfermedades más comunes que producen ausentismo fueron:

- Enfermedades respiratorias
- Enfermedades osteomusculares.

En conclusión el estudio mostró que en Chile las dos enfermedades anteriormente mencionadas son la causa principal de ausentismo laboral por enfermedad y que dentro de los sectores analizados son los hospitales los que manejan una estadística de ausentismo más elevada.

5.1.2. Título: Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional

Autores: Nancy Morquera Tavera

Fecha Publicación: 2017

Resumen: Se cataloga el ausentismo laboral en tres causas principales: Las ausencias médicas justificadas: Pertenecen a aquellas ausencias relacionadas a enfermedades comunes (Rinitis, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas, intervenciones quirúrgicas, accidentes laborales), enfermedades o accidentes de representación profesional. Ausencias legales: La causa de la ausencia está permitida jurídicamente para los siguientes casos: la licencia de maternidad (artículo 236 Código Sustantivo de Trabajo), calamidad doméstica (artículo 57, Código sustantivo del trabajo); en las que se encuentran las tragedias familiares, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales. Ausencias extralegales: Se basan en acuerdo entre el jefe inmediato y el colaborador. Otras Causales: Aquí se evidencian las ausencias no justificadas y en estos casos el trabajador no recibe remuneración alguna. (Batista, Méndez, & Zunino, 2016).

5.1.3. Título: El estudio sobre SG-SST entidades públicas

Autores: Helena Guayara

Fecha de publicación: 2015

Resumen: El propósito de este estudio fue realizar un análisis de la metodología de evaluación del SG – SST aplicado por la Administradora de Riesgos Laborales durante los años 2014 y 2015 en alguna entidades públicas, de acuerdo a las directrices de

obligatorio cumplimiento establecidas en el Decreto 1443 de 2015 “por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)”, es importante tener presente que dicho documento se elaboró en el mes de julio del año 2015, previamente a la expedición del Decreto 1072 de 2015. Se describe el enfoque de evaluación de dicha metodología y los criterios de calificación cuantitativa aplicados para la valoración de los diferentes programas, así como la manera de interpretar los resultados de la gestión en SST obtenidos, igualmente se explica claramente que el objeto de aplicación de la metodología de evaluación de la ARL, es identificar el grado de implementación del sistema con base en la evidencia documental, con el propósito de establecer las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, para generar el plan de trabajo anual que permita la actualización de los programas existentes o la implementación de aquellos que sean necesarios.

5.1.4. Título: Factores influyentes en el ausentismo

Autores: Bonilla Serrano

Fecha de publicación: 2014

Resumen: El ausentismo laboral pueden presentarse por múltiples factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe circunstancias propias de la organización. Las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. (Bohlander 2001)

5.1.5. Título: Influencia del clima organizacional en el ausentismo**Autores:** Álvaro Arroyo Díaz**Fecha de publicación:** 2015

Resumen: Se ha encontrado otros factores que influyen en el ausentismo laboral como el caso del clima organización. Existen muchas investigaciones que concluyen que existen diversos factores influyentes en el clima laboral y que están bajo la responsabilidad de la organización.

5.1.6. Título: Diagnóstico del ausentismo laboral y el programa de vigilancia epidemiológico en empresa del sector público para el año 2016**Autores:** Giovahanna Gutierrez**Fecha de publicación:** 2015 Universidad del Área Andina

Resumen: El propósito de este estudio fue realizar la verificación inicial de la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica conforme a los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las asesorías de las ARL, las cuales han realizado una primera valoración utilizando la metodología cuali-cuantitativa buscando identificar el grado de implementación del sistema con base en la evidencia documental, con el propósito de establecer las prioridades en los programas de vigilancia y la relación con el ausentismo por causa de enfermedad; para generar el plan de trabajo anual que permita la actualización de los programas existentes o la implementación de aquellos que sean necesarios.

Dicha metodología pretendía identificar el nivel de estructuración de los programas mínimos que deben establecerse dentro del sistema de SST, en marcados en cuatro planes

de implementación denominados Plan Básico, Plan Avanzado, Plan Especializado y Plan Gestión Integral.

5.1.7. Título: Salud Ocupacional en una entidad de salud

Autores: Bonilla Serrano, D. C.; Carrasco Espitia, L. M.; Flórez Cuestas, A. M.; Martínez Barbosa

Fecha de publicación: 2014

Resumen: En Colombia, el ausentismo laboral es un inconveniente popular, al insistir ideas arraigadas en la civilización de los trabajadores de “hacerse incapacitar” por patología o incidente laboral, lo que crea pérdida de competitividad y eficacia de las compañías además de costos complementarios a las administradoras de peligros laborales y a las entidades promotoras de salud. “De enero a julio de 2011, se perdieron cerca de 3.644.360 días por incapacidad temporal de trabajadores accidentados, se dejaron de trabajar 9984 años o 87,4 millones de horas. Por cada trabajador accidentado en Colombia, se pierden en promedio 8,2 días por incapacidad y por causa médica, se pierden anualmente 60 horas anuales por trabajador. El costo del ausentismo por causas médicas se ha calculado en 100 millones de pesos anuales” (Pardo Fagua, C. M.; Barbosa, Jiménez)

5.1.8. Título: Ausentismo en Hospital universitario de Brasil

Autores: Trevisani, Hiromi, y Sampaio

Fecha de publicación: 2016

Resumen: Han realizado un estudio en un hospital universitario en Brasil, para comprobar e investigar las faltas al trabajo por parte del personal de enfermería en el servicio de urgencias mayores. Consiguieron como resultados: El promedio de ayudantes mensual es de más del 90% y las ausencias previstas correspondieron a un poco más del 25% de los días de trabajo. Hubo más grande episodios de ausencias no previstas en el lapso de mayo y agosto. En este estudio se tuvo en cuenta que el ausentismo fue animado, más que nada, por las licencias para régimen de la salud mayor a 15 días. El personal que trabaja en horario nocturno era el que más ausencias presentaba, por lo que hubo que cubrir esos turnos con el personal diurno generando una carga laboral aún mayor.

5.1.9. Título: Circunstancias que provocan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto económico.

Autores: Flor Mariela Jimenez Beltrán

Fecha de publicación: 2014

Resumen: Luego de una tesis metódica sobre el ausentismo del personal de enfermería en un hospital del área público, muestra que las causas de ausentismo más recurrentes son: inconvenientes de salud, estado civil y compromiso familiar. En el estudio llevado a cabo por una enfermera profesional sobre el ausentismo laboral en el plantel de enfermería en una institución de salud de alta dificultad en Bogotá en el año 2014, muestra los próximos resultados: *“el ausentismo del 19 personal de enfermería del turno diurno representa un 63% frente al turno nocturno en un 37%. Los días de ausentismo por incapacidad de las enfermeras profesionales son de uno a ocho días en 88% de los*

casos donde de uno a dos días representa 50% de ellos. De igual manera, en el grupo auxiliar las incapacidades de uno a ocho días corresponden al 70% de los casos”.

(Carvajal, 2009)

5.2. Marco Teórico

Dentro del desarrollo de esta investigación, lo primero que se realizó fue identificar la existencia del Programa de Salud Ocupacional de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, para ello se realizó una verificación en la oficina de gestión documental donde se identificaron 36 carpetas relacionadas con los siguientes temas trabajados entre los años (1997 y 2012):

- Actas / Reglamento de Higiene y seguridad industrial
- Actas comité paritario
- Actas de actividades Informes
- Actas de reunión
- Comité Paritario de Salud Ocupacional
- Condiciones de Salud
- Cronograma PSO (Programa integrado de Salud Ocupacional)
- Estudios ambientales de iluminación
- Evaluación Ambiental de temperaturas
- Informe condiciones de trabajo
- Informes de accidentalidad laboral
- Informes de capacitación de seguridad industrial

- Informes de exámenes de Salud Ocupacional
- Normas de Seguridad industrial
- Panorama de factores de riesgo
- Plan de emergencias y evacuación
- Plan de Salud Ocupacional 2009 – 2010-2011
- Plan de reducción de costos
- Programa de Salud Ocupacional de la UPME – Sanitas
- Programa SOL
- Riesgo psicosocial
- Seguimiento médico
- Servicio de medicina preventiva y del trabajo – audiometrías
- Vigilancia epidemiológica de riesgos

Lo anterior demuestra la existencia de un Programa de Salud Ocupacional y la implementación de una serie de componentes del mismo en los diferentes subprogramas, no obstante, en el momento de la realización de la práctica no se evidenció un documento actualizado del Programa de Salud Ocupacional.

Sin embargo, a partir del 2013 se viene trabajando el tema de Salud y Seguridad en el trabajo mediante una valoración cuali-cuantitativa que aplica la ARL para calificar la implementación de los diferentes subprogramas, esta metodología se basa en la evidencia documental levantada durante el año de verificación y de acuerdo a los criterios de calificación que se plantean a continuación genera un plan de trabajo para el año inmediatamente siguiente.

La investigación se realizó en la única sede de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME. Entidad pública adscrita al Ministerio de Minas y Energía, cuya misión institucional es planear de manera integral el desarrollo minero energético, apoyar la formulación de política pública y coordinar la información sectorial con los agentes y partes interesadas.

Reseña histórica de la UPME:

- 1989. Se crea la Comisión Nacional de Energía, ente encargado de coordinar la planeación energética. Presidida por el Ministerio de Minas y energía.
- 1992. La Comisión Nacional de Energía se transforma en la Unidad de Planeación Minero Energética del Ministerio de Minas y Energía, que tendría carácter de unidad administrativa especial con el objeto de realizar la planeación integral del sector minero energético (Decreto 2119 del 29 diciembre)
- 1993. Se asignan funciones básicas, se define estructura inicial e inicia labores (Decreto 1253 del 30 junio)
- 1994. Nace la UPME como entidad descentralizada. Se le asigna patrimonio propio y personería jurídica con regímenes especiales en materia de contratación, de administración de personal, de salarios y de prestaciones y con autonomía presupuestal. En este mismo año se publica el Plan Energético Nacional (PEN), dicho plan se centró en la búsqueda del abastecimiento pleno y eficiente, la optimización de la contribución de

las exportaciones, en la reforma institucional del sector energético y la vigencia de un sistema de precios como mecanismos para asignación de recursos.

- 1995. Contaba con 25 cargos de planta. Las áreas se transforman en Subdirecciones de Planeación Energética y de Planeación Minera y nace la secretaría general.
- 1997. Se crean 51 cargos en planta. (D. 1683; D. 2740; D. b2741; D. 2742), Se realizan una serie de Estudios de Criterios para la inclusión del recurso minero con fines de ordenamiento territorial: caso piloto, materiales de construcción en la Sabana de Bogotá. En el transcurso del año 1997 la UPME asume funciones del Instituto de Ciencias Nucleares y Energías Alternativas (INEA), el cual se liquidó. Igualmente, se fusiona la Unidad de Administrativa Especial de información del Min minas a la UPME, dando pie al nacimiento de la Subdirección de información minero energética.
- 2000. Se delega a la UPME fijar los precios base para pago de regalías (precios de minerales en boca de mina).
- 2001. La UPME asume la responsabilidad de determinar el volumen máximo de combustibles líquidos derivados del petróleo en zonas de frontera.
- 2003. Se publica la actualización del Plan Energético Nacional “Estrategia Energética Integral Visión 2003 – 2020”, incorporando el tema de uso

racional de la energía y los aspectos ambientales a cada uno de los objetivos de la política energética y enfatiza aspectos de investigación y desarrollo. También se publica el primer Plan de Zonas no Interconectadas.

- 2005. Inicia el proceso de elaboración Plan Nacional de Desarrollo Minero visión 2019, a través de talleres regionales, foros y reuniones de expertos. Al mismo tiempo se da inicio a la identificación y consolidación de proyectos de integración energética regional, orientada al logro de los objetivos propuestos en el Plan Energético Nacional (PEN).
- En 2006 se obtiene la Certificación del Sistema de Gestión de Calidad (por tres años), en este mismo año se publica y divulga el Plan Nacional de Desarrollo Minero Visión 2019. Y se presentan los primero análisis de mercados nacionales e internacionales de minerales (Asia y Europa).
- Se presenta adicionalmente, una nueva actualización del PEN “contextos y Estrategias 2006-2025”. Sugiriendo la maximización de la contribución del sector energético al desarrollo sostenible del país, los procesos de integración energética regional, el desarrollo de estrategias transversales para fortalecer el desarrollo regional y el estudio de temas relacionados con el medio ambiente.
- 2008. Desarrollo de estudios técnicos sectoriales, análisis de mercados, programas de aprovechamiento sostenible de minerales y evaluaciones ambientales estratégicas. Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo

Minero y a los principales agregados minero – económicos a la inversión extranjera directa en el país.

- 2012. Se señalan funciones del Consejo Directivo de la UPME durante el 2012 se adopta el Plan de Expansión de Transmisión 2012-2025: definiendo 7 obras de transmisión requeridas para garantizar la atención de la demanda de energía eléctrica del país. Igualmente, se actualizan los criterios técnicos de la metodología del Plan Indicativo de Expansión de Cobertura - PIEC y se elabora el Balance preliminar de Gas Natural del país para establecer los lineamientos del nuevo Plan Nacional de Abastecimiento. Se estructura el Plan Nacional de Desarrollo Minero 2011-2014 y se da inicio a la formulación del Plan Nacional de Ordenamiento Minero, así como se trabaja en el diseño e implementación de estrategias y esquemas financieros necesarios para contribuir al desarrollo de la pequeña minería, con el fin de promover la política de productividad y competitividad del Ministerio de Minas y Energía.

Los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia tomaron particular importancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, principalmente en los últimos 30 años. Este avance es paralelo al avance a nivel global de una más grande conciencia sobre la obligación de los estados en la custodia de los trabajadores como garantía de avance de la sociedad y sobre el papel desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y misiones de las compañías. De esta forma,

el estado colombiano vino mejorando su legislación siguiendo modelos de Europa, especialmente el alemán y el de Inglaterra, y principalmente desde conceptos modernos de concepción del peligro ocupacional y los elementos esenciales de prevención y control.

Dentro de la UPME se usó una metodología para identificar el nivel de estructuración de los programas mínimos que deben establecerse dentro del sistema de SST, en marcados en cuatro planes de implementación denominados Plan Básico, Plan Avanzado, Plan Especializado y Plan Gestión Integral cada uno de los cuales se describe a continuación:

Plan Básico: Evalúa la existencia de la documentación básica necesaria para la estructuración del sistema de gestión de SST, estableciendo la estructura mínima requerida por la empresa a través de los programas de:

- Programa de Estructura Empresarial: Identifica la existencia de una evaluación inicial del SG-SST, de la política, de los recursos tecnológicos, físicos, financieros y de talento humano, al igual que verifica la identificación de los requisitos legales aplicables, la formulación de un plan de trabajo anual, un plan de formación, los procedimientos para la comunicación (interna y externa) y por último la disposición de un proceso de evaluación integral que incluya indicadores de estructura, proceso y resultado y el establecimiento de un plan de auditoria anual por parte de la alta dirección.
- Programa de Preparación y Atención de Emergencia: Dentro de este programa se valora la documentación del plan de prevención, preparación y

respuesta ante emergencias, que incorpore la existencia de brigadas de emergencia, el plan de formación y entrenamiento de estas, el programa de mantenimiento de los equipos para atención de emergencias, la identificación de las amenazas, el análisis de vulnerabilidad y la valoración de riesgos de emergencia. Adicionalmente, contempla la existencia de procedimientos, evaluaciones periódicas y las modificaciones que sean necesarias a estos.

- Programa de Prevención y Protección Colectiva E individual: incluye la estimación de la gestión documental de las inspecciones sistemáticas, la identificación de tareas de alto riesgo, los estándares de seguridad, los procedimientos de trabajos seguros, las medidas para el control de riesgos, los programas de orden y aseo, de mantenimiento preventivo y correctivo, las medidas para almacenamiento seguro de materiales y los mecanismos para el reporte de las condiciones de trabajo peligrosas.
- Programa de Promoción y Prevención en Salud: Identifica la disposición de procedimientos y resultados vigentes del diagnóstico de condiciones de salud, la existencia de perfiles sociodemográficos de la población trabajadora, la metodología y los recursos para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, la información estadística del ausentismo laboral, los mecanismos de reporte de las condiciones de salud, las actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnóstico de condiciones de salud, el programa de estilos de vida y trabajo saludable y por último la

ejecución de las acciones de seguimientos y control de las actividades para el mejoramiento continuo de las condiciones de salud de los trabajadores.

- Programa de Investigación de Accidentes de Trabajo: Este programa verifica especialmente la realización de los reportes e investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo, el procedimiento aplicado para la realización de dicha investigación, la gestión oportuna ante la ARL de los accidentes de alto potencial, la determinación de las causas básicas y de las acciones preventivas o correctivas que se deriven de la investigación, la existencia de registros, indicadores y análisis estadísticos.

Plan Avanzado: Está constituido por dos programas de gestión donde se pretende identificar con claridad el compromiso, liderazgo y responsabilidad tanto del nivel directivo de la empresa como de los trabajadores.

- Programa de Gestión para el Control de Incidentes y Accidentes de trabajo: Mide la gestión del nivel directivo al respecto de la implementación de políticas y objetivos, la asignación de recursos tecnológicos y financieros para implementar los planes de acción para el control de incidentes y accidentes. De igual manera, identifica el compromiso de los trabajadores en el establecimiento, implementación y mantenimiento de las acciones orientadas a la prevención y control de incidentes y accidentes.
- Programa de Gestión en la prevención de enfermedades profesionales: Adicionalmente a la verificación del compromiso, liderazgo y responsabilidad de los actores involucrados en el sistema, evidencia la

existencia de procedimientos para la priorización de los procesos que pueden generar enfermedades, elaborado el análisis epidemiológico de los indicadores para establecer las principales causas y tendencias de las enfermedades laborales y las actividades de formación, educación y entrenamiento para la prevención de su ocurrencia.

Plan Especializado: Verifica dentro de los programas de vigilancia epidemiológica establecidos en la empresa primero la disponibilidad de recursos tecnológicos, financieros, físicos y de talento humano para su ejecución, segundo la ejecución de mediciones ambientales, muestreos individuales, aplicación de la encuesta de morbilidad sentida y la ejecución de las evaluaciones medicas ocupacionales, al igual que todas las acciones de recomendación, restricción, reubicación o rehabilitación necesarias.

La Organización en todo el mundo de Salud Ocupacional (ICOH) define como ausentismo “la ausencia al trabajo atribuida a patología o incidente y aceptada como tal por la compañía o la seguridad popular.

Y de acuerdo con la OIT; define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo de parte de un trabajador de que se pensaba que si iba a asistir”. Es de resaltar que, de acuerdo con la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los ciclos vacacionales (porque no tiene que ver con empleados que “se pensaba que iban a asistir”, pero además las huelgas, el embarazo habitual y la cárcel. Algunos escritores concluyen, que las tres ocasiones deberían incluirse en la medición del ausentismo. Más allá de que la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un enorme conjunto de

países, la verdad es que supone ausencia al trabajo de trabajadores que se pensaba que iban a ir (o al menos se tenía ellos cuando se planificó la actividad en el corto o mediano plazo); entonces, supone pérdida económica para la organización. En lo relacionado al embarazo, indudablemente lo que quiso reflejar la OIT es que el embarazo no es una enfermedad; no obstante, supone una ausencia prolongada de la trabajadora. Ello ordena a una reprogramación de las tareas o a una suplencia temporal de la trabajadora.

Para efectos del presente estudio se van a tener presente solo el ausentismo laboral por patología habitual, que es “toda patología o enfermedad, incidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se piensan de origen común”. (Resolución 1295/1994, artículo 12).

Además, distintos estudios en relación al ausentismo laboral concluyeron que las primordiales causas del ausentismo son las patologías respiratorias, licor, drogas, vida de noche y riesgos psicosociales.

La entidad ha definido dentro de su Sistema Integrado de Gestión de Calidad el siguiente Mapa de Procesos Estratégicos El Artículo 4 del Decreto 1258 establece las funciones generales que la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) debe ejercer para el cumplimiento de su objeto así:

“1. Establecer los requerimientos mineros y energéticos de la población y los agentes económicos del país, con base en proyecciones de demanda que tomen en cuenta la evolución más probable de las variables explicativas en un contexto nacional e internacional.

2. Planear las alternativas para satisfacer los requerimientos mineros y energéticos, teniendo en cuenta los recursos convencionales y no convencionales, según criterios tecnológicos, económicos, sociales y ambientales.

A continuación se presenta el Mapa de Procesos de la UPME:

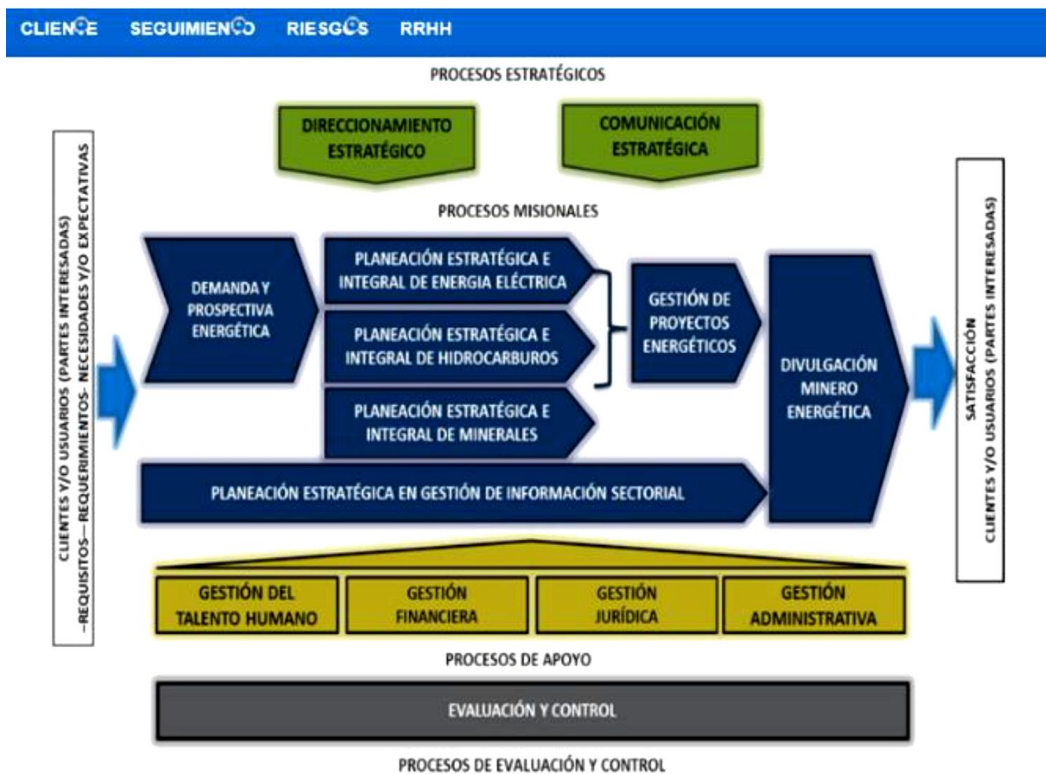


Figura 1. Mapa de Procesos.

Fuentes: Sistema de Gestión de la calidad UPME

Por ser de su competencia de acuerdo al Decreto 1258 de 2013, definido en los numerales 9 y 17 (abajo citados), el área de intervención será la Secretaría General.

“ ... *FUNCIONES DE LA SECRETARIA GENERAL:*

9. Asesorar a la Dirección en la formulación de políticas, planes y programas en lo referente al desarrollo del talento humano y la administración de los recursos financieros, económicos y físicos de la entidad

17. Liderar la debida aplicación del Sistema de Desarrollo Administrativo relacionado con las políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional, al interior de la Unidad....”

En este sentido, el proceso de apoyo dentro del cual se pretende realizar la práctica sería GESTION DE TALENTO HUMANO, que se describe a continuación de acuerdo al mapa de procesos de la entidad.

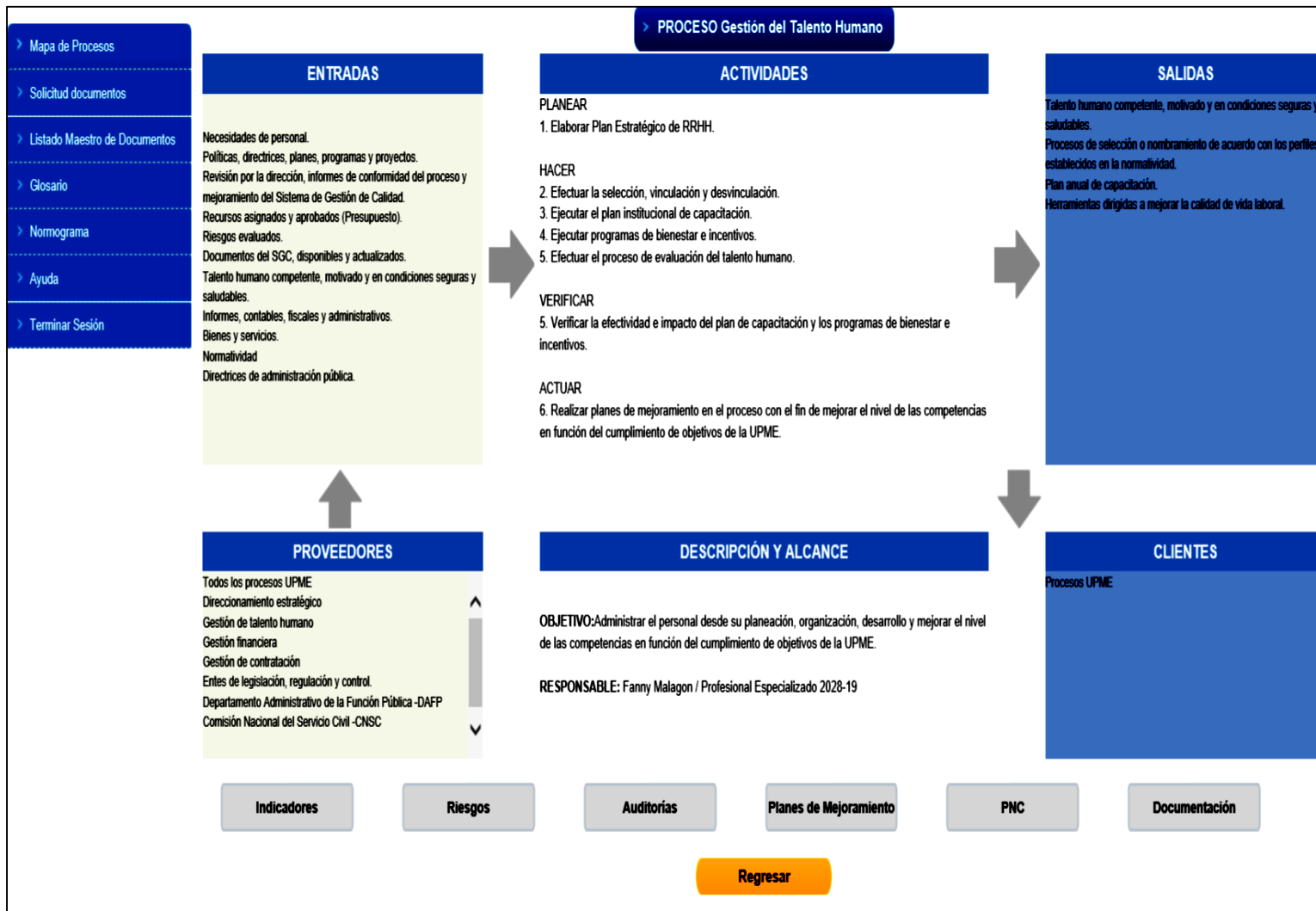


Figura 2. Mapa de Procesos de Gestión Humana.

Fuente. Sistema de Gestión de la Calidad UPME.

Dentro de la matriz de requisitos legales en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo aplicables a la UPME, tomando en consideración lo siguiente:

La Unidad de Planeación Minero Energética UPME es una Unidad Administrativa Especial del orden Nacional, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, regida por la Ley 143 de 1994 y por los Decretos número 1258 y 1259 de 2013.

Su objeto es planear en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético, el desarrollo y aprovechamiento de los recursos mineros y energéticos; producir y divulgar la información requerida para la formulación de política y toma de decisiones; y apoyar al Ministerio de Minas y Energía en el logro de sus objetivos y metas.

Sus principales objetivos y funciones son:

- Realizar la planeación integral del sector minero energético mediante evaluaciones, diagnósticos de la oferta - demanda de los recursos y elaboración de planes indicativos, como apoyo al Ministerio de Minas y Energía y los decisores de inversión.
- Gestionar y administrar de forma integral la información de los sectores minero energético para apoyar la toma de decisiones de los agentes públicos y privados.
- Apoyar al Ministerio de Minas y Energías y otras entidades en la realización de las convocatorias del STN, evaluación de proyectos de cobertura, emisión de conceptos para otorgar incentivos, cálculo de precios base para liquidación de regalías, entre otros.

Por su carácter de entidad pública se encuentra cobijada bajo la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” y por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la función pública”

Los funcionarios de la entidad se vinculan bajo la figura de “vinculación legal y reglamentaria o a través de nombramientos ordinarios”, por lo tanto, no se realizan vinculaciones directas a través de contratos laborales, en este sentido en el tema específico de contratación no le aplica lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Con base en reuniones sostenidas con los asesores y grupos de trabajo de la entidad se revisó y ajustó la Matriz de Requisitos Legales de acuerdo a las consideraciones mencionadas en los puntos anteriores, adicionalmente se verificó con el personal encargado de los temas de contratación, seguridad social, talento humano y planeación dentro de la entidad.

El resultado final del trabajo de construcción de la matriz de requisitos legales se presentó como parte del proceso de SG-SST, posteriormente se realizó la identificación de controles, que de manera razonable permitirán recopilar la información necesaria para que la UPME anticipe y corrija de manera oportuna las debilidades que se puedan llegar a presentar en el tema de Riesgos Laborales.

Lo anterior hace referencia a los documentos que servirán de registro donde se plasmaron los resultados obtenidos y se constituye la evidencia de las actividades ejecutadas para el cumplimiento de los requisitos de ley aplicables a la entidad en el tema

de SST. La identificación de controles asociados a la matriz de requisitos legales permite documentar la trazabilidad y proporciona evidencia de verificaciones, acciones preventivas y acciones correctivas.

Con este propósito se asoció a cada uno de los requisitos legales establecidos en la Matriz actualizada un registro, un responsable de que este sea levantado y el proceso al cual está relacionado dentro del Mapa de Procesos de la entidad.

En correlación con los puntos de personalidad y estadísticos, Harrison (1998) encuentran que en el extenso período (más de un año) la personalidad y las propiedades demográficas tienen la más grande predominación en el ausentismo. Otros estudios, como el de Porter y Steers (1973), encuentran que los empleados con escenarios extremos de inestabilidad emocional, ansiedad y baja orientación al logro tienden a ausentarse con más continuidad. En esta misma línea, Hogan y Hogan (1989) evidencian que esos trabajadores que detallan altos escenarios de hostilidad e impulsividad son más propensos a incurrir en hábitos de absentismo. Steers y Rhodes (1984) encuentran que las propiedades demográficas, así como género, edad, nivel de educación y estado civil influyen en el absentismo. Brooke (1986) ofrece otros determinantes del ausentismo, relativos a las condiciones de salud, como entre otras cosas la utilización de alcohol. Kristensen (2006) encuentran sustento para la conjetura en el sentido de que la estructura de género de la organización tiene un efecto sobre el nivel de absentismo. De hecho, cuando la proporción de hombres es más importante, el ausentismo decrece. Para ellos, la aclaración más elogiada para este resultado debe ver con visto que en muchas familias las mujeres tienden a ser las encargadas de proteger de los jóvenes. De forma que

ocupaciones no asociadas con el trabajo, tales como la precaución de los jóvenes, recaen sobre las mujeres, lo cual explicaría la más grande continuidad de ausencia en las mujeres. Esto coincide con Alexanderson et al. (1994), quienes encuentran que las mujeres muestran superiores ausencias, aun frente a hombres que ejercen el mismo trabajo.

La organización entre tipo de contrato y absentismo es diferente según el género y el estado civil del empleado.

En relación con las reacciones, Harrison y Martocchio (1998) encuentran que en el mediano período (entre 4 a 12 meses), la actitud hacia el trabajo influye en el absentismo y en el corto período (1 día a 3 meses), influye la insatisfacción relativa en el trabajo. Resultados semejantes encuentran Hulin et al. (1985), para todos los que el absentismo puede ser visto como una de las respuestas de accionar frente a la insatisfacción con el trabajo. Dinnen et al. (2007) encuentran que entre equipos de alumnos, el absentismo de las reuniones era más prominente cuando la media y la dispersión de la agrado con el conjunto eran las dos bajas, pero era más reducido cuando la media y la dispersión de la agrado en oposición al grupo terminado eran las dos bajas. Goldberg y Walkman (2000) amplían el examen al ver la relación de los predictores particulares y situacionales del absentismo, de esta forma como la viable mediación del agrado laboral en esta relación. Los autores demuestran que los predictores comentan mejor el absentismo cuando éste es medido a través de registros de las organizaciones que cuando se hace a través de reportes de ausencia elaborados por el mismo trabajador. De otra sección, encuentran que, independientemente del tipo de

medición de la variable ligada, el agrado en el trabajo no cumple un papel mediador entre los predictores y el absentismo. En otro estudio, Blau y Boal (1987) encuentran que el absentismo y el retiro se expresan cuando hay conjunción de dos reacciones específicas: el deber organizacional y el involucramiento en el trabajo.

En ese mismo sentido, al investigar el efecto del liderazgo transformacional sobre el accionar, Richardson y Vandenberg (2005) encuentran que el clima de involucramiento media la relación entre liderazgo y ausentismo. Sagie (1998) recalca que el ausentismo refleja una sucesión de reacciones invisibles, como agraden en el trabajo, bajos escenarios de deber organizacional o una intensión de retiro. En esta visión, Hanisch y Hulin (1991) sugieren que un empleado que se ausenta del trabajo está expresando, consciente o inconscientemente, un vínculo negativo con la organización. La intención de retiro está asociada de forma positiva con el ausentismo.

En relación con la toma de elecciones, Harrison y Martocchio (1998) sugieren que la puede ser vista como el resultado de un desarrollo de selección día tras día, en el que los individuos buscan poder la máxima herramienta esperada. Encuentran que, en el corto período (1 día a 3 meses), las tensiones de la vida influyen sobre las elecciones del día a día de ausentarse del trabajo. En esta misma línea, Erickson et al. (2000) encuentran un incremento en el absentismo cuando los empleados tienen jóvenes inferiores de 6 años viviendo en el lugar de vida o cuando reportaron adversidades con los esquemas para proteger de los jóvenes. Allen (2013), al investigar el efecto de las anomalías de la salud dentro de la familia sobre el accionar de ausentismo, asegura que los componentes familiares tienen

un encontronazo importante en la duración de la ausencia del trabajo. Los empleados que conviven con inferiores de 6 años muestran más grande posibilidad de ausentarse que los empleados que no lo hacen.

5.3. Marco Legal

En Colombia poseemos disposiciones legales para asegurar a los trabajadores frente a los peligros dependientes de sus trabajos, para esta investigación nos basamos en los siguientes:

Ley 9 de 1979. Esta Ley hace referencia a la preservación, conservación y mejorara de la salud de los trabajadores en sus ocupaciones. La entidad UPME puede constituir un riesgo para la salud pública, cuando se ejecutan, si no cumple con las normas de higiene y protección del ambiente.

Resolución 2013/86. Esta resolución reglamenta la ordenación y función de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989. Esta resolución reglamenta la organización, funcionamiento y formas de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, con el fin de promover y preservar la salud integral de los trabajadores en las diferentes actividades económicas.

Ley 100 de 1993. Esta ley crea el sistema de seguridad popular integral y se pronuncian otras posiciones regulatorias. El sistema de seguridad popular integral tiene el objetivo de asegurar los derechos de las personas y la red social para conseguir la calidad de vida acorde con la dignidad humana.

Decreto 1295 de 1994. Establece la organización y gestión del Sistema General de Riesgos Profesionales, para mejorar y originar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores:

El sistema alcanza los deberes del Estado y la sociedad, las instituciones y los elementos premeditados a asegurar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente más adelante.

Decretos 1295 de 1994. Se establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales, aplica a todas las empresas que se muevan en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas de los sectores públicos y privados.

Decreto 1772 de 1994. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales

Resolución 2346 de 2006. Establece las prácticas de evaluaciones médicas y manejo de historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008. Se determinan las disposiciones y se precisan responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, participación y chequeo persistente de la exposición a causantes de compromiso psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las enfermedades ocasionadas por el estrés ocupacional. El objeto de la presente resolución es detallar disposiciones y determinar las responsabilidades de los distintos actores sociales en relación a la identificación,

evaluación, prevención, participación y chequeo persistente de la exposición a los causantes de compromiso psicosocial en el trabajo, de esta forma como el estudio y determinación de origen de enfermedades presuntamente ocasionadas por estrés ocupacional.

Decreto 1477 de 2014. Se establece la Tabla de Enfermedades Laborales. El decreto tiene el objetivo de emitir la Tabla de Enfermedades Laborales, que procura: proporcionar la prevención de enfermedades en las acciones laborales y, ii) establecer el análisis médico en los trabajadores afectados.

Decreto 1072 de 2015. El cual define el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual contiene todos los contenidos que debe tener el SG-SST en las diferentes organizaciones para poder prevenir accidentes y enfermedades generadas por las labores realizadas en el trabajo. Debido a la diversidad de normas aplicadas en relación de aspectos laborales y seguridad y salud en el trabajo, aparece este decreto el cual compila toda la reglamentación existente en Colombia convirtiéndose en la única fuente para consultas de reglamentación de trabajo.

Resolución 1111 de 2017. Define los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para todo tipo de trabajadores. Esta guía nos permite tener un criterio de evaluación dividido en distintas fases para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

6. Marco Metodológico

El tipo de estudio usado en esta investigación es descriptivo transversal de carácter retrospectivo, busca describir cuales son las causas que generaron el ausentismo en los funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energética, UPME durante el año 2017.

Toda la información del estudio se ha recogido de la base de datos del Grupo Interno de Trabajo de la UPME.

La presente investigación tiene alcances descriptivos, porque pretende caracterizar el ausentismo de la UPME para el año 2017 y junto a esto describir como se presenta a lo largo de un año, mostrando cuáles son sus picos más altos, cuáles son sus mayores causas de incapacidad y qué área se ausenta más. Pero también puede llegar a tener alcances explicativos, ya que vamos a determinar correlación con ambientes de trabajo, contextos laborales o sociales, y situaciones que hacen aumentar el ausentismo orientados con la descripción de este. Todo esto con el fin de poder proponer estrategias para que este fenómeno disminuya.

Dentro de la entidad no se ha realizado antes este tipo de análisis, y esta clase de estudios e indagaciones indudablemente tienen la posibilidad de ayudar a la utilización de tácticas que enfocadas al confort de la salud de los trabajadores (hablando desde el criterio del recurso humano y desde el sector de SST), y desde un criterio empresarial, desarrollan provecho que mejoren los escenarios de eficacia y competitividad.

6.1. Diseño de la Investigación: La investigación corresponde a un estudio cuantitativo hermenéutico, descriptivo explorativo. Se pretende explorar para luego describir el fenómeno las principales causas de ausencia laboral en la UPME. Es exploratorio por que examina las ausencias al trabajo por origen de enfermedad común, con el fin de determinar el agente causal y definir las recomendaciones. Es descriptivo porque está orientado a describir el comportamiento las ausencias laborales.

Además acercamiento que como causa de este inconveniente son las patologías siendo un aspecto que repercute para que la unidad de la UPME incida en ausentismo laboral, esta clase de ausentismo es muy alto dentro de la entidad y pertenece a los componentes primordiales de ausencia, gracias a que tienen que hallarse en buen estado de salud para operar de manera correcta dentro de su trabajo y hacer las ocupaciones que les compete.

Este estudio es de enfoque cuali-cuantitativo. La metodología de investigación cuantitativa se fundamentó en usar técnicas estadísticas para conocer algunos aspectos de interés sobre la población que estudiada, es decir, los funcionarios de la UPME, por tanto, estudiando toda la población se puede establecer una idea de cómo se comporta el problema en dicha población, específicamente, se procura conocer la distribución de variables estadísticas, de interés en una población.

6.2. Fases del Estudio

La información del ausentismo laboral por enfermedad general se extrae de las incapacidades médicas entregadas por los funcionarios cuando se ha generado una falta al lugar de trabajo asignado.

Una vez recopilada toda la información de los ausentismos, se procede a ordenar y a saber los porcentajes de participación de cada método analizado. En la situación de las estadísticas por sector de trabajo, se organizan por categoría y se muestran en una tabla o gráfico.

La estadística se tiene que hacer por un tiempo de tiempo preciso, en esta situación el año 2017. Se expone la organización de ausentismo por patología general en el año 2017 para la entidad.

De esta forma es considerado el cálculo de las horas hombre trabajado.

6.3. Recolección de la información

La información se obtuvo de la principal fuente de información de la empresa, por medio de ORFEO, herramienta utilizada dentro de la entidad, es una utilidad de administración documental de programa libre y de uso gratuito amparada bajo la licencia GNU GPL, enormemente escalable, creada bajo PHP que tiene dentro la iniciativa de "segmentar procesos" para hacer más simple la administración de los documentos. Orfeo facilita además la integración de los procesos propios de las organizaciones mejorando su administración y control y facilitando si se necesita la certificación de la calidad de los mismos.

Por lo previo, es una fuente de información principal, es preferible conseguir los datos estadísticos de las fuentes primarias que de las secundarias. Antes que nada, los datos en las fuentes primarias por lo general son más terminados que los de las fuentes secundarias; puesto que se recopila de manera directa por medio de un contacto inmediato con su objeto de examen.

6.4. Población.

La población de estudio está constituida por los funcionarios de la UPME, aquellos que se encuentran con contrato directo con la entidad, sin exclusión de cargo, que se ausentaron del trabajo con justificación médica o justificación directa con su jefe inmediato. Son 126 Funcionarios de planta los estudiados y evaluados para fin de esta investigación.

6.5. Muestra

- Reglas de fijación: Servidores de la Upme con contrato de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción con incapacidades médicas
- Reglas de Sustracción:
 - Contratistas con contrato laboral de prestación de servicios.
 - Estudiantes en modalidad de prácticas laborales y personal de acompañamiento de afuera.
 - Calamidades y licencias de maternidad. Permisos laborales por cualquier tipo.

Por lo anterior la muestra constituye los 126 funcionarios de planta.

6.6. Materiales

Se recolectaron los datos a partir de la información suministrada por el área de Gestión Humana de la organización, cabe resaltar que esta información no se encuentra clasificada, por lo cual se usa la herramienta de Orfeo anteriormente mencionada para obtener las incapacidades médicas.

Se calculan, porcentajes y frecuencias.

Se realizará la elaboración de un perfil sociodemográfico que será otra herramienta para caracterizar a la población trabajadora, como actualización de la información en la empresa objeto de estudio. Allí se recoge información acerca de edad, sexo, área, como datos relevantes a la hora de proponer un modelo educativo con base en el autocuidado.

Los instrumentos que se usaron para la exhibición de la información de la exploración se han realizado por medio de histogramas, tablas de frecuencias, tendencias y porcentajes de ausentismo laboral, a fin de evidenciar cuales fueron las causas predominantes por patología habitual.

Técnica.

- Verificación inicial de la información.
- Recolección de información a través de ORFEO
- Consolidación de la información.
- Análisis de datos de las ausencias laborales
- Parametrizar las ausencias.

6.7. Procedimientos

Para investigar los resultados comienza con la especificación de la gente en estudio, asemejando las distintas eventualidades, frecuencias e incidencias de ausentismo laboral y patología habitual presentes en la compañía a lo largo del año 2017.

Se realiza el análisis demográfico de los funcionarios de la entidad. Teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Edad
- Cargo
- Sexo
- Área de trabajo
- Días de ausentismo laboral

Indicadores: Los indicadores se usan para contrastar diferentes ciclos en relación a continuidad, dureza y duración de las ausencias y ver el accionar.

6.8. Método para Análisis de la información

La información se almacenará en una hoja de Excel, para realizar un análisis descriptivo de las variables objeto de trabajo. Se realizará el análisis de toda la información obtenida de los diferentes medios mencionados.

La recopilación de información se hizo mediante los archivos físicos y magnéticos encontrados en la empresa, verificando los reportes de ausentismo presentados en los último año del 2017 y los análisis causales de éstos.

Luego de que se termine la recolección de información, se va a realizar la tabulación de los datos en una hoja de cálculo, donde se va a hacer una verificación inicial de la calidad de la información recolectada (revisión de valores atípicos, datos nulos vacíos o categorías inexistentes).

La tabulación de la información se manejará en el programa Excel, de Microsoft Office, en donde se obtendrá como resultado la frecuencia y el porcentaje de cada una de las variables sociodemográficas como edad, sexo, cargo y área de trabajo, pertinentes para la caracterización de la población estudiada.

De la misma forma, también se producirán estadísticas sobre la frecuencia de ausentismo por enfermedad general de acuerdo al año base estudiada.

7. Cronograma

AÑO		2018												2019					
MESES		JUNIO			JULIO				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			ENERO			
Actividades	Semanas	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4
Presentación del tema																			
Formulación de la propuesta																			
Diseño del proyecto																			
Elaboración de Objetivos																			
Justificación y delimitación																			
Marcos de referencia																			
Marco metodológico																			
Recolección de datos																			
Análisis y procesamiento de la información																			
Redacción del informe final																			
Evaluación de actividades																			
Presentación del informe final																			

8. Análisis y Resultados

En la Unidad de Planeación Minero Energética se ha observado continuamente que los funcionarios influyen muchas veces en el ausentismo laboral. El programa de Prevención y Protección Colectiva e Individual con el que cuenta la entidad, identifica la existencia de resultados vigentes del diagnóstico de condiciones de salud, los perfiles sociodemográficos, la metodología y los recursos para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, la información estadística del ausentismo laboral, los mecanismos de reporte de las condiciones de salud, las actividades de promoción y prevención, el programa de estilos de vida y trabajo saludable y por último la ejecución de las acciones de seguimientos y control de las actividades, después de realizada la valoración solo alcanza un nivel bajo de implementación del 30%.

Estadísticas De Ausentismo Laboral

En relación al tema de ausentismo laboral se realiza el análisis estadístico semestral, calculando de manera mensual tanto el índice de ausentismo general como el índice de ausentismo por enfermedad. Para realizar este análisis se toman en cuenta los permisos solicitados a través del sistema ORFEO, los registros en las carpetas de cada dependencia y las incapacidades que se reportan por los funcionarios.

Los encargados de realizar este análisis son los funcionarios del Grupo interno de trabajo de la Secretaria General denominado Talento Humano, en cabeza del coordinador de dicho grupo.

Características sociodemográficas de los trabajadores de la UPME

A continuación se presentan las gráficas para la distribución de las características sociodemográficas de los funcionarios de la entidad.

En la población evaluada se evidencia predominio del género masculino (58%) mientras que el género femenino corresponde al 42%.

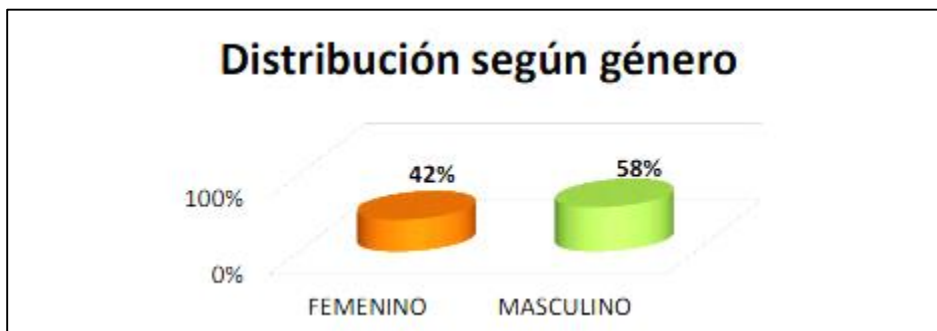


Gráfico 1. Distribución según género de los funcionarios de la UPME

Los rangos de edad con mayor representación en la población evaluada corresponden a edades entre 31 a 40 años (32%), seguido por los comprendidos entre 41 a 50 años (28%), mayor de 50 años (26%) y por último están los trabajadores entre 18 a 30 años ocupando el 14%.

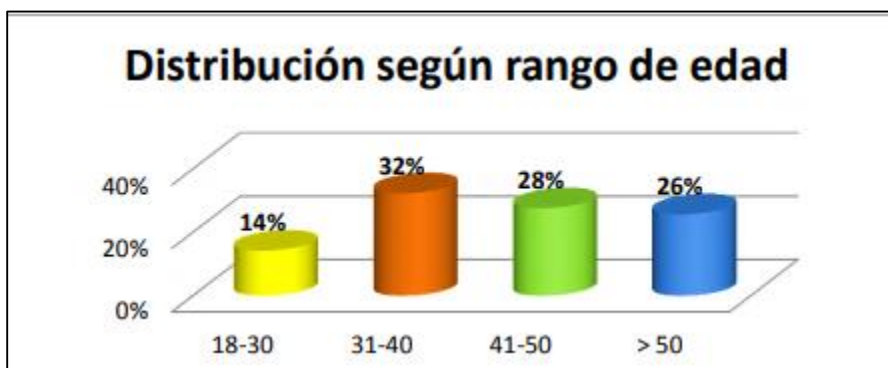


Gráfico 2. Distribución según rango de edad de los funcionarios de la UPME

De la población evaluada el 45% refirió estar casado, el 35% es soltero, el 12% relató convivir en unión libre y en menor porcentaje se encuentra la población que está divorciada y viuda.

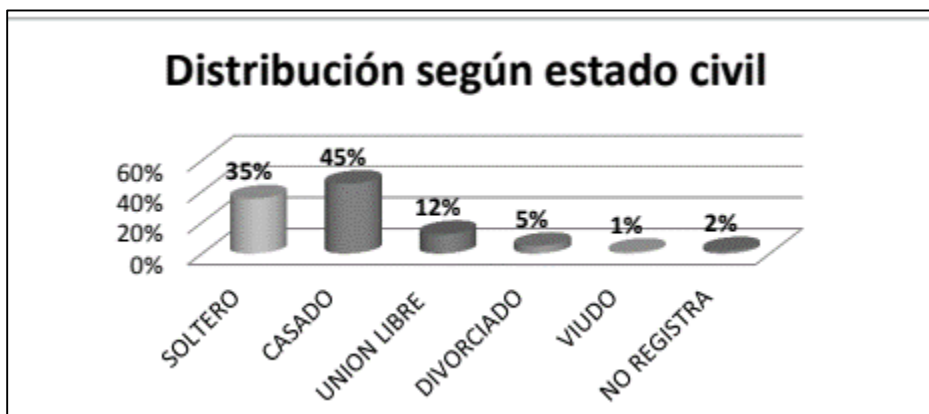


Gráfico 3. Distribución según estado civil de los funcionarios de la UPME

El 45% de los evaluados refirió vivir en estrato socio económico 4, el 30% en estrato 3, el 10% de los trabajadores vive en estrato 5.

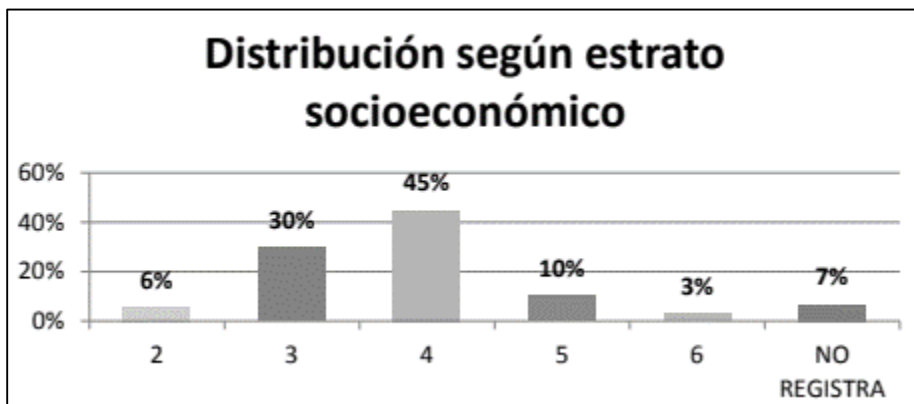


Gráfico 4. Distribución según estrato socioeconómico de los funcionarios de la UPME.

El 58% de los evaluados refirió llevar menos de 5 años de antigüedad en la empresa, el 22% de la población lleva de 5 a 10 años y el 13% tiene más de 10 años laborando con la misma.

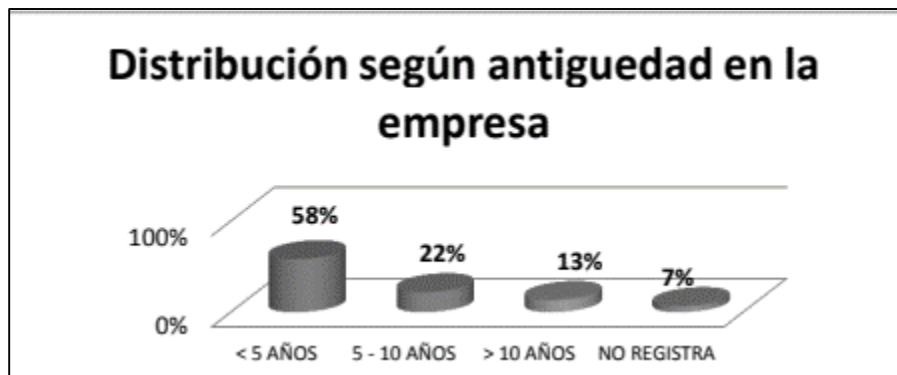


Gráfico 5. Distribución según antigüedad de la empresa de los funcionarios de la UPME.

Relación cargo actual con exposición a riesgos percibidos por el trabajador.

Se indagó a cada trabajador por los factores de riesgo percibidos en su cargo encontrando que referían predominio de exposición al riesgo físico y biomecánico, mientras que en menor proporción fue reportado el riesgo psicosocial, seguido de biológico y de seguridad, como se presenta en la tabla a continuación:

CARGO	BIOLOGICO	FISICO	BIOMECANICO	PSICOSOCIAL	DE SEGURIDAD
Profesional Especializado	10	77	77	37	3
Asesor	0	6	6	2	0
Secretario	0	6	6	2	0
Profesional Universitario	1	6	6	3	0
Técnico Administrativo	0	3	3	2	0
Jefe de Oficina	0	2	2	2	0
Conductor	0	2	2	1	2
Auxiliar	0	1	1	0	0
Subdirector	0	1	1	0	0
Total	11	104	104	49	5

Tabla 1. Distribución de cargos de los funcionarios de la UPME

Distribución según hábito de realización de actividad física por género

Se analizó la actividad física desarrollada por los trabajadores, tomando como activos a aquellos que reportaron realizar ejercicio tres o más veces por semana y como sedentarios a los que no cumplen con esta condición; se encontró que el 21% refirió realizar actividad física.

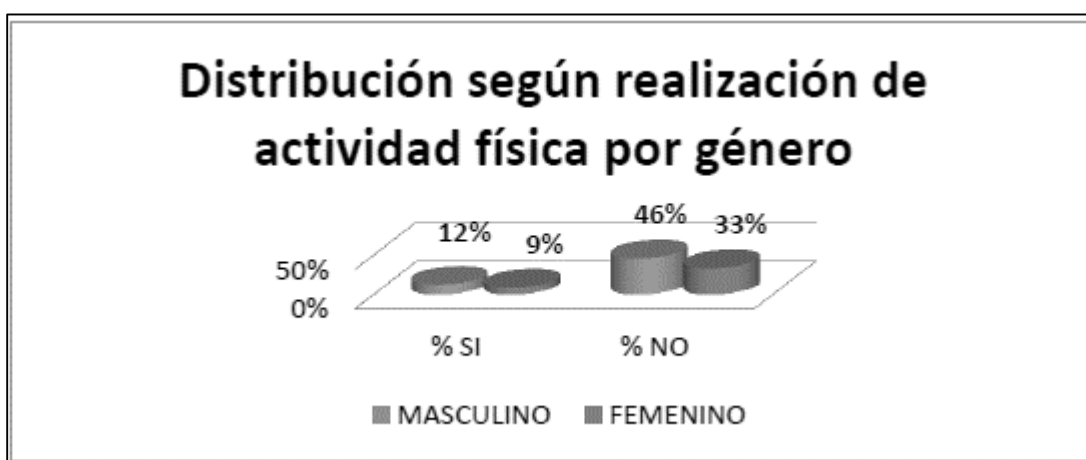


Gráfico 6. Distribución según realización de actividad física por género

Análisis de Ausentismo primer semestre 2017 (Enero a Junio)

La consolidación de la información se realizó para los dos semestres del año para mejor manipulación de la información. A continuación relaciono los resultados obtenidos.

AUSENTIMOS ENERO-JUNIO 2017							
No	Mes	Área	Fecha Radicación	Servidores	Días solicitados	Horas	Total Días
1	Enero	Secretaría General	11/01/2017	Funcionario 1	1	8	
2	Enero	Gestión de Información	19/01/2017	Funcionario 2	2	16	12
3	Enero	Dirección General	18/01/2017	Funcionario 3	1	8	

4	Enero	Secretaría General	20/01/2017	Funcionario 4	1	8	
5	Enero	Secretaría General	24/01/2017	Funcionario 5	2	16	
6	Enero	Secretaría General	25/01/2017	Funcionario 6	2	16	
7	Enero	Secretaría General	31/01/2017	Funcionario 7	3	24	
8	Febrero	Subdirección de Minería	16/02/2017	Funcionario 8	1	8	
9	Febrero	Subdirección de Minería	24/02/2017	Funcionario 9	2	16	17
10	Febrero	Dirección General	28/02/2017	Funcionario 10	14	112	
11	Marzo	Gestión de Información	02/03/2017	Funcionario 11	2	16	
12	Marzo	Gestión de Información	02/03/2017	Funcionario 12	3	24	
13	Marzo	Oficina de Gestión de Proyectos y Fondos	02/03/2017	Funcionario 13	2	16	
14	Marzo	Subdirección de Minería	06/03/2017	Funcionario 14	1	8	
15	Marzo	Gestión de Información	06/03/2017	Funcionario 15	2	16	31
16	Marzo	Gestión de Información	07/03/2017	Funcionario 16	2	16	
17	Marzo	Subdirección de Energía	10/03/2017	Funcionario 17	15	120	
18	Marzo	Gestión de Información	10/03/2017	Funcionario 18	2	16	
19	Marzo	Subdirección de Energía	16/03/2017	Funcionario 19	2	16	
20	Abril	Gestión de Información	04/04/2017	Funcionario 11	15	120	29

21	Abril	Secretaría General	05/04/2017	Funcionario 21	2	16
22	Abril	Oficina de Gestión de Proyectos y Fondos	05/04/2017	Funcionario 22	3	24
23	Abril	Secretaría General	06/04/2017	Funcionario 23	2	16
24	Abril	Oficina de Gestión de Proyectos y Fondos	19/04/2017	Funcionario 13	2	16
25	Abril	Secretaría General	24/04/2017	Funcionario 9	2	16
26	Abril	Subdirección de Energía	26/04/2017	Funcionario 26	1	8
27	Abril	Secretaría General	27/04/2017	Funcionario 27	2	16
28	Mayo	Dirección General	05/02/2017	Funcionario 3	2	16
29	Mayo	Secretaría General	04/05/2017	Funcionario 29	2	16
30	Mayo	Subdirección de Energía	08/05/2017	Funcionario 30	1	8
31	Mayo	Secretaría General	11/05/2017	Funcionario 31	1	8
32	Mayo	Subdirección de Energía	12/05/2017	Funcionario 32	2	16
33	Mayo	Subdirección de Energía	12/05/2017	Funcionario 33	2	16
34	Mayo	Gestión de Información	15/05/2017	Funcionario 34	1	8
35	Mayo	Subdirección de Demanda	18/05/2017	Funcionario 35	2	16

36	Mayo	Subdirección de Energía	19/05/2017	Funcionario 26	15	120
37	Mayo	Secretaría General	25/05/2017	Funcionario 31	2	16
38	Junio	Secretaría General	01/06/2017	Funcionario 38	3	24
39	Junio	Secretaría General	05/06/2017	Funcionario 31	1	8
40	Junio	Secretaría General	08/06/2017	Funcionario 40	2	16
41	Junio	Subdirección de Energía	09/06/2017	Funcionario 41	2	16
42	Junio	Subdirección de Energía	13/06/2017	Funcionario 42	3	24
43	Junio	Subdirección de Energía	15/06/2017	Funcionario 42	2	16
44	Junio	Dirección General	21/06/2017	Funcionario 44	1	8
45	Junio	Subdirección de Hidrocarburos	22/06/2017	Funcionario 45	2	16
46	Junio	Subdirección de Energía	27/06/2017	Funcionario 26	30	240
47	Junio	Subdirección de Demanda	30/06/2017	Funcionario 35	3	24
48	Junio	Secretaría General	30/06/2016	Funcionario 48	2	16
TOTAL					170	1360

51

Tabla 2. Ausentismo primer semestre 2017 por enfermedad común de los funcionarios de la UPME.

Para el primer semestre se observa que el número de días solicitados por incapacidad de enfermedad común aumenta en el mes de Junio. Este incremento se presenta

principalmente porque el Funcionario con la incapacidad No. 36 y 46 presentó un accidente laboral en un torneo deportivo que realizó la entidad, por lo cual se empezó el proceso de incapacidad y recuperación respectiva. Así mismo, se presenta un gráfica donde se relaciona la información, en donde se observan que el funcionario con la incapacidad No. 11 y 20 presenta 17 días de incapacidad, en donde se relaciona que es por enfermedad general. De igual forma la funcionaria con la incapacidad No. 17 que presenta una incapacidad por 15 días.

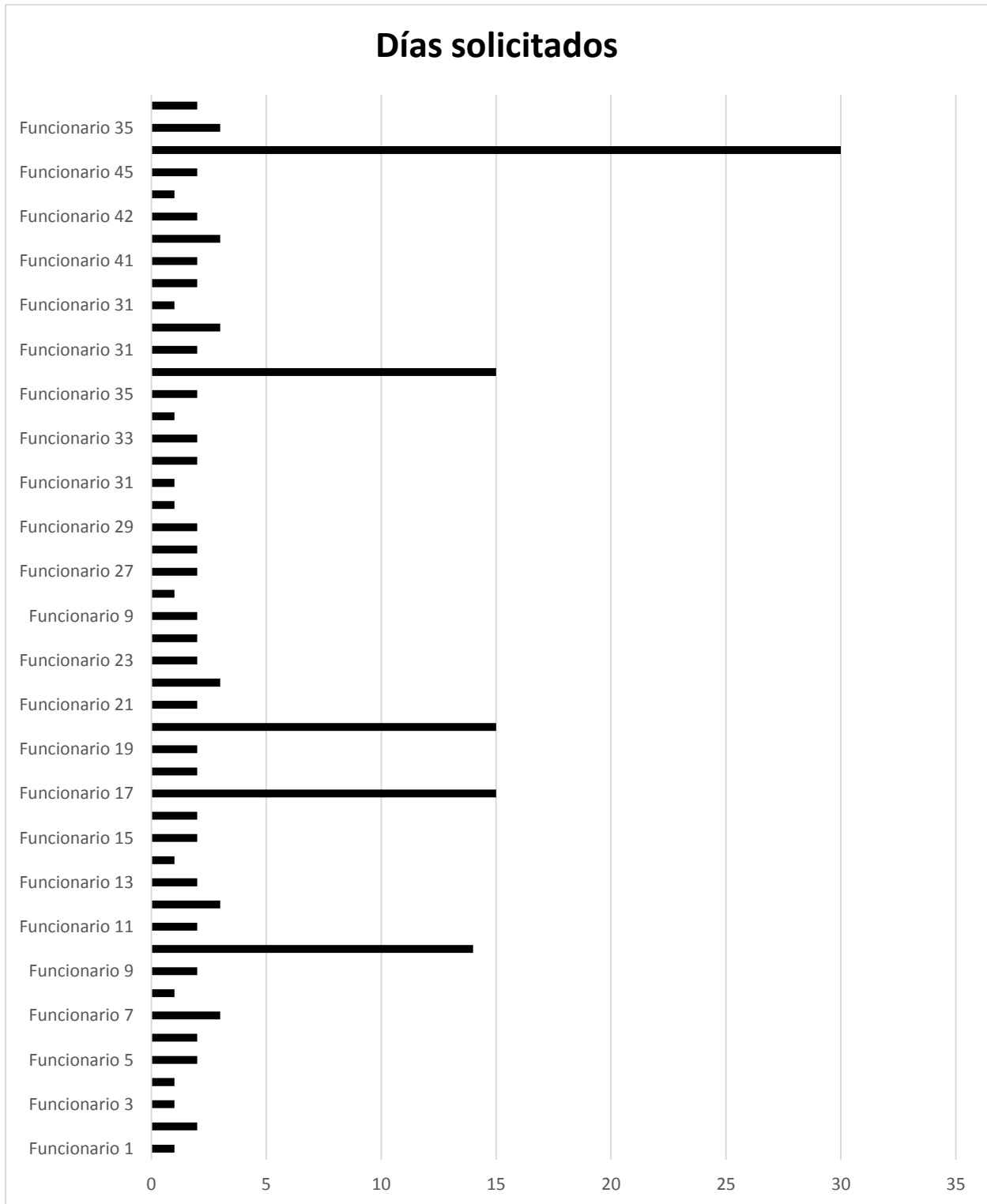


Gráfico 7. Días de ausentismo por funcionario

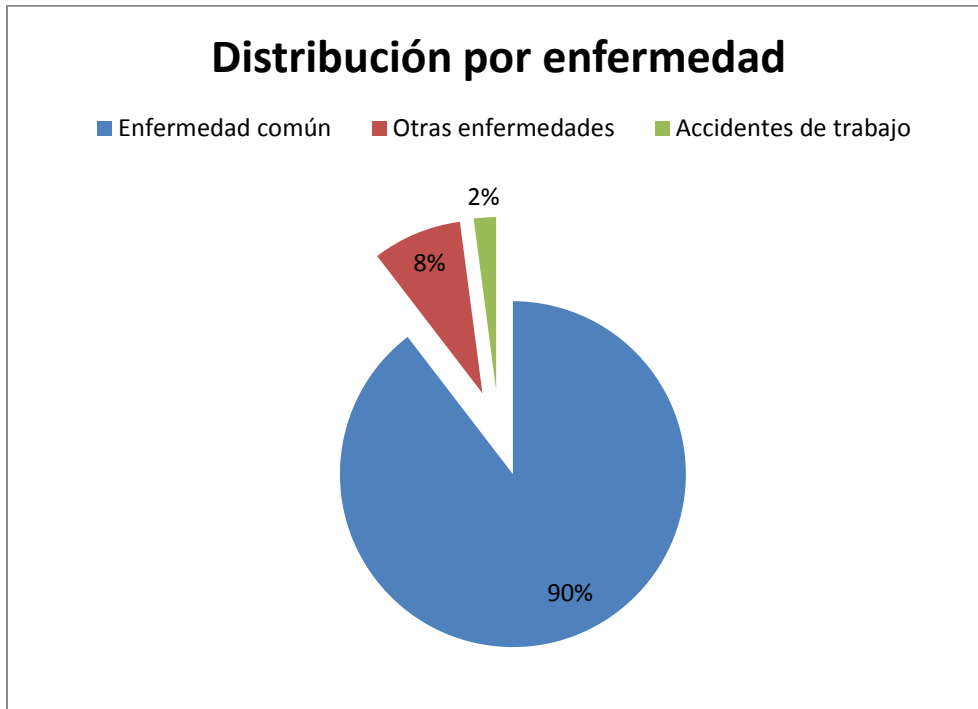


Gráfico 8. Distribución por enfermedad. Primer Semestre

Como se observa en la gráfica anterior, el ausentismo laboral por patología habitual, está más reciente clasificada de acuerdo con los resultados encontrados en las bases de datos de Orfeo Gestión Humana y organizados como al investigador le es más útil, obteniendo como deducciones las anomalías de la salud frecuentes y recurrentes en los servidores públicos de la entidad, en donde se concibe a nivel de primer semestre 2017 que la patología habitual general detalla cómo no detalla representan el 90% de las incapacidades, seguida por otras anomalías de la salud en un 8%, y el incidente laboral anunciado el 2%.

A continuación se relacionan los índices de ausentismo para el primer semestre:

INDICE	FORMULA
Índice Ausentismo por Enfermedad	$\frac{\text{No. de Ausencias por enfermedad}}{\text{No. de Trabajadores}} * 100$
Índice Ausentismo por Accidente de Trabajo	$\frac{\text{No. de Ausencias por AT}}{\text{No. de Trabajadores}} * 100$

Tabla 3. Indicadores de ausentismo primer semestre 2017 de la UPME

MES	DIAS TOTAL DE AUSENTISMO	No. DIAS TRABAJADOS TOTALES	INDICE POR ENFERMEDAD	INDICE POR ACCIDENTALIDAD
ENERO	12	2457	0,49%	0
FEBRERO	17	2400	0,71%	0
MARZO	31	2640	1,17%	0
ABRIL	29	2124	1,37%	0
MAYO	30	2478	1,21%	0,61%
JUNIO	51	2360	2,16%	1,27%
		PROMEDIO	1,18%	0,31%

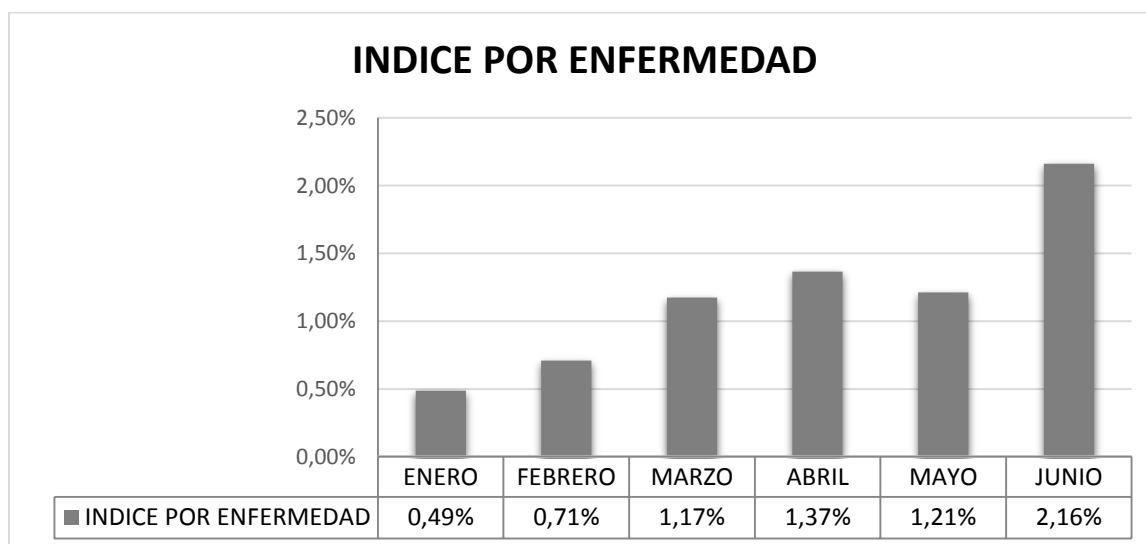


Gráfico 9. Índice por enfermedad primer semestre

Análisis de Ausentismo primer semestre 2017 (Julio a Diciembre)

AUSENTIMOS JULIO-DICIEMBRE 2017							
No	Mes	Área	Fecha Radicación	Servidores	Días solicitudes	Horas	Días solicitudes por mes
1	Julio	Subdirección de Energía	04/07/2017	Funcionario 1	2	16	
2	Julio	Oficina de información	17/07/2017	Funcionario 2	1	8	
3	Julio	Secretaría General	21/07/2017	Funcionario 3	8	64	24
4	Julio	Secretaría General	24/07/2017	Funcionario 4	5	40	
5	Julio	Subdirección de Energía	26/07/2016	Funcionario 5	5	40	
6	Julio	Oficina de información	26/07/2017	Funcionario 6	3	24	
7	Agosto	Secretaría General	02/08/2017	Funcionario 7	1	8	
8	Agosto	Subdirección de Minería	14/08/2017	Funcionario 8	2	16	
9	Agosto	Subdirección de Energía	15/08/2017	Funcionario 9	30	240	44
10	Agosto	Oficina de Fondos	17/09/2017	Funcionario 10	2	16	
11	Agosto	Secretaría General	18/09/2017	Funcionario 11	1	8	
12	Agosto	Subdirección de Hidrocarburos	29/09/2017	Funcionario 12	3	24	

13	Agosto	Subdirección de Minería	30/08/2017	Funcionario 13	3	24	
14	Agosto	Dirección General	30/08/2017	Funcionario 14	2	16	
15	Septiembre	Subdirección de Hidrocarburos	04/09/2017	Funcionario 15	1	8	
16	Septiembre	Dirección General	08/09/2017	Funcionario 16	2	16	
17	Septiembre	Dirección General	11/09/2017	Funcionario 14	2	16	
18	Septiembre	Secretaría General	12/09/2017	Funcionario 18	3	24	
19	Septiembre	Subdirección de Energía	18/09/2017	Funcionario 19	30	240	71
20	Septiembre	Secretaría General	19/09/2017	Funcionario 11	1	8	
21	Septiembre	Subdirección de Minería	21/09/2017	Funcionario 21	1	8	
22	Septiembre	Secretaría General	27/09/2017	Funcionario 22	1	8	
23	Septiembre	Subdirección de Energía	28/09/2017	Funcionario 9	30	240	
24	Octubre	Subdirección de Energía	02/10/2017	Funcionario 24	3	24	
25	Octubre	Secretaría General	02/10/2017	Funcionario 11	2	16	
26	Octubre	Oficina de información	03/10/2017	Funcionario 26	3	24	53
27	Octubre	Secretaría General	05/10/2017	Funcionario 11	2	16	
28	Octubre	Secretaría General	10/10/2017	Funcionario 28	1	8	

29	Octubre	Secretaría General	11/10/2017	Funcionario 22	1	8
30	Octubre	Secretaría General	12/10/2017	Funcionario 30	2	16
31	Octubre	Subdirección de Energía	19/10/2017	Funcionario 31	3	24
32	Octubre	Subdirección de Hidrocarburos	24/10/2017	Funcionario 32	2	16
33	Octubre	Dirección General	24/10/2017	Funcionario 33	2	16
34	Octubre	Secretaría General	24/10/2017	Funcionario 34	30	240
35	Octubre	Subdirección de Energía	27/10/2017	Funcionario 35	2	16
36	Noviembre	Subdirección de Energía	03/11/2017	Funcionario 9	30	240
37	Noviembre	Oficina de información	10/11/2017	Funcionario 26	1	8
38	Noviembre	Subdirección de Demanda	15/11/2017	Funcionario 38	2	16
39	Noviembre	Secretaría General	16/11/2017	Funcionario 3	2	16
40	Noviembre	Secretaría General	17/11/2017	Funcionario 40	2	16
41	Noviembre	Secretaría General	20/11/2017	Funcionario 11	1	8
42	Noviembre	Oficina de Fondos	21/11/2017	Funcionario 42	2	16
43	Noviembre	Subdirección de Energía	21/11/2017	Funcionario 43	3	24
44	Noviembre	Secretaría General	27/11/2017	Funcionario 44	2	16

45	Noviembre	Secretaría General	28/11/2017	Funcionario 45	2	16
46	Noviembre	Subdirección de Energía	28/11/2017	Funcionario 46	2	16
47	Noviembre	Secretaría General	30/11/2017	Funcionario 47	3	24
48	Diciembre	Oficina de Fondos	04/12/2017	Funcionario 48	2	16
49	Diciembre	Secretaría General	06/12/2017	Funcionario 49	1	8
50	Diciembre	Subdirección de Energía	11/12/2017	Funcionario 9	20	160
51	Diciembre	Secretaría General	12/12/2017	Funcionario 51	5	40
52	Diciembre	Subdirección de Minería	13/12/2017	Funcionario 52	2	16
53	Diciembre	Oficina de Gestión de la información	14/12/2017	Funcionario 53	2	16
54	Diciembre	Subdirección de Energía	15/12/2017	Funcionario 24	15	120
55	Diciembre	Subdirección de Minería	15/12/2017	Funcionario 55	30	240
56	Diciembre	Oficina de Fondos	15/12/2017	Funcionario 56	2	16
57	Diciembre	Oficina de Gestión de la información	17/12/2017	Funcionario 26	10	80
58	Diciembre	Oficina de Gestión de la información	19/12/2017	Funcionario 58	2	16

59	Diciembre	Subdirección de Energía	20/12/2017	Funcionario 59	2	16
60	Diciembre	Oficina de Gestión de la información	20/12/2017	Funcionario 60	3	24
61	Diciembre	Subdirección de hidrocarburos	28/12/2017	Funcionario 61	2	16
TOTAL					342	2736

Tabla 4. Ausentismo segundo semestre 2017 por enfermedad común de los funcionarios de la UPME.

Para este segundo semestre el ausentismo por enfermedad se ve incrementado por varios funcionarios, entre los cuales podemos observar a al funcionario con la Incapacidad No. 55 por un esguince de tobillo, la incapacidad No. 54 por problemas cardiovasculares y la incapacidad No. 34, presentó una incapacidad por una cirugía realizada en la cadera. Se relaciona el gráfico correspondiente.

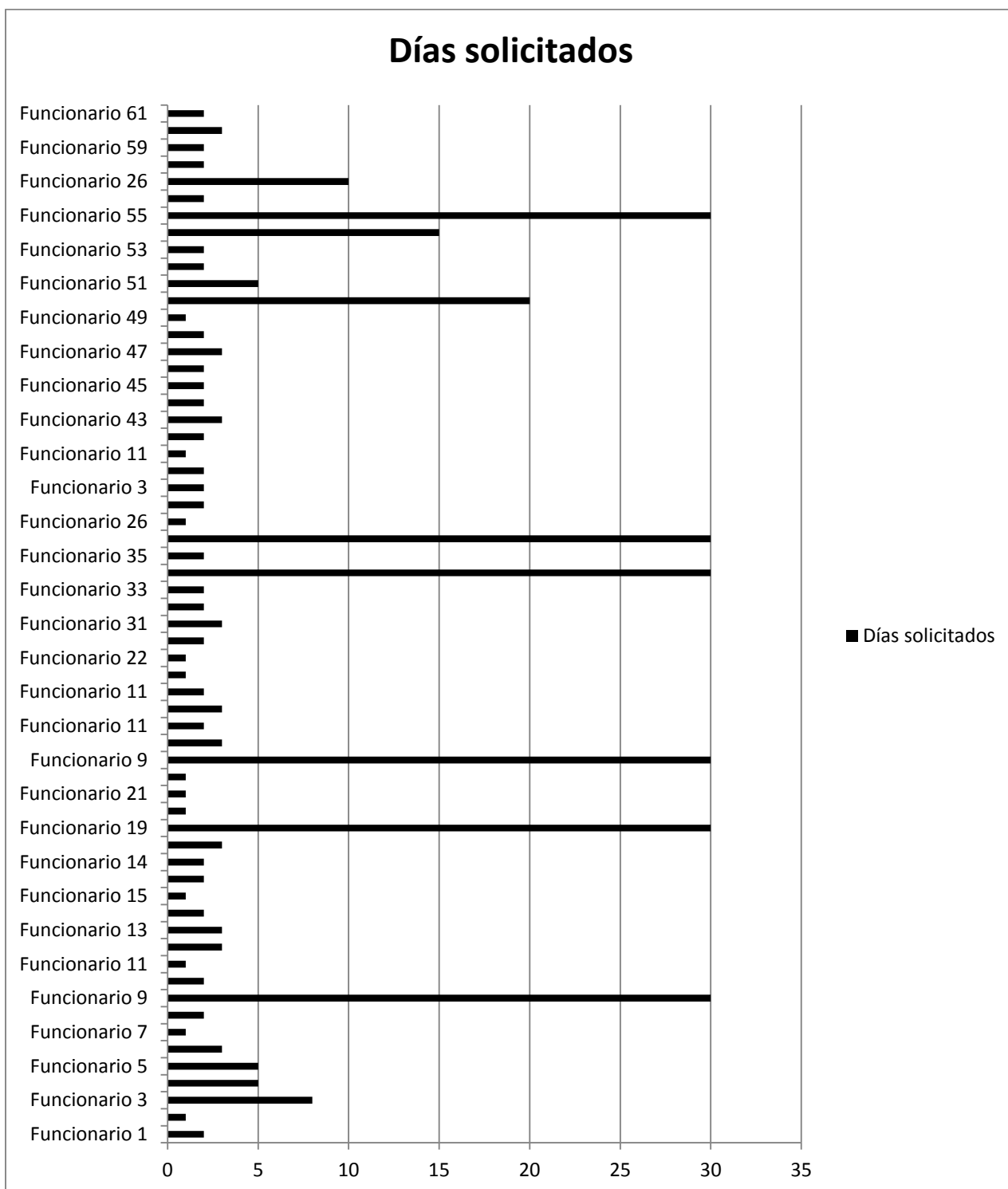


Gráfico 10. Días de ausentismo por funcionario, segundo semestre 2017

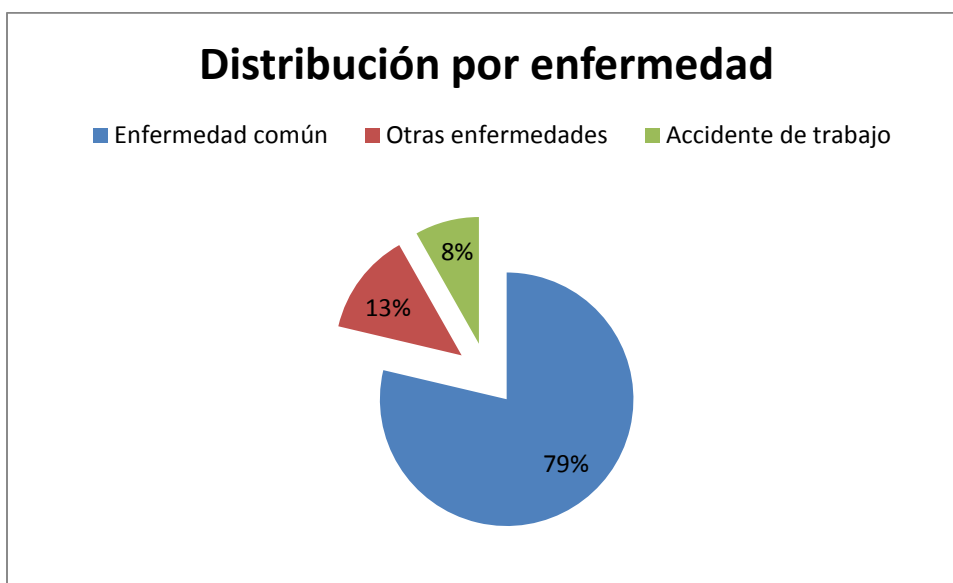


Gráfico 11. Distribución por enfermedad. Segundo Semestre 2017

Como se observa en la gráfica anterior, el ausentismo laboral por patología habitual, está más reciente clasificada de acuerdo con los resultados encontrados en las bases de datos de Orfeo Gestión Humana y organizados como el al investigador le es más útil, obteniendo como deducciones las anomalías de la salud frecuentes y recurrentes en los servidores públicos de la entidad, en donde se concibe a nivel de primas semestre 2017 que la patología habitual general detalla cómo no detalla representan el 79% de las incapacidades, seguida por otras patologías en un 13%, y el incidente laboral anunciado el 8%.

Los índices de ausentismo para el segundo semestre 2017 son:

MES	DIAS TOTAL DE AUSENTISMO	No. DIAS TRABAJADOS TOTALES	INDICE POR ENFERMEDAD	INDICE POR ACCIDENTALIDAD
JULIO	24	2261	1,06%	1,33%
AGOSTO	44	2478	1,78%	1,21%
SEPTIEMBRE	71	2499	2,84%	1,20%

OCTUBRE	53	2478	2,14%	1,21%
NOVIEMBRE	52	2499	2,08%	1,20%
DICIEMBRE	98	2478	3,95%	0,81%
		PROMEDIO	2,31%	1,16%

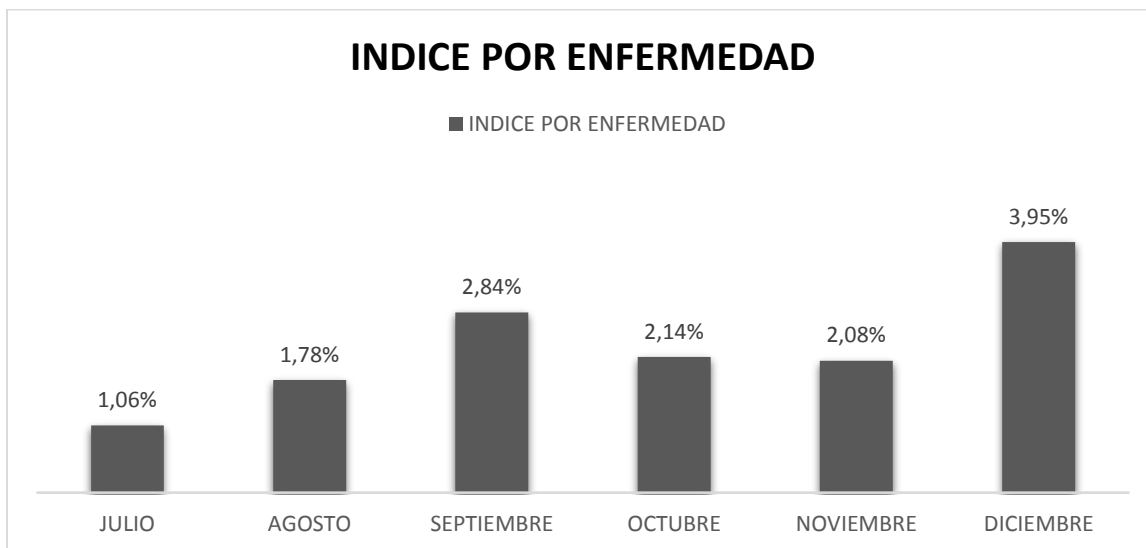


Gráfico 12. Índice por enfermedad segundo semestre 2017

Exámenes Médicos Ocupacionales

Durante el año 2017 se estableció el diagnóstico de condiciones de salud de la población trabajadora en la UPME, teniendo en cuenta la información de exámenes médicos ocupacionales periódicos realizados entre octubre y noviembre de 2017. El presente informe refleja información obtenida en las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas con énfasis Osteomuscular, realizada a 105 trabajadores.

Se realizó cálculo del IMC el cual se define como la relación entre el peso (Kg) y la talla (m²) y según el resultado se clasifica al usuario de la siguiente manera:

- Normo Peso: 18.5 – 24.9
- Exceso de Peso: mayor o igual a 25
- Sobrepeso o Pre Obeso: 25 - 29.9
- Obesidad Grado I o moderada: 30 – 34.9
- Obesidad Grado II o severa: 35 - 39.9

- Obesidad Grado III o mórbida: mayor o igual a 40

Los resultados evidencian que el 50% presentan peso normal para la talla, mientras que el 42% presenta sobrepeso y en menor proporción el 7% presenta obesidad.

Se realizó toma de la medida de la circunferencia de la cintura teniendo en cuenta la alta asociación que la obesidad abdominal tiene con enfermedad cardiovascular. Se tuvo en cuenta que el perímetro se hace con cinta métrica en posición horizontal (paralelo al piso) y pasando por el punto medio entre la cresta iliaca superior y el borde inferior de la reja costal, con el paciente de pie y en espiración. Según el resultado se clasifica al usuario de la siguiente manera:

- Valores de perímetro de cintura alterado:
 - ✓ Hombres: mayor o igual a 102 cm.
 - ✓ Mujeres: mayor o igual a 88 cm.

Los resultados evidencian que el 85% de los trabajadores evaluados presenta perímetro abdominal normal, mientras que el 15% se encuentra alterado.

- Se practicaron 101 electrocardiogramas de los cuales 28 reportaron alteración.
- De los 94 exámenes de laboratorio realizados, 1 reportó alteración en la glicemia, 43 reportaron alteración en el colesterol total, 5 en el colesterol HDL, 19 en el colesterol LDL y 23 en los niveles de triglicéridos.
- Entre los 10 primeros diagnósticos más frecuentemente encontrados se halló el Sobrepeso (18%), seguido por Hiperlipidemia (17%) y Trastorno de la refracción (9%).

No.	DIAGNÓSTICO	CANTIDAD	%
1	SOBREPESO	44	18%
2	HIPERLIPIDEMIA	40	17%
3	OTROS TRASTORNOS DE LA REFRACCION	21	9%
4	HIPERTENSION ESENCIAL (PRIMARIA)	13	5%
5	ESCOLIOSIS	12	5%
6	VARICES EN OTROS SITIOS ESPECIFICADOS	9	4%
7	EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL NORMAL	9	4%
8	OBESIDAD, NO ESPECIFICADA	7	3%
9	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	5	2%
10	HIPOTIROIDISMO, NO ESPECIFICADO	5	2%

Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación del Riesgo

El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo evaluará en el marco de cada proceso y de acuerdo a las actividades, productos y/o servicios los riesgos y la probabilidad de que ocurran eventos específicos, así como la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para la identificación de peligros y valoración de riesgos se aplicará la metodología establecida en la Guía Técnica Colombiana GTC -45.

Dentro de la Matriz para el año 2017 se identificaron las siguientes condiciones relacionadas con el tema de esta investigación:

- Posturas mantenidas adquiridas en los puestos de trabajo durante la jornada laboral, cajas ubicadas debajo de los puestos de los colaboradores causando posturas incorrectas. Esta condición aplica para todas las dependencias de la entidad. Molestias a nivel, lumbar y miembros superiores.
Movimientos repetitivos realizados en la digitalización de información y uso en los videos terminales. Molestias en los miembros superiores.
- De salud pública. Por contagio de enfermedades de salud pública en zonas visitadas y el contagio por condiciones propias de la infraestructura de la entidad.

Se recomendó a la Entidad, de acuerdo con lo anterior, establecer un estudio de rediseño de puestos de trabajo, basado en un Programa de Vigilancia Epidemiológica, así como establecer un estudio de rediseño de puestos de trabajo y establecer un Programa intensivo de pausas activas. Para determinar la efectividad de los controles propuestos para minimizar la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades laborales a causa de los riesgos identificados, el Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo hará una revisión semestral de estos controles, en caso de que uno de estos controles propuestos se haya cumplido parcialmente o no se haya cumplido, deberá generar un nuevo control de cumplimiento en conjunto con las partes involucradas y se consignara dicho control en la “Matriz De Identificación De Peligros Y Valoración De Riesgos”.

9. Discusión

En el estudio se encontró una correspondencia entre ausentismo laboral por patología habitual, y se demostró que este aspecto no se había estudiado o analizado anteriormente en la entidad, y por consiguiente, no se observaba su intensidad en relación a costos, proporción de horas y causas de dicho ausentismo.

La población que se analizó en el año 2017 fue un promedio de 126 funcionarios de la Unidad de Planeación Minero Energética. Presentó un total de 110 incapacidades de las cuales son: 512 días de ausentismo, de estas incapacidad mayor número de incapacidades las relacionadas con enfermedad general cuales los sistemas respiratorio y digestivo. Al discriminar por sistemas, el sistema respiratorio anunció los primeros diagnósticos, la infección respiratoria aguda, la laringitis y faringitis, en el sistema digestivo se muestra la patología diarreica general y el mal agudo abdominal.

Los meses que presentaron mayor número de incapacidades fueron Diciembre con un porcentaje de 28%, septiembre con 21% y junio con un 30%.

En el análisis realizado en el estudio presentado es evidente la relación entre ausentismo laboral por patología habitual, donde se evidenció que las anomalías de la salud son la más grande causa de ausentismo que se muestra en la entidad, y el cual no se había estudiado a tal hondura entonces no se conocía la intensidad en relación horas y causa de dicho ausentismo.

De esta forma, las causas de ausentismo generaron 170 días perdidos, a lo largo del primer semestre de 2017 y para el segundo semestre generó 342 días, no obstante si se aprecia en el estudio llevado a cabo por Chiavenato, Adalberto (2008), en ausentismo

gestión de elementos humanos, donde se asegura que el ausentismo es más grande los lunes y viernes; de esta forma como los días feriados que en nuestra exploración serían Junio, octubre y diciembre.

Esta investigación permitió demostrar que las ausencias por enfermedad común tienen una relación directa con que el índice de ausentismo laboral se incremente en la Unidad de Planeación Minero Energética, lo cual coincide con el marco estudiado, dado que, de acuerdo con la OIT (2010) en el planeta se disipa el 4% del producto de adentro bruto por el valor de las ausencias en las diferentes organizaciones, sistema de patología y de las inhabilidades de la salud. Cuyas derivaciones no se apartan a los detalles proyectados en la investigación presentada donde la más grande causa de ausentismo laboral informado en la compañía fue por causa de anomalías de la salud siendo más grande por incapacidades que por citas médicas.

La población trabajadora de UPME es predominantemente del género masculino con un porcentaje de participación del 58%, con mayor representación de personas en rango de edad de 31 a 40 años (32%), con predominio de estado civil casado (45%), predominio de la formación académica de posgrado (74%), el 45% de trabajadores dentro de estrato socioeconómico 4 y la mayoría con menos de 5 años de vinculación laboral con la entidad.

Se mencionó mayor exposición al riesgo biomecánico y físico el cual se presentó en la mayoría de los casos y cargos, sin embargo, dado que este reporte de exposición está basado en la percepción subjetiva del riesgo por parte del trabajador, se recomienda

correlacionarlos con la matriz de peligros y las mediciones ambientales que se hayan realizado en la entidad.

En términos generales se encuentran fumadores en el 6% de la población evaluada. Se encuentra reporte de sedentarismo en el 79% de la población, con reporte de casos de sobrepeso en el 42% y obesidad en el 7%. En el 15% de los trabajadores se evidenció alteración del perímetro de la cintura como alta asociación de factor de riesgo cardiovascular. Los síntomas referidos por los trabajadores se encuentran agrupados principalmente en el sistema músculo esquelético (18%).

De acuerdo a los exámenes complementarios realizados y a las alteraciones encontradas, se explican las recomendaciones a cada caso individual con el respectivo seguimiento médico.

La morbilidad se encuentra principalmente relacionada con enfermedades nutricionales como Sobrepeso (18%) e hiperlipidemia (17%), en tercer lugar se encuentra la patología visual (9%). Posteriormente se listan los trabajadores que deben ser tenidos en cuenta para ingresar a los diferentes sistemas de vigilancia epidemiológica, así como también quienes deben participar de actividades de promoción y prevención.

Dentro de la investigación es importante continuar con la realización de exámenes médicos ocupacionales según la periodicidad definida por la empresa en su profesiograma; así como seguir consolidando las ausencias por enfermedad común para tener un sistema en donde se pueda parametrizar todo tipo de ausencia y se puedan no solo establecer las causas, sino también lograr mitigar estos resultados. Para ello se debe

establecer los controles requeridos para gestionar el riesgo biomecánico y físico presente en la organización.

Más allá de que es verdad, el valor del ausentismo tiene una repercusión económica, que en esta situación requeriría de superiores estudios para evidenciar en números dicho valor, el ausentismo además daña e impide el logro de los objetivos de la organización, es por eso se crea la oportunidad de pérdidas en la producción por la no continuidad de los procesos de la forma programada, inconformismo en el grupo de trabajo e insatisfacción en los individuos por la calidad del servicio solicitado.

10. Análisis Financiero

A continuación se presenta el análisis de costo beneficio para el presente proyecto.

ANALISIS COSTO-BENEFICIO CUALITATIVO		
RECURSOS	GRUPO AFECTADO	
	Gestión Humana	Funcionarios
Nuevas oportunidades de Procesos	Positivo	Negativo
Calidad de la información	Positivo	Negativo
Control estadístico del proceso	Negativo	
Respaldo de la entidad	Positivo	Positivo
Motivación por las actividades que realizan	Positivo	Negativo

Tabla 5. Análisis de costo beneficio-cualitativo

ANALISIS COSTO-BENEFICIO CUANTITATIVO		
Detalle de costos	Costos	Detalle de beneficios
Computadora	\$ 1.500.000	Información ingresada diariamente
Suministros de oficina mensuales	\$ 650.000	Evaluación de calidad diaria
Salario mensual	\$ 3.500.000	Evaluaciones de calidad dentro del perfil profesional
Capacitación	\$ 200.000	
Manuales de apoyo	\$ 90.000	
Personal encargado de capacitación	\$ 1.600.000	Experiencia perfil relacionada
Total costos	\$ 7.540.000	

Tabla 6. Análisis de costo beneficio-cuantitativo

11. Conclusiones

- Para el análisis de todos los factores descritos se tuvo presente el total de la gente que labora en la Unidad de Planeación Minero Energética. La causa del ausentismo en la Upme es por patología general, siendo el sistema respiratorio el más afectado seguido del sistema digestivo.
- En los resultados que se consiguieron hay que tomar en cuenta la población en general y su organización para cambiantes como género, sector, cargos, por lo cual se necesita más adelante estudios estadísticos para entablar si hay una diferencia importante.
- Se establece altas demandas ambientales en torno a la permanencia en el puesto de trabajo (ruido, iluminación, temperatura, otros) lo que genera discomfort y posibles respuestas físicas, psicológicas y emocionales poco adaptativas (respuesta agresiva con el entorno). Lo anterior, teniendo en cuenta el riesgo psicosocial de la entidad.
- El papel que el trabajo desempeña en el bienestar psicológico de las personas es complejo y depende de variables ligadas a la naturaleza del mismo, de la valoración social y las posibilidades que ofrece en su proceso de desarrollo personal. Al analizar el papel que el trabajo tiene frente al escenario de enfermedad es necesario tener en cuenta los aspectos inherentes al significado y el sentido personal y social del mismo, así como el nivel socioeconómico y la situación familiar.

- Se indagó a cada trabajador por los factores de riesgo percibidos en su cargo encontrando que referían predominio de exposición al riesgo físico (exposición a video terminales) y biomecánico, mientras que en menor proporción fue reportado el riesgo psicosocial, seguido de biológico y de seguridad. Los resultados de este proceso fueron insumo para la Matriz de identificación de Peligros y Riesgos de la entidad, mostrando como riesgo medio los biomecánicos y riesgo físico en dos dependencias; para efectos de esta investigación se analizó el riesgo psicosocial el cual está en medio para algunas dependencias y en alto para una sola.
- Se encontró que los trabajadores evaluados refirieron síntomas del sistema musculo esquelético en una proporción significativa, seguido por sintomatología a nivel digestivo y respiratorio. Esto de acuerdo al registro de las incapacidades consolidado en el sistema de información Orfeo de la Entidad, en el cual reposan todas las incapacidades de los funcionarios de la UPME.

12. Recomendaciones

- Fomentar estilos de vida saludables estimulando la práctica de ejercicios de resistencia cardiovascular entre tres y cinco veces a la semana con intensidad de moderada a vigorosa, entre 20 y 60 minutos cada vez, e incluir la movilización de grupos musculares grandes. La actividad puede fraccionarse durante el día, en periodos iguales de 15 a 20 minutos.
- Se sugieren como ejercicios de resistencia cardiovascular: la caminata, el trote de suave ha moderado, la bicicleta móvil o estática, la banda caminadora o elíptica, el baile, los aeróbicos y la natación. Así, como estimular el consumo de alimentos saludables, como ácidos grasos mono insaturados (ej: aceite de oliva, aguacate, frutos secos), ácidos grasos ricos en omega 3 (ej: pescado) y limitar el aporte de ácidos grasos saturados (ej: embutidos, mantequilla).
- Debido a la presencia de patología de miembros superiores y espalda, y al reporte de trabajadores de la existencia de exposición al riesgo biomecánico, se considera necesario tener en cuenta e implementar las recomendaciones planteadas en: guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para desórdenes musculo esqueléticos (DME) de miembros superiores y hombro doloroso; y guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal.
- Se recomienda implementar talleres que fomenten hábitos saludables como trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales entre otros que contribuyan al mejoramiento del clima laboral y que minimicen

los efectos de los factores de riesgo encontrados. Para lo cual, se sugiere elaborar e implementar un programa para el manejo adecuado del estrés tomando como eje fundamental la cultura del autocuidado y el establecimiento de hábitos de vida saludables.

- Se sugiere generar políticas, protocolos y cambios desde la Dirección de la empresa que bajen a las diferentes áreas que promueva por el cambio administrativo positivo, la salud y bienestar de los colaboradores como mantenimiento directo del recurso humano dentro de las acciones de tipo administrativo para la prevención y control del riesgo.

13. Lista de Referencias

Grajales A, Nieto O. Ausentismo Laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1993; 2: 1-10.

Enrique D' Ottone Clemenco. Ausentismo Laboral. Revista Ausentismo Laboral (2088) paginas 1 -19 <http://crecerymejorar.todolomio.info>

Smith D. Absenteeism and “presenteeism” in industry. Arch Environ. Health 21 (11): 670-677, Nov. 1970.

Taylor P.J. Absenteeism causes and control of. In: Parmeggiani L. (editor) Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. Geneva: I.L.O. 1983 p 5-8.

Icontec. Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral. In Norma Técnica Colombiana NTC 3793. Santafé de Bogotá: Icontec; 1996.

García, M. (16 de julio de 2017). Cinco males que afectan a los riesgos laborales. El Tiempo. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/males-que-afectan-los-riesgos-laborales-en-colombia-109736>

Rodríguez & Maldonado. (2014). Diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgos laborales, de las actividades de belleza en el sector informal del barrio San Cristóbal Norte [archivo PDF].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10875/SalinasRodriguezKeyllyDayan2014.pdf;jsessionid=228ED9CA0DF1096CC01D5E2176D9C98D?sequence=4>

Claudia Vanessa Vanegas Castro (2013) Evaluación desde salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquía, Colombia. [Archivo PDF].

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/828/Vanegas_Castro_Claudia_Vanessa_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ingrid Mayerlin Bautista España & Sindy Sofia Valencia Molano (2015). Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital San Andres - e.s.e - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015. . [Archivo PDF].

http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/1812/1/Causas_Ausentismo_Laboral.pdf.

Nancy Morquera Tavera (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. [Archivo PDF].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=E61F96C53697342093ED73A68E698944?sequence=1>

Leidy Katherine Peña Peña (2016). Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa acerías paz del rio s. a: propuesta de mejoramiento. [Archivo PDF].

<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf>

Jessica Orozco G. (2015). Causas de ausentismo laboral en una empresa comercializadora de prendas de vestir con sede en Medellín. [Archivo PDF].

http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/7869/1/OrozcoJessica_2017_Ausentismo_LaboralComercializadora.pdf.