

## RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

### DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA REDUCIR ÍNDICES DE ABSENTISMO, EN ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S

---

*CASTILLO, Diego; CASTILLO, Yuli; PÉREZ, Diana; RONCANCIO, Juan.*

#### PALABRAS CLAVE

Absentismo, Enfermedad, Estrategias, Índices.

#### DESCRIPCIÓN

El proyecto de investigación se realizó con el fin de identificar los principales factores relacionados con el absentismo laboral, a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34 de la Empresa ECCOSIS INGENIERÍA SAS, se propone el diseño de estrategias que permitan a la Empresa prevenir y mitigar el alto índice de ausentismo presentado por la exposición a condiciones físicas y ambientales no controladas. Para ello se seleccionó una muestra de 10 trabajadores de control de tráfico; se identificaron variables socio demográficas (como edad y sexo), seguido se diseñó una encuesta la cual constaba de nueve (9) preguntas y su estructura era de tipo cerrada, se aplicó dicha encuesta para medir variables relacionadas con actividad laboral, días de ausencia presentada por trabajador y principales causas para ausentarse del trabajo. Se procedió a realizar el análisis de cada una de las respuestas de acuerdo a lo expuesto a los trabajadores, encontrando que la prevalencia para la inasistencia al trabajo se debe a situaciones de enfermedad general principalmente por afecciones respiratorias, esto debido a actividades propias del entorno laboral.

#### FUENTES

Se consultaron un total de 80 referencias bibliográficas distribuidas así: relacionado directamente con el absentismo, 12 páginas web; 2 libros; 1 revistas, por temática referente a enfermedades derivadas de las actividades del trabajo, 11 páginas web; 13 libros; 3 revistas, sobre medición del absentismo laboral, 2 revistas; 2 páginas web, 2 libros, acerca de seguridad y salud en el trabajo, 1 libro; 1 manual; 1 revista; 1 página web, 1

libro, abordando la administración de recursos humanos, 8 libros; 1 revista, referente al diseño de proyectos de investigación y su estructura 11 páginas web; 4 revistas de educación y por ultimo como temas generales relacionados con el proyecto 1 libro y 2 revistas.

#### CONTENIDO

La palabra absentismo se deriva del latín y es fruto de la suma de dos elementos de dicha lengua: “Absentis”, que puede traducirse como “el que está lejos” y el sufijo “ismo” que se utiliza para indicar “actividad”. El término ausentismo es aceptado por la Real Academia Española (RAE) en su diccionario como sinónimo de absentismo. El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función. El marco teórico de la investigación comienza con un análisis conceptual del término absentismo, y profundiza en su origen, tipos, causas como enfermedad comprobada y no comprobada, razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales, dificultades y problemas financieros, clima organizacional insostenible entre otras, causando efectos negativos en todas las empresas, sin importar el rubro o tamaño de la organización. Especialmente si se trata de inasistencias o tardanzas injustificadas y por ultimo presentando su medición. Después de establecer el marco teórico se debe establecer como en toda investigación una hipótesis, la cual debe ser congruente con el problema identificado y debe servir de guía para dar una explicación supuesta a los hechos presentados, este proyecto propone una hipótesis de Investigación el cual se centra en demostrar que el índice de absentismo se debe a enfermedades respiratorias y que puede ser reducido con el diseño de estrategias enfocadas en el mejoramiento de las condiciones de salud, una hipótesis nula la cual refuta y/o rechaza el planteamiento antes planteado y finaliza con una hipótesis alterna que propone que aun aplicando estrategias para favorecer la salud de los trabajadores, éstas permanecen constantes.

## **METODOLOGÍA**

Este capítulo precisa los métodos, técnicas o procedimientos utilizados por el equipo investigador para lograr los objetivos propuestos. El enfoque metodológico de esta investigación es de carácter descriptivo - cualitativo la cual tiene como objetivo principal describir de la manera más exacta posible el objeto de estudio, identificar las relaciones existentes entre dos o más variables, recolectar los datos para su posterior análisis y la obtención de resultados significativos que puedan contribuir al conocimiento. La muestra está representada por un total de (10) trabajadores, cuya función como auxiliares de tránsito es controlar el tráfico vehicular en las vías de Operación del bloque llanos 34 en los municipios de Villanueva y Tauramena en el departamento de Casanare. Se empleó una encuesta como instrumento de medición y obtención de información de fuente primaria, el cuestionario se encuentra fundamentado teóricamente sobre ausentismo laboral, teniendo en cuenta los principios y políticas institucionales. La herramienta utilizada consta de preguntas cerradas, opción múltiple y de única respuesta, que permite analizar todas las variables que influyen para que se presente ausentismo.

## **CONCLUSIONES**

Entre el análisis de causalidad y las principales razones que enmarcan las enfermedades con los índices de absentismo se encuentran las enfermedades relacionadas con el aparato respiratorio las cuales son comunes por los climas cambiantes de la zona tropical en donde se encuentra ubicada la

empresa geográficamente, la presencia de material particulado en las vías de operación de las actividades de control de tráfico favorecen la aparición, el transporte y el contagio con virus que pueden generar gripes y otras patologías asociadas. La situación presente en la empresa requiere de un plan de acción directo enfocado hacia el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores y a la implementación de medidas preventivas y de control respecto a la incidencia de las enfermedades respiratorias y su afectación sobre la salud de los trabajadores no sin descuidar otros factores de riesgo identificados dentro de la encuesta aplicada a los trabajadores. También producto de la investigación se pudo determinar según los datos obtenidos, que es importante analizar la existencia de otras enfermedades que han causado la inasistencia de los trabajadores a su jornada laboral y por tanto aumentado los índices de absentismo dentro de la organización, lo que se convierte en un factor determinante y contundente que le podría dar una dirección distinta a la investigación.

## **ANEXOS**

La investigación incluye 1 anexo el cual fue usado como herramienta para la obtención de la información (encuesta).

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA REDUCIR ÍNDICES DE ABSENTISMO EN  
ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S**

**CASTILLO DIEGO, CASTILLO YULI, PÉREZ DIANA, RONCANCIO JUAN  
AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC  
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ, D.C. DICIEMBRE 2019**

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA REDUCIR ÍNDICES DE ABSENTISMO EN  
ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S**

**GONZÁLEZ EDGAR  
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC  
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ, D.C. DICIEMBRE 2019**

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Página</b>
<b>Resumen</b> .....	8
<b>Abstract</b> .....	8
<b>Introducción</b> .....	9
<b>Planteamiento del problema</b> .....	11
<b>Formulación del problema</b> .....	12
<b>Justificación</b> .....	13
<b>Objetivos</b> .....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
<b>Marco Referencial</b> .....	16
Antecedentes investigativos.....	16
<b>Marco Legal</b> .....	25
<b>Marco Conceptual</b> .....	30
<b>Marco Teórico</b> .....	37
Conceptos Generales del Absentismo Laboral.....	37
Origen del Absentismo.....	40
Causas del Absentismo Laboral.....	43
Tipos de Absentismo Laboral.....	44
Efectos del Absentismo Laboral.....	46
Consejos para reducir el absentismo laboral.....	47
Medición del absentismo laboral.....	48
<b>Hipótesis</b> .....	50
Hipótesis de Investigación.....	50
Hipótesis nula.....	50
Hipótesis alterna.....	51

**Marco Metodológico..... 52**

    Tipo de Estudio..... 52

    Alcance ..... 54

    Diseño o método previsto. .... 54

    Contexto de la Empresa. .... 55

    Población, muestra e instrumentos..... 56

    Fases del Proyecto. .... 58

**Análisis e interpretación de los resultados. .... 60**

**Conclusiones..... 67**

**Discusión..... 71**

**Recomendaciones..... 73**

**Referencias ..... 75**

**Anexos..... 85**

    Anexo 1. Encuesta ..... 85

**Lista de tablas y figuras.**

	Página
Tabla 1. Tipos de ausentismo.	11
Tabla 2. Matriz Marco Legal.	27
Figura 1. Género	63
Figura 2. Rango de edad.	63
Figura 3. Pregunta 1 - Encuesta.	64
Figura 4. Pregunta 2 – Encuesta.	64
Figura 5. Pregunta 3 – Encuesta.	65
Figura 6. Pregunta 4 – Encuesta.	65
Figura 7. Pregunta 5 – Encuesta.	66
Figura 8. Pregunta 6 – Encuesta.	66
Figura 9. Pregunta 7 – Encuesta.	67
Figura 10. Pregunta 8 – Encuesta.	67
Figura 11. Pregunta 9 – Encuesta.	68

## Resumen

El presente trabajo de investigación está basado en el diseño de estrategias para disminuir los índices de absentismos de la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S quienes desempeñan funciones como auxiliares de tránsito dentro de las operaciones del bloque llanos 34 entre los municipios de Villanueva y Tauramena en el departamento de Casanare para el control del tráfico vehicular, pudiendo identificar de esta forma los principales factores relacionados con el absentismo laboral a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y logrando generar acciones que favorezcan la disminución del absentismo dentro de la organización, la eficiencia de sus procesos y el aumento de la productividad.

**Palabras clave:** Absentismo, Enfermedad, Estrategias, Índices.

## Abstract

This research work is based on the design of strategies to reduce the rates of absenteeism of the company ECCOSIS INGENIERÍA SAS who perform functions as transit assistants within the operations of the level 34 block between the municipalities of Villanueva and Tauramena in the department of Casanare for the control of vehicular traffic, being able to identify in this way the main factors related to absenteeism to which workers are exposed and getting to generate actions that favor the decrease of absenteeism within the organization, the efficiency of its processes and The increase in productivity.

**Keywords:** Absenteeism, Illness, Strategies, Indices



## Introducción

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el absentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales entre otros”,

Como se menciona en el documento “Gestión del Absentismo” de la Empresa Mutual Colaboradora con la Seguridad Social el cual se encuentra publicado en la web, existen diferentes formas de clasificar el absentismo. Una aproximación a la tipología de las ausencias debe tener en cuenta, como criterios básicos, si éstas responden a unos trastornos de salud y si están o no remuneradas.

Tabla 1. *Tipos de ausentismo.*

	<i>Ausencia relacionada con la salud</i>	<i>Ausencia no relacionada con la salud</i>
<i>Ausencia Remunerada</i>	Ausencias por motivos de salud certificado por médico (IT)	Vacaciones Licencias y permisos Actividades sindicales
<i>Ausencia no Remunerada</i>	Ausencias por motivos de salud no justificados	Otras ausencias no justificadas (huelga...)

De los distintos tipos de ausencias, la incapacidad temporal es el motivo más importante, siendo responsable de cerca de dos tercios del absentismo laboral y está ampliamente relacionada con patologías pulmonares.

Según Paul S. Goodman y Robert S. Atkin en su libro “Ausentismo: nuevos enfoques para comprender, medir y gestionar la ausencia de los empleados”, otros modelos teóricos se inclinan hacia la concepción de que las ausencias laborales son un resultado de la adaptación que tiene el trabajador a su medio laboral.

De igual manera Steers, Richard, M. Rhodes, y Susan R. en la publicación de la Revista de Psicología Aplicada, específicamente el artículo “Influencias importantes en la asistencia de los empleados: un modelo de proceso”, indican que los modelos de decisión que se ubican desde una perspectiva individual en dónde el trabajador se ausenta de su lugar de trabajo en un proceso racional de sopesar los riesgos y beneficios de su ausencia, de manera tal que cuando un empleado no asiste a su lugar de trabajo es debido a que ha realizado una valoración de las posibles consecuencias que su inasistencia podría ocasionar.

Otros modelos incorporan propuestas que intentan explicar el ausentismo laboral a través de las características de personalidad de los individuos, en los últimos años ha crecido el cuerpo de literatura que aborda los factores personales como variables explicativas de las ausencias de los trabajadores. A partir de los modelos anteriores, se proponen un modelo integrado para explicar el comportamiento ausentista. Este modelo comprende tres grupos de factores que afectan la asistencia al lugar de trabajo; la cultura de ausencia en la organización, las políticas y prácticas organizacionales y las actitudes, valores y metas del empleado.

## **Planteamiento del problema**

En 2018 se realiza un análisis del absentismo laboral por parte del Departamento de Gestión Humana de la empresa Eccosis Ingeniería S.A.S en Yopal, departamento de Casanare, recogiendo datos de varias investigaciones al respecto según el tipo de empresa, concluyendo que para la empresa la tasa de ausentismo fue de 4.2 días anuales por trabajador, y encontrando en orden de importancia como causa de ausencia médica las enfermedades respiratorias, osteomusculares, digestivas y traumatismos.

El ausentismo por causa médica y no médica en trabajadores de sexo femenino que realizaban turnos rotativos de 14 días de trabajo por 7 días de descanso en actividades de control de tráfico, reportando que el índice de ausentismo general era de 3.8 días de ausencia por 100 días de trabajo, de estas ausencias, el 75% estaba representado por causa médica. Entre las enfermedades analizadas, las del tracto respiratorio fueron las de mayor repetición, sin embargo, los traumatismos y las enfermedades osteomusculares y lesiones oculares tenían la mayor severidad, con valores por encima de los 10 días perdidos.

En los últimos años, los trabajos en las vías se han consolidado como uno de los más dinámicos y en crecimiento en la economía del departamento de Casanare respecto a su constante desarrollos. Esto se puede evidenciar en el repunte de las obras de ingeniería civil y construcción de carretera en el comportamiento del Producto Interno Bruto de Colombia, que en el último año registró un crecimiento del 2.7% finalizando el 2018. A pesar de la importancia del sector vial en Colombia, no se tienen cifras consolidadas del ausentismo laboral que se presenta en este sector de la economía.

### Formulación del problema

¿Cuáles son las estrategias más efectivas, para reducir el índice de absentismo laboral causado por enfermedades respiratorias en los trabajadores de control de tráfico de la Empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S?

## Justificación

Desde hace varios años existe la necesidad de lograr que las Empresas asuman el compromiso frente los problemas de seguridad y salud en el trabajo, las condiciones del entorno en las empresas representan retos cada vez más intensos, lo que se traduce en una necesidad de constante adaptación a las problemáticas existentes, más aún, si se tiene en cuenta que el recurso humano es el factor más relevante en el desarrollo productivo de la Empresa.

Dentro de los intereses de ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S, uno de los de mayor relevancia debe ser el control de riesgos presentes y que potencialmente pueden atentar contra la salud de sus trabajadores, ya que interfieren en el desarrollo normal de su actividad. El ausentismo laboral repercute de manera negativa en la productividad, debido a que se traduce en licencias, incapacidades, reemplazos, reasignación de labores y de manera directa afectan económicamente a la Empresa. Si se tiene presente que uno de los recursos más importantes de una entidad es su capital humano, será necesario entonces implementar medidas que protejan, asistan y salvaguarden el bienestar de los empleados, con el fin no sólo de proteger su integridad física, sino también psicológica y social, y que el resultado de las medidas adoptadas se vean reflejadas en rentabilidad para la empresa.

Se constituye entonces, de vital importancia que la Empresa diseñe, implemente y ejecute estrategias para mantener un bajo nivel de ausentismo, a través de actividades como el acondicionamiento de los lugares de trabajo, Sistemas de Higiene y Salud, políticas de uso de elementos de protección personal, verificación de condiciones ambientales, procesos de

capacitación orientados a fortalecer el autocuidado y la generación de actitudes de responsabilidad y compromiso laboral.

De acuerdo a lo anterior, el presente trabajo de investigación pretende brindar soluciones a la necesidad que presenta la empresa ECCOSIS INGENIERA S.A.S, realizando en primera instancia la identificación de las causas de ausentismo laboral, reconociendo las medidas preventivas establecidas por la empresa para abordar la problemática existente, y diseñando estrategias efectivas para reducir los índices de ausentismo.

## Objetivos

### Objetivo General

Desarrollar estrategias para reducir los índices de absentismo causado por enfermedades respiratorias, en los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34 de la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S, en el área rural del municipio de Tauramena en el Departamento de Casanare.

### Objetivos Específicos

- ✓ Identificar cuáles son las enfermedades respiratorias a los que se encuentran expuestos los colaboradores de control de tráfico de la empresa.
- ✓ Determinar las medidas preventivas ante los diferentes riesgos asociados a los cuales están expuestos los colaboradores.
- ✓ Formular las estrategias para reducir los índices de absentismo laboral causado por las enfermedades respiratorias.

## Marco Referencial

### Antecedentes investigativos.

Este proyecto de investigación se realiza con el fin de apoyar a la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S en la identificación de las enfermedades respiratorias, a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34, a través del diseño de estrategias que permitan prevenir y mitigar el alto índice de ausentismo presentado por la exposición a condiciones físicas y ambientales no controladas.

Por lo tanto y con el propósito de fundamentar esta investigación, se realizó una búsqueda de antecedentes referentes al ausentismo por enfermedades respiratorias, se tomaron en cuenta investigaciones realizadas en los ámbitos nacional e internacional para darle mayor sustento y credibilidad a este proyecto de investigación.

En la investigación “30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas” (RevMéd Chile 2004; 132: 1100-1108), realizada por Francisco R Mesa M., Ana María Kaempffer R., la cual tenía como objetivo analizar las bajas por enfermedad entre personas que trabajan en hospitales, minas, industria automotriz y universidades, y para la cual se tomó una muestra de 14 tesis y trabajos de investigación sobre absentismo en Chile. Se calcularon la tasa de incapacidad (número de días con baja por trabajador por año), la tasa de frecuencia (número de bajas por año por trabajador) y la tasa de gravedad (duración media de las bajas por enfermedad). También se registraron las enfermedades que causan las tasas más altas de absentismo. Como resultados la investigación



arrojó: La edad media de las poblaciones estudiadas fue de 36 años y las enfermedades más comunes que causaron el ausentismo fueron respiratorias, reumatológicas y traumáticas. Como conclusión, en Chile las enfermedades respiratorias son la principal causa de permisos por enfermedad y los trabajadores del hospital tienen la tasa más alta de incapacidad.

En el año 2015, Diana Carolina Sánchez publicó en la Revista Salud Bosque su artículo Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, el cual muestra que el fenómeno del ausentismo laboral es inherente a todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan (1). Su manejo es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. Indica que no existe una manera estandarizada de medir el ausentismo laboral. Sin embargo, se dispone de indicadores globalmente conocidos por medio de los cuales se pueden establecer datos comparativos y metas. Indicadores como el índice de frecuencia, el índice de gravedad y la proporción de ausentes. Como conclusión, las fortalezas y debilidades en un programa específico para el manejo del ausentismo laboral se ven reflejadas luego de un análisis profundo de sus causas, el registro y las conclusiones, lo cual se debe hacer de manera sistemática y con continuidad en el tiempo.

De igual manera la investigación “Exposición de peatones a la contaminación del aire en vías con alto tráfico vehicular” (Recibido 17 Febrero 2015/Enviado para Modificación 22 Mayo 2015/Aceptado 9 Septiembre 2015), realizada por Julián F. Segura-Contreras y Juan F. Franco que tiene como objetivo principal caracterizar la contaminación del aire a la que están expuestos los peatones en inmediaciones de tres vías con alto tráfico vehicular en la ciudad de Bogotá.

Como indicador de la calidad del aire se utilizó el carbono elemental (BC), dado que es un compuesto reconocido como trazador de las emisiones provenientes de fuentes móviles. En los resultados se encontró una relación directa (observada) entre los picos de concentración de BC a los que están expuestos los peatones y los eventos documentados en cada trayecto. Como conclusión presenta que La evidencia recolectada refuerza la importancia de involucrar la variable calidad del aire al momento de diseñar infraestructura orientada a modos de transporte no motorizado.

La investigación “(Los efectos agudos de la contaminación del aire en la salud de la población: evidencias de estudios epidemiológicos. *Salud pública de México*, 43, 544-555), realizada por José Alberto Rosales Castillo, Víctor Manuel Torres Meza, Gustavo Olaiz Fernández y Víctor H. Borja Aburto, tiene como objetivo documentar y dar muestra de los efectos contaminantes del aire por ozono y las partículas suspendidas que tanto daño le hace a la población. De acuerdo con los análisis de las muestras realizadas aleatoriamente arrojaron porcentajes de incremento por 10 unidades de concentración de PM10 ( $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ) y ozono (ppb). Entre los efectos de PM10 cabe destacar el efecto agudo en la mortalidad (0.96%), hospitalizaciones (1.39%), visitas a salas de urgencias (3.11%), síntomas respiratorios (7.72%), parámetros de función pulmonar (1.42%), para capacidad vital forzada (CVF) y días de actividad restringida (7.74%), lo anterior se concluye una gran concentración de contaminantes del aire que contrae problemas respiratorios en las poblaciones urbanas y rural.

Hace 500 años la contaminación atmosférica ha estado acompañando al hombre, el primer caso reconocido en la historia fue en diciembre de 1952 en Londres, donde el número de

muertes se incrementó alrededor de 4000, las ciudades donde se han presentado altos niveles de contaminación de aire son México, Rio de Janeiro, Milán, Ankara, Melbourne, Búfalo, Tokio y Moscú sin contar otras ciudades donde se detecta el alto nivel de contaminación.

Los artículos publicados hasta junio del año 2000 anexaron artículos donde hubieran estudiado la asociación entre la exposición a ozono o PS y los efectos de salud que aquello conlleva como la mortalidad, hospitalizaciones, visitas a salas de urgencias, efectos en individuos asmáticos, parámetros de función pulmonar y los días de ausentismo total.

La investigación “(Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. *Medicina y seguridad del trabajo*, 59(230), 93-101) realizado por Elsa María Vásquez Trespalacios, tiene como objetivo describir la magnitud del ausentismo laboral por causa médica en el sector minero colombiano durante el año 2011. En el año 2004 Mesa y Kempfer realizaron un análisis de ausentismo en Chile por medio de un muestreo se concluyó que la tasa de ausentismo es de 11.2 días anuales por trabajador donde se encontró como principal causa médica las enfermedades respiratorias, osteomusculares, digestivas y traumatismos.

Cantaurias Et Al. Análisis de los ausentismos por causa médica y no médica en los trabajadores de sexo masculino de una compañía de extracción de minerales y el índice de ausentismo fue de 8.8 días de ausencia por 100 días de trabajo y el 85% representadas por causa médica, las enfermedades identificadas más prevalentes fueron las del tracto respiratorio.

En los últimos años, el sector de la extracción de minerales se evidenció que hubo un crecimiento económico de 5.9%, el más elevado desde el año 2007, no se tiene cifras consolidadas del ausentismo laboral. Las enfermedades con mayor frecuencia son las del sistema musculoesquelético, traumatismos, envenenamientos y las enfermedades del sistema respiratorio.

El muestreo que se realizó para el análisis del ausentismo por enfermedades del sistema respiratorio fue Ausencias (10), Días (17), Ausentes (7), Población (187), IF (6,21), IS (10,56), PTP (0,04), DPE (1,70) DPD (2,43). Con relación al diagnóstico de la ausencia, las enfermedades respiratorias fueron las más prevalentes, seguido de las enfermedades del sistema musculoesquelético.

La investigación “Morbilidad respiratoria asociada con la exposición a material particulado en el ambiente” elaborada por Elkin Martínez. L; Carlos M. Quiroz; Jessica A. Rúa. (Revista Facultad Nacional de Salud (Recibido: 4 de agosto de 2011. Aprobado: 10 de octubre de 2011)). La cual estudia la morbilidad respiratoria en personas que habitan o trabajan en las zonas urbanas de Medellín (alta contaminación por material particulado, promedio de  $PM_{10} 60 \mu g/m^3$ ) y se contrasta con la morbilidad respiratoria de una muestra comparable de habitantes de los municipios del oriente antioqueño (baja contaminación, promedio de  $PM_{10} 30 \mu g/m^3$ ). Resultados: los grupos comparados son similares respecto de las variables socio demográficas y otras variables potencialmente confusoras. En las zonas urbanas de Medellín se registra un mayor riesgo de signos y síntomas respiratorios con respecto al grupo control. La congestión nasal, la dificultad respiratoria y la tos son los síntomas

que se presentan en un mayor contraste con riesgos relativos de 2,60 IC95% (1,93, 3,62); 2,22 IC95% (1,56, 3,15) y 2,14 IC95% (1,63, 2,81), respectivamente.

Conclusión: los niveles altos de PM10 como indicador de la contaminación del aire en el entorno urbano donde viven y trabajan las personas contribuye a un riesgo mayor de enfermedad respiratoria, lo cual conlleva consecuencias desfavorables en los campos económico y social. El control de tal situación constituye por lo tanto un imperativo social y laboral.

La investigación “ACTITUDES HACIA LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES CONTROL DE VÍA DE TRANSPORTE URBANO” (Recibido: 16 de febrero de 2017, Aprobación definitiva: 19 de julio de 2017) elaborada por: Lizeth Daniela Chaves López, María Alejandra Grijalba Espinosa, David Román Bárcenas Enríquez, Sonia Maritza MatabanchoyTulcán, Christian Zambrano. Esta investigación tuvo como objetivo identificar las actitudes hacia la calidad de vida laboral en 94 trabajadores que desempeñan el cargo de control de vía en la Unión Temporal Ciudad Sorpresa de la ciudad de Pasto (Colombia). El estudio fue de carácter cuantitativo de tipo descriptivo transversal y la información se recolectó a través de la aplicación de una escala tipo Likert, comprendiendo las categorías: salud laboral, bienestar laboral y percepción del trabajo. Se encontró en la población una actitud favorable hacia la mayoría de las categorías trabajadas, sin embargo, se reportaron cifras que requieren atención como el auto reporte de morbilidad sentida y la categoría de salud laboral, específicamente identificando una actitud desfavorable en la subcategoría, condiciones de trabajo.

En el artículo Utilización de servicios de salud y perfiles epidemiológicos como parámetros de adecuación del Plan Obligatorio de Salud en Colombia realizado por Luis

Alejandro Gómez; Hilda Constanza Tovar y Carlos A. Agudelo C en el año 2003 menciona que la afiliación al sistema de salud ha logrado llegar sólo a un 56% del total de la población. Sin embargo, el aumento del gasto en salud ha sido constante entre 1993 y el año 2000, al tiempo se observan diferencias en la mortalidad por regiones. Se encontró mayor utilización de servicios a mayor edad y a mayor nivel de gasto de las personas. Las mujeres son las que más utilizan servicios de salud, especialmente las que residen en zonas urbanas y en el quintil de gasto más alto. La menor utilización es la de los hombres residentes en la zona rural, del primer quintil de gasto.

En la revista aragonesa de medicina legal en su monográfico la enfermedad profesional en España realizado por Andrés Alcázar Crevillén en el año 2014 menciona que la Enfermedad Profesional en España fue regulada de forma tardía con respecto al Accidente de Trabajo. En vez de ser una obligación empresarial. Se creó un sistema de transmisión telemático CEPROSS (Comunicación de enfermedades profesionales a la Seguridad Social), con la idea de facilitar las declaraciones. A pesar de ello el número de Enfermedades Profesionales declaradas siguió siendo bajo por lo que unos años después nace PANOTRATSS (Patologías no traumáticas de origen profesional transmitidas a la Seguridad Social), de obligada declaración por las Mutuas y Entidad Gestora. A pesar de ello, en el último año del que disponemos de estadísticas completas (2012), sigue reduciéndose el número de patologías declaradas como de origen profesional, es importante analizar estos factores relacionados con la exposición continua a riesgos presentes en las áreas laborales.

Según la investigación “Salud y trabajo: minería artesanal del carbón en Paipa, Colombia” realizada por Juan Manuel Ospina Díaz, Fred Gustavo Manrique Abril, José Alfredo Guío, la cual tenía como objetivo describir condiciones de trabajo y estado de salud en una muestra de mineros informales del carbón en Paipa, Boyacá. Materiales y métodos, se establece que, en efecto, existe relación directa entre las técnicas de minería del carbón y riesgos laborales, con estado de salud y probabilidad de enfermar, principalmente por neumoconiosis, trauma y alteraciones osteomusculares.

Mediante instrumento previamente diseñado se evaluó a 196 mineros. Se exploró ambiente laboral y estado de salud. Además, se revisaron algunas historias clínicas. La información se sistematizó y analizó en Epi-Info2002®. Se estimaron medidas de tendencia central y dispersión para las variables incluidas.

Resultados: edad promedio 30 años; 16,3% menores de edad; características socio demográficas compatibles con pobreza extrema; 34,7% no afiliados al SGSS; apenas 1% afiliado al régimen contributivo y 0,5% cubierto por ARP; ingreso promedio mensual \$280.000 (US\$140,0 aprox.); 48,9% consume alcohol semanalmente; promedio jornada 7,44 horas; 76,5% trabaja bajo superficie; 16,8% presentaba alguna enfermedad en la valoración; 15,65% refiere al menos un accidente de trabajo; 64,8% encuentra su labor monótona o repetitiva; trastornos oculares, respiratorios y osteomusculares se auto reportan frecuentemente. Conclusiones: alto riesgo ocupacional, población vulnerable, mal remunerada, sin protección laboral. Bajo nivel educativo, trabajo infantil, dieta inadecuada, consumo de alcohol y ambiente inapropiado son factores de riesgo encontrados, que se expresan principalmente como traumatismos, lesiones oculares, enfermedades respiratorias y alteraciones del sistema osteomuscular.

En la investigación Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile realizada por Lorena Hoffmeister, Carolina Vidal, Clelia Vallebuona, Nelly Ferrer, Pamela Vásquez, y Gabriela Núñez, en el año 2014 por la Asociación Chilena de Seguridad, cuyo objetivo fue Estimar la asociación entre factores de riesgo y la ocurrencia de enfermedades, accidentes y ausentismo laboral en trabajadores formales. Sus resultados arrojaron los siguientes datos: Del total de trabajadores incluidos en la cohorte, se encontró que las enfermedades laborales eran más frecuentes entre los trabajadores de más de 45 años. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

La asociación bivariada entre la situación de salud al momento de la primera evaluación ocupacional y enfermedad laboral, muestra que entre quienes presentaron una glicemia elevada, clasificados como diabéticos, la proporción de enfermedad laboral fue de 1,3% comparado con un 0,5% de los que presentaron un resultado del test de glicemia normal; esta diferencia es estadísticamente significativa (valor- $p < 0,05$ ). Con respecto a los factores de riesgo asociados a estilos de vida, en el análisis bivariado muestra un gradiente en la relación entre el factor y la proporción de enfermedad laboral, encontrando que existen diferencias estadísticamente significativas con respecto a la variable de actividad física, el 0,8% de los trabajadores clasificados como sedentarios presentan enfermedad laboral en comparación con el 0,4% de quienes realizan actividad física tres o más veces por semana.



## Marco Legal.

Tabla 2. *Matriz Marco Legal.*

Tipo de Norma	Número	Año de Emisión	Descripción del requisito	Correlación con el proyecto de investigación.
Decreto	948	2015	Por el cual se reglamentan, parcialmente, la Ley 23 de 1973, los artículos 33, 73, 74, 75 y 76 del Decreto - Ley 2811 de 1974; los artículos 41, 42, 43, 44, 45, 48 y 49 de la Ley 9 de 1979; y la Ley 99 de 1993, en relación con la prevención y control de la contaminación atmosférica y la protección de la calidad del aire.	Tiene por objeto definir el marco de las acciones y los mecanismos administrativos de que disponen las autoridades ambientales para mejorar y preservar la calidad del aire, y evitar y reducir el deterioro del medio ambiente, los recursos naturales renovables y la salud humana ocasionados por la emisión de contaminantes químicos y físicos al aire; a fin de mejorar la calidad de vida de la población y procurar su bienestar bajo el principio del desarrollo sostenible.
Decreto	1477	2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	Se identifican los agentes de riesgo, para facilitar la

---

				prevención de enfermedades en las actividades laborales y la determinación de diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
CONPES	3344	2015	El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible expidió la Política de Prevención y Control de la Contaminación del Aire	Impulsa la gestión de la calidad del aire en el corto, mediano y largo plazo, a través de actividades agrupadas alrededor de metas que puedan ser medibles y que vayan dirigidas a alcanzar los niveles de calidad del aire adecuados para proteger la salud y el bienestar humano, en el marco del desarrollo sostenible.
Decreto	1076	2015	Titulo V. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible.	En Colombia uno de los problemas ambientales que impacta la salud de la población es la contaminación atmosférica en el ambiente, un cambio sobre la atmosfera va

				<p>en un mayor control, tomar medidas para mitigarla y comprender la importancia de la salud de los ciudadanos.</p>
Resolución	610	2010	<p>Por la cual se modifica la Resolución 601 del 4 de abril de 2006.</p>	<p>Establece los procedimientos de medición de la calidad del aire con el fin de realizar monitoreo y seguimiento a las concentraciones de contaminantes en el aire que puedan generar problemas a la salud de la población.</p>
Ley	1562	2012	<p>La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional</p>	<p>Trata la enfermedad laboral como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.</p>
Resolución	2254	01 nov. de 2017	<p>de calidad del aire ambiente y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Fija objetivos para regular los contaminantes de la atmosfera que pueden afectar la salud humana y el bienestar de la</p>

				población.
Ley	9	1979	Artículo 122. Artículo 123. Artículo 124.	Se debe verificar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en cuanto al uso y suministro de elementos de protección personal para los trabajadores y su incidencia en las enfermedades de origen común.
Resolución	0910	2008	Por la cual se reglamentan los niveles permisibles de emisión de contaminantes que deberán cumplir las fuentes móviles terrestres, se reglamenta el artículo 91 del Decreto 948 de 1995 y se adoptan otras disposiciones.	Es importante determinar las incidencias de los niveles de emisión de contaminantes generados por el tránsito vehicular en la zona, y de qué forma afectan la seguridad y la salud de los trabajadores directa o indirectamente.
Resolución	2844	2007	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia	Es importante parametrizar mediante guía de práctica clínica, el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades laborales.

Resolución 0312 2019 Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Determina los estándares de seguridad y salud en el trabajo vigentes en el país para ser adoptados en todas las empresa.

---

## Marco Conceptual

**Accidente de trabajo:** es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (artículo 3° de la ley 1562 de 2012)

**Actividad rutinaria:** es la actividad que forma parte de la operación normal de la organización, que se ha planificado y es estandarizable. (Artículo 4 de la ley 1562 de 2012).

**Amenaza:** peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Artículo 2.2.4.6.2 decreto 1072 del 2015).

**Análisis del riesgo:** proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel de riesgo (numeral 2 del gtc 45:2012).

**Ausentismo laboral:** es 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. (Numeral 2.1 del ntc 3793:1996).

**Autocuidado:** obligación de toda persona de velar por el mejoramiento, la conservación y la recuperación de su salud personal y la salud de los miembros de su hogar, evitando acciones

y omisiones perjudiciales y cumpliendo las instrucciones técnicas y las normas obligatorias que dicten las autoridades competentes. (Artículo 2 del decreto 120 de 2010).

**Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

**Capacitación:** actividad realizada en un centro de capacitación y entrenamiento, con el fin de preparar el talento humano, mediante un proceso teórico, en el cual el participante comprende, asimila e incorpora conocimientos. (Artículo 3 de la resolución 1178 de 2017).

**Carga de trabajo:** tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional. (Artículo 3 de la resolución 2646 de 2008, artículo 3 de la resolución 1511 de 2010).

**Causas básicas:** causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones sub-estándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. (Artículo 3 de la resolución 1401 de 2007).

**Causas inmediatas:** circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos sub-estándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y

condiciones sub-estándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente). (Artículo 3 de la resolución 1401 de 2007).

**Centro de trabajo:** se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

**Condiciones de salud:** el conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

**Condiciones de trabajo:** todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (Artículo 3 de la resolución 2646 de 2008, artículo 3 de la resolución 1511 de 2010).

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades,



concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.(artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

**Consecuencias:** resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente. (Numeral 2 del gtc 45:2012).

**Contaminación atmosférica:** fenómeno de acumulación o de concentración de contaminantes en el aire. (Artículo 7 del decreto 1886 de 2015).

**Contaminantes:** fenómenos físicos, sustancias, o elementos en estado sólido, líquido o gaseoso, causantes de efectos adversos en el medio ambiente, los recursos naturales renovables y la salud humana, que solos, en combinación o como productos de reacción, se emiten al aire como resultado de actividades humanas, de causas naturales o de una combinación de estas. (Artículo 7 del decreto 1886 de 2015).

**Efectos en el trabajo:** consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.(artículo 3 de la resolución 2646 de 2008, artículo 3 de la resolución 1511 de 2010).

**Efectos en la salud:** alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (Artículo 3 de la resolución 2646 de 2008, artículo 3 de la resolución 1511 de 2010).

**Enfermedad:** condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas. (ntc-ohsas 18001). (Numeral 2 del gtc 45:2012).

**Enfermedad general:** todo estado patológico que no esté considerado como enfermedad profesional. (Numeral 2.1 del ntc 3793:1996).

**Enfermedad laboral:** de acuerdo con lo establecido en el artículo 4° de la ley 1562 de 2012, “es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”. (Artículo 7 del decreto 1886 de 2015).

**Estrés:** respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones

individuales, intralaborales y extralaborales. (Artículo 3 de la resolución 2646 de 2008, artículo 3 de la resolución 1511 de 2010).

**Evaluación del riesgo:** proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

**Exposición:** situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros (numeral 2 del gtc 45:2012).

**Exposición a un factor de riesgo:** para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis. (Artículo 2 de la resolución 2346 de 2007).

**Factor del riesgo:** posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Artículo 3 de la resolución 2646 de 2008, artículo 3 de la resolución 1511 de 2010).

**Identificación del peligro:** proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

**Peligro:** fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

**Personal expuesto:** número de personas que están en contacto con peligros. (Numeral 2 del gtc 45:2012).

**Probabilidad:** grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias. (Numeral 2 del gtc 45:2012).

**Riesgo:** combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015).

## Marco Teórico

El marco teórico permite identificar conceptos y/o aspectos básicos que son necesarios para el preciso entendimiento en el desarrollo de esta investigación. Se inicia con la definición del absentismo o ausentismo laboral con el fin de comprender esta situación tan recurrente y que se presenta en cualquier tipo de empresa, se aborda su clasificación y los efectos e impactos que puede generar a la Empresa, cuando este suceso presenta un incremento significativo.

### Conceptos Generales del Absentismo Laboral.

Lo primero que hay que determinar antes de entrar de lleno en el significado del término absentismo es conocer su origen etimológico. En este caso podemos exponer que se trata de una palabra que deriva del latín y que es fruto de la suma de dos elementos de dicha lengua: - “Absentis”, que puede traducirse como “el que está lejos”. -El sufijo “-ismo” que se utiliza para indicar “actividad”.

El término ausentismo es aceptado por la Real Academia Española (RAE) en su diccionario como sinónimo de absentismo. El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función.

El ausentismo aparece en diferentes contextos. En el terreno laboral, la idea hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo.

Según Chiavenato (2003): Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no.

Cr. Diego Baptista; Cr. Santiago Méndez; Cra. Noelia Zunino en su escrito “Ausentismo Laboral” de la Universidad de la República Uruguay, señalan que de acuerdo al trabajo realizado por Camarota (Camarota, 2015), la palabra ausentismo, proviene del vocablo latino "absentis" que significa "ausente, separado, lejano". Aplicado a la materia laboral, se interpreta como el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica,” como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

Algunos escritores concluyen, que las tres exclusiones mencionadas por la OIT deberían incluirse en la medición del ausentismo. Por otra parte, de acuerdo al "Diccionario de economía y empresa" (Galindo, 2008), se entiende por "ausentismo laboral", "aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo". También puede ser definido como toda ausencia de una

persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

Señala Camarota, (Camarota, 2015), que la “ausencia” es, por lo tanto, el período no previsto de tiempo perdido y “ausente” el trabajador que no concurre a su labor y “ausentista” es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana. Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen.

Existen diversos tipos de ausentismo, de acuerdo a Wikipedia (Wikipedia, 2016): (1) ausentismo previsible y justificado: es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia (permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales); (2) ausentismo no previsible y sin justificación que suponen una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa; (3) ausentismo presencial, cuando el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral. Otra clasificación: (1) voluntario (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y (2) el llamado ausentismo involuntario (el ausentismo laboral de causa médica).

Camarota en su trabajo (Camarota, 2015), señala que el ausentismo tiene tres causas: (1) causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional,

accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud) superior a la mediana; (2) causa legal: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes ejemplo licencia por maternidad, mudanza, por estudio, PAP entre otras; (3) otras causas: Incluye ausencias injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales.

Se presenta por primera vez el concepto de "ausentismo laboral" o ausencia al trabajo por Dubois en 1977, a raíz de su observación del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX como consecuencia de las largas jornadas laborales. En la actualidad, es difícil precisar con exactitud el concepto de ausentismo laboral dado que obedece a múltiples factores y causas que se verán más adelante en detalle a través de los artículos e investigaciones seleccionadas. Además no existen teorías que abarquen todas las interpretaciones que se han elaborado sobre el tema. Sin embargo, la motivación y la satisfacción laboral han sido dos de los elementos que han tenido más importancia en el fenómeno para la psicología social.

### **Origen del Absentismo.**

Como lo mencionan Stephen P Robbins y Mary Coulter(2005) en el Libro “Administración”, el origen del ausentismo, coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la persona, tomando al trabajador como unidad básica de la empresa u organización de trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, etc., otro factor que interviene, son los aspectos laborales que se relacionan con las condiciones y medio ambiente en el trabajo,



y por último los factores ambientales o extra laborales determinado por el medio social en que operan dichas empresas u organizaciones.

De acuerdo a una publicación en la "*Revista médica del IMSS*" la mayor parte de la población del mundo (58%) pasa una tercera parte de su vida adulta en el trabajo, la población trabajadora comprende al 69-70% de los hombres adultos y de 30 a 60% de las mujeres adultas. En Estados Unidos el índice de ausentismo anual en las empresas era de 5.1 y en los trabajadores de salud aproximadamente de 7 días al año. En Europa oriental se han encontrado índices de ausentismo doblemente más altos que los encontrados en Estados Unidos y Japón.

El ausentismo se asocia a factores biográficos como edad avanzada, sexo femenino y familia grande; con características de organización en empresas grandes y con el contenido de trabajo hablando de alta responsabilidad, autonomía y bajo nivel de trabajo; además de otras correlaciones con alto desarrollo del trabajo y viajar distancias hacia el trabajo. Este fenómeno se ha estudiado e investigado ya en múltiples ocasiones, sobre todo en los países desarrollados altamente industrializados, dentro de los que podemos mencionar a : Japón, Alemania, Canadá y Estados Unidos.

*James Stoner* (1996) en el Libro "Administración" dice: Se sabe que toda empresa u organización debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podría llegar a sus metas si los empleados no van a laborar. El ausentismo es un gasto para la empresa, en el hecho de que el trabajo asignado a un cargo dado no lo está realizando la persona a quien se la paga por ello cuando está ausente. Se puede decir que alguien más hace el trabajo cuando una persona está ausente. Sin embargo, eso no puede probarse, y las variaciones en cuanto a cómo las

organizaciones lidian con el ausentismo son tan grandes que debemos tomar una posición consistente con el fin de tener una medición confiable.

*"María de la Luz Balderas Pedrero"*(2005) en el Libro "Administración de los servicios de enfermería" comenta: El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra. Diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales causas del ausentismo son las enfermedades respiratorias, licor, drogas, vida nocturna y falta de motivación.

En Japón, se ha encontrado, al igual que Alemania, una correlación de gran interés entre la presencia de enfermedades con el consecuente ausentismo y los aspectos o factores demográficos de gran importancia, tales como la edad, sexo predominante, etc.

En México, los estudios e investigaciones existentes no siempre cuentan con la profundidad necesaria, por lo que es difícil hacer un cálculo global de la tasa de ausentismo. Durante el 2006 en México, las empresas del país se ven afectadas por un incremento en sus costos, derivado de una alza en la inactividad compensada, es decir por aquellos días que se pagan y no se trabajan, así por un incremento en la rotación por renuncia, y sobre todo por un mayor ausentismo injustificado de empleados. *"Revista médica IMSS"*

*"Herbert Chruden"* nos dice: El ausentismo es particularmente importante desde el punto de vista de sus costos extremos y la dificultad que como problema representa para las empresas.

"El ausentismo o absentismo, no constituye un síntoma de inquietud social, tan espectacular como las huelgas, pero el volumen del tiempo perdido como consecuencia de este fenómeno es muy superior, al del tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo".

Sabemos que las personas trabajan por muchas razones (para lograr, para adquirir, para crear, para ganarse respeto, etc.) el interés por las razones por las que la gente las quiere y por las que no las quiere hacer a veces resulta de la certidumbre de que el investigador se puede descubrir por lo que hace.

### **Causas del Absentismo Laboral.**

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la eficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

Algunas de las causas son:

- Enfermedad comprobada y no comprobada.
- Diversas 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.
- Aspectos del entorno, una cultura en la que no se concilia el horario de los

colegios, de los organismos oficiales y públicos, etc., con el de las empresas.

- Factores causales por agendamiento de citas médicas que son casi siempre en horario laboral, etc.
- Falta de valoración de modelos de premios y ascensos opacos o no ecuánimes.
- Sentirse correctamente remunerado, lo cual puede afectar a la actitud personal, así como a la relación con los empleados por posibles problemas de agravios comparativos.
- Agotamiento por excesiva carga de trabajo.
- Las tareas monótonas y repetitivas acaban provocando baja motivación en el trabajador.
- El nivel de acomodación de las personas, la cual puede producir que éstas se relajen y se desvinculen de los proyectos de la empresa entrando en la apatía.
- El estrés.

### **Tipos de Absentismo Laboral.**

- Absentismo previsible y justificado: la empresa ha sido informada previamente de la ausencia (permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales).
- Absentismo no previsible y sin justificación: falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.
- Absentismo presencial: forma de absentismo en la que el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral.

"Reyes Ponce" (2000) en el Libro "Administración del Personal", clasifica el ausentismo como ausentismo mental y ausentismo físico, este último se divide en justificado e injustificado y cada uno de ellos en total o en parcial según se prolongue la ausencia a lo largo de toda la jornada o solo parte de lo que dure la misma. De igual manera define cada tipo de ausentismo de la siguiente manera:

- **Ausentismo mental:** Puede conceptualizarse como toda asistencia física del trabajador pero su pensamiento se encuentra en otra parte distante, por lo cual se presume que si caracterización podría intentarse sobre la base de la fluctuación de los índices de productividad, sin embargo, existe la salvedad de que no toda fluctuación de los índices mencionados podría ser atribuida a este fenómeno.
- **Ausentismo físico:** El ausentismo físico se puede definir como toda aquella inasistencia personal a las labores cotidianas pactadas contractualmente con la empresa; ese tipo de ausentismo se puede dividir en físico justificado y en físico no justificado.
- **Ausentismo físico justificado:** Se puede considerar el ausentismo físico justificado como la inasistencia a las labores cotidianas, que derivan de una incapacidad o imposibilidad real de acudir al centro de trabajo, esta inasistencia puede obedecer factores educativos, como por ejemplo: estar disfrutando de una beca oficial, o factores médicos tales como puede ser sufrir incapacidad maternal, o postoperatoria, así como estar atravesado por una enfermedad grave o por haber sufrido un accidente de trabajo, etc. ; obedece también a factores de tipo laboral como puede ser encontrarse en el cumplimiento de una comisión oficial que obligue a ausentarse al trabajador y finalmente a condiciones jurídicamente reglamentadas como lo son el disfrute de vacaciones y descansos semanales y los días festivos. El ausentismo físico injustificado se divide a su vez en ausentismo por jornada completa y ausentismo por jornada

parcial, los ejemplos anteriormente mencionados corresponden a la primera subclasificación, por lo que toca al ausentismo justificado parcial, el cual solos se presenta por razones médicas laborales.

- **Ausentismo físico injustificado:** El ausentismo físico injustificado se define como la inasistencia no esperada de un empleado a su centro de trabajo explicando motivos ficticios o no justificados, como el anterior ausentismo este también se clasifica en total o parcial.

El ausentismo físico injustificado es total cuando la ausencia se prolonga a lo largo de toda la jornada como en el caso de las faltas, las licencias y las incapacidades ficticias.

El ausentismo físico injustificado es parcial, temporal o incompleto cuando la ausencia no abarca la totalidad de la jornada, es decir, cuando se he llegado tarde, salido temprano, o solicitando un permiso destinado a resolver un asunto en particular (no oficial).

### **Efectos del Absentismo Laboral.**

El ausentismo laboral representa serios efectos negativos en todas las empresas, sin importar el rubro o tamaño de la organización. Especialmente si se trata de inasistencias o tardanzas injustificadas. A continuación se presentan las principales consecuencias de este problema.

#### **En la empresa:**

- La productividad de la empresa se ve seriamente afectada.

- Genera malestar en los demás colaboradores, ya que tendrán que cubrir las inasistencias y cumplir con las tareas inconclusas.
- Aquellos colaboradores que cumplen las funciones de supervisores son los más afectados, ya que son los que tienen que lidiar y controlar las inasistencias.
- El cumplimiento de las metas y objetivos se ve afectado.
- En el caso de las fábricas o constructoras, genera fallos directos en el servicio. En muchos casos, se presenta una pérdida considerable de clientes.
- Muchas empresas optan por contratar personal de reemplazo, provocando gastos adicionales en los pagos y capacitaciones.

**Para el colaborador:**

- Las inasistencias y tardanzas representan descuentos en sus salarios.
- Provoca la desmotivación y desvinculación con la empresa.
- Genera conflicto con sus compañeros por la carga extra de trabajo que representó su ausencia. Especialmente si la falta o tardanza no fue justificada.

**Consejos para reducir el absentismo laboral.**

El absentismo laboral supone un gran coste para las empresas y no reporta ningún beneficio, por el contrario puede perjudicar a la empresa de forma injustificada. A continuación, se presentan algunos consejos para reducir el absentismo laboral:

- Reducir la carga de trabajo para corregir los desajustes adaptando el trabajo a la persona.

- Incrementar las capacidades de la persona promoviendo hábitos de vida y de trabajo saludables.
- Jornada continúa o compacta.
- Racionalización de horarios.
- Políticas de turnos.
- Tratar a los empleados como personas con vida privada.
- Programas de formación para el desarrollo de profesionales.
- Programas de retribución por competencia.
- Planes de incentivación y motivación.
- Hacer más interesante el trabajo.
- Aumentar la participación y la colaboración de los trabajadores.
- Ofrecer retroalimentación precisa y oportuna sobre el desempeño.
- Medidas dirigidas a solucionar gestiones cotidianas.

### **Medición del absentismo laboral.**

Aunque no se encuentra en la bibliografía una forma única de medir el absentismo laboral, ya que éste depende de las características y las necesidades de cada empresa, los índices que con mayor frecuencia se utilizan en el absentismo laboral son:

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

T.G.A. = (No. de ausencias en un periodo / No. de trabajadores en nómina para ese periodo) x 100.



**Índice de frecuencia:** Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

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

**Índice de severidad o gravedad:** Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados.

$$\text{I.S.} = (\text{Número de días perdidos} / \text{Total, Horas-hombre trabajadas}) \times 200.000$$

## Hipótesis

En toda investigación se debe establecer una hipótesis la cual debe ser congruente con el problema identificado, así como con los elementos que conforman el diseño de la investigación. La función principal de la hipótesis dentro de la investigación es servir de guía, eje o soporte para dar una explicación supuesta a ciertos hechos. Al elaborar la hipótesis el equipo investigador no cuenta con la certeza de poder comprobarla, por tanto, debe ser elaborada de manera clara, sencilla, entendible al lector, coherente y principalmente que brinde información que esté directamente relacionada con los hechos mencionados en la investigación.

Para el proyecto “Diseño de estrategias para determinar y reducir índices de absentismo causado por enfermedades respiratorias, en los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34 de la Empresa Eccosis Ingeniería S.A.S en Tauramena – Casanare, se proponen las siguientes hipótesis:

### **Hipótesis de Investigación.**

El índice de absentismo, de los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías, debido a enfermedades respiratorias puede ser reducido con el diseño de estrategias enfocadas en el mejoramiento de las condiciones de salud.

### **Hipótesis nula.**

La hipótesis nula hace referencia a la opinión general del investigador respecto a un tema, quien tratara de refutar, rechazar o anular la hipótesis propuesta.

Después de haber estudiado los casos de absentismo laboral. Se requiere contrastar si el diseño de estrategias enfocadas en mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, reducirá

el índice de absentismo laboral; o si por lo contrario este no incide en la reducción del absentismo.

Para este trabajo la hipótesis nula será:

H0: el índice de absentismo, de los trabajadores de control de tráfico en las vías, debido a enfermedades respiratorias no se puede reducir con el diseño de estrategias enfocadas en el mejoramiento de las condiciones de salud.

**Hipótesis alterna.**

El índice de absentismo, de los trabajadores de control de tráfico en las vías, debido a enfermedades respiratorias permanece constante, aún con el diseño de estrategias enfocadas en el mejoramiento de las condiciones de salud.

### **Marco Metodológico.**

El Marco Metodológico es la definición e ilustración de las actividades realizadas para el análisis del problema de investigación, es el capítulo de la tesis u proyecto cuyo objetivo principal es precisar los métodos, técnicas, estrategias, procedimientos e instrumentos utilizados por el investigador para lograr los objetivos, en éste se refleja la aplicación secuencial, procedimental y racional de los conceptos presentados en el marco teórico que servirán para responder la pregunta de investigación ya planteada. Información tomada de [colmayorbolivar.edu.co/files/Metodologia-presentacion-trabajos-investigacion.pdf](http://colmayorbolivar.edu.co/files/Metodologia-presentacion-trabajos-investigacion.pdf)

El enfoque metodológico de esta investigación es de carácter descriptivo - cualitativo, aplicado a una empresa de la región del Casanare, la cual desarrolla obras en diversas ramas de la ingeniería, para el análisis del presente estudio desarrollaremos estrategias para reducir los índices de absentismo causado por enfermedades respiratorias, en los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34 de la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S.

### **Tipo de Estudio.**

**Investigación descriptiva:** Según Tamayo y Tamayo M. (Pág. 35), en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

Según Sabino (1986) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”. (Pág. 51) Información tomada de [bianneygiraldo77.wordpress.com/categoría/capitulo-iii/](http://bianneygiraldo77.wordpress.com/categoría/capitulo-iii/)

Otra definición, precisa que la investigación descriptiva tiene como objetivo principal llegar a conocer las costumbres, actitudes y situaciones que predominan en la descripción exacta del objeto de estudio. Se encarga de identificar las relaciones existentes entre dos o más variables. Los investigadores no solo recolectan datos sino que se encargan de estudiar y analizar para obtener resultados significativos que puedan contribuir al conocimiento. Información tomada de [tiposdeinvestigacion.org](http://tiposdeinvestigacion.org).

**Paradigma cualitativo:** se relaciona estrechamente con las perspectivas dialécticas y estructurales de la realidad, centrada en analizar y comprender las respuestas de los individuos a las acciones y conductas sociales. A diferencia del paradigma cuantitativo, en este se utilizan otras técnicas fundamentadas el análisis del lenguaje como la entrevista, discusiones temáticas, técnicas de creatividad social, entre otros.

Con este paradigma se quieren comprender las estructuras de la sociedad más que cuantificarlas, poniendo el foco en la subjetividad de las personas y su percepción de la realidad (Gray, 2012). Información tomada de [delifeder.com/tipos-paradigma/](http://delifeder.com/tipos-paradigma/)

**Alcance.**

Aplica a todos los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34 de la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S, en el área rural del municipio de Tauramena en el Departamento de Casanare.

**Diseño o método previsto.**

El diseño de investigación, es la estrategia que adopta el investigador con el fin de dar respuesta a los problemas planteados. Se eligió para la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S la investigación descriptiva donde se va a realizar un estudio definiendo como objetivo la población, con el fin de materializar la información necesaria para la investigación y el instrumento a usar como búsqueda de información es la encuesta.

La investigación descriptiva describe la realidad del estudio, con el fin de esclarecer una verdad llegando a comprobar una hipótesis, se realiza llevando la descripción, registro, análisis e interpretación de la realidad del hecho, y su característica es presentar una interpretación correcta.

Las siguientes etapas hacen parte de la investigación descriptiva:

- Descripción del problema
- Definición y formulación de hipótesis
- Supuestos que se basan las hipótesis
- Marco teórico
- Selección de técnicas de recolección de datos
- Población
- Muestra

- Categorías de datos, a fin de facilitar relaciones.
- Verificación de validez de instrumentos
- Descripción, análisis e interpretación de datos.

Existen diversos tipos de estudios descriptivos como lo son; estudio por encuesta, estudios de casos, estudios exploratorios, estudios causales, estudios de desarrollo, estudios de conjuntos, estudios de correlación. Se ha escogido el estudio por encuesta lo cual define la realidad que se obtiene, es limitada por el tipo de pregunta. Información tomada de [monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtml](http://monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtml)

### **Contexto de la Empresa.**

ECCOSIS INGENIERÍA SAS, empresa multidisciplinaria que genera valor a sus partes interesadas mediante consultoría, asesoría, capacitación, obras de alto riesgo, seguridad vial y ambiental ubicada en la ciudad de Yopal en el departamento de Casanare en la Carrera 29 No 25-25 Barrio los héroes. Presta además los siguientes servicios:

- Entrenamiento.
- Capacitación.
- Consultoría
- Obras de alto riesgo.
- Servicios ambientales y de saneamiento.
- Ingeniería.
- Seguridad vial.

**Misión:** Eccosis Ingeniería es una empresa multidisciplinaria dedicada a la fabricación de soluciones de ingeniería, para prevenir y contrarrestar los peligros asociados en el sector industrial y productivo; por medio de capacitaciones, consultoría, seguridad vial, ambiental y social, desarrollo de obras civiles y mecánicas con seguridad y a la medida.

**Visión:** En el 2024 ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S tendrá reconocimiento nacional, proyectando liderazgo en la creación de soluciones innovadoras de ingeniería en las organizaciones públicas y privadas, generando valor superior a los colaboradores, clientes y accionistas, mediante el desarrollo sostenible de proyectos multidisciplinarios.

**Política integrada de Gestión:** ECCOSIS INGENIERÍA SAS, empresa multidisciplinaria que genera valor a sus partes interesadas mediante consultoría, asesoría, capacitación, obras de alto riesgo, seguridad vial y ambiental; es una empresa comprometida que cuenta con el respaldo de la alta dirección para el cumplimiento de la legislación colombiana vigente y aplicable con respecto a los requisitos del cliente; en la seguridad, salud en el trabajo e impacto socio ambiental. Mantenemos la satisfacción de nuestros clientes y el desarrollo de nuestros proveedores basados en la mejora continua, la prevención de accidentes e incidentes de trabajo, lesiones personales, enfermedades laborales, daño a la propiedad y la identificación de peligros, determinando los respectivos controles.

#### **Población, muestra e instrumentos.**

**Población:** La población objetivo de este estudio corresponde a trabajadores de ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S que realizan control de tráfico vehicular denominados auxiliares de tránsito en las vías de operación del bloque llanos 34 ubicado entre los municipios de



Villanueva y Tauramena en el departamento de Casanare para la operación de explotación de hidrocarburos de GEOPARK COLOMBIA S.A.S en Colombia.

**Muestra:** La muestra está representada por un total de (10) trabajadores, cuya función como auxiliares de tránsito es controlar el tráfico vehicular en las vías de Operación del bloque llanos 34 en los municipios de Villanueva y Tauramena en el departamento de Casanare, en los que se analizarán las estrategias para disminuir los índices de absentismo.

Este tipo de muestra corresponde a un muestreo probabilístico aleatorio, teniendo en cuenta que en el control de tráfico vehicular podemos analizar a todos los trabajadores para definir las estrategias para disminuir los índices de absentismo dentro de la organización.

**Instrumentos:** para el desarrollo de la investigación, se realizará una encuesta tipo mixta de 9 preguntas de tipo dicotómica y de opción múltiple con respuesta simple. Aplicada a los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34 de la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S, en el área rural del municipio de Tauramena en el Departamento de Casanare. Donde se podrá identificar si alguna vez se ha ausentado, cuáles han sido las causas, si presenta alguna enfermedad, cuánto tiempo se ha ausentado, con qué frecuencia se ausenta y si conoce algunos parámetros que la empresa maneje con respecto al absentismo laboral.

Se aplicará dicha encuesta teniendo en cuenta la disponibilidad de la empresa, a la cual se le solicitará con previo aviso permiso para realizar una visita a campo, donde se hará una charla

con los colaboradores involucrados en la investigación y se aplicarán la encuesta correspondiente. (Anexo 1. Encuesta).

**Materiales y equipos:** para la aplicación de la encuesta se requiere:

- Computador: tipo portátil diseño básico.
- Internet: portátil u hogar.
- Papel: resma tamaño carta.
- Impresora: de características básicas.
- Esferos: esfero normal de tinta color negra.

**Fases del Proyecto.**

**Primera fase, inicio:** en esta primera fase se realizó la conformación del grupo de trabajo, se discutió el tema a investigar, eligiendo como opción el “DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA REDUCIR ÍNDICES DE ABSENTISMO, EN LA EMPRESA ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S” por ser el de más amplia investigación y porque se centra en la solución del tema de seguridad y salud en el trabajo.

Dando continuidad al desarrollo de la fase se definió el título, alcance y la descripción del objetivo que perseguimos, para transmitir de manera fácil y directa la información necesaria a todo el grupo de trabajo y enfocar la investigación.

**Segunda fase, diseño o planificación:** en esta fase se definieron:

- Objetivos específicos: actúan como mediadores y camino para cumplir el propósito principal del proyecto.

- Marco referencial: referencia los puntos del tema frente a lo expuesto por otros autores en trabajos semejantes, los cuales permiten el acceso a la información básica de estos.
- Marco legal: leyes o normas en las cuales se fundamenta la investigación.
- Marco conceptual: definición de conceptos y explicación de teorías.
- Marco teórico: una de las fases más importantes de un trabajo de investigación, consiste en desarrollar la teoría que va a fundamentar el proyecto con base al planteamiento del problema que se ha realizado.
- Hipótesis: usada para responder de forma alternativa el problema de la investigación.

**Tercera fase, desarrollo:** se define la clase de estudio, eligiendo la investigación descriptiva, donde se realiza la contextualización de la empresa definiendo la población objetivo, métodos e instrumentos a usar en la investigación.

**Cuarta fase, análisis:** en esta fase se busca discutir los resultados arrojados y tabulados con el fin de encontrar una respuesta al problema de investigación planteado.

**Quinta fase, evaluación del proyecto:** en esta fase se evidencian las desviaciones del proyecto y las correcciones a realizar.

### **Análisis e interpretación de los resultados.**

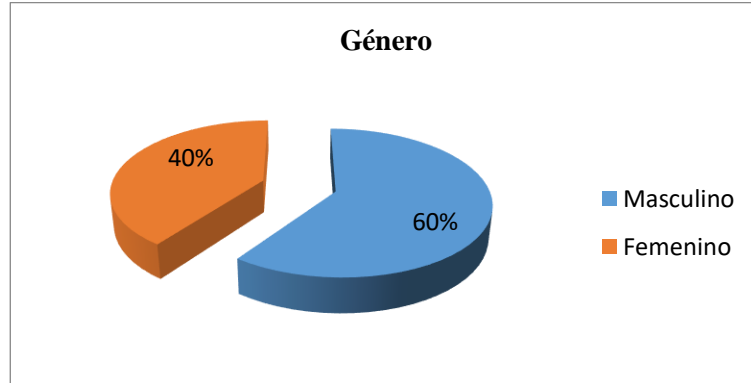
En este apartado se realiza la revisión, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los trabajadores que realizan el control de tráfico en las vías de operación del bloque llanos 34 de la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S, en el área rural del municipio de Tauramena en el Departamento de Casanare, con el fin de analizar las causas por las cuales se presenta el ausentismo laboral en dicha posible, para luego proceder a diseñar las estrategias que disminuyan los índices de ausentismo presentados.

Se empleó la encuesta como instrumento de medición y obtención de información de fuente primaria, mediante la observación directa para contar con información veraz y confiable, adicionalmente a ello, el cuestionario se encuentra fundamentado teóricamente sobre ausentismo laboral, teniendo en cuenta los principios y políticas institucionales.

La herramienta utilizada consta de preguntas cerradas, opción múltiple y de única respuesta, que permite analizar todas las variables que influyen para que se presente ausentismo, enfocando las preguntas hacia situaciones como inasistencia al trabajo por enfermedad o por condiciones de la actividad rutinaria laboral.

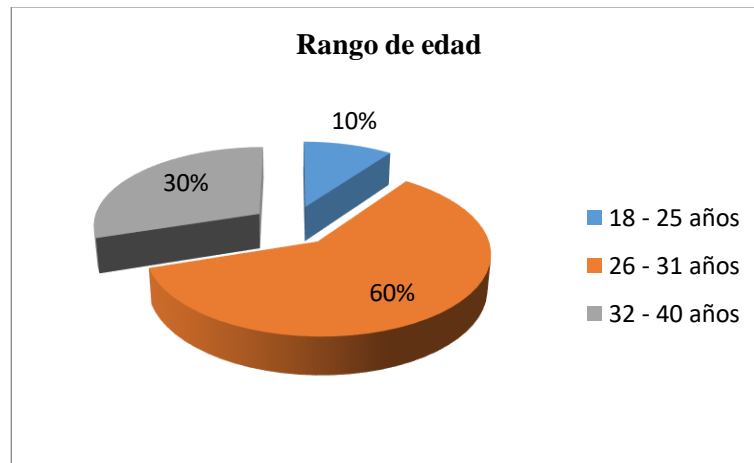
Teniendo en cuenta que la muestra consta de 10 trabajadores del tráfico de vías, a continuación, se presentan los resultados con las variables analizadas en el estudio de la siguiente manera:

**Figura 1. Género**



En el total de la muestra escogida para la investigación predomina el sexo masculino, situación que parece dentro de la media estadística teniendo en cuenta el tipo de labor que realizan los trabajadores de tráfico vial y el ambiente un poco hostil para ser realizado por mujeres.

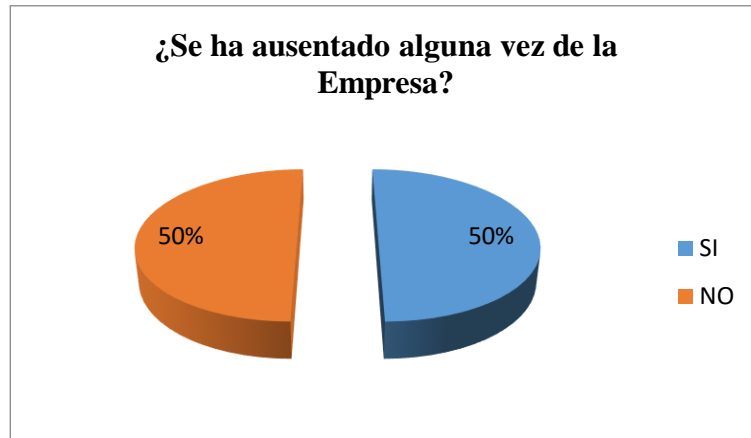
**Figura 2. Rango de edad.**



De acuerdo a los resultados arrojados en la gráfica, se puede decir que los trabajadores del control de tráfico, la mayoría se encuentra ubicado en un rango de edad que va entre 26 a 31 años con una participación del 60% de la muestra, esto indica que la mayor parte de la muestra

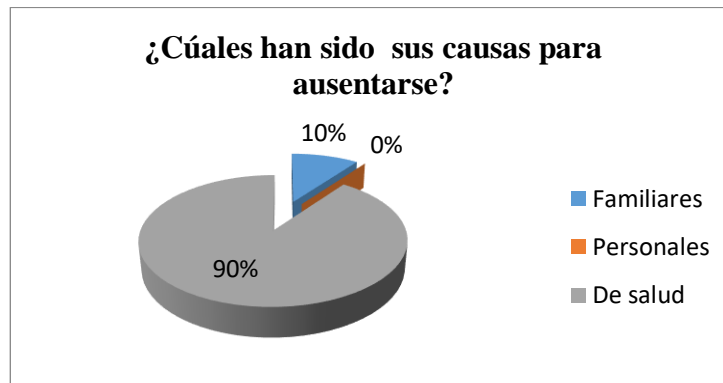
son personas jóvenes que se encuentran en una edad altamente productiva, siendo un aspecto de suma importancia para la Empresa.

**Figura 3. Pregunta 1 - Encuesta.**



La gráfica presenta un comportamiento de ausentismo para una respuesta positiva por parte de la mitad de los trabajadores encuestados, situación que preocupa ya que la muestra es pequeña y se está presentando este comportamiento en el 50% de los trabajadores.

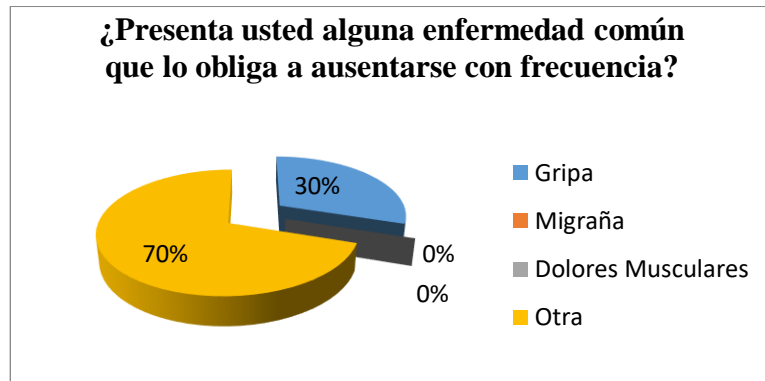
**Figura 4. Pregunta 2 – Encuesta.**



De acuerdo a la gráfica se evidencia que la causa más recurrente de las ausencias de los trabajadores son “De salud” con una participación del 90% de la muestra escogida, seguido del 10% por causas “Familiares”, notablemente los trabajadores han presentado enfermedad a causa

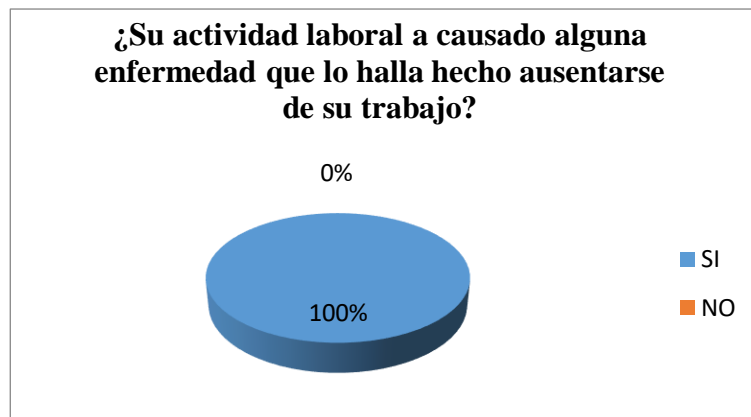
de los agentes a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de su función, situación que los ha obligado a ausentarse de sus puestos de trabajo.

**Figura 5. Pregunta 3 – Encuesta.**



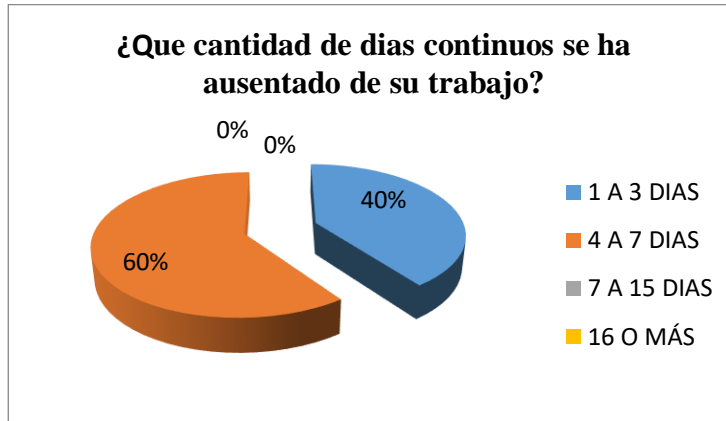
Se observa que la gripa representa un 30% de las enfermedades de base o comunes que vienen presentando los trabajadores, y el 70% correspondiente a 7 de las personas encuestadas manifiesta “Otra” enfermedad común como lo son las afecciones respiratorias.

**Figura 6. Pregunta 4 – Encuesta.**



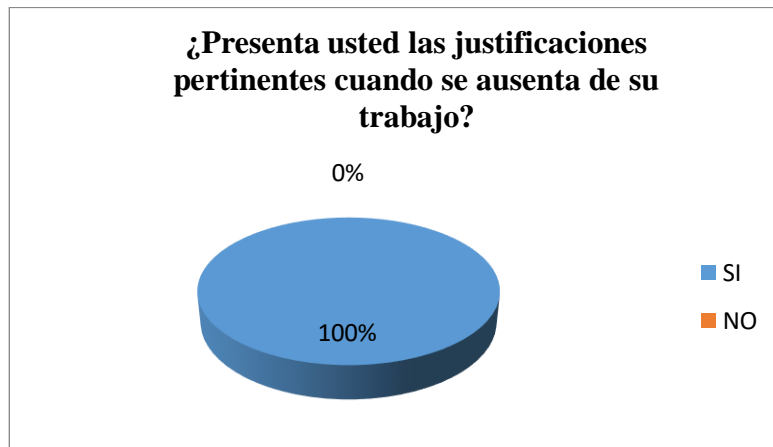
El 100% de los trabajadores encuestados considera que el motivo principal por el que se generan sus ausencias corresponde a enfermedades asociadas al trabajo.

**Figura 7. Pregunta 5 – Encuesta.**



Se observa que el 60% de los trabajadores se han ausentado de su trabajo en una proporción de 4 a 7 días, el 40% restante manifiesta haberse ausentado en un rango 1 a 3 días consecutivos. Esto indica que los trabajadores se ausentan por un periodo prolongado cada vez que presentan enfermedad, situación que afecta a la empresa por la cantidad de días de ausentismo generado.

**Figura 8. Pregunta 6 – Encuesta.**



A esta pregunta el 100% de los trabajadores responde que sí, ya que al tratarse de ausentismo por enfermedad se da manejo a través de la EPS y su justificación es la incapacidad médica que emite el profesional en salud.

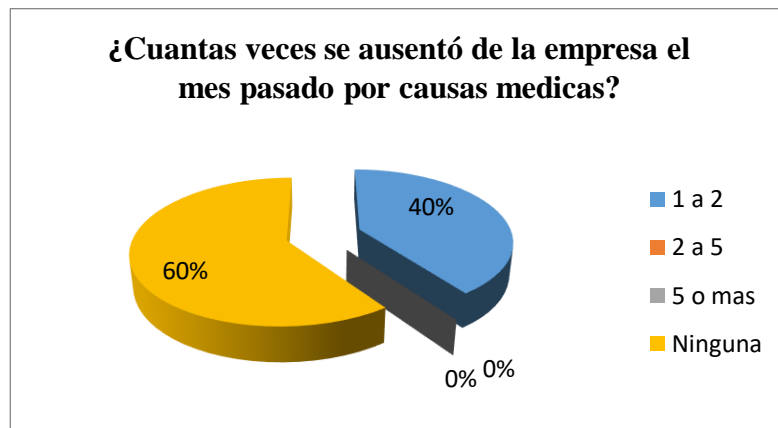


**Figura 9. Pregunta 7 – Encuesta.**



El 80% de las personas encuestadas respondieron que la empresa lleva un control, porque tienen conocimiento del seguimiento que realiza la empresa para los índices de ausentismo laboral y la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el 20% contesta NO porque no sabe si esto se realiza y la encuesta no presentaba una tercera opción de respuesta.

**Figura 10. Pregunta 8 – Encuesta.**



Se observa en la gráfica que el 40% de los trabajadores refieren haberse ausentado de 1 a 2 veces de la empresa por causas médicas, el 60% de las personas encuestadas contestaron la opción Ninguna, se debe tener en cuenta que la encuesta fue aplicada a una muestra pequeña y

que la pregunta es muy específica y sólo permite contestar para el fenómeno presentado en el mes inmediatamente anterior.

**Figura 11. Pregunta 9 – Encuesta.**



Para esta pregunta, el 100% de los trabajadores contestan que no les afectaría en su labor que la Empresa realizara un control del ausentismo, ya que manifiestan que les gustaría que se llevaran a cabo más visitas e inspecciones de los lugares de trabajo para que se mejoren en algunas rutas sus condiciones de trabajo.

## Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada mediante el diseño de estrategias para la reducción de índices de absentismo en Eccosis Ingeniería SAS es de gran importancia y relevancia partir desde el punto en que debemos considerar el impacto del absentismo para las organizaciones tanto en el ámbito laboral como en el nivel de productividad de las mismas.

Es por esta razón que la medición de los índices de absentismo en las organizaciones hace parte fundamental del departamento de recursos humanos ya que se convierte en un indicador diciente que permite realizar seguimiento en el tiempo para analizar su evolución y su respectivo plan de acción para la mitigación y reducción de los mismos.

Entre el análisis de causalidad y las principales razones que enmarcan las enfermedades con los índices de absentismo se encuentran las enfermedades relacionadas con el aparato respiratorio las cuales son comunes por los climas cambiantes de la zona tropical en donde nos encontramos geográficamente ubicados, la presencia de polvos en las vías de operación de las actividades de control de tráfico favorecen la aparición, el transporte y el contagio con virus que pueden generar gripes y otras patologías asociadas.

La situación presente en la empresa requiere de un plan de acción directo enfocado hacia el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores y a la implementación de medidas preventivas y de control respecto a la incidencia de las enfermedades respiratorias y su afectación sobre la salud de los trabajadores no sin descuidar otros factores de riesgo identificados dentro de la encuesta aplicada a los trabajadores.

También producto de la investigación se pudo determinar según los datos obtenidos que es importante analizar que existen otras enfermedades que han causado la inasistencia de los trabajadores a su jornada laboral y por tanto aumentado los índices de absentismo dentro de la organización lo que se convierte en un factor determinante y contundente que le podría dar una dirección distinta a la investigación.

El ausentismo presentado en la organización genera una afectación económica a los intereses empresariales y a su desarrollo económico, afecta su productividad influyendo directamente en la competitividad, genera un aumento sensible en los costos de personal, ya que debe considerarse que todos los puntos deben contar con control para el tráfico vehicular en jornadas continuas que van de 6:00 de la mañana hasta 6:00 de la tarde con horarios intermedios de descanso entre las 10:00 a las 10:30 am, hora de almuerzo entre las 1:00 y 2:00 pm y descanso en la jornada de la tarde entre las 3:00 y las 3:30 pm.

Se consideró como estrategias para la disminución de índices de ausentismo en la empresa Eccosis Ingeniería SAS los siguientes aspectos, enfocados en el mejoramiento de las condiciones de salud:

- La implementación en el uso de mascarillas para material particulado con filtro N95.
- Se realizará dentro de las unidades sanitarias instaladas en los puntos de control, instalación de lavamanos con suministro de agua constante para el lavado de manos.

- Se debe considerar dentro de los programas de promoción y prevención de la organización jornadas de vacunación en contra del virus de la influenza.
- Realizar mediciones ambientales relacionadas con la influencias del material particulado en las actividades de control de tráfico para las vías de operación del bloque llanos 34.
- Vincular a todo el personal en jornadas para promover hábitos de vida saludable, ejercicio y mantener una vida sana ya que esto promueve estados de salud óptimos.

La inversión de la actual propuesta además de convertirse y ser de índole económico hace parte en su gran mayoría de gestión en el área de seguridad en el trabajo con apoyo permanente en entidades gubernamentales o privadas las cuales pueden favorecer nuestra gestión y a nivel gerencial suministro de elementos de protección personal entre otros elementos que mitiguen la exposición a factores de riesgo, que pueden ser determinantes en el contacto y contagio de diversas patologías, se calcula un monto de inversión de \$10.756.900 y la pérdida calculada para el año 2019 por ausentismos laborales relacionados con la inversión de cubrir y relevar a los trabajadores como auxiliares de tránsito asciende a \$58.670.800 es decir que la organización no solo disminuirá la pérdida por la aplicación de los planes de acción diseñados sino que también aumentará la productividad y disminuirá los costos directos e indirectos generados a causa de los ausentismo.

Es importante indagar estudios de las secretarías de salud de las áreas de influencia del estudio en mención para verificar y determinar nuevas rutas de investigación con el fin de determinar si existen virosis o enfermedades pandémicas que se encuentren afectando el área.

Se pudo determinar que la implementación de las estrategias favorecerán de manera positiva a la organización y en general a los trabajadores en aspectos que favorecen seguridad y la salud de los mismos, de igual forma este estudio se convirtió en una herramienta fundamental para indagar, consultar y generar mejor calidad de vida para los trabajadores y menos desgaste en el área administrativa de la organización en la búsqueda de la mejora eficaz de los procesos.

## Discusión

Teniendo en cuenta la parte socio demográfica, los trabajadores de control de tráfico se encuentran en un rango de edad entre los 26 y 31 años, predominando el género de sexo masculino, lo anterior representa que la edad en la que se encuentran es altamente productiva.

La participación de la muestra de la población es del 60%, el comportamiento de ausencias registradas por medio de la encuesta como se observa en la gráfica 1 es del 50%, situación preocupante ya que es una población pequeña y se presenta este alto nivel de ausencias.

Los eventos recurrentes de ausencia de los trabajadores son el 90% por salud y el 10% por causas familiares, se han presentado problemas de salud en el desarrollo de las funciones desarrolladas por los trabajadores originándoles enfermedades a causa de los agentes a los cuales se encuentran expuestos asociados a su puesto de trabajo, los días de ausencia por incapacidad se presentan en mayor proporción en el rango de 4 a 7 días y los episodios se ligan a las condiciones de trabajo, lo cual puede causar deterioro de salud a causa de las enfermedades respiratorias.

Con relación a las enfermedades comunes que obliga ausentarse a los trabajadores de ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S encontramos la mayor cantidad en afecciones respiratorias que comprometen directamente el pulmón y las vías respiratorias produciendo asma, rinitis y entre otras enfermedades. También encontramos que el 40% de los trabajadores refieren haberse ausentado de 1 a 2 veces en el último mes por causas médicas y la gran mayoría respondieron no haberse ausentado.

Por otra parte, el 80% de las personas encuestadas responden que la empresa ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S realiza el respectivo seguimiento del ausentismo laboral de manera específica, con el fin que permita centralizarse y desarrollar acciones puntuales y objetivas con el fin de mitigar los registros absentistas.



### Recomendaciones

- El ausentismo laboral es alto y es causado por problemas de salud, siendo común las afecciones respiratorias. Por esta razón es recomendable capacitar al personal sobre higiene y hábitos para la prevención de enfermedades respiratorias.
- Se recomienda desarrollar un programa interno en la empresa para la prevención y promoción de enfermedades respiratorias. Dentro de este programa debe estar plasmado control de salud periódica por parte de un profesional en salud.
- Se recomienda implementar el uso de mascarilla (3M 8511 Mascarilla A Prueba de Polvo Tapaboca Respirador de partículas Tipo N95) la cual es la más idónea para esta labor. Ya que es recomendada para el alivio del polvo y ciertas partículas encontradas durante los proyectos de lijado, aserrado, barrido, también ayuda a filtrar las partículas de polvo que se encuentran durante las actividades al aire libre.
- Realizar mediciones de partículas contaminantes en el aire donde existe mayor flujo vehicular, teniendo presente que el rango debe ser menor a 1,5 micras (PM<sub>2,5</sub>) de material particulado, las cuales la constituye principalmente los vehículos que utilizan diesel como combustible. En este caso se recomienda disminuir la exposición del personal por medio de la rotación.
- Crear un programa que busque la concientización de las empresas del sector y de los habitantes del sector en base a la disminución del tráfico automotor y como columna

vertebral una red de transporte basado en la utilización de vehículos que movilicen mayor cantidad de personas.

## Referencias

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method&researchdesign). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.
- Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA) (2017). Efectos del material particulado (PM) sobre la salud y el medioambiente. Recuperado de: <https://espanol.epa.gov/espanol/efectos-del-material-particulado-pm-sobre-la-salud-y-el-medioambiente>
- Aguilar, M. S., Pérez, G. B., & Díaz, G. G. (02 de 09 de 2011). Enfermedades potenciales derivadas de factores de riesgo presentes en la. *Medicina y seguridad en el trabajo*. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n225/original3.pdf>
- Alvares, A. (1999, citado en 2019). *Salud Pública y medicina preventiva*. México: Manual Moderno.
- Álvarez, X. E. P., & Martín, A. F. M. (2010). ANÁLISIS HISTÓRICO EPIDEMIOLÓGICO DE LA PANDEMIA DE GRIPA DE 1918-1919 EN PUENTE NACIONAL, SANTANDER. *REVISTA SALUD, HISTORIA Y SANIDAD*, 5(2).
- American Lung Association. (17 de Abril de 2018). Salud pulmonar y enfermedades. Obtenido de American Lung Association: Recuperado de: <https://www.lung.org/espanol/salud-pulmonar-y-enfermedades.html>
- Arias Galicia, F. (2006). *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño*; Editorial Trillas, Sexta edición; México, D.F

- Ávila Rodríguez, G., Villamil Cárdenas, G., (2015) .Manual de Señalización vial Dispositivos uniformes para la regulación del tránsito en calles, carreteras y ciclorutas de Colombia 2015. Colombia: Mintransporte.
- Balderas Pedrero, M. (2005). Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición; México, D.F
- Bohlander, G. (2001). Administración de recursos humanos; Editorial Thomson, Doceava edición; México, D.F
- Carvajal Rodríguez, L., Problema de investigación. Qué es un problema de investigación. (En línea). Recuperado de: <https://www.lizardo-carvajal.com/problema-de-investigacion/>
- Castillo Ávila, I. Y., Galarza Herrera, B. C., & Palomino Gómez, H. (2013). Condiciones de trabajo y salud de moto-taxistas. Cartagena, Colombia. *Revista Científica Salud Uninorte*, 29(3).
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; México, D.F
- Chruden, H. (1986). Administración de personal; Editorial Iberoamericana, tercera edición; México, D.F
- Contreras T, G.; Torrealba J, Bernardita; Salinas F, Mauricio., (2014) Enfermedades respiratorias laborales en Chile: Ley 16.744. CONICYT Chile. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071773482014000100005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071773482014000100005)
- Cr. Baptista; D, Cr. Méndez; S, Cra. Zunino; N. (2016). Ausentismo Laboral. Recuperado de: [http://fcea.edu.uy/Jornadas\\_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf](http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf)
- Crevillén, A. A. (2014). La Enfermedad profesional en España. *Ciencia Forense*, 17, 17.

Cruz, A. El ausentismo en las empresas. (En línea). Recuperado de:

<https://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas.shtml>

Cuídate plus (2015), enfermedades respiratorias. Recuperado de

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/respiratorias.html>

Danatro, D. (1994). Ausentismo laboral de causa medica en una institución; Editorial

Montevideo, primera edición; México, D.F

Davis, K. (2007). Comportamiento humano en el trabajo; Editorial Mc Graw Hill, sexta

edición; México, D.F

Díaz, J. M. O., Abril, F. G. M., & GARZÓN, J. A. G. (2010). Salud y trabajo: minería

artesanal del carbón en Paipa, Colombia. Avances en Enfermería, 28(1), 107-115.

Domínguez Gutiérrez, S., Revista de Educación y Desarrollo. Octubre – Diciembre de 2007.

El objeto de estudio en la investigación. Diversas aproximaciones. (En línea).

Recuperado de:

[http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/7/007\\_Dominguez.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/7/007_Dominguez.pdf)

Economía y Negocios. (2018). Lunes, cuando más se falta al trabajo en el país. (En línea).

Recuperado de: [https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-](https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-ausentismo-laboral-en-colombia-266196)

[ausentismo-laboral-en-colombia-266196](https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-ausentismo-laboral-en-colombia-266196)

EcuRed. Objeto de investigación. (En línea). Recuperado de:

[https://www.ecured.cu/Objeto\\_de\\_Investigaci%C3%B3n](https://www.ecured.cu/Objeto_de_Investigaci%C3%B3n)

Escobar, V., Cómo elegir un tema de investigación. (En línea). Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=a3SUtrizsFY>

- Espinoza Freire, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139.
- Etapas de la investigación. El planteamiento del problema de investigación. (En línea). Recuperado de: [https://www.integrando.org.ar/investigando/el\\_problema.htm](https://www.integrando.org.ar/investigando/el_problema.htm)
- Fernández, C. (2004 (Citado en Junio 2019)). El IMSS en cifras: Indicadores de salud en el trabajo. *RevMed IMSS*, 79-88.
- Formación GCC. (2019). Índice de ausentismo en Call Center. (En línea). Recuperado de: <https://formaciongcc.com/indice-ausentismo-call-center/>
- Fuente randolpgr16.blogspot.com.co. El Ausentismo Laboral. (2016). (En línea). Recuperado de: <http://prevencionar.com.co/2016/10/11/el-ausentismo-laboral/>
- Garrote F. Caroline., Malagón, J., Morgan,R.,Combariza D, Varona M. (citado en junio 2019) Caracterización de las condiciones de salud respiratoria de los trabajadores expuestos a polvo de carbón en minería subterránea en Boyacá. *Revista Salud UIS* 4, 2014.
- Gómez, L. A., Tovar, H. C., & Agudelo, C. A. (2003). Utilización de servicios de salud y perfiles epidemiológicos como parámetros de adecuación del Plan Obligatorio de Salud en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 5, 246-262.
- González Hernández, G., El objeto de la investigación y la terminología pedagógica. (En línea). Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos82/objeto-investigacion-terminologia-pedagogica/objeto-investigacion-terminologia-pedagogica.shtml>
- González Ramírez, T.; García Lázaro, I.; López Gracia, Á., Universidad de Sevilla – Ciencias de la Educación. Módulo 2 Alfabetización Informacional. La definición de los objetivos de investigación. (En línea). Recuperado de:

[https://bib.us.es/educacion/sites/bib3.us.es.educacion/files/poat2016\\_2\\_3\\_2\\_objetivos\\_de\\_investigacion.pdf](https://bib.us.es/educacion/sites/bib3.us.es.educacion/files/poat2016_2_3_2_objetivos_de_investigacion.pdf)

Guía de la asociación colombiana de neumología y cirugía de tórax, neumología ocupacional internet (citado en junio de 2019). Recuperado de: <http://docplayer.es/9447342-guias-de-la-asociacion-colombiana-de-neumologia-y-cirugia-de-torax-neumologia-ocupacional.html>

Gutiérrez Bonilla, M., Facultad de Ciencias Políticas y Relacionales Internacionales. Bogotá (Colombia). Del tema al planteamiento del problema de investigación. (En línea). Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/blogs/mlgutierrez/files/Del-tema-al-Planteamiento-del-PROBLEMA-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

Hetch, C. Previpedia. (2019). Absentismo Laboral. (En línea). Recuperado de: [http://previpedia.es/Absentismo\\_laboral](http://previpedia.es/Absentismo_laboral)

Hnizdo E, Sullivan PA, Bang KM, Wagner G. (citado en junio de 2019) Association between chronic obstructive pulmonary disease and employment by industry and occupation in the US population: a study of data from the Third National Health and Nutrition Examination Survey. *Am J Epidemiol*, 2002; 156:738-746.

Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., & Núñez, G. (2014). Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: análisis de una cohorte de trabajadores formales en Chile. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 21-27.

ICONTEC. Norma Técnica Colombiana NTC 3793: Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral. Santafé de Bogotá: ICONTEC; 1996, p. 2.

Inngresa. (2018). Como afecta el ausentismo laboral a las empresas. (En línea). Recuperado de: <https://inngresa.com/como-afecta-el-ausentismo-laboral-las-empresas/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sector Agrario: Diagnostico de la prevención de riesgos laborales. (En línea).

Recuperado de:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/sst\\_87\\_enlaces.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/sst_87_enlaces.pdf)

López, D. Economipedia. Absentismo Laboral. (En línea). Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>

López, L. D. C., Espinosa, M. A. G., Enríquez, D. R. B., Tulcán, S. M. M., & Zambrano, C.

(2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano. *Tendencias*, 18(2), 69-85.

Lorenzana, Diego. (2015). Pymes y Autónomos. ¿Cómo se puede calcular el absentismo laboral? (En línea). Recuperado de:

<https://www.pymesyaautonomos.com/estrategia/como-se-puede-calcular-el-absentismo-laboral>

Mag, A. I. M. B., Alonso, J. A. C., Jaimes, L. A. C., & Acero, J. C. M. (2015). Perfil de morbilidad por enfermedades infecciosas de las comunidades indígenas pertenecientes al Departamento de Casanare, Colombia. *NOVA Publicación en Ciencias Biomédicas*, 10(18), 195-200.

Martínez, E., Quiroz, C. M., & Rúa, J. A. (2011). Morbilidad respiratoria asociada con la exposición a material particulado en el ambiente. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4).

MC, Mutual. Gestión del Absentismo. (En línea). Recuperado de: [https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71\\_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319)



Medición del ausentismo laboral. (2014). (En línea). Recuperado de:

[http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/indicadores\\_y\\_consideraciones\\_metodologicas.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/indicadores_y_consideraciones_metodologicas.pdf). 1-4

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

Mónica Sánchez; A., Pérez Manríquez, G., González Díaz, G., (citado en junio de 2019)  
Enfermedades potenciales derivadas de factores de riesgo presentes en la industria de producción de alimentos, *Med Segur Trab* 2011; 57 (225) 300-312.

OMS (2012) Directrices de la OMS sobre Nano materiales y salud laboral. Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/nanotechnologies/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/nanotechnologies/en/) acceso octubre de 2012.

Organización Internacional del Trabajo. Clasificación internacional de radiografías de neumoconiosis de la OIT (1980). En: *Enciclopedia de Salud y seguridad en el Trabajo*. Vol. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1998. P 10.37-10.43.

ORP (2013), Exposición laboral a material particulado y nano partículas y su incidencia en la salud del trabajador. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2013/exposicion-laboral-material-particulado-nanoparticulas-su-incidencia-en-salud-trabajador>

OSHA (2003) VLP. Recuperado de [http://www.osha.gov/dts/chemicalsampling/data/CH\\_259640.html/](http://www.osha.gov/dts/chemicalsampling/data/CH_259640.html/)

Otero, A. (2013). *Diferencias departamentales en las causas de mortalidad en Colombia*. Banco de la República.

Oviedo. (2019). Economía colombiana creció 2,7% en 2018. Recuperado de

<https://www.dinero.com/economia/articulo/cuanto-crecio-colombia-en-2018/267679>

Pascual, I. P., Rubio, E. M., Tomás, A. A., & Martínez, A. R. (2018). Infecciones por virus de la gripe y virus respiratorios. *Medicine-Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 12(56), 3291-3297.

Pérez, J; Merino, M. (2017). Definición de Ausentismo. (En línea). Recuperado de:

<https://definicion.de/ausentismo/>

Pérez, M. Los 10 tipos de paradigma más importantes. (En línea). Recuperado de:

<https://www.lifeder.com/tipos-paradigma/>

*Revista Médica del IMSS*, Edición número 17; 2005; México, D.F

Reyes Ponce, A. Administración de personal; Editorial Limusa, edición 30; 2000; México,

D.F

Riquelme, Matías. (2018). Ausentismo laboral ¿Cómo enfrentarlo? (En línea). Recuperado de:

<https://www.webyempresas.com/ausentismo-laboral/>

Rivera, B., Definición del objeto de investigación y etapas del proceso de investigación

cualitativa. (En línea). Recuperado de: [https://es.slideshare.net/victoriab/definicion-del-](https://es.slideshare.net/victoriab/definicion-del-objeto-de-investigacion-y-etapas-del-proceso-de-investigacion-cualitativa)

[objeto-de-investigacion-y-etapas-del-proceso-de-investigacion-cualitativa](https://es.slideshare.net/victoriab/definicion-del-objeto-de-investigacion-y-etapas-del-proceso-de-investigacion-cualitativa)

Robbins, S. (2005). Administración; Editorial Pearson, edición 8; Naucalpan de

Juárez, Estado de México.

Rhodes S, Steers M. Managing employee absenteeism. Adisson-Wesley, editor. United States,

1990.

Rodríguez, M. (2010). La formulación de la hipótesis de investigación. (En línea).

Recuperado de:

<https://www.google.com/amp/s/metodologiadelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la->

- Rosales-Castillo, J. A., Torres-Meza, V. M., Olaiz-Fernández, G., & Borja-Aburto, V. H. (2001). Los efectos agudos de la contaminación del aire en la salud de la población: evidencias de estudios epidemiológicos. *Salud pública de México*, 43, 544-555.
- Saber es práctico. (2017). Cómo citar una página web en APA. (En línea). Recuperado de: <https://www.saberespractico.com/investigacion/apa/como-citar-una-pagina-web/>
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista salud bosque*, 5(1), 43-53.
- Sánchez, Y. (2017). El ausentismo laboral ¿Cómo prevenirlo? (En línea). Recuperado de: <https://www.gerencie.com/el-ausentismo-laboral-como-prevenirlo.html>
- Seara, M. (2015). ¿Cómo reducir el absentismo laboral? (En línea). Recuperado de: <https://www.humanas.es/como-reducir-el-absentismo-laboral/>
- Segura-Contreras, J. F., & Franco, J. F. (2016). Exposición de peatones a la contaminación del aire en vías con alto tráfico vehicular. *Revista de Salud Pública*, 18, 179-187.
- Steers R, Rhodes S. Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 1978; 63: 391-407.
- Stoner James, A. (1996). *Administración*; Editorial Pearson, edición 4; Naucalpan de Juárez, Estado de México
- Torres, S. H. Á., & Casallas, M. I. R. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35).
- Universidad del Rosario Bogotá. (2004; citado en junio 2019). La Importancia de la Salud Ocupacional. *RevCienc Salud*, 5-7.

Vásquez Trespalacios, E. M. (2013). Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia,

2011. *Medicina y seguridad del trabajo*, 59(230), 93-101.

Wikipedia. (2019). Absentismo laboral. (En línea). Recuperado de:

[https://es.wikipedia.org/wiki/Absentismo\\_laboral](https://es.wikipedia.org/wiki/Absentismo_laboral)

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta

Conteste la siguiente encuesta de acuerdo con las experiencias que ha vivido en su profesión

Género:

Masculino

Femenino

edad: \_\_\_\_\_

1. ¿SE HA AUSENTADO ALGUNA VEZ DE LA EMPRESA?

SI

NO

2. ¿CUALES HAN SIDO SUS CAUSAS PARA AUSENTARSE?

FAMILIARES

PERSONALES

DE SALUD

3. ¿PRESENTA UD. ALGUNA ENFERMEDAD COMÚN QUE LO OBLIGA A AUSENTARSE CON FRECUENCIA? COMO:

GRIPA

MIGRAÑA

DOLORES MUSCULARES

OTRA ¿CUAL? \_\_\_\_\_

4. ¿SU ACTIVIDAD LABORAL A CAUSADO ALGUNA ENFERMEDAD QUE LO HALLA HECHO AUSENTARSE DE SU TRABAJO?

SI

NO

5. ¿QUE CANTIDAD DE DÍAS CONTINUOS SE HA AUSENTADO DE SU TRABAJO?

1 A 3 DÍAS

4 A 7 DÍAS

7 A 15 DÍAS

16 O MÁS

6. ¿PRESENTA UD. LAS JUSTIFICACIONES PERTINENTES CUANDO SE AUSENTE DE SU TRABAJO?
- SI
  - NO
7. ¿SU EMPRESA LLEVA UN CONTROL DE AUSENTISMO LABORAL?
- SI
  - NO
8. ¿CUANTAS VECES SE AUSENTÓ DE LA EMPRESA EL MES PASADO POR CAUSAS MEDICAS?
- 1 A 2
  - 2 A 5
  - 5 O MÁS
  - NINGUNA
9. ¿SI SU EMPRESA LLEVARA UN CONTROL DE AUSENTISMO LABORAL AFECTARÍA SU DESEMPEÑO LABORAL O LE INCOMODARÍA?
- SI
  - NO

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA REDUCIR ÍNDICES DE ABSENTISMO EN ECCOSIS INGENIERÍA S.A.S, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los

derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Diego Alexander Castillo Ome		1.115.912.379
Nombre	Firma	Cédula
Yuli Andrea Castillo Cardona		1.112.220.077
Nombre	Firma	Cédula
Diana Zulay Pérez Caro		1.120.574.448
Nombre	Firma	Cédula
Juan Camilo Roncancio Rojas		1.118.548.085
Nombre	Firma	Cédula