

El Ausentismo Laboral y su impacto en tres sectores de la economía en Colombia

Glenia Bracho

Catalina Gómez

Anderson Gómez

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2019

El Ausentismo Laboral y su impacto en tres sectores de la economía en Colombia

Glenia Bracho; Catalina Gómez; Anderson Gómez

Universidad ECCI

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de:

Especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Dra. Julieth Oviedo

Asesor

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2019

Notas del autor

Glenia Bracho; Catalina Gómez; Anderson Gómez
Especialización en gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Universidad ECCI, Bogotá D.C.,
Contacto: asesor. Gestión y desarrollo@gmail.com;
andergomer@gmail.com;cata201050@gmail.com

Nota de aceptación:

Firma de jurados:

Dedicatorias

A mis padres Eudolina y Roselino quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me permitieron llegar a cumplir hoy un sueño más, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre; a mi madre por ser mi ejemplo de valentía para luchar y no desfallecer jamás, al amor de mi vida por apoyarme e impulsarme siempre a ir cada día por más, gracias a ustedes que han estado aquí acompañándome en cada proyecto para hacerlo realidad.

Yuri Catalina Gómez

Dedicatoria a mi Dios todo poderoso por darme la bendición de tener un equipo de trabajo tan maravilloso María. Catalina bendiciones

Anderson Gómez

A Dios Todopoderoso, a los maravillosos hijos, Pilar Collante Bracho y Sebastián David Rojas Bracho, que me regalo y a mis familiares y amigos de la universidad, que permitieron tan grande logro en mi vida profesional.

Glenia María Bracho Urbina

Tabla de Contenido

<i>Índice de Tablas</i>	5
<i>Índice de Graficas</i> _____	5
<i>Resumen</i> _____	6
<i>Abstract</i> _____	7
<i>Introducción</i> _____	8
<i>Delimitación del Problema</i> _____	11
<i>Limitación del Problema</i> _____	12
<i>Planteamiento del Problema</i> _____	13
<i>Pregunta de Investigación</i> _____	15
<i>Objetivo de la Investigación</i> _____	16
<i>Marco de Referencia</i> _____	17
<i>Marco Teórico</i> _____	22
<i>Marco Legal</i> _____	35
<i>Marco Conceptual</i> _____	38
<i>Diseño Metodológico:</i> _____	41
<i>Conclusiones</i> _____	59
<i>Resultados</i> _____	60
<i>Referencias</i> _____	65
<i>ANEXOS:</i> _____	66

Índice de Tablas

Tabla 1 Estadísticas a Nivel Nacional 2008-2015.	32
Tabla 2 Crecimiento de los factores de riesgo 2008-2015	32
Tabla 3 Cronograma de actividades desarrollo del proyecto	46
Tabla 4 Cronograma actividades de mejora	46
Tabla 5 Modelación de ausentismo	47
Tabla 6 Causalidad por cargos.	48
Tabla 7 Total, ausencia por apoyo a otra dirección	51

Índice de Graficas

Ilustración 1 Gráfica 1. Tasa de accidentalidad laboral en Colombia por sector	33
Ilustración 2 Gráfica 2. Tasa de enfermedad laboral calificadas en Colombia por cada 100.000	34
Ilustración 3 Grafica 3. Ausentismo proporcional a la edad en Colombia.	52

Resumen

El presente trabajo de grado hace parte de una investigación, a raíz de ver que en cada empresa donde laboramos se ha presentado un alto grado de ausentismo sin generar algo para un cambio, por tanto, cada miembro del grupo analizó de forma individual las causas por las cuales el ausentismo laboral ha incrementado en Colombia, para luego grupalmente trabajar y determinar posibles soluciones que las empresas puedan implementar si así lo requieren al leer el siguiente documento.

Principalmente se tomó una empresa pequeña y dos adicionales de tamaño, grande para poder ver según la actividad económica como impacta los resultados de este análisis del ausentismo laboral, se tomaron datos cuantitativos reales que fueron suministrados por cada una de ellas, con total número de trabajadores, actividades realizadas y causales de ausentismo reflejando así datos que generan bastante preocupación por que no se está contrarrestando la causalidad que da origen al ausentismo en las empresas, al igual que los mecanismos que se adoptan para mitigarlos. Así, mismo, se hizo análisis cuantitativo y, a través de la observación o preguntas a los colaboradores que conforman cada una de las empresas, objeto de estudio del presente análisis.

Abstract

The present degree work is part of an investigation, as a result of seeing that in each company where we work there has been a high degree of absenteeism without generating something for a change, therefore, each member of the group individually analyzed the causes for which labor absenteeism has increased in Colombia, then work as a group and determine possible solutions that companies can implement if they require it when reading the following document.

Mainly a small company and two additional ones of large size were taken to be able to see according to the economic activity as it impacts the results of this analysis of labor absenteeism, real quantitative data were taken that were supplied by each one, with total number of workers , activities carried out and causes of absenteeism thus reflecting data that generate considerable concern that the causality that causes absenteeism in companies is not being counteracted, as well as the mechanisms adopted to mitigate them. Likewise, quantitative analysis was made and, through observation or questions to the collaborators that make up each of the companies, object of study of this analysis.

Introducción

En Colombia las organizaciones se mueven en un mercado dinámico, obligatoriamente deben estar en constante cambio no solo lo que se refiere a productos y servicios que ofertan a sus clientes segmentados, sino en todo lo que se relaciona, especialmente con la gestión del talento humano, siendo este el recurso que le da valor a la organización por ser indispensable, y ser el único que tiene la capacidad de hacer funcionar el resto de los recursos disponibles, que conforman una empresa. Sin él ser humano, no sería posible llevar a cabo el objeto social de cualquier empresa.

Por tal motivo es preciso que las empresas adopten estrategias efectivas direccionadas a mantener y promover un clima laboral adecuado, con unas condiciones y beneficios que generen sentido de pertenencia hacia la organización, por la misma satisfacción que tiene el personal por la labor que realizan al interior de la empresa.

Es importante que la alta dirección de la empresa, determine una serie de actividades, en pro de mitigar el ausentismo laboral y se alinean con los objetivos organizacionales, a través de un trabajo en equipo. Para ello es necesario que los líderes de cada área de la organización, puedan identificar las fortalezas, debilidades y necesidades del personal, para generar sentido de pertenencia al interior de la organización

Sin embargo, lo anterior es lo ideal que ocurra en las empresas para que tengan satisfechos a sus clientes no solo externos sino internos, pero la realidad es que en la mayoría de las empresas existen fallas administrativas en lo que se refiere a mantener al recurso humano motivado, sumado a ello, el mal manejo de los procesos operativos y la asignación

de programaciones, en las que muchas veces no prima la equidad. Esto se refiere a extensos turnos de trabajo,

Como foco central, para el desarrollo del trabajo se hace uso del método deductivo donde se ilustra la situación financiera de tres empresas, de diferente actividad económica en Colombia, como otros países que también se mencionan, teniendo como base las herramientas financieras que actualmente se manejan y con las cuales se determina el crecimiento y competitividad de cada una de las compañías objeto de estudio, todo esto con el fin de dar una idea concisa a los empresarios del comportamiento del sector. Así mismo se clasificaron las empresas de acuerdo a los resultados obtenidos para aportar a la capital de Colombia una visión más clara del comportamiento de cada empresa. Incrementado día por día, factor que debe identificarse al interior de cada organización, para reducirse al mínimo, ya sea que corresponda a una empresa pública o privada con o sin ánimo de lucro, de servicios o de producción; ya que, por sus elevados índices, por su impacto financiero puede influir negativamente para el objetivo misional de la empresa. Por tal motivo pretendemos con este trabajo describir las causas del ausentismo laboral en algunos sectores como lo son la vigilancia y seguridad privada, la comercialización de carne de cerdo y la recolección y transporte de residuos a fin de brindar recomendaciones y herramientas que permiten de una u otra manera, optimizar el reporte de las causas del ausentismo laboral, por parte de los trabajadores, a fin de tratarlos oportunamente.

Colombia por ser un país conformado por varias regiones, posee una característica particular, en cada una de ellas; es así como los horarios laborales para la Costa Atlántica, son diferentes a los de las regiones del interior del país. Los locales comerciales tienen horario de apertura de entre 9:00 a.m. o 10:a.m hasta las 8:00 p.m.; mientras que en los llanos

orientales oscilan entre las 8:00 a.m. hasta las 8:00 p.m., posible causa del ausentismo, por exceder las horas establecidas por ley laboral, y la generalidad en Colombia, particularmente y más por las regiones del occidente del país, las empresas no reconocen el trabajo suplementario, ocasionando que las personas desarrollen síntomas de estrés, porque el trabajo que desarrollan no es proporcional a lo percibido, sumando las cargas personales que llevan en el día a día. Siendo así, que el ser humano es integral y no solo depende de un trabajo y una compensación económica, también requiere espacios para compartir en sociedad, con su familia; situación que se ve interrumpida al permanecer más tiempo en el trabajo que el que corresponde.

Teniendo un control en el ausentismo laboral en las empresas podemos crear mecanismos o estrategias para minimizar cada una de las causas y así obtener mejor crecimiento y utilidad de la empresa, cabe resaltar que estos cambios no aseguran que no se sigan generando las ausencias, para ello debemos trabajar en conjunto con las EPS y ARL y poder hacer seguimiento a cada uno de los casos según se presenten, de esta manera tendremos la oportunidad de crear ambientes saludables para los trabajadores y que al sentirse a gusto en su sitio de trabajo, no busquen estrategias para ausencias injustificadas que es lo más frecuente

Delimitación del Problema

El presente estudio de investigación tiene como objetivo analizar las consecuencias del ausentismo laboral en tres empresas de diferentes sectores de la economía en Colombia, revisando casos específicos de estas empresas grande, mediana y pequeña, analizando las diferentes causas que dan origen al ausentismo laboral. Es importante tener en cuenta que el objeto social de las empresas no las exime de este flagelo, presentándose de forma continua y siendo una de las razones más típicas es la falta de motivación por parte de estas

Para el inicio de la investigación empezaremos a revisar una empresa conformada por 50 trabajadores, donde se evidencia que la rotación del personal y ausentismo laboral es alto, se deben estudiar las variables que generan este caos operacional a la hora de cubrir los turnos de trabajo, donde las exigencias de una inducción programada es infalible, adicional a esto se revisará si la empresa cumple con el sistema de seguridad y salud en el trabajo donde velan en conjunto con gestiona humana el ambiente laboral saludable donde hay actividades que generan que el trabajador tenga un espacio para dejar la monotonía o el estrés acumulado por las labores, dentro de ellas están las pausas activas, premios a ceros accidentalidades o mejor trabajador por autocuidados y efectividad en su trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, al finalizar el proyecto debemos tener mínimo, cinco causas del porque se presenta un alto grado de ausentismo en estas empresas, diferentes por el número de trabajadores que la conforman y el sector económico al cual pertenecen. Así mismo buscar recomendaciones viables para mitigar estas falencias y puedan laborar en ambientes de trabajo saludables.

Limitación del Problema

Al no tener acceso a la información actualizada de los reportes del ausentismo laboral, en dichas empresas por confidencialidad de la información, no sería acorde con el problema de investigación, con el cual se pretenden identificar las diferentes causas que dan origen a un alto índice de ausentismo laboral. Esto puede ser una limitación para los avances del trabajo.

Actualmente, el reporte de las novedades operativas, para la empresa Zephyr Security Ltda., como (ingresos, retiros, ausencias laborales por enfermedad general, laboral, suspensiones temporales debido a procesos disciplinarios) no es funcional. Muchas de estas novedades, quedan por fuera del reporte ante la ausencia de una cabeza visible en el área de operaciones, generando así datos erróneos e inconclusos.

Para determinar un resultado general a nivel nacional tendría que revisarse de la mano con EPS Y ARL, pero es complejo por políticas de privacidad de la información por tanto se tomará lo que se pueda manejar y se dará un dato aproximado mas no exacto.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

En Colombia las empresas privadas cuentan con todos los recursos técnicos, tecnológicos, monetarios y humanos, que al combinar sus esfuerzos contribuyen al crecimiento de las Empresas. El talento humano juega un papel indispensable para que una organización sea productiva, por la razón de que las personas se consideran como el único factor dinámico de las Organizaciones, pues poseen la capacidad y habilidad de vivificar y dirigir cualquier Compañía. Sin gente eficiente es imposible que una Empresa logre sus objetivos.

La integración entre el individuo y la Organización está relacionada en las necesidades que ambos buscan satisfacer, las Empresas seleccionan a las personas para alcanzar con ellas los objetivos Organizacionales de producción y rentabilidad, mientras que los individuos tienen objetivos personales por los que se valen de las compañías para alcanzarlos. En este contexto, la relación entre las personas y las Empresas no es siempre cooperativa ni satisfactoria, muchas veces es tensa y conflictiva, cuando el logro del objetivo de una de las partes impide o evita que la otra logre el suyo. Esto se debe a que casi siempre los objetivos Organizacionales se oponen a los objetivos de sus trabajadores, por ejemplo, la reducción de costos atenta contra la expectativa de mejores salarios y estabilidad laboral, generando en los colaboradores un sentimiento de apatía, desinterés y frustración hacia el trabajo.

La cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia influyen de manera directamente en el desarrollo de este problema. Existen una serie de causas comunes por parte de las empresas y que afectan a los trabajadores: poca supervisión de jefes inmediatos, falta de motivación y satisfacción laboral por parte de los empleados, falta integración y adaptación del empleado en la empresa, clima organizacional y social deteriorado, adopción de políticas inadecuadas, accidentes de trabajo y riesgos laborales, problemas de transporte, rotación de personal, entre otras.

Según investigación de la universidad ser social de Cartagena, es de suma importancia identificar la tasa de ausentismo laboral y las causas que lo generan, en vista que el uso de estas medidas permiten estudiar y profundizar la situación real del fenómeno al interior de la organización, esto no con el fin de tomar decisiones definitivas, ni mucho menos dejar de disponer de los servicios de aquellas personas que se frecuente más este comportamiento, sino por el contrario buscar diferentes opciones que permitan encontrar la relación de lo que causa el fenómeno y su respectivo efecto entre los implicados, e implementar planes de mejoramiento para crear una relación laboral ganar- ganar entre la empresa y su equipo de colaboradores.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las causas que generan ausentismo laboral en tres sectores de la economía colombiana?

Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Analizar los factores que generan ausentismo en 3 empresas de diferente sector económico en Colombia.

Objetivos Específicos.

- Identificar y describir las causas del ausentismo laboral en 3 empresas de diferente sector económico en Colombia., teniendo en cuenta las condiciones físicas, psicosociales y los efectos de estos sobre la salud mental percibidos por los trabajadores.
- Evaluar mediante una plantilla Excel el impacto que ha tenido el ausentismo laboral en 3 empresas de diferente sector económico en Colombia., con el fin de determinar cuáles son las de mayor incidencia y lograr aportar soluciones a las mismas.
- Proponer diferentes estrategias que ayuden a cada una de las 3 empresas de diferente sector económico en Colombia, mitigando y bajando la tasa de accidentalidad, creando así una motivación al personal en sus actividades laborales.
- Analizar los factores que generan ausentismo en 3 empresas de diferente sector económico en Colombia.

Marco de Referencia

Estado del Arte: Durante los últimos años, la salud y la seguridad en el trabajo ha tomado mayor importancia, debido a la institución de las normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y desde entonces los países participantes se han puesto en marcha para implementarlas dentro de sus marcos legales, lo que les ha implicado también la formación de profesionales especializados en el tema, así como la creación de cargos específicos en el área, como resultado de lo anterior, la gestión documental referente a la salud y la seguridad en el trabajo se actualiza de forma permanente, gracias a los trabajos investigativos realizados principalmente por aspirantes a especialista, magíster o doctor, tanto a nivel nacional.

Por ello es importante hacer una revisión documental de lo que se ha escrito Recientemente frente al tema. Teniendo en cuenta lo anterior, se inicia la revisión de trabajos De grado en diferentes instituciones de educación superior, iniciando con la ECCI para luego Investigar en diferentes universidades colombianas y de Hispanoamérica. A continuación, se Presentan los documentos encontrados, organizados por país, universidad y año de Publicación. Cortés Galeano, Garzón Prieto y Garzón Orrego (2016), como estudiantes de la Universidad ECCI, desarrollaron un proyecto de grado cuyo principal fue Proponer un SGSST basado en el Decreto 1072 de 2015 para la empresa ZEPHYR SECURITY LTDA., la cual dio valor agregado a la organización. El diseño metodológico desarrollado es denominado DITRIAC o Diseño de Triangulación Concurrente, de tipo documental, el cual incorpora un análisis de indicadores a través de estadística descriptiva y la metodología para definir cada objetivo.

En este proyecto, se realizó el análisis de Diagnóstico Inicial verificando el cumplimiento del SG-SST según el Decreto 1072 de 2015 que tiene ZEPHYR SECURITY

LTDA., por medio de un Estándar de cumplimiento y entre los hallazgos se encuentra que, aunque la empresa y el personal se muestran interesados por el tema de normativa, no se tienen las bases de conocimientos, conceptos y herramientas para hacer el debido seguimiento y cumplimiento de los requisitos mínimos (Cortés Galeano, Garzón Prieto y Garzón Orrego; 2016).

A partir de este diagnóstico se desarrolló un Manual SG-SST “Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo” adecuado para las necesidades primarias de la Organización, explicando uno a uno los pasos a seguir y la manera adecuada para cumplir Con los requisitos establecidos en el Decreto 1075 de 2015 (Cortés Galeano, Garzón Prieto Y Garzón Orrego; 2016). Este, último es opcional.

Como resultado del trabajo, en las visitas realizadas y las herramientas aplicadas a la empresa ZEPHYR SECURITY LTDA., se evidenció la falta de uso de elementos de protección personal por lo cual se desarrolló un programa de capacitación con el fin de sensibilizar al personal sobre los riesgos y enfermedades laborales en los que pueden incurrir al no utilizar los elementos de protección (Cortés Galeano, Garzón Prieto y Garzón Orrego; 2016).

Por otro lado, Martínez Pascagaza, Niño Cárdenas, y Pineda Cipagauta, (2016), Desarrollaron en su trabajo de grado el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

En el trabajo para la empresa Zephyr Security Ltda., dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015. La empresa en mención es clasificada por su actividad económica en riesgo IV y que en el momento de la elaboración del proyecto carecía de SG-SST.

La evaluación inicial del SG-SST realizada a la empresa se aplicó en dos fases: La Primera es analizar los requisitos exigidos en el Decreto 1072 de 2015 y la segunda aplicar La lista de chequeo de estándares mínimos del SG-SST, a la luz de la resolución 0312 del año 2019.

Como resultados se realizó el diseño del SG-SST en la empresa ZEPHYR SECURITY LTDA., se tuvieron que abordar todos los puntos de la planificación que hacen parte del Decreto 1072 de 2015, ya que la empresa no contaba con ningún avance de los requisitos allí mencionados. Se trabajó desde la evaluación inicial hasta los indicadores de estructura, proceso y resultado, que permiten dar una luz acerca de lo que se debe tener en cuenta respecto a la SST en la empresa. Con ello se logra conocer el estado actual de la empresa, orientando acerca de la forma en que se deben controlar los riesgos evaluados, las acciones que deben tomar y dando así cumplimiento a los requisitos mínimos para la parte de la planeación del SG-SST, dejando las bases adecuadas para posteriormente desarrollar La aplicación y oportuna puesta en marcha.

Otro proyecto llevado a cabo en la universidad ECCI fue desarrollado por Galindo Pérez, Granados Infante y Moya Duarte (2016), en el que se aplica la normatividad del Decreto 1072 del 2015 para el diseño del SG-SST en la empresa DIGITAL DJ S.A.S, ubicada En la ciudad de Bogotá, en la localidad de Teusaquillo, con actividad económica es del sector Educativo y cuenta con tres sedes y 22 trabajadores en total. En esta organización no se había Manejado el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, no existía una matriz de Riesgo, y sus empleados no tienen el conocimiento de los riesgos potenciales a los cuales se Encuentran expuestos. El estudio se basó en un tipo de investigación mixto ya que la Información recolectada es cualitativa y cuantitativa.

El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo estuvo a cargo del director, y Del área administrativa y académica, junto con la gestión de un profesional asignado por DIGITAL DJ S.A.S. Como resultado de la investigación, se diseñó el Sg-SST para la Empresa DIGITAL DJ S.A.S, en el que se establece una política y objetivos de salud y Seguridad en el trabajo para iniciar el proceso de diseño del sistema, además de acuerdo a la Normativa vigente se concluye que la empresa DIGITAL DJ S.A.S. necesita implementar el Sistema de gestión para prevenir y evitar accidentes y enfermedades laborales, junto con ello Promover la salud y el buen manejo de los elementos de protección personal (Galindo Pérez, Granados Infante, y Moya Duarte; 2016).

En la misma línea se encuentra el diseño de SG-SST realizado por Rojas Velásquez, Barbosa Córchelo y López Rodríguez (2016), cuya empresa objeto fue la empresa de Mantenimiento automotriz y comercialización de autopartes HONDA AUTO EXPRES. El Proyecto está basado en el diseño metodológico mixto de triangulación concurrente ya que Con este se pretende confirmar los resultados y efectuar una validación de los datos Cualitativos y cuantitativos hallados en esta investigación.

Igualmente, una investigación realizada en la Universidad del Rosario, Bogotá, diciembre, 2011. Sobre la caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel destacó sobre el impacto económico que tiene el ausentismo, impidiendo el logro de los objetivos de la organización. Es así que se genera la posibilidad de pérdidas en la producción por la no continuidad de los procesos de la manera programada, inconformismo en el grupo de trabajo e insatisfacción en los usuarios por la calidad del servicio solicitado. La mayor causa del ausentismo en este estudio es enfermedad general, el sistema respiratorio es el más

afectado, seguido del digestivo y osteomusculares, los trabajadores con contrato indefinido, género femenino, área asistencial y por cargos los médicos seguido de auxiliares odontología y los odontólogos. Yuridia Shirley Cuevas Duarte, Teresa Viviana García. (2011).

Marco Teórico

El ausentismo laboral es un fenómeno global que se posiciona como un grave problema que abarca una importante población social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social” (Ferro Soto, García Alonso, & Lareo Lodeiro, 2014). Este es un problema que afecta a todos los miembros de la sociedad, y especialmente las empresas, razón por la que amerita ser estudiado y revisado principalmente por las organizaciones, siendo éstas las que más reciben las consecuencias.

Este problema representa un factor crítico en la economía nacional, por lo que el Estado ha provisto leyes que permitan tener mejores condiciones laborales, ofreciendo competitividad, asegurando la continuidad laboral ante los factores de riesgo y señalando la responsabilidad de las organizaciones para evitar el ausentismo laboral, entre estas leyes se encuentran: La Ley 100/93, la cual consolida “el Sistema de Seguridad Social Integral” (Congreso de la República de Colombia, 1993), donde se evalúan los Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y desarrollar condiciones de trabajo y de salud para los trabajadores. El decreto 1295/94, “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” (Ministerio de Gobierno de la República de Colombia, 1994), señalando la responsabilidad de la organización para documentar el comportamiento de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y las condiciones que pueden generar ausentismo laboral.

La resolución 1016/89 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” (Ministerio de Trabajo, 1989). Resolución 2346 de 2007, “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las

historias clínicas ocupacionales” (Ministerio de la Protección Social, 2007). Resolución 2646 de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Para que se configure el ausentismo laboral debe existir previamente una relación laboral, mediante contrato de trabajo el cual puede ser escrito o verbal. En Colombia la relación laboral está definida en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22, así: “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017). Es a partir de la existencia de la relación laboral que se puede hablar de ausentismo laboral. Entendiendo el fenómeno del ausentismo laboral y sus consecuencias es necesario conocer el significado de “ausentismo” resaltando que ausentismo es sinónimo de absentismo y la Real Academia de la Lengua Española, lo define así: “(1) Abstención deliberada de acudir al lugar, donde se cumple una obligación. (2) Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo” (española). Es decir, el ausentismo laboral es la no presencia del trabajador en su lugar de trabajo con el objeto de cumplir las labores para las cuales ha sido contratado.

Según Samaniego “El ausentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo” (Samaniego Villasante, 1998), lo que significa que el trabajador de manera inesperada no se presenta a su lugar de trabajo a realizar las tareas para las que ha sido

empleado. La Organización Internacional de Trabajo (OIT); define que el ausentismo es "la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que si iba a asistir" (Cuevas Duarte, García Sánchez, & Villa Rodríguez, 2011). Esto significa que la ausencia del trabajador se presenta de manera inadvertida, mientras que la organización contaba con su presencia para el desarrollo de las labores que le fueron asignadas. Otros estudiosos del tema señalan también como ausentismo laboral "cuando a pesar de estar presente el trabajador en su lugar de trabajo su rendimiento o productividad se ve disminuido y lo denominan ausentismo presencial" (Boada I Grau, De Diego Vallejo, Agalló Tomás, & Mañas Rodríguez, 2005). Lo cual sucede cuando el trabajador se presenta a su lugar de trabajo, sin embargo, se dedica a otras actividades no laborales, disminuyendo su productividad. En términos generales el ausentismo laboral es un problema que se presenta por la no presentación del trabajador en el lugar y horario acordado a realizar las funciones para el cual ha sido contratado, ausencia que se produce por diferentes factores y para la que la organización no está preparada, porque la mayoría de las veces la ausencia es inadvertida y se contaba con la presencia del trabajador. No obstante, lo anterior, algunas causales del ausentismo son atribuibles al empleador, otras no están catalogadas como ausencias laborales, como las vacaciones y un porcentaje menor a causas externas; fenómenos de la naturaleza.

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

supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. (Bonilla Serrano, y otros, 2014). Para Ribaya (s.f.) el ausentismo laboral se clasifica en dos grupos.

1. Ausentismo Legal o involuntario: En este grupo se encuentran las siguientes causas:

- Enfermedad común - Accidente de trabajo - Permisos legales - Maternidad y adopción - Enfermedad profesional - Otros.

2. Ausentismo Personal o Voluntario: En este grupo se encuentran: - Permisos personales - Inasistencias no autorizadas

3. Conflictos laborales. Mientras que Samaniego (1998), clasifica el ausentismo laboral principalmente en dos causas: Ausentismo involuntario: Producido por enfermedad común o profesional. El trabajador no tiene la voluntad de faltar al trabajo, sino que la ausencia se genera por causas externas. Ausentismo voluntario: la ausencia es imputable exclusivamente al trabajador, quien debía asistir a trabajar y no se presentó. De otra parte, Camarota (2015) clasifica el ausentismo laborar en tres causas principales: Médicas Certificadas:

Corresponden a aquellas ausencias asociadas a enfermedades comunes (Rinitis, enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas, intervenciones quirúrgicas, accidentes en horarios no laborales), enfermedades o accidentes de carácter profesional. Legales: La causa de la ausencia está permitida por la ley o normas contractuales laborales, tales como la licencia de maternidad (artículo 236 Código Sustantivo de Trabajo), calamidad doméstica (artículo 57, numeral 6. Código sustantivo del trabajo); en las que se encuentran las tragedias familiares, muerte o enfermedad grave de un familiar, o catástrofes naturales. Extralegales: Se fundamentan en acuerdos extralegales entre empleador y trabajador, las cuales

encontramos en los Pactos Colectivos, Convenciones Colectivas o reglamento interno de trabajo.

4. Otras Causales: Dentro de este grupo se encuentran las ausencias no justificadas y en estos casos el trabajador no recibe remuneración o compensación alguna, para definirse como ausentismo no retribuido, tales como: Permisos particulares, ausencias no autorizadas, asuntos judiciales y todas aquellas ausencias que no estén permitidas legalmente o por las normas internas de la organización. (Batista, Méndez, & Zunino, 2016). Debido a que las ausencias laborales generan pérdidas a las organizaciones, la empresa solicitará la certificación expedida por la EPS, cuando la ausencia haya sido por enfermedad general y menor o igual a dos días, las cuales son asumidas por el empleador. (Superintendencia Nacional de Salud, 2016). Para Nova Melle (1996) los factores que influyen en el ausentismo laboral se dividen en dos categorías: Psicológicas: Generalmente se presenta cuando el trabajador carece de motivación. Físicas: Se produce principalmente por enfermedades. Otro punto de vista para el fenómeno del ausentismo, no está relacionado con causas propias del trabajador, sino de la organización. “Las causas de ausentismo no siempre están asociadas al empleado, algunas se deben a la organización, como supervisión deficiente, falta de motivación, falta de cierta flexibilidad” (Arroyo, Díaz, Rodríguez, 1999). Cuando una compañía carece de líderes o jefes motivadores y seguimiento inadecuado al ausentismo, los trabajadores con mayor frecuencia se ausentan, sin una razón justificable, por ello la importancia de valorar al empleado, pero también vigilar sus ausencias. Se ha encontrado otros factores que influyen en el ausentismo laboral como el caso del clima organizacional. “Estudios realizados han llegado a la conclusión que existen factores importantes que determinan el clima organizacional y que pueden estar bajo control de la organización” (Portalanza y Orellana, 2014). Un ambiente laboral óptimo ayudará a disminuir el ausentismo

del trabajador, razón de la importancia de unas buenas relaciones laborales entre jefes, empleados y estos entre sí.

Otro detonante del ausentismo laboral es el estrés laboral, el cual está relacionado con la carga laboral, ambiente de trabajo y remuneración, tan es así que “empleadores y gobiernos están percibiendo cada vez más los altos costos del estrés en términos del daño financiero infringido sobre las empresas individuales y sobre la economía en general” (Gamero, 2010).

En tal virtud las áreas de Recursos Humanos en colaboración con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en cumplimiento de lo dispuesto en la regulación sobre Riesgos laborales, convendría implementar planes que permitan la mejora de las condiciones socio-ambientales del trabajador. La Ley 1562 de 2012, establece los lineamientos para la atención del Sistema General de Riesgos Laborales y en esta se define el concepto de Salud Ocupacional, como “disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo (...) tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo” (Congreso de la República de Colombia, 2012). Lo que significa que tanto las organizaciones como las entidades encargadas del Sistema General de Riesgos Laborales deberán adelantar campañas de prevención de las enfermedades profesionales y condiciones que mejoren el ambiente laboral, lo cual ayudará a disminuir el ausentismo por factores asociados a enfermedades profesionales, clima organizacional, siendo este último la principal causa del estrés asociado al trabajo. Debido a que una de las causas de ausentismo laboral son las asociadas a enfermedades y accidentes laborales, a continuación, se relacionan algunas estadísticas tanto del Ministerio del Trabajo entidad del estado encargada de dirigir e implementar las políticas en materia laboral y en las que se encuentran las Administradoras de Riesgos Laborales

(ARL). Para solucionar las organizaciones esta falta de atención sobre el ausentismo laboral, utilizan, **fórmulas para obtener todas las horas perdidas y dividir las entre el total de la jornada laboral** de todos los empleados: $\text{Ausentismo laboral} = \frac{\text{Horas perdidas} \times 100}{\text{Número total de horas laborables de la plantilla}}$.

Así, por ejemplo, si tenemos una empresa con 3 empleados con una jornada de 80 horas mensuales y otros 3 con jornada de 160 horas mensuales y, entre todos, se han ausentado 30 horas en dicho periodo, el índice de ausentismo laboral sería:

$$30 \times 100 / ((80 \times 3) + (160 \times 3)) = 4,1$$

Ahora bien, si queremos ir un paso más allá de los datos globales de la empresa y **descubrir también quiénes son los empleados que con mayor índice de ausentismo laboral**, la fórmula de Bradford es la solución. **Factor de Bradford = $n^2 \times d$**

En esta, n representa el número de bajas o ausencias de cada trabajador durante un periodo en concreto y d equivale a la duración en días de dichas faltas.

Estas dos fórmulas son las más empleadas, aunque **también se puede realizar cálculos específicos para conocer diferentes aspectos del ausentismo laboral empresarial** como la duración de las ausencias, los motivos que las originan, como enfermedades o desmotivación, la duración de las faltas por accidentes de trabajo...

Entre las medidas, propuestas para contrarrestar el ausentismo laboral, se habla de Flexibilizar los horarios y realizar revisiones médicas gratuitas son algunas recomendaciones

de algunos expertos para evitar el ausentismo laboral en tu empresa. Esta última, tiene que ver con actividades que se han adoptado, en muchas empresas, la llamada “Semana de la Salud” donde mediante convocatoria interna, participan todos los niveles de la organización, se apoyan las empresas en las distintas administradoras de salud, cajas de compensación, para obtener isometría. Audiometría, y otros exámenes aterrizados a los determinados en el profesigrama de cada empresa, también mediante charlas de expertos en el tema, se refuerza la política de alcohol y drogas y otras sustancias alucinógenas, nocivas a mediano y largo plazo para la salud del trabajador, Es aquí donde se evidencia y demuestra un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, dinámico y participativo a todos los niveles de la organización. Un punto, de resaltar, que finalmente tiene que ver, con situaciones, que pueden aumentar el ausentismo, laboral, es que el ser humano tiene la necesidad de ser aceptado socialmente, y es aquí a través de estas actividades enfocadas a la salud física del trabajador, se logran momentos de esparcimiento e integración, donde casi siempre se rompe el hielo jefe /subalterno. Muchas veces el colaborador no les agrada ir a su sitio de trabajo, porque no se sienten cómodos o reconocidos, por sus líderes, estos interactúan muy poco con otros niveles de la organización. En conclusión, podemos hablar de un tema motivacional.

En otros países de Latinoamérica, como México, la ausencia de empleados resta 40% de la productividad de aquellos que sí asisten al trabajo, por lo que el país tiene el índice más alto en pérdida de productividad, de acuerdo con un sondeo realizado entre empresas por la Sociedad para la Administración de Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés). “Hay una pérdida en términos de ausencia planificada como vacaciones y maternidad y no planificada como enfermedades o accidentes; estas últimas son las que más producen una pérdida de productividad en las empresas mexicanos”, dijo Jaime Cardoso, director de

mercadotecnia de la empresa de recursos humanos Kronos Latinoamérica. Es así, como en países de Latinoamérica, incluido Colombia se adoptan herramientas como:

1. Políticas de ausencia sean escritas y formales

En México, del 68 al 78% de las empresas tienen políticas formales de ausencia, mientras que en China la cifra llega a un rango de entre 85 y 90%, según una encuesta de Kronos Latinoamérica.

2. Tus supervisores y gerentes son responsables de hacer cumplir tus políticas de asistencia

En países más industrializados como Alemania y Estados Unidos los supervisores (directos) son los encargados de hacer cumplir las políticas, mientras que en México y otros países se lo dejan a recursos humanos.

3. Revisa los procesos para solicitar permisos

En México, el 63% de las empresas tienen un formato escrito para solicitar permisos o éste se realiza a través de correo electrónico. Esto significa que aún hay un alto porcentaje de compañías en las que los empleados piden permiso para faltar de forma verbal, sin que haya un registro de sus ausencias y de los motivos por los que se están ausentando.

4. Implementa un software de ausencias

“Cuando tienes un sistema automatizado de asistencias todos los gerentes y supervisores están recibiendo en su computadora la información de quiénes faltan y por qué motivos”, señala Jaime Cardoso. Hay varios programas de este tipo, algunos de ellos son Sapenta , Cezanne , entre otros.

5. Da seguimiento a las ausencias e implementa programas de bienestar

Puedes asignar a una persona para que analice los factores que más afectan a tus empleados, cómo repercute en su productividad y proponga soluciones.

Por ejemplo, si tus empleados faltan frecuentemente por problemas de salud, puedes realizar campañas de prevención de enfermedades, revisiones médicas y programas de alimentación sana o para reducir el consumo del cigarro o el alcohol. Estos servicios puedes ofrecerlos de forma gratuita para que tus empleados se animen a participar en ellas, indica el especialista Héctor Macías. El estrés puede afectar a tus empleados, por lo que es recomendable darles tiempo para que practiquen actividades como yoga o que cuenten con espacios y equipo para hacer ejercicio.

6. Flexibiliza los horarios

Si tus oficinas están en zonas donde hay mucho tráfico, puedes dividir a tus empleados en diferentes horarios o pedirles que entren más temprano con la recompensa de que saldrán más temprano. Si tu horario es de 9:00 a 18:00, puedes cambiarlo a 8:00 a 17:00 para saltarte el tránsito. Esto les da más tiempo a tus empleados para realizar actividades personales y estar con su familia. Para que sea equitativo todos los empleados pueden rolar turnos.

7. Compensa a quienes no faltan

Muchas empresas dan bonos, reconocimientos públicos o días de descanso a quienes no tienen faltas en uno o varios meses.

Tabla 1 Estadísticas a Nivel Nacional 2008-2015.

ESTADÍSTICAS A NIVEL NACIONAL 2008 - 2015								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empresas afiliadas	219.998	448.430	438.081	491.055	557.376	607.959	595.063	644.011
Trabajadores Dependientes Afiliados	4.784.015	6.630.527	6.681.044	7.291.822	8.099.109	7.959.995	8.509.555	9.148.073
Trabajadores Independientes Afiliados	28.823	70.310	132.614	207.666	331.686	311.921	427.376	508.754
Total Trabajadores Afiliados	4.812.838	6.700.836	6.813.658	7.499.488	8.430.796	8.271.915	8.936.931	9.656.828
Accidentes de Trabajo (AT)	1.344.815	403.519	450.564	555.479	659.170	622.486	688.942	723.836
Enfermedades Laborales (EL)	4.604	6.010	8.902	8.277	10.053	9.483	9.710	9.583
Muertes Calificadas por AT	445	586	689	692	676	706	564	563
Muertes Calificadas por EL	1	0	2	1	2	2	5	3
Pensiones de Invalidez por AT	222	249	483	336	346	373	501	396
Pensiones de Invalidez por EL	20	17	38	27	38	40	56	65
Indemnizaciones IPP por AT	4.584	6.057	8.808	7.877	9.862	8.941	10.474	10.714
Indemnizaciones IPP por EL	807	1.190	2.295	2.247	3.030	2.882	3.533	4.240

Fuente: Fasecolda, 2015

Tabla 2 Crecimiento de los factores de riesgo 2008-2015

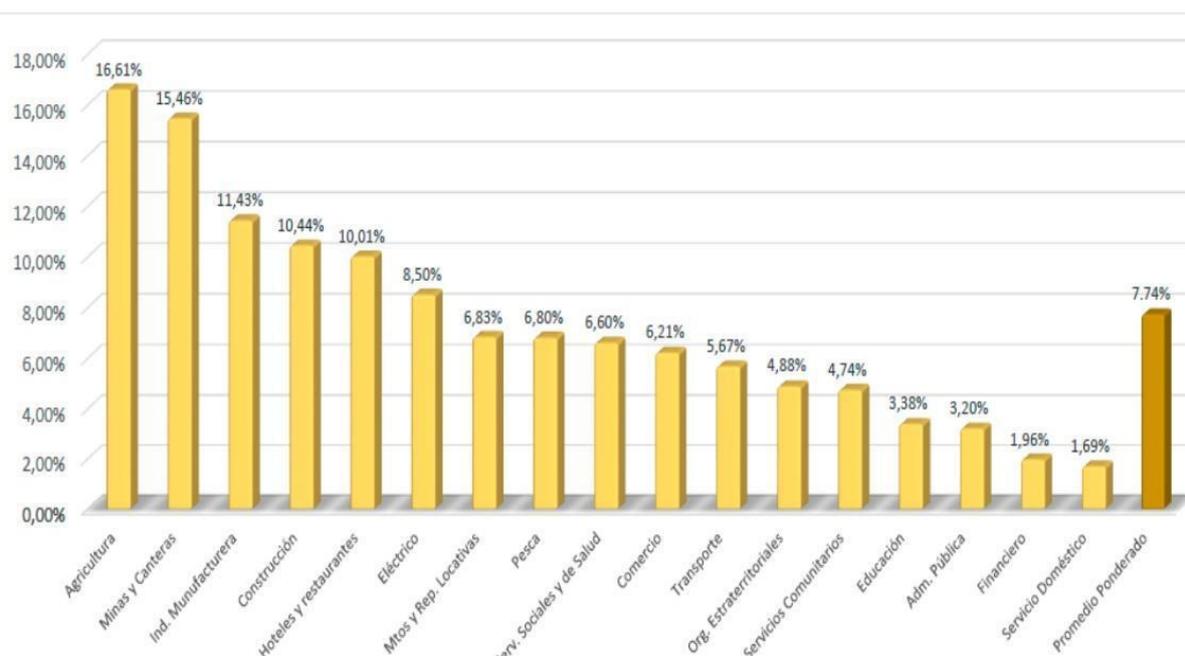
CRECIMIENTO DE ESTADÍSTICAS NACIONALES 2008 - 2015							
	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015
Empresas afiliadas	103,8%	-2,3%	12,1%	13,5%	9,1%	-2,1%	8,2%
Trabajadores Dependientes Afiliados	38,6%	0,8%	9,1%	11,1%	-1,7%	6,9%	7,5%
Trabajadores Independientes Afiliados	143,9%	88,6%	56,6%	59,7%	-6,0%	37,0%	19,0%
Total Trabajadores Afiliados	39,2%	1,7%	10,1%	12,4%	-1,9%	8,0%	8,1%
Accidentes de Trabajo (AT)	-70,0%	11,7%	23,3%	18,7%	-5,6%	10,7%	5,1%
Enfermedades Laborales (EL)	30,5%	48,1%	-7,0%	21,5%	-5,7%	2,4%	-1,3%
Muertes Calificadas por AT	31,7%	17,6%	0,4%	-2,3%	4,4%	-20,1%	-0,2%
Muertes Calificadas por EL	-100,0%	-	-50,0%	100,0%	0,0%	150,0%	-40,0%
Pensiones de Invalidez por AT	12,2%	94,0%	-30,4%	3,0%	7,8%	34,3%	-21,0%
Pensiones de Invalidez por EL	-15,0%	123,5%	-28,9%	40,7%	5,3%	40,0%	16,1%
Indemnizaciones IPP por AT	32,1%	45,4%	-10,6%	25,2%	-9,3%	17,1%	2,3%
Indemnizaciones IPP por EL	47,5%	92,9%	-2,1%	34,8%	-4,9%	22,6%	20,0%

Fuente: Fasecolda, 2015

Lo anterior significa que, aunque el número de trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales ha ido en aumento y se tiene una mayor educación y conciencia de los riesgos laborales, se observa que indicadores como los accidentes trabajo han estado en crecimiento en los últimos años, con excepción del período 2014-2015 en donde se evidencia una disminución. Así mismo, se evidencia un aumento importante en las indemnizaciones por

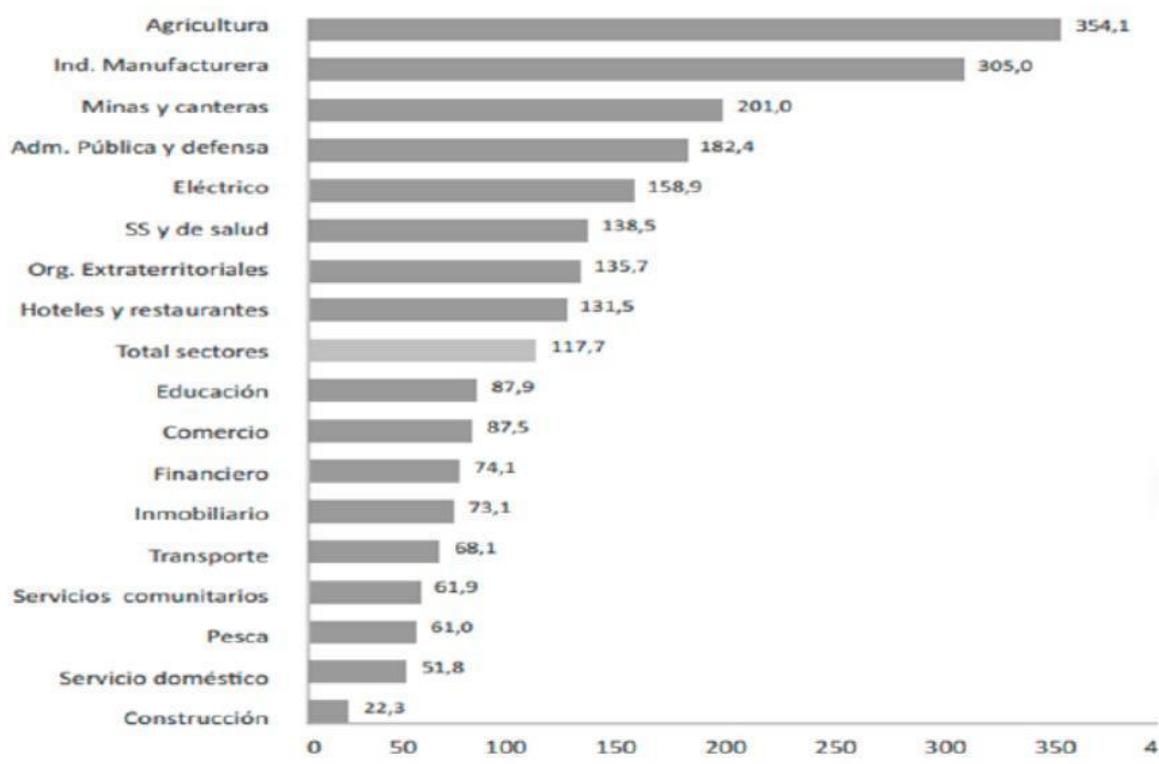
Incapacidad Parcial Permanente (IPP) por enfermedad laboral, indicador que revela que la salud del trabajador colombiano con los años se ha venido deteriorando, situación que directamente incrementa el ausentismo laboral. En las gráficas relacionadas a continuación se observa las tasas de accidentalidad laboral en Colombia discriminadas por sectores de la producción.

Ilustración 1 Gráfica 1. Tasa de accidentalidad laboral en Colombia por sector



Fuente: Universidad Manuela Beltrán 2016 Congreso Iberoamericana de Riesgos Laborales.

Ilustración 2 Gráfica 2. Tasa de enfermedad laboral calificadas en Colombia por cada 100.000



Fuente: Universidad Manuela Beltrán 2016 Congreso Iberoamericana de Riesgos Laborales.

Lo anterior evidencia que los sectores de la economía que más aportan accidentes laborales son los sectores agrícolas, industrias manufacturera y minas, siendo estos sectores los que mayor afectación tienen por ausentismo laboral relacionados a accidentes laborales, pero además siendo el grupo población de trabajadores que tiene menor cobertura de seguridad de riesgos laborales por la contratación informal.

Marco Legal

La norma técnica colombiana NTC 3793 define el ausentismo laboral como la Suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en

El trabajo según lo programado, con o sin justificación. Según esta norma, el Ausentismo se puede clasificar en dos grupos principales: Causas no relacionadas Con la salud y Causas relacionadas con la salud. En las causas no relacionadas Con la salud se encuentran:

1. Legales pactadas en el Código Sustantivo del Trabajo
2. extralegales pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, problemas Interpersonales, problemas familiares, etc. Las causas relacionadas con la salud Se encuentran: accidente Común, accidente de Trabajo, enfermedad General, Enfermedad Profesional y control Preventivo

Esta norma tiene por objeto conceptualizar y conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las Empresas del país. Todos los empleadores en Colombia deben seguir los Parámetros establecidos en la presente norma, en concordancia con las Exigencias legales.

El viernes 7 de marzo de 2014, el Ministerio del Trabajo divulgó una cartilla de Riesgos laborales para los trabajadores. El propósito de dicha cartilla es que se Reconozcan los derechos y deberes que tienen tanto empleadores como Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales. En la medida en que se Cumplan, se podrán mejorar sus propias condiciones de trabajo, salud y

Productividad de las empresas, como una estrategia necesaria para la búsqueda
Del bienestar integral en la vida cotidiana y para lograr el desarrollo humano.

La Ley 100 de 1993 estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales que
Desde entonces ha tenido actualizaciones, la última, en la Ley 1562 del 11 de julio
De 2012, que modificó el Sistema, hacia los Riesgos Laborales. Ministerio de
Trabajo. Marzo 2014.

Ley 1562 decreta que el sistema general de riesgos laborales es el conjunto de
Entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir,
Proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los
Accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo
Que desarrollan.

En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud
En el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso
Lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la
Organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las
Acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los
Riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Ley No. 1562 del 11
De Julio 2012.

También es importante resaltar lo que nos dice el decreto 1072 del 2015 donde en su
Numeral 36 nos dicen que: la vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica
de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, la interpretación y la difusión

continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación los programas de seguridad y salud en trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. Al igual que el Numeral 32: donde nos especifica que la revisión reactiva: Acciones para el seguimiento enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Marco Conceptual

Características de los Trabajadores: Distribución de los trabajadores por último nivel de estudios aprobado. El 77.6% de los trabajadores ha estudiado hasta quinto grado o menos de estudios. Dentro de este grupo se incluye un 10% que manifestaron no haber adelantado estudio alguno. Ningún trabajador encuestado tiene estudios universitarios completos. (Ver gráfica 1) Gráfica 1. Distribución de los trabajadores por último nivel de estudios aprobado.

La mayor parte de los trabajadores según el cargo desempeñado predominan los dedicados a oficios de la extracción como: picadores, cocheros y carreteros, quienes en conjunto hacen el 59% del total de la población

Distribución de Trabajadores por Antigüedad. El 44% de los encuestados tienen una antigüedad menor a un año. Un 5.8% tienen 6 o más años de antigüedad en la empresa.

Si, un elevado ausentismo laboral reduce la productividad de una empresa, generando dificultades organizacionales y altos costos. ¿Cuáles son las principales razones del ausentismo laboral en las empresas colombianas? Como resultado de un sondeo aleatorio, en páginas públicas de Internet, se consolidó el siguiente grupo, como las principales causas cualitativas: Enfermedad comprobada, Enfermedad no comprobada, Razones de carácter familiar, Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor, Faltas voluntarias por motivos personales, Dificultades y problemas financieros, Problemas de transporte, Baja motivación para trabajar, Clima organizacional insostenible, Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo. Así, mismo apoyados en informes para el año 2017, de entidades como Fenalco, se extrajeron de forma cuantitativa, y porcentual izada las causas del

ausentismo laboral en Colombia, Fenalco (Federación Nacional de colombianos), realizó una encuesta para “identificar factores asociados a la salud en el trabajo, como asistencias

médicas, incapacidades y permisos laborales”. Estos fueron los resultados cualitativos:

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

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

- Las empresas de más de 200 empleados reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes. También autorizan 10 permisos en promedio. “si la cifra de ausentismo laboral se ha reducido en los últimos años, ¿será necesario implementar una cultura de prevención?” En Colombia se generan alrededor de (53.0000) cincuenta y tres mil accidentes laborales al mes según Fasecolda, durante el 2018 se reportaron (645.119) seiscientos cuarenta y cinco mil ciento diecinueve accidentes laborales, lo equivalente a (53.000) cincuenta y tres mil siniestros laborales al mes, un 2.3% menos que en el 2017, cuando se registraron (660.081) seiscientos sesenta mil ochenta y un mil casos, debido a la falta de implementación de acciones contundentes.

Se puede determinar que el presente estudio se sustenta, en el poco interés que, hasta hace un tiempo, las exigencias por parte del estado en Diseño e Implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo cobrará importancia, a raíz de los regímenes sancionatorios inmersos en la normatividad vigente de las empresas por la motivación hacia los empleados, cuando el ausentismo constituye la causa de generación de costos, llevando a pérdidas a la empresa. ¿Serán las empresas las principales causantes del ausentismo laboral? O ¿existen factores externos a la empresa que contribuyen a que este fenómeno crezca cada día?

En el caso de las empresas podemos mencionar la motivación salarial, apoyo por parte de jefes, prestaciones, entre otras. Por otra parte, el externo pueden ser problemas familiares o de otra índole.

Para este estudio se investigará las razones más importantes que llevan a los empleados de la empresa Zephyr Security Ltda., a caer en este fenómeno. Es por eso por lo que se realizará el estudio de las variables independientes y dependientes.

Entre las variables independientes se tomará en cuenta el nivel de importancia que la Gerencia, tiene hacia el ausentismo y las formas en que están abordando el tema.

En el caso de las variables dependientes, el clima organizacional, ya que es un estudio de cómo se siente el empleado en la empresa y como factor más importante para esta investigación es el salario.

Nos surge la interrogante si el salario será la principal causa de ausentismo o tendrá que ver con fenómenos más profundos, como la relación con los jefes, apoyo de jefes, stress en el trabajo, acoso psicológico, prestaciones, reconocimientos, entre otros.

Diseño Metodológico:

Diseño Metodológico de la Investigación. El tipo de diseño metodológico de investigación propuesto, para este proyecto es Mixto, porque se pretende llegar a un análisis numérico y cualitativo, con el fin de lograr un mismo objetivo en un mismo trabajo, de manera simultánea (concurrente) se recolectan y analizan datos cuantitativos y se tienen en cuenta los cualitativos sobre el problema de investigación aproximadamente en el mismo tiempo. Durante la interpretación y la discusión se terminan de explicar la fase de resultados y generalmente se efectúan comparaciones de las bases de datos. Una ventaja es que puede otorgar validez cruzada o de criterio y pruebas a estos últimos, además de que normalmente requiere menor tiempo de implementación. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010).

El enfoque metodológico de esta investigación se realiza en base a cada una de las empresas en las cuales se logró obtener material para evaluar cada una de las condiciones, en este caso (3) tres empresas de diferente actividad económica como lo son vigilancia y seguridad privada, comercialización de carne de cerdo, recolección y transporte de residuos, en las cuales se tomaron (2) dos diseños de análisis metodológico que son el analítico mediante el cual realizamos análisis con tablas de Excel, según datos suministrados por cada una de las empresas privadas y el otro diseño es el cuantitativo en el cual determinamos mediante cantidades de incapacidades el tipo de ausentismo presentado para lograr clasificarlas y así crear las estrategias adecuadas para mitigar cada uno de ellos. Al analizar el ausentismo laboral que se presentan en los diferentes cargos de cada una de ellas logramos ver que en los cargos operativos es donde más persiste las falencias en fallas por determinados casos, que en un comienzo no son trascendentales, pero por cantidad generan un problema significativo para cada compañía, reflejado en pérdidas de dinero, producción y

tiempo medible en cada mes en los pagos de nómina y cierres de negocio al cumplimiento de los objetivos de cada una de ellas.

Para lograr conseguir toda la información necesario se hizo una solicitud a cada entidad donde en primera instancia fue compleja la recolección de todos los datos, pero finalmente se logró tener acceso a los datos básicos no de los años actuales pero, al menos de los anteriores para lograr una mejor claridad de la información y luego empezar a analizar cada caso logrando así, recomendar sugerencias para cada uno, por medio de capacitaciones enfocadas en la mayor consecuencia que lleva el ausentismo laboral que en estos casos son accidentes por falta de auto cuidado de cada individuo.

El presente estudio corresponde a una investigación cuantitativa y cualitativa, porque se apoya en lo observacional, siendo así de corte transversal. La población o universo es la totalidad de los trabajadores vinculados en, Zephyr Security Ltda., a los que se les indago sobre los aspectos relacionados con las condiciones de salud y trabajo en dicha empresa.

Muestra. Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula que aparece a continuación:

$$n = \frac{NZ^2}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

n = número de elementos de la muestra

N = número de elementos del universo 205

Z=Factor de acuerdo al nivel de confianza elegido (90%) 1.65

p=probabilidad a favor 0.5

q=probabilidad en contra (1 -p) 0.5

e= error de estimación permitido 0.05

La aplicación de la fórmula indicó que se debía encuestar a 117 trabajadores, para el estudio se encuestaron 120 trabajadores; la muestra se tomó de los trabajadores presentes en el momento de llegada de los encuestadores a la empresa Zephyr Security Ltda.,

Otras Mediciones del Ausentismo

Existen diferentes formas de medir el ausentismo laboral según los autores, cada uno busca indicadores que se ajusten a las necesidades de cada organización.

La (OIT) “Organización Internacional del Trabajo” plantea los siguientes

Indicadores:

Tasa global del ausentismo: (OIT) Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.

$T.G.A. = \frac{\text{No. de ausencias en un periodo}}{\text{No. de trabajadores en nómina para ese periodo}} \times 100$

Índice de frecuencia: (OIT)

Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de Trabajadores de bajo riesgo.

$I.F. = \frac{\text{Número de ausencias para un periodo}}{\text{Número de horas-hombre trabajadas para ese periodo}} \times 200.000$

Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de

Ausencia: (OIT)

Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo.

$P.D. = \frac{\text{No. Total de días perdidos en el periodo}}{\text{No. de ausencias para ese periodo}} \times 100$

Índice de severidad o gravedad: (OIT)

Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo.

$I.S. = \frac{\text{No. de días perdidos}}{\text{No. de episodios}} \times 100$

Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres Trabajados.

I.S. = Número de días perdidos x 200.000

Total, Horas-hombre trabajadas

Según Francisco Molinera, mide el ausentismo según el tipo, en tres indicadores:

El índice de ausentismo legal, que se obtiene de dividir el número de horas

Perdidas por accidente, enfermedad, licencias legales entre el número de horas de Trabajo disponible, multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006).

El índice de ausentismo personal es el resultado de dividir el número de horas

Pérdidas por permisos, ausencias no autorizadas y conflictos laborales

Es entre el Número total de horas de trabajo disponible y multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006).

El índice de permanencia se obtiene de restar a cien la suma de los índices legal y Personal. (Molinera, F. 2006). En el presente trabajo se tomará como medida de ausentismo laboral, los Indicadores empleados por Fernández & Herrero, (2003) en su artículo “Cuantificación del ausentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la Medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa”.

Tasa General de Ausentismo (T.G.A.)

Relación entre el número de casos aparecidos en un período de tiempo y el total Poblacional

T.G.A. = N° de ausencias observadas x 100

N° Trabajadores expuestos

Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.)

Una tasa de frecuencia indica el número de eventos que se produjeron en una Empresa en un determinado número de horas trabajadas por todos los empleados.

Las tasas de frecuencia de accidentes se calculan para 100.000, 200.000 o 1.000.000 de horas de trabajo del empleado (horas-hombre), dependiendo del País. En Estados Unidos, se da generalmente por 200.000 horas-hombre.

$T.F.A. = \frac{N^{\circ} \text{ Procesos en período observación}}{N^{\circ} \text{ Horas trabajadas}} \times 1000$

N° Horas trabajadas

Tasa de Gravedad o severidad de Ausentismo (T.S.A.)

Relaciona la gravedad de las ausencias con el tiempo de trabajo perdido. Por lo Tanto, se llama índice de gravedad a la relación existente entre el total de días Perdido debido a los eventos y el total de horas-hombre de exposición al riesgo.

$T.S.A. = \frac{N^{\circ} \text{ Jornadas perdidas período observación}}{N^{\circ} \text{ Horas trabajadas}} \times 1000$

N° Horas trabajadas

Tabla 3 Cronograma de actividades desarrollo del proyecto

Cronograma de actividades																				
Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	semanas				semanas				semanas				semanas				semanas			
revisión detallada de la primera propuesta planteada																				
Recolección de la información en la Fundación SERSOCIAL (Información primaria, secundaria, de campo en procesos y maquinaria)																				
Análisis y clasificación de la información																				
Investigar detenidamente sobre Temáticas relacionadas con la gestión de las comunicaciones y otros temas pertinente																				
Elaboración y presentación del anteproyecto																				
Revisión y análisis de las recomendaciones del anteproyecto																				
Análisis y discusión de los resultados																				
Revisión y modificaciones del informe																				
Elaboración del informe final																				
Presentación de trabajo, sustentación.																				

Otras actividades propuestas, para la presente investigación se resume en tres actividades principales, para la empresa, que se tomó como líder para el análisis mixto del ausentismo laboral, la cual tiene alcance para cualquier empresa de otros sectores, por tratarse de una propuesta dinámica y flexible. Actividades ajustables al presupuesto de cada empresa.

Tabla 4 Cronograma actividades de mejora

Nro.	Actividad	Tiempo	Recurso
1	Programa de Bienestar	Anual	Financiero/Humano
2	Visitas a Puestos de Trabajo	Trimestral	Financiero/Humano/ Tecnológico

3	Programa de Capacitación	Anual	Financiero/Humano/ Tecnológico
---	--------------------------	-------	-----------------------------------

Tipo de Estudio

La investigación realizada para este proyecto es de tipo Mixto, nos permite revisar las cantidades de los ausentismos presentados en algunas empresas del país que han venido saliendo afectadas por las fallas de sus trabajadores, analizando cada uno de ellas en frecuencia a los días laborados; esto con el fin de tener un resultado exacto y lograr crear estrategias para disminuirlas de tal manera que el trabajador sea consciente de la situación y sea por el mismo que se tome conciencia, labore a gusto teniendo un clima organizacional estable y en armonía.

Este proyecto investigativo es parcialmente Mixto, porque describe e interpreta sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados a los casos de ausentismo presentados en los últimos años, en las empresas más destacadas, para lo cual al tomar como muestra los datos generados por cada una de ellas se logra establecer las principales causales de estos ausentismos y lograr buscar orientar a cada uno para tomar estrategias que generen mejor productividad y ambiente laboral.

Población: Para determinar el ausentismo generado en el 2018, se tomaron como muestra tres empresas destacadas con más de 1.000 números de empleados, presentado ausentismo de no mayor a 2 y 3 días al año.

Tabla 5 Modelación de ausentismo

Empresa	Trabajadores	Días ausentismo
ALIAR SA	1.928	2 DÍAS X 1=3.852
COCA-COLA	5.890	3 DÍAS X 1=17.610
ECOPETROL	3.267	2 DÍAS X 1= 6.534
Total	11.085	27.996

Cargos que más presentan ausentismo y causal generada.

Tabla 6 Causalidad por cargos.

Empresa	Cargos	Causal
Aliar SA	Ayudante tipo 1	Dolores Lumbares
Coca-Cola	Repartidores	Accidente motos
Ecopetrol	Secretarias	Virosis-Gripe

Muestra: Para realizar esta investigación se tomó principalmente tres empresas reconocidas en el país como lo son Aliar SA, Ecopetrol y Coca-Cola, las cuales por sus actividades de diferentes características poseen una tasa de ausentismo y accidentalidad alta, de cada uno de ellas se tomó los cargos más bajos como son operadores, ayudantes, asistentes entre otros donde se evidencio que es donde los ausentismo son los más representativos por causas tales como virus, golpes, caídas, Dolores lumbar, entre otros.

Instrumentos para la recolección de información

Encuestas: Se realizaron algunas encuestas a los trabajadores donde la pregunta de entrada, fue ¿Cuál ha sido su motivo de incapacidad frecuente y por qué?; de esta manera interactuando directamente con ellos logramos ver que el exceso de horas laborales, la presión al cumplimiento de metas y la atención al cliente generan estrés que causan diferentes síntomas de enfermedades o malestares que llegan a convertirse en ausentismo por mal clima organizacional.

Análisis de contenido de las incapacidades: también logramos ver el resumen del ausentismo presentados por enfermedad general que cabe resaltar los días de ausentismo no sobrepasan de 2,3 máximo 5 días, demostrando así que las causales era las mismas para los diferentes cargos y que solo la presión de cumplimiento de metas generaba una presión fuerte causando estrés y enfermedad psicológica.

Etapa 1: Caracterización del Ausentismo Laboral en Colombia. Se realizó la caracterización del ausentismo laboral, en la empresa ZEPHYR SECURITY LTDA., mediante una matriz de base de datos, del ausentismo ; para de esta manera establecer las necesidades de la empresa frente a la seguridad y salud en el trabajo; adicional a esto se llevó a cabo una reunión con la alta dirección (Director Administrativo y Gerente), donde se generó una comunicación verbal para conocer las falencias y características de la organización y así establecer acuerdos para la planificación de la gestión del diseño del SG-SST y sus respectivo presupuesto, las fuentes de financiación de la realización del diseño, la definición del alcance del proyecto, propósitos y expectativas, como también se conocieron los puestos de trabajo de la organización donde se evidenciaban riesgos y se generó registro fotográfico y se realizó un acta de reunión como evidencias de la actividad. (Ver Anexo acta inicial, Formato de inspección, Diagnóstico Inicial y Auto evaluación resolución 0312 de 2019)

Etapa 2: Identificación y priorización de las causas del ausentismo laboral en la empresa Zephyr Security Ltda., Se identificaron las áreas donde se evidenciaban riesgos al trabajador para evaluarlos posteriormente, se valoraron los riesgos alto, medio y bajo para priorizar los riesgos medio y alto, así como las fuentes para realizar la intervención y control correspondiente; estos riesgos identificados se evaluaron por medio de la matriz de riesgos y

peligros (GTC 45. 2012), una Guía Técnica Colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo y así dar cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos en el decreto 1072 de 2015. Así mismo se trabaja por medio del ciclo PHVA para la realización de un plan de trabajo anual (Ver Anexos Matriz IPER GTC 45).

Etapas 3: Elaboración del documento propuesto del SG-SST en la Empresa Zephyr Security Ltda., Se elaboró el informe de ausentismo, donde se incluyeron todas las actividades a realizar para cumplir con lo reglamentado en cuanto a SST en el decreto 1072 de 2015 para la empresa Zephyr Security Ltda., Esta fase la componen: Archivo físico y registro contra nómina de las incapacidades mes por mes, apoyados en el CIE; Presupuesto del Proyecto Matriz Legal Matriz IPER GTC 45, por cada puesto de trabajo; Priorización de Riesgos Propuesta Plan de Trabajo Propuesta Ciclo PHVA.

Fuentes Primarias, Se obtuvo información por medio de una reunión con las partes interesadas (personal administrativo y Financiero) en la realización de la propuesta para el programa de vigilancia epidemiológica y programa de riesgo Biomecánico de la empresa en mención; y así conocer las características e instalaciones de la organización y sus puestos de trabajo, para la identificación y valoración de los riesgos los cuales se evidencian en los formatos utilizados (Matriz de Ausentismo, Matriz Legal, Matriz IPER GTC 45 y Priorización de riesgos), con el fin de valorar las condiciones de salud de la empresa Zephyr Security Ltda., para la implementación de programas. Como los estilos de vida saludable y así generar medidas de intervención de los mismos, por medio de la propuesta PHVA y un plan anual de trabajo.

Fuentes Secundarias, Partiendo de la información recolectada en la inspección a puesto, se encuentra que en la organización no posee ningún registro de inspecciones a puestos de trabajo, por lo que requieren iniciar a documentar los riesgos, asociados a cada actividad con la ayuda de los manuales de funciones y otros documentos para identificar la fuente para cumplir la normatividad legal vigente que exige el Ministerio de Trabajo. No se evidencian bases de datos para indicadores de accidentes laborales, enfermedades laborales y/o ausentismos. Por lo cual se verifican documentos de conformación como una organización legalmente constituida (licencia de Funcionamiento, Cámara y Comercio, RUT)

Fuentes Terciarias Para el desarrollo de esta propuesta se consultaron trabajos realizados sobre SST para lograr comparativos, entre ellos cinco tesis de la Universidad ECCI, cinco tesis de Universidades a Nacionales y cuatro tesis a nivel internacional, al igual que documento de Estrategia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

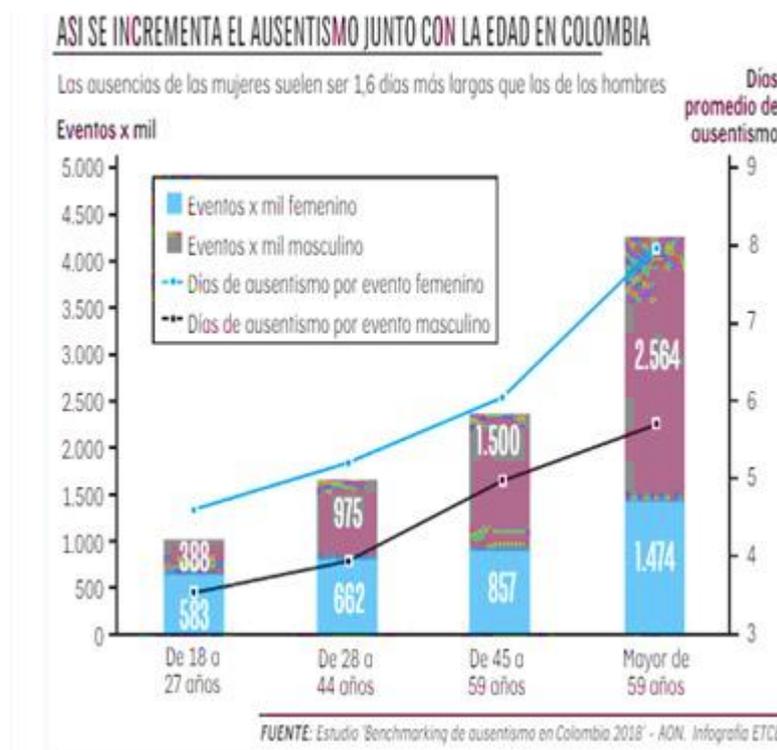
Tabla 7 Total, ausencia por apoyo a otra dirección

Total ausencias por Apoyo a otra dirección															
Causa	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	%	Total	%
Total ausencias por Incapacidad	30	14	20	32	53	41	59	50	72	40	50	46	4600	507	64
Total ausencia Injustificada	13	0	12	5	2	1	5	9	11	0	0	0	0	58	7
Total ausencias por Retiro o Renuncia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		1	0
Total ausencias por Permiso	6	8	3	19	2	7	3	4	6	4	11	20	200	93	12
Total ausencias por Calamidad	6	5	7	3	5	6	3	5	1	3	0	2	0	46	6
Total ausencias por Apoyo a otra dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total ausencias por Exámenes médicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total ausencias por Enfermedad Ruta	6	6	7	7	9	6	8	5	2	0	0	0	0	56	7
Total ausencias por Ley Maria	11	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	4800	19	2
Total ausencias por Sancion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	1		13	2
Total ausencias del mes	72	33	49	66	71	61	86	73	92	47	74	69		793	100
Total ausencias turno de la mañana	36	10	22	25	39	29	37	46	43	24	36	40		387	
Total ausencias turno de la noche	39	26	27	41	32	32	48	34	49	23	38	29		418	

Como podemos ver en la tabla anterior, las ausencias por incapacidad medica son las más presentes durante todo el año, pues según datos suministrados por la empresa, el manejo de residuos de la ciudad ocasiona diferentes tipos de virosis que hacen que los trabajadores falten a su trabajo, sin embargo también se presentan las ausencias no justificadas donde al

trabajador se le hace un seguimiento y se envía a descargos para su debido proceso disciplinario por la mala conducta, en tercer lugar tenemos las de permisos y calamidades que son pocas a comparación de las anteriores y finalmente tenemos las de ley María que como se refleja también es reducido el número dando un nivel de equilibrio a las demás descritas.

Ilustración 3 Grafica 3. Ausentismo proporcional a la edad en Colombia.



Al realizar el análisis del ausentismo de estas tres empresas privadas, se logró determinar como la tasa de ausentismo varía según las actividades que se realizan en cada una, dependiendo del alto grado de complejidad de las tareas asignadas y de su clima organizacional en cuanto al bienestar no cumplen con lo que la norma establece en un 100% es por eso que aún se evidencian altos grados de ausentismo y las compañías deben cargar con esto hasta no implementar estrategias suficientes a cada uno de los casos presentados que acaben radicalmente y que no solo mitigue por un tiempo limitado.

Estrategias de Análisis de la Información.

Los Datos Cualitativos

Los investigadores cualitativos consideran datos toda una serie de informaciones relativas a las interacciones de los sujetos entre sí y con el propio investigador, sus actividades y los contextos en que tienen lugar, la información proporcionada por los sujetos.

Los datos son entendidos como interacciones, situaciones, fenómenos u objetos de la realidad estudiada, que el investigador recoge a lo largo de su proceso de investigación y que poseen un contenido informativo útil para los objetivos perseguidos en la misma.

El investigador construye los datos y al hacerlo registra la información en algún soporte físico (notas de campo, grabación de audio o vídeo). El dato soporta una información sobre la realidad, implica una mayor o menor elaboración conceptual de la misma.

Se considera como dato una elaboración, de mayor o menor nivel, realizada por el investigador o por cualquier otro sujeto presente en el campo del estudio, en la que se recoge información acerca de la realidad. El dato soporta una información sobre la realidad, implica una elaboración conceptual de esa información y un modo de expresarla que hace posible su conservación y comunicación.

Dado que en la investigación cualitativa se suelen utilizar la entrevista, la observación, las preguntas abiertas presentadas mediante cuestionarios, los diarios, etc. El tipo de datos recogidos suelen venir expresados en forma de cadenas verbales y no mediante valores numéricos. Se trata de datos que reflejan la comprensión de los procesos y las situaciones por parte de los propios participantes en los contextos estudiados.

Concepto de Análisis

Es un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones, comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en relación a un problema de investigación. Analizar datos supondrá examinar sistemáticamente un conjunto de elementos informativos para delimitar partes y descubrir las relaciones entre las mismas y las relaciones con el todo. Persigue alcanzar un mayor conocimiento de la realidad estudiada y, en la medida de lo posible, avanzar mediante su descripción y comprensión hacia la elaboración de modelos conceptuales explicativos.

Dificultades para el Análisis

-Uno de los elementos que hacen difícil la tarea de análisis es la indefinición de los métodos, cuando se manejan datos cualitativos no se cuenta con vías definidas o convenciones claras que orientan el modo de llevar a cabo el análisis.

-Otra dificultad encontrada para el análisis de datos cualitativos es su escaso tratamiento en la literatura especializada, muchos manuales de investigación no dedican gran número de páginas a abordar esta fase crucial en el proceso de indagación.

-El carácter lineal se rompe en la investigación cualitativa, en la que los distintos momentos del proceso indicativo se superponen, se entrelazan, se reiteran a lo largo de la investigación. El análisis de datos se realiza de manera simultánea a otras tareas.

Análisis Financiero

Costos del Ausentismo: El ausentismo del personal en las empresas aumenta los costos laborales; como lo confirma Francisco Molinera (2006), en los últimos años, el ausentismo se ha incrementado en todos los sectores productivos a nivel mundial.

Por lo tanto, el control de costos por ausentismo laboral es importante para las empresas, para tomar decisiones oportunas y pertinentes soportadas en estudios reales. Los estudios sobre costos de ausentismo son pocos y los que hay, están orientados más a los costos directos que a los indirectos.

En la información relacionada sobre ausentismo se encuentra que no hay un concepto estándar sobre ausentismo, sino que cada organización adopta o define un concepto sobre ausentismo, por lo tanto, es muy difícil la comparación de las tasas de ausentismo entre las organizaciones y los países.

El ausentismo impide a las empresas operar con efectividad y eficiencia. Para sustituir al personal ausente se requiere hacer todo el proceso de selección, inducción al nuevo personal. Esto afecta el normal funcionamiento de la Institución porque se tiene que empezar de nuevo.

Los conocimientos, la habilidad, la familiaridad con los procesos, la práctica con la que los veteranos ejecutan su trabajo no se puede recuperar tan fácil. (Samaniego, 1998).

El ausentismo laboral es un fenómeno costoso. Cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la empresa es en el ámbito económico y/u operativo.

La gran preocupación para los directivos empresariales es conocer los costos directos e indirectos relacionados con la salud y enfermedad de sus trabajadores. (Coetzer, 2004). Porque

cuando se eleva el índice de ausentismo de los empleados de una empresa, automáticamente se reduce la calidad de la prestación del servicio y, por ende, la productividad y la rentabilidad. (Lawson, 1978).

El ausentismo laboral es considerado como una de las causas de mayor incremento de los costos en la organización, que si no se controla puede llegar a afectar seriamente los niveles de productividad y competitividad, por esta razón es importante conocer tanto los costos directos como indirectos para tomar medidas preventivas y oportunas.

Los estudios sobre costos de ausentismo son pocos y los que hay, están orientados más a los costos directos que a los indirectos.

El cálculo real de los costos del ausentismo es muy difícil de conseguir, teniendo en cuenta la complejidad de este fenómeno. Se reconocen los costos directos, que son más sencillos de calcular y los costos indirectos, que usualmente se estiman con base en el tipo de empresa y el sector productivo de que se trate.

Costos directos: En Colombia, los costos directos incluyen: el cubrimiento del salario base de cotización para los casos de origen laboral amparados, por parte del sistema de riesgos laborales, y las prestaciones por incapacidades médicas de origen común hasta de dos días de duración, por parte de la empresa (Decreto 2943 de 2013) ; el salario total en el primer día de un accidente de trabajo y del primer día de diagnóstico de una enfermedad profesional (Decreto 1295 de 1994); el salario total en permisos o licencias remuneradas; el pago de horas extras para el personal que cubre al ausente; y las horas adicionales pagadas a los supervisores que asumen el problema del ausentismo (NTC 3793)2

6.2.3.2. Costos indirectos: Se estima que el costo indirecto puede corresponder de 1,5 a 7 % del costo directo, basado en la actividad económica de la empresa y los ingresos netos que esta genere. Los costos indirectos están

relacionados con la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega del producto, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, y el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal, para citar algunos ejemplos.

Cada organización en su interior puede tener un cálculo al menos aproximado de acuerdo con sus niveles de ausentismo, pero el del ausentismo a nivel macro, por ejemplo, saber cuánto le cuesta anualmente el ausentismo a cierto sector de la economía, resulta muy complicado. Las estadísticas oficiales a este respecto son muy pobres y a pesar de las regulaciones sobre la obligatoriedad del registro y clasificación del ausentismo, las cifras se alejan de la realidad. En algunos países europeos, las estadísticas son mejores y han logrado reportar los costos que impactan la macroeconomía. En un estudio puntual en Colombia, hecho para una tesis de grado académico, se evidenció que, en un periodo de 18 meses, el costo del ausentismo laboral en una empresa pública de bajo grado de riesgo y de mediano tamaño, ascendió a \$ 95 29 millones y en un estudio realizado en Medellín (Colombia) entre trabajadores de una universidad pública, calcularon un promedio de COP \$ 337.000 por incapacidades en el año 2007. ² Los costos directos e indirectos del ausentismo pueden disminuirse significativamente bajo un adecuado sistema de diagnóstico, evaluación y manejo oportunos, que comprenda intervenciones médicas, psicosociales, organizativas y ergonómicas, las cuales han demostrado efectividad en la reducción del ausentismo, según las causas puntuales identificadas.

Estudios sobre el ausentismo laboral reportan que el costo para las empresas en los casos de incapacidad temporal es de treinta euros diarios por cada empleado, sin tener presente los costos indirectos. El costo del ausentismo para una empresa de quinientos empleados es de ciento ochenta mil euros anuales. En los últimos años se ha aumentado la tasa de ausentismo laboral en los países industrializados. España es uno de los países europeos con mayor índice

de ausentismo laboral, que actualmente se explica por el elevado índice de accidentes laborales.

(Molinera, 2006)

Conclusiones

El papel que juega la seguridad y salud en el trabajo es muy importante a la hora de mitigar los efectos de este fenómeno en las empresas, por medio de su SGSST los profesionales deben brindar las herramientas necesarias para disminuir la aparición de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, que proliferen el ausentismo laboral, para eso es importante contar con el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, con herramientas como campañas de PyP (prevención y promoción), SVE (sistema de vigilancia epidemiológica), Programa de prevención de Trastornos musculo esqueléticos (TME) Las estadísticas como incapacidades por enfermedad laboral, sirven como diagnóstico para evaluar condiciones de trabajo y ambiente laboral, a través de la acción de mejora continua se puede mitigar y velar por ambientes de trabajo que no proliferen el ausentismo de los trabajadores, haciendo que estos se sientan a gusto con su trabajo. La Conciencia colectiva de los trabajadores debe apuntar hacia el autocuidado, el ausentismo laboral hace parte del autocuidado de las personas, la sensibilización de la población es indispensable para el afianzamiento de esta con su trabajo y la mejora continua en las costumbres de la gente como lo son los hábitos de vida saludables.

El ausentismo laboral es un fenómeno costoso para la organización, la inversión para la prevención por parte del empleador debe tener una relación costo-beneficio, en relación al tiempo que se pierde anualmente cuando se generan incapacidades.

Los riesgos que más incapacidades y patologías generan en la población trabajadora del sector agroindustrial, servicios, corresponde a riesgos de origen biomecánico, pues la manufactura artesanal genera diferentes factores como manipulación de cargas, movimiento repetitivo, posturas prolongadas etc., que se presentan en todos los niveles de la organización, desde el operativo al administrativo.

Resultados

Al verificar la información que registra en las tablas de Excel, suministradas por las empresas, en mención se evidencian las diferentes causales de ausentismo laboral, las cuales se comparan con análisis a nivel nacional publicados, por entidades como Fasecolda.

Entre los factores identificados, que dan origen al ausentismo laboral, en cada empresa objeto de estudio, tenemos:

- ✓ Ausentismo por incapacidades
- ✓ Licencias no remuneradas, para atender asuntos personales
- ✓ Desmotivación

Es importante resaltar que los permisos que solicita el trabajador, son justificados, en tanto que los turnos de trabajo, son rotativos y no en todas las ocasiones pueden realizar sus diligencias pertinentes, dentro de los horarios normales de trabajo. En las incapacidades por concepto de enfermedad general, la constante, son las infecciones intestinales, por la no adopción de estilos de vida saludable, virosis generales ocasionadas por el ambiente donde se labora. En cuanto a incapacidades de origen laboral, tenemos lumbagos por malas posturas o fuerzas realizadas, golpes o contusiones leves, por el tipo de actividad que realizan, y heridas causadas por falta de capacitación al usar su herramienta de forma inadecuada. Frente a este flagelo, que alcanza las organizaciones en general, y su causalidad, se proponen recomendaciones para cada una de ellas, en primera instancia realizar inspecciones diarias antes de cualquier actividad a ejecutar, implementar las RCI (reporte de condiciones inseguras), para que los trabajadores se integren al área de seguridad y salud den el trabajo de forma dinámica, generando toma de conciencia, por parte la alta dirección; fomentar espacios de dispersión, para que las

rutinas laborales, no se convierta en un factor de riesgo psicosocial descontrolado, para los trabajadores, mitigar el stress laboral, que dan origen a enfermedades mentales por presiones del área de producción. En lo que se refiere a sus descansos, aprovechar el tiempo en actividades como jugar pimpón, rana, cartas, ajedrez y demás jugos de mesas que no causen algún incidente o accidente al trabajador, porque de lo contrario se verían afectadas ambas partes. Otra estrategia es implementar un fondo de ahorro para el trabajador, que pueda invertir en la misma compañía y a final de año recoger sus frutos o cuando el trabajador lo requiera. No obstante, todas estas medidas preventivas, hacen parte de lo que se llama un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo; este sistema de gestión se articula, con los planes de bienestar que diseñe y ejecute cada organización, promoviendo al interior de las organizaciones un clima organizacional, de calidad.

Otras causales de ausentismo laboral identificadas en la información obtenida de las empresas objeto de análisis desde la intervención de las causas del ausentismo laboral, tenemos:

- Las ausencias de las mujeres, frente a las incapacidades de los hombres suelen ser de 16 días. Estos resultados nacen de la correlación de edad en Colombia.
- Ausencias en el año, según la causa: Para la empresa, Bioagropecuaria del llano el 64% de las incapacidades corresponden, a incapacidades.
- De acuerdo con las características de la información recolectada y el análisis de general a nivel nacional, por sector económico, la agricultura representa el 16,61% frente al total de los otros sectores de la economía.

Al verificar en detalle cada uno de las causas que dan origen al ausentismo laboral, en algunos sectores de la economía; es más elevado que en otros. Es claro que otro determinante del ausentismo laboral son las actividades operativas que cada una desarrolla, esto hace que fluctúe el ausentismo laboral entre una y otra empresa. Pero, frente a esta situación, cada empresa diseña e implementa de acuerdo a sus necesidades, estrategias dinámicas y verificables, articuladas con el cumplimiento de los estándares mínimo de la resolución 0312 del 2019, en concordancia, con el Decreto 1072 del 2015, legislación que adoptan las empresas, obligatoriamente para mitigar los riesgos que pueden generar, ausentismos laborales, por cada una de las causales identificadas en los resultados del análisis del presente estudio de investigación. Así, como favorecer las condiciones laborales del trabajador y aumentar la rentabilidad de cada organización al reconocer que, si se adopta e implementan culturas de prevención en salud y seguridad al interior de la organización costos, como los que genera el ausentismo laboral, se minimizan.

Es importante que la gerencia de cada empresa tenga en cuenta estos costos para sus empresas y realice estudios más profundos sobre los mismos, para intervenir con ayuda del programa de salud ocupacional de la empresa y así detectar los factores que potencializan la aparición de patologías en los trabajadores, para disminuirlos y poder reducir la tasa de ausentismo presente en cada una de ellas.

Recomendaciones

1. El primer paso para evitar el ausentismo laboral por causas diferentes a las licencias, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, es velar por el bienestar y ambiente laboral, de las personas que se sienten cómodos con su trabajo valoran y se esfuerzan por generar resultados a la labor a diario, caso contrario en empresas que no cuentan con una calidad en clima laboral y las personas tienen a ausentarse, una herramienta importante para lograr regular el ambiente laboral es la conformación del COCOLA (comité de convivencia laboral)

2. En el caso del sector agroindustrial, que tiene procesos manuales, es indispensable contar con un programa de prevención de Desordenes osteomusculares que permita solventar y controlar los riesgos biomecánicos generado en el proceso, desde la prevención se minimizan las probabilidades de generar una enfermedad laboral crónica e impactar negativamente en el ausentismo laboral.

3. Se deben aplicar encuestas de morbilidad frecuentemente con el fin de identificar sintomatología que pueda tener este tipo de patologías, además de esto, la herramienta sirve como indicador de efectividad del programa de prevención de Desordenes osteomusculares.

4. Realizar inspecciones de puesto de trabajo, que permitan identificar de qué forma se está ejecutando el trabajo y las condiciones en las que se desarrolla, para poder corregirlas, además de esto la sintomatología presentada permite realizar estudios específicos de puesto de trabajo.

5. Realizar con mayor frecuencia reuniones, que permitan la socialización y aclaración de dudas por parte del personal involucrado, en las diferentes tareas de la empresa. De este modo se tiene en cuenta las inquietudes y sugerencias por parte de cada uno de los

trabajadores, lo cual enriquece los procesos y aumenta el sentido de pertenencia por parte de ellos.

6. La capacitación y sensibilización del personal es importante, haciendo énfasis en el Autocuidado que deben tener las personas, los riesgos a los que están expuestos, las consecuencias que estos generan y las herramientas de prevención que tienen a disposición.

Referencias

- A. Gómez y R. Correa, “Implementación de un sistema de control predictivo multivariable en un horno”, *Dyna*, N.º 157, pp. 195-203, Marzo-2009.
- Batista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (20 de 10 de 2016). Universidad de la Republica de Uruguay. Obtenido de file:///D:/MIS%20DOCUMENTOS/Documents/ESPECIALIZACI%C3%93N%20A LTA%20GERENCIA-%20UNIVERSIDAD%20MILITAR/TALLER%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/A usentismo%20Laboral.pdf
- Ferro Soto, C., García Alonso, E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* ,576.
- Gómez García, M., Gómez López, V. M., Jiménez Soto, M., Escobar, N., & Arturo. (2005). Ausentismo Laboral en una Institución de Seguridad Social y Factores Relacionados. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.*, 373, 374.
- MosqueraTaveraNancy (2017) Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=1064F8F8B29E3ED433D66883097A1309?sequence=1>
- Samaniego Villasante, C. (1998). Google Académico. Recuperado el 01 de 10 de 2017. Disponible en: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33787364/Absentismo__rotacion_y_productividad.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1508636229&Signature=9IOY2hvUw8QpLwIz2XQayDPKEcA%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DAbsentismo_rotacion_y_productividad.pdf
- Villalva, Susana y Marrugo Ruby (2017) “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena.”
<http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5553/1/TESIS%20DE%20ANALISIS%20DE%20AUSENTISMO%20LABORAL%20FUNDACION%20SERSOCIAL%20CARTAGENA.pdf>
- Universidad Manuela Beltrán (2016) Congreso de prevención de Riesgos Laborales de Iberoamérica. Disponible en:
<http://www.oiss.org/prevencia2016/libponencias/UMANUELABELTRAN.JuanCarlosBeltran.pdf>

ANEXOS:**Anexo: 1:** Aceptación de Consultoría

Bogotá, 16 de agosto de 2019

Sr.
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
Universidad ECCI
Ciudad

Consecutivo: GSST191001

La empresa ZEPHYR SECURITY LTDA., del sector empresa de vigilancia y seguridad privada. Con (3) tres años de trayectoria, dedicados a (prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada.

De acuerdo a lo acordado con los profesionales Glenia María Bracho Urbina, con cédula de ciudadanía No. 56.098.384 de Villanueva Guajira; Yuri Catalina Gómez con cédula de ciudadanía No. 1.119.887.677 de Cumaral Meta y Anderson Gómez, con cédula de ciudadanía No. 82.393.933 de Fusagasugá Cundinamarca; vinculados a la universidad ECCI en el programa *Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, realizarán la consultoría: *“Causas del Ausentismo laboral en la empresa Zephyr Security Ltda., y otros sectores económicos en Colombia”*, proceso liderado por el docente Mg. Julieta Oviedo Correa del grupo de investigación TEIN-ECCI.

El objetivo de la consultoría será identificar las situaciones que aumentan el ausentismo laboral y proponer la mejora para mitigar el ausentismo laboral.

El tiempo de la realización de la consultoría será de un año.

Agradeciendo su Atención

Cordialmente

FIRMA

MICHAEL DIAZ VARGAS
C.C 80.897.636

Anexo 2: Carta Sustentación
Bogotá, 16 de agosto de 2019

Sr.
JULIO ALBERTO PEREA SANDOVAL
Director Posgrado
Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales
ECCI
Ciudad

Respetado Señor,

Comendidamente me permito presentar a los proponentes Glenia María Bracho Urbina identificada con C.C 56.098.384 de Villanueva Guajira, Yuri Catalina Gómez identificada con C.C 1.119.887.677 de Cumaral Meta y Anderson Gómez identificado con C.C 82.393.933 de Fusagasugá Cundinamarca.

Quien (es) ha (han) desarrollado la consultoría en las causas del ausentismo laboral”, la cual cumple con los requerimientos de la institución para el nivel de especialización y puede ser sustentada.

El/la autor/a afirman no haber sustraído, copiado o anexado información, sin la respectiva referenciación o cita, por lo que cualquier acción de tipo legal o derechos de autor recaerá directamente sobre el/la autor/a eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad ECCI, así como al director o revisor de este proyecto.

Agradeciéndole su atención

Cordialmente,

Firma

Glenia María Bracho Urbina
56.098.384 de Villanueva Guajira
Estudiante Posgrado en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Firma

Yuri Catalina Gómez
1.119.887.677 de Cumaral Meta
Estudiante Posgrado en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Firma

Anderson Gómez
82.393.933 de Fusagasugá Cundinamarca
Estudiante Posgrado en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 3: Certificación de Calidad de Consultoría**CERTIFICACIÓN DE REALIZACIÓN DE CONSULTORÍA CIENTÍFICO TÉCNICA
EL SUSCRITO****Michael DIAZ VARGAS****C.C. No. 80.897.636****EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL
ZEPHYR SECURITY LTDA.****CERTIFICA:**

Que Julieta Oviedo Correa perteneciente al Grupo de investigación TEIN-ECCL, dirigió y/o asesoró a los estudiantes Glenia María Bracho Urbina; Yuri Catalina Gómez, Anderson Gómez quienes han participado en la siguiente consultoría científico-técnica:

TÍTULO DE CONSULTORÍA:	Análisis AUSENTISMO LABORAL
OBJETO:	Diseñar ESTRATEGIAS QUE PERMITAN MITIGAR EL AUSENTISMO LABORAL PARA LA EMPRESA.
CONTRATO/CONVENIO No.:	(De acuerdo al asignado en el cuadro comparativo)
FECHA DE INICIO:	Febrero 2019
FECHA DE TERMINACIÓN:	30 de julio de 2019
CALIDAD DE LA CONSULTORÍA:	Fue un excelente trabajo de consultoría el cual se implementará en el transcurso del último trimestre de este año 2019
RESULTADO RECIBIDO A SATISFACCIÓN POR:	Michael Díaz Vargas, Gerente General

Esta certificación se expide, a solicitud del interesado, para fines de la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del SNCTeI de Colciencias.

Esta certificación se firma en la ciudad de Bogotá DC, a los 16 días del mes de agosto de 2019.

Atentamente,

MICHAEL DIAZ VARGAS**C.C. No. 80.897.636****Representante Legal**

Anexo 4: Consentimiento informado**FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título del trabajo: El Ausentismo Laboral en Colombia Causa Un Impacto Negativo en La Productividad de las Empresas

En calidad de estudiantes de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad ECCI, lo (la) estamos invitando a participar en el proyecto de investigación mencionado.

Para realizar este estudio se solicita su participación voluntaria. Esta participación implica compartir información de su experiencia en la organización. Sus nombres, datos personales y la información que usted nos brinde no aparecerán en ningún documento del trabajo y solo será utilizada para los fines de esta investigación.

Los resultados de este estudio serán presentados en eventos académicos y publicados en revistas científicas. Sin embargo, en ningún momento se darán a conocer su nombre ni datos personales; se le dará un seudónimo.

Agradecemos su atención y esperamos que pueda hacer parte de este valioso proceso formativo.

Cordialmente,

Yuri Catalina Gómez

Glenia María Bracho Urbina

Anderson Gómez Ramírez

Estudiantes de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo

He leído y comprendido toda la información expuesta en el consentimiento, he recibido información sobre el objetivo y el propósito de este estudio.

María Bracho C.C. 56.098.384

Firma

Yuri Catalina Gómez C.C.

Firma

Anderson Gómez Ramírez C.C.

Firma

Anexo 5: Formulario consentimiento informado**FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO**

Declaración de conocimiento y voluntariedad

BOGOTA, DC 16 de agosto de 2019

Yo MICHAEL DIAZ VARGAS, identificado con número de cédula 80.897.636 de Bogotá D.C., declaro que los estudiantes Yuri Catalina Gómez, Glenia María Bracho y Anderson Gómez Ramírez, me invitaron a participar de la investigación titulada “El Ausentismo Laboral en Colombia Causa Un Impacto Negativo en La Productividad de las Empresas”. Tengo claro que el procedimiento que se llevará a cabo para el desarrollo de dicha investigación, incluye la aplicación de método cuantitativo, analítico, y de observación De igual forma se me informó, que los resultados de dichos instrumentos serán confidenciales y que la información por mi suministrada también será manejada con discreción y privacidad.

Declaro que me informaron, que en el momento en el que lo desee puedo retirarme del estudio y revocar el consentimiento, sin que esto genera algún rechazo o inconformidad por parte de los investigadores.

Por último, manifiesto que tengo conocimiento sobre el fin de esta investigación y de su aporte científico, debido a que proporcionará conocimientos importantes sobre el tema tratado, además reconozco que mi participación en este estudio no está influenciada por ningún interés secundario de carácter económico.

Atentamente,

Estudiante: Catalina Gómez C.C 1.119.887.677

Estudiante: Glenia Bracho C.C **56.098.384**

Estudiante: Anderson Gómez C.C 82.393.933

Anexo 6: Carta de presentación del trabajo

Bogotá, 16 de agosto de 2019

Sr.

Michael Díaz Vargas

Representante legal

Zephyr Security Ltda.

Ciudad.

Con un atento saludo, conociendo el valioso aporte al crecimiento del capital humano en su organización, respetuosamente nos permitimos presentar a los estudiantes **Glenia María Bracho Urbina** con cédula de ciudadanía No. 56.098.384 de Villanueva Guajira, **Yuri Catalina Gómez** con cédula de ciudadanía No. 1.119.887.677 de Cumaral Meta y **Anderson Gómez Ramírez**, con cédula de ciudadanía No. 82.393.933, de Fusagasugá Cundinamarca, estudiantes de la **Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, quienes como parte de su formación académica proponen realizar un proyecto de investigación que denominaron **“El Ausentismo Laboral en Colombia Causa Un Impacto Negativo en La Productividad de las Empresas”**. Como asesora de la investigación participará la Mg. Julieta Oviedo Correa. Por lo anterior solicitamos su autorización para ingreso y acceso a la información necesaria para el desarrollo de la investigación, adicional a esto agradecemos la colaboración que se les pueda brindar a los estudiantes.

Agradeciendo su Atención

Cordialmente

Mg. Julieta Oviedo Correa.

Docente y Asesora de Posgrados