



RESUMEN ANÁLITICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

IMPACTO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LOS COSTOS OPERACIONALES DE LA PLANTA OPERATIVA SEDE BOGOTÁ DE LA EMPRESA INDUSSEL S.A.S.*

POLOCHE, Marcela; PRADA, Johana; SILVA, Diana

PALABRAS CLAVE

Ausentismo; Baja por enfermedad; Permiso; Productividad laboral; Seguridad en el trabajo.

DESCRIPCIÓN

El objetivo principal del trabajo de grado consistió en, determinar el impacto del ausentismo laboral en los costos operacionales de la planta operativa de la empresa Indusel S.A.S., específicamente en el área de producción, de la sede ubicada en la ciudad de Bogotá. Para el desarrollo de la investigación se recurrió a la utilización de la información correspondiente a los periodos 2017 – 2018. El tipo de investigación para el proyecto se desarrolló en forma descriptiva y cuantitativa, de esta manera, se tabularon y analizaron los datos obtenidos de las matrices de ausentismo general de los años 2017 y 2018, logrando detectar las causas de mayor representación del ausentismo para los periodos observados, así como también, las afectaciones desde el punto de vista económico y operativo de la organización. Los hallazgos del trabajo de grado respaldan la hipótesis del estudio que, determina que el ausentismo laboral en el área de producción de la organización, en efecto tiene un impacto alto y negativo en los costos operativos y productivos de la empresa, evidenciando que para el 2018 se presentaron mayor número de eventos comparado con el año inmediatamente anterior, como también que, los días perdidos por ausentismo durante el 2018 fueron 11.251, cifra realmente impactante en los costos operativos totales asumidos por la empresa para ese mismo año que correspondió a \$250.454.598.

FUENTES

La revisión bibliográfica constó de la consulta de 30 referencias bibliográficas distribuidas de la siguiente manera: 9 tesis de grado (dos de la Universidad Militar Nueva Granada y una por cada institución mencionada a continuación; Universidad de Cartagena, Universidad Sergio

Arboleda, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Universidad Tecnológica de Pereira, para finalizar, Universidad de Manizales), 7 artículos; sobre ausentismo laboral, 1 artículo; sobre el costo de programas de promoción de la salud en los lugares de trabajo, 1 informe oficial; sobre salud y estabilidad en el empleo, 3 artículos de prensa y 4 sitios web; sobre aumento e impacto del ausentismo en las empresas, y por último 5 normativas legales vigentes; sobre seguridad y salud en el trabajo.

CONTENIDO

Realizando la revisión bibliográfica sobre el término ausentismo, se logra identificar la proposición de la Norma Técnica Colombiana 3793 en la cual el ausentismo laboral es “la suma de los periodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación” (NTC 3793, 1996). En el desarrollo del marco teórico se realiza una navegación referente a la palabra ausentismo, recurriendo al análisis de las posturas de varios autores, como también, a la reglamentación normativa que avala la legalidad de la no asistencia al trabajo. Otro de los aspectos importantes que se abordan, corresponde a la clasificación del ausentismo laboral por razones justificadas y que, están establecidas en la Ley Colombiana, así como, algunas características, efectos negativos y la relación sobre los costos directos e indirectos de una empresa que genera la no asistencia al trabajo, los cuales fueron indagados y presentados previamente a este trabajo por otros investigadores, en sus respectivos análisis. Del estudio del material bibliográfico con respecto al tema, surge la necesidad de comprender y determinar, sí, realmente el ausentismo genera o no, un impacto alto y negativo sobre los costos operativos y productivos de la empresa Indusel S.A.S. Por

ende, se recurrió a identificar las variables que afectan a la temática de investigación, clasificando como variable dependiente; al ausentismo laboral general, debido a que, es afectada directamente por las variables independientes como: La edad; permite determinar las edades promedio en las que se están presentando el ausentismo laboral, género; determina el género en el cual hay un mayor índice de ausentismo, estado civil; indica si el ausentismo laboral se presenta en trabajadores casados, solteros, unión libre, etc., días de ausencia; establece los rangos de días ausentados, causa del ausentismo; caracteriza el ausentismo en la empresa, definiendo si es causa legal o amparada (enfermedad, accidente laboral, licencias, etc.) o por causas voluntarias, tipo de ausentismo; permite conocer qué tipo de ausencia son más significativas si por enfermedad general o accidentes de trabajo.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo descriptivo y cuantitativo analizando los datos obtenidos previamente de la matriz de ausentismo general y del área contable de la empresa que muestran las causales del ausentismo de los trabajadores de la planta de producción de Indusel S.A.S. para los años 2017 y 2018. Este análisis se centra en el área de producción, pues es allí donde se presenta el mayor ausentismo en la empresa. Teniendo en cuenta la información recolectada y la investigación bibliográfica se determinaron las hipótesis del estudio y se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos mediante análisis estadístico con tablas dinámicas y gráficas de barras que expresan la incidencia del ausentismo en la empresa, éste análisis se desarrolló con el programa de Microsoft Excel. La población analizada está conformada por aquellos trabajadores de la parte operativa que presentaron ausentismo durante los años anteriormente mencionados; las variables identificadas fueron: variable dependiente ausentismo laboral general y variables independientes como edad, género, estado civil,

días de ausencia, causas del ausentismo y tipo de ausentismo.

CONCLUSIONES

La empresa Indusel presenta una fuga de capital importante a causa del ausentismo laboral generado en su planta operativa con sede en Bogotá, lo que está generando que haya una rotación constante de personal, que los estándares de producción tengan variables en resultados. Del 100% de las incapacidades generadas por los trabajadores, sólo el 43% es reintegrado por las entidades correspondientes (EPS y ARL), el 57% restante debe ser asumido en su totalidad por el empleador, esto queda consignado como costo directo, pero nos damos cuenta que más allá de este valor, existen otras variables que generan que el valor se incremente como la contratación del personal de reemplazo, como se mencionaba con anterioridad el modelo de producción de la planta es lineal, lo que genera que al ausentarse un trabajador debe ser inmediatamente reemplazado, pues por el tipo de actividades sus compañeros de trabajo no pueden cubrirlo. El costo total generado por ausentismo laboral no es tenido en cuenta por la alta gerencia, debido a que no tienen un procedimiento integral entre las diferentes áreas que permita la trazabilidad de la información, como alimentación de matrices, valores, reintegros y de esta manera generar informes para la toma de decisiones. La ejecución de programas de medicina preventiva que estén enfocados a los diagnósticos de incapacidad más recurrentes y que pueden ser manejados por las enfermeras actuales de la empresa, de esta forma se genera un seguimiento a los trabajadores que ya presentan síntomas y es posible también hacer una detección temprana. Los costos en ausentismo laboral de la planta Indusel, sede Bogotá tienen un gran impacto económicamente y en el cumplimiento de la producción estimada.

ANEXOS

La investigación incluye 2 anexos: el primero, la matriz de ausentismo general del año 2017, y matriz de ausentismo general del año 2018.

**IMPACTO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LOS COSTOS
OPERACIONALES DE LA PLANTA OPERATIVA SEDE BOGOTÁ DE LA
EMPRESA INDUSEL S.A.S.**

**POLOCHE MARCELA, PRADA JOHANA,
SILVA DIANA
AUTORES**

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

**IMPACTO DEL AUSENTISMO LABORAL EN LOS COSTOS
OPERACIONALES DE LA PLANTA OPERATIVA SEDE BOGOTÁ DE LA
EMPRESA INDUSEL S.A.S.**

**EDGAR JAVIER GONZALEZ GIL
DIRECTOR**

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

Índice

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Justificación	16
Pregunta de Investigación	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Alcance y Limitaciones	19
Alcance	19
Antecedentes de la Investigación	19
Marco Legal	26
Marco Conceptual	29
Definiciones de Ausentismo	30
Modelo Médico	31
Modelo Económico	32
Modelo Psicosocial	33
Marco Teórico	36
Clasificación	37

Costos Directos	39
Costos Indirectos	39
Hipótesis	41
Hipótesis de Trabajo	41
Hipótesis Nula	41
Hipótesis Alterna	42
Marco Metodológico	43
Tipo de Estudio	43
Etapas de la Investigación	43
Población	44
Recolección de la Información	45
Variables	47
Análisis Estadístico	48
Conclusiones	54
Discusión de la Investigación	56
Recomendaciones	60
Bibliografía	62

Lista de tablas

Tabla 1. Costos por edad con mayor ausentismo.	24
Tabla 2. Formato registro de ausentismo. Parte 1.	45
Tabla 3. . Formato registro de ausentismo. Parte 2.	45
Tabla 4. . Formato registro de ausentismo. Parte 3.	46

Lista de figuras

Figura 1. Análisis descriptivo del ausentismo laboral por horas y causa durante los años 2010 y 2011	25
Figura 2. Comparativa de costos directos e indirectos frente al absentismo laboral en el área de producción del laboratorio farmacéutico en la ciudad de Bogotá.....	25
Figura 3. Comparativo ausentismo año 2017 y 2018.	49
Figura 4. Comparativos días de ausentismo año 2017 – 2018.	49
Figura 5. Costos directos generados por ausentismo año 2018.	50
Figura 6. Costo asumido por la empresa en el 2018.	51
Figura 7. Costos indirectos del ausentismo en el 2018.	52
Figura 8. Costos totales asumidos por la empresa 2018.....	53

Resumen

La investigación está enfocada en determinar el impacto que tiene el ausentismo laboral en la planta operativa ubicada en la ciudad de Bogotá de la empresa Indusel SAS., en los periodos comprendidos 2017 – 2018. Como base tomamos los datos referentes a ausentismo general, costos de nómina, reintegros generados por EPS y ARL, requisiciones de personal, para así realizar una consolidación de cifras de los costos ocultos que conlleva este problema generalizado en todo tipo de organizaciones.

Se puede evidenciar tras el análisis efectuado, que el ausentismo generado por enfermedad común y accidente de trabajo tienen un impacto negativo en los costos operacionales de esta empresa, lo que produce una fuga de capital significativa para la compañía y una alteración en los ítems de productividad por la rotación de personal que sufren constantemente.

Como resultado se observa que para el año 2018 Indusel tuvo una pérdida de \$292.991.791 originado por ausentismo total del año, de los cuales sólo el 43% es reintegrado por las entidades correspondientes en cada caso, lo que arroja una cifra sumamente alta para la operatividad de la empresa.

Abstract

The research is focused on determining the impact of work absenteeism in the operating plant located in the city of Bogotá of the company Indusel SAS., In the periods between 2017 - 2018. As a basis we take the data referring to general absenteeism, costs of payroll, reimbursements generated by EPS and ARL, personnel requisitions, to make a consolidation of figures of the hidden costs that this generalized problem entails in all types of organizations.

It can be evidenced after the analysis, that the absenteeism generated by common illness and work accident have a negative impact on the operational costs of this company, which produces a significant capital flight for the company and an alteration in the productivity items by the rotation of personnel who suffer constantly.

As a result it is observed that for the year 2018 Indusel had a loss of \$ 292,991,791 caused by total absenteeism of the year, of which only 43% is reinstated by the corresponding entities in each case, which gives an extremely high figure for the operation of the company.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que debería asistir, por causas justificadas reconocidas legalmente (incapacidad temporal, permisos relacionados con la actividad sindical...) o injustificadas (retrasos, cuidado de los hijos o de personas mayores, etc.)”.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y la huelga; y el ausentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo”.

El ausentismo laboral se refiere a las “ausencias en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente”. En sentido más amplio, “es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa” (Chiavenato, 2007).

En todos los casos la ausencia del trabajador justificada e injustificada, afecta al empleador directamente, causando un incremento en los costos totales de nómina y provocando una baja en la productividad de la compañía.

De acuerdo con la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS), “la tasa de ausencia del trabajo para los empleados a tiempo completo es del 2.9 por ciento”. El impacto del ausentismo es ciertamente un problema lo suficientemente grande como para que las

organizaciones comprendan cómo afecta el desempeño individual, del equipo y de la organización.

En el territorio colombiano se encuentra que hay una gran preocupación por el alto índice de ausentismo laboral, como lo confirma la entrevista Empresarios donde se declaran preocupados por el alto número de ausencias laborales (2017) y se relata que “los colombianos no vamos casi 10 días al trabajo, porque nos enfermamos”.

Es de resaltar que el porcentaje de ausentismo se ha incrementado de manera significativa en los últimos periodos, se evidencia en el estudio realizado entre los años 2012 – 2016 a nivel nacional, donde entregaron los siguientes resultados.

Ministerio de Salud y Protección Social (2017) muestra que;

De 2012 a 2013 el número de casos de incapacidad casi que se cuadruplican (197.836 a 732.340), mientras que de 2013 a 2015 prácticamente se duplican en cada anualidad (1.434.332 a 3.036.380). En 2016 se presenta una leve reducción de casos (2.954.131). (P.36).

De acuerdo a lo anterior, la disminución en los casos se presenta en gran medida a la preocupación inminente que hay por parte de los empleadores en mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los trabajadores.

Sin embargo, los esfuerzos, aunque valiosos no han sido suficientes y el ausentismo se sigue presentando en cifras alarmantes generando un daño en la estabilidad económica de las empresas y un discomfort entre los trabajadores, aunque se ha hecho un avance en conocer a ciencia cierta las causas del ausentismo, es improbable que se expliquen por un solo factor.

(Graham y Bennett, 1995) creen que los factores que contribuyen a la falta de asistencia incluyen la naturaleza del trabajo, características del trabajador e incentivos motivadores. Hasta fines de la década de 1970, gran parte de la investigación sobre el ausentismo se centró en tratar de encontrar un único factor para explicarlo, si esto hubiese sido posible los empleadores habrían podido resolver el problema.

En la actualidad es de vital importancia para las organizaciones laborales de todo tipo (público, privado, con o sin ánimo de lucro), el conocimiento y control del ausentismo laboral con el fin de reducirlo, buscando evitar sus impactos negativos en el ejercicio de las actividades de las empresas y el logro de sus objetivos “no cabe duda que la empresa no podría llegar a sus metas si los empleados no van a laborar” (Stoner, 1996), o si se retrasan en los tiempos de llegada dispuestos para integrarse a sus actividades.

De acuerdo con una encuesta presentada por Fenalco Cundinamarca (2016), se reveló que

el 92 por ciento de las incapacidades recibidas por las empresas son de origen común y un ocho por ciento por accidente de trabajo. A estos números se suma que el 65 % de los empleados acuden por lo menos una vez al semestre al médico y las empresas reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes”. Este sondeo se realizó entre los empresarios afiliados al gremio y personas mayores de 18 años.

Un aumento del 1 por ciento en la tasa de el ausentismo conlleva una pérdida de productividad, como lo evidencia la ANDI (2017), en las cifras relacionadas con el ausentismo laboral en el país “Se registra un promedio de 9.5 días de ausencia laboral por

trabajador al año, debido a enfermedad general, accidentes y enfermedades laborales, así como permisos y licencias de otra naturaleza”.

Dado que muchas variables están asociadas al ausentismo en el contexto antes expuesto, el presente estudio indagará el impacto económico en los costos operativos que inciden en la empresa Indusel SAS, al tener un alto índice de ausentismo en la planta operativa.

De acuerdo al contexto general de las empresas colombianas y a la muestra tomada por la ANDI en su III Encuesta sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI), en una muestra de 129 empresas de diferentes tamaños y sectores económicos, es importante los resultados que arroja el sector Industrial con 79 empresas consultadas, donde se evidencia el alto impacto que contiene el ausentismo en las compañías que manejan plantas productivas y de cadena. (2017, P.4).

En la actualidad la empresa Indusel S.A.S, solo ha generado campañas poco efectivas para reducir el nivel de este problema como la flexibilidad en horarios o estimulando a los trabajadores que cumplen regularmente su horario laboral, lo que no ha generado gran impacto; a lo largo del tiempo se ha evidenciado que se ha aumentado el ausentismo por diversas razones, lo que no se ha analizado son las consecuencias en la cadena de costos operativos que tiene el alto índice de ausentismo, por esta razón es pertinente investigar el impacto que tiene el ausentismo laboral en los costos operacionales de la planta operativa de la ciudad de Bogotá de la empresa en mención.

En un análisis efectuado a nivel macro se ha podido establecer que el ausentismo en la planta genera una baja en la producción semanal entre el 5 % y 7%, consecuencia de los

procesos que induce el tener personal no capacitado, ni con las habilidades suficientes cubriendo áreas donde se registra mayor índice de inasistencias.

Adicional a lo que pueda incidir en los costos se tiene claro que también influye en la planificación general de producción, en el bienestar laboral de toda la planta y en el aumento del índice la morbilidad en los trabajadores.

Justificación

El ausentismo es un fenómeno que se presenta desde la antigüedad en empresas de todos los sectores económicos, en la actualidad se hace visible especialmente en las organizaciones que manejan personal operativo y que tienen modalidad de producción en cadena ya que repercute directamente con el objetivo final establecido por la compañía.

En las organizaciones presenta repercusiones negativas al interior de las empresas, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2017), dejó en evidencia las siguientes cifras: *“El costo del ausentismo laboral subió del 1.1% al 1.87% del valor de la nómina. En promedio se presentan 61 casos de incapacidad por cada 100 trabajadores, cuando la ausencia es de 1 y 2 días hábiles”*.

La empresa INDUSEL S.A.S., en su planta operativa no es ajena a este fenómeno, aunque hasta el momento no ha habido un análisis en profundidad si hay inicios de investigación del tema y se cuenta con una matriz de ausentismo y morbilidad, la cual permite llevar un registro de ausencias por áreas y se establecen controles para el suministro y rotación del personal. Lo que no se ha determinado con claridad son los costos asociados a este problema.

Por esta razón se plantea la realización de este trabajo de investigación, como apoyo a la gestión interna actual de la empresa, pues permitirá abordar el ausentismo desde una perspectiva no explorada haciendo un acercamiento real sobre los costos operativos que se originan desde el tema expuesto, el riesgo de la afectación a los procesos productivos y por ende el no cumplimiento de objetivos.

Se pretende que la empresa afiance y consolide su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de que el dinero que se está fugando en incapacidades, se invierta en programas y mecanismos que favorezcan a los trabajadores y a la productividad empresarial.

El fenómeno del ausentismo y su relación directa con los costos operativos de la compañía representa un elemento fundamental a estudiar, porque de no ser analizado con prontitud, las pérdidas económicas para la empresa seguirán a la orden del día, como si se tratara de un grifo que gotea constantemente, consumiendo recursos que podrían llegar a ser destinados al área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es el impacto del ausentismo laboral en los costos operacionales de la planta operativa de la empresa Indusel S.A.S.?

Objetivo General

Determinar el impacto del ausentismo laboral en los costos operacionales de la planta operativa de la empresa INDUSEL S.A.S.

Objetivos Específicos

- Identificar las principales causas del ausentismo laboral en la planta operativa de la empresa INDUSEL S.A.S.
- Determinar la frecuencia del ausentismo, las áreas involucradas y el índice de severidad.
- Indicar el grado de rotación de personal ya sea por incapacidad, reubicación laboral o restricciones médicas laborales.
- Verificar los costos operacionales de las áreas con mayor índice de ausentismo y reubicaciones laborales.
- Verificar los programas de medicina preventiva establecidos en la empresa.
- Generar propuestas para disminuir el ausentismo laboral.
- Evaluar la variación de los costos operacionales en el periodo determinado.

Alcance y Limitaciones

Alcance

La investigación sobre el impacto que tienen los costos operativos asociados con el ausentismo se realizará en la planta operativa sede Bogotá de Indusel S.A.S., para esto se tendrá en cuenta la información contenida de los periodos 2017 – 2018.

Antecedentes de la Investigación

El ausentismo laboral en Colombia ha sido un factor que ha impactado a las organizaciones independiente de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por tal razón en el marco investigativo se puede encontrar que agremiaciones como la ANDI Seccional de Risaralda en el Departamento del Quindío, han permitido y facilitado las herramientas necesarias para el desarrollo de un estudio en modalidad de proyecto de grado, que contribuye en el análisis de la temática en cuestión, dirigido a las empresas afiliadas a dicha institución sin ánimo de lucro.

Los hallazgos encontrados en el trabajo corresponden a los años 2008 y primer semestre del año 2009, de una muestra de 23 empresas afiliadas, arrojando como resultado que “para el año 2008 se autorizaron 54.835 días de incapacidad que equivalen al 1.68% de días hábiles del tiempo total laborable para los 9.044 empleados de las empresas afiliadas a la ANDI” (Trejos Ocampo & Heredia Marin, 2010, pág. 53) y que correspondiente al año 2009 “se autorizaron 31.543 días equivalentes al 1.98% de días hábiles del tiempo trabajable por parte de la fuerza operativa de los 8.832 empleados” (Trejos Ocampo & Heredia Marin, 2010, pág. 53)

Con respecto a los costos del ausentismo en el estudio se discrimina entre nivel operativo y administrativo, dando como resultado “para el año 2008 un total de \$2.127.675.678 y para el año 2009 \$1.333.606.784” (Trejos Ocampo & Heredia Marin, 2010, pág. 72). Entendiendo la magnitud de las cifras, se puede comprender la importancia de poner el ojo en la problemática en cuestión para contribuir en propuestas de disminución del ausentismo laboral al interior de las instituciones.

Por otra parte, a nivel académico los trabajos de investigación están enfocados principalmente a determinar las causas del absentismo como se planteó en el trabajo de grado titulado Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del Río S.A: Propuesta de mejoramiento, en la cual se hace énfasis en la evaluación de este fenómeno desde el punto de vista sociológico y la incidencia económica para la empresa analizada teniendo en cuenta los datos históricos registrados por la compañía (Peña Peña, 2016, pág. 20). Este trabajo es una referencia y guía al tema que se propone para la empresa Indusel perteneciente también al sector de manufactura y que se desarrollará igualmente en sus procesos operativos.

De acuerdo con una encuesta presentada por Fenalco Cundinamarca y presentada por el periódico El Tiempo, se reveló que el 92 por ciento de las incapacidades recibidas por las empresas son de origen común y un ocho por ciento por accidente de trabajo o profesional (El Tiempo, 2016).

A estos números se suma que el 65 % de los empleados acuden por lo menos una vez al semestre, al médico y las empresas reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes.

Este sondeo se realizó entre los empresarios afiliados al gremio y personas mayores de 18 años.

“esto se efectuó con el fin de identificar factores asociados a la salud en el trabajo, como asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales”, señala Fenalco en un comunicado.

Otros datos señalan que el 15 por ciento de las personas sondeadas acude al médico de manera mensual, especialmente para hacer seguimiento a enfermedades crónicas que exigen tratamientos y terapias especializadas. El 30 por ciento lo hace de manera trimestral, el 34 por ciento una vez cada seis meses y el 21 por ciento anual, con el fin de hacer chequeos médicos.

Por su parte, Juan Esteban Orrego, director de Fenalco Bogotá Cundinamarca, aseguró:

“este estudio ayudó a identificar las medidas que las empresas emprenden para mejorar la calidad de vida de los empleados y disminuir el ausentismo laboral. Nos arrojó que el sesenta y cinco por ciento de las empresas realizan jornadas de salud por lo menos una vez al mes, lo cual es positivo pues los empresarios piensan en sus trabajadores”.

En cuanto a los permisos laborales, el estudio deja ver que en empresas con más de 200 empleados autorizan cerca de 10 permisos en promedio mensuales, mientras que en una gran compañía son 27 los permisos.

Referente al tema de las incapacidades conforme marca la ley, el pago de la incapacidad temporal será asumido por las Entidades Promotoras de Salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la Administradora de

Riesgos Laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral.

La investigación llevada a cabo en este trabajo, con la cual se determinó el costo aproximado del ausentismo laboral y las principales causas que lo generan superó en el 2.008, los 2.300 millones de pesos; y en el 2.009, la tendencia es que aumente en más de un 20%.

La participación de las empresas afiliadas a la ANDI, en esta primera investigación es muy positiva, ya que se contó con un alto compromiso por los integrantes del comité de salud ocupacional; que permitió obtener los resultados de alto impacto, que generaron compromisos de parte de la alta Gerencia de cada empresa que participó del estudio, y además la Junta Directiva de la ANDI, se comprometió con el comité de Salud Ocupacional, para proporcionar todas las herramientas necesarias que busquen la reducción de ausentismo laboral, que a la larga se verá reflejado en un mejoramiento en productividad y optimización de costos y gastos generados por el ausentismo laboral. Por tal, motivo se aprobó que este estudio se haga por trimestre o semestralmente desde el 2.010, y que, del análisis de los resultados obtenidos, se planten programas, capacitaciones teóricas y técnicas, que tengan como objetivo general, el de generar valor, comprometiendo a los trabajadores, empleadores y empresas, para reducir costos por ausentismo.

La invitación para el 2.010, es que se unan más empresas a este estudio, lo cual sirva cada vez más, para tener una visión de las empresas ubicadas en el Departamento de Risaralda y Quindío, que refleje la realidad del costo y las causas que se generan por la

ausencia de trabajadores. Proponiendo para la empresa Indusel S.A.S., perteneciente también al sector de manufactura y que se desarrollará también en su proceso operativo.

En la navegación de antecedentes sobre el ausentismo laboral, se encuentran estudios realizados en el periodo de octubre 2017 hasta enero 2018 por Multinacionales como Kronos, empresa que tiene sede en nuestro país, ha dedicado esfuerzos para comprender la incidencia de la fatiga por exceso de carga laboral que conlleva al cansancio y enfermedades asociadas al estrés, lo cual atañe a las incapacidades presentadas por los trabajadores afectando a 6 de cada 10 compañías, según los resultados obtenidos en entrevistas con 119 líderes de recursos humanos en grandes empresas y un rango de 100 a 2500 empleados (Portafolio, 2018).

El ausentismo laboral es una situación recurrente en el mundo laboral el cual tiene un impacto directo en la productividad como lo afirma Diana Escobar – Gerente de Planners en su entrevista con el periodista Francisco, indica que es un aspecto que preocupa a los empresarios al representar un aumento de costos y pérdida de competitividad; afecta negativamente en la sostenibilidad económica de las empresas, pues incrementa los costos de personal y aumenta la carga de trabajo (Morales, 2018). Y en cuanto a costos indirectos afecta la reubicación del personal, cobro de incapacidades, detención de procesos, pérdida de oportunidades, atraso en la implementación de planes y estrategias, y en algunos casos, aumento de tiempos de producción.

En la tesis realizada por estudiantes de la Universidad Sergio Arboleda, escuela de postgrados, titulada “Estrategias para prevenir el ausentismo por incapacidades y accidentes laborales” en la página 71, se puede verificar que para la IPS seleccionada en el año 2011 el 62% de los ausentismos fueron generados por incapacidad de enfermedades de origen común

y en menor grado con un 4% se originó por incapacidades de accidente de trabajo, el porcentaje restante fueron ocasionadas por permisos y licencias (Arciniegas Arjona, Hernández Urbano, Niño Guevara, Niño Panqueva, & Pachón Aya, 2013), por lo cual se percibe que es un problema que afecta todo tipo de organización, en este caso es de servicios y mediana.

Este fenómeno se ha evaluado desde diferentes campos de las ciencias humanas, este es el caso de la tesis titulada “Evaluación desde salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquia, Colombia” de la Universidad de Manizales – 2013 donde luego del análisis de la información se evidencian los costos originados por los días de incapacidad generados por los trabajadores (páginas 37 a 39):

Tabla 1. Costos por edad con mayor ausentismo.

AÑO	EDAD CON MAYOR AUSENTISMO	COSTO
2009	55 A 56 AÑOS	\$ 16.637.415
2010	49 A 51 AÑOS	\$ 4.206.760
2011	55 A 56 AÑOS	\$ 13.353.301
Nota. Informe final de tesis de Maestría. (2013). Evaluación desde salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquía, Colombia. Recuperado de (Vanegas Castro, 2013)		

Adicional consolidan datos sobre las diferentes causas de ausentismo laboral donde se verifica que las incapacidades por enfermedad común, siguen liderando las estadísticas.

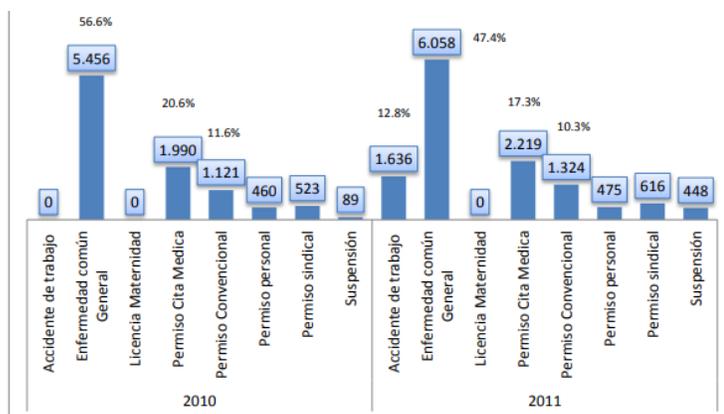


Figura 1. Análisis descriptivo del ausentismo laboral por horas y causa durante los años 2010 y 2011

[Gráfico]. Recuperado de (Vanegas Castro, 2013).

En cuanto a los costos directos e indirectos frente al ausentismo laboral en áreas de producción se cuenta con el estudio realizado por Nelson Fabián Sierra Ávila (Universidad Militar Nueva Granada de la Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad) quien analizó los costos de ausentismo en el laboratorio farmacéutico en la ciudad de Bogotá, se puede evidenciar que los cargos calificados o que trabajen con máquinas tienen un mayor impacto en los costos indirectos por la especialidad del personal.

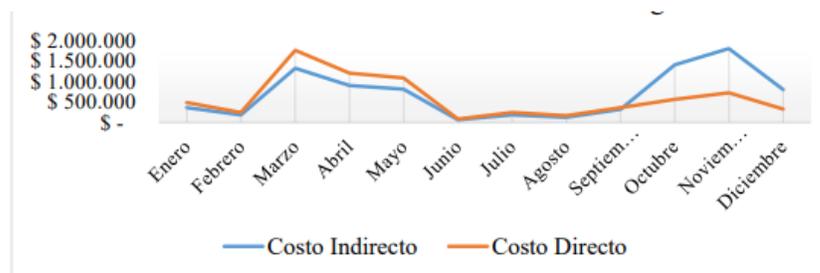


Figura 2. Comparativa de costos directos e indirectos frente al absentismo laboral en el área de producción del laboratorio farmacéutico en la ciudad de Bogotá

[Gráfico]. Recuperado de (Sierra Ávila, 2017). Nota. Se muestran los costos directos referentes al tema de ausentismo dentro del área de producción, y a su vez, los costos indirectos al tener que pagar horas extras para cumplir con la meta de producción del periodo correspondiente.

Marco Legal

Para establecer el inicio del concepto formal de seguridad y salud en el trabajo en Colombia es necesario remontar al año 1979 con la Ley 9 en el marco de la Salud Ocupacional en Colombia, se formuló con el fin de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

La Resolución 2400 de 1979 conocida como el Estatuto General de Seguridad, trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1984 donde se determinan las bases y administración gubernamental de la Salud Ocupacional en el país, para posteriormente constituir un Plan Nacional unificado en el campo de prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Resolución 2013 de 1986 donde se establece la creación y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Con la Resolución 1016 de 1989 se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país; se crea el régimen de seguridad social integral, los conceptos de pensión invalidez integrada y clasificación de invalidez.

Decreto 1281 de 1994 donde se reglamentan las actividades de alto riesgo.

El Decreto 1295 de 1994 es un producto directo de la Ley 100 de 1993, se crea las bases del Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, establece la afiliación de

los funcionarios a una entidad aseguradora en riesgos profesionales (ARP), cuyos objetivos buscan:

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.
- Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en salud ocupacional y el esquema de administración de salud ocupacional a través de las ARP.

En el decreto cabe resaltar los artículos 21 literal D donde obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. Artículo 22 literal D obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

Decreto 2644 de 1994, contiene la Tabla única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral.

Decreto 692 de 1995 es el manual único para la calificación de invalidez. En el Decreto 2100 de 1995 se da la clasificación de las actividades económicas.

Resolución 1401 de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ley 1562 de 2015 define un sistema general de riesgos laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral.

Decreto 1072 de 2015 es el nuevos Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en este se enmarca el ciclo PHVA y destaca que debe integrarse con el resto de sistemas de las empresas con el fin de lograr importantes mejoras en la gestión.

Lo esencial de este decreto es la obligación para todas las organizaciones colombianas de implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, con independencia del número de empleados.

Resolución 0312 de 2019 que en el artículo 37 deroga la Resolución 1111 de 2017 y modifica parcialmente los estándares mínimos para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que corresponde al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento.

Marco Conceptual

Con el fin de entender que es el ausentismo laboral, es necesario iniciar por tener claro el concepto de seguridad y salud en el trabajo, sus inicios en nuestro país y la evolución a través de los años y los grandes retos a los cuales se están expuestos en esta área.

El colombiano Rafael Uribe Uribe en el año 1904 trata en la Ley 57 la seguridad en el trabajo, donde años posteriores la nombraron como “Ley Uribe” donde se tratan los temas de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Esta Ley dio inicio a las leyes de salud ocupacional las cuales van encaminadas a proteger el trabajador de los peligros bajos los que están sometidos.

La Ley 6 o Ley General del Trabajo promulgada en el año 1945 afianza las bases de salud ocupacional, donde se encuentran las disposiciones sobre convenciones, asociaciones, conflictos y jurisdicciones colectivas en asuntos laborales.

Colombia se apoya en modelos europeos para los avances en este tema y en la actualidad se tienen en cuenta tres preceptos:

- Protección y conservación de la salud de los trabajadores
- Regulaciones de ambientes de trabajo
- Creación de entes de control y regulación

Hace 20 años se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales el cual fue enfocado en la creación y promoción de la cultura preventiva en el área de trabajo, los últimos avances fueron la expedición del Decreto 1072 de 2015 donde se establece de

carácter obligatorio el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la mano de la Resolución 1111 de estándares mínimos que ha sido derogada por la Resolución 0312 de 2019, con lo cual el Gobierno Colombiano manifiesta su intención de promover, promocionar y hacer seguimiento al cuidado efectivo de los trabajadores a nivel físico y psicológico.

Esto desencadena una mayor capacitación a la población trabajadora, lo que hace que estén especializados en la labor, lo que hace más complicado su reemplazo transitorio o definitivo, de allí viene la importancia del ausentismo laboral.

Es necesario conocer de manera más profunda los diferentes conceptos que existen sobre ausentismo y sus características. Para el presente trabajo se relacionan las diferentes opiniones sobre este fenómeno que afecta a todas las empresas sin distinto del sector, tamaño o ubicación geográfica y se relaciona a continuación:

Definiciones de Ausentismo

Ausentismo para la Real Academia Española (RAE), palabra que deriva del latín y que es fruto de la suma de dos elementos de dicha lengua: “Absentis”, que puede como “el que está lejos” y el sufijo “ismo” que se utiliza para indicar “actividad”.

En un segundo concepto lo califican como la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación o abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo, esta última es la más relacionada lo que atañe al trabajo de investigación en cuanto al contexto laboral.

Por otro lado la OIT define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. En esta definición se ven las diferencias entre las causas del ausentismo con lo que ya se puede empezar a hablar de ausentismo sea justificado y no justificado.

Rojas L, en su trabajo de grado titulado Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile presenta los modelos causales referentes al ausentismo laboral de la siguiente forma:

“Teniendo en cuenta que existen diferentes tipos de ausencia y estos se correlacionan con diferentes causas, ninguna teoría es capaz de dar cuenta de todos los eventos causales del ausentismo laboral. Sin embargo, a lo largo de la historia la psicología organizacional y social han desarrollado varios modelos explicativos intentando abordar las causas más comunes.

Modelo Médico

En este modelo la causa principal del ausentismo laboral es atribuida a la enfermedad de los trabajadores, aunque la evidencia disponible sugiere que la enfermedad no es siempre la verdadera causa, ya que a pesar que la atención de salud ha mejorado a lo largo de la historia, las tasas de ausentismo parecen seguir incrementándose en todo el mundo. Estudios internacionales en países desarrollados han detectado que las ausencias por enfermedad pueden ser atribuidas a diferentes factores. Las bajas por enfermedad son elevadas en países

con generosas coberturas y protección al desempleo, y cuando existe una baja retribución por resultados sobre todo en empresas grandes con sueldos bajos. Otros estudios arrojan diferencias en el perfil de los absentistas, es decir, las bajas por enfermedad son superiores en hombres del sector industrial, empresa privada y nivel bajo de estudios, por el contrario, las mujeres que se ausentan más por enfermedad son aquellas que pertenecen al sector de servicios, empresas públicas y tienen un nivel medio de estudios, aunque si se excluye la maternidad, su ausentismo es menor que en hombres.

Modelo Económico

En el modelo económico el ausentismo laboral esta mediado por dos dimensiones, una es la motivación propia del trabajador y la otra es la oferta laboral presente en el mercado, las cuales se explican a continuación. En el caso de la motivación, este modelo explica que el trabajador se ausenta de su trabajo con el propósito de participar en alternativas de trabajo económicamente más atractivas, sobre todo cuando considera que sus condiciones de empleo son adversas. También se piensa que si las personas le otorgan más valor al tiempo fuera del trabajo, se ausentan con mayor frecuencia según el modelo desarrollado por Dunn y Youngblood (1986). En el contexto del mercado, cuando las tasas de desempleo son altas la ausencia tiende a disminuir, lo que indica que los trabajadores pueden estar haciendo algún tipo de análisis de costo-beneficio en cuanto a decidir si ir a trabajar o no. Además, el estar ausente significa una mayor posibilidad de pérdida de trabajo cuando los empleos son escasos, por lo que el valor relativo al ocio puede disminuir. Ahora bien, no todos los autores concuerdan con esta última dimensión del modelo económico, ya que pareciera ser que los ciclos de la economía como factor explicativo del ausentismo encuentran controversias

dentro de la literatura. En los estudios de Thalmeier (1999) para Alemania y Biffli (2002) para Austria, hallaron que el desempleo es determinante en el ausentismo por enfermedad, en cambio, en el estudio transversal de Osterkamp y Rohn (2005) realizado a 20 países OCDE no se pudo determinar al desempleo como un factor explicativo de ausentismo laboral.

Modelo Psicosocial

El modelo psicosocial analiza el ausentismo laboral desde la interacción que se produce entre los individuos, sus compañeros de trabajo y la organización como tal. Desde la mirada de los individuos ha existido siempre un fuerte debate de cómo el comportamiento de los trabajadores predice el ausentismo. Mientras el supuesto teórico de Judge, Martocchio y Thoresen (1997) sostiene que este comportamiento de ausentismo es debido a las características de la personalidad de los trabajadores, como niveles extremos de inestabilidad emocional, ansiedad, desorientación, agresión, autoconfianza y sociabilidad. Otros autores como Chadwick-Jones, Nicholson y Brown (1982) simplemente asocian el ausentismo a actitudes puntuales frente a contextos organizacionales más que individuales.”

Otros análisis del comportamiento individual del ausentismo como los estudios desarrollados por Steers y Rhodes, han llegado a la conclusión que el modelo diagnóstico del ausentismo esta mediado por dos dimensiones, una es la motivación de asistencia y la otra es la percepción sobre la capacidad de asistir.

La primera dimensión está regulada por tres factores principales, las políticas y prácticas organizacionales, la cultura absentista imperante en la organización, y los valores y metas del empleado. Donde cada uno de estos factores puede encontrarse tanto en el

individuo, como en el grupo o en la organización. Estas conclusiones, permiten dar un valor agregado a la falta de motivación individual de los trabajadores más que a la insatisfacción laboral como causa del ausentismo, teorías desarrolladas por los mismos autores entre los años 1978-1990.

Como se puede ver no solamente el ausentismo se aborda desde la perspectiva de afectaciones en la salud o causas legales, sino que muestra diferentes perspectivas lo que amplía el espectro de causas y por lo tanto el análisis y posibles consecuencias al respecto siendo aún más compleja la definición de alternativas, estrategias o posibles soluciones para dichas causas.

De acuerdo a la bibliografía investigada son varios los conceptos expuestos por diferentes entidades de interés que aplican a las empresas, teniendo en cuenta las diferentes concepciones se podría decir que el ausentismo laboral se puede ver y analizar desde dos perspectivas diferentes: de las empresas para quienes su objetivo principal en relación a esta problemática sería encontrar estrategias que permitan disminuir el ausentismo ya sea justificado o injustificado con el ánimo de disminuir los impactos que este le genera en el desarrollo de sus actividades, y desde el punto de vista de los trabajadores para quienes su objetivo principal podría ser la preservación de la salud cuando el ausentismo es generado por esta causa o la mejora en el clima organizacional según corresponda.

En cuanto a los costos asociados al ausentismo en el trabajo desarrollado sobre el estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la Andi seccional Risaralda – Quindío (Pág., 32), se establece que las repercusiones económicas del ausentismo son gigantescas desde el punto de vista empresarial como social.

“En los Estados Unidos el costo anual del ausentismo se ha estimado superior a los 40 mil millones de dólares, 12 mil millones para las empresas Canadienses, en Alemania las ausencias cuestan más de 60 mil millones de dólares. Cuando estos niveles de ausentismo sobrepasan los estándares, estos tienen un impacto negativo en la eficiencia y eficacia y por lo tanto en la productividad.”

El ausentismo por lo tanto conlleva a pérdidas incalculables para las empresas y a un desgaste para los trabajadores.

Marco Teórico

Realizando la revisión bibliográfica sobre el término ausentismo, se logra identificar la proposición de la Norma Técnica Colombiana 3793 en la cual el ausentismo laboral es “la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación” (NTC 3793, 1996).

Otra de las instituciones que otorga aproximaciones sobre el término de ausentismo, corresponde a la Real Academia Española que establece la palabra como “la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación” (RAE, 2014), a su vez, la misma entidad otorga la definición como el “abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo” (Ibíd.). En este sentido, se identifica que el ausentismo de carácter laboral, hace referencia a los periodos de tiempo en los cuales los empleados de una empresa, no asisten a sus lugares de trabajo en los términos establecidos en sus contratos laborales.

El absentismo laboral corresponde a otro de los factores que afecta notoriamente los procesos de productividad al interior de las organizaciones, por tal razón, es importante incluir este concepto en el desarrollo del actual trabajo de investigación, para lo cual se recurre a la utilización de la definición como la no asistencia al trabajo durante el periodo formalmente laborable sin causa justificada (Díaz Muñoz, Arroyo Varela, & Rodríguez Rodríguez, 1999). Por ende, es importante aclarar la diferencia de este concepto con respecto al ausentismo laboral, entendiéndose de esta manera que ausentismo corresponde a toda inasistencia al trabajo con la debida causa justificada.

Clasificación

Para la comprensión de la justa causa que avala la legalidad del ausentismo laboral, es fundamental describir los parámetros que fija la normatividad colombiana al respecto, generando una descripción de las causas que ocasionan la inasistencia al trabajo en jornadas laborables.

Para lo cual se establece como razón justificada de inasistencia:

- Las incapacidades por enfermedad común emitidas por un médico, es decir, aquellas enfermedades que no tienen nada que ver con el trabajo o las funciones que desempeña la persona.
- Incapacidades por accidente o enfermedad laboral, tiempo en el cual el trabajador no cuenta con la capacidad de desempeñar sus funciones a razón de su condición.
- Licencia de maternidad y/o paternidad, periodo al cual el empleado tiene derecho por ley a compartir con su hijo recién nacido.
- Licencias remuneradas o no remuneradas o periodos de vacaciones del empleado.
- Inasistencia por participación en reuniones sindicales, el código sustantivo del trabajo otorga beneficios a los sindicatos para desempeñar sus funciones tranquilamente.

- Ausencia por representación de la empresa en eventos deportivos, culturales, negocios, etc.
- No asistencia a la ejecución de actividades y tareas por apoyo a huelgas y manifestaciones, debidamente reglamentadas por el sindicato002E
- Falta al trabajo por solicitud de permiso debidamente gestionado por el empleado ante el área de recursos humanos o quien haga de sus veces (ibíd.).

Hay otras situaciones características del ausentismo, de acuerdo al investigador Edward C. Kellogg:

- Las mujeres faltan más al trabajo que los hombres
- El ausentismo es mayor los lunes y menores los miércoles y jueves
- La tasa de ausentismo aumenta en los días anteriores y en los días posteriores a los días de fiesta
- El tiempo y la distancia de la residencia al lugar del trabajo influyen muy poco al ausentismo.
- Los trabajadores de las grandes empresas tienden a faltar más al trabajo que en las pequeñas empresas

En cuanto a los efectos negativos más frecuentes frente al ausentismo, se encuentra los siguientes según el trabajo realizado a las empresas afiliadas a la Andi Risaralda – Quindío:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a la indisciplina
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros
- Aparición de accidentes de trabajo debido a que las personas sustitutas no están familiarizadas con el puesto de trabajo
- Fuente de conflictos – dis-confort en el ambiente laboral
- Ingreso de personal con alta rotación para cubrir inasistencias
- Pérdidas de tiempo del personal que realiza inducciones, capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo.

En cuanto a los costos que se incurren cuando tenemos un alto índice de ausentismo tenemos:

Costos Directos

- Pago completo de salarios
- Aumento en las primas de seguro
- Gastos administrativos en el manejo del ausentismo

Costos Indirectos

- Contratación del personal suplente

- Productividad inconclusa
- Retrasos en la entrega de productos
- Reprogramación de procesos
- Pérdida de clientes
- Baja productividad

Hipótesis

Las hipótesis son suposiciones o predicciones que se hacen sobre los resultados de nuestra tesis, se derivan del análisis del problema o fenómeno a investigar, en cierta medida es una respuesta provisional al interrogante formulado en el planteamiento del problema.

Hipótesis de Trabajo

Ésta es una hipótesis formulada provisionalmente para servir de guía en el proyecto, una investigación o argumentación. Suposición hecha a partir de unos datos que sirve de base para iniciar una investigación. Para ésta investigación la hipótesis de trabajo es la siguiente:

El ausentismo laboral en la planta Indusel S.A.S., tiene un impacto alto y negativo en los costos operativos y productivos de la empresa.

Hipótesis Nula

La palabra “nula” se puede entender como “sin cambios”. Normalmente, una hipótesis nula es la suposición estándar que se define como la predicción de que no hay interacción entre las variables, para éste caso es la siguiente:

El ausentismo laboral en la planta Indusel S.A.S., no tiene un impacto en los costos operativos y productivos de la empresa.

Hipótesis Alterna

Es la suposición alternativa a la hipótesis nula formulada en un experimento y/o investigación. Esta surge como resultado de una determinada investigación realizada sobre una población o muestra.

Entendida de manera sencilla, la hipótesis alternativa representa la conclusión que el investigador quiere demostrar o afirmar tras su estudio. Esta va a representar, por lo general, lo contrario a la hipótesis nula siendo la siguiente:

El ausentismo laboral en la planta Indusel S.A.S., se encuentra contemplado y cubierto en los costos operativos y productivos de la empresa, lo que genera que el impacto sea cero.

Marco Metodológico

El marco metodológico a utilizar en el presente proyecto busca explicar las características del tipo de proyecto y los mecanismos requeridos para abordar el análisis de la problemática de investigación.

Tipo de Estudio

El proyecto se desarrolló en forma descriptiva y cuantitativa, de éste modo se analizaron los datos obtenidos de las matrices e información contable de la empresa Indusel S.A.S., donde se ahondó en las causas de mayor representación del ausentismo en los periodos 2017 – 2018 y la afectación desde el punto de vista económico y operativo de la organización.

El estudio se centró principalmente en el área de producción, pues es donde existe una alta rotación de personal, considerando a su vez que, el tipo de producción de la planta es en línea, por tanto, es donde se genera el mayor impacto por causa del ausentismo. Debido a la complejidad de las operaciones que allí se realizan, es preponderante la necesidad de personal entrenado y capacitado para cada actividad, mientras que por el contrario, en áreas administrativas el impacto es menor pues no se requiere de otro trabajador para suplir las necesidades del puesto a menos que sea una ausencia prolongada o definitiva en el que sí se tendría que incurrir en gastos de selección, contratación y capacitación entre otros.

Etapas de la Investigación

A continuación, se describe cada una de las etapas en que se realizó la investigación:

Etapa Previa. Se realizó una identificación de los posibles temas que se podían abordar como tema de investigación, de los preseleccionados se evaluó en cuales se tenía mayor acceso a la información, que tuviera mayor impacto en la empresa y que se le pudiera brindar recomendaciones útiles.

Se realizó la primera entrega con aspectos como portada, introducción, pregunta de investigación, objetivo general y específico y de esta forma se inicia una búsqueda de artículos, ensayos y tesis que abordaran temas similares de ausentismo y costos.

Etapa de Investigación. Se realizó la búsqueda más específica en cuanto a antecedentes, marco legal y teórico para tener una mayor comprensión y conocimiento del tema elegido y poder responder la pregunta de investigación, con el fin de determinar las posibles hipótesis.

Etapa de resultados. se realizó la concepción del marco metodológico con el fin de evaluar y obtener resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación mediante el análisis de matrices de datos e información de nómina y ausentismo.

Población

Para el desarrollo del enfoque cuantitativo la población a analizar comprendió a los trabajadores temporales que presentaron ausentismo en los periodos señalados que corresponden al área operativa de la empresa Indusel S.A.S., mediante la información obtenida de matrices alimentadas diariamente por el departamento de personal, nómina, enfermería y seguridad y salud en el trabajo de la empresa y de los consolidados que se tienen de los años 2017 y 2018.

Recolección de la Información

La información se tomó de la base de la matriz denominada “Matriz de Ausentismo General” administrada por el departamento de personal la cual es alimentada diariamente con las novedades que se presentaron en cuanto a inasistencias laborales y el registro de las respectivas causas de las mismas.

Adicionalmente se contó con el informe generado por el área de enfermería “Seguimiento de incapacidades por AT y EG” en donde se relaciona con más detalle la causal de las mismas.

Por el departamento de SST se contó con acceso a los datos de incapacidades extensas, enfermedades laborales en proceso y diagnosticadas, y el informe de reintegro, reubicación y readaptación laboral.

Para tabular esta información se utilizó el programa Excel xls, en el cual se organizan los datos de acuerdo a las variables analizadas conforme a la metodología general para el registro de eventos de ausentismo establecidos en la NTC 3793 como se muestra en la siguiente tabla:

MES DEL EVENTO	NOMBRE TRABAJADOR	CÉDULA TRABAJADOR	CARGO	ÁREA	TIPO DE EVENTO (AT, EL, EG y PL)	PERIODO DE INCAPACIDAD	
						INICIAL	FINAL

Tabla 2. Formato registro de ausentismo. Parte 1.

DÍAS DE INCAPACIDAD	PRÓRROGA	TOTAL DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS CARGADOS	DÍAS DE INCAPACIDAD O DÍAS CARGADOS	CÓDIGO DIAGNOSTICO	DESCRIPCIÓN CATEGORÍA DE LA CONDICIÓN DE SALUD
---------------------	----------	---------------------------	---------------	-------------------------------------	--------------------	--

Tabla 3. . Formato registro de ausentismo. Parte 2.

OBSERVACIONES	SALARIO BASE	SALARIO BASE DÍA	COSTOS ASEGURADOS A.T.	COSTOS ASEGURADOS A.C. - E.G.	COSTOS ASUMIDOS A.T.	COSTOS ASUMIDOS A.C. - E.G.	COSTOS ASUMIDOS P.L.
---------------	-----------------	---------------------	------------------------------	-------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	----------------------------

Tabla 4. . Formato registro de ausentismo. Parte 3.

En donde es importante aclarar el contenido para las siguientes celdas:

Tipo de evento. Clasificación del tipo de suceso acorde a su naturaleza, es decir.

- AT: Accidente de trabajo.
- EL: Enfermedad laboral.
- EG: Enfermedad general.
- PL: Permiso legal (licencias, acuerdos, entre otros.)

Días de incapacidad. Entiéndase como el número de días bajo los cuales el trabajador dejará de ejercer sus actividades laborales por concepto declarado en incapacidad médica emitida por profesional de la EPS.

Prórroga. Cantidad de días posteriores otorgados en una incapacidad médica no establecidos en la incapacidad inicial, bien sea por el mismo evento o que tenga una relación directa con la lesión o enfermedad, si se trata de enfermedad general se tendrá en cuenta que, entre una y otra incapacidad no exista una interrupción superior a los treinta (30) días calendario.

Total de días de incapacidad. Se establece como la sumatoria entre los días de incapacidad y los días de prórroga.

Días cargados. Corresponde al número de días asignados para un tipo de lesión que fue ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), teniendo en cuenta que el daño ocasionó la muerte, invalidez y/o incapacidad permanente parcial (Ministerio del Trabajo, 2019).

Código de diagnóstico. Corresponde al código que el profesional de la salud asignó en la incapacidad médica del trabajador, acorde a la tabla CIE 10 sobre clasificación internacional de enfermedades 10 revisión.

Descripción de la categoría de la condición de salud. Es una breve descripción de la condición de salud del trabajador acorde a la información suministrada por el médico tratante de la EPS en la respectiva incapacidad médica.

Salario base de cotización. Corresponde al ingreso base de cotización que el trabajador recibe mensualmente como pago compensatorio por su trabajo.

Variables

Dependiente. Ausentismo laboral general, debido a que de ella depende los efectos e impactos en caso de que se presenten.

Independientes. Son variables que se deben tener en cuenta para su estudio.

Edad. Permite determinar las edades promedio en las que se están presentando el ausentismo laboral.

Género. Determina el género en el cual hay un mayor índice de ausentismo.

Estado civil. Determinar si el ausentismo laboral se presenta en trabajadores casados, solteros, unión libre, etc.

Días de ausencia. Permite establecer los rangos de días ausentados así: 1 – 5 días, 6 – 15 días, 16 – 30 días, 31 – 60 días, mayor a 61 días.

Causa del ausentismo. Permite caracterizar el ausentismo en la empresa, definiendo si es causa legal o amparada (enfermedad, accidente laboral, licencias, etc.) o por causas voluntarias.

Tipo de ausentismo. Permite conocer qué tipo de ausencia son más significativas si por enfermedad general o accidentes de trabajo.

Análisis Estadístico

Este se desarrolló mediante la tabulación de datos en tablas dinámicas que permiten obtener información de acuerdo a las variables, identificar las variaciones presentadas cada año, precisar los meses en los que se presenta mayor índice de ausentismo, el tipo de ausentismo más frecuente en los meses, las áreas de la planta operativa que presenta un mayor ausentismo, las causas que se repiten con mayor frecuencia en las incapacidades y las que generan un mayor impacto operativo y económico por la duración de las mismas.

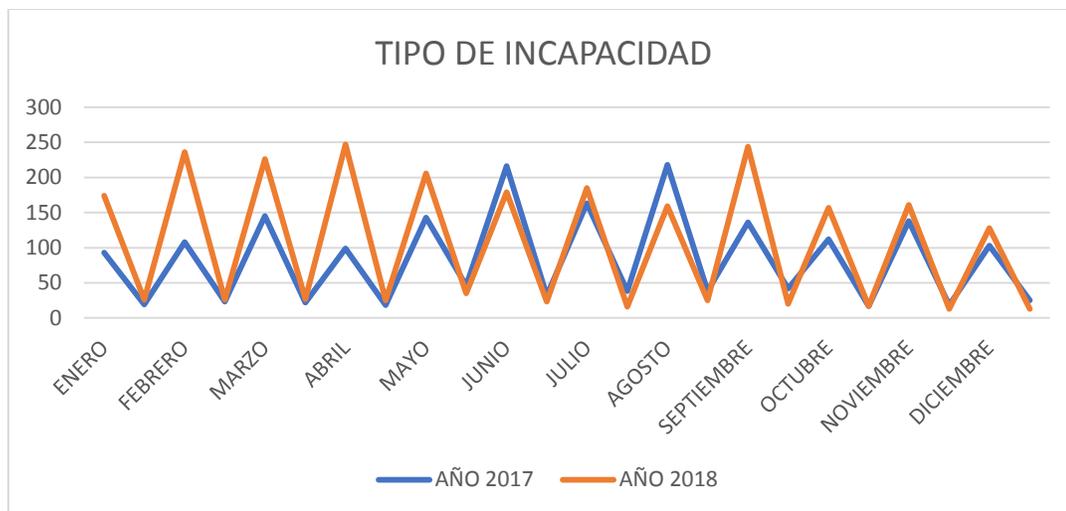


Figura 3. Comparativo ausentismo año 2017 y 2018.

En la sede de Bogotá planta operativa se pudo evidenciar un incremento en el año 2018 del ausentismo del personal teniendo unos picos en los meses de febrero, abril y septiembre con un promedio de 266 eventos entre enfermedad común y accidente de trabajo por mes.

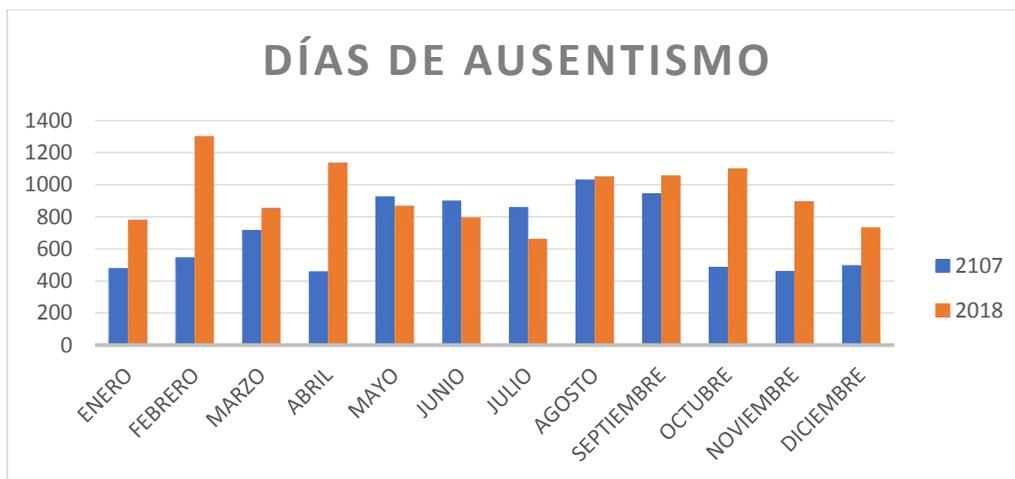


Figura 4. Comparativos días de ausentismo año 2017 – 2018.

En cuanto a los días de incapacidad por mes se pudo inferir que tienen un gran impacto en la producción en la planta operativa debido a que hay meses como febrero 2018 con 1301 días de incapacidad que son 3.6 años de producción, una cifra sumamente alta para estar comprendido en un solo mes. Y estas cifras son similares en los otros meses, en el año 2018 se tiene un total de 11.251 días perdidos por ausentismo general, datos que al convertirlo en años corresponde a 31,2 años.

Costos directos. Los costos directos que impactan a lo organización se muestran en la siguiente gráfica.



Figura 5. Costos directos generados por ausentismo año 2018.

Para éste caso se tomó como costos directos los generados por el pago de las incapacidades generadas en un rango de tiempo en este caso el año 2018, se debe tener claro que el análisis fue realizado para la planta operativa y todos los trabajadores de este centro de trabajo devengan el salario mínimo legal vigente que para el año de estudio fue de \$781.242. El pago total por concepto de incapacidades en el 2018 fue por valor de \$292.991.791 contemplando únicamente lo reintegrado al trabajador en su ausencia.



Figura 6. Costo asumido por la empresa en el 2018.

En cuanto al reintegro efectuado por las EPS y ARL se observó que del 100% generado tan solo el 43% es pagado por estas entidades, haciendo que el valor asumido por Indusel sea sumamente alto por concepto de días de ausencia de sus trabajadores.

Costos Indirectos. En la planta operativa de Indusel se trabaja bajo el modelo de producción en línea lo que genera que cuando un trabajador se ausenta, necesariamente se debe reemplazar debido a que otro trabajador de la misma línea no puede asumir las funciones del ausente, por lo tanto, los costos indirectos se incrementan por el tipo de operación. A continuación, se describen los costos indirectos por los trabajadores ausentados en el año 2018.

- Variable contratación: se refiere a los trabajadores que se tuvieron que integrar a la operación para reemplazo de los colaboradores ausentes.
- Variable capacitación: se refiere a los días de capacitación en el trimestre, se tomó como base el salario del supervisor quien es el que lidera el proceso de inducción en funciones.

- Contratación temporal: la empresa Indusel cuenta con una temporal quien es la encargada de realizar el proceso de contratación y quienes cobran un porcentaje de administración sobre salarios causados.

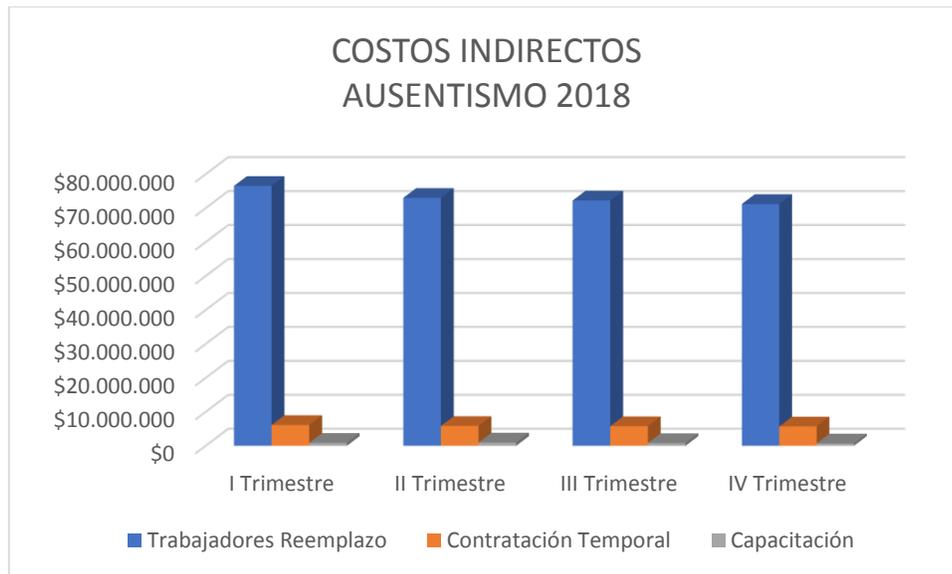


Figura 7. Costos indirectos del ausentismo en el 2018.

Costos totales. La relación de los costos totales se presenta en la siguiente figura.

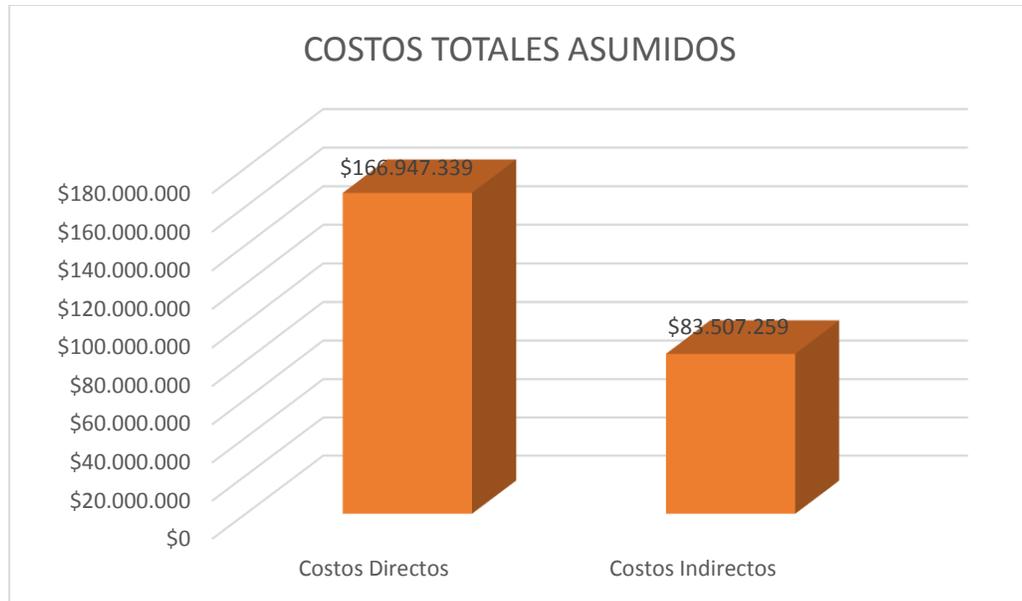


Figura 8. Costos totales asumidos por la empresa 2018.

En los costos totales de la empresa Indusel tanto en directos como indirectos se observa que para el año 2018 asumió un valor total de \$250.454.598 que corresponde a los 11.251 días totales de ausentismo en este año.

Conclusiones

La empresa Indusel presenta una fuga de capital importante a causa del ausentismo laboral generado en su planta operativa con sede en Bogotá, lo que está generando que haya una rotación constante de personal, que los estándares de producción tengan variables en resultados.

Del 100% de las incapacidades generadas por los trabajadores, sólo el 43% es reintegrado por las entidades correspondientes (EPS y ARL), el 57% restante debe ser asumido en su totalidad por el empleador, esto queda consignado como costo directo, pero se evidencia que más allá de este valor, existen otras variables que generan que el valor se incremente como la contratación del personal de reemplazo, como se mencionaba con anterioridad el modelo de producción de la planta es lineal, lo que genera que al ausentarse un trabajador debe ser inmediatamente reemplazado, pues por el tipo de actividades sus compañeros de trabajo no pueden cubrirlo.

El costo total generado por ausentismo laboral no es tenido en cuenta por la alta gerencia, debido a que no tienen un procedimiento integral entre las diferentes áreas que permita la trazabilidad de la información, como alimentación de matrices, valores, reintegros, y de ésta manera generar informes para la toma de decisiones.

Otro tema de gran importancia es la ejecución de programas de medicina preventiva que estén enfocados a los diagnósticos de incapacidad más recurrentes y que pueden ser manejados por las enfermeras actuales de la empresa, de esta forma se genera un seguimiento a los trabajadores que ya presentan síntomas y es posible también hacer una detección temprana.

Los costos en ausentismo laboral de la planta Indusel, sede Bogotá tienen un gran impacto económicamente y en el cumplimiento de la producción estimada.

Discusión de la Investigación

A lo largo de la investigación se pudo evidenciar que la hipótesis de trabajo fue la que se cumplió, en este caso - el ausentismo laboral en la planta Indusel S.A.S., tiene un impacto alto y negativo en los costos operativos y productivos de la empresa -, al momento de realizar la recopilación de información para su análisis se logró ver que la empresa cuenta con todos los datos, pero no los tiene agrupados en ningún tipo de matriz, no los tienen asociados con costos y no tiene claridad en los reintegros que se realizan por parte de las entidades.

En las matrices que se construyeron para la investigación se evidenció que las incapacidades en un 70% son originadas por enfermedad común, las cuales contienen diagnósticos similares como las siguientes:

- Diarrea y gastroenteritis
- Lumbago no especificado
- Resfriado común
- Migraña

Lo que permite deducir que no se está implementando un programa efectivo de medicina preventiva, hay un punto importante en el cual la empresa debe enfocarse y es en el suministro de agua potable y verificación del casino en planta, ya que estos aspectos pueden estar influyendo en el diagnóstico que lidera las incapacidades, en estos tipos de diagnósticos por lo general expiden la incapacidad por máximo tres días, lo que ocasiona que el reintegro por parte de las EPS sea mínimo a la empresa.

Por otra parte, la clasificación por tipo de accidente refleja que en los que son por accidente de trabajo en frecuencia es mínimo, pero en severidad es medio, se presentan accidentes que generan muchos días de incapacidad, lo que puede ser una alerta para la empresa en cuanto a sus medidas de prevención y control de riesgos y peligros.

Los días de ausentismo aumentan cuando hay topes máximos de producción, es decir, en los meses que se requiere tener mayor productividad por temporada (febrero, abril y octubre), debido a que se incrementan las horas extras por trabajador y en algunas ocasiones adicionan el turno de la jornada tarde, la empresa debe verificar que no haya agotamiento entre sus trabajadores y que puede generar ausentismo por parte de ellos.

Los costos totales que está asumiendo en la actualidad Indusel, en cuanto a su área operativa son sumamente altos y como se mencionó anteriormente no los tienen contemplados porque no asocian los datos de ausentismo con cifras reales en pesos, lo que genera que no tengan en el momento ninguna claridad sobre los perjuicios de no realizar o levantar medidas para prevenirlo. Las áreas de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo no comparten información lo que hace que se presente esta fuga de información fundamental para la toma de decisiones gerenciales.

Al tener tercerizado el proceso de contratación con una temporal se incrementan los costos que se pueden especificar como ocultos en los reemplazos por ausentismo, debido a que además de lo que le cuesta el empleado a Indusel deben reconocer un porcentaje de administración a la temporal por el mismo, debido a que entre áreas no hay cruce de información esta le compete en su momento únicamente a contabilidad pero es un costo que debe estar planteado en el departamento de gestión humana y SST.

A partir de año 2018 se instauró unos días específicos para capacitación al mes, lo que hace que el costo sea inferior al de los años anteriores, ya que anteriormente cada vez que ingresaba un trabajador se realizaba todo el proceso de inducción y esto se podía repetir a diario lo que generaba un desgaste y costo de los supervisores que la realizaban, de la forma que se planeó a partir del 2018 se disminuyen en gran medida estos valores aunque sin dudarlo es un valor que impacta en el total de lo analizado.

La suma de días totales perdidos por incapacidad por enfermedad común y accidente laboral es una cifra sorprendente si hacemos la conversión a años, está constituyendo para el año 2018 un aproximado de 31 años, y en pesos tenemos una pérdida de \$292.991.791, el cual es muy alto para un solo año analizado.

Las EPS no siempre hacen los reintegros de incapacidades esto hace que no se tenga una cifra real a recibir por este concepto, entre algunas de los eventos que no son reconocidos están las siguientes:

- Incapacidades por 1 y 2 días.
- Incapacidades expedidas cuando el trabajador no tiene las cuatro semanas de cotización mínimas.
- Incapacidades expedidas por accidente de tránsito, deben llevar el croquis y Furips y en la mayoría de los casos los trabajadores no tienen esa información.
- Incapacidades cuando no están transcritas y que no cuentan con historia clínica anexa.
- Incapacidades cuando no son originales.

En estos casos las EPS no responden por el pago lo que genera que el reintegro sea menor al esperado.

Se debe tener claro que en esta investigación no se tuvo en cuenta ausencias como permisos o licencias, por lo cual el costo definitivo por ausentismo general es mayor al contemplado en este análisis.

Recomendaciones

- Al tener un índice tan alto de ausentismo laboral, Indusel debe analizar la posibilidad de contar con médico de planta, en el momento tienen dos enfermeras, pero no es suficiente al ver la cantidad de personas que se están incapacitando por diagnósticos que pueden ser manejados por un médico laboral, esto facilitaría la atención a los trabajadores y la disminución de expedición de incapacidades.
- Indusel debe revisar el suministro de agua potable y la inspección al casino con el fin de garantizar las óptimas condiciones de los alimentos, este puede ser un factor que esté afectando a los trabajadores cuyo resultado es el incremento en los diagnósticos de diarrea y gastroenteritis.
- Como medida de prevención, Indusel debe capacitar a un grupo de trabajadores en diferentes áreas que puedan reemplazar a cualquier operario en su ausencia y así evitar estar capacitando constantemente al personal.
- En los periodos de picos de producción, se debe contemplar la posibilidad de ingresar personal a las líneas de producción establecidas con el fin de no extender los horarios de los trabajadores, no presionarlos y no generarles agotamiento que puede conllevar a accidentes laborales.
- Indusel debe realizar una auditoria interna del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, debido a que la severidad de sus accidentes laborales es alta, en algunos eventos las causas son similares en cuanto a condiciones de trabajo lo que hace suponer que hay una falla en la detección de aspectos y condiciones.

- Es importante que Indusel implemente un programa de reintegro y reubicación laboral, debido a que los trabajadores que presentan recomendaciones post-incapacidad los reubican en funciones que no arrojan la productividad esperada para la empresa y el proceso de recuperación generalmente es demorado para los trabajadores.
- Indusel debe implementar procesos transversales de seguimiento en las áreas de gestión humana, SST y contabilidad así contarían con información real y al instante del impacto que genera el ausentismo sin control de la empresa. Deben llevar una trazabilidad en trabajadores y áreas, con el fin de identificar cual es la que tiene mayor rotación y porque se presenta, así poder levantar programas que faciliten el seguimiento y prevención del ausentismo.

Bibliografía

Anaya Ruíz, J., & Teheran Vergara, O. (2013). Estrategias para reducir los costos derivados de incapacidades y ausentismo asociado a enfermedades laborales en la E.S.E. centro de salud inmaculada concepción de Galeras Sucre, en el primer semestre del año 2013. *Universidad de Cartagena*. Cartagena de Indias, Colombia: Trabajo de grado.

ANDI. (2017). *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia*. Obtenido de [http://www.andi.com.co/Uploads/\(2\)%20Primer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%202016%2023052018.pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/(2)%20Primer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%202016%2023052018.pdf)

Arciniegas Arjona, L. V., Hernández Urbano, J. E., Niño Guevara, J. H., Niño Panqueva, K. J., & Pachón Aya, A. M. (Octubre de 2013). *Estrategias para prevenir el ausentismo por incapacidades y accidentes laborales*. Recuperado el 31 de Mayo de 2019, de Universidad Sergio Arboleda: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/893/Estrategias%20para%20prevenir%20el%20ausentismo%20por%20incapacidades%20y%20accidentes%20laborales.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Arévalo Rodríguez, E. (2015). Principales causas y costos del ausentismo laboral en la policía metropolitana Santiago de Cali. *Universidad Militar Nueva Granada*. Bogotá, Colombia: Trabajo de Grado.

Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). *Universidad de la República*. Obtenido de Facultad de Ciencias Económicas y Administración:

http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf

Bonilla, C., Carrasco Espitia, L. M., Flórez, A. M., Martínez Barbosa, L. P., Pardo, M., & Jiménez Barbosa, W. G. (2014). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5599375>

Calderón López, O. L., Jaimes Martínez, C. E., Pacheco Mutis, P. A., & Rondón Mendoza, E. L. (2015). Características y costos del ausentismo laboran en el personal de enfermería de los comuneros del hospital universitario de Bucaramanga en el año 2015. *Universidad Autónoma de Bucaramanga-CES*. Bucaramanga: Trabajo de grado.

Caracol Radio. (2017). *Caracol Radio*. Obtenido de http://caracol.com.co/radio/2017/11/22/economia/1511386504_118247.html

Carpintero Pérez, P., Lago Antón, S., Neyra Castañeda, A., & Terol Conthe, I. (2014). *Scielo*. Obtenido de *Medicina y Seguridad del Trabajo*: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300008>

Citado por Mutua Intercomarcal. (s.f.). *Mutua Intercomarcal*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2018, de <https://www.mutua-intercomarcal.com/pabsentismo/teoria/8/Tipos-y-causas>

Díaz Muñoz, R., Arroyo Varela, S., & Rodríguez Rodríguez, J. (Junio de 1999). *Dialnet*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=565187>

El Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Colombia.

El Tiempo. (27 de Abril de 2016). *92% de incapacidades que tramitan empresas no son por causa laboral*. Obtenido de Periódico El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16574583>

Kury, D. (2011). Ausentismo laboral en trabajadores de la industrial manufacturera Villanueva-Honduras. *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Ocotal*. Nicaragua, Honduras: Trabajo de Grado.

Mesa M, F. R., & Kaempffer R, A. M. (2004). *Scielo*. Obtenido de Revista médica de Chile: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v132n9/art12.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2014). *Empleo y Seguridad Social*. Obtenido de Subsecretaria de programación técnica y estudios laborales: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/al_Ausentismo_laboral_2_semestre2014.pdf

Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Bogotá, Colombia.

Morales, F. (27 de Septiembre de 2018). *Acsendo.blog*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar/>

NTC 3793. (15 de Mayo de 1996). Occupational health. Classification, recording and statistics for labor absenteeism. *Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral*. Colombia: Icontec Internacional.

Penagos Moreno, I. V., & García Saa, C. P. (2013). Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral y costos indirectos relacionados con la lumbalgia no específica en una entidad prestadora de servicios de salud en Cali 2013. *Universidad Libre Seccional Cali*. Cali, Colombia: Revista Colombiana de Salud Ocupacional.

Peña Peña, L. (2016). Factores y efectos del ausentismo laboral en la empresa Acerías Paz del río S.A.: Propuesta de mejoramiento. *Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Sogamoso, Colombia: Trabajo de grado.

Portafolio. (16 de Marzo de 2018). *Empleo*. Obtenido de Ausentismo, el mayor impacto de la fatiga laboral en el país.: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-fatiga-laboral-en-el-pais-515330>

RAE. (17 de Octubre de 2014). *Real Academia Española*, 23. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/?id=0CHGUjT>

Sánchez, D. C. (2015). *Universidad el Bosque*. Obtenido de Revista Salud Bosque: http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf

Sierra Ávila, N. F. (20 de Enero de 2017). *Afectación en la productividad por causas y niveles de absentismo laboral en un laboratorio farmacéutico en la ciudad de Bogotá D.C.* . Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16045/SierraAvilaNelsonFabian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sodexo. (15 de Marzo de 2018). Obtenido de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/como-esta-el-ausentismo-laboral-en-colombia-cifras>

Tito Huamani, P. L. (2013). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8770>

Trejos Ocampo, A. F., & Heredia Marin, J. E. (2010). Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI Seccional Risaralda-Quindío. Pereira, Risaralda, Colombia: ANDI.

Vanegas Castro, C. V. (Febrero de 2013). *Informe Final Tesis de Maestría. Evaluación desde la salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquía, Colombia*. Obtenido de Universidad de Manizales: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/828/Vanegas_Castro_Claudia_Vanessa_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Visa Empresarial. (2016). Obtenido de
https://www.visaempresarial.com/co/noticias/ausentismo-laboral-en-colombia_1341

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 AUSENTISMO LABORAL EN LOS COSTOS OPERACIONALES DE LA PLANTA OPERATIVA SEDE BOGOTÁ DE LA EMPRESA INDUSEL 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: Marcela Jannet Poloche Loaiza
CC. 53.000.722

Firma

Nombre: Johana Prada Riaño
CC. 1.010.169.922

Firma

Nombre: Diana Yulieth Silva Parada
CC. 33.375.411