

Plan de acción para reducir ausentismo laboral del área de enfermería en CARDIOIB IPS

Adriana Milena Marchena Fernández, Laura Carolina Afanador Suarez y Juan Andrés

Poveda Rodríguez

Universidad ECCI

Especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Tutor:

July Patricia Castiblanco Aldana

Bogotá, Colombia

10 de Julio de 2022



## Contenido

Introducción .....	4
Resumen.....	5
Abstrac .....	7
1. Plan de acción para reducir ausentismo laboral del área de enfermería en CARDIOIB IPS .....	9
2. Descripción del problema .....	9
3. Justificación .....	11
4. Objetivos.....	12
4.1. Objetivo general.....	12
4.2. Objetivos específicos. ....	13
5. Marcos de referencia.....	14
5.1. Estado del arte .....	14
5.2. Marco teórico .....	21
5.2.1. Higiene industrial.....	22
5.2.2. Cultura organizacional.....	24
5.2.3. Ausentismo y Presentismo .....	30
5.3. Marco legal .....	34
6. Marco metodológico .....	36
6.1. Tipo de investigación .....	36
6.2. Fases del estudio .....	37
6.3. Recolección de información.....	42
6.4. Población objeto de estudio .....	43
7. Resultados .....	43
8. Discusión interpretación de resultados.....	58
9. Análisis costo beneficio .....	59
10. Conclusiones y recomendaciones .....	62
11. Anexos .....	64
12. Bibliografía .....	64

## Introducción

El ausentismo laboral es una afectación dentro del sistema productivo de cualquier estructura organizacional sin importar su tamaño, actividad económica, tipo de producto o servicio prestado, en todos los casos afecta de manera directa a los diversos niveles organizacionales y dentro de su complejidad se deben considerar los factores propios que lo caracterizan ya sean individuales, organizacionales u externos.

Este fenómeno multicausal se ha venido estudiando desde la percepción empresarial, de allí se genera la necesidad de realizar estudios y cuantificarlo en términos económicos y porcentuales; según un estudio de la ANDI en el cual participan múltiples entes empresariales, al año 2018 se relaciona que el 63,5% de las ausencias son a causa de enfermedad general y un 32.2% es atribuido a permisos y licencias, estos valores porcentuales son generados a partir de los 543,540 casos de ausentismo para ese año. (CESLA, 2019).

Considerando dichos datos dentro de la industria colombiana y trasladándolos a la realidad de MYPIMES, se considera relevante realizar este tipo de estudios que generen estrategias con un impacto significativo en el ausentismo laboral el cual afecta directamente la productividad empresarial.

Es entonces como se obtiene una relación directa del ausentismo laboral con las enfermedades de origen común, afecciones personales del colaborador, accidentes laborales, o en su defecto presentismo laboral generado por causas múltiples incluyendo el clima organizacional, es ahí como se vinculan dichas ausencias laborales con la seguridad y salud en el

trabajo si bien es cierto que impacta en la productividad de la organización también afecta a los colaboradores pertenecientes a dicha organización.

Por lo mencionado se cree pertinente desarrollar una investigación con enfoque descriptivo y que genere estrategias que aborden el ausentismo laboral en la IPS.

### **Resumen**

El ausentismo laboral a través de los años ha cobrado relevancia dentro de las organizaciones, siendo este un fenómeno que afecta directamente la productividad, el clima laboral, la calidad del producto ofertado o la prestación de un servicio entre otros aspectos. El reconocimiento de los factores intrínsecos del ausentismo conduce a la intervención correcta de dicha problemática, considerando así también su naturaleza la cual es sumamente compleja por lo vulnerable que puede parecer frente a diversas circunstancias.

Así pues, la presente investigación aborda la problemática del ausentismo laboral en el personal de enfermería de la IPS CARDIOIB dedicada al diagnóstico de enfermedades cardiovasculares y con domicilio en la ciudad de Bogotá. Se realiza una evaluación sistemática de diversos estudios realizados en Colombia y América latina con el fin de efectuar una trazabilidad de la situación actual del ausentismo laboral en otras organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y a partir de la caracterización organizacional se aplica a los colaboradores del área de enfermería de la IPS el instrumento de

entrevista semiestructurada, donde inicialmente se dio a conocer los términos de ausentismo y presentismo laboral como estímulo a dicho instrumento.

Adicionalmente se realizó una revisión meticulosa del ausentismo laboral durante el último trimestre del año 2022 estimando factores individuales, organizacionales y externos con el fin de realizar un comparativo de los resultados del instrumento frente a los registros dados por la organización; a su vez se consideró la rotación del personal durante el último año 2021-2022 dando así una visión amplia de las posibles afectaciones que puede obtener un colaborador y la organización frente a esta problemática. Se analizaron las estadísticas obtenidas para proponer una estrategia de reducción del ausentismo laboral en la organización orientada a dos ejes, aumento de la productividad y reducción del ausentismo-presentismo en el área de enfermería que genere disconformidad en los colaboradores.

**Palabras claves:** Ausentismo laboral, presentismo, absentismo, cultura organizacional, higiene industrial.

### **Abstrac**

Over the years, absenteeism has gained relevance within organizations, being a phenomenon that directly affects productivity, work environment, quality of the product offered or the rendering of a service, among other aspects. The recognition of the intrinsic factors of absenteeism leads to the correct intervention of this problem, considering also its nature, which is extremely complex because of how vulnerable it can appear in different circumstances.

Thus, this research addresses the problem of absenteeism in the nursing staff of the IPS (service provider institution) CARDIOIB, which is dedicated to the diagnosis of cardiovascular diseases and located in the city of Bogota. A systematic evaluation of several studies carried out in Colombia and Latin America is performed in order to trace the current situation of absenteeism in other organizations.

Taking into account the above and from the organizational characterization, the semi-structured interview instrument was applied to the collaborators of the nursing area of the IPS, where initially the terms absenteeism and presenteeism were made known as a stimulus to such instrument.

Additionally, a meticulous review of absenteeism during the last quarter of the year 2022 was carried out, estimating individual, organizational and external factors in order to make a comparison of the results of the instrument against the records dated by the organization; at the same time, personnel turnover during the last year 2021-2022 was considered, giving a broad view of the possible effects that a collaborator and the organization can obtain in the face of this problem. The statistics obtained were analyzed to propose a strategy to reduce absenteeism in the

organization oriented to two axes: increase productivity and reduction of absenteeism, - presenteeism in the nursing area that generates dissatisfaction in the collaborators.

**key words:** Work absenteeism, presenteeism, absenteeism, organizational culture, industrial hygiene.

## **1. Plan de acción para reducir ausentismo laboral del área de enfermería en CARDIOIB IPS**

### **2. Descripción del problema**

Cardioib es una institución prestadora de servicios de salud especializada en procedimientos cardiológicos tales como electrocardiograma de ritmo o de superficie SOD (EKG); ecocardiograma transtorácico (ECOTT), ecocardiograma transesofágico (ECOTE), holter electrocardiográfico continuo 24/h (HOLTER EKG), monitoreo de tensión arterial 24/h (MAPA), prueba de esfuerzo cardiovascular, prueba de mesa basculante y consulta de cardiología.

Se consolida legalmente el 10 mayo del año 2019 con la visión de prestar servicios cardiológicos profesionales, amables, cordiales, respetuosos y diagnóstico pertinente a la población adulta de la ciudad de Bogotá. Sus fundadores son Erick Burgos Marrugo y Cristina Sanabria Montilla.

En sus inicios los servicios eran prestados en la localidad de chapinero para luego trasladarse a la localidad de barrios unidos siendo esta sede principal y otras tres sedes, Marly, Chapinero y Barrios que trabajan in home con las EPS clientes de la institución (Sanitas y Nueva EPS); el inicio de operaciones se afianzó para el año 2021 en el mes de marzo donde obtuvo un crecimiento exponencial consolidando servicios prestados y posicionándose en el mercado competitivo.

¿Por qué se llama CARDIOIB?

Nace del amor fraternal a la hija de los creadores, en honor a las iniciales de su nombre Isabella Burgos (IB) relacionado estrechamente con el significado del órgano representativo del amor haciendo alusión al logo diseñado.

Está clasificada como pequeña empresa según su tamaño, conformada por 9 auxiliares de enfermería entre ellos una coordinadora de enfermería, 4 médicos con especialidad en cardiología y 2 médicos generales, 4 colaboradores en el área administrativa; personal externo de contabilidad, atención telefónica, calidad y de servicios generales; también se sitúa como pequeña empresa en la clasificación por cifras de ingresos anuales según decreto 957 del 2019 y clasificada como tipo de riesgo I.

Actualmente el estado del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la organización se encuentra en proceso de implementación inicial; ya que al ser una empresa reciente y en continuo crecimiento no alcanza a establecer un sistema de gestión maduro.

Dentro de la organización en su sede principal y en el área de enfermería se ha percibido un nivel alto de ausentismo desencadenando así una carga laboral alta, a partir de dicha situación se ha generado también algunas enfermedades comunes como lo es el dolor lumbar inespecífico (CIE 10 M545) y Cefaleas (CIE10 R51).

En función del ausentismo laboral se evidencia una menor productividad y un mayor porcentaje de trabajo acumulado para el resto de personal de la organización que a su vez generan enfermedades anteriormente mencionadas. De allí la importancia de crear una estrategia y/o herramienta pertinente que apunten a la resolución del alto de ausentismo en la IPS.

### **3. Justificación.**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende por ausentismo laboral como la ausencia de los colaboradores al sitio de trabajo por causa directa o indirecta por ejemplo las enfermedades y cualquiera que sea su curso y carácter común; es importante resaltar que las citas médicas, así como las ausencias injustificadas parcial o total de una jornada laboral no se consideran dentro de la definición de ausentismo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el ausentismo laboral se define como la no asistencia al lugar de trabajo por parte de un colaborador del cual se asumía su asistencia, se exceptúan los periodos vacacionales y las huelgas.

Según la OIT y su programa WISE (mayor productividad y un mejor lugar de trabajo) el ausentismo laboral es uno de los problemas más comunes de pequeñas y medianas empresas y por lo cual una organización puede obtener como resultado pérdida de ganancias o quiebra, afectando así la economía en un campo específico del área productiva.

Se cree que es evidente la importancia de abordar esta problemática en la IPS CARDIOIB, a partir de la percepción de un ausentismo alto como consecuencia de factores individuales y la presencia de enfermedades comunes entre los colaboradores, de este modo se enmarca una menor productividad y un mayor porcentaje de trabajo acumulado para el resto de funcionarios de la organización; adicionalmente se genera una rotación de personal en periodos de tiempo cortos lo cual afecta la estabilidad en equipos de trabajo, de allí, se crea la necesidad de generar estrategias que apunten a la resolución de la problemática expuesta.

Ahora bien, los beneficios económicos que conlleva el abordaje del ausentismo dentro de la organización se reflejan directamente en el aumento de la productividad; contar con el personal necesario reduce la fatiga laboral de los colaboradores, genera sentido de pertenencia y motivación por ende mejora la calidad del servicio prestado a la población objeto de la organización creando competitividad en el mercado de modo que las utilidades de la IPS pueden incrementar.

Así mismo tratar esta problemática fortalece y garantiza una mejor calidad en la salud de los trabajadores por lo cual permite cumplir con los objetivos del sistema de seguridad y trabajo impactando en las condiciones de calidad de vida de colaboradores y estabilidad de su núcleo familiar, en la economía local y en el sistema de aseguramiento en Colombia.

Con lo mencionado anteriormente se genera la siguiente pregunta o discusión para abordar la problemática presentada: ¿Por qué se genera ausentismo laboral en la IPS CARDIOIB? A partir de allí se exponen alternativas de solución que reduzcan la ausencia laboral percibida dentro de la organización.

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo general.**

Generar una propuesta para mitigar el ausentismo en el área de enfermería en la sede principal de la IPS CARDIOIB, esto con el fin de mejorar la productividad de la organización y la calidad laboral de los trabajadores frente a sus condiciones de salud.

## **4.2. Objetivos específicos.**

- 4.2.1.** Identificar las variables que inciden en el índice de ausentismo en la IPS CARDIOIB
- 4.2.2.** Generar un tamizaje de ausentismo asociado a las variables identificadas en los auxiliares de enfermería de la sede principal de la IPS CARDIOIB
- 4.2.3.** Generar un plan de acción que le permita a la IPS CARDIOIB implementar estrategias de mitigación del ausentismo laboral

## 5. Marcos de referencia

### 5.1. Estado del arte.

A través del tiempo se ha considerado el ausentismo laboral como un factor relevante desde la productividad de una organización hasta la calidad de un producto o de un servicio prestado, es por lo que se han realizado diversos estudios frente a esta problemática. Para este trabajo se consideran múltiples autores donde exponen clasificaciones y estadísticas generadas en diversas empresas frente al ausentismo laboral, se consultaron 16 estudios realizados alrededor de Latinoamérica donde se analizan los factores de ausentismo laboral en distintos sectores económicos al igual que su afectación en la industria, sistemas de salud, entre otros; por su relevancia e incidencia en el nivel productivo se genera la necesidad de crear estrategias que impacten en la reducción del ausentismo laboral.

El ausentismo tiene una clasificación multifactorial, por ejemplo Sánchez en el año 2015 lo clasifica en tres categorías: según su origen, según causas reglamentadas y finalmente según voluntad del trabajador; o de dos formas según Arrieta: las ausencias justificadas y las no justificadas, sin embargo, a pesar de que las ausencias justificadas se sustentan en el marco legal, se ha identificado a través de esto, otra variable entre los factores individuales que son las falsas incapacidades y abuso de derecho en situaciones de salud, por ende, se determina la falta de sentido pertenencia con la entidad. (Arrieta et al., 2017)

Dentro de los factores determinantes que inciden en el ausentismo laboral de un colaborador se tiene en primer lugar la relación con los factores individuales, es decir aquellos factores únicos y directos del trabajador como lo son enfermedades y trastornos incluyendo variables sociodemográficas como la edad, por otra parte se puede generar ausentismo por las

condiciones laborales tales como las jornadas y nivel de riesgo de una empresa; por último se relacionan los factores organizativos así como el sistema jerárquico de la institución y su incidencia en posibles afectaciones al colaborador.(Sánchez, 2015)

El ausentismo es entonces una variable fundamental; según el II informe de seguimiento sobre la salud y estabilidad en el empleo (2017), los empleadores pagaron el 3,49 % de costo adicional sobre el salario de los trabajadores por asuntos relacionados con el ausentismo laboral (porcentaje del salario). Ello se suma a la abrupta carga extrasalarial calculada sobre un SMLMV, y sumando los factores de ausentismo, el cual ascendió para 2017 a un 65,4 %. (Saldarriaga, 2017)

Las principales fuentes para que un colaborador se ausente de su puesto de trabajo son: la enfermedad general y accidentes o enfermedad laboral, además cabe resaltar que estas dos últimas condiciones de salud son fundamentales dado que, a diferencia de la enfermedad general la organización puede intervenir, no solo por la reducción del ausentismo laboral enmarcado en la responsabilidad de los directivos con la salud de sus colaboradores asegurando ambientes laborales adecuados, sino también cumpliendo con las disposiciones legales planteadas en el sistema de SST (Blanco, et al., 2020)

En un plan de mejora realizado por Blanco y otros investigadores en el año 2020 agrupan cinco ejes de mejora de la siguiente manera: Acciones preventivas, acciones de consulta e incorporación, acciones de gestión de la SST, acciones de informes y seguimiento de absentismo por AT. Estas acciones, pretenden seguir un modelo de mejora continua orientado a la sistematización y documentación estructurada de la gestión del riesgo en SST y la subsanación de las causas que han dado lugar a lesiones, incapacidades y ausentismo laboral.

En otra investigación realizada por Hurtado y Ossa, en el año 2019 titulada “Diseño de un plan de mejora del ausentismo laboral” se planteó que el ausentismo no se presenta por la falta de conocimiento de los factores de riesgo a los que se exponen los colaboradores, sino por la falta de divulgación y responsabilidad de las empresas en las estrategias de comunicación realizadas dentro de la misma, dejando así de lado las características propias de los colaboradores como lo son, edad y nivel de escolaridad, lo anterior conlleva al reconocimiento idóneo del empleado - empleador, contemplando aspectos de interés como lo son la importancia de los factores de riesgo, consecuencias en la salud y medidas a controlar en la ejecución de actividades laborales, lo cual genera un beneficio mutuo en la organización.

La anterior investigación se desarrolló mediante una metodología descriptiva, que permitió a través de la recolección de datos, predicciones e identificación de la correlación entre el ausentismo laboral y factores de riesgo de exposición de los colaboradores corroborar la hipótesis planteada, en la cual se establece que la comunicación por parte de la organización a sus trabajadores de los factores de riesgos inherentes a los puestos de trabajo que ejecutan no es la idónea, aumentando así los efectos adversos a la salud. (Hurtado & Ossa, 2019)

Por otra parte Tatamuez en el año 2018 dentro de su investigación “Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina” halló tres grupos de factores atribuibles directamente al ausentismo laboral, factores individuales, factores sociodemográficos y finalmente factores intralaborales, concluyendo entonces que el ausentismo laboral tiene en sí mismo un causal multifactorial con efectos negativos en la industria y la economía, así mismo identificó que los estudios que se han realizado de ausentismo laboral en América latina tienen un abordaje porcentual dividido de la siguiente manera: salud con un 46%, industria 30%, educativo 12% y el sector público- ejecutivo con un 12%. (Tatamuez, 2018)

En la investigación “Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional” desarrollada por Tavera en el año 2017, pretende la identificación de las causas principales del ausentismo laboral, derivadas de la salud de los trabajadores o que inciden de circunstancias personales de los trabajadores, representado directamente en la productividad de las empresas y su clima organizacional.

Una variable por considerar es el ausentismo reiterado como comportamiento de un trabajador, dicho ausentismo ya sea justificado o no justificado concibe sentimientos de inconformidad por parte de los grupos de trabajo, lo cual se refleja directamente en un sobre esfuerzo para así cumplir con metas de productividad de la organización, generando efectos negativos en el clima organizacional. (Tavera, 2017)

En el trabajo realizado por (Mora et al., 2021) *Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia*; se analiza la relación entre los elementos acerca del compromiso organizacional y los factores demográficos que impulsan el ausentismo en el sector de franquicias de comida rápida de Barranquilla, Colombia.

La metodología fue descriptiva y de campo; la muestra seleccionada estuvo conformada por 155 sujetos que laboran dentro de la organización, a esta población se le aplicó un cuestionario de 54 ítems en escala de Likert. Los resultados muestran que los elementos del compromiso organizacional, como la identificación organizacional, el compromiso con el trabajo y la lealtad organizacional, están muy presentes en el proceso de integración laboral y muestran un fuerte sentido de pertenencia. Además, aunque el ausentismo es alto, se concluye que está relacionado con los siguientes factores sociodemográficos: el hecho de que la fuerza laboral

femenina tiene diferentes obligaciones dentro de su hogar como por ejemplo con sus hijos, apoyo a la familia, el estado civil y la edad.

El ausentismo laboral es una dificultad que incide directamente en la economía de las organizaciones y por el cual se genera una fuerza de trabajo extra, al igual que gastos adicionales por mantener la productividad en la organización cubriendo así al personal ausente, por otra parte, aunque el auge de la importancia del recurso humano en las organizaciones está en aumento no se consideran las variables como el valor de un colaborador, crecimiento profesional del mismo y un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de las funciones dentro de la organización.(Tavera, 2017)

Igualmente es importante considerar el término de presentismo laboral dentro de una organización, con ello se hace referencia a la presencia de un colaborador dentro de la institución y que cuente con alguna enfermedad o afectación la cual altere su rendimiento o nivel productivo, y que adicionalmente a mediano o largo plazo se puede traducir en afectaciones mayores a la salud de dicho colaborador; con ello se suma además del bajo rendimiento que se obtuvo por un tiempo, la ausencia del mismo colaborador posteriormente lo cual económicamente no es rentable para la organización, industria y demás campos interesados. (Arrastia, 2020).

Según un estudio aplicado a 110 colaboradores del área de enfermería de un hospital de alta complejidad en Chile, relaciona el ausentismo laboral con la fatiga física y esta a su vez con la antigüedad en el cargo, este estudio arrojó que un 67% de los trabajadores se han ausentado de sus labores en un rango de tiempo de 11 a 29 días, adicionalmente se demuestra que el aspecto de fatiga laboral lo comprende un grupo etario entre los 35 a 44 años, trasladando estos datos a

un análisis cuantificable dentro de una ecuación de regresión logística binaria de tipología múltiple, se encuentra la relación estrecha entre los tres factores, la tendencia se traduce a que entre más fatiga laboral un colaborador tiende a ausentarse 1.05 veces de más, y entre más antigüedad en el cargo tiende a ausentarse 1.084 veces de más. Finalmente, este estudio concluye que la carga física junto con la antigüedad en un puesto de trabajo son dos factores de riesgo a considerar dentro del ausentismo laboral ya que se prueba directamente que son causantes de dicha problemática. (Martínez, et al. 2020)

Dentro de un análisis en la fundación Sersocial en Cartagena direccionado al ausentismo laboral se encuentra que el ausentismo de dicha organización se relaciona con aspectos o factores personales en un 57% y este porcentaje de ausentismo se presenta con un pico de incidencia mayor para los meses Mayo - Junio de mitad de año donde por cada 100 colaboradores se incapacita el 33.3 de trabajadores al año, se detecta a su vez una disconformidad por el personal al no sentirse parte de la organización ya que no son considerados como factor determinante en la toma de decisiones de la misma, lo anterior se traduce en un porcentaje de insatisfacción alto en la empresa, este nivel desmotivacional afecta la productividad lo cual se refleja directamente en reducción de los ingresos económicos de la organización. Es así entonces como los factores organizacionales hacen parte del ausentismo laboral de forma indirecta pero que se refleja de manera sesgada sobre los colaboradores. (Jiménez & Marrugo, 2017)

Para un estudio realizado en Perú relacionado con las implicaciones del ausentismo laboral en una empresa de venta de equipos electrónicos, se analizó el absentismo por medio de entrevistas divididas por 4 categorías de posibles factores que ocasionan ausentismo las cuales fueron, estrés laboral, estrés económico, desgaste emocional y enfermedades, este estudio tiene a su vez a una tendencia mayor de ausentismo debido a la consideración de la pandemia generada

por el SARS-COV el cual supera indicadores de ausentismo en la organización reduciendo la importancia de otras categorías analizadas y que se ven afectadas por subcategorías como carga laboral, ingresos económicos limitados, enfermedades de origen laboral o accidentes laborales. (Díaz & Muñoz, 2021).

El anterior estudio se relaciona estrechamente con el presentismo laboral dentro del campo de la pandemia del COVID, a lo que se refiere con el presentismo digital el cual se hizo muy notorio en los espacios laborales ya que muchos de los empleados generaron un ambiente con tendencia a la ocupación de lapsos de tiempo en la web aun en horas laborales y donde la distracción común son la revisión de redes sociales, ver videos, series, películas entre otros. (Hernández, 2021)

El impacto del ausentismo laboral a nivel empresarial genera la necesidad de implementar estrategias de control, que para el caso de un estudio realizado en Colombia se tiene en cuenta las estrategias creadas desde los programas de salud empresarial donde se considere el retorno de un colaborador incapacitado este retorno debe contener una comprensión de las necesidades y expectativas del trabajador, incluyendo así mismo los riesgos laborales y la responsabilidad de reconocerlos para así evitar su materialización, igualmente las actividades encaminadas a la preservación de la salud de los colaboradores de la organización, esto en conjunto crea un musculo preventivo fuerte que reduce el absentismo laboral.

Es entonces como la responsabilidad de la alta dirección es comúnmente motivada por los costos relacionados a la usencia de un colaborador de sus funciones conociendo que los costos de la ausencia laboral para Colombia pueden estar representado en 1.5 del total de su fuerza laboral según la ANDI. (Borda et. al, 2017)

Según una investigación realizada en Lima Perú con enfoque cuantitativo a través de un método hipotético y deductivo orientado a una población de 70 trabajadores del sector salud, precisa que, el nivel de ausentismo se encuentra en un 87% y el porcentaje de productividad en un 61% relacionando las dos variables de forma directa con una correlación del 0.45 generado a partir de la prueba de Rho de Spearman, es entonces como se concluye para este estudio que a un mayor ausentismo menor productividad en la organización considerando el capital humano como el principal recurso para este sector. (Davalos,2020)

Otro de los estudios realizados al sector salud en Lima Perú relaciona el ausentismo laboral según el sexo dentro del personal de enfermería de un hospital, determinando así que las mujeres en estado civil casado, mayores de 50 años obtiene un porcentaje de ausentismo del 7.56 % para el año 2017 y un 6.39% para el año 2016, oscilando un tiempo ausentado de la siguiente manera 25,12 días en el año 2017 y 26.43 días para el año 2018. Para este estudio se vinculan las enfermedades de tipo laboral ocasionadas por diversos factores de riesgo como lo son higiene postural, fuerzas ejercidas en la ejecución de labores entre otros elementos que provocan enfermedades musculoesqueléticas las cuales son causantes del ausentismo laboral en la organización, estas enfermedades tienen un origen laboral y se manifiesta con un nivel de frecuencia medio-alto. (Suarez, 2021)

## **5.2. Marco teórico.**

Es importante definir la relación de otros conceptos de seguridad y salud en el trabajo como lo son el ausentismo y presentismo laboral y su relevancia dentro de la problemática expuesta, sin embargo, no es el único concepto para abordar, también se tienen en cuenta la cultura organizacional e higiene industrial, estos elementos construyen una visión amplia de la

problemática abordada considerando así diversos aspectos que puedan influir directa o indirectamente sobre ella.

### **5.2.1. Higiene industrial**

La higiene industrial es considerada una ciencia preventiva que se enmarca en la anticipación de posibles afecciones a la salud de un trabajador incluyendo la protección del medio ambiente y comunidades aledañas, lo anterior a partir de una serie de etapas secuenciales que son: identificación, evaluación y finalmente la prevención y control de posibles riesgos identificados dentro de una organización. (Ménendez, 2009.)

Cuando se habla de higiene industrial, se hace referencia a ocupaciones que son las encargadas de mantener este aspecto de la salud de los empleados de la organización en las tareas que realizan, pero cuando se menciona seguridad ocupacional, somos responsables en esta área de especialización en la reducción o prevención de estos accidentes en el desempeño de los empleados de la organización. (Rodríguez & Valencia, 2009)

Cabe señalar que para la función integral de la higiene industrial es de suma importancia la acción preventiva en la cual se deben estudiar los efectos a la salud y los efectos adversos al ambiente, lo anterior contextualizado en una gestión integral de los residuos y el manejo de aspectos ambientales adecuados dentro del concepto laboral, al igual que tecnología idónea y adicionalmente la creación de procesos y métodos acertados y oportunos en la ejecución de tareas del campo laboral. (Herrick, n.d.)

Por otra parte, esta ciencia se divide a su vez en diversas ramas, en primer lugar se tiene que la higiene teórica esta rama se encarga de estudiar los límites máximos permisibles de un

contaminante si se encuentra en contacto con un trabajador, esta rama tiene una aplicación en campo y una en laboratorio, las dos fases mencionadas se interrelacionan ya que se debe realizar inicialmente un proceso de estudio de afecciones de contaminantes en seres vivos en un laboratorio, donde los resultados de dichos estudios se interrelacionan y extrapolan para así dar cifras límites ponderadas, una vez establecidos dichos límites se deben evaluar dentro del campo laboral corroborando con exactitud cifras ya estudiadas.

Otra rama de la higiene industrial es la higiene de campo aquí se realiza un estudio a detalle de los puestos de trabajo y se identifican los contaminantes, se aplica la herramienta de encuesta higiénica la cual comprende aspectos como, tipo de organización, horarios laborales, número de colaboradores expuestos a un contaminante, entre otros aspectos que dan una información descriptiva la cual se obtiene a partir de inspecciones, información proporcionada por la organización, y otras fuentes que el higienista considere relevante para elaborar el estudio de los contaminantes que representen riesgo dentro de la ejecución de tareas de los colaboradores.

También se considera la rama analítica la cual determina de forma cuantitativa y cualitativa los contaminantes a los que está expuesto un colaborador, esta rama se interrelaciona directamente con la rama teórica ya que utiliza los estudios realizados en esta rama y a partir de ellos ejecutar estrategias prevencionistas en métodos, materias primas a usar, cambios procedimentales o elaboración de nuevos procedimientos de ser requeridos.

Finalmente, la higiene operativa se traduce en el control de contaminantes a partir de acciones en el medio, foco emisor o sobre los colaboradores expuestos al contaminante. (Baraza, et al. 2015)

### 5.2.2. Cultura organizacional

La teoría organizacional es un estudio de cómo funciona, cómo influye y cómo es influenciada una organización por el entorno en el que opera. En el libro *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones* de Jones, se examinan los principios subyacentes del diseño, operación, modificación y rediseño de una organización para mantener y mejorar su eficacia. Sin embargo, comprender cómo funciona una organización es solo el primer paso para aprender a controlar y transformarla para que pueda crear riqueza y recursos de manera eficiente. Por lo tanto, es importante resaltar ciertas herramientas conceptuales para comprender la noción y las características de la organización. (Jones, 2008, p. 7)

En este sentido para examinar el concepto de cultura organizacional se debe destacar que a medida que un grupo de personas forma una organización para lograr objetivos colectivos, la estructura organizacional evoluciona para aumentar la efectividad del control de la organización sobre las actividades necesarias para lograr esos objetivos. Por ende, esta estructura es un sistema formal de relaciones de rol-autoridad que regula cómo las personas coordinan su comportamiento y utilizan los recursos para lograr sus objetivos organizacionales establecidos.

Por lo que, la cultura organizacional es entonces un conjunto de valores y normas compartidas que guían las interacciones externas e internas controlando la coordinación y motivación, con ello se logra moldear el comportamiento empresarial. Es así como dicha cultura

se compone de personas, ética y una estructura organizacional; con un dinamismo constante el cual evoluciona a medida que una organización crece y se diferencia; tal y como se menciona en el libro de Jones puede gestionarse y modificarse a lo largo del proceso de diseño. (Jones, 2008, p. 9)

El concepto de cultura aplicado a una organización se desarrolló a partir de los aportes de una escuela de relaciones cuando los experimentos desarrollados por Elton Mayo (1972) comenzaron a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad de la organización. Según el texto de García (2006) el autor se interesa por estudiar los factores que influyen en el desempeño del trabajador, llegando a la deducción de que el ambiente del grupo al que pertenece el individuo determina y está muy influenciado por su percepción frente a los aspectos objetivos de la organización

De igual manera, la cultura se entiende como una variable externa independiente que influye en una organización y se transfiere a la organización. Es decir, los empleados condicionados por múltiples instituciones culturales como la familia, religión, comunidad y la educación, cuando ingresan a la organización, traen esas influencias a la realidad de la organización; por tanto, la cultura organizacional permea estas instituciones a través de sus miembros.

El entorno representa los elementos esenciales que los gerentes deben considerar para que una organización se adapte a estos requisitos, por lo que la cultura se considera una dimensión que contribuye al equilibrio y la eficiencia de la organización. Para facilitar la adaptación de una

organización la cultura organizacional necesita cambiar. Para lograr el cambio organizacional deseado, se necesita modificar el comportamiento de las personas, y debido a que el comportamiento está guiado por los valores, se debe alterar la cultura organizacional para lograr un cambio real. Con base en este concepto, se asume que una organización tiene una cultura y esta es una variable estimulada por distintas estrategias de gestión (García, 2006, p. 165).

Visto desde otra perspectiva como la del constructivismo social, una organización es considerada como un contexto cultural más amplio, una realidad socialmente construida en la que un individuo es moldeado por una organización, que luego es creada a través de un proceso de interacción entre personas. En este sentido, las organizaciones en vez de poseer una cultura son cultura; puesto que se sustentan en interacciones cotidianas que se institucionalizan y luego producen patrones que impregnan relaciones específicas. Esto enfatiza la comprensión de que las organizaciones y los individuos son mutuamente constructivos y transformadores. (García, 2006, p. 168)

En el texto *Imágenes de la organización*, se indaga sobre las características de la organización estructurada la cual trabaja tan exactamente como sea posible, a través de patrones de autoridad, es decir, en términos de responsabilidad, de los trabajos y el derecho a dar órdenes y exigir una exacta obediencia. Los patrones de autoridad hacen el papel de puentes de resistencia para limitar las actividades en una dirección y potenciarlas en otras (Morgan, 1990, p. 17). Para la debida atención a los patrones de autoridad -y a los procesos generales de dirección, disciplina y subordinación del individuo al interés general- los teóricos clásicos procuraron

asegurar que cada orden emitida desde arriba de la organización podría viajar a través de un determinado camino y crear un determinado efecto.

El sociólogo francés Emile Durkheim destacó que el desarrollo de las "sociedades de la organización" coincidió con el colapso de los modelos tradicionales de orden social, los ideales, creencias y valores compartidos, y de las creencias y prácticas estructurales en las nuevas sociedades como un modelo más fragmentado. La división del trabajo que es característica de la sociedad industrial crea el problema de la integración, o más exactamente, el problema de la "cultura de gestión". De esta manera, el autor argumenta que es determinante encontrar la manera de unir a la sociedad nuevamente, por tanto, los gobiernos, las religiones, los medios de comunicación y otras instituciones involucradas en la formación de opiniones y creencias juegan un papel importante en este proceso de adhesión. (Morgan, 1990, p. 85)

Examinar la relación entre el estilo de liderazgo y la cultura organizacional puede proporcionar la clave para comprender por qué una organización funciona de esa manera. Sin embargo, es importante señalar que los líderes formales no monopolizan la creación de una cultura organizacional; su posición de poder les otorga una ventaja especial en el desarrollo de valores y códigos de conducta, ya que tienen el poder de premiar o castigar a quienes obedecen o ignoran sus órdenes. Aunque otros pueden influir en este proceso actuando de manera informal o simplemente como los demás, la cultura no se impone en puntos sociales, sino que evoluciona en el proceso de interacción social (Morgan, 1990, p. 95). Las organizaciones tienen muchos

sistemas de valores en competencia diferentes que crean un mosaico de la organización, en lugar de una cultura corporativa unificada y diferentes grupos de profesionales.

A partir del texto de Gareth Morgan, expone que mirar las relaciones del día a día entre las personas y las organizaciones con una visión del proceso de construcción de la realidad revela nuevas perspectivas entre los grupos funcionales y de liderazgo. En cierta medida resulta que el proceso de formación de un individuo o grupo como líder depende en última instancia de la capacidad de crear una realidad compartida; puesto que se destaca que los grupos más unificados son aquellos que emergen en torno a un entendimiento compartido común, mientras que los grupos fragmentados tienden a caracterizarse por múltiples realidades. (Morgan, 1990, p. 99)

En consecuencia, la creación de nuevos contextos, la identificación de nuevas habilidades de liderazgo y la creación de la cultura adecuada son partes importantes de una estrategia de liderazgo eficaz. El paso final es encontrar y capacitar a las personas para que actúen como líderes. Actualmente se cuestiona la idea de que una organización ingrese al mercado para contratar nuevos ejecutivos. En lugar de encontrar y contratar buenos líderes externos que puedan o no tener éxito en su cultura, la mayoría de las organizaciones necesitan buscar nuevos enfoques e invertir más en el desarrollo de líderes potenciales, tal y como se expone en el libro *Liderando la empresa social: reinención con un enfoque humano* (Volini et al., 2019, p. 41)

Del mismo modo se argumentó en el texto, que a medida que se aprende acerca de la experiencia del empleado varios conceptos se vuelven fundamentales para seguir comprendiendo la noción de cultura organizacional. En primer lugar, como lo destacan los autores, los empleados son diferentes de los clientes. A diferencia de los clientes que pueden dejar de consumir los productos y servicios de una organización en cualquier momento, los empleados tienen una relación más cercana y duradera. En segundo lugar, la experiencia del empleado es social; basada en la cultura y las relaciones con los demás, hace más que centrarse en las necesidades de los empleados individuales. En tercer lugar, y lo más importante, los empleados quieren algo más que una serie de tareas sencillas; quieren una carrera, significado y propósito en su trabajo. (Volini et al., 2019, p. 47).

También se sustenta que las organizaciones tienen muchas razones para tomar en serio la movilidad interna. La contratación de personas con habilidades importantes es muy competitiva, ya que los trabajadores que intentan reinventarse no necesariamente quieren dejar su empleador actual. La movilidad interna puede ser una forma de incorporar la colaboración y la agilidad en la cultura de una organización. Este es uno de los atributos clave para convertirse en una verdadera organización social, las organizaciones ágiles y los modelos de carrera e invención, por otro lado, mejoran drásticamente la participación y el compromiso de los empleados. (Volini et al., 2019, p. 86)

Se afirma que existe una relación bidireccional entre los recursos humanos y la satisfacción del consumidor; si esta relación de adentro hacia afuera se da de una manera más

importante. Lo anterior significa que son los trabajadores quienes tienen un mayor impacto en la satisfacción del cliente y no al revés, lo cual se vuelve clave dentro del concepto de cultura organizacional; esto enfatiza la importancia misma de los recursos humanos en el logro de los objetivos estratégicos de cualquier organización. Por tanto, en el texto de Parra et al, (2020) se resalta la importancia de tomar las medidas necesarias para abordar una variedad de problemas que pueden afectar el desempeño de los empleados y reducir la calidad del servicio brindado a sus clientes. Se mencionan diversas variables como la calidad de vida, el clima organizacional y el estrés laboral tienen un impacto significativo en las dinámicas que se dan dentro de una organización. (Parra et al., 2020)

Finalmente se puede recalcar que todos los aspectos mencionados anteriormente requieren de un consenso, los cuales deben demostrar su eficacia en el cumplimiento de su misión y promover de manera sostenible el bienestar de todos los miembros de la organización, ya que, de no ser así, la cultura no ayudará a su progreso. Una adecuada cultura organizacional y una cultura colectiva progresiva facilitan la generación de compromisos que van más allá de los intereses personales y sin duda benefician a toda la organización en el desarrollo de una organización de calidad para los trabajadores (Salazar et al., 2009). Resaltando que es de gran ayuda para que los empleados se habitúen más a su trabajo y sean más productivos, lo que lleva a la estabilidad social dentro de la organización, basándose en recompensas y premios que deben ser el resultado de los aportes y esfuerzos realizados por todos los integrantes de la organización, demostrando una solidaridad y la capacidad de compartir e integrar en beneficio común.

### **5.2.3. Ausentismo y Presentismo**

Si bien el ausentismo laboral es la inasistencia de un empleado a su lugar de trabajo discrepando del presentismo el cual se define como la asistencia del empleado a este sitio de trabajo, pero dedicando tiempo del horario laboral establecido en otras vicisitudes. Es entonces como se debe considerar dicha terminología dentro de los aspectos de interés organizacional generando conocimiento de este ya que a nivel empresarial ocasionan pérdidas económicas a los diversos sectores.

El presentismo laboral se puede ocasionar por diversas versatilidades como lo es la inseguridad laboral, esto cuando el empleado siente temor por perder su trabajo si se ausenta aun teniendo una justificación valida; la responsabilidad, el empleado siente la obligación de asistir a su trabajo aun estando enfermo ya que sabe que su ausencia afecta a su equipo de trabajo y gestión de los recursos humanos, para la entidad le es difícil buscar el remplazo del empleado por lo cual este debe asistir al lugar de trabajo. (Moriano, et. al,2019)

La depresión, la ansiedad, los problemas de pareja, la adicción a la web entre otros permite que los empleados pierdan su concentración en sus actividades laborales por ende se evidencia presentismo laboral y falta de productividad. (Ferro 2020)

La OIT en la guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada identificó que al respetar las jornadas laborales según lo establece la norma, las organizaciones se ven beneficiadas en el aumento de la productividad, en la reducción de los índices de ausentismo y en la rotación del personal, y por parte de los empleados mejoran sus actitudes y generan motivación y responsabilidad lo cual hace empresas más sostenibles. (OIT, 2019). El ausentismo laboral también puede causarse, por incapacidades temporales, maternidad, causas legales causas psicológicas y voluntarias.

El ministerio de trabajo determinó que la identificación del ausentismo laboral por enfermedad es indispensable para la vigilancia de la salud de los trabajadores y contribuye con la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso del SGSST. (2014)

La OIT dentro de sus capacitaciones de SCORE TRAINING busca un enfoque de mejora en la productividad, la sostenibilidad y la calidad del empleo en las pymes, por medio de esta estrategia se han visto beneficiados más 300.000 empleados en 11 países incluido Colombia, esta estrategia ha sido de gran valor para las empresas, ya que también promueve una comunicación asertiva entre los trabajadores y el personal directivo, creando confianza y conciencia sobre la importancia de la ejecución correcta de las actividades laborales y sus efectos positivos en las condiciones de trabajo, reducción del número de accidentes y del ausentismo. (OIT, 2020)

Para la determinación del ausentismo laboral Acevedo propone la medición de este a partir de indicadores que apuntan a la cuantificación del dicho ausentismo, la productividad expresada en unidades de trabajo por hora- hombre evidencia cualquier desviación que se pueda generar de un servicio no idóneo o un producto defectuoso. Los indicadores de productividad por si solos reflejan la condición económica en términos de ganancias de una organización, no obstante, esta productividad no se logra llevar al 100% ya que existen diversos elementos como vacaciones, permisos, enfermedades comunes entre otros que contribuyen al ausentismo durante periodos de tiempo de una jornada laboral. (Acevedo, 2019)

Por otra parte, el presentismo es un fenómeno relacionado con la salud y la productividad laboral que se ha sido explicado anteriormente; esto incluye a los empleados que están trabajando pero que no están desempeñando sus funciones de manera productiva o con un

rendimiento óptimo debido a una enfermedad mental o médica. En este sentido, estas definiciones relacionan las causas de la reducción de la productividad con los problemas de salud. Sin embargo, se mencionan otras explicaciones por diferentes causas como problemas sociales, dificultades en el entorno laboral, discapacidad por enfermedad crónica, problemas familiares, preocupaciones por el cuidado de niños y ancianos, condiciones y características del mercado laboral, cultura regional o regional, etc. (Rojas, 2017)

Asimismo los programas que actualmente se están desarrollando para atender el problema de la baja productividad por presentismo serán incorporados como parte del sistema de gestión, en donde se resalta el valor de elementos como la calidad, salud y seguridad ocupacional dentro de la organización, por lo tanto, los hechos claramente no solo contribuyen a esos efectos mayores; también se debe analizar el potencial de mejora continua en la gestión y el impacto positivo de estos sistemas de gestión en los objetivos de toda la organización.

En general, expertos en el campo de los recursos humanos y seguridad ocupacional orientados a la relación entre los problemas de presentismo y problemas específicos de salud en la fuerza laboral, terminan dimensionando y cuantificando la efectividad de diversas herramientas que logren contribuir a la investigación y regulación de esta problemática. En este sentido, se debe resaltar el alcance de estos estudios, seguimientos y efectividad en la integración de programas de apoyo vigentes aplicados a nivel nacional e internacional. (Rojas, 2007)

No obstante, en el campo de la salud, la literatura sobre este tema es ciertamente limitada, y la mayor parte de la información se dirige a la influencia del clima organizacional como uno de los determinantes más importantes de la productividad en este campo y de las consecuencias de este en el ausentismo.

Dentro del concepto de productividad, es necesario evaluar los diversos aspectos que afectan la productividad en general y en cada organización, los cuales se clasifican como factores externos. Esto tiene en cuenta las relaciones gubernamentales, la infraestructura social, la estabilidad política y la sociedad, entre otros elementos externos por lo que está casi fuera de control; aunque estos no tienen un impacto directo en el sector salud cuando se analizan. Por este motivo, se debe analizar factores internos como el ausentismo, la rotación, los accidentes laborales, las materias primas, condiciones de las instalaciones entre otros. (Lazo & Roldán, 2015)

### **5.3. Marco legal**

Dentro del marco legal colombiano se considera que el trabajo es un derecho resguardado por la constitución de 1991 de Colombia, así mismo es regulado por leyes, decretos y resoluciones establecidas para proteger y preservar la vida y salud de los trabajadores; a continuación, se enuncia la normatividad vigente en Colombia referenciada dentro del marco de la seguridad y salud en el trabajo, donde se realiza un enfoque a la problemática en mención del ausentismo laboral.

El código sustantivo de trabajo establece las obligaciones, deberes y derechos tanto de los empleados como de los empleadores, así mismo hace referencia de la importancia de conceder licencias a los trabajadores cuando estas sean necesarias e incluyendo vacaciones por ley, lo cual conlleva al ausentismo de empleados durante un periodo de tiempo.

La norma técnica colombiana NTC 3793 “salud ocupacional, clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral” desarrollada por el instituto colombiano de normas técnicas y

certificación (ICONTEC); tiene por objeto conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país.

Esta norma técnica clasificó el ausentismo en dos grandes grupos: el primero se define como causas no relacionadas con la salud en el que contemplan las ausencias legales pactadas en el código sustantivo del trabajo, las extralegales por convenios o acuerdos, ausentismo autorizado o no , problemas interpersonales y problemas familiares, el segundo grupo son las causas relacionadas con la salud en las que se desprenden accidente común, accidente de trabajo, enfermedad general, enfermedad profesional y los controles preventivos.

Mediante la Resolución 2646 de julio 16 de 2008, se establecen disposiciones y se precisan responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención e intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo incluyendo la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el artículo 4 se subraya la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspectos a considerar como variable del ausentismo.

Al igual que el Decreto 1072 de 2015 el cual deroga el decreto 1443 de 2014 y hace parte del referente normativo legal en Colombia donde se recopilan normas reglamentarias preexistentes en un instrumento jurídico mediante el cual se describe la estructura del sector trabajo, funciones, integrantes, responsabilidades, funcionamiento y control. También, se debe tener en cuenta el registro estadístico del ausentismo laboral adjudicado a enfermedad para la creación de indicadores que logren evaluar idóneamente un proceso dentro de una organización y posteriormente realizar el análisis de estos.

Dentro de la resolución 0312 del 2019 se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo la cual aplica para todos los empleadores y contratantes en Colombia, definiéndose según sus características como, número de trabajadores contratados sin discriminar su tipo de contrato, la actividad económica o la clase de riesgo que se da en la ejecución de sus labores. Así mismo permite obtener los indicadores de severidad, prevalencia, frecuencia e incidencia de los accidentes y enfermedades laborales, lo que son causa de ausentismo laboral, de igual manera esta resolución en su Art. 30 proporciona la fórmula para medir dicho ausentismo con una periodicidad mínima mensual.

Según lo mencionado anteriormente las empresas deben implementar los estándares mínimos, pero sin dejar atrás la aplicación conjunta de toda la normatividad legal vigente para así velar por la promoción, prevención y bienestar de los trabajadores con el fin de reducir los accidentes y enfermedades laborales a lo largo del territorio nacional.

## **6. Marco metodológico**

### **6.1. Tipo de investigación**

El presente escrito académico se tipifica como una investigación mixta, desde el enfoque cualitativo se utiliza un proceso multimodo incluyendo la conceptualización evaluativa y observacional del estudio a partir de la recolección de información primaria por medio del instrumento de entrevista, y cuantitativa mediante cuestionarios dados con su correspondiente análisis estadístico y recopilación de información donde se relacionan variables y su trazabilidad frente al ausentismo.

Lo que sucede con el fenómeno en estudio se observa en condiciones naturales, es decir, en la realidad cotidiana de los colaboradores de la IPS CARDIOIB, así mismo se cuenta con factores no controlables dentro del estudio, por lo cual se le atribuye como investigación cuasiexperimental y transversal dado que la evaluación de las variables a relacionar se contrastan en función de la temporalidad establecida para la realidad actual de la organización frente a la problemática identificada del ausentismo laboral, por ello se recopila información actualizada y con rango temporal del presente año (2022).

## 6.2. Fases del estudio

A continuación, se describirán las fases metodológicas describiendo las actividades a ejecutar dentro del cronograma planificado, respondiendo así a los objetivos propuestos dentro del plan de acción para intervenir el ausentismo laboral dentro de la IPS Cardioib con sus respectivos entregables.

Tabla 1. Fases metodológicas

Control y monitoreo	
Nombre: Coordinación	Periódico
Objetivo:	Controlar información generada a partir de cada procedimiento ejecutado para establecer un cronograma y cumplimiento de este
Descripción:	Dentro de este paquete se busca controlar y coordinar la información recolectada a partir de los instrumentos creados evaluando así las variables determinantes del ausentismo y su comparativo de percepción frente al nivel de progreso a través del tiempo en ejecución, el equipo encargado de desarrollar dicho plan generará documentación necesaria para soportar

	dichas actividades (se describen en los entregables de este paquete).
Actividades	<p>Establecer responsables de la ejecución del proyecto y sus debidas herramientas para el control de procesos a coordinar o de los cuales se está a cargo. Herramientas tales como recopilación de información documentada, entrevistas, cuestionarios, revisión continua del cronograma y debido cumplimiento en fechas establecidas.</p> <p>Comunicación por parte del encargado del plan y la asignación de tareas y aceptación de estas por el equipo de trabajo.</p> <p>Revisión por parte de los directivos a peticiones, cambios o modificaciones consideradas por el equipo de trabajo al igual que evaluación de estas para su aprobación o desaprobación.</p> <p>Evaluación de porcentaje ejecutado del plan con periodicidad mes a mes esto lo realizará el equipo encargado de ejecutar el plan de acción.</p>
Entregable:	Documentos soporte, entrevistas medios digitales, cuestionarios, informe estado del plan de acción, cronograma
<b>Fase 1</b>	
Nombre: Diagnóstico inicial de la organización (recolección de información)	
Administrativo	
Objetivo:	Recolectar información de la IPS CARDIOIB respecto a su actividad económica con enfoque al comportamiento organizacional para definir problemática a abordar
Descripción:	El enfoque de este paquete está direccionado a recolectar información documental de la IPS y sus colaboradores, esto centralizado en la sede principal de la organización al área de enfermería
Actividades:	Solicitud de información y permisos de accesibilidad a información sensible de la organización como:

	<p>Sistema de SST Evaluaciones a colaboradores Informes de productividad, financieros de gestión y de desempeño Historia Matriz de riesgos Encuesta perfil sociodemográfico</p>
Entregable:	Recopilación de la información tabulándola en figuras o tablas que simplifiquen su interpretación. Documento “Información general IPS CARDIOIB”.
<b>Fase 2</b>	
Nombre: Desarrollo plan de acción	
Técnico	
Objetivo:	Ejecutar el plan de acción establecido para la reducción de ausentismo laboral en el área de enfermería de la IPS
Descripción:	Este paquete de trabajo tiene su enfoque en efectuar actividades que den respuesta a la problemática abordada por medio de la aplicación de los instrumentos desarrollados como plan de acción.
Actividades:	<p>Desarrollar instrumentos de abordaje para su posterior ejecución en la población objeto de estudio.</p> <p>Aplicar instrumento de entrevista a auxiliares de enfermería.</p> <p>Aplicar instrumento de cuestionario a auxiliares de enfermería.</p> <p>Diseño plan de acción de abordaje para el ausentismo laboral percibido dentro de la organización</p>
Entregables:	Encuestas, audios de entrevistas, transcripción de instrumentos, documento de diseño de plan de acción para reducción del ausentismo laboral en la IPS CARDIOIB
<b>Fase 3</b>	
Nombre: Balance y recomendaciones	
Técnico	
Objetivo:	Presentar la eficiencia del plan de acción contrastando las mejoras ejecutadas como parte de la solución a la problemática

	abordada, rediseñar y reestructurar actividades si así se requiere para aumentar porcentaje al logro de dicha solución propuesta.
Descripción:	Este paquete de trabajo está enfocado en la evaluación de cada uno de los paquetes de trabajo, su nivel de cumplimiento eficacia y efectividad, considera cada una de las estrategias creadas y sus modificaciones o adecuaciones según lo requiera para alcanzar los objetivos de cada paquete para finalmente dar una respuesta de mejora a la problemática evidenciada.
Actividades:	<p>Compilar documentos o entregables de cada paquete de trabajo evaluando su nivel de cumplimiento y ejecución (por el equipo encargado del plan de acción).</p> <p>Realizar estadísticas de niveles de cumplimiento, productividad, percepción carga laboral, porcentaje de ausentismo y niveles de satisfacción del colaborador para llevar a efecto un comparativo desde el inicio hasta la finalización de proyecto.</p> <p>Establecer reunión de socialización de resultados para considerar las oportunidades de mejora, el éxito o no funcionamiento de actividades y estrategias diseñadas.</p>
Control:	Reunión final de evaluación del plan, se consideran los niveles de cumplimiento y mejoras para la implementación del plan, se evalúan porcentajes de eficiencia, eficacia, cumplimiento, satisfacción de colaboradores, rentabilidad y niveles de producción a través del tiempo en que se practicaron nuevas estrategias consideradas en cada paquete de trabajo.
Entregables:	Documento final de conclusiones y apreciaciones de la ejecución del proyecto.

A continuación, en la tabla 2. se formula el plan de acción estratégica dando respuesta al procedimiento secuencial de cada una de las fases metodológicas describiendo así en líneas generales lo que se busca en cada una de ellas, por medio de que actividades o documentación se busca alcanzar dichos objetivos y lo que finalmente se espera obtener de cada una de ellas.

Tabla 2. Plan de acción estratégica

Objetivo	Fase	Resultados
Identificar las variables que inciden en el índice de ausentismo en la IPS CARDIOIB	Mapa de riesgos Mapa de procesos Manuales de funciones DOFA Matriz de riesgos porcentaje de cumplimiento con base a la reglamentación R.0312 Informes de condiciones salud	Documento final de conclusiones de los índices de ausentismo.  Análisis de información recolectada e identificación de variables del ausentismo
Generar un tamizaje de ausentismo asociado a las variables identificadas en los auxiliares de enfermería de la sede principal de la IPS CARDIOIB	Encuesta perfil sociodemográfico y condiciones de salud Pruebas por medio de un formato de registro con variables identificadas con el primer resultado. Reportes de excusas de inasistencia. Programación de turnos.	Formato de pruebas diligenciado por los 5 auxiliares de enfermería.  Elaboración de los indicadores a cumplir.
Generar un plan de acción que le permita a la IPS CARDIOIB implementar estrategias de mitigación del ausentismo laboral	Elección de la estrategia a implementar para mitigar el ausentismo de los auxiliares de enfermería y así mismo que esta de cumplimiento a los indicadores establecidos en esta propuesta.  Plan anual de trabajo	Documento del Plan de acción con presupuesto beneficios y plan de ejecución el cual mitiga el ausentismo laboral de CARDIOIB.

### **6.3. Recolección de información**

Dentro de la recolección de la información para el presente trabajo, se realiza la solicitud de información primaria a la organización, contando así con los diversos informes e información del sistema de seguridad y salud en el trabajo del cual se extraen datos relevantes para el abordaje del ausentismo en el área de enfermería de la sede principal de la organización, adicionalmente se aplican 2 instrumentos a los colaboradores, en primer lugar se lleva a cabo la entrevista diseñada comprendida por 9 preguntas y posteriormente un cuestionario diseñado como complemento del instrumento inicial con un total de 13 preguntas el cual se crea como cuestionario de Google forms, lo anterior se ejecuta con el fin de obtener una percepción de la problemática abordada desde todos los niveles organizacionales principalmente de la población objeto de estudio; al igual se considera documentación proporcionada por otras áreas que conserven información del ausentismo presente en la organización observando así la trazabilidad de todos los datos.

Por otra parte, se extrae información de entes empresariales con el fin de contrastar la información documentada por segundas fuentes o fuentes secundarias, de esta manera se logra ampliar el estado actual de la IPS frente a dicha problemática trasladando estrategias que hayan sido efectivas al plan de acción diseñado al igual que el manejo adecuado del ausentismo por parte de otras organizaciones, así mismo

se realiza una revisión bibliográfica donde se logre detallar el ausentismo laboral a nivel organizacional.

#### **6.4. Población objeto de estudio**

Para el desarrollo del presente trabajo se tomo como muestra la población de auxiliares de enfermería de la sede principal vinculados a la organización, esta muestra es comprendida por 5 auxiliares, dicha población cobra relevancia dentro de la institución ya que es la sede que comprende la mayor cantidad de auxiliares y donde se logra resaltar un nivel de carga laboral superior según flujo de pacientes a lo largo de las jornadas laborales. Cabe resaltar que se incluyen colaboradores de reciente vinculación ya que la problemática abordada puede llegar a tener afección temprana de un trabajador si se ve condicionada por la ausencia de un compañero.

### **7. Resultados**

A continuación, se expondrán los resultados obtenidos a partir de los instrumentos aplicados para la recolección de información, dando así a conocer las variables de incidencia del ausentismo laboral en la organización, esto aplicado en el área de enfermería de la organización tomando de muestra a los auxiliares de la sede principal el cual está compuesto por un total de 5 auxiliares incluyendo a la coordinadora de dicha área, a partir de esta información recolectada se diseñan estrategias direccionadas al abordaje de los factores identificados que influyan en dicho ausentismo.

En la tabla 3. “Cuento global auxiliares de enfermería”, se representa la cantidad de auxiliares que han sido contratados durante los años 2021 y 2022, identificando que durante este lapso temporal han sido contratados 11 auxiliares de forma parcial, de los cuales 3 han renunciado por aspectos multifactoriales como lo son ofertas laborales cercanas a su lugar de residencia y motivos personales, otros 3 auxiliares se desvincularon de la organización al no

superar el periodo de prueba de 2 meses dentro del proceso de selección de la IPS , a la fecha se cuenta con cinco auxiliares de enfermería dentro de la sede principal objeto de estudio. Cabe destacar que el total de 11 auxiliares comprende periodos de rotación de personal, es decir que el total máximo al que se ha llegado de contratación de personal en un segmento de tiempo en particular ha sido 5 auxiliares.

Tabla 3. Conteo global auxiliares de enfermería

Auxiliares contratados durante año 2021-2022	11
Auxiliares que han renunciado	3
Auxiliares desvinculados	3
Auxiliares vinculados actualmente	5

*Fuente: autores*

En la tabla 4. Se representa la fecha de vinculación inicial de los 11 auxiliares que han sido contratados por la IPS en segmentos temporales diferentes al igual que la fecha de desvinculación de los auxiliares que ya no hacen parte de la organización, evidenciando así la temporalidad y la rotación del personal durante los años 2021 – 2022.

Se obtiene entonces que actualmente se cuenta con 5 auxiliares y se han desvinculado un total de 6 auxiliares.

Tabla 4. Periodos de vinculación y desvinculación del personal de salud (área de enfermería CARDIOIB IPS)

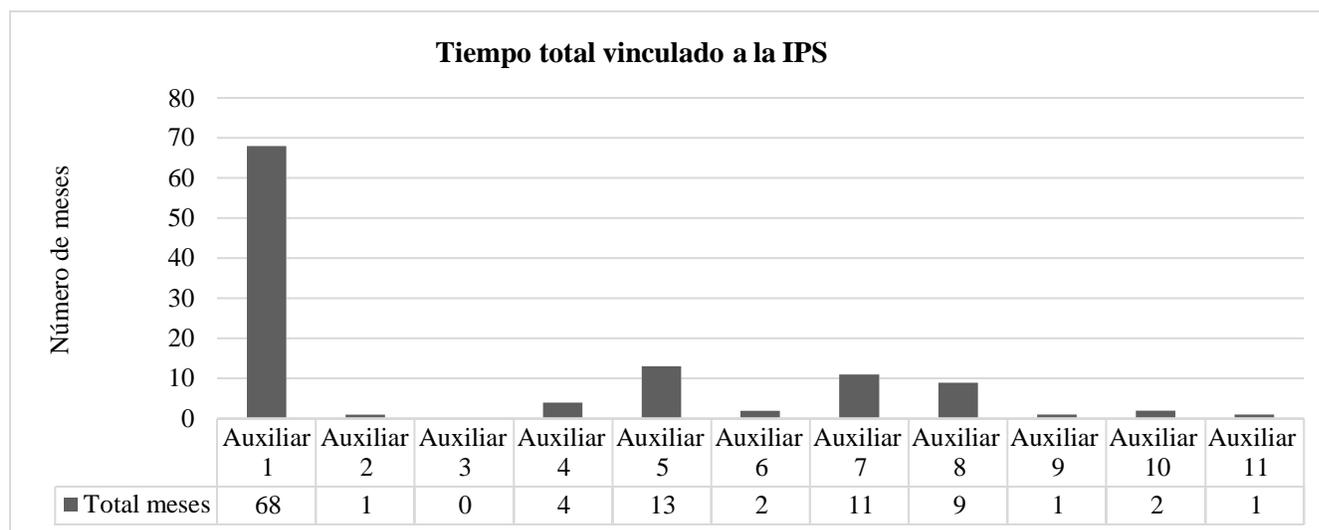
	<b>Fecha vinculación</b>	<b>Fecha desvinculación</b>
Auxiliar 1	01/10/2016	NA
Auxiliar 2	7/03/2021	11/04/21
Auxiliar 3	19/04/21	24/04/21
Auxiliar 4	28/04/21	20/08/21

Auxiliar 5	04/05/21	NA
Auxiliar 6	02/08/21	30/09/21
Auxiliar 7	23/08/21	NA
Auxiliar 8	01/10/21	NA
Auxiliar 9	03/01/22	04/02/22
Auxiliar 10	01/04/22	23/05/22
Auxiliar 11	01/06/22	NA

*Fuente: autores*

A continuación, se representa dentro del gráfico 1. el tiempo de vinculación de cada auxiliar en meses, obteniendo que únicamente 2 de ellos han superado un periodo de 1 año vinculados a la IPS lo cual se representa en el 18.18%, otro porcentaje del 18.18% que corresponde a otros 2 auxiliares, los cuales han estado vinculados a la organización entre 6 y 11 meses, 6 auxiliares que representan el 54,54% han estado vinculados a la organización entre 1 y 5 meses y finalmente solo 1 no supero el mes de vinculación que representa el 9%

Gráfico 1. Tiempo total de vinculación de cada auxiliar en la IPS



*Fuente: autores*

En la tabla 5. Se tabula la continuidad de cada auxiliar de enfermería a través del tiempo desde el mes de marzo del año 2021, para el objeto de estudio se evalúan los últimos 6 meses donde siempre han estado vinculados un total de 5 auxiliares a excepción del mes de marzo donde hubo 4 auxiliares vinculados, este incremento no representa el total de auxiliares presentes en la sede principal ya que en este periodo se establecen vacaciones de personal de diversas sedes lo que obliga a la rotación del mismo en la sede principal contando con un menor número de auxiliares.

Tabla 5. Vinculación de auxiliares de la IPS al mes.

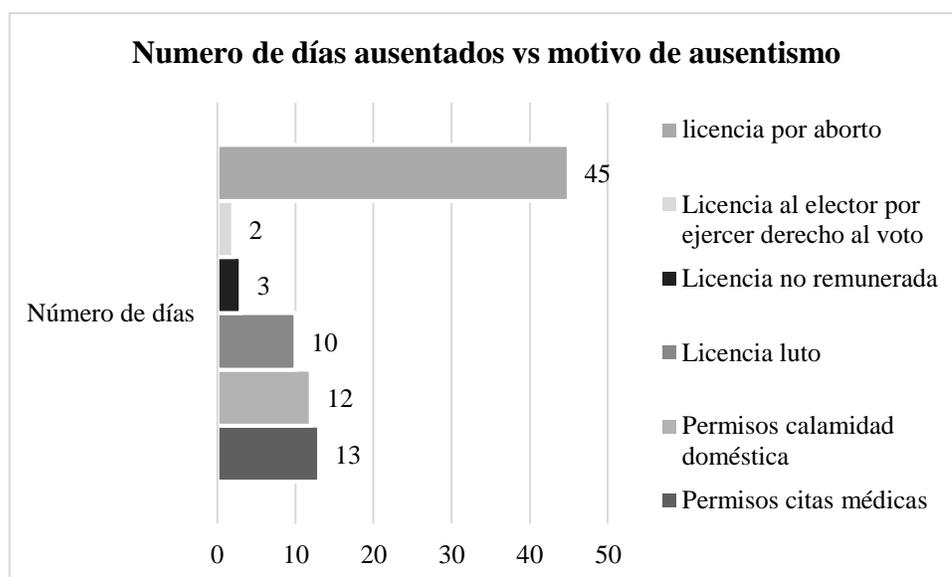
Mes año	Auxiliares vinculados por mes	Auxiliar										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Mar 2021	2	✓	✓									
Abr 2021	4	✓	✓	✓	✓							
May 2021	3	✓			✓	✓						
Jun 2021	3	✓			✓	✓						
Jul 2021	3	✓			✓	✓						
Ago 2021	5	✓			✓	✓	✓	✓				
Sept 2021	4	✓				✓	✓	✓				
Oct 2021	4	✓				✓		✓	✓			
Nov 2021	4	✓				✓		✓	✓			
Dic 2021	4	✓				✓		✓	✓			
Ene 2022	5	✓				✓		✓	✓	✓		
Feb 2022	5	✓				✓		✓	✓	✓		
Mar 2022	4	✓				✓		✓	✓			
Abr 2022	5	✓				✓		✓	✓		✓	
May 2022	5	✓				✓		✓	✓		✓	
Jun 2022	5	✓				✓		✓	✓			✓

*Fuente:*  
autores

Para la  
representación del  
gráfico 2. Número de  
días ausentados  
versus motivo de  
ausentismo se tiene

que el motivo con mayor número de días ausentados es licencia por aborto seguido por permisos para citas médicas con 13 días en total de permisos sin discriminar ningún auxiliar o motivo de consulta médica, se obtiene 12 días ausentados por permisos de calamidad doméstica que se comprende en su mayoría por permiso por enfermedad de algún familiar en primer grado de consanguinidad como hijos o padres, teniendo predominancia la calamidad de hijos; con 10 días de ausencia se ubica el ausentismo por licencia de luto, 3 días para licencia no remunerada y finalmente se cuentan 2 días en total para licencia al elector por ejercer su derecho al voto.

Gráfico 2. Número de días ausentados versus motivo de ausentismo



*Fuente: autores*

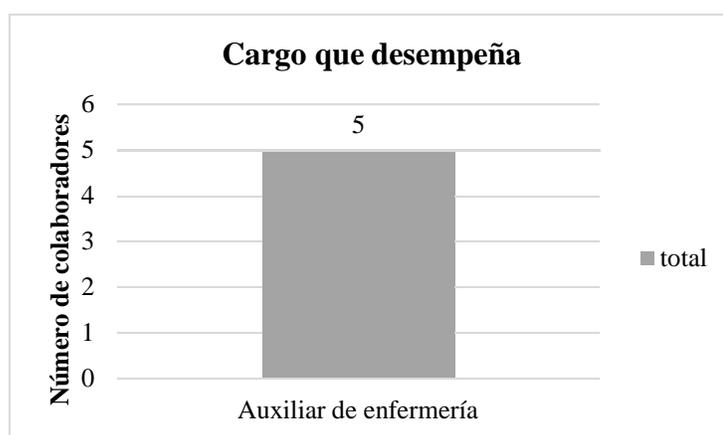
Se debe considerar que durante los últimos 6 meses se cuenta con un total de 144 días que pueden ser laborados, de los cuales durante 85 días uno de cada 5 auxiliares no estaba presente en la organización lo cual significa que el 59% del tiempo total que debe ser laborado por 5 auxiliares solamente se contaba con 4 de ellos para la ejecución de actividades durante la jornada laboral, lo anterior sin discriminar el motivo del ausentismo, por otra parte cabe resaltar

que estos datos enunciados no toman en cuenta los reemplazos realizados por el personal de la sede principal en las demás sedes por lo cual también se cuenta con solo 4 auxiliares.

Por otra parte, al aplicar el instrumento de cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

A la pregunta ¿qué cargo desempeña en la organización?

Gráfico 3. Cargo que desempeña

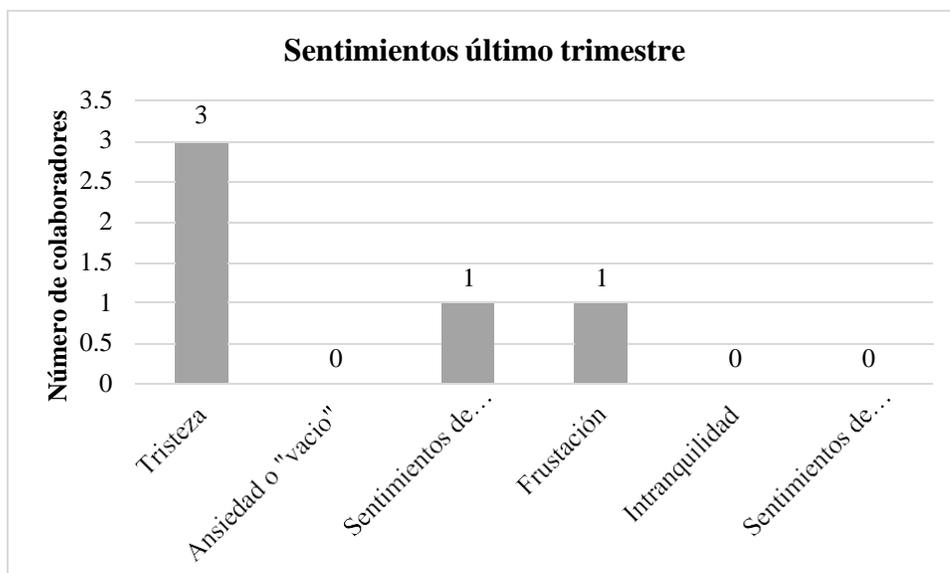


*Fuente: autores*

Esta primera pregunta se realiza con el fin de confirmar el tipo de población al cual fue dirigido el instrumento y la cantidad o población de muestra al cual sería aplicado en plan de acción, del cual se obtiene que se tienen 5 auxiliares de enfermería de los cuales 4 de ellos son mujeres y 1 del sexo masculino.

A la pregunta ¿Durante el último trimestre ha sentido?

Gráfico 4. Sentimientos último trimestre

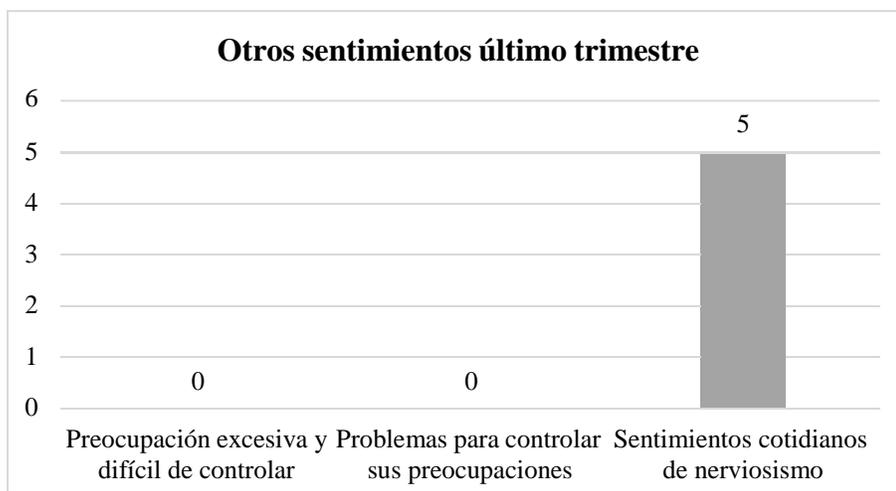


*Fuente: autores*

De la anterior pregunta se obtiene que el 60% de la población de muestra es decir 3 auxiliares han presentado “Tristeza” durante los últimos 3 meses del presente año, el 20% ha presentado sentimientos de desesperanza o pesimismo y el 20 % restante ha presentado frustración.

A la pregunta ¿Durante el último trimestre ha presentado?

Gráfico 5. Otros sentimientos último trimestre

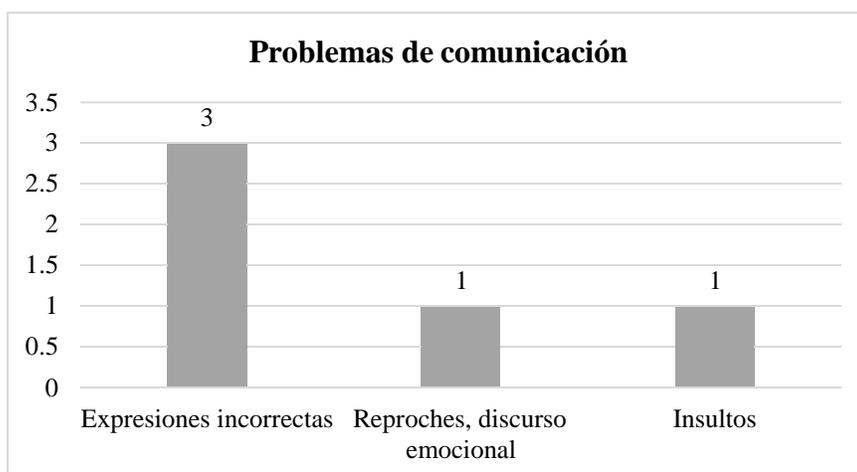


*Fuente: autores*

Del anterior gráfico se obtiene que el total de la población de muestra es decir el 100% ha presentado sentimientos cotidianos de nerviosismo durante el último trimestre del presente año.

A la pregunta ¿durante el último trimestre ha presentado problemas de comunicación cómo?

**Gráfico 6. Problemas de comunicación**

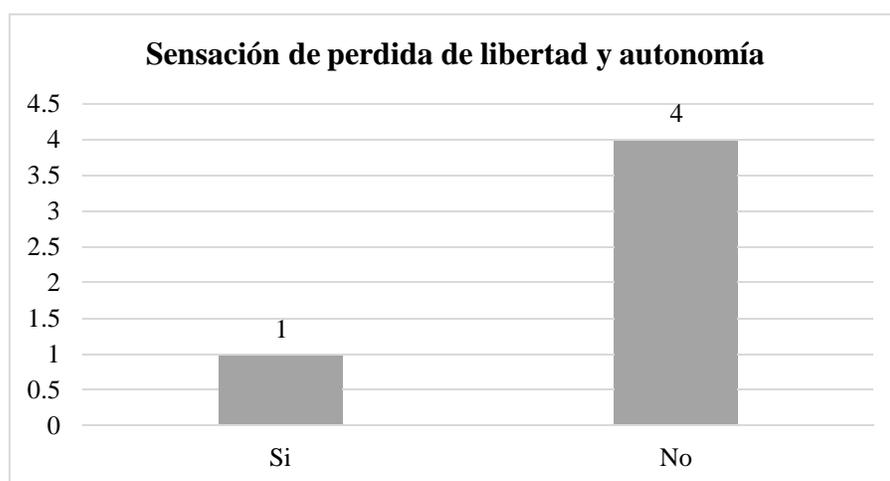


*Fuente: autores*

De la pregunta referente a problemas de comunicación se obtiene que 1 auxiliar ha presentado problemas de comunicación frente a reproches, discurso emocional; al igual que 1 auxiliar ha presentado dificultad de comunicación por insultos; finalmente 3 de ellos ha optado por el uso de expresiones incorrectas que interfieren en la comunicación asertiva.

A la pregunta ¿durante el último trimestre ha presentado sensación de pérdida de libertad y autonomía por parte de su pareja o integrante de su familia?

Gráfico 7. Sensación de pérdida de libertad y autonomía

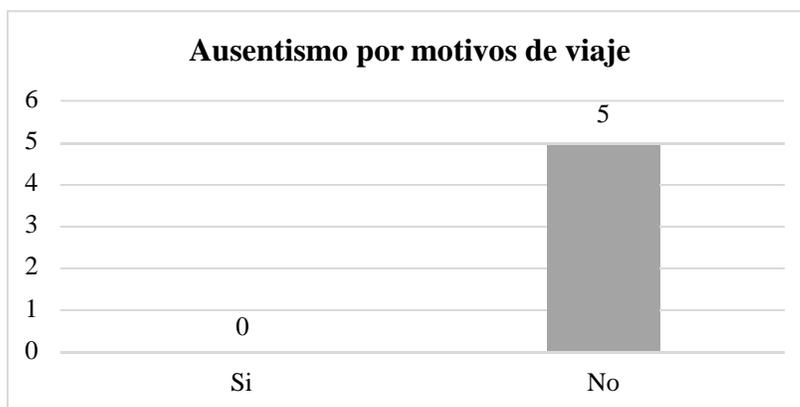


*Fuente: autores*

Para la sensación de pérdida de libertad y autonomía se tiene que el 80% de los colaboradores no perciben dicha sensación, y el 20% es decir 1 de ellos si ha sentido perdida de la libertad u autonomía por parte de un familiar o pareja.

A la pregunta ¿durante el último trimestre ha requerido ausentarse del trabajo por motivos de viajes?

Gráfico 8. Ausentismo por motivos de viaje

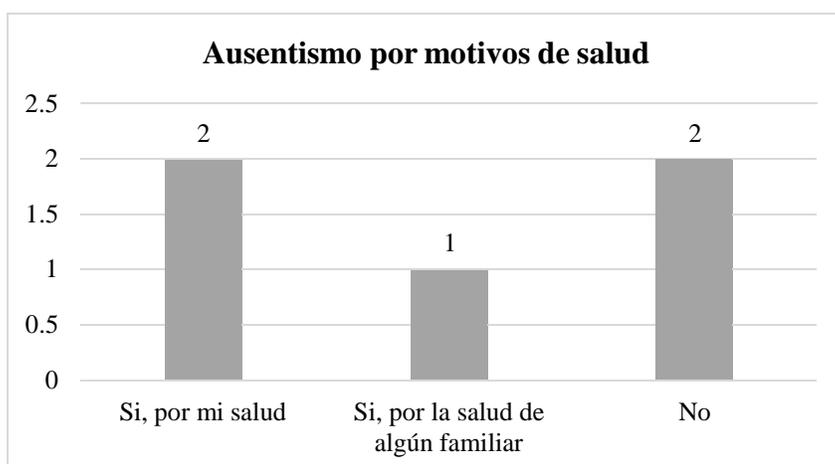


*Fuente: autores*

Se obtiene que el ausentismo por motivos de viaje no se presenta en la organización, dicho motivo no afecta dentro de los posibles factores que pueden influir en la problemática abordada.

A la pregunta ¿durante el último trimestre ha requerido ausentarse del trabajo por motivos de salud?

Gráfico 9. Ausentismo por motivos de salud

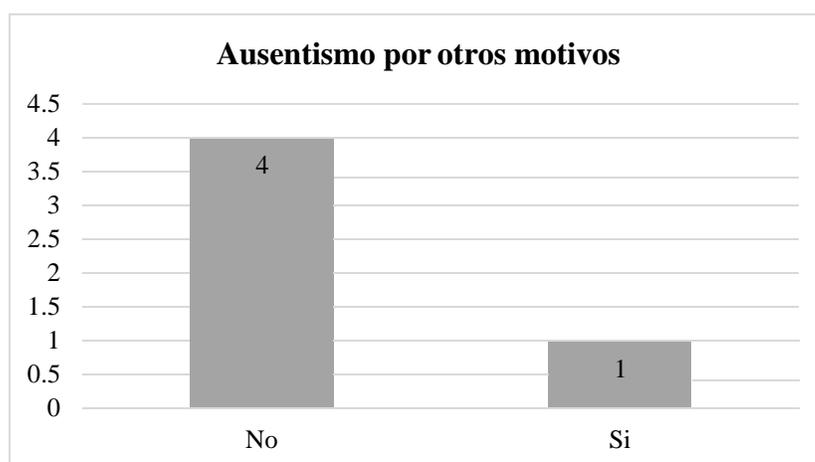


*Fuente: autores*

Frente al ausentismo por motivos de salud se obtiene que el 40% de los colaboradores atribuyen su ausentismo a dificultades en su salud, 20% asigna su ausentismo por motivos de salud de algún familiar, y el 40% restante manifiesta no haberse ausentado durante los últimos 3 meses.

A la pregunta ¿durante el último trimestre ha requerido ausentarse del trabajo por motivos diferentes a viajes o salud?

Gráfico 10. Ausentismo por otros motivos



*Fuente: autores*

Frente a otros motivos que influyen en el ausentismo se tiene que 1 de los 5 auxiliares se ha debido ausentar de sus funciones por motivos diferentes a problemas en su salud o la de un familiar o por viajes.

A la pregunta ¿qué estrategias o soluciones aplica usted para reducir el impacto de su ausentismo en la jornada laboral?

Tabla 6. Estrategias para reducir el impacto del ausentismo propio

<b>Posibles estrategias</b>	<b># Auxiliares con el mismo enfoque</b>
Ejecutar actividades personales en horarios no laborales	2
Trabajo en casa	1
Cuidado a la salud	1
Ayuda a compañeros en actividades pendientes a ejecutar	1

*Fuente: autores*

Frente a las estrategias que proponen los colaboradores se obtiene que 2 de ellos aplican el ejecutar actividades personales en horarios que no interfieran en sus responsabilidades laborales, 1 de ellos sugiere el laborar desde casa con el fin de no retrasar procesos administrativos y apoyar desde otro entorno a sus compañeros, 1 de ellos aplica el autocuidado en su salud con alimentación y horas de descanso necesarias para así evitar su ausentismo por motivos de salud y finalmente 1 de ellos sugiere ayudar a los compañeros una vez se encuentre presente en las actividades que quedaron pendientes por ejecutar.

A la pregunta ¿qué consecuencias cree que trae a su área de trabajo y compañeros la ausencia de alguno de los colaboradores del área?

Tabla 7. Consecuencias percibidas del ausentismo en el área de enfermería

<b>Impacto percibido</b>	<b># auxiliares con el mismo enfoque</b>
Carga laboral	4
Afecciones a la salud	1
Atraso en actividades a ejecutar	1

*Fuente: autores*

Frente al impacto del ausentismo en el área asistencial 4 de los 5 auxiliares perciben carga laboral, adicionalmente 1 de ellos percibe afecciones a la salud como lo es el estrés e indisposición, 1 de ellos relaciona el impacto con el atraso de actividades a ejecutar.

A la pregunta ¿qué estrategias considera usted podrían mitigar el impacto en el servicio que se genera cuando se presenta rotación de personal o ausentismo en su área?

Tabla 8. Estrategias de mitigación de impacto de rotación de personal y ausentismo

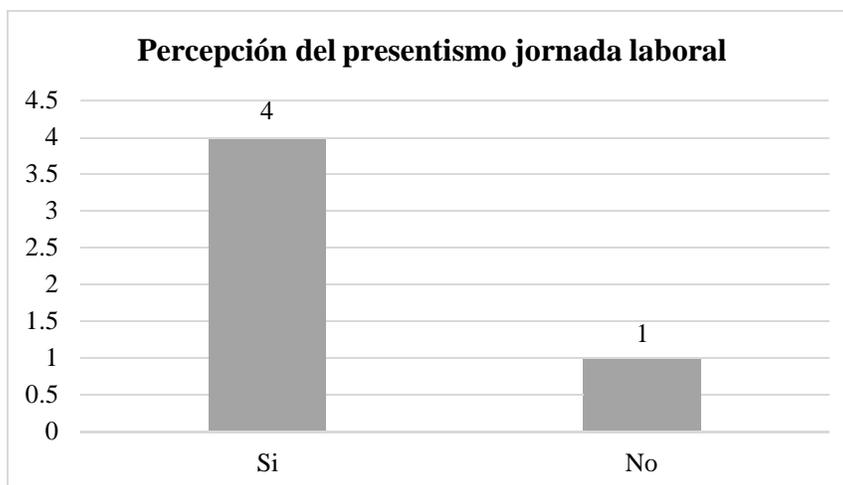
<b>Posibles estrategias</b>	<b># Auxiliares con el mismo enfoque</b>
Conocimiento de funciones de cada servicio	1
Cumplimiento de horarios laborales	1
Backup de personal de enfermería	2
Funciones divididas equitativamente	1
Previo aviso del ausentismo	1

*Fuente: autores*

Para las posibles estrategias de mitigación de impacto cuando se presente la usencia de un compañero 2 auxiliares sugieren tener personal de reserva quien cubra dicho ausentismo, 1 de ellos sugiere el cumplimiento de los horarios de ingreso y de break, 1 de ellos cree que la división de las funciones resta el impacto percibido por los demás auxiliares, otro auxiliar sugiere que se de previo aviso a la ausencia para así organizar personal y tareas a ejecutar de manera planificada y no improvisada, finalmente uno de ellos sugiere que todos tengan el conocimiento de cada servicio para así realizar el reemplazo de su compañero idóneamente.

A la pregunta ¿considera usted que en su área de trabajo hay compañeros que en ocasiones acuden a su jornada, pero por dificultades personales, familiares o de otro tipo no pueden realizar sus funciones a cabalidad?

Gráfico 11. Percepción del presentismo jornada laboral

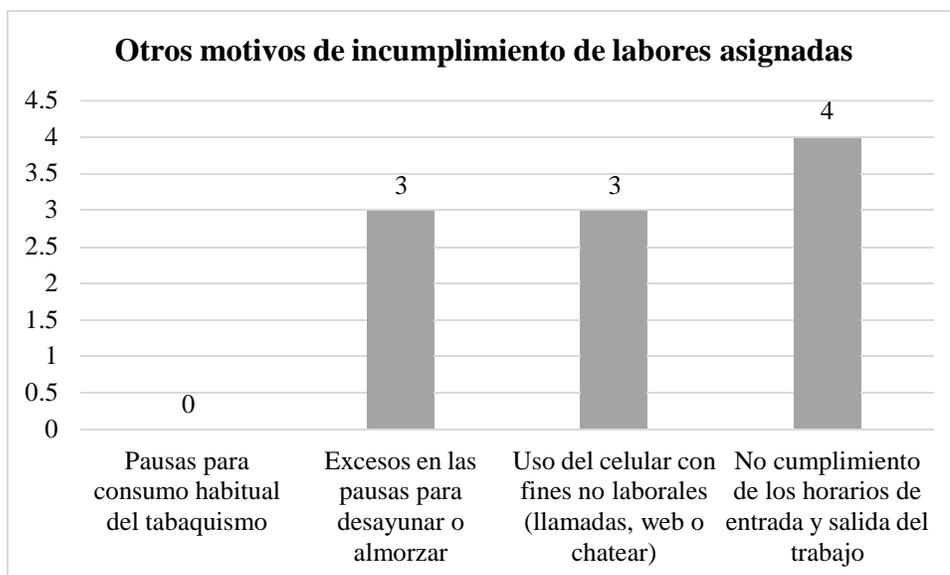


*Fuente: autores*

Frente a la interferencia de otras situaciones de tipo personal en las funciones laborales del personal se tiene que el 80% del personal considera que dichas situaciones tienen incidencia en la calidad de las actividades realizadas por sus compañeros y el 20% percibe que dichas situaciones no interfieren en las actividades laborales.

Al enunciado, considera usted que en el horario de trabajo hay compañeros que en ocasiones acuden a

Gráfico 12. Otros motivos de incumplimiento de labores asignadas



*Fuente: autores*

Para posibles motivos que interfieren en el cumplimiento de las actividades laborales designadas se tiene que 4 auxiliares perciben que el incumplimiento de los horarios de entrada y salida es frecuente, adicionalmente 3 de ellos creen que se presentan excesos en las pausas para desayunar o almorzar, y finalmente 3 colaboradores más perciben un uso del celular con fines no laborales durante la jornada operacional.

### **Cronograma plan de acción**

#### **Cronograma Plan de acción**

Plan de acción	Responsable	MES	MES	MES	MES	MES	MES
		1	2	3	4	5	6
Metodología del estrés	Psicólogo (cada sesión de 40min)						
Metodología abriendo puertas	Psicólogo (cada sesión de 30 min)						
Capacitación mi trabajo es físico, mi físico hace mi trabajo	Fisioterapeuta o Deportólogo (cada sesión 20min)						

	Esteticista (Cada sesión 60min)
<b>Actividad amigo saludable</b>	Nutricionista (Cada sesión 60min)
<b>Actividad espada del tiempo</b>	(Unica Sesión 60min)

El detalle de las actividades se relaciona en los anexos correspondientes.

## 8. Discusión interpretación de resultados

El ausentismo laboral ha venido cobrando relevancia en las diversas organizaciones es por lo que en el último estudio de ausentismo, incapacidades y reubicación laboral de CESLA en Colombia se adjudica al sector de actividades de atención de la salud humana y de asistencia social la presencia de 2,87 casos de ausentismo por trabajador con 20,86 días ausentados y un costo del 3,21%, trasladando estas cifras a la organización dichos valores están muy por encima ya que superan los casos de ausentismo 17 y los 85 días de ausentismo esto para 6 meses, reconociendo que el ausentismo se ve afectado de forma directa por razones de salud en la organización, más aún por las restricciones médicas que son causantes de dichas dificultades en la salud del colaborador, estas afecciones no se ven relacionadas directamente con el trabajo el cual ejecutan, sino por factores personales y no organizacionales, por lo que se puede determinar una desconexión con la cultura organizacional y la mayor contribución a dicho ausentismo fue la licencia por aborto espontaneo de una colaboradora, seguido por las afecciones en la salud de los colaboradores respecto a síntomas gripales.

Por otra parte, se reconoce el presentismo laboral durante las jornadas productivas dentro de la organización ya que el 80% de los auxiliares reconoce la interferencia de factores

personales dentro de su jornada laboral, así mismo el uso de redes con fines no laborales e incumplimiento de horarios.

Las estrategias planteadas por los mismos colaboradores se orientan a la reducción del impacto insitu, por lo cual la prevención de dicho ausentismo no se percibe dentro de la cultura organizacional, el establecimiento de estrategias con enfoque a la prevención del ausentismo se debe sustentar desde la condición de salud idónea de los colaboradores no solamente física sino emocional ya que se consideran los sentimientos de tristeza, nerviosismo y frustración dentro de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.

## **9. Análisis costo beneficio**

Para el análisis de costo beneficio se tiene en cuenta las pérdidas que representa el ausentismo de un solo colaborador durante 85 días, destacando que el salario de un auxiliar para la IPS es de 1,359,172 lo que significa que por 85 días ausentados de un colaborador se esta pagando una remuneración de 4,813,734 sin que este colaborador realice sus actividades cotidianas y que aun así se debe seguir pagando dicho sueldo; por otra parte se tiene que en un día se realizan en promedio 26.5 ecocardiogramas transtorácicos (3,047,500), 1.16 ecocardiogramas transesofágicos (336,400), 33.33 monitoreos de tensión (2,999,700), 16.08 holter electrocardiográfico(1,447,200), 3.58 pruebas de esfuerzo ( 340,100) y 6.95 mesas basculantes (1,285,750); dichos procedimientos requieren auxiliar para su ejecución, destacando que para el procedimiento de monitoreo de tensión y holter se requiere solamente del auxiliar, a diferencia de ecocardiogramas, mesas y pruebas de esfuerzo en los cuales el auxiliar asiste al médico, en la representación de ganancias se tiene que los procedimientos continúan sin ninguna modificación en la cantidad de pacientes que estén agendados, sin embargo se ve reflejado en

retrasos en el agendamiento, carga laboral de otros auxiliares los cuales deben hacer dos funciones, lo que a su vez se puede traducir en quejas para la IPS por una prestación del servicio no oportuna, retraso en envío de resultados y retraso en procesos administrativos pertinentes dentro de las funciones del auxiliar.

	Sueldo de auxiliar	Sueldo diario	Días ausentados en promedio	Total, perdidas
<b>Pérdidas durante 6 meses</b>	1359172	56632,16667	85	4813734,167
<b>Proyección perdida a 1 año</b>	1359172	56632,16667	136	7701974,667

No obstante, es importante señalar que se pueden generar sanciones por incumplimiento de las normas de salud ocupacional según el decreto 472 del 2015 y teniendo en cuenta la clasificación de la empresa que para este caso es pequeña empresa, puede materializarse una multa entre 6 y 20 SMMLV lo que corresponde a una suma de entre 6,000,000 millones de pesos a 20,000,000 millones de pesos, es importante señalar que esta posible suma de pago por ausentismo laboral puede tener un total de 27,701,974 millones en total.

Tabla 9. Sanciones y multas por ser infractores de las normas de SST

Tamaño de la empresa	Número de Trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Micro	Hasta 10	< 500	1 a 5	1 a 20	20 a 24
Pequeña	De 11 a 50	501 a < 5000	6 a 20	21 a 50	25 a 150
Mediana	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	21 a 100	51 a 100	151 a 400
Grande	De 201 o mas	> 610.000 UVT	101 hasta 500	101 a 1000	401 a 1000

*Fuente: Nota Tomada del Decreto 472 de 2015*

Ahora bien, cobra relevancia señalar la inversión que se realizaría para la ejecución del plan de acción enfocado en el autocuidado de la salud del colaborador y la salud de su núcleo familiar con el fin de reducir el ausentismo presente en la IPS.

Tabla 9. Presupuesto plan de acción

Actividad	Profesional	Costo x Hora	Tiempo de aplicación	Materiales e Insumos	Costo total
Metodología del estrés	Psicólogo	125.000	4	150.000	650.000
Metodología abriendo puertas	Psicólogo	125.0000	4	160.000	660.000
Capacitación mi trabajo es físico, mi físico hace mi trabajo	Primer momento		2	75.000	268.700
	Fisioterapeuta o Deportologo	96.850			
	Segundo momento				
	Esteticista	40.000	5	30.000	230.000
Actividad amigo saludable	Nutricionista	96850	4	55.000	442..400
Actividad espada del tiempo				50.000	50.000
		Total			2.300.400

*Fuente: autores*

Es entonces aquí donde se evidencia la importancia del accionar en pro a la reducción del ausentismo laboral, ya que a nivel financiero resulta más económico tratar la problemática que

asumir el riesgo a que se presente dicha situación, puesto que no se ve afectado únicamente los ingresos de la organización sino su reputación, carga laboral o generación de otras afectaciones en la salud de los trabajadores, por ello es importante la intervención oportuna, dado que no afecta únicamente de forma directa la productividad de la organización sino también incide en la salud de los trabajadores.

## **10. Conclusiones y recomendaciones**

A partir de la recolección de información de fuentes primarias y secundarias se concluye que el ausentismo laboral es un factor de riesgo influyente en la salud física, emocional y mental de los colaboradores ya que genera carga laboral y a su vez puede desencadenar depresión, estrés, frustración, afecciones musculoesqueléticas, cefaleas entre otras enfermedades que reducen la calidad de vida de un colaborador y la productividad de este, si bien es cierto que la carga laboral puede generar enfermedades mencionadas anteriormente, se debe considerar qué es lo que genera dicha carga a partir del ausentismo, e intervenir en los factores que conducen a un mayor porcentaje de ausencia que para este caso se centra en el área de enfermería de la IPS CARDIOIB pero que se puede replicar para otras áreas y otras organizaciones.

Según la información recolectada desde los instrumentos aplicados a los colaboradores, se tiene que dicho ausentismo tiene dos enfoques principales: salud física y salud emocional, reconociendo que estos dos enfoques son los que han generado un mayor porcentaje de ausentismo y presentismo laboral.

Siendo los factores personales relevantes en la incidencia de la inasistencia de un colaborador a su puesto de trabajo, y observando que la mayor población del área de enfermería

de la IPS es de sexo femenino (77,7 %) según los diversos estudios realizados desde el tamizaje, se obtiene que los hijos de las colaboradoras son un aspecto determinante al momento de abordar situaciones específicas como enfermedad de los niños, citas médicas de los mismos o citación de padres en temas relacionados con la educación; estos factores no se pueden dejar de lado ya que están directamente relacionados con el colaborador, por lo cual el manejo adecuado de dichas situaciones y dentro de lo reglamentado en la legislación colombiana se debe comprender un espacio de conciliación y abordaje de estas situaciones, con el fin de no afectar el servicio en la organización ni interferir en los aspectos personales del colaborador y del cual se debe reconocer que es parte del entorno saludable del mismo.

Por otro lado, las afecciones propias a la salud se deben abordar desde el autocuidado, un colaborador saludable se debe mantener saludable a lo largo de la vinculación en la organización y así mismo debe salir saludable, este término compromete todos los aspectos, salud física, mental y emocional por lo cual cualquier alteración de dicha salud se debe intervenir apropiadamente.

Adicionalmente, el generar un equilibrio entre la salud adecuada de los colaboradores y la productividad de la organización se convierte en una necesidad, para este estudio en particular se evidencian ciertas afecciones como lo son la tristeza y la frustración en varios de los auxiliares, a raíz de esto la productividad de los trabajadores se reduce generando pérdidas económicas a la organización, es aquí cuando se hace necesaria la intervención desde el enfoque económico.

Igualmente y con mayor relevancia para esta organización se destaca el embarazo como factor incidente y de específica relevancia dentro del ausentismo percibido, concluyendo que en el lapso de 6 meses se presentaron dos colaboradoras en estado de embarazo y dentro de la misma área de enfermería, resaltando que una de ellas recibió licencia por aborto espontáneo y

una más continua en su estado de gestación, estos dos casos significan el ausentismo frecuente por, citas de control, molestias comunes dentro de su estado de embarazo y posteriormente las licencias otorgadas a cada uno de los casos respectivamente, este tiempo es de gran relevancia cuando se evalúa el tamaño de la organización y su impacto frente al área asistencial, dicha situación se sitúa dentro de los factores personales de las colaboradoras y que nuevamente implica una modificación de las actividades cotidianas de los demás trabajadores. Para estos casos en particular se recomienda el enfoque del autocuidado y reincidir en el estado saludable de un colaborador así mismo si la madre se encuentra en estado de salud óptimo su bebé también lo estará, lo que reduce citas por urgencias y se limita a controles comunes dentro de su etapa de gestación normal.

Finalmente se recomienda divulgación constante del manual de funciones y concientización de las responsabilidades que cada colaborador tiene frente a la organización generando espacios de participación continua para así generar la sensibilización respecto a los impactos ocasionados a partir del absentismo de un colaborador en el equipo de trabajo.

## **11. Anexos**

Plan de acción abordaje de ausentismo CARDIOIB IPS

## **12. Bibliografía.**

- 13.** Aguilar Edwards, Andrea (2006). El diagnóstico de "La" cultura organizacional o las culturas de la cultura. *Global Media Journal México*, 3 (6),0.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2022].  
ISSN: 2007-2031. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68730612>
- 14.** BRINER, R. (1996) ABC of work related disorders: absence from work. *BMJ*.313:874–7

15. Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado en 24 de junio de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es).
16. Castillo, Edelmira, & Vásquez, Martha Lucía (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, 34(3),164-167. [fecha de Consulta 23 de Junio de 2022]. ISSN: 0120-8322. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28334309>
17. García Álvarez, Claudia María. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica* , 5 (1), 163-174. Recuperado el 01 de junio de 2022, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672006000100012&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000100012&lng=en&tlng=es).
18. Gonzales Ortiz, E. (2021). Relación de la hipoacusia con el ausentismo laboral en la Planta MOLICAL S.A.C – 2017. *Revista Del Instituto De Investigación De La Facultad De Minas, Metalurgia Y Ciencias Geográficas*, 24(48), 101-108. doi: 10.15381/iigeo.v24i48.21708
19. Gutiérrez Uribe, L. (2021). Calidad de vida laboral y su relación con el ausentismo laboral en BIOSERVICIOS S.A.S. Tesis (Maestría en Gerencia del Talento Humano). Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Manizales.
20. Guzmán, L. (2021). Impacto del Ausentismo Laboral en organizaciones del sector salud de la ciudad de Medellín para el año 2020. *Revista CIES*. Retrieved from <https://www.academia.edu/59523350/Impact>
21. Enfoques, director del capítulo Robert F Herrick, H. Y. (n.d.). *Higiene industrial*.

- 22.** *Higiene Industrial - Xavier Baraza, Emilio Castejón, Xavier Guardino - Google Libros.* (n.d.). Retrieved May 31, 2022, from [https://books.google.es/books?id=XliiDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gb\\_s\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=XliiDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- 23.** *Higiene industrial 9.a ed. - Faustino Ménendez Díez - Google Libros.* (n.d.). Retrieved May 31, 2022, from <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LNrQRHR0P2MC&oi=fnd&pg=PA23&dq=higiene+industrial&ots=SbqSws6s68&sig=O4i45hBxa6ZFkHgdPaxH5Eu-xYU#v=onepage&q=higiene%20industrial&f=false>
- 24.** Jiménez, S., & Marrugo, R. (2017). Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena. Universidad de Cartagena.
- 25.** Lazo Páez, Adrián, & Roldán Abellán, Berny. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica* , 32 (1), 146-153. Recuperado el 26 de junio de 2022, de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100018&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100018&lng=en&tlng=es).
- 26.** León García, Laura Jessica (2021). Ausentismo laboral en tiempos de Covid-19. Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de: Licenciado/a en Gestión de Talento Humano. Universidad Casa Grande: Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo, Guayaquil.
- 27.** Mosquera, N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional . Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/17172>.

28. Mora, Y, Romero, C, Muñoz, I y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*.
29. Morillo Cano, J., Gómez Martínez, N., & Laguna Delgada, D. (2021). Costos por ausentismo laboral por covid-19 en trabajadores del distrito San Pedro de Huaca- Tulcán Salud, 2020. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores*. doi: 10.46377/dilemas.v8i.2710
30. Omar, Alicia y Urteaga, Alicia Florencia. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica* , 9 (1), 79-92. Recuperado el 01 de junio de 2022, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672010000100007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672010000100007&lng=en&tlng=es).
31. Pilette PC. 2005. Presenteeism in nursing: a clear and present danger to productivity. *J Nurs Adm*. 35(6): 300-3.
32. Pogo-Carrillo, D., & López-Pérez, G. (2021). Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería durante la Pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 606-626. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i10.322754> p.
33. Portalaza, A., & Serrano Orellana, B. J. (2014). Influencia del Liderazgo Sobre el Clima Organizacional. *Suma de Negocios*, 121.
34. Sánchez, D. C. (2015). *Absenteeism: a view from the management of health and safety at work*.
35. Segredo Pérez, A., García Milian, A., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de información científica para la dirección en salud. INFODIR*, 0(24), 86-99. Recuperado de <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>

36. Sesma Arrastia, P. (2020). Trabajo fin de estudios máster en prevención de riesgos laborales una revisión sobre el presentismo laboral.
37. Suarez Egoávil, Catherine Amparo. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364-371. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>
38. Ricaurte, A., Moreno, S. & Herrera, A. (2021). Causas del Ausentismo Laboral Constructora Tierra S.A. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12010/25637>.
39. Rodríguez, G; Gil, J. García, E. (1996) *Introducción a la metodología cualitativa*. Ediciones Aljibe. Granada (España).
40. Rodríguez Garay, Rubén (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12 (22),67-92.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2022]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87722106>
41. Rodríguez, & Valencia. (2009). *Administración moderna de personal*. México.
42. Rojas, R (2007) Enfoque del Presentismo en Empresas de Salud. 64/68 , año 9, número 24 , ABRIL - JUNIO 2007, *Ciencia & Trabajo*. [www.cienciaytrabajo.com](http://www.cienciaytrabajo.com)
43. Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100–112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>