

**FACTORES RELACIONADOS CON EL AUSENTISMO LABORAL EN
COLABORADORES DE BARRANQUILLA Y SU ÁREA METROPOLITANA**

Participantes

**PEDRO ANTONIO TORRES PEREZ
ANDRES FELIPE CASTILLA MENDOZA
YAMILYS PAOLA URIBE DE LOS REYES
MATHA PATRICIA GOMEZ SANJUANELO
MELISSA INES GRUBERT GERONIMO
KATHERIN MARIN CASTAÑO
RICARDO BORREGO DE LA CRUZ
OMAIRA SALCEDO HERNANDEZ
CARLOS JULIO ZAPATA MUÑOZ
LAURA VANESSA DE LA HOZ DE LA RANS
LILY JOHANA CAMARGO PEREZ
ANNY CATERINE PLATA CALDERÓN
KAREN CECILIA PEÑA TERAN
FANNY PATRICIA ROMERO PRADA
DAIRO JOSE SALAZAR QUINTERO
MIRLEIDY STEPHANY VÁSQUEZ CIANCI
SHAMILE LOPEZ BETANCURT
JORGE DE LA CRUZ GONZALEZ
BIBIAM ROCIO MEJIA MERCADO
YILIS CRISTINA SIMONDS GOMEZ
MARIA ALEXANDRA VILLA SOL
FABIAN GUERRA ORTIZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Barranquilla, 2019**

**FACTORES RELACIONADOS CON EL AUSENTISMO LABORAL EN
COLABORADORES DE BARRANQUILLA Y SU ÁREA METROPOLITANA**

Profesores Tutores

MARTHA MENDINUETA MARTÍNEZ

ERIKA PALACIO DURAN

YANETH HERAZO BELTRÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Barranquilla, 2019

AGRADECIMIENTOS

Nuestro principal agradecimiento es a Dios por permitirnos un nuevo logro en nuestras vidas. También a todas esas personas naturales y jurídicas que hicieron posible el desarrollo de este trabajo de investigación. Especialmente a nuestros familiares y amigos por el impulso, apoyo y constante motivación.

A nuestros profesores tutores de Tesis Martha Mendinueta Martínez, Yaneth Herazo Beltrán y Erika Palacio Duran por su apoyo y asesoría incondicional durante el transcurso de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
2. OBJETIVOS	14
2.1. GENERAL.....	14
2.2. ESPECÍFICOS.....	14
3. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	15
3.1. Ausentismo laboral.....	15
3.2. Factores relacionados con el ausentismo laboral	17
3.3. Productividad empresarial y ausentismo laboral	20
4. DISEÑO METODOLÓGICO	23
4.1. Tipo de Estudio	23
4.2. Delimitación Espacial y Temporal	23
4.3. Población de Estudio. Muestra y Muestreo	23
4.4. Variables de estudio.....	24
4.5. Plan de recolección de datos	26
4.6. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
5. RESULTADOS	28
6. DISCUSIÓN	40
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
7.1. Conclusiones.....	44
7.2. Recomendaciones.....	46
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	24
Tabla 2. Características sociodemográficas de la población objeto de estudio.....	28
Tabla 3. Características laborales de la población objeto de estudio.	29
Tabla 4. Característica de salud de la población objeto de estudio.....	30
Tabla 5. Días de Ausentismo en la población objeto de estudio	31
Tabla 6. Satisfacción laboral de los colaboradores participantes	34
Tabla 7. Relación entre el número de días de ausentismo y el sexo de los colaboradores.....	35
Tabla 8. Relación entre el número de días de ausentismo y el rango de edad de los colaboradores.....	36
Tabla 9. Relación entre el número de días de ausentismo y la jornada laboral de los colaboradores.....	37
Tabla 10. Relación entre el número de días de ausentismo y el tipo de vinculación de los colaboradores	38
Tabla 11. Relación entre el número de días de ausentismo y el ingreso mensual de los colaboradores.....	39

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1: Número de ausencias según causas de ausentismo	31
Figura 2: Distribución del número de ausencias por incapacidad médica	32
Figura 3: Meses del año en que ocurrió el ausentismo laboral.....	33

RESUMEN

Objetivo: Identificar los factores relacionados con el ausentismo laboral en colaboradores de Barranquilla y su área metropolitana.

Materiales y Métodos: Estudio descriptivo de Corte Transversal en 614 trabajadores de dos empresas del sector de Manufactura y transporte de materias primas y productos terminados, Ubicadas en la Ciudad de Barranquilla y su Área metropolitana. Se evaluaron variables sociodemográficas, laborales, de salud, satisfacción laboral y días de ausentismo de los sujetos de estudio. Se analizaron los datos en el programa SPSS versión 24 y se estableció la relación entre el número de días de ausencia en el trabajo y el sexo, la jornada laboral, el tipo de vinculación y el ingreso mensual de los trabajadores y las causas de ausentismo.

Resultados: El 46,1% (283) de los trabajadores se ausentaron en el último año. La causa de mayor relevancia en el ausentismo fue la incapacidad médica (181 ocasiones). Los días de incapacidad ausentadas por accidente de trabajo fue mayor en los hombres ($1,3 \pm 8,1$ vs $0,09 \pm 0,66$. $p=0,001$), al igual que por incapacidad por origen común donde se evidencia que los hombres se incapacitan más que las mujeres ($2,6, 12 \pm 2$ vs $1,8 \pm 6,3$. $p=0,3$).

Conclusión: Esta investigación permite ratificar la teoría que refiere que la presencia del ausentismo laboral es atribuida a múltiples factores; sin embargo, las incapacidades por enfermedad general o común sigue siendo la mayor causa de ausencias laborales, seguida de los permisos, licencias y por último los accidentes laborales.

Palabras clave: Absentismo, Empleo, Satisfacción en el Trabajo

ABSTRACT

Objective: identify the factors related to absenteeism in employees of Barranquilla and its Metropolitan area.

Materials and methods: Proceedings of a cross-sectional survey in workers with regards to work absenteeism 614 workers of two different companies from the City of Barranquilla and the metropolitan area. Socio-demographic, labor, health, and work absentism variables. The information was analyzed using the software SPSS 24 and a correlation has been found among, the absence of working days, the subject's sex, the workday, their type of contract and monthly income.

Results: 46.1% (283) of the individuals were absent during the last year mostly due to sickness (181 occasions). The absenteeism due to work injuries was higher in men ($1,3 \pm 8,1$ vs $0,09 \pm 0,66$. $p=0,001$).

Conclusion: This research allows to ratify the theory that refers that the presence of absenteeism is attributed to multiple factors; however, disability due to general or common illness remains the major cause of work absences, followed by permits, licenses and, finally, work accidents

Keywords: Absenteeism, Employment, Job Satisfaction

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define el ausentismo o absentismo laboral (AL) como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, ya sea por causas médicas, enfermedades y accidentes, es decir, el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo (1). De la misma manera, la Organización Mundial de la Salud (2), la conceptualiza como la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. El AL como un problema económico, social y laboral tiene un gran impacto sobre el empleado que se ausenta, además, está asociado a múltiples factores (3).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los accidentes y enfermedades laborales relacionadas con el trabajo producen en promedio unos 2 millones de muertes que tienen una incidencia en la economía global de un 1,4% de Producto Interno Bruto Global (PIB), sin contar con los pagos adicionales que se realizan como el pago de indemnizaciones entre otros eventos, que afectan de manera directa la competitividad y productividad de las empresas, el costo de estos accidentes y enfermedades de origen laboral es elevado y tiene una escasa atención por parte de las organizaciones (4). El AL está asociado a la jornada laboral, los turnos, la escasez de personal y el trabajo extra, impacta negativamente en los niveles de satisfacción laboral y la calidad del trabajo, reduciendo la eficiencia del servicio e incrementando las ausencias en el trabajo (5).

El AL está estrechamente relacionado con la edad, la ocupación, el sexo, tipo de contrato y condiciones de trabajo. La frecuencia de ausentismo por incapacidad

temporal aumenta con la edad, se ha registrado mayor proporción entre los 50 y 64 años; igualmente, 57,8% se presenta en mujeres y el 42,2% en los hombres. Otra de las variables asociada es el tipo de cargo, el personal de administración y servicios registra el 52% de los procesos de incapacidad temporal (6). Otros informes expresan que 44,3% del ausentismo se debe a incapacidad y 37,1 % por faltas injustificadas o licencias, situación que genera un problema por los costos que generan a la seguridad social (7). Entre las causas del AL están las enfermedades físicas como lumbalgia, problemas cardiovasculares, gastrointestinales, osteomusculares; psicológicas como el estrés, la depresión, la ansiedad y problemas personales; además, de las desmotivaciones, el agotamiento provocado por la sobrecarga laboral, dificultades a nivel financiero, familiares, dificultad en la adaptación al puesto de trabajo, problemáticas asociadas al clima laboral, las habilidades sociales y las relaciones interpersonales, el desempeñar un cargo que no llena sus expectativas y la exposición a factores de riesgos (8).

En Colombia según cifras presentadas por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en el año 2017 se encontró un promedio de 9,5 días de AL por trabajador al año, debido a enfermedad general, accidentes y enfermedades laborales, permisos y licencias de otra naturaleza, además, el costo del ausentismo laboral subió del 1,1% al 1,87% de la nómina; en promedio se presentan 61 casos de ausencias entre 1 y 2 en días hábiles por cada 100 colaboradores, 48,2 entre 3 y 180 días, y cuando se superan los 180 días, solo se presenta 0.5 casos por cada 100 empleados (9). Por otra parte, según una encuesta realizada en el año 2016 por la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), las principales causas de ausentismo en el país son los factores asociados a la salud en el trabajo, asistencias médicas, incapacidades y permisos laborales, donde el 92% de las incapacidades que reciben las empresas son de origen común (enfermedad comprobada, permisos, licencias) y el 8% responde a accidentes laborales; el 15% de los colaboradores va al médico mensualmente (por enfermedades crónicas o tratamientos especializados), el 30% asiste cada trimestre, el 34% cada semestre y el 21% de forma anual y en las empresas de más de 200 empleados reciben en promedio 12 incapacidades médicas al mes, también autorizan

10 permisos en promedio (10). Otro aspecto importante es que en los meses de junio, julio y agosto, es donde se presenta el mayor número de ausencias con un promedio de 4,14 días (11).

Por otra parte, cabe de resaltar que el compromiso emocional y la satisfacción laboral también influye en los absentistas, siendo mayor en colaboradores que presentan patologías respiratorias y/u osteoarticulares los estudios confirman que las enfermedades respiratorias, las osteomusculares y los traumatismos son las principales causas de incapacidad laboral, generando costos asociados al entrenamiento de nuevos colaboradores, realización de horas extras de trabajo, cubrimiento de costos en pago de horas o turnos, molestias e incomodidades en el grupo de trabajo por causa de la ausencia laboral (12).

Con base en los anteriores planteamientos surge el siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores que determinan el ausentismo laboral en un grupo de colaboradores de Barranquilla y su área metropolitana?

Teniendo en cuenta el panorama mostrado anteriormente en el país y las consecuencias que este fenómeno trae a las empresas y a sus empleados es importante que se identifique claramente cuáles son las causas, y se empiecen a desarrollar programas y actividades para la prevención y la disminución del ausentismo; entre las intervenciones están brindar herramientas personales encaminadas al fortalecimiento de las habilidades sociales y las relaciones interpersonales y sociales, el sentido de pertenencia que le permitan a los empleados afrontar esas situaciones, así como también motivar a los empleados y reconocerle sus logros, realizar campañas de salud y promover ambientes laborales adecuados, entre otros. Debido a que el AL es un factor que influye negativamente en el proceso de producción de la organización, es relevante realizar esta caracterización que puede contribuir a reducir el problema mediante la implementación de medidas de promoción y prevención en salud.

El AL que se presenta como evasión del trabajo, generalmente es causado por agotamiento, estrés, desmotivación, la búsqueda de otro trabajo o simplemente por irresponsabilidad, por eso es importante que el área de recursos humanos en una organización identifique claramente las causas y tenga las estadísticas detalladas que le permitan diseñar estrategias para su disminución y para tomar los correctivos necesarios.

El AL tiene implicaciones desfavorables para todas las partes interesadas, tanto al personal como al ámbito productivo, por ello resulta útil abordar la problemática del AL desde procesos investigativos rigurosos que permitan avanzar en su prevención y adecuado control a partir del reconocimiento de factores que propendan al incremento de una enfermedad laboral (13). Debido a la escasez de estudios en la región Caribe que aborden el tema de AL, esta investigación proporciona unos resultados que ayudan a implementar acciones que propendan por un estilo de vida, el tipo de trabajo y el clima organizacional adecuados en las poblaciones laboralmente activas, por tal motivo, es de vital importancia reconocer que en el ámbito ocupacional se requiere de un proceso evaluativo permanente, que permita definir los factores implicados en la reducción del nivel de salud y productividad de los empleados.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo tiene potencial para mejorar la vida laboral y, como tal, es un componente vital del incremento de la productividad y del desempeño en el lugar de trabajo. Integrar la promoción de la salud a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) beneficia tanto a los colaboradores como a los empleadores, al contribuir al bienestar a largo plazo de los colaboradores y sus familias, y al reducir la presión sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social. Integrar medidas de promoción de la salud en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo fortalece las prácticas de salud en el trabajo, contribuyendo al desarrollo de una cultura de la prevención.

Este proyecto se relaciona con los objetivos de desarrollo sostenible emitidos por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), tomando específicamente el número ocho, el cual hace referencia al trabajo decente y crecimiento económico, que

apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para el año 2030 (14).

2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

Identificar los factores relacionados con el ausentismo laboral en colaboradores de Barranquilla y su área metropolitana.

2.2. ESPECÍFICOS

- Caracterizar a los colaboradores según variables sociodemográficas, laborales y de salud.
- Determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados participantes en el estudio.
- Establecer la tasa de ausentismo laboral de la población de estudio.
- Relacionar el ausentismo laboral y características sociodemográficas y laborales en los colaboradores participantes.

3. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

El ausentismo laboral es uno de los temas de mayor relevancia hoy día para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cualquier empresa, independientemente del tipo de actividad económica de la misma, en tanto genera consecuencias que afectan, no solo al mismo trabajador, sino que repercute en la productividad institucional y en los costos de aseguramiento.

Son muchos los factores que pueden relacionarse con el AL, siendo importante su identificación oportuna para una adecuada intervención que permita minimizar el impacto del mismo sobre trabajadores y empresas.

3.1. Ausentismo laboral.

El ausentismo laboral es definido según la Organización Internacional del Trabajo (1) como la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador, en un tiempo de uno o más días, sin contar aquellos debidos a vacaciones, huelgas, maternidad o privación de libertad. El *Diccionario de economía y empresa*, por su parte, lo define como la ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones relacionadas con el mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo (15).

El ausentismo se reconoce como un problema de creciente interés que puede afectar a cualquier empresa, en cualquiera de sus ámbitos de acción, y que puede traer consecuencias nefastas dados los efectos negativos que conllevan al declive de la organización (16). La evidencia científica señala la existencia de dos tipos de ausentismo: uno que está representado por la ausencia simple del trabajador a su lugar de trabajo y que lleva a la pérdida de las horas no trabajadas; y otro, conocido como “cuerpo presente” o “presentismo laboral”, que sucede cuando el trabajador, aunque no falta a su lugar de trabajo, no entrega su mejor desempeño en las

actividades correspondientes, lo que conlleva a la disminución de su productividad, y peor aún, puede generar accidentes laborales (17).

Asimismo conlleva a una serie de acciones que repercuten en la disminución de la productividad y en la calidad de la producción, como son la sustitución de los trabajadores ausentes y el entrenamiento de los mismos, en algunos casos, incrementando por ende, los gastos de personal.

El ausentismo laboral tiene repercusiones económicas que pueden afectar la sostenibilidad empresarial, según señala la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI (18), los costos desproporcionados en que incurren las empresas a raíz del ausentismo laboral tienden a incrementarse y extenderse en el tiempo como consecuencia de rigideces laborales que, por veces, se prestan para abusos. En este sentido, resulta importante señalar que los días de ausentismo o de incapacidad temporal en Colombia, ha registrado entre el año 2014 y el año 2015 un incremento de un día por trabajador, lo cual repercute, no solo en el porcentaje de la prestación que debe ser asumido por la empresa, sino, también en la pérdida de productividad asociada con los días de ausencia (18).

En España la tasa de ausentismo laboral creció en un 21% entre los años 2014 y 2017, disparándose hasta el 5%, frente al 4,1% que se registró en 2012-2013 (-17%), según cifras del VII Informe de Adecco (19). las ausencias laborales durante el primer trimestre del año 2019 suponen una pérdida de más 450 millones de horas trabajadas en el trimestre, lo que se traduce en el 5,2% del total de las horas pactadas, aumentando un 0,3% respecto al trimestre anterior. El ausentismo no debido a incapacidades temporales, es decir, el no justificado, tuvo una tasa del 1,4%, reduciéndose un 0,03% durante el primer trimestre de 2019 (20).

Un informe de Portafolio, señala que cuatro de cada diez trabajadores en Estados Unidos sufren de fatiga relacionada con su actividad productiva y se trata de un problema que le ocasiona a esa nación pérdidas por 136.000 millones de dólares

anuales, los cuales se gastan en tratar solo las consecuencias para la salud, sin contar con la reducción de la productividad por la baja en el desempeño individual de los

empleados. El mayor impacto generado por la fatiga de los trabajadores, se refleja en el ausentismo laboral en dicho país (21).

Un estudio realizado por la Agencia Kronos señala que la economía mexicana pierde el 7.3% en el costo de la nómina anual debido al ausentismo, principalmente por enfermedad. La ausencia de empleados, vinculada a enfermedades y asuntos personales, entre otras, resta 40% de la productividad de las empresas de este país, siendo diciembre el mes con mayor número de ausentismo laboral. Sus efectos se pueden sentir en toda la organización representando caídas en la productividad e impactos negativos sobre el compromiso de empleados y, finalmente, sobre el servicio al cliente (22). El estudio además revela que, por no usar trabajadores de reemplazo, 78% de las empresas modifican el trabajo de otros empleados, en 48% esto se traduce en estrés, mientras que 67% aumenta la carga de trabajo para otros empleados y 49% aumenta el tiempo extra (23).

Las repercusiones que tiene el ausentismo laboral, lo convierten en un fenómeno de gran interés, que exige el desarrollo de medidas que apunten a minimizar el impacto del mismo sobre los trabajadores, empleadores y sobre la productividad misma de la empresa.

3.2. Factores relacionados con el ausentismo laboral

Hoy día se reconocen muchos factores que influyen en la ausencia de las personas a su lugar de trabajo, entre ellos, los relacionados con la salud del trabajador ocupan el primer lugar (18, 24), sin embargo, factores relacionados con la organización como la sobrecarga laboral y la insatisfacción laboral, cobran cada vez mayor importancia (17).

Los problemas de salud que con mayor frecuencia generan ausentismo laboral son los debidos principalmente a enfermedades del sistema osteomuscular, del sistema respiratorio, gastrointestinales, infecciosas, traumatismo y del sistema circulatorio (17).

Entre las principales causas del ausentismo laboral se encuentran las enfermedades de origen común, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, pero también es causado por problemas financieros, dificultades en el transporte, motivos personales, baja motivación y un clima laboral inadecuado (23).

Países como España referencian que entre el 50% y el 60% de los casos de ausentismo laboral en el país, son debidos a las consecuencias psicológicas del estrés, considerado hoy día, una de las enfermedades más comunes entre los trabajadores, convirtiéndose en una carga importante para la productividad laboral (24). Informes del año 2019 reflejan que el ausentismo laboral provocado por la falta de ergonomía en las empresas supone cerca del 45% del total de las bajas, porcentaje que representa elevadísimos costos para las empresas de casi mil millones de euros anuales. En tal sentido, las bajas producidas por la deficiente adaptación del puesto de trabajo al empleado supone hasta 500 veces más que el gasto en soluciones ergonómicas (25).

En América Latina, los factores asociados al ausentismo laboral se pueden dividir en tres grupos (16):

- Factores individuales, relacionados con la salud del trabajador debido a alteraciones en los distintos sistemas corporales, así como los relacionados con trastornos mentales y del comportamiento, destacándose los debidos a ansiedad, depresión y estrés.
- Factores asociados a variables sociodemográficas, entre los que se reconoce que el género femenino es el más propenso a un mayor ausentismo laboral debido a la responsabilidad familiar a su cargo; asimismo, una edad mayor o igual a 45 años incrementa la frecuencia del ausentismo de mediano y largo plazo. En cuanto al nivel de escolaridad, un nivel de formación técnica refleja

una mayor frecuencia de ausentismo. Finalmente, los solteros se ausentan más de su lugar de trabajo que los trabajadores con otro estado civil.

- Factores intralaborales, relacionados con la sobrecarga laboral, la cual puede generar estrés y depresión que conllevan al trabajador a ausentarse del lugar

de trabajo; factores ergonómicos, si se tiene en cuenta que el espacio físico del trabajo, ambiente térmico, las posturas adoptadas en el trabajo, entre otros, son situaciones que pueden influenciar para que el trabajador se ausente de su lugar de trabajo; la insatisfacción laboral, provocada cuando los trabajadores perciben disminuidas sus posibilidades de crecimiento profesional, y por condiciones desfavorables e inadecuadas relaciones con los compañeros de trabajo que genera malestar ocasionando días de ausencia; así como las enfermedades de origen laboral provocadas por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a diferentes agentes.

En Argentina, por ejemplo, se relacionan como principales causas de ausentismo laboral en su orden, los relacionados con problemas de salud (48%), las faltas sin aviso (18%), los problemas personales (10%), los accidentes (6%) y otras razones (17%) (29). Según género, si bien las diferencias no son tan marcadas, encontrándose un ligero incremento en los trabajadores de género femenino, las razones de inasistencia son muy disimiles en ambos sexos. En las mujeres, las razones más frecuentes son debidas a enfermedades, problemas personales, maternidad y estudio; mientras que en los hombres, las ausencias son debidas a faltas sin aviso y las debidas a accidentes relacionados con el trabajo que desarrollan. Es importante señalar que, según este informe, la tasa de ausentismo masculino es más alta que la de las mujeres por motivos gremiales y por sanciones (26).

En el contexto chileno, el género y la edad son variables influyentes para la solicitud y duración de las licencias médicas curativas, evidenciándose que las mujeres siempre se ausentan más que los hombres, sin importar su cobertura. En este

sentido, el riesgo siempre aumenta con la edad, en tanto a mayor edad hay mayor prevalencia de enfermedades, como lo demuestra el seguimiento realizado a una cohorte de 47221 trabajadores chilenos, donde se evidenció que las enfermedades laborales eran más frecuentes entre los trabajadores mayores de 45 años, mientras que los

accidentes laborales que generan incapacidad son ligeramente más frecuentes en trabajadores menores de 30 años (27).

En Colombia, El Ministerio de Trabajo señaló, a partir de los resultados de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013 (30), que el 84,9% de las causas de incapacidad en el trabajo correspondían a enfermedades o accidentes de origen común, mientras que el 1,4% correspondían a enfermedades o accidentes laborales. En esta misma perspectiva, la ANDI señala que, para el año 2015, el 59,9% de los casos de ausentismo laboral en sus empresas agremiadas se debían a enfermedades de origen común, mientras que el 10,4% de los casos fueron debidos a enfermedades y accidentes laborales; el 29,5% restante se distribuía entre otros permisos y licencias, como las licencias de maternidad, paternidad, luto, entre otras (18).

Este panorama refleja la importancia de implementar estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, dirigidas al control y minimización de los factores de riesgo generales que influyen en la ocurrencia de daños a la salud de los trabajadores generando ausentismo laboral que impacta la productividad y la calidad de vida del trabajador.

3.3. Productividad empresarial y ausentismo laboral

La productividad a nivel general se entiende como la proporción que existe entre la cantidad de una salida y la cantidad de las entradas utilizadas para su elaboración,

también como la medida de que tan eficiente se utiliza el trabajo para producir valor económico, y se considera actualmente como un determinante principal del nivel de vida de un país el cual depende de la capacidad de las organizaciones para alcanzar niveles de productividad elevados y mantenerlos a lo largo del tiempo (29).

Otros autores como Hofman definen la productividad como la proporción entre lo que produce una compañía y los recursos que destina a la producción. En tal sentido, la productividad es el resultado de las decisiones que toman los negocios respecto a la cantidad y calidad de los inputs productivos, el tipo, la cantidad y calidad de la producción, la tecnología utilizada, el proceso de cambio a que están sujetos estos elementos (en términos de estructura organizacional y modelos de negocios) y, en fin, su actividad innovadora (30).

La productividad laboral se encuentra directamente influenciada por varios factores que inciden sobre los trabajadores en una organización. A pesar de que la productividad se mide como el cociente entre la producción real y el recurso invertido, es importante tener en cuenta que el recurso humano está sujeto a la influencia de factores psicológicos, no solo de carácter técnico o cuantitativo (31).

Es importante tener en cuenta que la variable productividad constituye uno de los elementos de mayor importancia a la hora de conocer las capacidades productivas de una nación u organización. Esencialmente permite determinar el resultado de la operación de un sistema de producción de bienes o servicios que puede ser medido por la relación entre las salidas y las entradas del mismo y por el valor agregado (32).

En la actualidad la determinación de los costos ocultos en las diferentes organizaciones se está convirtiendo en un factor decisivo que contribuye con la competitividad y productividad, debido a que este factor afecta el normal desempeño

de las actividades rutinarias de las organizaciones y se refleja en sobrecarga de trabajo para sus empleados y mayores tiempos de capacitación, entre otras (32).

Los trastornos mentales relacionados con ansiedad, depresión y estrés son causantes, en América Latina (16), de un promedio de 35 días de ausencia, lo cual repercute directamente sobre los costos en los que debe incurrir la empresa y sobre la productividad de la misma.

Por tal motivo, la investigación sobre el ausentismo cobra gran relevancia en tanto permite dar respuesta a una necesidad que tienen las empresas de determinar el costo que se genera a partir de la misma y sus principales causas, de tal forma que se puedan establecer estrategias y programas que contribuyan a la prevención del ausentismo en las empresas, y paso seguido se contribuya a la disminución de los costos que se generan como consecuencia del mismo, y por ende, se mejoren los niveles de productividad y disponibilidad de recursos que generen valor para las empresas (33).

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Estudio

Se realizó un estudio de Descriptivo de Corte Transversal porque en un momento dado se evaluó el ausentismo laboral y los factores relacionados a esta variable.

4.2. Delimitación Espacial y Temporal

Esta investigación se realizó en empresas del sector de industrias para la construcción y el sector de transporte de materias primas y producto terminado durante el periodo de febrero y julio de 2019.

4.3. Población de Estudio. Muestra y Muestreo

La población de estudio fueron 614 colaboradores distribuyéndose de la siguiente manera:

- Sector manufacturero de la construcción: 424 colaboradores
- Sector transporte de materias primas y producto terminado: 190 colaboradores.

Como criterio de inclusión de esta investigación se tuvo en cuenta que los participantes laborarán en alguna de las empresas participantes, y como exclusión personas con discapacidad intelectual o cognitiva.

4.4. Variables de estudio

Tabla 1. Operacionalización de variables

Macrovariable	Variable	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Criterio de clasificación
Sociodemográficas	Sexo	Condición biológica que diferencia a los hombres de las mujeres	Cualitativa	Nominal	Femenino Masculina
	Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha actual	Cuantitativa	Razón	Años cumplidos
	Estrato SocioEconómico	Clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos, para el cobro diferencial, es decir, para asignar subsidios y cobrar sobrecostos o contribuciones.	Cualitativa	Ordinal	Estrato 1 Estrato 2 Estrato 3 Estrato 4 Estrato 5 Estrato 6
	Estado Civil	Situación conyugal	Cualitativa	Nominal	Soltero Casado Divorciado Unión Libre Viudo
	Nivel Educativo	Conjunto de grados que una persona siguió en un establecimiento académico	Cualitativa	Ordinal	Primaria Secundaria Técnica Tecnológica Profesional Postgrado
	Aseguramiento en salud	Acceso a la prestación de los servicios de salud	Cualitativa	Nominal	Contributivo Subsidiado Vinculado
	Número de personas a cargo	Cantidad de personas por las que se hace responsable	Cuantitativa	Razón	# de personas
Laborales	Jornada laboral	Tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para la cual fue	Cuantitativa	Discreta	1 a 12 horas

Macrovariable	Variable	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Criterio de clasificación
		contratado.			
	Ingresos mensuales	Conjunto de ingresos netos percibidos por todos los miembros de la familia para sufragar los gastos.	Cuantitativa	Intervalo	1 a 2 SMLV Mayor a 2 SMLV
	Accidentes de trabajo	Suceso que produzca en el trabajador una lesión funcional o corporal permanente o temporal inmediata o posterior, o la muerte ocasionada por el trabajo.	Cualitativa	Nominal	Si No
	Antigüedad en el trabajo	Duración del empleo o servicio prestado por parte de un trabajador	Cuantitativo	Discreta	0 a 6 meses 7 a 12 meses 1 a 5 años mayor de 5 años
	Puesto de trabajo	Lugar ocupado por una persona dentro de una organización.	Cualitativa	Nominal	Tipo de actividad
	Días de ausentismo laboral en los últimos 3 años	Ausencia de trabajo en una jornada determinada del día.	Cuantitativa	Discreta	Número de días
	Horas laboradas por día	Número total de horas efectivamente trabajadas en 1 día	Cuantitativa	Discreta	1 a 4 horas 5 a 8 horas mayor de 8 horas
Satisfacción Laboral	Niveles de Satisfacción Laboral	Actitud general de la persona en relación con su trabajo	Cualitativa	Ordinal	Alto Medio Bajo

4.5. Plan de recolección de datos

Previo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se solicitó a los directivos de las empresas su autorización para el uso de los datos sobre las características sociodemográficas, laborales, de salud y ausentismo de los sujetos de estudio. Previo a la aplicación de la encuesta de Satisfacción Laboral, se solicitó el Consentimiento Informado, el cual describe la información de la investigación, igualmente, objetivos, beneficios, derechos y responsabilidades y, posibles riesgos y alternativas para mitigarlos.

Se aplicó una encuesta que mide las siguientes variables sociodemográficas: sexo, edad, estrato socioeconómico, área de residencia, estado civil, nivel educativo, aseguramiento en salud y número de personas a cargo. La encuesta también indaga sobre variables laborales como: la jornada laboral, que permite identificar el horario en el que los colaboradores inician y finalizan sus actividades diarias, según si es mañana, tarde o noche. Asimismo, horas laboradas por día, ingresos mensuales, tipo de vinculación, tipo de contrato, accidentes de trabajo, enfermedad laboral calificada, años de antigüedad en el trabajo, cargo, antigüedad en el cargo actual, días de ausentismo laboral en el último mes, en los últimos 6 meses y en el último año. También, se indaga sobre las causas de ausentismo como diligencias personales, licencia de maternidad, licencia de paternidad, ausencia no justificada, calamidad familiar, cita médica e incapacidad médica.

La encuesta indagó sobre los meses del año en que ocurrió el ausentismo laboral, causas de ausentismo por incapacidad médica (Accidente laboral, Enfermedad de origen común, enfermedad de origen laboral y días de incapacidad ausentada (por orden médica).

Se aplicó la Encuesta de Satisfacción Laboral que contiene 20 preguntas sobre los sentimientos de autosatisfacción, reconocimiento, beneficios percibidos del empleado, igualmente, las condiciones físicas y psicosociales del trabajo. La encuesta permite categorizar a los sujetos según los niveles de satisfacción Bajo, Medio y Alto.

4.6. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24 (Licencia de la Universidad Simón Bolívar); se realizaron análisis estadísticos univariados y bivariados de los datos. Las variables categóricas se presentan en frecuencias absolutas y relativas, y para las cuantitativas se emplea la media y la desviación estándar. Se utilizó la prueba Chi2 para determinar la relación entre las variables de estudio.

5. RESULTADOS

En la Tabla 2 se muestran los resultados asociados a la población objeto de estudio. De los 614 Participantes 522 pertenecen al sexo masculino, 480 tienen entre 27 a 49 años, 315 viven en estrato socioeconómico 2, en cuanto al área residencial 594 viven en zona urbana, con respecto al estado civil 281 participantes se encuentran casados, 235 viven en unión libre, los resultados muestran que 327 tienen un nivel educativo de técnico, 164 profesional y la mayoría de la población tiene de 1 a 6 personas a cargo.

Tabla 2. Características sociodemográficas de la población objeto de estudio.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	92	15
Masculino	522	85
Edad		
18-26 años	70	11,4
27-49 años	480	78,2
50-64 años	60	9,8
Mayores de 65 años	4	0,7
Estrato socioeconómico		
Estrato 1	128	20,8
Estrato 2	315	51,3
Estrato 3	140	22,8
Estrato 4	27	4,4
Estrato 5	4	0,7
Área residencial		
Urbana	594	96,7
Rural	20	3,3
Estado Civil		
Soltero	91	14,8
Casado	281	45,8
Divorciado/Separado	7	1,1
Unión libre	235	38,3
Viudo	91	14,8
Nivel educativo		
Primaria	3	,5
Secundaria	82	13,4
Técnico	327	53,3

Tecnológica	38	6,2
Profesional	164	26,7
Personas a cargo		
0-2 personas	226	36,8
3-6 personas	379	61,7
>6 personas	9	1,5

En la Tabla 3 se pueden observar las características laborales generales de los sujetos de estudio (N=614). El 58,6% de la población realiza sus actividades laborales en jornada mixta, la mayor proporción (81,3%) presento una jornada laboral menor o igual a 8 horas por día, El 72.8% presentaron ingresos de 1 a 2 salarios mínimos legales vigentes mensuales, en cuanto al tipo de vinculación el 89,4% y 89,9% cuenta con contrato directo y a término indefinido. Con respecto a la antigüedad en el trabajo y en el puesto el 84,5% iniciaron sus labores en la empresa hace 1 o 5 años. En el grupo prevalecieron los colaboradores operativos con un porcentaje del 70,2%

Tabla 3. Características laborales de la población objeto de estudio.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Jornada laboral		
Diurno	251	40,9
Nocturno	3	0,5
Mixto	360	58,6
Horas laboradas por día		
≤8 horas	499	81,3
9-12 horas	115	18,7
>12 horas	-	-
Ingresos mensuales		
1-2 SMLMV*	447	72,8
3-4 SMLMV	145	23,6
5-6 SMLMV	18	2,9
>6 SMLMV	4	0,7
Tipo de vinculación		
Directo	549	89,4
Temporal	65	10,6
Tipo de contrato		
Indefinido	552	89,9
A termino fijo	26	4,2
Obra – labor	36	5,9
Años de antigüedad en el trabajo		
Menos de un año	53	8,6
Entre 1 a 5 años	519	84,5
Más de 5 años	42	6,8
Cargo en el trabajo		
Administrativo	183	29,8

Operativo	431	70,2
Antigüedad en el puesto actual		
Menos de un año	53	8,6
Entre 1 a 5 años	519	84,5
Más de 5 años	42	6,8

6. *SMLMV: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

Los resultados de la tabla 4 evidencian que la mayoría de la población no presento accidentes de trabajo, sin embargo; un 7,3% si, de los mecanismos o forma del accidente el 40% fue por pisadas, choques o golpes, el 24% por atrapamiento y un 11% por caída de personas. En la variable enfermedad laboral calificada ningún participante ha sido diagnosticado.

Tabla 4. Característica de salud de la población objeto de estudio.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Accidente de trabajo		
Si	45	7,3
No	569	92,7
	614	100,0
Mecanismo o forma del accidente	Frecuencia	Porcentaje
Caída de personas	5	11
Caída de objetos	4	9
Pisadas, choques o golpes	18	40
Atrapamientos	11	24
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	2	5
Exposición o contacto con sustancias nocivas, radiaciones o salpicaduras	2	4
Otro	3	7
	45	100
Enfermedad laboral calificada		
Si	-	-
No	614	100,0

En la tabla 5 se observa que la media de días de ausentismo laboral en el último mes fue de 0,5 con una desviación estándar de 2,5 y un máximo de 25. Con relación a los días en el último semestre la media fue de 4,5 con un máximo de 188 días, en cuanto al último año la media es de 9,6 con un máximo de 253 días y finalmente la media de los días de incapacidad por accidente de trabajo fue de 1,2 con una desviación estándar de 7,5 y un máximo de 102.

Tabla 5. Días de Ausentismo en la población objeto de estudio

Variables	Media (Desviación Estándar)	Mínimo-Máximo
Días de ausentismo laboral en el último mes	0,5 (2,5)	0-25
Días de ausentismo laboral en el último semestre	4,5 (15,1)	0-188
Días de ausentismo laboral en el último año	9,6 (24)	0-253
Días de incapacidad ausentadas (accidente de trabajo)	1,2 (7,5)	0-102
Días de incapacidad ausentadas (enf.origen común)	2,5 (11,5)	0-204

Del total de individuos evaluados (614), 331 no reportaron ausencias durante el periodo evaluado. Los 283 (46.1%) reportaron diferentes causas para ausentarse en el trabajo, siendo las de mayor frecuencia las incapacidades médicas y diligencias personales. La Figura 1 muestra que en 181 ocasiones los colaboradores no se presentaron a laborar por incapacidad médica, en 29 ausencias no fue posible identificar su causa, 14 fueron por licencia de paternidad, 5 por licencia de maternidad y en 131 oportunidades faltaron a su lugar de trabajo por diligencias personales (en esta causa se incluyen las citas médicas 5).

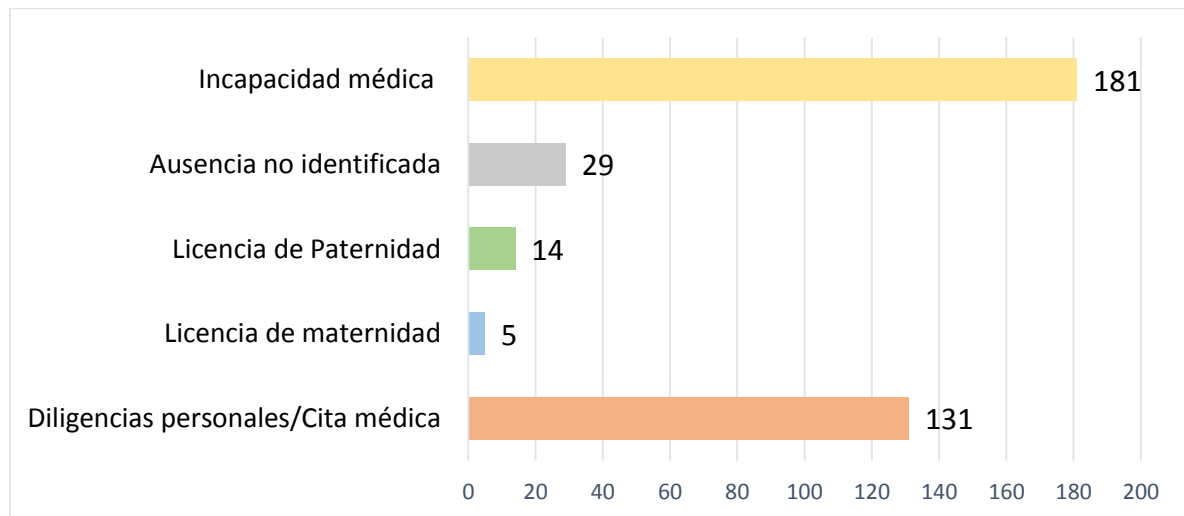


Figura 1: Número de ausencias según causas de ausentismo

Fuente. Elaboración propia

De las 181 ausencias que se presentaron por incapacidad médica en el último año, el 77% correspondieron a enfermedad de origen común, el 8% a accidentes laborales y un 15% de estas ausencias los colaboradores presentaron las dos causas.

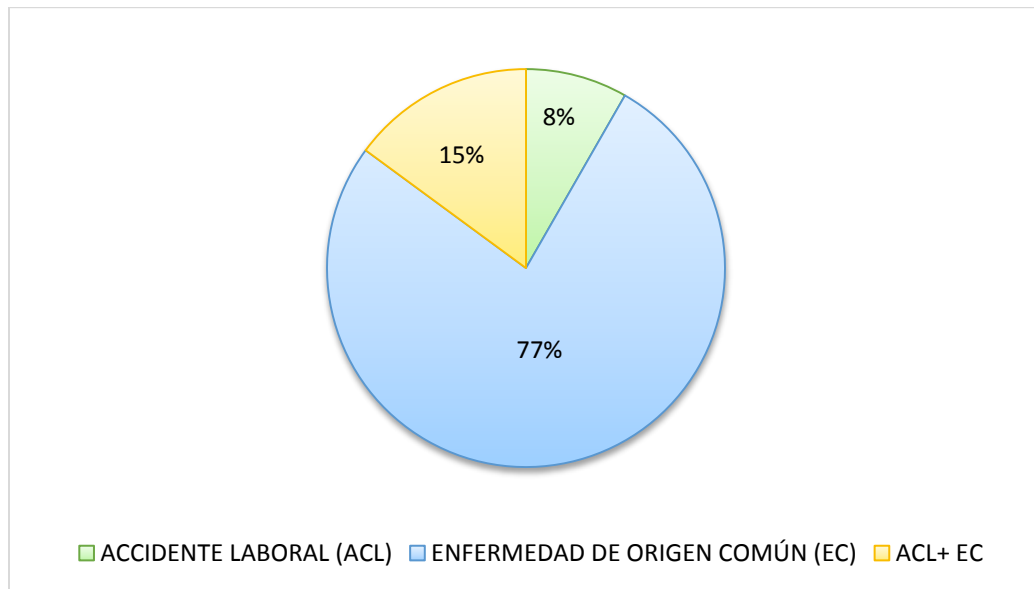


Figura 2: Distribución del número de ausencias por incapacidad médica
Fuente. Elaboración propia

La figura 3 muestra que los meses del año en que se presentó con mayor relevancia el ausentismo laboral fueron enero, mayo, junio y julio con poblaciones que variaban de 67 a 72 sujetos de estudio.

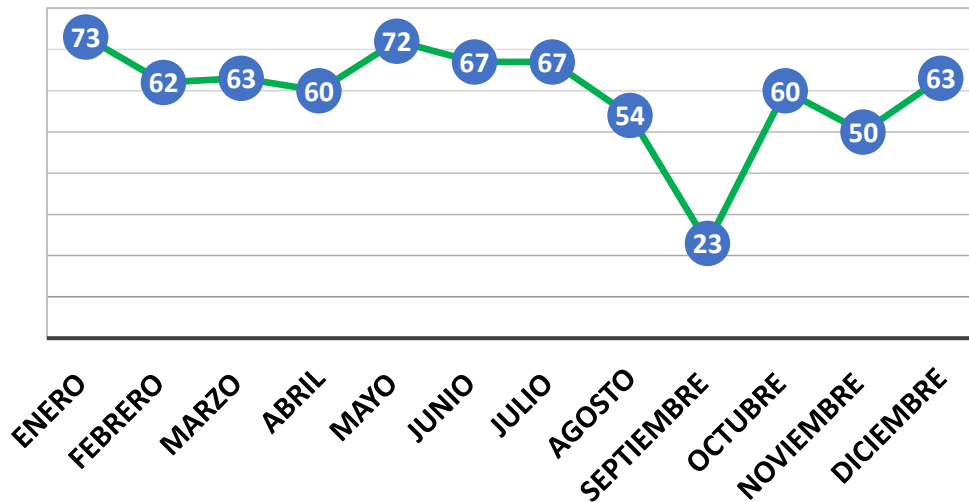


Figura 3: Meses del año en que ocurrió el ausentismo laboral

Fuente. Elaboración propia

De manera general los niveles de satisfacción laboral (Tabla 6) son altos, la gran mayoría presenta clasificaciones con rangos que van de 79% a 95,3%. Sin embargo; en las variables relacionadas con la satisfacción respecto a los ascensos y promociones, los temas relacionados con la remuneración, el reconocimiento de la labor y si la empresa proporciona los entrenamientos necesarios para realizar el trabajo presentaron niveles bajos en poblaciones laborales de 35, 21, 17 y 13 colaboradores.

Tabla 6. Satisfacción laboral de los colaboradores participantes

Variables	NIVELES DE CLASIFICACIÓN		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción	2 (0,3%)	57 (9,3%)	555 (90,4%)
Me siento orgulloso del trabajo que desempeño	-	31 (5%)	583 (95%)
Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido	17 (2,8%)	91 (14,8%)	506 (82,4%)
Son satisfactorio los ascensos y promociones	35 (5,7%)	96 (15,6%)	483 (78,7%)
Es satisfactorio la relación con mis jefes	5 (0,8%)	52 (8,5%)	557 (90,7%)
Mi trabajo permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades.	2 (0,3%)	79 (12,9%)	533 (86,8%)
Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por mi empresa.	4 (0,7%)	57 (9,3%)	553 (90,1%)
Mi empresa prepara a sus colaboradores para que puedan asumir nuevas responsabilidades.	18 (2,9%)	92 (15%)	504 (82,1%)
En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada.	21 (3,4%)	104 (16,9%)	489 (79,6%)
En general, estoy satisfecho de trabajar en esta Empresa.	1 (0,2%)	28 (4,6%)	585 (95,3%)
Veó una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de mi empresa.	0	41 (6,7%)	573 (93,3%)
Mi Empresa se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo (competencia, economía, mercado, tecnología etc.).	0	50 (8,1%)	564 (91,9%)
Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos etc.) en mi empresa son adecuadas.	6 (1%)	83 (13,5%)	525 (85,5%)
Considera que la forma que se organiza el trabajo en mi área contribuye con la productividad	1 (0,2%)	60 (9,8%)	553 (90,1%)
El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados	0	51 (8,3%)	563 (91,7%)
La calidad de mi trabajo es la más alta prioridad para la empresa	2 (0,3%)	50 (8,1%)	562 (91,5%)
Mi Empresa me proporciona los entrenamientos necesarios para realizar mi trabajo.	13 (2,1%)	83 (13,5%)	518 (84,4%)
Mi empresa proporciona los recursos necesarios (equipos de protección personal, entrenamientos, inversiones, etc) para lograr mayor nivel de productividad.	4 (0,7%)	45 (7,3%)	565 (92%)
Mi superior inmediato me trata con respeto.	1 (0,2%)	32 (5,2%)	581 (94,6%)
Considero que estoy orientado a participar activamente en la detección de errores en pro de un buen servicio	1 (0,2%)	41 (6,7%)	572 (93,2%)

La tabla 7 muestra el cruce de variables relacionadas con el ausentismo y el sexo, evidenciando que la media de las mujeres en cuanto al ausentismo laboral en el último año es de 11,7 con una desviación estándar $\pm 41,9$ mientras que en hombres es de 9,1 con una desviación estándar $\pm$ de 19,3. El indicador que presento mayor significancia con relación al sexo y los días de ausencia por incapacidad relacionada por accidente de trabajo fue de una media de 1,3 con una desviación estándar $\pm$ 8,1 en hombres con relación a las mujeres la media fue de $0,09 \pm 0,66$, lo anterior arrojó un valor de P de 0,001.

Tabla 7. Relación entre el número de días de ausentismo y el sexo de los colaboradores

	Hombres (n=522)	Mujeres (n=92)	
Variables	Media (Desviación Estándar)	Media (Desviación Estándar)	Valor de p
Días de ausentismo laboral en el último semestre	4,2 $\pm$ 11,9	6,3 $\pm$ 26,9	0, 2
Días de ausentismo laboral en el último año	9,1 $\pm$ 19,3	11,7 $\pm$ 41,9	0,3
Días de incapacidad ausentadas (accidente de trabajo)	1,3 $\pm$ 8,1	0,09 $\pm$ 0,66	0,001
Días de incapacidad ausentadas (enf. origen común)	2,6 $\pm$ 12,2	1,8 $\pm$ 6,3	0,3

Según la tabla 8 el rango de edad que reporta mayores días de ausentismo laboral en los últimos 6 meses fue el intervalo de 27 a 49 años con una media de 4.7 y desviación estándar de 15,7. En cuanto a los días de ausentismo en el último año el intervalo de 27 a 49 años presenta una media de 10,3 días de ausentismo lo cual duplica el valor comparado con la media referenciada en el último semestre de 10,3 y desviación estándar de 25,9. Se demarca que para los rangos o intervalos de edad (18-26, 27-49, 50-64), las medias referentes a los días de incapacidad por enfermedades de origen común son superiores a las medias por días de incapacidad por accidente de trabajo, la diferencia más representativa se presenta en el intervalo de 27-49 que evidencia una

frecuencia de 480 y media de 2,8 respecto al 1,3 reportado en accidentes de trabajo, lo cual significa un aumento del 53%.

Tabla 8. Relación entre el número de días de ausentismo y el rango de edad de los colaboradores

		N	Media	Desviación estándar	Valor de p
Días de ausentismo laboral en el último semestre	18-26 años	70	3,8	15,1	0,9
	27-49 años	480	4,7	15,7	
	50-64 años	60	4,8	9,7	
	Mayores de 65 años	4	0	0	
Días de ausentismo laboral en el último año	18-26 años	70	5,8	16,6	0,4
	27-49 años	480	10,3	25,9	
	50-64 años	60	8,1	13,5	
	Mayores de 65 años	4	1,8	2,3	
Días de incapacidad ausentadas (accidente de trabajo)	18-26 años	70	0,17	0,8	0,7
	27-49 años	480	1,3	8,1	
	50-64 años	60	1,3	6,9	
	Mayores de 65 años	4	0,8	1,5	
Días de incapacidad ausentadas (enf. origen común)	18-26 años	70	1,6	4,1	0,7
	27-49 años	480	2,8	12,8	
	50-64 años	60	1,6	3,8	
	Mayores de 65 años	4	0,5	1	

En la tabla 9 se muestran los resultados relacionados con el análisis de los colaboradores en cuanto al ausentismo en las jornadas laborales. Con respecto a los días de ausentismo laboral en el último semestre en la jornada diurna se presentó una media de 3,6 con una desviación estándar $\pm$ de 14,7, sin embargo; en el horario mixto fue de $5,2 \pm 15,5$ con un valor de P de 0,4. Con relación a los días de ausentismo laboral en el último año en la jornada diurna, nocturna y mixta la media y desviación estándar fue de $7,2 \pm 20,6$, $0,33 \pm 0,57$ y $11,24 \pm 26,28$ con un valor de P de 0,1. En cuanto a los días de incapacidad por accidente de trabajo en el horario diurno la media fue de 0,9

con una desviación estándar de $\pm 6,8$ en el mixto la media fue de 1,4 con una desviación de ± 8 , finalmente en

la enfermedad de origen común en la jornada diurna la media fue de 1,6 con desviación de $\pm 5,4$ y en el mixto $3,2 \pm 14,3$ con el valor de P de 0,2.

Tabla 9. Relación entre el número de días de ausentismo y la jornada laboral de los colaboradores

	Diurno (n=251)	Nocturno (n=3)	Mixto (n=360)	
Variables	Media (Desviación Estándar)	Media (Desviación Estándar)	Media (Desviación Estándar)	Valor de p
Días de ausentismo laboral en el último semestre	3,6 $\pm$ 14,7	0	5,2 $\pm$ 15,5	0,4
Días de ausentismo laboral en el último año	7,2 $\pm$ 20,6	0,33 $\pm$ 0,57	11,24 $\pm$ 26,28	0,1
Días de incapacidad ausentadas (accidente de trabajo)	0,9 $\pm$ 6,8	0	1,4 $\pm$ 8	0,6
Días de incapacidad ausentadas (enf. origen común)	1,6 $\pm$ 5,4	0	3,2 $\pm$ 14,3	0,2

En la tabla 10 se observa la relación de días de ausentismo laboral en el último semestre para los colaboradores con tipo de vinculación laboral temporal (n=65) los resultados arrojados muestran que la media es de 2,1 con una desviación estándar de 8,9 frente al tipo de vinculación Directa (n=549) el cual presenta una media de 4,8 con una desviación estándar de 15,7, por lo tanto el personal directo se ausenta más del 50% en relación al personal con vinculación temporal. En lo que concierne a la variable relación de días de ausentismo laboral en el último año para los colaboradores con tipo de vinculación laboral temporal (n=65) presentan una media de 6,9 y una desviación estándar de 32,1 frente al tipo de vinculación Directa (n=549) presenta una media de 9,9 con una desviación estándar de 22,9, por lo tanto el personal directo se ausenta más del 30% en relación al personal con vinculación temporal. Con respecto a los días de incapacidad ausentadas por accidente de trabajo para los colaboradores con tipo de

vinculación laboral temporal (n=65) presentan una media de 1,7 y una desviación estándar de 7,7 frente al tipo de vinculación Directa (n=549) el cual presenta una media de 1,1 con una desviación estándar de 7,5, por lo tanto el personal temporal genera 35% más días de incapacidad por accidentes de trabajo en relación al personal con tipo de vinculación directa. En cuanto a los días de incapacidad ausentadas por enfermedad común para los colaboradores con tipo de vinculación laboral temporal (n=65) presentan una media de 1,3 y una desviación estándar de 6,4 frente al tipo de vinculación Directa (n=549) presenta una media de 2,6 con una desviación estándar de 12, por lo tanto el personal directo genera 50% más días de incapacidad por enfermedad de origen común en relación al personal con tipo de vinculación temporal

Tabla 10. Relación entre el número de días de ausentismo y el tipo de vinculación de los colaboradores

	Temporal (n=65)	Directo (n=549)	
Variables	Media (Desviación Estándar)	Media (Desviación Estándar)	Valor de p
Días de ausentismo laboral en el último semestre	2,1±8,9	4,8±15,7	0,1
Días de ausentismo laboral en el último año	6,9±32,1	9,9±22,9	0,3
Días de incapacidad ausentadas (accidente de trabajo)	1,7±7,7	1,1±7,5	0,5
Días de incapacidad ausentadas (enf.origen común)	1,3±6,4	2,6±12	0,3

Los resultados obtenidos en la tabla 11 indican que la población objeto de estudio que devengan entre 1-2 S.M.LM.V. Presentan una media de 5,4 con una desviación estándar de 16,5 y un valor de P de 0,1 con relación a los días de ausentismo laboral en el último semestre, por otra parte; se observa que existe una relación significativa con el S.M.L.M.V. y los días de ausentismo laboral en el último año con un valor de P= 0,002.

Tabla 11. Relación entre el número de días de ausentismo y el ingreso mensual de los colaboradores

		N	Media	Desviación estándar	Valor de p
Días de ausentismo laboral en el último semestre	1-2 SMLMV	447	5,4	16,5	0,1
	3-4 SMLMV	145	1,9	10,4	
	5-6 SMLMV	18	4,4	10	
	>6 SMLMV	4	1	1,1	
Días de ausentismo laboral en el último año	1-2 SMLMV	447	11,8	26,7	0,002
	3-4 SMLMV	145	3,1	12,6	
	5-6 SMLMV	18	8,1	13,8	
	>6 SMLMV	4	2,3	0,5	
Días de incapacidad ausentadas (accidente de trabajo)	1-2 SMLMV	447	1,6	8,8	0,1
	3-4 SMLMV	145	0,05	0,3	
	5-6 SMLMV	18	0	0	
	>6 SMLMV	4	0	0	
Días de incapacidad ausentadas (enf.origen común)	1-2 SMLMV	447	3,1	13,3	0,2
	3-4 SMLMV	145	0,9	3,4	
	5-6 SMLMV	18	1,1	2,1	
	>6 SMLMV	4	2,2	0,5	

6. DISCUSIÓN

Las investigaciones sobre ausentismo laboral a nivel mundial y en América Latina han sido de gran relevancia en las organizaciones, dado que se ha entendido que esta problemática presenta un impacto nocivo en la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano, que afecta de forma global la salud mental del trabajador, interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional, lo que hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores con los cuales se relaciona el ausentismo (16).

En Colombia la Asociación Nacional de Empresarios - ANDI, durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017 ha venido realizando diferentes estudios con el objetivo de medir la trazabilidad sobre el número de casos de ausentismo, el hallazgo más interesante que pudieron extraer fue que el 57,7% de los hombres presentan mayor número de eventos para enfermedad general y 77.6% para accidente de trabajo, en comparación con las mujeres quienes presentaron 42.3% y 22,4% respectivamente. (9). Datos similares fueron encontrados en el presente trabajo de investigación donde el sexo femenino presentó menores días de ausencia por enfermedad general con una media de 1,8 y 0,09 para accidente de trabajo, en comparación con el sexo masculino donde se reportaron medias de 2,6 y 1.3. Sin embargo, al analizar los datos de ausentismo global del último año, los autores del presente trabajo identificaron que el sexo femenino presentó mayores ausencias por año en comparación con el sexo masculino, reportando una media de 11,7 lo que coincide con el planteamiento realizado por Tatamuez – Tarapues (16) quien manifiesta que el sexo femenino es más propenso a estar ausente por la responsabilidad familiar a su cargo. A su vez, esta investigación halló que la edad del personal que se ausenta, estuvo comprendida entre los 18 y los

65 años y el mayor número de ausencias en el último año se presentó en el grupo de 27 a 49 años con una media de 10,3 días; este hallazgo presenta similitud con lo identificado por Vásquez Trespalcios (34) quien

identifico que el 59.9% de las ausencias se reportaron en colaboradores menores en un rango de edad entre los 25 y 49 años al igual que los reportados por Sánchez Calderón (35) quien pudo establecer que las mayores ausencias se presentan en la población entre los 36 y 45 años tanto en hombres como en mujeres.

Respecto a las causas o factores atribuidos al ausentismo laboral, en el presente trabajo de investigación se logró identificar que la mayoría de las ausencias reportadas fueron por causa médica, dentro de las cuales se destacaron las enfermedades de origen común con una media de 2,5 y los accidentes de trabajo con una media de 1,2, cabe resaltar que no se evidenciaron enfermedades laborales diagnosticadas. Estos resultados concuerdan con los relacionados por la ANDI (9), en referencia a la media de los accidentes y enfermedades laborales donde reportan un valor medio de 1,1; sin embargo en lo relacionado con la enfermedad de origen común se obtuvo un valor medio de 5,3 puntos por debajo de la media nacional. Autores como Sánchez Calderón (35) han evidenciado que la mayor parte de las ausencias por causa médica corresponden a Enfermedad General con más del 96%, seguida de los accidentes laborales con el 2% y la Enfermedad Laboral con el 1,5%. Esta información proporciona soporte concluyente con el presente estudio, donde la principal causa médica identificada fue la de enfermedad general con un 77,0%, seguida de los accidentes laborales con el 8%. Entre las otras causas se identificó los permisos y licencias con un 53,0% de los casos.

El hallazgo más interesante que se pudo extraer de este trabajo fue que en promedio cada colaborador presentó al año 0,5 casos de ausentismo tomando como base el número total de colaboradores que participaron en el estudio; contrariamente a los resultados publicados por la ANDI en el año 2017 donde el promedio estuvo en 1,4

(18). Estas diferencias podrían tener explicación en los resultados de los estudios realizados por Mazo y Barrera (36) en donde se evidencio que a menor nivel de satisfacción más días de incapacidad persona/año y a mayor nivel de satisfacción menos días de ausencia laboral, lo que coincide con los resultados del presente estudio de investigación donde se observó que existe un alto grado de satisfacción laboral y la gran mayoría de las variables presenta clasificaciones con rangos que van de 79% a 95,3%, lo cual puede contribuir a que el promedio de casos de ausencia sea bajo.

En el estudio actual, la mayor proporción de ausentismo con respecto a los meses se presentó en enero, mayo, junio y julio con 73, 72 y 67 individuos. Este hallazgo difiere con lo reportado por Sánchez Calderón (35) quien identificó que los meses con menor número de incapacidades fueron enero, julio y diciembre de manera consistente y los picos de ausentismo se presentaron en los meses de marzo-abril y agosto- septiembre de cada año.

En cuanto a la variable relacionada con vinculación laboral, autores como Restrepo (37) manifiestan que la vinculación laboral puede ejercer efectos sobre el ausentismo, indicando que los colaboradores con contratos formales poseen mayor probabilidad de faltar al trabajo que aquellos con acuerdos verbales. Lo anterior, es similar a las estadísticas encontradas en la presente investigación, ya que los sujetos que tienen relación de dependencia directa con la empresa alcanzaron una media de días ausentes de 9,9 en contraste con los temporales que llegaron a 6,9 en el último año evaluado. En términos interpretativos, estas cifras parecen indicar que cuando el individuo cuenta con mayor estabilidad laboral por medio de un acuerdo formal, siente más seguridad para ausentarse, en comparación con los que se encuentran en una situación más desfavorable, por ello, su comportamiento se orienta más hacia cuidar el trabajo, evitando las faltas innecesarias.

Con relación a los ingresos devengados por el personal objeto de estudio, se pudo encontrar que la mayor población que se ausenta devengan entre 1-2 SMLV, estos datos indican que los colaboradores que más días de ausentismo registran son los que

menos salarios devengan. Estos resultados son consistentes con lo que menciona Vicente (38), donde la población con menores ingresos, tienden a ser también las personas con más días de incapacidad, lo que a su vez genera menores ingresos por disminución en las prestaciones económicas.

Estudios similares indican, que la baja paga genera descontento en los colaboradores, además, el denominado salario emocional en ocasiones es precario, incrementando las probabilidades que presenten situaciones de ausentismo (21). Bajo este escenario, los resultados confirman que la estructura salarial tiene efectos negativos sobre la productividad y motivación de los individuos, sobre todo en aquellos que están cerca del umbral del SMLMV, teniendo en cuenta que existe una mayor tendencia a dejar su lugar de trabajo frecuentemente, respecto a otros con ingresos más elevados.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El ausentismo laboral ha sido entendido como un problema de salud pública de interés prioritario por su impacto nocivo sobre elementos como la productividad y competitividad, de ahí la importancia de conocer los factores o causas que lo originan.

7.1. Conclusiones

En relación con los objetivos de esta investigación, se puede concluir que la mayor fuerza laboral en los grupos de estudio está constituida por personal masculino, el grupo etáreo de mayor prevalencia estuvo entre los 27 a 49 años (adultos jóvenes). Los individuos desarrollan sus actividades en jornadas laborales mixtas (turnos diurnos y nocturnos); sin embargo, prevalecen las jornadas ordinarias de ocho horas al día, devengando salarios entre 1 y 2 S.M.M.L.V, con contratos directos a término indefinido y con antigüedad laboral predominante entre 1 a 5 años. Este panorama muestra una masa de colaboradores con estabilidad laboral y que cumplen su función productiva de acuerdo con los parámetros establecidos en la normativa vigente. Con respecto a las condiciones de salud, las estadísticas permiten concluir que las empresas objeto de esta investigación, cuentan con buenos estándares de seguridad y salud en el trabajo, reflejadas en la baja tasa de accidentalidad y la ausencia de enfermedades laborales calificadas.

Con relación al grado de satisfacción laboral, la investigación evidencio que los niveles son elevados en todos los componentes analizados. Especialmente, elementos relacionados con los beneficios, objetivos del trabajo, adaptación a los cambios, productividad, orientación a resultados, calidad, dotación de recursos de seguridad e implementos, respeto en el trato recibido y detección de oportunidades de mejora, son componentes valorados por encima del 90% en la categoría *alta* de satisfacción.

A partir de estas cifras, se puede concluir que el clima organizacional es sólido, marcado fundamentalmente por las excelentes relaciones entre los trabajadores y los supervisores. Por ello, la comunicación y respeto forman parte de la cultura laboral que

propician escenarios donde los individuos se sienten conformes con la dinámica de las actividades que realizan en la empresa. Asimismo, la orientación al logro y consecución de los objetivos estratégicos, a través de la calidad y productividad, son elementos positivos que se observaron en el análisis de las respuestas de los participantes.

En contraparte, se identificaron oportunidades de mejora asociadas con los ascensos y promociones, el entrenamiento y capacitación para realizar las actividades propias del puesto, el uso adecuado de las competencias, destrezas y habilidades, la preparación para asumir nuevas responsabilidades, así como la remuneración justa según el nivel obligaciones dentro de la empresa. En estos casos, la valoración se encuentra en un rango de 70% a 90% de satisfacción que, si bien no resulta una cifra negativa, es posible ejecutar acciones para incrementarlas.

La variable de satisfacción laboral identificada en la presente investigación, presenta una relación inversa a la tasa de ausentismo laboral, lo que permite concluir que la satisfacción con el trabajo es un factor determinante para presentar mayor o menor ausentismo laboral, toda vez que la tasa promedio de ausentismo por colaborador o sujeto de estudio se encontró por debajo de la media nacional.

Finalmente, esta investigación permite ratificar la teoría que refiere que la presencia del ausentismo laboral es atribuida a múltiples factores; sin embargo, las incapacidades por enfermedad general o común sigue siendo la mayor causa de ausencias laborales, seguida de los permisos, licencias y por último los accidentes laborales. La predominancia de ausentistas en un análisis de la media global anual correspondió al sexo femenino, ahora bien, al aproximarnos con mayor detalle a los casos de ausentismo laboral por causas médicas, tenemos que, si realizamos una diferenciación por sexo, se evidencia que, para cada causa asociada al ausentismo, los hombres presentan mayor número de casos. En este sentido, se concluye que los hombres se ausentan menos, pero están más tiempo con incapacidades, probablemente asociadas al tipo de labor operativa que realizan en las organizaciones objetos de investigación, en este caso, originadas por accidentes. El análisis del otro grupo de variables

sociodemográficas permite concluir que conforme aumenta la edad se incrementa la frecuencia del ausentismo de mediano y largo plazo.

7.2. Recomendaciones

A continuación, se exponen una serie de recomendaciones dirigidas principalmente a las organizaciones, siendo las más afectadas por el fenómeno del ausentismo laboral, producto de los hallazgos mostrados en el estudio a fin de orientar acciones, estrategias y lineamientos para mejorar los índices de ausentismo en la empresa y con ello garantizar desempeños óptimos en la productividad, los mismos podrían ser replicados o profundizados en futuras investigaciones.

- Las empresas deben tomar conciencia acerca de la importancia de medir el impacto sobre la productividad asociado al ausentismo laboral, a través de la cuantificación de los costos monetarios asociados al ausentismo. De esta manera, se podrá conocer, con mayor exactitud, cuánto les cuestan a las empresas este fenómeno y, de esta forma, será posible diseñar herramientas que mitiguen el impacto negativo que se ejerce sobre la sostenibilidad empresarial.
- Las empresas deben tomar medidas para contrarrestar la tendencia predominante de las incapacidades por enfermedad general en el ausentismo laboral. Para ello, no solo hay que evidenciar como esta constituye la principal causa de ausentismo, sino que, asimismo, es indispensable destacar la importancia del trabajo en conjunto entre las empresas y las diferentes instituciones estatales encargadas de la salud y el trabajo. Las medidas que se adopten para disminuir los índices de ausentismo deberían ser consensuadas con la masa de colaboradores, puesto que a partir de estas acciones la resistencia al cambio y el descontento podría incrementarse si se ejecutan de manera unilateral, propiciando escenarios de mayor conflicto y tensión. En consecuencia, el clima organizacional se vería

impactado negativamente que, a su vez, estaría influenciando los indicadores de productividad en general.

- Se sugiere hacer seguimiento al colaborador que presente frecuentes ausencias por enfermedad común, para quien se recomienda hacer seguimiento de las incapacidades, períodos de las mismas, si corresponden a una misma enfermedad o si cada ausencia es por una enfermedad diferente, evitando de esta manera que una enfermedad común se convierta en una enfermedad laboral, reforzando con el colaborador hábitos de autocuidado y mejora en estilo de vida. Además, se recomienda confirmar las incapacidades directamente con la entidad o profesional que la expida, así como realizar visitas domiciliarias para constatar el estado de salud del empleado y si realmente se encuentra en reposo para la recuperación efectiva.
- Es importante analizar detenidamente los meses en los que ocurre la mayoría de ausencias (enero y mayo), esto puede contribuir a que la gerencia establezca estrategias proactivas que se adelanten a estos acontecimientos. Por tal motivo, es altamente recomendable hacer un seguimiento detallado de estos indicadores por medio del análisis de datos, a fin de tomar las decisiones oportunas en el momento y tiempo adecuado.
- Es importante seguir realizando investigaciones similares en este campo, orientadas más hacia aspectos cualitativos, desde una perspectiva etnográfica o fenomenológica, que contribuyan a complementar la visión general de la problemática del ausentismo en las organizaciones. De este modo, se estaría contribuyendo significativamente con la generación de conocimiento fundamentado en el método científico.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ausentismo laboral. Ginebra: OIT; 2016.
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Ginebra: OMS; 2010.
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad. Ginebra; 2016.
4. Riaño MI, Palencia SF. Los costos de la enfermedad laboral: revisión de literatura. Rev. Fac. Nac. Salud Pública. 2015; 33(2): 218-227.
5. Mendoza LR. Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Rev Med Chile. 2015; 143: 1028-1033.
6. Rubio MA, Guerrero EJ, Moreno AJ. Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario. Med. segur. trab. 2015; 61(241): 436-447.
7. Navarrete EA, Gómez VM, Gómez GR, Jiménez SM. Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2005; 43 (5): 373-376.
8. Castillo MS, Castro OC, Sánchez A, Ceballos BH, Pianesi ME, Malarczuc C, et al. Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. Acta Bioquím Clín Latinoam. 2016; 50 (1): 37-44.
9. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). Cifras del ausentismo laboral en Colombia; Colombia: ANDI; 2017.
10. Federación Nacional de comerciantes (FENALCO). Ausentismo laboral en Colombia: Encuesta analiza factores asociados con la salud de los colaboradores: FENALCO. Bogotá, 2016.
11. Camarota R, Pardiñas V. El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. Biomedicina. 2015: 10 (1): 34-53.

12. Martínez NL, Sastoque NE. Caracterización del ausentismo por incapacidad médica en los colaboradores administrativos de una empresa de salud. Tesis Especialización Salud ocupacional. Universidad del Rosario. Bogotá. 2014
13. Hoffmeister L, Vidal C, Vallebuona C, Ferrer N, Vásquez P, Núñez G. Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: Análisis de una cohorte de colaboradores formales en Chile. Rev. Cienc Trab. 2014; 16 (49): 21-27.
14. Programa de las Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estados Unidos. 2016.
15. Galindo, M.; Ángel, M. Diccionario de economía y empresa. España. Ecobook- Editorial de la economía; ISBN 978-84-96877-11-5. 2008.
16. Tatamuez RA, Dominguez AM, Matabanchoy Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de Latino América. Univ. Salud. 2019; 21 (1): 100-112.
17. Saliba TA, Adas T, Martins RJ, Ísper AJ, Saliba CA. Absentismo laboral por patología odontológica y médica en una industria de gran porte del sector mecánico y mueblero. Med Segur Trab [internet]. 2014; 60(236): 489-96.
18. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Editorial Mundo Libro. ISBN 978-958-56311-1-3. Medellín. 2017.
19. Adecco Group. [Internet]. La tasa de absentismo en España alcanza su máximo histórico: un 5%. [Consultado en diciembre de 2018].
20. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Informe del Observatorio de Recursos Humanos (ORH). Actualizado el 18 de septiembre de 2019.
21. Portafolio. Ausentismo, el mayor impacto de la fatiga laboral en el país. México. Marzo 16 de 2018. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-fatiga-laboral-en-el-pais-515330>
22. Kronos. ¿Problemas de ausentismo?. Disponible en: <https://www.kronos.mx/recursos/problemas-de-ausentismo?fs=200&at=g>

23. Morales F. El ausentismo laboral tiene impacto directo en la productividad: Diana Escobar. PLAnnERS. 2018.
24. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Informe del Observatorio de Recursos Humanos (ORH). Actualizado el 23 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/50-y-60-absentismo-laboral-consecuencias-estres.html>
25. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Informe del Observatorio de Recursos Humanos (ORH). Actualizado el 16 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/productividad/el-absentismo-laboral-por-falta-de-ergonomia-en-las-empresas-supone-el-45-de-las-bajas.html>
26. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Incidencia del ausentismo laboral En las empresas privadas de los Principales centros urbanos. EIL. Argentina. 2015.
27. Soto CA, Herrera CR, Fuentes SR. Efecto de la seguridad social en la duración del ausentismo laboral en el Servicio de Salud de Ñuble: un análisis de supervivencia. Rev. méd. Chile [Internet]. 2015 [citado 2019 Oct 18] ; 143(8): 987-994. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872015000800004&lng=es.
28. Ministerio del Trabajo. Informe Ejecutivo. II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos. Bogotá D. C; 2013.
29. Miró A. Diferenciales De Productividad Empresarial Según Su Posición Internacional. El Caso Del Sector Químico Español. Dimensión Empresarial. 2014; 12 (1): 73-83.
30. Hofman A, Mas M, Aravena C, Fernández GJ. Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. El proyecto EL PROYECTO LA-KLEMS*.El Trimestre Económico.2017; 84(2): 259-306.
31. Suárez CR, Rodríguez RY, Muñoz, PN. Análisis De Percepción Sobre Estrategias Administrativas Y El Impacto En La Productividad Laboral. Rev. De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información. 2017; 4(8):61-67.

32. Gómez JM; Fontalvo TJ, Vergara JC. Incidencia de la certificación ISO 9001 en los indicadores de productividad y utilidad financiera de empresas de la zona industrial de mamonal en Cartagena. Estudios Gerenciales. 2013; 29(126): 99-109.
33. Trejos OC, Heredia MJ. Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindío.[Tesis de grado] Pereira: Universidad tecnológica de Pereira; 2010.
34. Vásquez ET. Absentismo laboral por causa médica en colaboradores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia. Med Segur Trab. 2013; 59: 93-101.
35. Sánchez DC. Características y tendencia de la población ausentista por causa médica en una institución de educación superior Bogotá, 2011-2013. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. 2015; XI (20):51-60.
36. Mazo D, Barrera LM. Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación clínica del Norte, 2013-2014. Rev CES Salud pública. 2016; 7(1): 3-16.
37. Restrepo RC. Entorno Regulatorio Y Ausentismo Laboral: Una Aproximación Teórica. Sotavento M. B.A. 2012; (19): 52-62.
38. Vicente PJ, López GA. Cáncer en población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social. Med. segur. trab. 2018; 64(253): 354-378.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (Resolución 8430 de octubre 4 de 1993)

TÍTULO DEL PROYECTO: FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

Investigadores: Grupo promoción 6 Esp. Seguridad y salud en el trabajo.

Señor Usuario: Estamos invitándolo a participar en un proyecto de investigación del área de la salud. Antes de decidir si acepta participar o no, debe conocer y comprender los siguientes puntos en el proceso conocido como consentimiento informado. Usted tiene toda la libertad para preguntar sobre cualquier punto que no le sea claro de tal forma que pueda decidir si acepta o no participar. En caso de aceptar, deberá firmar la carta adjunta, de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

OBJETIVO DEL ESTUDIO: El objetivo de la investigación es determinar el ausentismo laboral y su relación con la productividad empresarial.

PROCEDIMIENTOS: En caso de aceptar participar en el estudio usted responderá una serie de preguntas que indagan sobre sus características sociodemográficas, laborales como días y causas de ausentismo, y de salud de los trabajadores. Esta aplicación de los instrumentos sólo se realizará una sola vez.

BENEFICIOS DEL ESTUDIO: Con este estudio se crea una línea base sobre las causas de ausentismo laboral y su relación con la productividad de la empresa, que permitirán a futuro la implementación de intervenciones que propendan por su salud y bienestar general, no sólo desde los entes territoriales, sino desde la academia.

RIESGOS PARA SALUD: la presente investigación según la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud sobre normas científicas técnicas y administrativas para la investigación en salud, en su artículo 11, se clasifica en la categoría de una investigación sin riesgo, porque sólo se aplicarán los cuestionarios mencionados anteriormente.

ACLARACIONES: su decisión de participar en el estudio es voluntaria, no existe ninguna consecuencia negativa hacia usted en el caso de no aceptar participar; en caso de aceptar, usted podrá retirarse cuando así lo desee, informando las razones de su decisión, la cual será absolutamente respetada. Al participar en el estudio usted no tendrá que realizar ningún tipo de gasto, éstos serán cubiertos por el presupuesto de la investigación, además, no recibirá ningún tipo de pago por su participación. Durante el transcurso del estudio usted podrá solicitar información sobre el mismo a los investigadores responsables. Los resultados obtenidos en el estudio son confidenciales, respetando la identidad de la persona y serán divulgados y publicados a la comunidad respetando su identidad. Si no tiene dudas al respecto y acepta la participación, debe firmar la Carta de Consentimiento Informado adjunta a este instructivo.

Yo, _____ comprendo que se desarrolla una investigación en la cual se determinará el ausentismo laboral y su relación con la productividad empresarial. Mi participación consistirá en el diligenciamiento de cuestionarios. He sido informado que el presente estudio no representa un riesgo para mi salud, que la información obtenida en el estudio puede ser publicada o difundida con fines científicos, siempre respetando mi identidad como sujeto participante y que soy libre de retirarme del estudio.

Por lo tanto, firmo la presente, como evidencia de mi aceptación voluntaria de participar en este estudio.

Firma del Participante
Fecha

PROYECTO: FACTORES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

NOMBRE Y APELLIDO				SEXO		M	F	EDAD	
AREA RESIDENCIAL	Urbana	Rural	ESTADO CIVIL		Soltero	Casado	Separado/ divorciado	Unión libre	Viudo
NIVEL EDUCATIVO		Primaria	Secundaria	Técnico	Tecnólogo	Profesional	Ninguno		
JORNADA LABORAL	Diurno	Nocturno	Mixto	HORAS LABORALES POR DIA					
INGRESOS MENSUALES	Menos de 1 SMLMV	Entre 1 y 2 SMLMV	Entre 3 y 4 SMLMV	Entre 5 y 6 SMLMV	TIPO DE VINCULACION		Directo	Temporal	
TIPO DE CONTRATO	Termino Fijo	Término indefinido	Obra o labor	AÑOS DE ANTIGÜEDAD		Menor a 1 año	Entre 1 y 5 años	Mayor a 5 años	
TIPO DE CARGO	Administrativo	Operativo	ANTIGÜEDAD EN EL CARGO		Menor a 1 año	Entre 1 y 5 años	Mayor a 5 años		
Número de Personas a Cargo									

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL (marque con una X)

ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL	NIVELES DE CLASIFICACIÓN		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción			
Me siento orgulloso del trabajo que desempeño			
Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido			
Son satisfactorio los ascensos y promociones			
Es satisfactorio la relación con mis jefes			
Mi trabajo permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades.			
Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por mi empresa.			
Mi empresa prepara a sus colaboradores para que puedan asumir nuevas responsabilidades.			
En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada.			
En general, estoy satisfecho de trabajar en esta Empresa.			
Veó una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de mi empresa.			
Mi Empresa se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo (competencia, economía, mercado, tecnología etc.).			
Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos etc.) en mi empresa son adecuadas.			
Considera que la forma que se organiza el trabajo en mi área contribuye con la productividad			
El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados			
La calidad de mi trabajo es la más alta prioridad para la empresa			
Mi Empresa me proporciona los entrenamientos necesarios para realizar mi trabajo.			
Mi empresa proporciona los recursos necesarios (equipos de protección personal, entrenamientos, inversiones, etc) para lograr mayor nivel de productividad.			
Mi superior inmediato me trata con respeto.			
Considero que estoy orientado a participar activamente en la detención de errores en pro de un buen servicio			

