

<b>Fecha de elaboración:</b> 20-06-2020			
<b>Tipo de documento</b>	CC: 1036629307	Obra creación:	Proyecto investigación: X
	CC: 43906809		
	CC: 65777743		
<b>Título:</b> Impacto del programa de bienestar laboral en el ausentismo por incapacidad de la empresa INSITE S.A.S			
<b>Autor(es):</b> Viviana A. Montoya Gómez cód. 11206383, Genny P. Vergara García cód. 11206096, Paula A. Carvajal Ramírez cód. 11206350			
<b>Tutor(es):</b> Gregorio E. Puello Socarrás			
<b>Fecha de finalización:</b> 04-06-2021			
<b>Temática:</b> Bienestar laboral y ausentismo por incapacidad			
<b>Tipo de investigación:</b> Exploratorio descriptivo, longitudinal, experimental, cuantitativa.			
<b>Planteamiento del problema:</b>			
<p>Actualmente en el país existen estudios sobre el impacto del ausentismo por causa médica, pero no se tiene una cifra exacta de dicho factor, ya que, por la informalidad laboral en las empresas de construcción, no se tienen indicadores claros en este sector, sin embargo, para las empresas formalmente constituidas que se mueven en el sector construcción, las exigencias por parte de los contratantes son bastante rigurosas en cuanto al tema de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. Es por tanto que no se hablará de una cifra exacta, pero se hará un acercamiento con los datos suministrados por algunos entes gubernamentales.</p> <p>Ministerio de salud, pública que entre enero y julio de 2020 el índice de accidentalidad laboral en empresas o personas naturales afiliados al sistema general de riesgos laborales fue de 4.458 accidentes de trabajo en Colombia, y específicamente en Antioquia de 1.203 accidentes sucedidos, sin embargo la ANDI (2019) en su tercer informe de ausentismo laboral e incapacidades médicas informa que entre 2014 y 2018 en las empresas encuestadas en Colombia los accidentes laborales, tenían sólo alrededor del 5% en la incidencia del ausentismo, estando el mayor índice en las enfermedades generales con un porcentaje aproximado del 68%, esto indica entonces que a pesar de que la muestra recuperada del informe de la ANDI pueda dar una cifra exacta, se informara</p>			

que el índice de ausentismo por causa médica en Colombia podría encontrarse alrededor de 65.086 diagnósticos en el primer semestre del año 2020. Esto sin ahondar en los días de incapacidad de cada uno de los accidentes o enfermedades diagnosticadas.

La ANDI en su tercer informe de ausentismo laboral e incapacidades médicas, informa los costos asociados al ausentismo laboral, reporta diferentes gastos que son analizados así:

gastos directos: Incapacidades días 1 y 2, Incapacidades rechazadas por la EPS, Licencias (luto, calamidad doméstica, etc...), Permisos sindicales, Licencias paternidad y maternidad rechazadas; y como costos indirectos: salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan, Capacitación de trabajadores que reemplazan, Costos del personal que hace seguimiento y evaluación, Entrenamiento de los reubicados, Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salarial, etc.), Análisis y adaptación de puestos de trabajo (Arrieta, E, Fernandez C, Sepúlveda, C, & Vieco, J 2019 p.24)

Específicamente en la empresa estudiada se tiene para el periodo de 2019 un total de 38 incapacidades por enfermedad general con un total de 59 días y 2 accidentes de trabajo que suman 33 días. De estos 92 días, por diferentes motivos, entre negaciones de las EPS o normatividad vigente, donde el empleador asume los primeros 2 días de incapacidad, la empresa ha tenido que asumir 78 días como costo directo, que al promediar el salario mínimo arroja un total aproximado de dos millones doscientos ochenta y dos mil doscientos ochenta y ocho pesos \$2.282.288, más los costos indirectos que según informa la ANDI (2019) se encuentran aproximadamente en el 1% mensual del salario por trabajador; para seguir con el ejemplo la empresa entonces gasta en promedio 2,16% adicional al salario por trabajador en gastos directos e indirectos por ausentismo laboral debido a enfermedad médica, es decir que un empleado que gana un salario mínimo para 2020 \$877.803 más la carga prestacional y de seguridad social, se debe sumar un 2,16% aproximadamente \$18.978 mensuales por empleado.

**Marco teórico:**

En la búsqueda de verificación de un proceso investigativo que se plantea mediante diversos objetivos, se tendrá en cuenta dos categorías con sus respectivas bases teóricas, las cuales deben permitir hallar resultados contundentes en el campo del ausentismo y el bienestar laboral.

Partiendo de estas dos premisas se puede tomar referentes teóricos que nos permitan vislumbrar estos conceptos:

El bienestar constituye un referente teórico de primer orden, especialmente a partir del momento en que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo utiliza, en su declaración constitucional de 1948, como piedra angular de su definición de salud como “estado de completo bienestar físico, psicológico y social” . Desde entonces, las complejas e intensas relaciones entre bienestar y trabajo han centrado el interés de la psicología en general y particularmente el de la psicología del trabajo y de las organizaciones. (Blanch, J. Sahagún, M. Cantera, L. Y Cervantes, G. 2010, pp 158).

Se podría decir que el bienestar laboral es directamente proporcional al clima laboral, en la investigación se podrá identificar que el mantenimiento de programas de bienestar, libertad de expresión y un buen plan de comunicación puede generar una percepción de satisfacción en los colaboradores de una organización.

Por otro lado, El ausentismo laboral es visualizado en las organizaciones como una variable negativa, ya que la ausencia del colaborador genera impacto a la hora de dar continuidad en el proceso o cargo desempeñado, pues ocasiona que se deba reubicar el personal y por ende desencadena una inestabilidad para dar cobertura a los puestos de trabajo, adicionalmente se identifica algunos de los factores que se ven alterados cuando hay ausencias laborales ya sea por accidente laboral o enfermedad común estos pueden ser poca atención en el trabajo o la calidad del mismo, mayor cantidad de actividades a ejecutar, dificultades en el alcance de las metas establecidas, estrés y mayores costos

evidenciados en horas extras y recargos adicionales, además de la probabilidad de aumentar la accidentalidad laboral.

El ausentismo de causa médica es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en (1991) como: “el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”

El ausentismo laboral puede presentarse tanto por causas imputables al trabajador y en algunas ocasiones por causas propias de las empresas. Por lo tanto, es importante identificar los programas de riesgos laborales que pueden disminuir estas causas, estudiadas desde las diferentes circunstancias psicosociales de los empleados, hastaEl ausentismo laboral puede presentarse tanto por causas imputables al trabajador y en algunas ocasiones por causas propias de las empresas. Por lo tanto, es importante identificar los programas de riesgos laborales que pueden disminuir estas causas, estudiadas desde las diferentes circunstancias psicosociales de los empleados, hasta la cultura organizacional replicada en la empresa.

**Método:**

Para la presente investigación se tuvo en cuenta la aplicación rigurosa del método científico donde se siguió paso a paso cada uno de los parámetros que permitieran encontrar veracidad o falsedad de la hipótesis asociada a dicha investigación. Contamos con una población aproximada de 110 trabajadores de la empresa INSITE de los cuales se tomó una muestra de 87 personas, se realiza una investigación de impacto entre variable de bienestar laboral y el ausentismo por incapacidad.

La medición se realiza de manera longitudinal haciendo mediciones del ausentismo laboral periódicas en 4 periodos utilizando el programa de nómina y contabilidad Begrand, y dos mediciones de la percepción de bienestar laboral de los empleados mediante un cuestionario, aplicado en dos momentos diferentes, uno antes de iniciar la aplicación del programa de bienestar laboral y uno al finalizar.

El proyecto es de naturaleza experimental y su alcance fue exploratorio descriptivo, buscando medir el impacto que tiene la implementación del bienestar laboral, en el ausentismo por incapacidad. Estas variables dan cabida a la hipótesis de si el diseño e implementación de un programa de bienestar laboral impactará en la reducción del ausentismo laboral por causa médica.

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

Al tener en cuenta las variables que se analizaron se llegó a diferentes conclusiones; el ausentismo se estudió en aquellas faltas que se presentaba producto de condiciones de salud respaldadas por asistencia médica o incapacidad y la satisfacción laboral con base en la percepción de los empleador frente a el acompañamiento del empleador, la remuneración y el desarrollo individual o plan de carrera esto evidenciado en un cuestionario aplicado al iniciar y al finalizar la implementación del programa de bienestar laboral.

Con los resultados de la aplicación del cuestionario se pudo concluir que los trabajadores le dan una gran importancia no solamente al incentivo económico sino a la complacencia que puede generar la implementación de un plan de bienestar que los provea tanto de espacios de desarrollo personal como colectivos, que redundan en una mejora en la calidad de vida y ambiente laboral. Además, con dicha implementación se evidenció una reducción en el ausentismo por causa médica que si bien no fue altamente representativo si se presentó en alguna medida, esto puede obedecer bien sea a causa de la mejora en la percepción de bienestar o al seguimiento riguroso que se le realizó a cada uno de los casos en los cuales existe ausencia.

Por todo lo antes expuesto se puede evidenciar una disminución de los índices de ausentismo, aunque no se podría afirmar que se debe únicamente a la implementación del programa de bienestar, sino también a la concientización de cada trabajador y aproximación de las consecuencias de dichas faltas, así las cosas, se puede concluir que no existen criterios suficientes para afirmar o negar la hipótesis inicial, debido a que factores como el corto tiempo de ejecución del programa impiden la contundencia de la prueba, sin embargo la tendencia general de los resultados fue una baja al ausentismo por causa médica y aumento de la satisfacción de los empleados.

**Conclusiones:**

Se puede concluir entonces que, en los resultados obtenidos mediante segunda aplicación del cuestionario de percepción de la satisfacción laboral, se evidencia aumento de la satisfacción de los trabajadores en todos los puntos evaluados. Adicionalmente al terminar la ejecución del programa de bienestar laboral puede evidenciarse tendencia a la reducción general en el ausentismo laboral por causa médica. Sin embargo, teniendo en cuenta que las cifras no fueron altamente contundentes no podremos afirmar que dicha reducción obedezca únicamente a la implementación del programa, pero si es posible verificar que dicho programa o plan de bienestar generó una mayor satisfacción entre los empleados debido a su mejora en la percepción de acompañamiento por parte del empleador.

Adicional al programa de bienestar se realizaron actividades normativas como la capacitación en reglamento interno y escala de faltas y sanciones frente al ausentismo, esto pudo ser otro factor que incidió en la reducción de este, por esto, las investigadoras apuntan a que el programa fue decisivo en los resultados con tendencia a la baja.

Ahora bien, evidencia que para que los resultados sean más significativos, se sugiere a la empresa, la implementación de actividades del plan de bienestar e incentivos por un tiempo más largo que permita realizar las respectivas mediciones, y con mayor participación por parte de la alta gerencia, para una incidencia representativa en el compromiso y sentido de pertenencia de todo el personal de la organización.

**Productos derivados:**

Como resultado de la presente investigación se creó un plan de bienestar e incentivos que permite desarrollar diferentes actividades en busca de una mejora en la percepción de los trabajadores de su puesto de trabajo, su relación con pares y alta dirección, a su vez un incremento en la productividad de la organización, pues se parte de la premisa de un empleado feliz y valorado ofrece mejores resultados y productividad.

También se desarrolló un artículo para la revista *Inclusión y Desarrollo* de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO la cual tuvo como tema principal la premisa de la reducción del ausentismo por causa médica mediante la implementación de un programa de bienestar dentro de la empresa.

**Impacto del programa de bienestar laboral en el ausentismo por incapacidad de la  
empresa INSITE S.A.S**

Viviana A. Montoya Gómez

cod. 11206383

Genny P. Vergara Garcia

cod. 11206096

Paula A. Carvajal Ramirez

cod. 11206350

Corporación Universitaria UNITEC

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Bogotá, Distrito Capital.

04 de junio de 2021



**Impacto del programa de bienestar laboral en el ausentismo por incapacidad de la  
empresa INSITE S.A.S**

Viviana A. Montoya Gómez

cod. 11206383

Genny P. Vergara Garcia

cod. 11206096

Paula A. Carvajal Ramirez

cod. 11206350

Gregorio E. Puello Socarrás

Director

Corporación Universitaria UNITEC

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Bogotá, Distrito Capital.

04 de junio de 2021

*A nuestras familias, que siempre han sido el motor*

*de nuestros sueños.*

## **Agradecimientos**

A nuestro tutor por la confianza en la investigación, por creer en el proyecto y por generar ideas que nos ayudaron a alcanzar las metas.

A nuestras familias, esposos y nuestros hijos por ser el motor de estos procesos, por apoyarnos y levantarnos cada vez que lo necesitamos.

## Tabla de contenido

Resumen	5
Introducción	6
Justificación	7
Planteamiento del problema	10
Pregunta de investigación	13
Objetivos	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
Marco de Referencia	15
Bienestar laboral	16
<i>Estado del arte</i>	16
<i>Marco conceptual</i>	21
<i>Referencias legales</i>	25
Ausentismo laboral	27
<i>Estado del arte</i>	27

<i>Marco conceptual</i>	32
<i>Referencias legales</i>	34
Método	39
Universo, población y muestra	40
Tipo de estudio	40
Diseño de investigación y alcance	40
Fuentes	41
Hipotesis y variables	42
<i>Hipótesis</i>	42
<i>Bienestar laboral</i>	42
<i>Ausentismo</i>	42
Instrumentos de recolección de datos	43
Tabulación y análisis de datos	45
Limitantes de la investigación	46
Consideraciones éticas	46
Resultados	48
Análisis de datos	51
Discusión y conclusiones	54
Anexo A	56

Anexo B

57

Referencias

58

### **Tabla de figuras**

<b>Figura 1.</b> <i>Elaboración por Segurado y Agulló (2002) tomado de Granados, I.(2011)</i> <i>(imagen fiel copia de la investigación)</i>	18
<b>Figura 2.</b> <i>Datos alcanzados con el análisis del programa de nómina Begranda.</i>	46
<b>Figura 3.</b> <i>Gráfico de datos obtenidos por medio de Begranda</i>	47
<b>Figura 4.</b> <i>Recopilación de datos y tabulación cuestionario de percepción laboral</i>	47
<b>Figura 5.</b> <i>Gráfico para análisis de datos de cuestionario de percepción laboral</i>	48

## **Resumen**

A partir de las necesidades identificadas en la empresa INSITE, la investigación busca establecer una relación causal entre la aplicación del programa de bienestar y la reducción del ausentismo, en una empresa del sector eléctrico en Medellín, que tiene 110 empleados eléctricos de obra. El estudio se inicia aplicando un cuestionario a 87 personas ayudando a establecer las necesidades de bienestar, satisfacción y remuneración. Con los resultados se establece el plan de bienestar y se aplica durante un periodo de cuatro meses, actividades que generen satisfacción y sentido de pertenencia en la población estudiantil. Al finalizar la implementación, se realiza un cuestionario y se contrasta con los resultados iniciales y se compara el índice histórico de ausentismo de los últimos cuatro períodos.

El análisis de datos dará un resultado cuantitativo del ausentismo por causa médica con la inclusión de una variable en un ambiente de trabajo, buscando revisar si la hipótesis propuesta es verdadera.

## **Palabras Clave**

Ambiente de trabajo, Calidad de vida, Satisfacción laboral, Seguridad en el trabajo.



## **Introducción**

La presente investigación trata de validar si se encuentra un impacto y se puede probar el nexo de causalidad, entre la implementación del programa de bienestar laboral y la reducción del ausentismo laboral por incapacidad médica. La empresa investigada, es del sector construcción, actualmente en obra eléctrica.

La investigación será de tipo mixto, donde se tratará de validar un impacto subjetivo frente al autocuidado y la satisfacción del trabajador con su empleo, y por otro lado, cuantitativo en el análisis de datos frente al ausentismo laboral por causa médica. Se decide realizar ya que se identifica por medio del programa estadístico y de nómina Begrand a alto índice de ausentismo por causa médica y debido a la dispersión del personal en los diferentes centros de trabajo y el poco conocimiento o desinterés gerencial en este tema, no se ha implementado un programa de bienestar laboral.

Se pretende con esta investigación encontrar si es cierto o no la hipótesis: la implementación del programa de bienestar laboral impacta en la reducción del índice de ausentismo. Esta hipótesis será medida con base en los cuatro últimos períodos correspondientes al ciclo de implementación.

## **Justificación**

En la actualidad la empresa investigada se ha centrado más en los programas de seguridad y el cumplimiento de la normativa como punto de partida de la seguridad y salud en el trabajo, pero no ha plasmado un programa de bienestar que incluya beneficios y compensación como parte estratégica de la organización. Este programa es comúnmente visto por los especialistas como un factor positivo de la salud laboral; tal como lo plantea (Roberts 2006, citado por Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. 2013 p.36) “... el bienestar laboral no supone sólo la supresión de los estresores laborales, sino también la presencia de factores complementarios, como un clima organizacional que permita la comunicación, el apoyo y la responsabilidad grupal en las tareas”.

Es por tanto relevante, analizar la satisfacción laboral de los trabajadores, la adaptación empresarial, su nivel de compromiso y felicidad con respecto a su compensación, beneficios, formación, puesto de trabajo y complementarios.

Desde la psicología experimental, se han planteado diferentes teorías, pero todas apuntan a la modificación positiva de la conducta humana (Méndez Carrillo, F. y Olivares Rodríguez, J. 2014). Por otra parte, la teoría del conductismo operante de-

Skinner, servirá para validar el impacto de generar un refuerzo positivo en la conducta de la población estudiada, esta teoría plantea la relación entre un estímulo, conducta y un refuerzo. Se supone entonces que al aplicar un refuerzo positivo -la implementación de un programa de bienestar laboral- se puede correlacionar a una conducta apropiada frente a la seguridad y el cuidado, tanto de la persona misma como del trabajo, situación que podría llevar a la reducción de un resultado negativo como es el ausentismo laboral por incapacidad médica.

Uno de los grandes avances en psicología es haber pasado de estudiar la conducta humana desde la psicopatología a estudiar el bienestar humano (Mella, C. y Carlos Oyanedel, J. 2014). Por lo tanto, se considera importante para el desarrollo de este trabajo tomar en consideración dos conceptos transversales al tema a investigar; en primer lugar se citará en el libro *Introducción a la psicología de las Organizaciones*, donde resumen las diferentes acepciones de organización así:

las organizaciones se definen como sistemas sociales estructurados compuestos por individuos coordinados y dirigidos por un conjunto de normas, entre los que existe una diferenciación de roles, tareas, funciones y niveles jerárquicos, orientados hacia la consecución de unos objetivos específicos, con unos límites más o menos precisos, que mantienen una relación permanente con su entorno y con una relativa continuidad en el tiempo. (Gil Rodríguez, F. y María Alcover, C. 2015 p.39)

Así mismo es necesario conocer otra definición de bienestar “como la satisfacción permanente de las diversas necesidades, que, de acuerdo al modelo

jerárquico de Maslow, podría ser aumentado infinitamente en la medida que apunte hacia la autorrealización.” (Mella, C. y Carlos Oyanedel, J. 2014 p.218)

La importancia de conocer estos conceptos se enmarca en estudiar la población desde el ámbito interno de la organización como ente social, en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo productivo, es por tanto que la aplicación del programa de bienestar que pueda generar un impacto sobre el ausentismo laboral por causa médica puede tener relación directa con la salud de los empleados que según la Organización mundial de la salud (OMS) en la declaración de 1948 es «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades», y por tanto una reducción en el ausentismo, aumento de la productividad y mejoramiento en la parte financiera.

Si la teoría planteada en esta investigación resulta afirmativa y se logra probar el nexo de causalidad entre el plan de bienestar y la reducción del ausentismo laboral por causa médica, se estaría por tanto impactando en los programas de vigilancia epidemiológica, en la gestión económica de las incapacidades y el tiempo fuera de los empleados a causa de estas.

### **Planteamiento del problema**

Actualmente en el país existen estudios sobre el impacto del ausentismo por causa médica, pero no se tiene una cifra exacta de dicho factor, ya que, por la informalidad laboral en las empresas de construcción, no se tienen indicadores claros en este sector, sin embargo, para las empresas formalmente constituidas que se mueven en el sector construcción, las exigencias por parte de los contratantes son bastante fuertes en cuanto al tema de seguridad social. Es por tanto que no se hablará de una cifra exacta, pero se hará un acercamiento con los datos suministrados por algunos entes gubernamentales.

Ministerio de salud, pública que entre enero y julio de 2020 el índice de accidentalidad laboral en empresas o personas naturales afiliados al sistema general de riesgos laborales fue de 4.458 accidentes de trabajo en Colombia, y específicamente en Antioquia de 1.203 accidentes sucedidos, sin embargo la ANDI (2019) en su tercer informe de ausentismo laboral e incapacidades médicas informa que entre 2014 y 2018 en las empresas encuestadas en Colombia los accidentes laborales, tenían sólo alrededor del 5% en la incidencia del ausentismo, estando el mayor índice en las enfermedades generales con un porcentaje aproximado del 68%, esto indica entonces que a pesar de que la muestra recuperada del informe de la ANDI pueda dar una cifra

exacta, se informara que el índice de ausentismo por causa médica en Colombia podría encontrarse alrededor de 65.086 diagnósticos en el primer semestre del año 2020. Esto sin ahondar en los días de incapacidad de cada uno de los accidentes o enfermedades diagnosticadas.

La ANDI en su tercer informe de ausentismo laboral e incapacidades médicas, informa los costos asociados al ausentismo laboral, reporta diferentes gastos que son analizados así:

gastos directos: Incapacidades días 1 y 2, Incapacidades rechazadas por la EPS, Licencias (luto, calamidad doméstica, etc...), Permisos sindicales, Licencias paternidad y maternidad rechazadas; y como costos indirectos: salarios y prestaciones de trabajadores que reemplazan, Capacitación de trabajadores que reemplazan, Costos del personal que hace seguimiento y evaluación, Entrenamiento de los reubicados, Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salarial, etc.), Análisis y adaptación de puestos de trabajo (Arrieta, E, Fernandez C, Sepulveda, C, & Vieco, J 2019 p.24)

Específicamente en la empresa estudiada se tiene para el periodo de 2019 un total de 38 incapacidades por enfermedad general con un total de 59 días y 2 accidentes de trabajo que suman 33 días. De estos 92 días, por diferentes motivos, entre negaciones de las EPS o normatividad vigente, donde el empleador asume los primeros 2 días de incapacidad, la empresa ha tenido que asumir 78 días como costo directo, que al promediar el salario mínimo arroja un total aproximado de dos millones doscientos ochenta y dos mil doscientos ochenta y ocho pesos \$2.282.288,

más los costos indirectos que según informa la ANDI (2019) se encuentran aproximadamente en el 1% mensual del salario por trabajador; para seguir con el ejemplo la empresa entonces gasta en promedio 2,16% adicional al salario por trabajador en gastos directos e indirectos por ausentismo laboral debido a enfermedad médica, es decir que un empleado que gana un salario mínimo para 2020 \$877.803 más la carga prestacional y de seguridad social, se debe sumar un 2,16% aproximadamente \$18.978 mensuales por empleado.

### **Pregunta de investigación**

¿Qué impacto tiene la implementación del programa de bienestar laboral en el ausentismo por causa médica del grupo de trabajadores eléctricos de la empresa INSITE S.A.S ubicada en la ciudad Medellín?



## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

Desarrollar un programa de bienestar laboral en la empresa INSITE S.A.S que impacte los resultados en el índice de ausentismo laboral por causa médica y la percepción de bienestar laboral de los trabajadores.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar las necesidades de los empleados en cuanto a bienestar laboral, capacitación, formación, beneficios, clima laboral.
2. Conocer la percepción de bienestar laboral de los empleados antes y después de la aplicación del programa de bienestar laboral.
3. Comparar el índice de ausentismo por causa médica en el periodo de implementación, en contraste con el mismo periodo de los 4 últimos años 2017 y 2020.
4. Debatir el nexo de causalidad entre el programa de bienestar aplicado y los resultados.

### **Marco de Referencia**

Para introducir el proceso investigativo y establecer la importancia de este con base en los objetivos planteados, se estudiarán 2 categorías teóricas las cuales serán analizadas a partir del estado del arte, el marco conceptual y las referencias legales. La conceptualización se estructura en las variables de bienestar laboral y ausentismo por causa médica, conceptos que plantarán las bases estructurales de la presente investigación.

Cuando se refiere a los directivos y accionistas de una Organización se entiende la responsabilidad en la fijación de objetivos y directrices claras que sean adecuadas a colaboradores y puestos de trabajo, lo que permite la construcción de una Cultura Organizacional acorde a la empresa y sus integrantes, para darle paso a esto se debe tener en cuenta la infraestructura, la gestión del autocuidado, la eficacia y el uso racional de los recursos, en donde cada empleado protagoniza un rol importante en el crecimiento y productividad de la empresa.

## **Bienestar Laboral**

### *Estado del arte*

El concepto de bienestar laboral es el punto de partida para entender el desarrollo de la presente investigación, este enmarca una de las hipótesis importantes en el desarrollo tanto de la parte experimental de nuestro proyecto como en la descripción de los resultados.

El bienestar constituye un referente teórico de primer orden, especialmente a partir del momento en que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo utiliza, en su declaración constitucional de 1948, como piedra angular de su definición de salud como “estado de completo bienestar físico, psicológico y social”. Desde entonces, las complejas e intensas relaciones entre bienestar y trabajo han centrado el interés de la psicología en general y particularmente el de la psicología del trabajo y de las organizaciones. (Blanch, J. Sahagún, M. Cantera, L. Y Cervantes, G. 2010, pp 158 ).

Este referente conceptual enmarca entonces las relaciones del hombre con su trabajo y la satisfacción que siente por él mismo. Proponen un “modelo teórico según el cual el bienestar laboral general (qBLG) incluye una dimensión de *bienestar psicosocial* (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de *efectos colaterales* (somatización, desgaste y alienación) (...) en un estudio con una población de 182 personas”. (Blanch, J. Sahagún, M. Cantera, L. Y Cervantes, G 2010, pp 159.)

Los estudios y la aplicación del cuestionario propuesto por Blanch, J. Sahagún, M. Cantera, L. Y Cervantes, G. (2010), enmarca el bienestar laboral en un ámbito social, familiar, psicológico. Este estudio quiere demostrar la importancia del bienestar

laboral dentro de la cotidianidad del ser humano; por este motivo abarca en gran medida al ser humano como pensante, consciente y social, más allá del simple trabajador que se siente satisfecho o no con lo que hace y la labor que cumple.

Desde otra perspectiva Vasquez, L (2018) en su estado del arte, analiza el bienestar laboral como ventaja competitiva para las empresas en Colombia, indicando que “existe una relación entre el bienestar laboral y la ventaja competitiva de la organización” (Vasquez, L 2018, pp 44) .

Desde la perspectiva del autor, se ubica el bienestar laboral como “inversión de retorno a largo plazo, que apunta a reducir costos operativos y aumentar la productividad (...) reduciendo gastos organizacionales en procesos de gestión del personal y generando ingresos vía aumento de la eficiencia y eficacia.” (Vasquez, L 2018, pp 44 ) Entendiendo esto desde una perspectiva de motivación, sentido de pertenencia, percepción de felicidad, los empleados pueden mostrarse más eficaces y eficientes en su trabajo, adicionalmente la rotación de personal puede ser menor y el coste operativo de la curva de aprendizaje también puede reducirse, es así como, a partir de la generación de incentivos y la percepción de bienestar los empleados de una organización pueden prestar un servicio más largo y con mejores resultados.

El planteamiento de Vasquez, L (2018) busca mostrar cómo desde la perspectiva del bienestar laboral, las empresas colombianas pueden atraer talentos más

calificados para la organización, incrementar los índices de productividad y disminuir los gastos por ausentismo, sienta la percepción de bienestar y satisfacción laboral el engranaje entre la demanda del trabajador y la oferta de la empresa.

Otra investigación sobre bienestar laboral plantea “con el objetivo conocer si existe bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria ubicada en el puerto quetzal.” (Lopez Salinas S.J 2015, pp 9). La investigación, se realizó con una muestra de 72 colaboradores seleccionados a través de muestreo aleatorio. Para medir el bienestar laboral, se utilizó un cuestionario creado por la investigadora, “con una escala tipo likert, dividido en cinco factores tales como factor de logro, reconocimiento, del trabajo en sí, responsabilidad y promoción.” (Lopez Salinas S.J 2015, pp 9.).

Los resultados obtenidos concluyeron un alto nivel de bienestar laboral en los colaboradores, la investigadora recomendó monitoreo permanente y mantenimiento de medidas que favorezcan el clima laboral.

Se evidencia que el bienestar laboral es directamente proporcional al clima laboral, en la investigación se podrá identificar que el mantenimiento de programas de bienestar, libertad de expresión y un buen plan de comunicación puede generar una perspectiva de satisfacción en los colaboradores de una organización.

Otro modelo teórico que se analiza es el de la psicología social, donde la autora Granados, I. (2011) en su trabajo de estado del arte sobre Calidad de vida laboral, conceptualiza que:

La calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social) (Segurado y Agulló 2002, citados por Granados, I. 2011, pp 834 ).

Ésta conclusión se realiza después de estudiar las diferentes teorías planteadas por varios literatos y rescatando la recopilación realizada por los autores.

*TABLA 1. Tipos de definiciones de CVL*

Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975)	“.. un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”
Suttle (1977)	“grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”
Nadler y Lawler (1983)	“.. forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”

Delamotte y Takezawa (1984)	“conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”
Tur cotte (1986)	“la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”
Sun (1988)	“...un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”
Fernández y Giménez (1988)	“el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”
Robbins (1989)	“la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”
Munduate (1993)	“la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”
Heskett et al. (1994)	“la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”
De la Poza (1998)	“La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”
Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Lau (2000)	“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”

Figura 1. Nota: Elaboración por Segurado y Agulló (2002) tomado de Granados, I. (2011) (imagen fiel copia de la investigación)

En la investigación “*Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público*” realizada por Mendoza Llanos, R (2015) se expone, como la insatisfacción laboral establece relación intrínseca con el ausentismo por causa médica de corta duración (1 o 2 días), ya que las incapacidades son fácilmente fraudulentas o debido a diferentes factores sociales en ocasiones quedan a discreción del trabajador ya que en ocasiones es difícil que le den la cita médica y el empleado no siempre presenta su excusa médica o su reporte de asistencia al centro de salud. El autor indica además la correlación entre la insatisfacción laboral y los turnos extendidos de trabajo, el cansancio, la poca posibilidad de formación, entre otros.

Mendoza Llanos, R (2015), realiza una investigación correlacional en un hospital de alto nivel en Chile, en la que recopila 874 encuestas, utiliza los instrumentos FOCUS-93, el cual evalúa: Metas, Innovación, Reglas y Apoyo, y la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979), en esta evaluación de las 4 dimensiones del clima psicológico en las empresas se evidencia como resultado “para todos los modelos evaluados, la satisfacción laboral es la variable que tiene mayor efecto sobre el ausentismo.” (Mendoza Llanos, R. 2015, pp 3)

### ***Marco conceptual***

El bienestar laboral desde la perspectiva del concepto de contrato psicológico se establece mediante las expectativas de cada una de las partes, contratante y contratado, y es allí donde aparece la necesidad de crear una posibilidad que va más



allá de simplemente un pago por una labor contratada y aparece el trabajo como una construcción social que brinda no solo bienestar económico, sino la posibilidad de fomentar un mejoramiento en su estilo de vida.

(Schermerhorn 2002, citado por Álvarez Ramírez, A, Racero López, 2014) define el contrato psicológico como:

El sistema de expectativas llevadas a cabo por un individuo sobre relaciones de funcionamiento con la organización. Plantea que el contrato psicológico permite contribuciones hechas a la organización y los estímulos recibidos en contrapartida. Este autor resalta desde la persona lo que ella aporta a la organización (habilidades, esfuerzo, tiempo, creatividad, lealtad), en igual sentido señala lo que la organización ofrece a cambio (salario, formación profesional, oportunidades laborales y sociales).

Esto puede ser entendido como la construcción mental de un trabajador, que va más allá de la simple remuneración económica al trabajo que realiza. en la repercusión que tiene este tipo de trabajo en su familia, sociedad, amigos, estilo de vida entre otros.

Álvarez Ramírez, A, Racero López, (2014) han planteado el contrato psicológico como el proceso mental del empleado en el que adquiere el compromiso con la organización, en el que se siente identificado y perteneciente a un lugar; este contrato psicológico puede verse reflejado en su desempeño, eficacia, calidad de su trabajo, organización, poco ausentismo, sentido de pertenencia, apropiación de su rol laboral y social dentro de la empresa y en la capacidad de fomentar relaciones.

Otros autores señalan que el bienestar laboral está relacionado con “la experiencia de estar bien en la vida” (Blanch et al. 2010 citado por Álvarez Ramírez, A, Racero López, 2014, pp 65.)

Continuando con la misma línea de la percepción de bienestar, se encuentran propuestas en las organizaciones:

Los directivos deben modificar la conducta de sus subordinados creando premios y reconocimientos idóneos cuya modalidad más eficaz es el reconocimiento de los colegas a través de fijación de metas flexibles. Por su parte los subordinados deben participar en el establecimiento de normas para alcanzar sus metas. Es preciso considerar y alcanzar tres áreas: 1) Los resultados. Es la medida de la productividad. 2) Los modales. No confundir libertad con el abandono de la urbanidad. 3) La responsabilidad. Que los empleados correspondan a las expectativas que se tiene de ellos.” (Díaz Nieto, E. S. 2010, pp 26)

Díaz Nieto, E. S. (2010) en la bibliografía propuesta hace énfasis al salario como la compensación que se hace a un trabajador por la labor realizada, sin embargo, toma en cuenta variables como el estatus que puede dar un mayor salario, o la calidad de vida que este pueda otorgar a un empleado. Además, enfatiza en la importancia de analizar el valor real que el dinero tiene en las organizaciones, ya que no siempre motiva por sus propias características e indica que la remuneración puede ir más allá del simple hecho de recibir una mensualidad monetizada por la labor realizada.

En el punto en el que hace énfasis el libro de Díaz Nieto, E. S. (2010) se identifican bases para lo que se podría determinar cómo salario emocional, entendido este desde la perspectiva del cubrimiento de las necesidades personales, sociales, familiares, psicológicas y motivacionales de los trabajadores. El salario emocional puede entonces ser la diferencia competitiva entre una empresa y otra del mismo sector e incluso puede tener más peso para algunas personas que la remuneración monetaria perse. Este concepto, aunque poco estudiado literalmente, se encuentra en auge dentro de las organizaciones debido a la búsqueda de factores como la estabilidad, la competitividad, la eficacia, la atracción de un talento cada vez más idóneo para las empresas y la disminución del ausentismo laboral.

Otro concepto que se encuentra en auge y que enfoca la presente investigación es la Felicidad laboral, entendida más allá de la simple satisfacción o sentimiento de bienestar que genera sentirse bien en el trabajo; la felicidad laboral se enmarca en la tranquilidad, armonía, sentido de pertenencia e identificación con la labor, el empleo, el lugar de ejecución y el grupo de trabajo. Está basada en estímulos como la formación, capacitación, desempeño y cultura, plan carrera, salud, tiempo y autonomía que la empresa otorga a un empleado dentro del marco del contrato estipulado.

Salas Vallina, A (2017, pp 74-79.) indica que:

La felicidad en el trabajo es un sentimiento sincero que va más allá de la satisfacción laboral y que genera armonía, pasión, compromiso y sentimientos

de pertenencia a la organización. Las personas más felices sienten una conexión entre lo que hacen en el trabajo y una meta superior o de valor importante. (...)

Diversas publicaciones científicas muestran que las personas más satisfechas con su trabajo tienen menos intención de abandonar la empresa, presentan menores niveles de burnout y tienen una mejor salud física. En general, la actitud positiva en el trabajo mejora la efectividad individual, la cooperación, el comportamiento cívico y el desempeño laboral.

### ***Referencias legales***

Desde la perspectiva legal del bienestar laboral, la investigación se centrará en la normativa nacional, teniendo en cuenta el estudio de las condiciones laborales seguras y dignas y la intervención de los riesgos provenientes por causa u ocasión del trabajo. En esta línea se encuentra que, desde la perspectiva histórica, Colombia se ha ocupado de propender por el bienestar laboral a partir de las diferentes regulaciones que ayudan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Como consideraciones generales se toma:

En el año 1993 se emitió la ley 100 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral, asegurando a los trabajadores colombianos que tengan un contrato laboral legal, el derecho a contar con una cobertura integral en salud, pensión y riesgos profesionales.

Otra ley que procura el bienestar en el trabajo fue la ley 1010 emitida en el año 2006 esta tuvo como fin “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.” Esta ley desarrolló de manera novedosa en Colombia una institución que desde el derecho comparado se viene estructurando como pilar fundamental de las relaciones laborales esto es el comité de convivencia laboral (COCOLAB).

Desde una perspectiva de legalización en busca de mejorar las condiciones laborales, se encuentra que la ley 1429 de 2010 la cual tiene como fin la generación y legalización de empleo, esta ley se refiere de manera importante a los incentivos que pueden tener las micro, pequeñas y medianas empresas que generen empleo en Colombia.

Ahora bien, desde un enfoque específico en el tema de bienestar, se encuentra que en el año 2017 el Congreso de la República emite la ley 1857; el artículo 5 donde litera la obligación del empleador de otorgar un día semestral para que sus empleados disfruten con su familia, esta institución es la que comúnmente se conoce como “día de la familia” la ley dispone que este día debe ser facilitado, promovido y gestionado por el empleador. Adicionalmente refiere otras disposiciones concernientes a la posibilidad de que el trabajador acompañe a su familia en cualquier situación de vulnerabilidad, mejorando así el bienestar laboral.

Revisando adicionalmente la normatividad vigente en materia de empleos públicos se encuentra las siguientes determinaciones legales, que, a consideración,

deberían ser adoptadas en calidad de mejorar las condiciones laborales a nivel general en Colombia:

En 1998 la Presidencia de la República emite el Decreto de ley 1567, el cual en su artículo 2 crea las escuelas de capacitación y formación, como una obligatoriedad estatal para tener empleados con una formación académica superior. En el artículo 19 del mismo Decreto se establece la obligación del estado de crear un programa de bienestar y beneficios para los empleados, este programa según el artículo 76 del mismo Decreto está orientado al reconocimiento e incentivos en cuanto al desempeño, eficacia, eficiencia, orientando así a los empleados a la identificación y compromiso con su cargo.

## **Ausentismo Laboral**

### ***Estado del arte***

El ausentismo laboral es visualizado en las organizaciones como una variable negativa, ya que la ausencia del colaborador genera impacto a la hora de dar continuidad en el proceso o cargo desempeñado, pues ocasiona que se deba reubicar el personal y por ende desencadena una inestabilidad para dar cobertura a los puestos de trabajo, adicionalmente se identifica algunos de los factores que se ven alterados cuando hay ausencias laborales ya sea por accidente laboral o enfermedad común estos pueden ser poca atención en el trabajo o la calidad del mismo, mayor cantidad de actividades a ejecutar, dificultades en el alcance de las metas establecidas, estrés y mayores costos evidenciados en horas extras y recargos adicionales, además de la probabilidad de aumentar la accidentalidad laboral.

La investigadora Flor Maria Jimenez optando al título de maestría de administración en salud en la universidad Pontificia Javeriana de Bogotá, realiza una investigación en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá, refiere:

El ausentismo es un problema muy delicado para las empresas, ya que no se cuenta con personal disponible para cubrir los ausentismos inesperados, además, se necesita tiempo para realizar el proceso de selección de personal calificado y entrenamiento en las unidades donde se presentó la vacante. Esto genera estrés, sobrecarga de trabajo, eventos adversos, disminución en la calidad de atención, afecta las metas a nivel productivo e incrementa los costos. (Jimenez Beltran, F 2014, pp 11).

En la investigación se utiliza el método descriptivo transversal de carácter retrospectivo. La población de estudio fueron las enfermeras jefas, Auxiliares de Enfermería que se ausentaron del trabajo con o sin justificación y se encontraban vinculadas con contrato laboral con la Institución entre los años 2011 a 2012 un total de 604 empleados. Los resultados más relevantes fueron:

- El mayor índice de ausentismo se da por licencia de maternidad,
- La mayor cantidad de ausencias está entre 1 y 3 días,
- El mayor índice de ausentismo se da por diagnóstico de lumbalgia o traumas.
- El mayor índice de ausentismo si incapacidad por permiso se da por situaciones familiares,

- En el sector salud la mayoría de los permisos se piden en el horario nocturno,
- El mayor índice de ausentismo se da en fechas que no tienen relación con puentes festivos o fechas especiales,
- El estado civil que presenta mayor índice de ausentismo es casado o unión libre y los de menor índice de ausentismo son de estado civil viudos.
- La población con mayor índice de ausentismo se ubica en las edades entre 20 y 29 años,
- El mayor índice de ausentismo se da en personas con una antigüedad en el cargo de 0 a 5 años,
- Se da mayor ausentismo en el personal a tiempo completo que en el personal de tiempo parcial.
- se da mayor ausentismo en el personal contratado a término indefinido que en el personal contratado a término fijo.

El estudio realizado en una población del sector salud por Forero Mosquera A. V, Núñez Duran L. D, Patiño Arciniegas S. H (2016) permite detectar las causas del ausentismo desde su caracterización socio demográfica como edad, género, estado civil, profesión. Como hallazgo el ausentismo se da con mayor frecuencia en jóvenes entre 31 a 40 años, solteros, género femenino, en mayor porcentaje se da por causa médica, generada por las patologías respiratorias, infecciosas y parasitarias.



Otro estudio que ayuda a entender el comportamiento frente al ausentismo laboral por causa médica y los factores asociados, se evidencia en la Universidad de Antioquia.

El método utilizado comparaba la frecuencia, duración, costo y causas de la incapacidad en relación con el sexo, la edad y la práctica regular de actividad física. El estudio encontró que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%), el ausentismo es mayor en mujeres que en hombres y existe una relación directa entre el ausentismo y la edad, adicionalmente el ausentismo está asociado con el sedentarismo de los trabajadores. Concluyeron que el ausentismo por causa médica se asocia a factores biológicos, culturales y de comportamiento; estos debían tenerse en cuenta en el diseño de programas de prevención y promoción de la salud en el ámbito laboral. (Saldarriaga. J y Martínez, E. 2007, pp 15)

El ausentismo laboral puede presentarse tanto por causas imputables al trabajador y en algunas ocasiones por causas propias de las empresas. Por lo tanto, es importante identificar los programas de riesgos laborales que pueden disminuir estas causas, estudiadas desde las diferentes circunstancias psicosociales de los empleados, hasta la cultura organizacional replicada en la empresa.

Boada, J .Vallejo R. Esteban T. Manas R M.A , (2005), proponen una investigación en la que se incluye el estudio empírico basados en la observación por el comportamiento de los trabajadores en el cual, los permisos, licencias, excusas, el

evitar tareas, dieron a lugar factores analizados y que son considerados causas del ausentismo; para este análisis deben contemplarse: tanto las particularidades y el ADN empresarial como el clima organizacional, la cultura, las tradiciones y costumbres, así como las particularidades del individuo, su perspectiva de bienestar y motivación, su proyección de crecimiento, sus expectativas académicas y laborales, sus actitudes, aptitudes, sus prioridades de retribución y sus necesidades personales.

El ausentismo laboral dentro de cualquier empresa debe tener un seguimiento y control periódico, ya que esto puede presentar dificultades y retos en la relación con el cliente interno y externo e implicaciones en el desarrollo propio de la labor entregada al trabajador, es por esto que es uno de los pilares de los indicadores de la gestión del recurso humano. (Arregui Paredes, A. J 2018).

Arregui Paredes en el año 2018 realiza una investigación con la población de Oficiales de Call Center de una Institución Financiera Privada del Ecuador, analiza las dimensiones: riesgos laborales, clima organizacional, cultura y engagement. El método de investigación es mixto cualitativo y cuantitativo, El equipo investigador fueron 224 personas de todos los rangos del organigrama, como instrumento se utilizó el cuestionario Focus group, entrevistas individuales e observación indirecta. Los resultados obtenidos fueron las causas que generan ausentismo laboral son factores relacionados con los Riesgos Laborales. “Dentro de esta clasificación están los riesgos ergonómicos que incluyen salud, espacio físico y períodos de descanso y los psicosociales relacionados principalmente con la carga laboral, el agotamiento físico y mental y el ámbito laboral.” (Arregui Paredes, A. J. 2018, pp 24-25).

### ***Marco conceptual***

El ausentismo de causa médica es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en (1991) como: “el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”

Desde la perspectiva de la presente investigación e identificando otro concepto que se requiere enmarcar en la descripción de los resultados “El ausentismo laboral es un fenómeno universal que se funda como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social” (Ferro Soto, García Alonso, y Lareo Lodeiro, 2014, pp 16.). Desde la perspectiva de estos autores, la ausencia al lugar de trabajo no solo trae consigo una afectación laboral y empresarial, sino que proyecta la afectación a nivel económico y social ya que las consecuencias de este pueden afectar también estas áreas de la vida del ser humano.

Hay otras perspectivas de ausentismo que no solo abarcan las dificultades médicas, sino que también toman en cuenta algunas faltas voluntarias o sin excusa suficiente que también hacen parte de este indicador.

El absentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo. Algunas causas de absentismo son involuntarias, como los problemas

médicos, las obligaciones legales o familiares, y otras, por el contrario, son voluntarias. (Samaniego Villasante, 1998, pp 1.).

Es así como se realiza un análisis comparativo de los dos conceptos encontrando como conclusión que: El ausentismo laboral no es solo la ausencia del trabajador originado por incapacidad legal por (accidentes laborales, enfermedad común), sino también la no justificada falta a su lugar de trabajo.

Para (Bohlander 2001, citado por Morquera Tavera. N 2017) las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. Dichas ausencias generan pérdidas económicas, sociales y motivacionales en las organizaciones. De igual manera las razones para estas ausencias no siempre son atribuibles al trabajador, sino que se encuentra además razones por parte de la empresa, entre estas se puede mencionar: jefes poco motivadores o que no realizan un adecuado acompañamiento y seguimiento, falta de flexibilidad, entre otros, estos aspectos deben ser tomados en cuenta al desarrollar un adecuado sistema de bienestar laboral.

Camarota (2015) clasifica el ausentismo laboral en tres causas principales: certificada, legal, otras causas. Ataño a la presente investigación la clasificada como

certificada que se compone por todas las incapacidades producidas por accidentes de tránsito, enfermedad común, accidentes domésticos y deportivos, accidentes de trabajo, enfermedades laborales u otros permisos para trámites de salud.

El ausentismo laboral es un aspecto relevante de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los diferentes factores por los que se presenta el ausentismo hacen complejo su abordaje, control y seguimiento; pese a ello, hay teorías en progreso que indican que tanto los programas de vigilancia epidemiológica ergonómica, psicosocial y las intervenciones organizacionales, pueden ser relevantes para reducir la ausencia al trabajo y por ende los costos que estas traen consigo.

Sánchez, D. (2015).

La importancia de las actividades encaminadas a la promoción y prevención desde los programas de bienestar laboral los cuales conllevan a incentivar a los colaboradores para minimizar las ausencias, del reporte oportuno y del cuidado de la salud, indispensable tener contemplado temas de salud mental de ahí parte el compromiso del colaborador para cumplir sus funciones laborales y evitar excusas que puedan generar ausencia.

### ***Referencias legales***

En general las organizaciones consideran que los colaboradores son el recurso más valioso, Sin embargo, las personas no siempre están dispuestas a reemplazar la labor de sus compañeros cuando se presenta una ausencia. El ausentismo se da por

diferentes motivos (accidente laboral, enfermedad) esto genera crisis que conlleva a atender con más esfuerzo el puesto de trabajo que está vacío.

En Colombia se tiene disposiciones legales para proteger a los trabajadores frente a los riesgos de sus labores estas son:

La resolución 1016/89 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” (Ministerio de Trabajo, 1989). Establece en el Art 30 literal b, que las empresas deben llevar registros de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y enfermedad común.

La Ley 100/93, la cual consolida “el Sistema de Seguridad Social Integral” (Congreso de la República de Colombia, 1993), donde se evalúan los Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y desarrollar condiciones de trabajo y de salud para los trabajadores. Esta obliga a contar con un sistema de seguridad social integral, donde el empleado y su familia tengan cubrimiento en cuestiones de salud y bienestar para gozar de una mejor calidad de vida.

El decreto 1295/94, “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” (Ministerio de Gobierno de la República de Colombia, 1994), señalando la responsabilidad de la organización para

documentar el comportamiento de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y las condiciones que pueden generar ausentismo laboral.

Resolución 2346 de 2007, “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” (Ministerio de la Protección Social, 2007) (..) Capítulo 3, artículo 16: “La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo por orden de autoridad judicial; mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos; por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional; y por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.”

Otro antecedente que puede generar ausentismo laboral es el estrés ocupacional por riesgo psicosocial, el cual puede ser analizado a la luz de la Resolución 2646 de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

La Ley 1562 de 2012, establece los lineamientos para la atención del Sistema General de Riesgos Laborales y en esta se define el concepto de Salud Ocupacional, como “disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Esta ley puede vislumbrar una normativa importante en cuanto la prevención de riesgo ya que obliga a las empresas públicas y privadas a crear no solo una dirección de salud ocupacional, sino un sistema integral de gestión de riesgos y salud para los colaboradores, entendiendo entonces el seguimiento a las condiciones particulares de cada empleado, para la prevención, protección y curación de enfermedades y riesgos propios del trabajo.

Desde el Decreto 614 de 1984 se encuentra los contenidos mínimos de los Programas de Salud Ocupacional, los cuales deben contener tres subprogramas: Subprograma de medicina preventiva, Subprograma de Medicina del Trabajo que abarca temas tan importantes como los exámenes médicos, de admisión, selección, ubicación, reingreso y egreso, actividades de vigilancia epidemiológica, de enfermedades profesionales, patologías relacionadas con el trabajo y el correspondiente ausentismo por dichas causas. Por último, el Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

Decreto 1072 - Es el decreto único de seguridad y salud en el trabajo, este decreto regula todo el sistema de gestión, y es donde se encuentran consignados los lineamientos mínimos exigidos por ley para la promoción y prevención de los riesgos



ocasionados por las condiciones de trabajo. Este sugiere los estándares mínimos según el perfil y tipo de empresa.

Resolución 1401 de 2007, Obliga al estudio e investigación de los accidentes de trabajo, así mismo plantea las necesidades las acciones de mejora frente a los riesgos encontrados para evitar que estos vuelvan a suceder.

Después del análisis teórico, se concluye que si se logra mitigar el riesgo de ausentismo por causa médica mediante un entorno preventivo donde se pueda integrar de manera unificada los procesos y procedimientos de la Organización con un estado de satisfacción de los empleados, se puede llegar a considerar que las actividades de un Programa de Bienestar Laboral ayudará en gran manera a impactar en la reducción del ausentismo.

En la actualidad algunas organizaciones no ven los beneficios que puede traer consigo el bienestar laboral, sino que asumen el costo de este como un gasto innecesario o un sobre costo al presupuesto, pero muchas teorías apuntan a que este influye en la disminución del ausentismo, creación de entornos saludables, participación colectiva, trabajo en equipo y aumento de la productividad.

## **Método**

El presente estudio se realiza bajo la aplicación sistemática del método científico el cual se utiliza para conocer con claridad los resultados de una investigación, por lo que a partir de este se aplicó el análisis y la síntesis esto es:

**Análisis:** Según (Rojas Soriano, R. 2006 p.79) “Consiste en desintegrar, descomponer un todo en sus partes para estudiar en forma intensiva cada uno de sus elementos, así como las relaciones entre sí” En la empresa INSITE, se evidencia en los últimos 2 años un índice de ausentismo por causa médica alto en los meses de diciembre y enero, y ausencia total de procedimientos, programas o similares que generen bienestar laboral para los trabajadores eléctricos de obra.

**Síntesis:** Según (Rojas Soriano, R. 2006 p.79) “Implica reconstruir, volver a integrar las partes del todo, es decir, llegar a comprender la esencia del mismo, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva global” En la población trabajadora de la empresa INSITE se realizó la aplicación de un cuestionario a los empleados eléctricos de obra con la que se evaluó la percepción de bienestar dentro de

la empresa, con esta se recopiló la información necesaria para generar actividades enfocadas al bienestar laboral y el diseño del programa.

### **Universo, Población y Muestra**

El universo poblacional es finito, son 110 trabajadores eléctricos de obra de la empresa de estudio, el tipo utilizado fue no probabilístico elegido a conveniencia con el criterio de la población disponible para la recolección de información. Tanto el cuestionario inicial, como el cuestionario final de percepción de bienestar laboral se aplicó a 87 empleados de la empresa ingeniería.

### **Tipo de estudio**

El tipo de estudio es longitudinal ya que los datos fueron analizados en 4 periodos de tiempo específicos. Estos fueron: **P1.** diciembre de 2017, enero, febrero y marzo de 2018. **P2.** diciembre de 2018, enero, febrero y marzo de 2019. **P3.** diciembre de 2019, enero, febrero y marzo de 2020. **P4.** diciembre de 2020, enero, febrero y marzo de 2021. Cada mes se realizaba

### **Diseño de investigación y alcance**

Este proyecto es de naturaleza experimental donde se interviene una variable inexistente para la empresa entendida en el siguiente estudio como programa de bienestar laboral, para evidenciar su impacto en la variable ausentismo por causa médica.

El objeto del presente es medir el impacto que se genera en el ausentismo al introducir una variable positiva nueva a la población objeto. Se busca con esto comprobar si la hipótesis que se tiene sobre el impacto positivo en la reducción del ausentismo de la empresa estudiada es correcta.

Es por tanto entendido como un estudio cuantitativo que brinda estadísticas sobre las variables estudiadas. El alcance de la investigación será exploratorio - descriptiva que permitirá establecer la relación entre dos variables, bienestar laboral y ausentismo por causa médica. buscando introducir una de las variables para identificar si la otra se ve afectada positiva o negativamente.

El producto será la entrega del programa de bienestar laboral para la empresa y adicionalmente establecer estadísticamente los resultados del ausentismo por causa médica de los 3 últimos años comparado con el año en curso en el periodo en el que se introduce una variable nueva para la empresa (bienestar laboral).

### **Fuentes**

Para este estudio se utilizaron fuentes primarias se hizo uso de la técnica de recolección de datos cuestionario, que fue dirigido a los empleados eléctricos de las obras de la empresa estudiada, de esta forma, se realizó recolección de información

estadística de los cuatro últimos años en el periodo de aplicación del programa de bienestar laboral.

### **Hipótesis y variables**

#### Hipótesis

La implementación del programa de bienestar laboral impacta en la reducción del índice de ausentismo, si se logra comprobar dicha hipótesis, se tratará de cuantificar los beneficios económicos y productivos que esta implementación trae para la empresa. Esta hipótesis será medida con base en los 4 últimos períodos correspondientes al ciclo de implementación.

#### ***Bienestar laboral***

Fue una variable cualitativa nominal utilizada y manipulada por las investigadoras a necesidad, identificada en el cuestionario inicialmente aplicada a los empleados eléctricos de obra de la empresa del estudio, esta variable consta de un grupo de acciones implementadas orientadas a la satisfacción personal dentro de los ambientes de trabajo.

#### ***Ausentismo***

Por su parte esta variable cuantitativa continua es la dependiente y en la cual se debe ver un resultado correlaciona a la aplicación de la variable cualitativa aplicada, está establecerá los criterios de medición de los resultados y orientará a plantear la

discusión acerca de si la variable inicialmente aplicada y totalmente nueva para la empresa puede tener o no un impacto.

### **Instrumentos de recolección de información**

Los instrumentos para utilizar en la investigación es un cuestionario de percepción de bienestar laboral aplicada por medio de enlace para acceder a información por dispositivos electrónicos, este cuestionario será utilizado para recoger los datos de las necesidades de los trabajadores para plantear las actividades de bienestar laboral. Este cuestionario constaba de preguntas cerradas con las siguientes alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo (1) - Desacuerdo (2) - Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo (3) - De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

También se realizó recolección de información estadística de los 4 últimos en el periodo de aplicación del programa de bienestar laboral. diciembre a marzo por medio de la base de datos de ausentismo laboral por medio del programa Begrand, programa que actualmente se utiliza en la empresa estudiada para nómina y contabilidad; al ingresar al módulo principal de nómina la persona que esté recolectando los datos podrá ubicarse en la parte superior de la pantalla en el enlace informes, de allí pasa a incapacidades ubicado en la cuarta línea de la lista desplegable. En este punto el programa lanza la información general del histórico

empresarial de las incapacidades por enfermedad común y laboral que se han tenido en la empresa. En la tercera línea de la pantalla se encontrará otro enlace nombrado Excel, el cual permitirá descargar la información cargada a la fecha con los siguientes ítems:

- Empleado
- Tipo de incapacidad
- Diagnóstico
- N. de incapacidad
- número de días cargado
- Fecha inicial
- Fecha final

Esta base de datos permitirá un análisis cuantitativo de los resultados de la presente investigación.

Para el presente proceso investigativo se garantiza que cada uno de los trabajadores expresó de manera voluntaria su intención de participar en dicha investigación, una vez conocieron los objetivos de esta, la responsabilidad en el suministro de la información y las alternativas para su entrega. Cada uno de los trabajadores encuestados cuenta con capacidad para la toma de decisiones, deciden libremente participar, cuentan con la información adecuada y precisa sobre las razones para aplicar dicho estudio y comprenden exactamente los alcances de su información, el cuestionario se realizó de manera anónima y no se requirió que los empleados compartieran ningún tipo de información personal.

A su vez la empresa suministra el consentimiento para tratamiento de la información para la investigación con fines netamente estadísticos, los datos que autoriza trabajar son información sensible de sus empleados como se muestra en el presente apartado y otorgar dicho consentimiento bajo la responsabilidad y custodia de los investigadores.

Como criterio de exclusión se tiene a los empleados que presenten incapacidad por enfermedad general superior a dos años y que no hayan participado en el programa de bienestar, por lo que no tenga incidencia en los resultados de la investigación y por el contrario genere errores en el análisis de esta.

### **Tabulación y Análisis de Datos**

Los datos se tabularon de manera digital utilizando la herramienta de Microsoft Excel, donde se depositaron tanto los datos obtenidos en el cuestionario inicial de percepción laboral, en comparación con el cuestionario final.

Asimismo, el análisis estadístico de los últimos 4 años en el periodo de implementación del programa de bienestar (diciembre 1 a marzo 10) de los años 2017 - 2018 - 2019 y 2020

El análisis de datos se está realizando por medio de la herramienta de ofimática Excel, a través de la base de datos que es lanzada por Begrandia, más la tabulación del cuestionario de satisfacción generadas por los empleados. Esto se encuentra



acompañado de gráficos y tablas de datos que permiten un análisis cuantitativo de las respuestas.

### **Limitantes de la investigación**

Algunos de los procesos críticos para lograr el apropiado desarrollo de la investigación fueron los síntomas gripales y los aislamientos preventivos obligatorios por covid 19, los cuales generaron confusión diagnóstica. Es por ello y por ser una situación atípica que los diagnósticos que se den con código U072 no serán tomados en cuenta dentro del análisis estadístico del presente estudio.

Uno de los grandes retos enfrentados fue el tiempo de aplicación del programa de bienestar propuesto, ya que genera una dificultad para lograr el alcance al que se pretendía este estudio de correlacionar las dos variables, es por tanto que debido al tiempo se decide realizar un estudio de impacto con alcance exploratorio - descriptivo.

### **Consideraciones éticas**

De acuerdo con los principios establecidos en la normatividad colombiana, esta investigación cuenta con honestidad en los resultados entregados por los investigadores. No existen riesgo para los participantes y se cuenta con la autorización de todos ellos en el manejo de sus datos personales de acuerdo con la Ley de protección de datos, recolección y custodia de información personal; dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por la cual se dictan

disposiciones generales para la protección de datos personales" y de conformidad con lo señalado en el Decreto 1377 de 2013. No existe coerción alguna para la participación.

La descripción de los hallazgos no estará contaminada con sesgos intelectuales, no existe conflicto de intereses de ninguna índole. y que se respetará la propiedad intelectual de los autores investigados según lo data la Ley 23 de 1982 y la Ley 29 de 1944.

## Resultados

Los resultados analizados en el ausentismo laboral por causa médica fueron extraídos del programa estadístico y de nómina Begrandia, encontrando que en el periodo (P1) comprendido entre diciembre de 2017 a marzo de 2018, la cantidad de personal era menor, sin embargo, los índices de ausentismo también eran bajos. En (P2) periodo comprendido entre diciembre de 2018 y marzo de 2019 se evidencia un mayor número de empleados y los índices de ausentismo continúan siendo bajos. En el periodo (P3) comprendido entre diciembre de 2019 y marzo de 2020 se observa un comportamiento negativo en el indicador de ausentismo laboral por causa médica. Por último, se analiza el comportamiento del indicador estudiado en el periodo de la implementación del plan de bienestar laboral (P4) comprendido entre diciembre de 2020 y marzo de 2021, donde se evidencia que la cantidad de personal es superior a los otros cuatro periodos estudiados, sin embargo, el comportamiento del indicador es a la baja. Las variables diferenciadoras en este último periodo son la implementación del programa de bienestar, el programa de capacitación y el acompañamiento continuo del área de seguridad y salud en el trabajo con los colaboradores.

En el siguiente gráfico, se podrán analizar el comportamiento del indicador de ausentismo por causa médica en los periodos analizados:

MES/PERIODO	P1	P2	P3	P4
DICIEMBRE	19	11	39	31
ENERO	2	11	42	24
FEBRERO	21	10	37	52
MARZO	16	9	32	18
TOTAL, DÍAS	58	41	150	125
# DE TRABAJADORES X PERIODO	75	93	96	110
# DE DÍAS PROYECTADOS X PERIODO	6600	8184	8448	9680
PORCENTAJE	0.7	0.5	1.7	1.4

Figura 2. Datos alcanzados con el análisis del programa de nómina Begranda



Figura 3. Gráfico de datos obtenidos por medio de Begranda

La segunda variable analizada, y de la que también se puede obtener resultados importantes para el estudio de impacto, es la percepción de bienestar y satisfacción laboral de los empleados en relación a la empresa estudiada, las subcategorías utilizadas en este estudio fueron, el compromiso laboral, el apoyo de los superiores, el desarrollo profesional, el ambiente de trabajo, la compensación y los incentivos, esta variable, se estudió a partir de un cuestionario con preguntas específicas que buscaban orientar a la empresa en cuanto a las demandas trabajadores de obra eléctrica.

El cuestionario fue aplicado a la muestra en dos momentos específicos, para determinar el impacto que el programa de bienestar pudo tener sobre la población objeto de estudio. se realizó un test antes de iniciar la aplicación de las actividades del

programa de bienestar y un post test al terminar el periodo estudiado, realizando un análisis comparativo en los dos momentos, allí se encontró que en el pretest que muchas de las subcategorías se encontraban por debajo del promedio, y en el post test un aumento de la satisfacción de los colaboradores en todas las subcategorías.

En las siguientes figuras se podrá identificar los datos mencionados:

VARIABLES EVALUADAS	TEST INICIAL	POST TEST
<b>COMPROMISO LABORAL</b>		
Me siento completamente identificado/a en mi trabajo	4.6	4.6
Siento que la organización confía en mis capacidades.	4.4	4.4
La compañía me proporciona las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo	3.3	4.1
He recibido la formación e información necesaria para realizar correctamente mis tareas.	4.4	4.6
<b>APOYO SUPERIORES</b>		
La comunicación con los líderes, superiores es buena.	4.6	4.6
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>		
Siento que hay oportunidad para crecer dentro de la organización	4	4.1
Estoy satisfecho con la inversión que hace mi organización en capacitación y educación	3.9	4.3
Me siento satisfecho con mi trayectoria en la empresa	4.3	4.4
<b>AMBIENTE LABORAL</b>		
Siento que la empresa se preocupa por los empleados.	3.5	4.1
Mi supervisor/a crea un ambiente de trabajo agradable y respetuoso.	4.6	4.6
Mis compañeros/as de trabajo y yo tenemos una buena relación de trabajo	4.7	4.6
Participo activamente de las pausas activas que me brinda la organización	4.4	4.5
Cuento con un ambiente de trabajo seguro	4.5	4.6
<b>COMPENSACIÓN</b>		
Siento que mi salario es igual al de otras empresas de la del mismo ramo empresarial	3.1	3.2
Mi trabajo es bien remunerado	3	3.3
<b>INCENTIVOS</b>		
Me siento feliz con el sistema de incentivos o reconocimientos que tiene la organización para sus empleados	2.3	3.5
La empresa cuenta con un programa de salud para sus empleados	4	4.3
La empresa incentiva de diferentes maneras a los empleados	2.1	3.5
Estoy satisfecho/a con el reajuste de remuneración	2.3	3

Figura 4. Recopilación de datos y tabulación cuestionario de percepción laboral

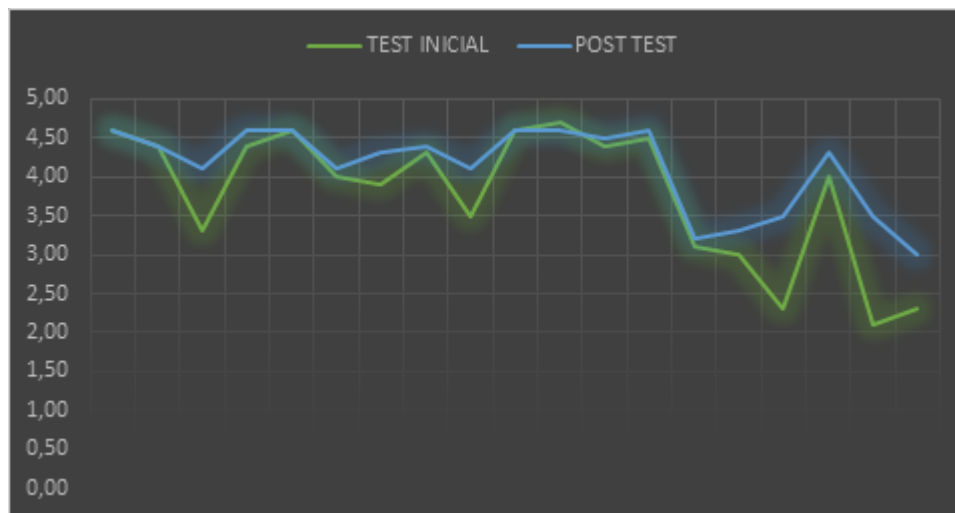


Figura 5. Gráfico para análisis de datos de cuestionario de percepción laboral

### Análisis de datos

Los resultados que se presentan son producto de los cuestionarios realizados a los trabajadores del área eléctrica de la Empresa INSITE y busca establecer la percepción de estos frente al clima laboral a partir de la implementación del programa de Bienestar laboral desde el mes de diciembre de 2020. Adicionalmente un análisis comparativo de los indicadores de ausentismo laboral de los tres periodos anteriores en contraste con el periodo de la implementación del programa de bienestar laboral.

Como fundamento para el análisis de los datos del ausentismo, se recopila la información entregada por una fuente de información secundaria (el programa estadístico y de nómina Begrand), en él, se encuentran datos del periodo P1 que corresponde a diciembre de 2017 y enero, febrero y marzo del 2018 con un porcentaje de 0,7% , en el siguiente periodo (P2), correspondiente a diciembre de 2018 y enero febrero y marzo 2019 se genera incremento en la población estudio, pero una

reducción del indicador de ausentismo al 0,5 % y en (P3) periodo comprendido de diciembre de 2019 y enero, febrero y marzo de 2020 el aumento en la población es mucho mayor, pero el indicador de ausentismo presenta un incremento aun superior llegando al 1.7 % , sin embargo posteriormente a la aplicación del plan de bienestar, el cual fue implementado para el (P4) periodo comprendido entre diciembre de 2020 y enero febrero y marzo de 2021 se genera disminución del 0,3%, logrando llegar al 1.4% teniendo en cuenta que la población es superior a los tres periodos analizados anteriormente.

Lo más importante del análisis de este indicador y que impacta positivamente en este estudio, es que la única variable diferencial en este último periodo fue la implementación del programa de bienestar laboral. Es por tanto que esta disminución se atribuye a dicha implementación, sin embargo, es importante destacar que, esta implementación, estuvo acompañada de dos actividades bastante importantes y que posiblemente apoyaron la reducción de este indicador, y fue la formación y capacitación de los líderes del equipo en cuanto a normatividad y asertividad, la socialización del reglamento de trabajo con los trabajadores y el acompañamiento constante del equipo de seguridad y salud en el trabajo dentro de las obras. Sin embargo, estos últimos proyectos fueron parte esencial dentro de la planeación de actividades del programa de bienestar implementado.

Adicionalmente se estudia percepción de bienestar laboral de los empleados por medio de la aplicación de un cuestionario en dos momentos específicos, el primero de ellos fue antes de iniciar la implementación de las actividades del programa de

bienestar laboral, y el segundo momento de esta aplicación, se realiza al finalizar el periodo estudiado (P4) periodo de implementación. En el análisis de datos de esta segunda variable se encuentra que la percepción de los trabajadores aumenta considerablemente, sobre todo en las subcategorías de desarrollo profesional, ambiente laboral, compensación e incentivos, y adicionalmente en el compromiso en obra con el trabajo, los horarios, las solicitudes de permisos y calamidades y en general en la ejecución de los trabajos planeados.

Dentro de los resultados se encuentra evidencia que existen dos variables que obstaculizaron el análisis de resultados, en primer lugar el tema de la pandemia y la emergencia económica y sanitaria, por lo que se decidió sacar como criterio de exclusión, el diagnóstico “U072 COVID-19, virus no identificado” y en segundo lugar el diagnóstico médico por enfermedad general de un trabajador que aumenta los índices de ausentismo debido a una incapacidad permanente y prolongada que lleva varios años impactando los índices de ausentismo, debido a que este empleado no recibe el programa de bienestar laboral, se toma este trabajador como un criterio de exclusión y por tanto no se refleja en los resultados entregados..



### **Discusión y conclusiones**

A la luz de los resultados obtenidos y analizados se evidencia que si bien hay una tendencia a la baja en los índices del indicador de ausentismo, los resultados en cuanto a este indicador no son concluyentes y por el contrario hay que hacer un análisis importante en sí el programa de bienestar funciona o no para impactar este indicador, es fundamental informar que el factor del periodo tan corto de dicha implementación, sin embargo es posible observar una tendencia a reducir, a pesar que la cantidad de la población es superior.

Sin embargo, uno de los procesos en el que sí se evidencia un impacto importante fue en la percepción de bienestar, la subcategoría de mayor impacto fue los incentivos y el desarrollo profesional, énfasis realizado en el programa de bienestar desarrollado.

Por lo tanto la hipótesis propuesta no es posible comprobarla o darla por verdadera, ya que si bien la tendencia en el indicador de ausentismo por causa médica es a la reducción, y la percepción de satisfacción y bienestar está en incremento

posterior a la implementación, se pueden identificar diferentes factores que pueden influir en estos resultados, entre ellos la socialización de la normatividad y las sanciones correspondientes por el incumplimiento, así mismo, y aunque hace parte de las acciones de bienestar, el acompañamiento constante en obra del equipo de seguridad y salud en el trabajo. Estos dos factores también nuevos acompañaron el programa implementado.

Se considera pertinente que la implementación de acciones de bienestar laboral e incentivos sea prolongada en el tiempo, y seguir realizando las mediciones correspondientes en comparativo con los periodos anteriores, donde no hubo algún programa de bienestar ni acciones que pudiesen generar satisfacción en los empleados, de esta manera, las mediciones realizadas y los resultados serán más certeros. Así mismo, se recomienda que la gerencia de la empresa haga parte de este programa y desde allí se establezcan procesos de cultura organizacional que lleven a los empleados a sentirse parte de la empresa como un engranaje importante en el proceso productivo.



**Anexo B.**

Cuestionario Inicial de percepción de bienestar laboral INSITE S.A.S:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScI\\_q0-tQkqbtz5qhoHL7mJlhXjjC-fkM3zaNhAJRsxyh4A/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScI_q0-tQkqbtz5qhoHL7mJlhXjjC-fkM3zaNhAJRsxyh4A/viewform).

Cuestionario final de percepción de bienestar laboral INSITE S.A.S:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfb4qj19hIGW\\_awsjsAeWv43TRU\\_ESo8BxZsFJSveyQodgE\\_A/closedform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfb4qj19hIGW_awsjsAeWv43TRU_ESo8BxZsFJSveyQodgE_A/closedform)

## Referencias

Juárez Hernández, J. O. (2015). Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones. Grupo Editorial Patria.

<https://elibro.net/es/ereader/corpunitec/39377>.

Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

<https://elibro.net/es/ereader/corpunitec/114713>

Saracho, J. M. (2015). La organización emocional. RIL editores.

<https://elibro.net/es/ereader/corpunitec/67478>

Gil Rodríguez, F. y María Alcover, C. (Coord.). (2015). Introducción a la psicología de las Organizaciones. Difusora Larousse - Alianza Editorial.

<https://elibro.net/es/ereader/corpunitec/45407?page=39>

Mella, C. y Carlos Oyanedel, J. (2014). Debates sobre el bienestar y la felicidad. RIL editores. <https://elibro.net/es/ereader/corpunitec/67323?>

Méndez Carrillo, F. y Olivares Rodríguez, J. (2014). Técnicas de modificación de conducta. Biblioteca Nueva. <https://elibro.net/es/ereader/corpunitec/111794>

Ministerio de salud, Indicadores de riesgos laborales,

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Arrieta, E, Fernandez C, Sepulveda, C, & Vieco, J (2019) tercer informe de ausentismo laboral e incapacidades médicas,

<http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>

Álvarez Ramírez, A, Racero López, V (2014). “Contrato psicológico y bienestar

laboral”. En: Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP, N° 95: p.61-70, file:///C:/Users/alian/Downloads/Dialnet-ContratoPsicologicoYBienestarLaboral-5551791%20(1).pdf.

Blanch, J. Sahagún, M. Cantera, L. Y Cervantes, G (2010) “*Cuestionario de Bienestar*

*Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas*” En: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26, n.º 2, 2010 - Págs. 157-170

Vasque, L (2018) “El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia”

[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf).

Granados, I (2011) “Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios” EN:

Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM, Vol. 14 - N.º 2 - 2011 pp. 271 - 276, <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>.

Díaz Nieto, E. S. (2010). Sueldos y salarios. Guía práctica y metodología. México

D.F, México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

<https://elibro.net/es/ereader/corpunitec/38926?page=27>.

Salas Vallina, A (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las

empresas. España. En la revista Capital humano N° 325 pp 74-79.

[file:///C:/Users/aliam/Downloads/ARTSALAS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/aliam/Downloads/ARTSALAS%20(1).pdf).

Congreso de la República de Colombia (23, diciembre 1993) Ley 100 de 1993.DO No.

41.148,

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Congreso de la República de Colombia (23, enero 2006) Ley 100 de 1993. DO No.

46.160

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html).

Congreso de la República de Colombia (29, diciembre 2010) Ley 1429 de 2010. DO

No. 47.937

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html).

Congreso de la República de Colombia (26, julio 2017) Ley 1857 de 2017. Art. 5

[https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201857%20DEL%](https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201857%20DEL%202026%20DE%20JULIO%20DE%202017.pdf)

[2026%20DE%20JULIO%20DE%202017.pdf](https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201857%20DEL%202026%20DE%20JULIO%20DE%202017.pdf).

Presidencia de la república de Colombia (05, agosto 1998) Decreto de ley 1568 de

1998.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>.

Forero Mosquera A. V, Núñez Duran L. D, Patiño Arciniegas S. H (2016),

Caracterización Del Ausentismo Laboral En Una Empresa Del Sector Salud Del

Suroccidente Colombiano Para El Año 2016 (Especialización En Salud Ocupacional). Universidad Libre. Santiago de Cali.

[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9664/Forero\\_Nunez\\_Patino\\_2016.pdf?sequence=1](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9664/Forero_Nunez_Patino_2016.pdf?sequence=1)

Boada, J .Vallejo R. Esteban T. Manas R M.A , (2005) El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales, revista psicothema, Vol .17 - N.º 2, pp 212-218. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3090>

Ferro Soto, C., García Alonso, E., & Lareo Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) , 576. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>

Samaniego Villasante, C. (1998). Samaniego Villasante, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento (ABA Colombia), pp 1-14, ediciones pirámide. [http://abacolombia.org.co/biblioteca\\_virtual/organizaciones/organ17.pdf](http://abacolombia.org.co/biblioteca_virtual/organizaciones/organ17.pdf)

Camarota, R; Paradiñas, V. (2015) "El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya". Revista Biomedicina - Medicina Familiar y Comunitaria. <https://silo.tips/download/el-ausentismo-laboral-de-causa-medica-en-la-policia-nacional-uruguaya>

Ministerio de Trabajo (31, marzo de 1989) Resolución 1016

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>



Ministerio de Gobierno de la República de Colombia (22, junio de 1994) Decreto 1295. D.O. 41. 405

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Ministerio de la Protección Social (11, julio de 2007) Resolución 2346. D.O. 46.691

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85863>

Ministerio del trabajo (26, mayo 2015) Decreto 1072.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

Ministerio de la Protección Social (14, mayo de 2007) Resolución 1401. D.O. 46.638

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>.

Morquera Tavera, N. (2017) “Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional” (Especialización en alta gerencia).

Universidad militar de nueva granada.

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1#:~:text=Para%20Ribaya%20\(s.f.\)%20el%20ausentismo,se%20clasifica%20en%20dos%20grupos.&text=Ausentismo%20Legal%20o%20involuntario%3A%20Enn,adopci%C3%B3n%20%2D%20Enfermedad%20profesional%20%2D%20Otros](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1#:~:text=Para%20Ribaya%20(s.f.)%20el%20ausentismo,se%20clasifica%20en%20dos%20grupos.&text=Ausentismo%20Legal%20o%20involuntario%3A%20Enn,adopci%C3%B3n%20%2D%20Enfermedad%20profesional%20%2D%20Otros).

Saldarriaga JF, Martínez E. (2007) Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Rev Fac Nac Salud Pública.

2007; 25(1): 32-9. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12025105.pdf>.

Presidencia de la república de Colombia (14, marzo 1984) Decreto 614 de 1984.

[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)

Mendoza Llanos, Rodolfo. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(8), 1028-1033.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000800010&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000800010&script=sci_arttext)

Sánchez, Diana. (2015), Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. revista salud Bosque Vol. 5, n.º 1, - Págs. 1-

11. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182>

Arregui Paredes, A. J ( 2018). El ausentismo laboral. Caso: “Área Call Center institución financiera privada del Ecuador”.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-El%20ausentismo.pdf>.

Jimenez Beltrán, F. M (2014). condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de bogotá entre los años 2011 y 2012.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Lopez Salinas, S. J (2015) "Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla”

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>.

Rojas Soriano, Raúl (2006), El proceso de la Investigación Científica, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 4º Edición, México, Pág. 79 & SS.

Congreso de la República de Colombia (17 de octubre de 2012) Ley 1581 de 2012.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,el%20art%C3%ADculo%2015%20de%20la.>

Periodo de la República de Colombia (27 de junio de 2013) Decreto 1377 de 2013.

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2013/Documents/JUNIO/27/DECRETO%201377%20DEL%2027%20DE%20JUNIO%20DE%202013.pdf>.

Congreso de la República de Colombia (28 de enero de 1982) Ley 23 de 1982.

<https://www.habitatbogota.gov.co/transparencia/normatividad/normatividad/ley-23-1982#:~:text=Regula%20los%20derechos%20morales%20y,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad.>

Congreso de la República de Colombia (15 de diciembre de 1944) Ley 29 de

1944.. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1585447>

Preámbulo de la Constitución de la Asamblea Mundial de la Salud, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, Nueva York, 19-22 de junio de 1946; firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Actas oficiales de la Organización Mundial de la Salud, No. 2, p. 100) y que entró en vigor el 7 de abril de 1948.

[https://www.paho.org/arg/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28:preguntas-frecuentes&Itemid=142#:~:text=%22La%20salud%20es%20un%20estado,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades.](https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=28:preguntas-frecuentes&Itemid=142#:~:text=%22La%20salud%20es%20un%20estado,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades.)

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Impacto del programa de bienestar laboral en el ausentismo por incapacidad de la empresa INSITE S.A.S, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

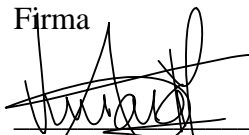
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

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

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

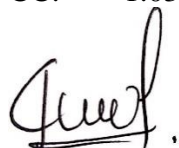
Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre VIVIANA ANDREA MONTOYA GÓMEZ

CC. 1.036.629.307



Nombre GENNY PAOLA VERGARA GARCIA

CC. 43.906.809



---

Nombre PAULA ANDREA CARVAJAL RAMIREZ  
CC. 65.777.743