

**RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACION
-RAI-**

SALUD LABORAL

**DIAGNÓSTICO SOBRE CAUSAS, RIESGOS Y PELIGROS QUE CONLLEVAN AL AUSENTISMO
LABORAL AL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA INDUFUSION
S.A.S.***

**ALVAREZ, Vanessa; CALDERON, Ximena; CARVAJAL, Luz; GARCIA, Antonio; GRANADOS,
Yazmín****

PALABRAS CLAVE

Absentismo, Seguridad en el trabajo, Enfermedad
laboral

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo realizar el Diagnóstico sobre los riesgos y peligros que llevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa INDUFUSION S.A.S. dedicada a prestar servicios de corte, troquelado y fusionado de entretelas, corte de sesgos y procesos afines para la producción de Prendas exteriores. Se seleccionó una muestra de 70 personas (63 del área de producción y 7 del área administrativa) de ambos sexos, en edades entre 18 y 60 años, que se desempeñan como operarios en la empresa, a los cuales les fue aplicada una encuesta de perfil socio demográfico que permitió clasificar a los trabajadores de acuerdo al sexo, edad, nivel de formación profesional, historia laboral, entre otros y se utilizó una matriz de ausentismo correspondiente al periodo 1 de Enero de 2017 al 31 de Diciembre

De 2017 que nos permitió conocer el ausentismo, las causas, los diagnósticos frecuentes y los costos que genera para la empresa, identificando los factores que afectan su desempeño laboral, teniendo en cuenta que las dos herramientas fueron fundamentales para obtener información verídica.

FUENTES

En total se consultaron 32 referencias bibliográficas distribuidas así: 17 sobre el tema de ausentismo, sus causas, sus características y su clasificación; 5 sobre normatividad Colombiana relacionada con enfermedades laborales y reglamentación del sector trabajo, 1 con el ausentismo en mujeres y 11 relacionadas con medicina y seguridad en el trabajo.

*Trabajo de Grado

** UNITEC, Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Sofía Lizarazo de la Ossa

CONTENIDO

Según la Organización Internacional del Trabajo, el absentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir”. Como inicio del marco teórico de la investigación se identifican las características, las cuales se relacionan con cuatro factores importantes que son: empresarial/directivo, psicológico, sociológico y pedagógico; seguido de los determinantes del ausentismo laboral, los cuales tienen que ver con edad, factores motivacionales, nivel de cualificación educativa, organización estructural, el sistema de transporte, el estado de salud que está relacionado con diferentes agentes como son el sedentarismo, el estrés, la ansiedad y el consumo de bebidas alcohólicas que han llevado a los empleados a ausentarse cada vez más de sus trabajos. Se pudo establecer que de acuerdo a las estadísticas en Colombia, las enfermedades osteomusculares de origen laboral que se presentan con mayor frecuencia son el síndrome de túnel del carpo, síndrome de manguito rotador y enfermedades de columna; estos desórdenes son altamente incapacitantes y se manifiestan cuando los trabajadores se encuentran expuestos a posturas inadecuadas, o por tiempo prolongado mantenido, movimientos repetitivos, esfuerzo y manipulación manual de cargas. Se tuvo como objetivo principal elaborar un diagnóstico sobre las causas, riesgos y peligros que llevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa INDUFUSIÓN S.A.S., con el fin de determinar el número de personas que laboran en el área de producción de la empresa, identificar los riesgos y peligros a los

que se encuentra expuesto el personal del área de producción, determinar cuál es el diagnóstico Médico más frecuente identificado en los empleados del área de producción, calcular los costos financieros derivados de las ausencias del personal del área de producción, proponer estrategias para minimizar el ausentismo laboral en el personal, identificar el comportamiento de otras variables en el ausentismo, como edad, género, cargo y tipo de contratación y definir los cargos más críticos para ausentismo teniendo en cuenta la mayor frecuencia y/o severidad de los eventos. La investigación se enfocó principalmente en las siguientes hipótesis: Altos niveles de ausentismo en la empresa INDUFUSION se deben a enfermedades de origen común por la exposición a la que se encuentran los empleados del área de producción. El alto nivel de ausentismo es generado por los riesgos biomecánicas, mecánicas, y físicas, a los que se encuentra expuesto el personal del área de producción de la empresa. El nivel de ausentismo se debe a la falta de vigilancia en los diagnósticos médicos de la población trabajadora. El ausentismo en la empresa ocasiona pérdidas económicas y cargos adicionales por reemplazos y entrenamiento de nuevo personal. Se listaron las siguientes variables con el fin de conocer la información necesaria para el desarrollo de la investigación: Sexo, edad medida a través de la escala de 18-29 años, 30-39 años, 40-49 años, 50-59 años y 60-69 años; nivel de formación académica utilizando una escala nominal, funciones, antigüedad en la institución a través de una escala ordinal, tipo de contratación del empleado en la empresa, ausentismo por causa médica mediante una escala de orden nominal, tasa global de ausentismo (TG) para demostrar el

grado de ausencias presentas en un tiempo determinado expresado en porcentajes, índice de frecuencia de la accidentalidad (IF) relacionando el número de episodios de ausentismo por accidente de trabajo respecto al número de horas trabajadas por todos los empleados, costos asumidos por la empresa por enfermedad general o accidente común (EG-AC) sumando los costos totales asumidos, costos asegurados por enfermedad general o accidente común (EG-AC) de acuerdo a los días de incapacidad del trabajador asumidos por la EPS y finalmente los costos asegurados por accidente de trabajo teniendo en cuenta que son los asumidos por la ARL.

METODOLOGIA

La investigación es de tipo descriptiva y cuantitativa de campo, basada en un proceso sistemático y riguroso de recolección, tratamiento, análisis y presentación de resultado obtenido por medio de recolección directa de la información correspondiente al periodo comprendido del 1 de enero hasta el 31 de Diciembre de 2017. Dejando ver su tipo descriptivo porque se describen situaciones, características y aspectos relacionados con el ausentismo laboral justificado o no del personal de producción de INDUFUSIÓN y su tipo cuantitativo, dado que ya que busca detectar hechos medibles a través de fenómenos tangibles, utilizando la recolección de datos con el fin de determinar las causas que intervienen para que el personal de producción incurra en el ausentismo, en efecto se toman datos estadísticos, a los cuales se les realizó el respectivo análisis para poder describir sus causas.

CONCLUSIONES

Se pudo determinar que el personal de INDUFUSIÓN S.A.S., se encuentra expuesto a diferentes riesgos, entre los cuales se destacan los Biomecánicos, físicos, mecánicos y psicosociales. En primera instancia se analizó por medio de una encuesta de perfil socio demográfico diferentes factores que pueden incidir en las ausencias, luego se presentaron los datos sobre el ausentismo laboral en el personal de producción de la empresa arrojando los siguientes resultados:

El grado de ausentismo en relación a la edad según la tendencia indica que a menor edad del empleado, mayores son las probabilidades de ausentismo laboral; se evidenció que el cargo con mayor ausentismo es el operativo; al tener como variable el tipo de contratación se pudo establecer que el ausentismo presentado en el año corresponde al personal con contratación a término fijo, inferior a un año, esto indica que deben evaluarse las medidas preventivas a utilizar para reducir el ausentismo en el trabajo; se constató que hubo un total de 340 días de ausencias anuales por causas médicas; entre las causas de incapacidad más frecuente se destacaron enfermedades que alteraban el sistema osteomuscular, digestivo, enfermedades virales y respiratorio, resaltando que la ausencia injustificada no se presentó. Es evidente que las enfermedades son una barrera para la asistencia al trabajo, lo cual genera apatía y disminuye la productividad en la organización y esto se refleja en la productividad; se pudo determinar que el personal operativo se encuentra en un estado medio de salud los cuales pueden estar asociados a patologías propias de cada individuo o por estar expuesto a los riesgos ergonómicos, así como

también al índice de frecuencia de accidentalidad que durante el año 2017 tuvo variaciones significativas en los meses de Enero a Marzo con una frecuencia de 1,461,46% de un total de 3,50 que es la frecuencia máxima analizada dentro de la misma y un aumento para el mes de Mayo con relación a los meses anteriores con un 2.92% que es la máxima, indicando que se deben tomar los correctivos para bajar la Frecuencia de accidentalidad dentro de la empresa, en el mes de Julio se observa que la tendencia disminuye, ubicándose por debajo de los meses mencionados y finalmente los meses de Septiembre a Noviembre se observa que la disminución se mantiene, logrando alcanzar la meta de cero accidentes. Se determina que el ausentismo laboral en la empresa generó una pérdida de \$3.273.170 en el año 2017, los asumidos por la EPS fueron de \$1.936.299, también se pudo establecer que la empresa asume unos costos ocultos como reemplazo del personal incapacitado y pago de la seguridad social, lo cual aumenta sus costos de productividad.

Dentro del estudio se sugirieron una serie de recomendaciones que apuntan a la disminución del ausentismo laboral, por ello la empresa debe mejorar el registro de incapacidades ya sea por enfermedad general o accidente común, ausentismo por toda causa, así como asociar la incapacidad a riesgos existentes. Se deben realizar actividades de prevención incluyendo la familia de los empleados. Respecto a los riesgos asociados a las incapacidades se propone activar el programa de pausas activas, rumba terapia, clases de yoga y masajes en el puesto de trabajo teniendo en cuenta que esto ayuda a disminuir el ausentismo por causas osteomusculares. Así mismo se debe capacitar al personal sobre temas

de higiene postural y manejo de cargas para disminuir la probabilidad de lesiones durante la jornada laboral.

Se dio respuesta a los objetivos planteados y a las hipótesis iniciales, pues muestra de ello son los resultados obtenidos, que apoyan y afirman los mismos.

ANEXOS

La investigación incluye 3 anexos: el primero corresponde a la encuesta de perfil socio demográfico, el segundo a la matriz de ausentismo, el tercero a los costos asumidos por la empresa, el cuarto a los costos asegurados por EG – AC, el quinto a los costos asegurados por accidente de trabajo y el sexto a la Tabla de frecuencia Resumida.

SALUD LABORAL
DIAGNÓSTICO SOBRE CAUSAS, RIESGOS Y PELIGROS QUE CONLLEVAN
AL AUSENTISMO LABORAL AL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN
DE LA EMPRESA INDUFUSION S.A.S.

ALVAREZ ECHEVERRI VANESSA, CALDERON ACEROS EDITH XIMENA,
CARVAJAL CARVAJAL LUZ DARY, GARCIA GONZALEZ ANTONIO DE
JESUS, GRANADOS QUINTERO YASMIN CECILIA
AUTORES

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II
BOGOTA D.C, NOVIEMBRE DE 2018

SALUD LABORAL
DIAGNÓSTICO SOBRE CAUSAS, RIESGOS Y PELIGROS QUE CONLLEVAN
AL AUSENTISMO LABORAL AL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN
DE LA EMPRESA INDUFUSION S.A.S.

ALVAREZ ECHEVERRI VANESSA, CALDERON ACEROS EDITH XIMENA,
CARVAJAL CARVAJAL LUZ DARY, GARCIA GONZALEZ ANTONIO DE
JESUS, GRANADOS QUINTERO YASMIN CECILIA
AUTORES

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II
BOGOTA D.C, NOVIEMBRE DE 2018

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
CENTRO DE INVESTIGACION

ESPECIALIZACIÓN EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II

El Consejo de la Escuela de Artes y Ciencias de la Comunicación, en sesión para temas de investigación, hace constar que; previo análisis y discusión de resultado de evaluación de jurados, otorgó al trabajo titulado: **“SALUD LABORAL, DIAGNÓSTICO SOBRE CAUSAS, RIESGOS Y PELIGROS QUE CONLLEVAN AL AUSENTISMO LABORAL AL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA INDUFUSION S.A.S.”**

La calificación de:

Para optar el título de Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para constancia se firma a los ____ días del mes de Noviembre de 2018.

Nombre y firma

Director del Programa

Nombre y firma

Director UNITEC

Nombre y firma

Director Centro de Investigación

AGRADECIMIENTOS

Damos gracias primordialmente a Dios por darnos la inteligencia, paciencia, entendimiento y la capacidad para ejercer y culminar este proyecto. A nuestros familiares por todo su apoyo, comprensión y confianza, a nuestros compañeros de trabajo por el compromiso y empeño para sacar adelante este importante proyecto como lo es el trabajo de grado y en especial a la tutora Sofía Lizarazo de la Ossa por su constante apoyo y guía en esta investigación.

Agradecemos a la empresa INDUFUSIÓN S.A.S, por permitirnos ingresar a las instalaciones y el acceso a la información para poder llevar a cabo esta investigación. Agradecemos también a UNITEC, sus tutores y en general a todo su selecto equipo de trabajo por compartir con nosotros su conocimiento y por facilitar los medios para que hoy podamos alcanzar una meta más en nuestra vida profesional.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	10
1. IDEA DE INVESTIGACIÓN.....	12
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	15
4. OBJETIVOS	16
5. JUSTIFICACIÓN	17
6. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	19
7. MARCO REFERENCIAL.....	21
8. MARCO TEORICO.....	23
8.1 CARACTERISTICAS DEL AUSENTISMO LABORAL.....	23
8.2 DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL.....	24
8.3 CAUSAS PRINCIPALES DEL AUSENTISMO LABORAL EN COLOMBIA.....	27
9. MARCO CONCEPTUAL.....	31
10. HIPOTESIS	34
11. MARCO METODOLOGICO	35
12. RESULTADOS Y ANALISIS DE LOS DATOS.....	42
13. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	55
14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	59
ANEXOS.....	62

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Genero	42
Tabla 2. Días de Ausencia	42
Tabla 3. Días de la semana	43
Tabla 4. Edad	43
Tabla 5. Estadísticos Descriptivos.....	44
Tabla 6. Ausentismo por Cargo.....	44
Tabla 7. Cargo y Ausentismo en la empresa	45
Tabla 8. Causa Médica	45
Tabla 9. Ausentismo Vs Riesgos.....	50
Tabla 10. Costos asumidos por Ausentismo.....	53

LISTA DE GRAFICAS

Ilustración 1. Eventos de Ausencia por Causa Médica	46
Ilustración 2. Días de Incapacidad por Causa médica.....	47
Ilustración 3. Índice de Frecuencia de Accidentalidad.....	48

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como propósito realizar el Diagnóstico sobre los riesgos y peligros que llevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa INDUFUSION S.A.S. dedicada a prestar servicios de corte, troquelado y fusionado de entretelas, corte de sesgos y procesos afines para la producción de prendas exteriores. Aplicando para ello altos estándares de calidad, agilidad e innovación, gracias a un equipo humano altamente capacitado y motivado; con procesos, infraestructura y recursos técnicos modernos que permite satisfacer plenamente las necesidades del sector textil-confección. Teniendo en cuenta la importancia que amerita la Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los sectores empresariales, queremos hacer una profundización en las áreas de producción, donde se evidencia mayor contacto con herramientas y equipos que pueden causar AT y por ende Ausentismo al personal por causas propias del trabajo.

Partiendo de la definición de ausentismo que tomaremos como eje de referencia en el desarrollo de esta investigación: “el ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, etc., durante toda la jornada o una parte”(Molinera Mateos, 2006)

La seguridad y salud en el trabajo es una de las herramientas de los sistemas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y al mismo tiempo la competitividad. Todo esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule la cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales. La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define como ausentismo “La ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social” (Duarte, García, & Villa, 2011)

Se tiene como propósito que a partir del diagnóstico la empresa INDUFUSION S.A.S mejore la calidad de vida laboral, logrando una reducción de los costos generados por los accidentes y la contratación de personal extra para reemplazo de personas que se ausentan a causa de enfermedades laborales, así como mejorar la calidad de la mercancía y ante todo generar ambientes sanos para sus funcionarios.

1. IDEA DE INVESTIGACIÓN

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas que en cualquier empresa, institución pública o privada, con o sin fines de lucro, de servicios o producción, influyen negativamente para el cumplimiento de los objetivos y misión de esta.(Danatro, 1994)

Existen diferentes tipos de ausentismo laboral, dependiendo del tipo de incapacidad generada por el trabajador, ya sea por problemas médicos, familiares, sin justificar, entre otros; causándole a la empresa unos costos ocultos e impacto en los compromisos adquiridos por retrasos en las entregas de la producción, generando quejas y reclamos de los clientes al área comercial.

Por ello hemos decidido abordar la problemática actual con la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales causas que conllevan al ausentismo laboral en el personal de producción de la empresa INDUFUSIÓN S.A.S en el periodo de enero a diciembre de 2017? y ¿Cuáles son los factores que influyen en él?

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ausentismo laboral es un fenómeno presentado en las organizaciones, que se hace completamente costoso, ya que los trabajadores toman unos días de inasistencia por enfermedad o accidentes de trabajo de acuerdo a los riesgos a los que se encuentran expuestos cada uno de ellos, por esto el impacto financiero que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo, sino a los costos ocultos que debe asumir la empresa para el reemplazo del ausente.

El impacto se hace más notorio, si el trabajador forma parte de equipos de producción, donde los tiempos son establecidos y las entregas son inmediatas. Estos costos, no solo son asumidos por la empresa; también las instituciones de seguridad social (que funcionan con los aportes de empresarios y trabajadores) y, en una escala más amplia, el país, pues se presenta una reducción del producto interno bruto.

Las empresas deben fortalecer sus programas de promoción y prevención para que el impacto y los resultados sean evidentes en la reducción de las enfermedades de orígenes comunes o generales o más enfocados en los accidentes de trabajo.

En INDUFUSIÓN, la producción se ve afectada por el ausentismo laboral, presentándose como una de las mayores causas la Enfermedad general, con diagnósticos como Otros dolores abdominales no especificados, Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso y lumbagos no especificados, representando aproximadamente el 70% de las incapacidades por estos diagnósticos.

Por ello el presente estudio traza como horizonte el identificar los contextos que favorecen al ausentismo laboral, toda vez que es una situación de crecimiento paulatino en el tiempo, y es un fenómeno que perturba silenciosamente a la organización no solo en materia de costos sino en sobrecarga laboral al personal que asume dichas funciones vacantes transitorias, generando un agotamiento y deterioro físico y mental, como también alteraciones de capacitaciones programadas, e incluso una productividad diezmada.

Los resultados de esta investigación serán transmitidas al departamento de Recursos Humanos de la empresa Indufusión S.A.S, para la generación de posibles opciones de solución que contribuyan al mejoramiento de los índices de ausentismo y pueda ser implementado en la búsqueda del bienestar del elemento humano de dicha organización

3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las principales causas que conllevan al ausentismo laboral en el personal de producción de la empresa Indufusión S.A.S en el periodo de enero a diciembre de 2017? y

¿Cuáles son los factores que influyen en ausentismo?

4. OBJETIVOS

a. GENERAL

Elaborar un diagnóstico sobre las causas, riesgos y peligros que llevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa INDUFUSIÓN S.A.S.

b. ESPECIFICOS

- Determinar el número de personas que laboran en el área de producción de la empresa, con el fin de conocer la población objetivo.
- Identificar los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal del área de producción de la empresa INDUFUSIÓN S.A.S.
- Determinar cuál es el diagnóstico médico más frecuente identificado en los empleados del área de producción.
- Calcular los costos financieros derivados de las ausencias del personal del área de producción de la empresa.
- Proponer estrategias para minimizar el ausentismo laboral en el personal de la empresa INDUFUSIÓN S.A.S.
- Identificar el comportamiento de otras variables en el ausentismo, como edad, género, cargo y tipo de contratación.
- Definir los cargos más críticos para ausentismo teniendo en cuenta la mayor frecuencia y/o severidad de los eventos.

5. JUSTIFICACIÓN

El diagnóstico y análisis de las circunstancias de riesgos que dan como resultado el ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa INDUFUSION S.A.S., permitirá al empleador, la toma de decisiones centrales o gerenciales, basadas en datos objetivos, que accedan a beneficios tanto para el empleado como al empleador, teniendo en cuenta que el recurso humano es una parte transcendental del desarrollo de cualquier empresa, todo esto con el objetivo de continuar brindando un servicio óptimo y unos estándares de calidad altos en el nivel productivo.

Toda vez que el ausentismo laboral no siempre se presenta por problemas de salud por lo tanto se deben estudiar los múltiples factores que puedan llegar a causarla y centrar sus esfuerzos en mantener el personal de la compañía motivado, ya que cuando el clima organizacional es agradable el índice de ausentismo disminuye lo que se ve reflejado en los buenos resultados que obtiene la empresa tanto productivos como financieros.

En cualquier caso en que se presente ausentismo laboral en una empresa, este influye en el proceso de desarrollo institucional y organizacional, por ello la identificación de las causas, los factores y la prevalencia con que se presenta dicho fenómeno debe representar un propósito en la empresa, merece toda la importancia y preocupación necesaria por la gerencia.

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

Por lo expuesto anteriormente se justifica realizar el presente estudio para conocer las condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de la empresa INDUFUSION SAS y el costo que demanda para la empresa, además, abre un panorama amplio, para que desde el área de Recursos Humanos apoyada por los directivos de la empresa, se definan indicadores que midan el ausentismo laboral en todos sus trabajadores,

para poder tomar medidas preventivas y correctivas con el fin de disminuir el ausentismo laboral y conocer el impacto económico generado.

6. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Han existido a lo largo de la historia algunas investigaciones referentes al Ausentismo Laboral, algunos de ellos son:

En un estudio realizado a los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia en la ciudad de Medellín en el año 2003 sobre los factores asociados al ausentismo laboral dio como resultado que se generaron 1620 incapacidades en los cotizantes adscritos al programa de salud causados principalmente por enfermedad general 79%; Las seis principales causas de incapacidad en los cotizantes las constituyeron las enfermedades respiratorias (499: 30,8%), las enfermedades del sistema osteomuscular (292: 18,0%), los traumatismos (142: 8,8%), las enfermedades del sistema nervioso (140: 8,6%), los trastornos mentales (105: 6,5%) y las enfermedades infecciosas (102: 6,3%)(Jimenez Villalba & Marrugo Jaraba, 2017)

Otro estudio análogo realizado por Adrián Alberto Alario Rojas en la ciudad de Cartagena para el año 2008 en la empresa C.L. OCEANOS S.A, identifico las causas reales de ausentismo laboral en los procesos productivos, los cuales estaban generando una serie de deficiencias en la actividad productiva, mediante la disminución en las tareas asignadas, agotamiento de los trabajadores y aumento en costos organizacionales, debido a que es una empresa de tipo industrial que trabaja bajo 27 programación en la que se define la cantidad determinada de trabajadores para cada actividad, y al ausentarse un trabajador demanda personal perteneciente a otros turnos, o extender las jornadas laborales(Villalba & Rangel, 2009)

En Cartagena donde se determinó la caracterización del ausentismo laboral en una empresa productora y comercializadora de planes integrales de nutrición vegetal llamada Abonos Colombianos S.A. entre el periodo de octubre 2008 a septiembre 2009 evidencio que, de los 346 trabajadores, 104 registraron 212 casos de ausentismo que sumaron en total 1325 días. (Saldarriaga & Martinez, 2007)

El II Informe sobre ausentismo laboral en España y el mundo, elaborado por Adecco en el año 2013 reveló que España es el país de Europa que presenta el mayor número de incapacidades laborales y que por cada trabajador que se incapacita en ese país en promedio se pierden 11,4 días por año, mientras que Suiza tiene una media de 10,9 días perdidos y la muestra integrada por Suiza, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y Estados Unidos tenían un promedio de 4,9 días perdidos por trabajador por año. Con relación a las incapacidades por enfermedad laboral, los países de la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), tienen un promedio de ausentismo laboral de once días al año, mientras que en Chile según Guihard en el año 2012 es de 15,6 días y el país con menos ausentismo es Holanda, con 6 días (Herrera Sanchez & González Escobar, 2015).

7. MARCO REFERENCIAL

El concepto de ausentismo laboral según la real academia de la lengua se define como absentismo; que provienen del latín *absens*. Tomándose el absentismo de origen latino al *absentee* del neologismo inglés. La primera definición define “costumbres de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a un cargo”; la segunda define “abstención deliberada de acudir al trabajo”. El diccionario de la real academia de la lengua define el sustantivo y el verbo *absens* y *absentarse* con definiciones anticuadas; los cuales entraron al español en siglo XIII, mientras que la forma de *ausente* entro en el año de 1443(Nieto, Tapias, Ortiz, & Maturana, 1985)

Según la OIT; define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que si iba a asistir”; a partir de este concepto se han creado diferentes definiciones que han creado controversia.

Cabe destacar que, según la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales (porque no se trata de empleados que “se pensaba que iban a asistir”, pero también las huelgas, el embarazo normal y la prisión. Algunos escritores concluyen, que las tres situaciones deberían incluirse en la medición del ausentismo. Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de trabajadores que se pensaba que iban a ir (o por lo menos se contaba con ellos cuando se planifica la actividad en el corto o mediano plazo); por lo tanto, implica pérdida económica para la organización. En lo que respecta al embarazo, seguramente lo que quiso reflejar la OIT es que el embarazo no es una enfermedad; sin embargo, implica una ausencia prolongada de la trabajadora. Ello obliga a una reprogramación de las tareas o a una sustitución temporal de la trabajadora(Duarte, García, & Villa, 2011)(Medicina ocupacional del Ecuador, 2009)(Grajales & Nieto, 1993).

Quedan claramente diferenciados en esta definición, dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica)(D'ottone, 2008)

En Colombia, el ausentismo laboral es un problema social, al persistir ideas arraigadas en la cultura de los trabajadores de “hacerse incapacitar” por enfermedad común o accidente laboral, lo que genera pérdida de competitividad y productividad de las empresas además de gastos adicionales a las administradoras de riesgos laborales (ARL) y a las entidades promotoras de salud (EPS).

Por cada trabajador accidentado en Colombia, se pierden en promedio 8,2 días por incapacidad y por causa médica, se pierden anualmente 60 horas anuales por trabajador. El costo del ausentismo por causas médicas se ha calculado en 100 millones de pesos anuales”(Luna Guzman & Brokate Moran, 2014).

8. MARCO TEORICO

8.1 CARACTERISTICAS DEL AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo laboral hace parte de un factor muy importante en las empresas por lo tanto desde el punto de vista de la investigación existen 4 factores importantes que son:

- **Empresarial/ Directivo y Económico:** Es el que surge de la adaptación del trabajador en la empresa.
- **Psicológico:** Se base de la motivación, satisfacción y actitudes hacia el puesto de trabajo, a partir de este punto se incluye el contexto social, con las presencias y demás factores informales o formales que hacen parte del ausentismo laboral.
- **Sociológico:** En este punto hacen parte todos los factores que se incluyen como edad, sexo, estado civil, educación, etc. También aquellos externos a los trabajadores como distancia del domicilio al lugar del trabajo, organización del trabajo, carga de trabajo, repetitividad de la tarea y presiones que ejerce sus familiares sobre el trabajo. El ausentismo es un síntoma organizacional y representa una acción colectiva, compartimiento o estrategia racional dentro de una lógica de acción en cadena que forma parte del sistema de interacción de las organizaciones modernas.
- **Pedagógico:** En este caso el ausentismo se comporta como una ruptura y escape momentáneo para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo(Luna Guzman & Brokate Moran, 2014).

8.2 DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL

Los factores que intervienen en el ausentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo. Inclusive, existen determinantes en un nivel “macro” desde el punto de vista social, económico y político, que merecen la pena de ser considerados. A continuación se analizarán algunos de los factores determinantes más importantes.

Factores individuales: Con relación a la edad, los estudios de ausentismo laboral son discrepantes. Mientras algunos han demostrado que a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad, otros estudios, en los que se han analizado factores motivacionales, han demostrado que la edad, representada en mayor antigüedad de vinculación a la empresa, es un factor limitante para las ausencias, por cuanto el trabajador siente que “debe” conservar su empleo hasta el momento de su jubilación. Con respecto al sexo, los estudios han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes, como migraña, dismenorrea o infección urinaria. Por su parte, si la mujer está casada o tiene un compañero permanente, su tendencia a las ausencias se reduce.

La raza pareciera no tener ninguna asociación significativa con el ausentismo. Sin embargo, más que un factor racial, el factor cultural y socioeconómico abordado desde la localización geográfica, ha permitido vislumbrar que los países asiáticos tienen menores tasas de ausentismo laboral en comparación con los países latinoamericanos.

El nivel de cualificación educativa que usualmente mantiene una relación directa con el rango salarial y el cargo, ha demostrado, en algunos estudios, ser un factor inversamente asociado con el ausentismo laboral. Por ejemplo, los cargos de confianza y alta responsabilidad dentro de una organización (que en su mayoría requieren mayor cualificación), se asocian con menor ausentismo. Sin embargo, un reciente estudio sobre ausentismo laboral entre empleados de una universidad, evidenció que los trabajadores con

nivel educativo profesional, maestría, doctorado y pos doctorado, se ausentaron más, proporcionalmente comparados con los que tenían una cualificación académica menor

Por otro lado, el estado de salud del trabajador determina mayor ausentismo por causa médica. Enfermedades crónicas como la diabetes mellitus, la hipertensión arterial sistémica, la bronquitis crónica y la artritis reumatoidea, entre otras, han sido claramente vinculadas con ausentismo laboral repetitivo y crónico. Igualmente, el sedentarismo es un conocido factor vinculado al empeoramiento del estado de salud de los trabajadores.

Recientemente, la enfermedad psiquiátrica ha cobrado relevancia entre los diagnósticos que generan ausencias al trabajo: el estrés, la ansiedad, la depresión y el consumo de sustancias psicoactivas son cada vez más frecuentes dentro del listado de condiciones que incapacitan a la población trabajadora.

Factores organizativos: La organización estructural de una empresa, y la asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores. Mientras que, por un lado, los mandos medios y superiores pueden crear entre sus subalternos un mal ambiente laboral mediante acciones punitivas, impositivas y coercitivas, creyendo conseguir mayor productividad bajo el régimen del miedo, también, pueden ser la vía para la formación de verdaderos equipos de trabajo caracterizados por la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad colectiva, el respeto y el sentido de pertenencia frente a la empresa. Es por esto que los llamados factores de riesgo psicolaborales, cada vez más son considerados con un peso importante dentro de los factores determinantes del ausentismo.

Condiciones de trabajo: Otros factores laborales determinantes del ausentismo, son los relacionados con las condiciones de trabajo. Los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo. De todos modos, se considera que cada institución tiene un nivel de “tolerancia al ausentismo”, el cual deja de existir cuando se alteran los niveles de producción o se comprometen sus ganancias. Sin embargo, las

medidas de control del ausentismo en las organizaciones, deben ser lo suficientemente eficientes o, si se pudiera decir, rígidas, para evitar que el trabajador perciba la “tolerancia” de la empresa y, así, evitar que se ausente con mayor frecuencia.

Otros factores: Existen otros factores externos al individuo y a la organización, que inciden también en el ausentismo. Estos factores podrían considerarse “macro” y por razones obvias, son muchísimo más difíciles de controlar o intervenir, por cuanto muchos de ellos tienen que ver con controles gubernamentales, políticas públicas o cambios en la legislación, o bien, pueden ser impredecibles y de manejo complejo, tales como ciertas condiciones climatológicas, los desastres naturales, las endemias o las epidemias, etc.

Haciendo mención de algunos factores condicionantes globales del ausentismo, la situación sociopolítica de la nación, la afiliación al sistema de seguridad social, las compensaciones económicas que el trabajador pueda o deje de recibir por la ausencia, la distancia del trabajo a la casa y el sistema de transporte o las limitaciones de acceso que pueda tener para llegar a su lugar de trabajo, son algunos ejemplos de los factores condicionantes del ausentismo laboral, los cuales hacen complejos su entendimiento y su abordaje, y a su vez, ejemplifican que este aspecto tiene injerencia transversal en diferentes niveles (Universidad del Bosque, 2015).

8.3 CAUSAS PRINCIPALES DEL AUSENTISMO LABORAL EN COLOMBIA

De acuerdo con las estadísticas en Colombia, las enfermedades osteomusculares de origen laboral que se presentan con mayor frecuencia son el síndrome de túnel del carpo (enfermedad localizada en muñecas), síndrome de manguito rotador (localizado en hombros) y enfermedades de columna; estos desórdenes son altamente incapacitantes y se manifiestan cuando los trabajadores se encuentran expuestos a posturas inadecuadas, o por tiempo prolongado mantenido, movimientos repetitivos, esfuerzo y manipulación manual de cargas.

Aunque es común y lógico observar que en las empresas las personas que trabajan deban permanecer sentadas detrás de un escritorio, de pie por largos períodos, realizando tareas de manera repetitiva como digitando, levantando o desplazando objetos pesados entre otras actividades; sin la aplicación de adecuados controles y actividades de prevención, existe el riesgo de generar condiciones adversas e inconvenientes para los empleadores, tales como la calificación de personal con enfermedad laboral dentro de la empresa, baja productividad, ausentismo, rotación de personal, reubicación del trabajador, multas y sanciones.

Es por esta razón que el Decreto 1072 de 2015 en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 define que las empresas deben desarrollar programas de vigilancia epidemiológica acorde a los riesgos existentes, de los cuales, es necesario que se conserven evidencias de su aplicación y se realice medición del proceso y sus resultados. El programa de vigilancia epidemiológica para el control de desórdenes osteomusculares es útil para:

1. Identificar y evaluar el riesgo al que los trabajadores están expuestos.
2. Ejercer medidas de control antes de que se presente la sintomatología o enfermedad laboral debida a desordenes musculo esqueléticos.
3. Identificar el personal que presenta sintomatología y establecer controles antes que aparezca la enfermedad(Ministerio del trabajo, 2015)

4. Identificar a los trabajadores con enfermedades y desordenes músculo esqueléticos para evitar que se agraven por causa del trabajo.
5. Realizar actividades de prevención y promoción de la salud acorde a las necesidades que tiene la empresa (RUSELL BEDFORD, 2017)]

Como señala Nova Melle P y Col12, las ausencias del trabajo pueden responder a causas contempladas por la ley, por tanto, reguladas mediante las disposiciones de los sistemas de Seguridad Social y la legislación laboral (Nova Melle, 2016)

La incapacidad temporal es la principal causa de absentismo laboral; las causas de esta pueden ser las siguientes:

- Enfermedad común o profesional
- Accidente sea o no de trabajo
- Periodo de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica.

La mayoría de los estudios apuntan la ausencia al trabajo por enfermedad común, señalan la existencia de una causa multifactorial, fenómeno en el cual interaccionan factores individuales como son inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, factores laborales y factores ambientales. En cuanto a los accidentes laborales, dependiendo al lugar en que se produce el accidente podemos considerar lo siguiente:

- El accidente sufrido en el lugar de trabajo, aunque fuera de la jornada normal, si esta no tiene horario fijo, se considera laboral, o cuando se está obligado a permanecer en el centro laboral fuera del trabajo efectivo.
- Cuando los síntomas aparecen visiblemente en el lugar de trabajo también se considera laboral. Y se califica el fallecimiento como derivado de un accidente de trabajo, aunque el

mismo se produzca tiempo después de haber ocurrido, en el lugar de trabajo, la causa que lo origino.

- Cuando el cuadro que desencadena la muerte se produce en el tiempo y lugar de trabajo, no se requiere que el operario en el momento de iniciarse la crisis este realizando esfuerzo especial alguno, ni influye el hecho de tener predisposición a la dolencia.
- El fallecimiento sufrido en el domicilio mientras se halle de guardia localizada, mediante teléfono o dispositivo buscapersonas no se considera accidente de trabajo. La presunción también se extiende a los sucesos ocurridos en lugares próximos al trabajo.
- Se ha considerado en ocasiones accidentes de trabajo el ocurrido en la vivienda particular del trabajador situada en el centro de trabajo, conectándolo con la actividad que se realiza, por ejemplo, del vigilante de una instalación.

Para que una enfermedad pueda ser catalogada como profesional debe encontrarse detallada en el listado de enfermedades profesionales (Ministerio del trabajo, 2014); todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar.

- Un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo.
- Reconocimientos periódicos, según determine el órgano administrativo competente para cada tipo de enfermedad. Para la enfermedad común, se deducen los siguientes elementos caracterizadores de la prestación:
 - Debe existir una alteración de la salud, no causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
 - La alteración de la salud debe impedir temporalmente al trabajador desempeñar sus funciones.
 - El trabajador debe estar recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social. No es la enfermedad la que justifica la ausencia del trabajador, sino la presentación a tiempo del justificante médico, igualmente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. La actividad de los trabajadores para la defensa y promoción de sus derechos está protegida constitucionalmente y desarrollada

en diversas normas laborales, existen derechos que cobijan a los trabajadores y de los integrantes de las secciones sindicales a dedicar una parte de su jornada laboral a actividades sindicales, sin menoscabo de su retribución(Forero, Nuñez, & Patiño, 2016).

9. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se dan a conocer los términos más importantes para el desarrollo de la presente investigación:

Ausentismo Laboral: Según la Organización Internacional del Trabajo, el ausentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir (MC MUTUAL, 2017)

Salud: Es una fuerza que capacita a los individuos para enfrentarse con las contingencias de la vida con un mínimo de sufrimientos y desajustes. Por ello, la adaptación del ser humano con los elementos que conforman su actividad laboral es requisito indispensable para conservar y mejorar su salud. Si esta adaptación es difícil, su salud será precaria o desencadenará en la enfermedad y en la discapacidad. Existe una asociación entre exposición a riesgos laborales no controlados y enfermedades profesionales o accidentes de trabajo(W Szubert & Szeszenia, 1998)

Enfermedad: Es una condición patológica del cuerpo que presenta un grupo de signos y síntomas y hallazgos de laboratorio peculiares y que identifica la condición como una entidad anormal que difiere de otros estados del cuerpo, normales o patológicos. El concepto de enfermedad puede incluir la condición de enfermedad o sufrimiento que no necesariamente proviene de cambios patológicos en el cuerpo. Hay dos interpretaciones de la palabra enfermedad, una es tangible y hasta puede ser medida, mientras que la segunda es muy individual y personal, como en el caso del dolor, el sufrimiento y la angustia(Universidad de carolina del norte, 2000)

Accidente Laboral: Es aquel que se produce, por fallo humano o de otra índole, durante la jornada laboral de una persona, así como aquellos accidentes que tienen lugar en el trayecto del trabajador al puesto de trabajo o en el trayecto de vuelta del trabajo a casa (se denominan accidentes *in itinere*) (QUIRON PREVENCIÓN, 2017)

Riesgo Laboral: Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico(Rivera, 2011)

Peligro: Es cualquier situación (acto o condición) o fuente que tiene un potencial de producir un daño, en términos de una lesión o enfermedad; daño a la propiedad, daño al ambiente o una combinación de estos(PARITARIOS, 2017).

Prevención de riesgo laboral: Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir riesgos derivados del trabajo(SANITAS, 2017)

Medicina Preventiva: Es la especialidad médica encargada de la prevención de las enfermedades, basada en un conjunto de actuaciones y consejos médicos. Salvo excepciones, es muy difícil separar la medicina preventiva de la medicina curativa, porque cualquier acto médico previene una situación clínica de peor pronóstico(SANITAS, 2017)

Incapacidad Temporal Laboral: Es la que se genera cuando según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión, el trabajador está impedido para desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado y tiene como finalidad facilitar la recuperación de los afiliados al régimen contributivo, otorgando un período de tiempo cuando se encuentren inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual. Debe ser expedida conforme a la normatividad y políticas de la EPS solamente a cotizantes trabajadores. A los beneficiarios se les puede emitir un certificado de enfermedad(EPS SURA, 2017)

Incapacidad Permanente Laboral Permanente: Desde el punto de vista legal, es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales

graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral (TU ABOGADO DEFENSOR, 2015)

10. HIPOTESIS

Con lo anteriormente planteado enfocamos nuestra investigación en las enfermedades laborales y de origen común como principales factores de generación de ausentismo en INDUFUSIÓN y principal motivador para que los empleados no falten a sus trabajos sin causas justificadas.

Lo primero que se analizó es como se presenta el ausentismo en relación con la edad, horario, preexistencias médicas, tipo de contrato y cargo. Las cuales son el medio para verificar el comportamiento del ausentismo en el área de producción de la empresa.

Se plantean las siguientes hipótesis:

Altos niveles de ausentismo en la empresa INDUFUSIÓN se deben a enfermedades de origen común por la exposición a la que se encuentran los empleados del área de producción.

El alto nivel de ausentismo es generado por los riesgos biomecánicos, mecánicos, y físicos, a los que se encuentra expuesto el personal del área de producción de la empresa.

El nivel de ausentismo se debe a la falta de vigilancia en los diagnósticos médicos de la población trabajadora.

El ausentismo en la empresa ocasiona pérdidas económicas y cargos adicionales por reemplazos y entrenamiento de nuevo personal.

11. MARCO METODOLOGICO

Diseño

Se realizó una investigación descriptiva y cuantitativa de campo, basada en un proceso sistemático y riguroso de recolección, tratamiento, análisis y presentación de resultados obtenidos por medio de recolección directa de la información correspondiente al periodo comprendido del 1 de enero hasta el 31 de Diciembre de 2017.

La presente investigación según el grado de conocimiento es descriptiva porque se describen situaciones, características y aspectos relacionados con el ausentismo laboral justificado o no del personal de producción de INDUFUSIÓN.

De tipo cuantitativo, dado que ya que busca detectar hechos medibles a través de fenómenos tangibles, utilizando la recolección de datos con el fin de determinar las causas que intervienen para que el personal de producción incurra en el ausentismo, en efecto se toman datos estadísticos, a los cuales se les realizó el respectivo análisis para poder describir sus causas.

Se recolectó la información directamente en la empresa mediante la aplicación de encuestas a los empleados del área de producción.

De esta forma lo que se hace es analizar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, es decir en su realidad.

Según la temporalidad que se investiga, es transversal ya que se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único, a través de una encuesta de perfil socio demográfico al personal de producción de la empresa. Además, es retrospectivo, ya que se revisa y recopila la información que contiene la matriz de ausentismo llevada por la empresa, haciendo un corte en el tiempo entre enero del año 2017 a diciembre del año 2017, sin seguimiento posterior.

Participantes

La Población estará integrada por el universo del personal de producción registrado en el área de contratación y recursos Humanos de INDUFUSIÓN S.A.S. Lo que representa 63 personas en producción y 7 personas en el área administrativa de ambos sexos, durante el año 2017, es decir el personal de la empresa está compuesto por una prevalencia de sexo femenino (61%), sobre el masculino (39%). Este dato demuestra que la mayoría de los operarios o personal administrativo que desempeñan la labor en la empresa, corresponde al sexo femenino.

Se observa que el 49% de la muestra tiene entre 18 y 29 años, seguidos con un 24% por el rango de edades que se ubica entre los 30 y 39 años, en tercer lugar se ubica el 21% de los empleados que tienen entre 40 y 49 años, en cuarto lugar se ubica el 4% que tienen edades entre los 50 y 59 años y por ultimo solo el 2% tiene entre 60 y 69 años. La edad promedio de los empleados es de 32 años, la edad mínima es 18 años y la máxima de 67 años.

Respecto al grado de formación, se observa que el 64% son bachilleres académicos, el 21% no ha culminado sus estudios y el 9% restante son profesionales y especialistas. De igual manera para ejercer la actividad laboral en el área de producción no es necesario contar con títulos académicos.

Verificando con la matriz de ausentismo el personal con más incapacidades, es el operativo, debido a que se cuenta con mayor personal en esta área.

El personal con antigüedad hasta 5 años predomina con el 43%, le sigue con un 41% el personal que tiene menos de 1 año de laborar con la empresa, y por ultimo con un 16% el personal que se desempeña en la empresa desde sus inicios, ósea hasta 10 años.

Se evidencia que el 89% de la contratación empleada por la empresa se realiza por medio de contratos a término fijo inferiores a un año. El 10% corresponde a los contratos a término indefinido, que están establecidos con el personal administrativo, y el 1% equivale al contrato por prestación de servicios de transporte.

El ausentismo se visualiza en gran medida en el personal operativo, los cuales tienen contrato a término fijo inferior a un año.

Muestra

La selección de la muestra Será del tipo no probabilístico ya que los elementos no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra, el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad.

Criterios de inclusión:

- Hombres y mujeres que se encuentran en planta permanentemente.
- Hombres y mujeres que ya han tenido casos de ausentismo por enfermedad laboral.

Criterios de exclusión:

- Aprendices del SENA.

Procedimiento

Para la recolección de información del estudio que se realizará, tomaremos como base la contratación del personal de producción del año 2017 y la matriz de ausentismo de ese mismo periodo ya que esta es la población a analizar; del cual podemos obtener la cantidad de ausencias de cada trabajador y el motivo de cada una de estas con el departamento de Recursos Humanos, para obtener así una completa y verídica información y llevar a cabo el cálculo de las estadísticas pertinentes para nuestro estudio, teniendo en cuenta que allí reposa la carta laboral.

Instrumentos y Técnicas Utilizadas Para La Recolección De Datos:

La metodología consiste en la aplicación dos instrumentos:

El primer instrumento es la aplicación de una encuesta prediseñada de perfil sociodemográfico mediante la cual se busca conocer información relacionada con cada empleado y su condición de vida para así poder determinar posibles factores que también afectan su desempeño laboral.

Como segundo instrumento se utiliza la matriz de ausentismo correspondiente al periodo 1 de Enero de 2017 al 31 Diciembre de 2017, la cual incluye datos referentes a: días de ausentismo, causa médica de ausentismo, accidentes laborales; la encuesta permite clasificar a los trabajadores en diferentes categorías como sexo, edad, tiempo cargo, nivel de formación profesional, número de empleos anteriores.

Definición de Variables:

A continuación se listan las variables y se refieren sus definiciones y las categorías utilizadas para su análisis, acorde además con el perfil socio demográfico de los empleados de Indufusión:

I. Sexo: Diferencias anatómicas y funcionales que caracterizan al hombre de la mujer. Esta variable cuantitativa, se medirá a través de la separación:

- 1) Femenino
- 2) Masculino

II. Ausentismo por Día de la Semana: Se analizan las ausencias por días de la semana, se medirá de la siguiente manera:

- 1) Lunes
- 2) Martes
- 3) Miércoles
- 4) Jueves
- 5) Viernes
- 6) Sábado
- 7) Domingo

III. Edad: Tiempo en años cumplidos desde el nacimiento del trabajador hasta el momento en que fueron recolectados los datos. Esta variable cuantitativa, se medirá a través de la siguiente escala:

- 1) 18-29 años
- 2) 30-39 años
- 3) 40-49 años
- 4) 50-59 años
- 5) 60-69 años

IV. Nivel de formación: Nivel de estudios alcanzados. Se medirá a través de una escala nominal:

- 1) Primaria
- 2) Bachillerato Incompleto
- 3) Bachiller Académico
- 4) Técnico
- 5) Tecnólogo
- 6) Profesional
- 7) Especialista

V. Función: Se dividirá en: Operación, Coordinación y administración.

VI. Antigüedad en la institución: Corresponde a la cantidad de años que el trabajador lleva en la empresa. Los valores de esta variable cuantitativa se dividen a través de una escala ordinal:

- 1) Menos de 1 año
- 2) de 1 a 5 años
- 3) De 6 a 10 años

VII. Tipo de Contratación: Corresponde al tipo de contrato que cada empleado tiene con la empresa:

- a) Término fijo inferior a un año
- b) Término indefinido
- c) Prestación de Servicios
- d) Obra o labor prestada

VIII. Ausentismo por causa Médica: Certificados médicos otorgados al área de Seguridad y Salud en el trabajo. Los valores de esta variable serán a través de una escala de orden nominal:

- 1) Neurológico
- 2) Psiquiátrico
- 3) Respiratorio
- 4) Cardiovascular
- 5) Digestivo
- 6) Nefrológico
- 7) Osteoarticular
- 8) Piel
- 9) Endocrinológico
- 10) Atención familiar
- 11) Oncológico
- 12) Odontológico
- 13) Otros
- 14) Ginecológico
- 15) S/D. Sin Descripción

XI. Tasa global de ausentismo (TG): Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo, el número de empleados y los días laborados previstos. Permitirá demostrar el grado de ausencias presentes en un tiempo determinado, expresándolo en porcentajes. Esta fórmula será aplicada por mes, esto permitirá demostrar

la variación de la tasa de ausentismo, número de empleados y los días perdidos en cada periodo.

X. Índice de frecuencia de la accidentalidad (IF): Es la relación porcentual entre el número de episodios de ausentismo por accidente de trabajo, respecto número de horas trabajadas por todos los empleados.

XI. Costos asumidos por la empresa por Enfermedad general o Accidente común (EG-AC): Es la sumatoria de los costos que la empresa asume por EG-AC.

XII. Costos asegurados por Enfermedad general o Accidente común (EG-AC): Son los costos asumidos por la EPS de acuerdo a los días de incapacidad del trabajador.

XIII. Costos asegurados por Accidente de trabajo: Son los costos que asume la ARL por Accidentes de Trabajo.

12. RESULTADOS Y ANALISIS DE LOS DATOS

El siguiente análisis es reflejo de los resultados obtenidos mediante la evaluación a 63 personas del área de producción y 7 del área administrativa, de ambos sexos, en edades entre 18 y 60 años, que se desempeñan como operarios de producción en la empresa INDUFUSION S.A.S. La población analizada durante el año 2017, presentó un total de 80 incapacidades, representadas en 340 días.

A continuación, se presenta análisis de los datos, los cuales fueron analizados en el software SPSS Versión 22.0, arrojando informes descriptivos, de acuerdo a las variables principales y basados en los objetivos de la investigación. En primera instancia se analizan datos obtenidos de la encuesta de perfil socio demográfico para verificar los diferentes factores que pueden incidir en las ausencias, y posteriormente se presentan los análisis sobre el ausentismo laboral principalmente en el personal de producción de la empresa.

I. Distribución de Ausentismo por Sexo

En la **Tabla 1.** Se presenta el ausentismo del personal, por sexo de los empleados.

Tabla 1. Genero

	Frecuencia	Porcentaje %
Válido FEMENINO	61	76,3
MASCULINO	19	23,8
Total	80	100,0

Tabla 2. Días de Ausencia

	Frecuencia	Porcentaje %
Válido Un día	27	33,8
Dos días	36	45,0
Tres días	10	12,5
Más de cuatro días	7	8,8
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración
Software SPSS V.22.0

En la **Tabla 2** se observa la distribución en frecuencias y porcentajes, donde se analizó la relación entre el género y el ausentismo del personal de Indufusión, donde se analiza que el género con mayor ausentismo es liderado por las mujeres representando el 76,3% y el otro 23,85% corresponde al género masculino.

II. Distribución de Ausentismo por días de la semana

En la **Tabla 3** se muestra la distribución en frecuencias porcentajes, donde se analizaron los días de la semana que más ausencia presentan los trabajadores de la empresa.

Tabla 3. Días de la semana

	Frecuencia	Porcentaje %
Válido JUEVES	13	16,3
LUNES	15	18,8
MARTES	20	25,0
MIERCOLES	11	13,8
MIÉRCOLES	1	1,3
SABADO	3	3,8
VIERNES	17	21,3
Total	80	100,0

Como se puede observar en la **Tabla 3**, los días con mayor ausentismo son los martes que corresponde al 25% de la población, seguido de los viernes con un 21,3 %

III. Distribución de Ausentismo por edad de los empleados

En la **Tabla 4**, Se relaciona la edad de los empleados con el ausentismo por género.

Tabla 4. Edad

	Frecuencia	Porcentaje %
Válido 20 a 30	37	46,4
31 a 40	21	26,4
41 a 50	21	26,4
51 a 60	1	1,3
Total	80	100,0

Tabla 5. Estadísticos Descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
AUSENTISMO	80	1	30	3,05	5,111
EDAD	80	22,0	54,0	33,537	7,8077
N válido (por lista)	80				

Con base a la información anterior se puede establecer que el grado de ausentismo en relación a la edad tiene su mayor incidencia en las edades comprendidas entre 20 y 30 años, representada en un porcentaje del 46,4% es decir que la tendencia indica que a menor edad del empleado, mayores son las probabilidades de ausentismo laboral. Así mismo se observa en la Tabla 5 que la media del ausentismo está representada en 3,05 días y la media de la edad en 33, 5 años.

IV. Distribución de Ausentismo por Nivel de Formación

Se evidencia un aumento en el ausentismo del personal que no ha culminado sus estudios o son bachilleres, lo que indica que el 91% del ausentismo, corresponde a personal operativo y el 9% de las incapacidades registradas corresponden a personal administrativo y Coordinador.

Tabla 6. Ausentismo por Cargo

		Frecuencia	Porcentaje %
Válido	Bachiller	73	91,0
	Profesional	5	6,0
	Especialista	2	3,0
	Total	80	100,0

V. Ausentismo por cargo Ejercido en la empresa

A continuación en la **Tabla 7**. Se analizarán los datos del ausentismo relacionado con el cargo ejercido en la empresa.

Tabla 7. Cargo y Ausentismo en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje %	Ausentismo
Válido	OPERATIVO	69	86,3	73
	COORDINADOR	8	10,0	2
	ADMINISTRATIVO	3	3,8	5
	Total	80	100,0	80

Analizando los resultados obtenidos, se evidencia que el cargo con mayor ausentismo es el operativo, en proporción a las personas que ejercen este cargo. Así mismo se deben analizar las cargas laborales y buscar los motivos del ausentismo del personal.

VI. Ausentismo por Causa Médica

En la **Tabla 8**. Se analizarán los principales diagnósticos que causaron el ausentismo del personal de producción de INDUFUSIÓN.

Tabla 8. Causa Médica

		Frecuencia	Porcentaje %
Válido	Atención familiar	0	0
	Cardiovascular	0	0
	Dermatológico	2	2
	Digestivo	21	27,5
	Ginecológico	5	6,5
	Nefrológico	0	0
	Neurológico	0	0
	Odontológico	5	6
	Oftalmológico	3	4
	Oncológico	0	0
	Osteomuscular	31	38,5
	Otros	2	3
	Psiquiátrico	0	0
	Respiratorio	1	1
	Viral	10	13,5
	Total	80	100,0

Teniendo en cuenta la **Tabla 8**, se obtienen las principales causas de incapacidades más frecuentes donde se destacaron en primer lugar las patologías osteomusculares (38%),

digestivas (27%), enfermedades virales y respiratorias (14%). La ausencia injustificada no se presentó.

INDICADORES DE AUSENTISMO

VII Tasa General de Ausentismo

La población analizada durante el año 2017, presentó un total de 80 incapacidades, representadas en 340 días. Se detalla en las gráficas mensualmente.

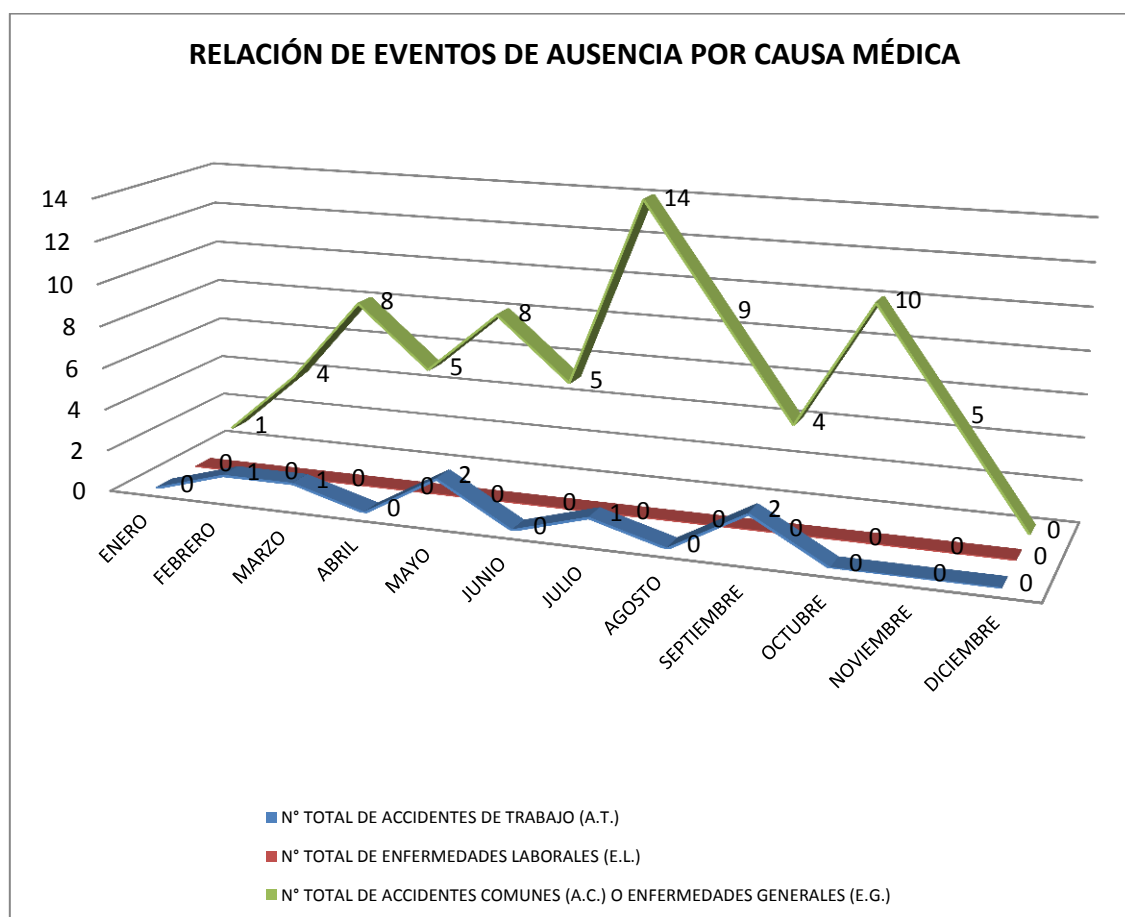


Ilustración 1. Eventos de Ausencia por Causa Médica

Fuente: Matriz Ausentismo Indufusión

S.A.S año 2017

El gráfico nos muestra la relación de los eventos ocurridos mes a mes por causa médica, donde se observa que la mayor incidencia de eventos es dada por accidentes comunes o enfermedades generales y se observa la relación de los accidentes de trabajos mes a mes

ocurridos en la empresa. Para el año 2017 no se registraron enfermedades laborales en la empresa.

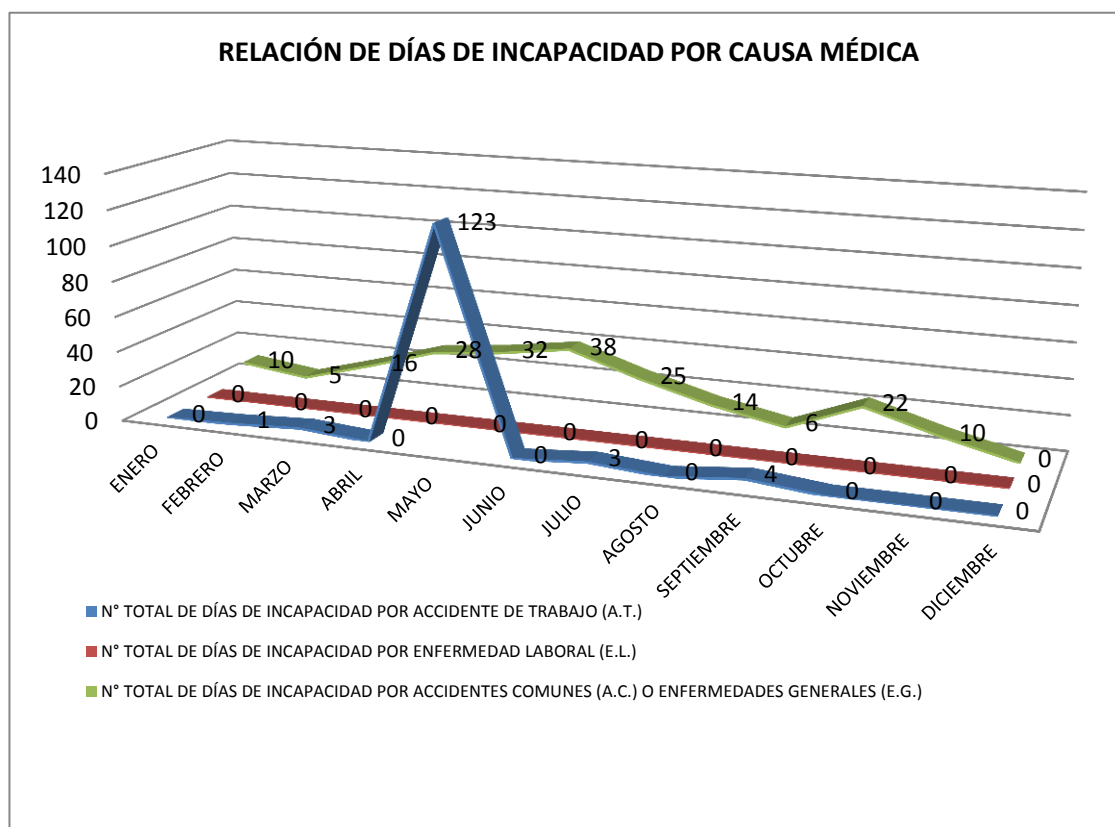


Ilustración 2. Días de Incapacidad por Causa médica

Fuente: Matriz Ausentismo Indufusión

S.A.S año 2017

Según se observa en el gráfico, los mayores índices de ausentismo del personal de la empresa se dan entre los meses de Mayo a Agosto del año evaluado, donde se da un pico en el mes de Octubre, mes de alta productividad en la empresa. Los eventos presentados en los meses mencionados corresponden a 32 ausencias justificadas por Accidente común o enfermedad General, y por Accidente de trabajo se registraron en total 7 eventos durante el año evaluado. Los meses donde se presentaron un mayor número de días en incapacidades fueron los meses de mayo, junio, julio y agosto, con 28, 32, 38 y 25 ausencias respectivamente.

En mayo se presenta un pico respecto a la accidentalidad, pues el accidente genera una incapacidad de 123 días, perjudicando la operación normal de la empresa.

VIII. Índice de frecuencia de la Accidentalidad (IF)

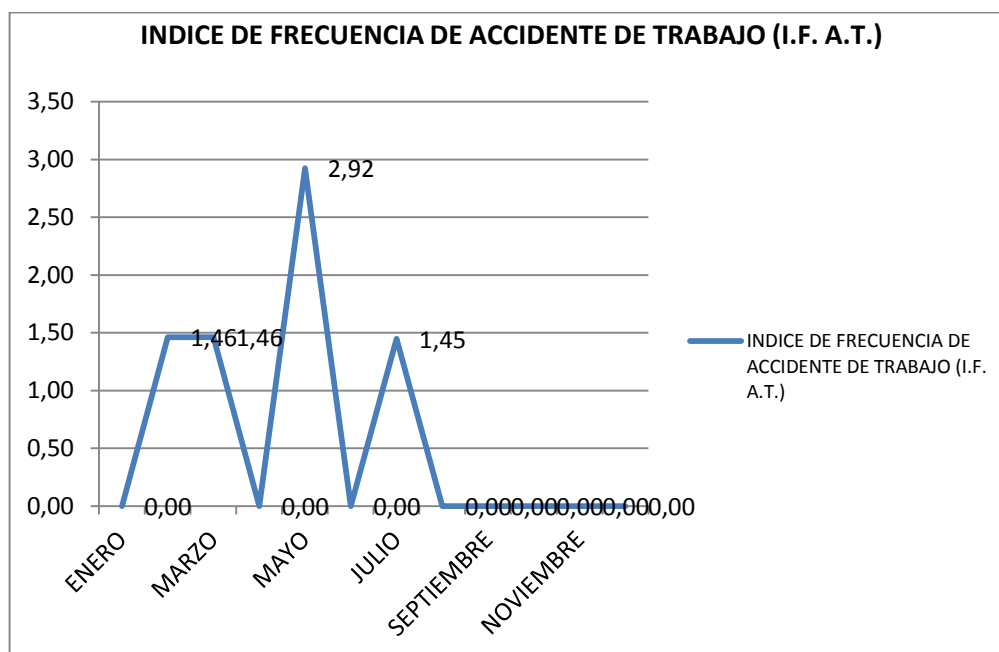


Ilustración 3. Índice de Frecuencia de Accidentalidad

Fuente: Matriz Ausentismo Indufusión
S.A.S año 2017

Se puede observar en la gráfica que el índice de frecuencia de accidentalidad durante el año tuvo variaciones significativas en los meses de Enero a Marzo con una frecuencia de 1,461,46 de un total de 3,50 que es la frecuencia máxima analizada dentro de la misma. Para el mes de Mayo se puede observar que la frecuencia aumenta significativamente con relación a los meses anteriores con un 2,92 de 3,50 que es la máxima dentro de la gráfica. En el mes de Julio se observa que la tendencia disminuye, ubicándose por debajo de los meses mencionados. En los meses de septiembre a Noviembre se observa que la disminución permanece, logrando alcanzar la meta de cero accidentes. Además el índice de frecuencia mostró que se presentaron 5,83 accidentes de trabajo por cada 200.000 horas hombre trabajadas.

COSTOS DEL AUSENTISMO

IX. Costos asumidos por la empresa EG – AC

El índice de ausentismo laboral en la empresa causó en el año 2017 un costo total de \$3.273.170 teniendo en cuenta que un día de incapacidad causado por enfermedad laboral o accidente común para el personal que devenga un SMMLV tiene un valor de \$24.591 y para aquellos empleados que devengan más de un salario mínimo oscila entre \$ 28.533 y \$ 48.333. (Anexo 3)

X. Costos asegurados por EG – AC

Los costos que asume la EPS por ser una incapacidad de origen común o enfermedad general es de \$ 1.936.299, la EPS inicia la cobertura después del tercer día de incapacidad, por lo tanto las incapacidades de uno o dos días son asumidas en la totalidad por el empleador. (Anexo 4)

XI. Costos asegurados por Accidente de trabajo

Durante el año 2017, se presentaron en la empresa 7 accidentes laborales, los cuales la totalidad de los costos fue asumida por la ARL. Sin embargo se evidenció que la empresa asume unos costos ocultos como reemplazo del personal incapacitado y pago de la seguridad social, lo cual aumenta sus costos de productividad. (Anexo 5).

Después de haber culminado los análisis descriptivos de las variables estudiadas del ausentismo laboral, se pretende dar respuesta a las hipótesis planteadas, al inicio de este estudio.

Teniendo en cuenta la Hipótesis (H1) “Altos niveles de ausentismo en la empresa INDUFUSION se deben a enfermedades de origen común por la exposición a la que se encuentran los empleados del área de producción”. Además se relaciona con el segundo objetivo “Identificar los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal del área de producción de la empresa INDUFUSIÓN S.A.S”. Se pone a prueba mediante el análisis del ausentismo y los riesgos asociados a ese ausentismo laboral, como se muestra en la

Tabla 9.

Tabla 9. Ausentismo Vs Riesgos

Recuento

GENERO			RIESGOS					Total
			BIOMECHANICOS	ENFERMEDAD COMUN	FISICOS	MECANICO	PSICOSOCIAL	
FEMENINO	AUSENTISMO	UN DIA	6	11	0	0	3	20
		DOS DIAS	8	15	1	0	6	30
		TRES DIAS	3	3	0	0	0	6
		MAS DE CUATRO DIAS	2	2	0	1	0	5
		Total	19	31	1	1	9	61
MASCULINO	AUSENTISMO	UN DIA	2	4	1			7
		DOS DIAS	3	3	0			6
		TRES DIAS	2	2	0			4
		MAS DE CUATRO DIAS	1	1	0			2
		Total	8	10	1			19
Total	AUSENTISMO	UN DIA	8	15	1	0	3	27
		DOS DIAS	11	18	1	0	6	36
		TRES DIAS	5	5	0	0	0	10
		MAS DE CUATRO DIAS	3	3	0	1	0	7
		Total	27	41	2	1	9	80

De acuerdo a la H1, se encuentra relación entre el ausentismo con la enfermedad común, Así mismo se presenta el número más alto en incapacidades por esta causa. Es decir este análisis apoya la H1, y se comprueba la hipótesis.

De igual manera el objetivo que se encuentra fundamentado en la tabla 9, define los riesgos a los cuales se encuentran expuestos cada uno de los empleados de INDUFUSIÓN S.A.S, siendo estos los biomecánicos, físicos, mecánicos y psicosociales.

De acuerdo a la Hipótesis (H2) “El alto nivel de ausentismo es generado por los riesgos biomecánicos, mecánicos, y físicos, a los que se encuentra expuesto el personal del área de producción de la empresa”. Su análisis se fundamenta en la **Tabla 9**.

Tabla 9. Ausentismo Vs riesgos

Recuento

GENERO	RIESGOS					Total		
	BIOMECA NICOS	ENFEME RDAD COMUN	FISI COS	MECAN ICO	PSICOSO CIAL			
FEMEN INO	AUSENTISMO	UN DIA	6	11	0	0	3	20
		DOS DIAS	8	15	1	0	6	30
		TRES DIAS	3	3	0	0	0	6
		MAS DE CUATRO DIAS	2	2	0	1	0	5
		Total	19	31	1	1	9	61
MASCU LINO	AUSENTISMO	UN DIA	2	4	1			7
		DOS DIAS	3	3	0			6
		TRES DIAS	2	2	0			4
		MAS DE CUATRO DIAS	1	1	0			2
		Total	8	10	1			19
Total	AUSENTISMO	UN DIA	8	15	1	0	3	27
		DOS DIAS	11	18	1	0	6	36
		TRES DIAS	5	5	0	0	0	10
		MAS DE CUATRO DIAS	3	3	0	1	0	7
		Total	27	41	2	1	9	80

De acuerdo al análisis realizado en la tabla de comparación cruzada, El riesgo que se encuentra en segundo lugar, después de la enfermedad común, es el riesgo biomecánico. Este riesgo se caracteriza por las fuerzas, posturas y movimientos intrínsecos de las actividades laborales que realiza cada trabajador en INDUFUSION. En relación con la H2,

la hipótesis es parcialmente aceptada, pues solo uno de los factores de riesgo que se menciona como el biomecánico es alto en comparación con la frecuencia de ausencias detectadas por los riesgos mecánicos, psicosociales y físicos descritos en la Tabla 7.

En relación con la H4 “Los días que mayor ausentismo se presenta en la empresa INDUFUSIÓN, son los días lunes y viernes”. Se realiza el siguiente análisis mediante la Tabla 3, que permite verificar la veracidad de los días que más se ausenta el personal de INDUFUSION.

Tabla 3. Días de la semana

	Frecuencia	Porcentaje
Válido JUEVES	13	16,3
LUNES	15	18,8
MARTES	20	25,0
MIERCOLES	11	13,8
MIÉRCOLES	1	1,3
SABADO	3	3,8
VIERNES	17	21,3
Total	80	100,0

Luego de los resultados obtenidos, la H4 se apoya parcialmente, puesto que los días de mayor incapacidad para el año 2017 en INDUFUSIÓN, fueron los días los martes y viernes.

La hipótesis H5 proponía verificar si realmente “El ausentismo en la empresa ocasiona pérdidas económicas y cargos adicionales por reemplazos y entrenamiento de nuevo personal”. Y en relación con el objetivo cuatro, se pretendía calcular los costos financieros derivados de las ausencias del personal del área de producción de la empresa. (Ver Anexo 3).

En la Tabla 10. Se pueden verificar los costos asumidos por la empresa, calculados por día.

Tabla 10. Costos asumidos por Ausentismo

N. Incapacidades	Días	Valor Asumido por incapacidades	Salario por día (SMMLV)	Seguridad Social por día	Factor Prestaciones por día	Personal de Reemplazo por día
80	340	\$ 3.273.170	\$26.041	\$ 8.316	\$ 6.986	\$ 41.343

Luego de realizar el análisis de los costos asumidos por la empresa vistos en la Tabla 10, causados por el ausentismo laboral, la empresa adicional a lo asumido por uno o dos días de incapacidad de un empleado, tiene unos costos ocultos que tiene que asumir por un total de \$ 82.686, en personal operativo que devenga un salario mínimo. Es decir, la H5 es aceptada pues las pérdidas que la empresa tiene por las ausencias son considerables.

Teniendo en cuenta el tercer objetivo “Determinar cuál es el diagnóstico médico más frecuente identificado en los empleados del área de producción”, se puede observar el análisis en la tabla 8.

Tabla 8. Causa médica

		Frecuencia	%
Válido	Atención familiar	0	0
	Cardiovascular	0	0
	Dermatológico	2	2
	Digestivo	21	27,5
	Ginecológico	5	6,5
	Nefrológico	0	0
	Neurológico	0	0
	Odontológico	5	6
	Oftalmológico	3	4
	Oncológico	0	0
	Osteomuscular	31	38,5
	Otros	2	3
	Psiquiátrico	0	0
	Respiratorio	1	1
	Viral	10	13,5
	Total	80	100,0

El diagnóstico más frecuente se debe al riesgo biomecánico, y precisamente asociado a los desórdenes musculo esqueléticos o problemas osteomusculares, pues estos solo pueden

verse mitigados en la medida en que los empleados y la empresa realicen las actividades propuestas para evitar los DME.

13. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este estudio permitió verificar las causas más frecuentes del ausentismo en el personal de INDUFUSIÓN S.A.S, para brindar acciones de mejora que permitan a la empresa mitigar los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados. Dicho personal que labora en la empresa es considerado el activo más importante de la misma, ya que es imposible alcanzar los objetivos y metas planteados con la ausencia del personal, pues sus efectos son negativos en cuanto a la productividad y estabilidad de la empresa. Esta primera parte se encuentra soportada en el Decreto 1072 de 2015 Ministerio del Trabajo, título 4, Artículo 2.2.4.6.22, donde indica la obligatoriedad de los empleadores al monitoreo y análisis del ausentismo mediante indicadores de estructura, proceso y resultado; Además en el Artículo 2.2.4.6.31 involucra a la alta dirección para que identifique las causas del ausentismo asociadas a la seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del trabajo, 2014)

Las ausencias en esta investigación las lideró el sexo femenino, los resultados de este estudio guardan relación con los obtenidos en el estudio realizado por la Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social, donde se han realizado estudios que han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes, como migraña, dismenorrea o infección urinaria. Por su parte, si la mujer está casada o tiene un compañero permanente, su tendencia a las ausencias se reduce (Navarrete Escobar, Gomez Lopez, Gómez García, & Jiménez Soto, 2005).

Esta investigación muestra que el personal de INDUFUSIÓN SAS, se encuentra expuesto a numerosas enfermedades dentro de las cuales se destacan las osteomusculares, digestivas,, respiratorias, accidentes de trabajo, entre otros. Estos problemas de salud también han sido estudiados por la universidad de Antioquia, Donde indica que las principales causas de incapacidad según sexo presentan una distribución proporcional por causa bastante similar en los grupos de enfermedades respiratorias, osteomusculares e infecciosas. Las incapacidades por traumatismos y trastornos mentales son mayores en los hombres con

respecto a las mujeres, fenómeno que podría explicarse por la mayor exposición de ellos a tareas laborales que implican esfuerzo riesgo de accidentes(Saldarriaga & Martinez, 2007).

Respecto a los costos que la empresa asume por el ausentismo del personal, se estima que son perdidas altas por cada día de una persona que no asiste al trabajo, puesto que no solo es el día del trabajador, sino también la seguridad social, el factor prestacional y el reemplazo de ese trabajador, este tema ha sido abordado por la universidad del Bosque y está acorde a lo arrojado en el estudio. Donde se evidencia que en Colombia, los costos directos incluyen: el cubrimiento del salario base de cotización para los casos de origen laboral amparados, por parte del sistema de riesgos laborales, y las prestaciones por incapacidades médicas de origen común hasta de dos días de duración, por parte de la empresa (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2013); el salario total en el primer día de un accidente de trabajo y del primer día de diagnóstico de una enfermedad profesional (Ministerio del trabajo, 1994);el salario total en permisos o licencias remuneradas; el pago de horas extras para el personal que cubre al ausente; y las horas adicionales pagadas a los supervisores que asumen el problema del ausentismo(Cuevas, García, & Villa, 2011)(Icontec internacional, 1996). Por otro lado se estima que el costo indirecto puede corresponderá 1,5 a 7 % del costo directo, basado en la actividad económica de la empresa y los ingresos netos que esta genere. Los costos indirectos están relacionados con la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega del producto, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, y el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal (Ribaya, 2008).

En relación a los resultados presentados sobre el ausentismo, cabe resaltar que no existe fórmula mágica ni “recetas” para controlar el ausentismo laboral en la empresa evaluada, sin embargo se sugieren una serie de recomendaciones que apunten a la disminución del ausentismo laboral. Por ello la empresa debe mejorar el registro de las incapacidades ya sea por enfermedad general o accidente común, ausentismo por toda causa y sobre todo cada incapacidad asociarla a los riesgos existentes.

Además, en conjunto con gestión humana, se deben realizar actividades de prevención, incluyendo la familia de los empleados, pues el salario emocional ayuda a generar mayor productividad y a disminuir las incapacidades falsas.

Respecto a los riesgos asociado a las incapacidades, se propone activar el programa de pausas activas, rumba terapia, clases de yoga y masajes en el puesto de trabajo, esto ayuda a disminuir el ausentismo por causas osteomusculares. Así mismo se debe capacitar al personal sobre temas de higiene postural y manejo de cargas para disminuir la probabilidad de lesiones durante la jornada laboral.

En esta investigación, se pudo dar respuesta a los objetivos planteados, y a las hipótesis iniciales, pues muestra de ello son los resultados obtenidos, que apoyan y afirman las hipótesis planteadas y los objetivos trazados.

Las hipótesis planteadas, tuvieron un resultado satisfactorio, respecto a la Hipótesis “Altos niveles de ausentismo en la empresa INDUFUSION se deben a enfermedades de origen común por la exposición a la que se encuentran los empleados del área de producción”. Se relaciona además con el segundo objetivo “Identificar los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal del área de producción de la empresa INDUFUSIÓN S.A.S”. Se pone a prueba mediante el análisis del ausentismo y los riesgos asociados a ese ausentismo laboral, De acuerdo a la H1, se encuentra relación entre el ausentismo con la enfermedad común, Así mismo se presenta el número más alto en incapacidades por esta causa. Es decir este análisis apoya la H1, y se comprueba la hipótesis. De igual manera el objetivo que hace referencia a los riesgos a los cuales se encuentran expuestos cada uno de los empleados de INDUFUSIÓN S.A.S, se clasifican en biomecánicas, físicos, mecánicos y psicosociales.

Respecto a la hipótesis que proponía verificar si realmente el ausentismo en la empresa ocasiona pérdidas económicas y cargos adicionales por reemplazos y entrenamiento de nuevo persona, que adicional se relaciona con el objetivo donde se pretendía calcular los costos financieros derivados de las ausencias del personal del área de producción de la empresa, el resultado si se relaciona con la hipótesis pues los costos que sume la empresa adicionales por días de incapacidad de un empleado, genera costos ocultos que tiene que asumir por un total de \$ 82.686, en personal operativo que devenga un salario mínimo. Es

decir, la hipótesis es aceptada ya que las pérdidas que la empresa tiene por las ausencias son considerables.

Para concluir, los resultados de esta investigación demuestran la importancia de analizar sistemáticamente el comportamiento del ausentismo y su distribución porcentual en los trabajadores, pues proporciona información confiable acerca del mismo que propicia la identificación de oportunidades para así instrumentar medidas orientadas a controlar las diferentes variables asociadas que favorecen la eficiencia administrativa y calidad de vida de los trabajadores.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cuevas, y., garcía, t., & villa, m. (2011). *Universidad del rosario*. Obtenido de caracterizacion del ausentismo laboral: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf>
- Danatro, d. (1994). *Ausentismo laboral de causa medica en una institución*. Mexico df: editorial montevideo, primera edición.
- D'ottone, e. (2008). Ausentismo laboral. *Ausentismo laboral*, 1 - 19.
- Duarte, garcía, & villa. (2011). *Marco conceptual de ausentismo*. Colegio mayor nuestra señora del rosario, bgotoa.
- Eps sura. (2017). *Sura*. Obtenido de incapacidad temporal laboral: conceptos y definiciones: https://www.epssura.com/files/docml_conceptos_definiciones.pdf
- Forero, a., nuñez, l., & patino, s. (2016). *Caracterización de ausentismo laboral en una empresa del sector salud*. Cali.
- Grajales, a., & nieto, o. (1993). Ausentismo laboral. En m. D. Social. Cuba.
- Herrera sanchez, f. C., & gonzález escobar, m. A. (2015). Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en una empresa de telecomunicaciones a nivel nacional. En i. Ud, *salud ocupacional y medicina laboral* (pág. P. 14). Bogotá.
- Icontec internacional. (1996). *Norma técnica colombiana 3793*.
- Jimenez villalba, s., & marrugo jaraba, r. A. (2017). *Analisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la fundación sersocial*. Cartagena.
- Luna guzman, r. M., & brokate moran, f. J. (2014). *Monografias*. Obtenido de características del ausentismo laboral: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2779/1/monografia%20udc%20-%20corte%20xxi.pdf>
- Mc mutual. (2017). Qué es el absentismo. España.
- Medicina ocupacional del ecuador. (2009). *Medicina ocupacional de ecuador*. Obtenido de <http://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com/2009/09/15/impactoeconomico-del-ausentismo-laboral/>
- Ministerio del trabajo. (1994). *Decreto 1295 de 1994*.
- Ministerio del trabajo. (2013). *Decreto 2943 de 2013*.

- Ministerio del trabajo. (2014). Decreto. *Decreto 1477 de 2014*. Colombia.
- Ministerio del trabajo. (2015). Decreto. *Decreto 1072 de 2015*. Colombia.
- Molinera mateos, j. F. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su definición*. Madrid: fc editorial.
- Navarrete escobar, a., gomez lopez, v., gómez garcía, r., & jiménez soto, m. (2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Revista medicina institucional mexico*, 43 - 773-6.
- Nieto, o., tapias, b., ortiz, a., & maturana, m. (1985). Ausentismo laboral por enfermedad. *Boletín epidemiológico de antioquia*, págs. 169 - 183.
- Nova melle, p. (2016). Trabajo y sociedad. *Medicina y seguridad del trabajo: trabajo infantil*, p. 12.
- Paritarios. (2017). *Portal de salud y seguridad de chile*. Obtenido de prevencion de riesgos: http://www.paritarios.cl/prevencion_de_riesgos.htm
- Quiron prevencion. (2017). *Quiron prevencion* . Obtenido de ¿qué es la prevención?: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>
- Ribaya, j. (2008). *La gestion del absentismo laboral en las empresas españolas*. Madrid.
- Rivera, a. (2011). *Wordpress*. Obtenido de salud ocupacional: soluciones integrales en ergonomía, salud y seguridad: <https://alexanderrivera.wordpress.com/acerca-de/>
- Rusell bedford. (2017). *Russell bedford colombia*. Obtenido de causas principales del ausentismo laboral: <https://www.russellbedford.com.co/index.php/es/noticias/14-noticias-recientes/88-causas-principales-de-ausentismo-laboral>
- Saldarriaga, j., & martinez, e. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista facnac salud pública*.
- Sanitas. (2017). *Sanitas*. Obtenido de ¿qué es la medicina preventiva?: <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/prevencion-salud/san041826wr.html>
- Tu abogado defensor. (2015). *Tu abogado defensor*. Obtenido de incapacidad permanente: total, absoluta, gran invalidéz: <http://www.tuabogadodefensor.com/incapacidad-laboral-permanente/>
- Universidad de carolina del norte. (2000). Fenomeno de la enfermedad. *Epidemiology learning materials* , internet.

Universidad del bosque. (2015). *Universidad el bosque*. Obtenido de determinantes del ausentismo laboral: una vision desde la gestion de la seguridad y la salud en le trabajo:

http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-no1.pdf

Villalba, v., & rangel, r. (2009). *Caracterización del ausentismo laboral en una empresa productora y comercializadora de planes integrales de nutrición*. Cartagena.

W szubert, z., & szeszenia, n. (1998). Ausentismo por enfermedad laboral en una planta de caucho en polonia. *Sickness*, p. 179.

A: administrativo C: Segos
B: Fusionado D: Corte
E: Servicios Grales F: Mantenimiento
G: Mensajero o
conductor

Matriz de Ausentismo (Anexo 2)

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA INDUFSION AÑO 2017

MES DEL EVENTO	NOMBRE TRABAJADOR	EDAD	SEXO	CEDULA TRABAJADOR	CARGO	ÁREA	TIPO DE EVENTO (A.T., E.L., E.G.)	PERIODO DE INCAPACIDAD		DÍAS DE INCAPACIDAD	PRORROGA	TOTAL DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS CARGADOS	DÍAS DE INCAPACIDAD CARGADOS	CÓDIGO DIAGNOSTICO	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA LA CONDICIÓN DE SALUD	OBSERVACIONES	SALARIO BASE	SALARIO BASE DÍA	COSTOS ASEGURADOS A.T.	COSTOS ASEGURADOS A.C. - E.G.	COSTOS ASUMIDOS A.T.	COSTOS ASUMIDOS A.C. - E.G.
								INICIAL	FINAL														
AGOSTO	MAGNOLIA ZAPATA AGUIRRE	54	F	43080628	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	22/08/2017	22/08/2017	1	0	1	0	1	R104	Otros dolores abdominales especificados	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
MARZO	JENNIFER VILLADA GOMEZ	28	F	1035912434	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	06/03/2017	07/03/2017	2	0	2	0	2	J029	Faringitis no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
MARZO	JENNIFER VILLADA GOMEZ	28	F	1035912434	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	08/03/2017	09/03/2017	2	0	2	0	2	J06	Infección aguda de las vías respiratorias superiores no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
ABRIL	JENNIFER VILLADA GOMEZ	28	F	1035912434	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	12/04/2017	01/05/2017	20	0	20	0	20	IG78	Otros trastornos del sistema circulatorio consecutivos a procedimientos, no clasificados en otra parte.	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 442.630	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	JENNIFER VILLADA GOMEZ	28	F	1035912434	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	19/07/2017	20/07/2017	2	0	2	0	2	G243	Torticollis espasmódica	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	JENNIFER VILLADA GOMEZ	28	F	1035912434	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	26/07/2017	26/07/2017	1	0	1	0	1	M542	Cervicalgia	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
MARZO	YESICA URIBE	24	F	1037390845	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	10/03/2017	10/03/2017	1	0	1	0	1	A084	Infección intestinal viral, sin otra especificación	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
MARZO	YESICA URIBE	24	F	1037390845	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	22/03/2017	23/03/2017	2	0	2	0	2	J00X	Rinofaringitis aguda (resfriado común)	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
ABRIL	YESICA URIBE	24	F	1037390845	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	17/04/2017	17/04/2017	1	0	1	0	1	R42X	Mareo y Desvanecimiento	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
JUNIO	YESICA URIBE	24	F	1037390845	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	15/06/2017	16/06/2017	2	0	2	0	2	M624	Contractura Muscular	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
AGOSTO	YESICA URIBE	24	F	1037390845	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	23/08/2017	24/08/2017	2	0	2	0	2	J00X	Mareo y Desvanecimiento	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	JUAN DAVID SERNA	22	M	1036665427	OPERARIO FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	28/07/2017	28/07/2017	1	0	1	0	1	R51X	Cefalea	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
MARZO	DANYA SANCHEZ PEREA	29	F	1017158847	OPERARIO FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	28/03/2017	29/03/2017	2	0	2	0	2	K528	Otras colitis y gastroenteritis infecciosas especificadas	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	DANYA SANCHEZ PEREA	29	F	1017158847	OPERARIO FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	28/07/2017	29/07/2017	2	0	2	0	2	R102	Dolor pélvico perineal	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
AGOSTO	DANYA SANCHEZ PEREA	29	F	1017158847	OPERARIO FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	01/08/2017	01/08/2017	1	0	1	0	1	R104	Otros dolores abdominales especificados	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
AGOSTO	DANYA SANCHEZ PEREA	29	F	1017158847	OPERARIO FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	11/08/2017	12/08/2017	2	0	2	0	2	K580	Síndrome del colon irritable con diarrea	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	CLAUDIA ALEJANDRA RESTREPO	32	F	43188769	COORD. FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	06/07/2017	07/07/2017	2	0	2	0	2	A09X	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
MARZO	ASTRID ELENA ORTIZ	48	F	42782372	OPERARIA SEGOS	C	A.T.	07/03/2017	09/03/2017	3	0	3	0	3			ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 73.772	\$ 0	\$ 0	\$ 0
AGOSTO	ASTRID ELENA ORTIZ	48	F	42782372	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	04/08/2017	04/08/2017	1	0	1	0	1	D752	Trombocitosis esencial	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
MAYO	SINDY OCAMPO CAÑAS	29	F	1036631899	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	18/05/2017	19/05/2017	2	0	2	0	2	G439	Migraña no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
JUNIO	SINDY OCAMPO CAÑAS	29	F	1036631899	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	07/06/2017	08/06/2017	2	0	2	0	2	R103	Dolor localizado en otras partes del abdomen	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	SINDY OCAMPO CAÑAS	29	F	1036631899	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	10/07/2017	10/07/2017	1	0	1	0	1	G432	Estado migrañoso	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
AGOSTO	SINDY OCAMPO CAÑAS	29	F	1036631899	OPERARIA SEGOS	C	A.C. - E.G.	05/08/2017	05/08/2017	1	0	1	0	1	A09X	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
FEBRERO	KATY LIZETH MUÑOZ	27	F	1040737316	AUXILIAR CORTE	D	A.C. - E.G.	14/02/2017	16/02/2017	3	0	3	0	3	S934	Esguinces y torceduras de tobillo	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 24.591	\$ 0	\$ 49.181
MAYO	KATY LIZETH MUÑOZ	27	F	1040737316	AUXILIAR CORTE	D	A.T.	15/05/2017	18/09/2017	30	91	121	121	121	S611	Heridas de dedos de la mano. Con daño de la (s) uña(s)	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 2.975.459	\$ 0	\$ 0	\$ 0
FEBRERO	LUIS FERNANDO MONTOYA	42	M	71762611	CORTADOR	D	A.C. - E.G.	14/02/2017	15/02/2017	2	0	0	0	0	M239		ninguna	\$ 856.000	\$ 28.533	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 57.066
JULIO	LUIS FERNANDO MONTOYA	42	M	71762611	CORTADOR	D	A.C. - E.G.	04/07/2017	08/07/2017	3	2	5	0	5	L023	Trastornos internos de la rodilla, no especificado	ninguna	\$ 856.000	\$ 28.533	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 57.066
MAYO	MARTIN DARIO MONTOYA	35	M	71268275	AUXILIAR CORTE	D	A.C. - E.G.	09/05/2017	10/05/2017	2	0	2	0	2	R51	Fiebre, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
FEBRERO	ALINA MARIA MALDONADO	45	F	43835602	OPERARIA PRODUCCION	DE B	A.C. - E.G.	27/02/2017	27/02/2017	1	0	1	0	1	N945	Dismenorrea secundaria	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
ABRIL	ALINA MARIA MALDONADO	45	F	43835602	OPERARIA PRODUCCION	DE B	A.C. - E.G.	04/04/2017	04/04/2017	1	2	3	0	3	A09X	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 73.772
MAYO	ALINA MARIA MALDONADO	45	F	43835602	OPERARIA PRODUCCION	DE B	A.C. - E.G.	03/05/2017	03/05/2017	1	0	1	0	1	G439	Migraña no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
ABRIL	MARIA YANETH LONDOÑO GIL	41	F	42787745	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	03/04/2017	05/04/2017	3	0	3	0	3	M659	Sinovitis y tenosinovitis, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 24.591	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	MARIA YANETH LONDOÑO GIL	41	F	42787745	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	10/07/2017	11/07/2017	2	0	2	0	2	N939	Hemorragia vaginal y uterina anormal, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
JULIO	MARIA YANETH LONDOÑO GIL	41	F	42787745	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	24/07/2017	25/07/2017	2	0	2	0	2	J060	Laringofaringitis aguda	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 49.181
MARZO	LORENA JARAMILLO	38	F	43262617	DIRECTORA ADMINISTRATIVA	A	A.C. - E.G.	07/03/2017	08/03/2017	2	0	2	0	2	R104	Otros dolores abdominales no especificados	ninguna	\$ 1.450.000	\$ 48.333	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 96.667
ABRIL	LORENA JARAMILLO	38	F	43262617	DIRECTORA ADMINISTRATIVA	A	A.C. - E.G.	07/04/2017	07/04/2017	1	0	1	0	1	B349	Infección viral no especificada	ninguna	\$ 1.450.000	\$ 48.333	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.333

MARZO	KELLY ALEJANDRA ISAZA	25	F	1040744703	OPERARIA FUSIONADO	DEB	A.C. - E.G.	01/03/2017	02/03/2017	2	0	2	0	2	M624	Contractura Muscular	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
JULIO	KELLY ALEJANDRA ISAZA	25	F	1040744703	OPERARIA FUSIONADO	DEB	A.C. - E.G.	21/07/2017	22/07/2017	2	0	2	0	2	M939	Osteocondropatia, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
JULIO	KELLY ALEJANDRA ISAZA	25	F	1040744703	OPERARIA FUSIONADO	DEB	A.C. - E.G.	24/07/2017	24/07/2017	1	0	1	0	1	M940	Síndrome de la articulación condrocostal (hetze)	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
AGOSTO	DEVYLER ESTEBAN HERRERA	22	M	1036644435	OPERARIO SESGOS	DEC	A.C. - E.G.	28/08/2017	29/08/2017	2	0	2	0	2	M545	Lumbago no especificado	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
MAYO	USETH VIVIANA GUTIERREZ BARRADA	33	F	43191599	COORD. FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	09/05/2017	11/05/2017	3	0	3	0	3	M545	Lumbago no especificado	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 24.591	\$ 0	\$ 48.181
JUNIO	USETH VIVIANA GUTIERREZ BARRADA	33	F	43191599	COORD. FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	27/06/2017	28/06/2017	2	0	2	0	2	J040	Laringofaringitis aguda	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
AGOSTO	FRANCLA FRANCO CASTILLO	25	F	1040742825	COORD. FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	08/08/2017	09/08/2017	2	0	2	0	2	M940	Síndrome de la articulación condrocostal (hetze)	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
MAYO	MARIA DE LAS MERCEDES CASTILLO	32	F	1048014204	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	11/05/2017	28/05/2017	16	0	16	0	16	K359	Apendicitis aguda, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 344.274	\$ 0	\$ 48.181
JULIO	SANTIAGO CORDO LANZA	22	M	1017240236	OPERARIO SESGOS	DEC	A.T.	14/07/2017	16/07/2017	3	0	3	0	3	S069	Traumatismo intracaneal, especificado	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 73.773	\$ 0
MAYO	DORALBA CARMONA MONTOYA	49	F	43683970	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	06/05/2017	06/05/2017	2	0	2	0	2	G560	Síndrome del túnel carpiano	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
JULIO	YURANY CARDENAS ECHAVARRIA	32	F	43993162	SERVICIOS GENERALES	E	A.C. - E.G.	27/07/2017	27/07/2017	1	0	1	0	1	R101	Dolor abdominal localizado en parte superior	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
FEBRERO	MAURICIO CARDENAS RIVERA	37	M	3413712	MENSAJERO	G	A.T.	08/02/2017	08/02/2017	1	0	1	0	1	T151	Cuerpo extraño en el saco conjuntival	ninguna	\$ 802.500	\$ 26.750	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 26.750
ENERO	ELKIN DAVID CARDENAS RIVERA	36	M	71276965	OPERARIO SESGOS	DEC	A.C. - E.G.	23/01/2017	01/02/2017	10	0	10	0	10	S936	Esguinces y torceduras de otros sitios y de los no especificados	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 196.728	\$ 0	\$ 48.181
JUNIO	HERNAN DARIO CALLE RAMIREZ	41	M	98538475	CORTADOR	D	A.C. - E.G.	12/06/2017	14/06/2017	3	0	3	0	3	D693	Purpura trombocitopenica idiopatica	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 24.591	\$ 0	\$ 48.181
JUNIO	HERNAN DARIO CALLE RAMIREZ	41	M	98538475	CORTADOR	D	A.C. - E.G.	15/06/2017	14/07/2017	29	0	29	0	29	D696	Trombocitopenia no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 663.957	\$ 0	\$ 48.181
FEBRERO	ELIZABETH BULLES CORREA	40	F	43688056	COORD. FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	02/02/2017	02/02/2017	1	0	1	0	1	G442	Cefalea debida a tension	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
MAYO	MARLIEN YANETH ALVAREZ MOLINA	41	F	43833130	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	08/05/2017	09/05/2017	2	0	2	0	2	M688	Tostornos sinoviales en enfermedades clasificadas	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
JULIO	MARLIEN YANETH ALVAREZ MOLINA	41	F	43833130	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	01/07/2017	01/07/2017	1	0	1	0	1	G560	Síndrome del tunel carpiano	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
JULIO	MARLIEN YANETH ALVAREZ MOLINA	41	F	43833130	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	07/07/2017	08/07/2017	2	0	2	0	2	M796	Dolor en miembro	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
AGOSTO	MARLIEN YANETH ALVAREZ MOLINA	41	F	43833130	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	15/08/2017	16/08/2017	2	0	2	0	2	A09X	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
MARZO	EVELYN ALVAREZ ECHEVERRI	32	F	1017126029	DISEÑADORA	A	A.C. - E.G.	22/03/2017	24/03/2017	3	0	3	0	3	J459	Asma, no especificada	ninguna	\$ 1.284.000	\$ 42.800	\$ 0	\$ 42.800	\$ 0	\$ 85.600
MAYO	FLOR AGUDELO ACEVEDO	43	F	43829342	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	16/05/2017	19/05/2017	2	2	4	0	4	L029	Abceso cutaneo, furunculo y absceso de sitio no especificado	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 98.364
SEPTIEMBRE	SINDY OCAMPO CAÑAS	29	F	1036631899	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	06/09/2017	06/09/2017	1	0	1	0	1	J00X	Rinofaringitis aguda (resfriado comun)	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
SEPTIEMBRE	SINDY OCAMPO CAÑAS	29	F	1036631899	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	07/09/2017	08/09/2017	2	0	2	0	2	J00X	Rinofaringitis aguda (resfriado comun)	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
SEPTIEMBRE	MARIA YANETH LONDOÑO GIL	41	F	42787745	OPERARIA FUSIONADO	DEB	A.C. - E.G.	12/09/2017	13/09/2017	2	0	2	0	2	R51X	Cefalea	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
SEPTIEMBRE	HEROÍNA DEL SOCORRO PARRA	40	F	43581689	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	19/09/2017	19/09/2017	1	0	1	0	1	K297	Gastritis no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
SEPTIEMBRE	JUAN MANUEL CARDONA GOMEZ	41	M	98628628	MANTENIMIENTO	F	A.T.	11/09/2017	13/09/2017	3	0	3	0	3	S500	Contusion de codo	ninguna	\$ 1.200.000	\$ 40.000	\$ 120.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0
MAYO	MARTIN DARIO MONTOYA	35	M	71268275	AUXILIAR CORTE	D	A.T.	05/05/2017	06/05/2017	2	0	2	0	2	S600	Contusion de dedos de la mano sin daño de las uñas	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 48.181	\$ 0	\$ 0	\$ 0
SEPTIEMBRE	LUIS ENRIQUE GOMEZ CORTES	25	M	1026142050	AUXILIAR CORTE	D	A.T.	22/09/2017	22/09/2017	1	0	1	0	1	M549	Dorsalgia no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591	\$ 0
OCTUBRE	DANIYA SANCHEZ PERA	29	F	1017158847	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	13/10/2017	17/10/2018	5	0	5	0	5	M626	Distension Muscular	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 73.773	\$ 0	\$ 48.182
OCTUBRE	DANIELLY OSORIO HOLGUIN	38	F	43161967	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	21/10/2017	21/10/2017	1	0	1	0	1	H108	Otras conjuntivitis	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
OCTUBRE	USETH VIVIANA GUTIERREZ BARRADA	33	F	43191599	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	24/10/2017	25/10/2017	2	0	2	0	2	B349	Infección viral, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
OCTUBRE	ELKIN DAVID CARDENAS RIVERA	36	M	71276965	OPERARIO SESGOS	C	A.C. - E.G.	26/10/2017	26/10/2017	1	0	1	0	1	K297	Gastritis no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
OCTUBRE	DANIELLY OSORIO HOLGUIN	38	F	43161967	OPERARIO	C	A.C. - E.G.	24/10/2017	25/10/2017	2	0	2	0	2	G448	Otras cefaleas especificadas	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
OCTUBRE	DANIELLY OSORIO HOLGUIN	38	F	43161967	OPERARIO	C	A.C. - E.G.	26/10/2017	30/10/2017	5	0	5	0	5	H113	Hemorragia conjuntival	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 73.773	\$ 0	\$ 48.181
OCTUBRE	HEROÍNA DEL SOCORRO PARRA	40	F	43581689	OPERARIO	B	A.C. - E.G.	26/10/2017	26/10/2017	1	0	1	0	1	H105	Blefarconjuntivitis	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
OCTUBRE	VANESSA OSORIO HOLGUIN	25	F	1036636243	OPERARIO	B	A.C. - E.G.	27/10/2017	28/10/2017	2	0	2	0	2	N890	Infección de vias urinarias, sitio no especificado	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
OCTUBRE	HEROÍNA DEL SOCORRO PARRA	40	F	43581689	OPERARIO	B	A.C. - E.G.	27/10/2017	27/10/2017	1	1	2	0	2	H103	Conjuntivitis aguda, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
OCTUBRE	DEVYLER ESTEBAN HERRERA	22	F	1036644435	OPERARIO	C	A.C. - E.G.	30/10/2017	30/10/2017	1	0	1	0	1	M545	Lumbago no especificado	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
NOVIEMBRE	VANESSA OSORIO HOLGUIN	25	F	1036636243	OPERARIA	B	A.C. - E.G.	02/11/2017	04/11/2017	3	0	3	0	3	S619	Herida de la muñeca y de la mano, no especificada	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 73.772
NOVIEMBRE	JENIFER VILLADA GOMEZ	38	F	1035912434	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	03/11/2017	04/11/2017	2	0	2	0	2	A09X	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso.	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
NOVIEMBRE	MARLIEN YANETH ALVAREZ MOLINA	41	F	43833130	OPERARIA SESGOS	C	A.C. - E.G.	07/11/2017	08/11/2017	2	0	2	0	2	M255	Dolor en Articulacion	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181
NOVIEMBRE	LUISA FERNANDA FRANCO CASTILLO	25	F	1128458826	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	16/11/2017	16/11/2017	1	0	1	0	1	R104	Otros dolores abdominales especificados	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.591
NOVIEMBRE	LUISA FERNANDA FRANCO CASTILLO	25	F	1128458826	OPERARIA FUSIONADO	B	A.C. - E.G.	17/11/2017	18/11/2017	2	0	2	0	2	R105	Otros dolores abdominales especificados	ninguna	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 48.181

Costos asumidos por la empresa (Anexo 3)

NOMBRE TRABAJADOR	SALARIO BASE	SALARIO BASE DÍA	DÍAS DE INCAPACIDAD	COSTOS ASUMIDOS A.C. - E.G.
Trabajador 1	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 2	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 3	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 4	\$ 737.717	\$ 24.591	20	\$ 49.181
Trabajador 5	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 6	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 7	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 8	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 9	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 10	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 11	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 12	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 13	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 14	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 15	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 16	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 17	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 1 8	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 0
Trabajador 19	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 20	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 21	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 22	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 23	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 24	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 49.181
Trabajador 25	\$ 737.717	\$ 24.591	30	\$ 0

Trabajador 26	\$ 856.000	\$ 28.533	2	\$ 0
Trabajador 27	\$ 856.000	\$ 28.533	3	\$ 57.066
Trabajador 28	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 29	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 30	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 73.772
Trabajador 31	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 32	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 49.181
Trabajador 33	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 34	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 35	\$ 1.450.000	\$ 48.333	2	\$ 96.667
Trabajador 36	\$ 1.450.000	\$ 48.333	1	\$ 48.333
Trabajador 37	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 38	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 39	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 40	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 41	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 49.181
Trabajador 42	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 43	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 44	\$ 737.717	\$ 24.591	16	\$ 49.181
Trabajador 45	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 0
Trabajador 46	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 47	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 48	\$ 802.500	\$ 26.750	1	\$ 26.750
Trabajador 49	\$ 737.717	\$ 24.591	10	\$ 49.181
Trabajador 50	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 49.181
Trabajador 51	\$ 737.717	\$ 24.591	29	\$ 49.181
Trabajador 52	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 52	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 53	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 54	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181

Trabajador 55	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 56	\$ 1.284.000	\$ 42.800	3	\$ 85.600
Trabajador 57	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 98.364
Trabajador 58	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 59	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 60	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 61	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 62	\$ 1.200.000	\$ 40.000	3	\$ 0
Trabajador 63	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 64	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 65	\$ 737.717	\$ 24.591	5	\$ 49.182
Trabajador 66	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 67	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 68	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 69	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 70	\$ 737.717	\$ 24.591	5	\$ 49.181
Trabajador 71	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 72	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 73	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 49.181
Trabajador 74	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 75	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 73.772
Trabajador 76	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 77	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 78	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 24.591
Trabajador 79	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 80				\$ 3.273.170

Fuente: Matriz Ausentismo Indufusión

S.A.S año 2017

Costos asegurados por EG – AC (Anexo 4)

NOMBRE TRABAJADOR	SALARIO BASE	SALARIO BASE DÍA	DÍAS DE INCAPACIDAD	COSTOS ASEGURADOS A.C. - E.G.
Trabajador 1	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 2	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 3	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 4	\$ 737.717	\$ 24.591	20	\$ 442.630
Trabajador 5	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 6	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 7	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 8	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 9	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 10	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 11	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 12	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 13	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 14	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 15	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 16	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 17	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 1 8	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 0
Trabajador 19	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 20	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 21	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 22	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 23	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 24	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 24.591

Trabajador 25	\$ 737.717	\$ 24.591	30	\$ 0
Trabajador 26	\$ 856.000	\$ 28.533	2	\$ 0
Trabajador 27	\$ 856.000	\$ 28.533	3	\$ 0
Trabajador 28	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 29	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 30	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 31	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 32	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 24.591
Trabajador 33	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 34	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 35	\$ 1.450.000	\$ 48.333	2	\$ 0
Trabajador 36	\$ 1.450.000	\$ 48.333	1	\$ 0
Trabajador 37	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 38	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 39	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 40	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 41	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 24.591
Trabajador 42	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 43	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 44	\$ 737.717	\$ 24.591	16	\$ 344.274
Trabajador 45	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 0
Trabajador 46	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 47	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 48	\$ 802.500	\$ 26.750	1	\$ 0
Trabajador 49	\$ 737.717	\$ 24.591	10	\$ 196.728
Trabajador 50	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 24.591
Trabajador 51	\$ 737.717	\$ 24.591	29	\$ 663.957
Trabajador 52	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 52	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 53	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0

Trabajador 54	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 55	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 56	\$ 1.284.000	\$ 42.800	3	\$ 42.800
Trabajador 57	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 58	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 59	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 60	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 61	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 62	\$ 1.200.000	\$ 40.000	3	\$ 0
Trabajador 63	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 64	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 65	\$ 737.717	\$ 24.591	5	\$ 73.773
Trabajador 66	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 67	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 68	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 69	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 70	\$ 737.717	\$ 24.591	5	\$ 73.773
Trabajador 71	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 72	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 73	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 74	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
Trabajador 75	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 0
Trabajador 76	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 77	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 0
Trabajador 78	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
TOTAL				\$ 1.936.299

Fuente: Matriz Ausentismo Indufusión
S.A.S año 2017

Costos asegurados por accidente de trabajo (Anexo 5)

NOMBRE TRABAJADOR	SALARIO BASE	SALARIO BASE DÍA	DÍAS DE INCAPACIDAD	COSTOS ASEGURADOS A.T.
Trabajador 1	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 73.772
Trabajador 2	\$ 737.717	\$ 24.591	30	\$ 2.975.459
Trabajador 3	\$ 856.000	\$ 28.533	2	\$ 0
Trabajador 4	\$ 737.717	\$ 24.591	3	\$ 0
Trabajador 5	\$ 1.200.000	\$ 40.000	3	\$ 120.000
Trabajador 6	\$ 737.717	\$ 24.591	2	\$ 49.181
Trabajador 7	\$ 737.717	\$ 24.591	1	\$ 0
COSTOS ASEGURADOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO				\$ 3.218.412

Fuente: Matriz Ausentismo Indufusión
S.A.S año 2017

Tabla de frecuencia Resumida (Anexo 6)

ID		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajador 1	3	3,8	3,8	3,8
	Trabajador 2	2	2,5	2,5	6,3
	Trabajador 3	1	1,3	1,3	7,5
	Trabajador 4	3	3,8	3,8	11,3
	Trabajador 5	5	6,3	6,3	17,5
	Trabajador 6	2	2,5	2,5	20,0
	Trabajador 7	1	1,3	1,3	21,3
	Trabajador 8	1	1,3	1,3	22,5
	Trabajador 9	2	2,5	2,5	25,0
	Trabajador 10	1	1,3	1,3	26,3
	Trabajador 11	1	1,3	1,3	27,5
	Trabajador 12	1	1,3	1,3	28,7
	Trabajador 13	2	2,5	2,5	31,3
	Trabajador 14	3	3,8	3,8	35,0
	Trabajador 15	6	7,5	7,5	42,5
	Trabajador 16	1	1,3	1,3	43,8
	Trabajador 17	1	1,3	1,3	45,0
	Trabajador 18	2	2,5	2,5	47,5
	Trabajador 19	3	3,8	3,8	51,2
	Trabajador 20	3	3,8	3,8	55,0

Trabajador 21	2	2,5	2,5	57,5
Trabajador 22	1	1,3	1,3	58,8
Trabajador 23	2	2,5	2,5	61,3
Trabajador 24	2	2,5	2,5	63,7
Trabajador 25	1	1,3	1,3	65,0
Trabajador 26	1	1,3	1,3	66,3
Trabajador 27	4	5,0	5,0	71,3
Trabajador 28	5	6,3	6,3	77,5
Trabajador 29	2	2,5	2,5	80,0
Trabajador 30	1	1,3	1,3	81,3
Trabajador 31	1	1,3	1,3	82,5
Trabajador 32	6	7,5	7,5	90,0
Trabajador 33	2	2,5	2,5	92,5
Trabajador 34	5	6,3	6,3	98,8
Trabajador 35	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, VANESSA ALVAREZ ECHEVERRI, EDITH XIMENA CALDERON, LUZ DARY CARVAJAL CARVAJAL, ANTONIO DE JESUS GARCIA Y YASMIN CECILIA GRANADOS QUINTERO, manifestamos en este documento nuestra voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

SALUD LABORAL

DIAGNÓSTICO SOBRE CAUSAS, RIESGOS Y PELIGROS QUE CONLLEVAN AL AUSENTISMO LABORAL AL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA INDUFUSION S.A.S.

Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en nuestra condición de autores nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribimos este documento en el momento en que hacemos entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

VANESSA ALVAREZ ECHEVERRI
Nombre

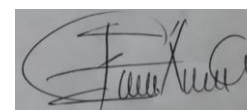
C.C 1.017.161.015
Cedula



Firma

EDITH XIMENA CALDERON ACEROS
Nombre

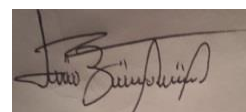
C.C 1.098.151.197
Cedula



Firma

LUZ DARY CARVAJAL CARVAJAL
Nombre

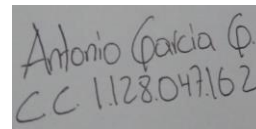
C.C 1.098.150.532
Cedula



Firma

ANTONIO DE JESÚS GARCIAGONZALEZ
Nombre

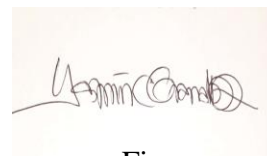
C.C 1.128.047.162
Cedula



Firma

YASMIN CECILIA GRANADOS QUINTERO
Nombre

C.C 49.761.112
Cedula



Firma

¹“Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas ; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer” (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)