

TITULO**FACTORES RELACIONADOS CON EL AUSENTISMO LABORAL
EN COLABORADORES DE BARRANQUILLA Y SU ÁREA
METROPOLITANA****MARTHA MENDINUETA MARTÍNEZ
ERIKA PALACIO DURAN
YANETH HERAZO BELTRÁN**

Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

RESUMEN

Antecedentes: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define el ausentismo 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. La Organización Mundial de la Salud, 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.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en el año 2017 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, 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. Por otra parte, según una encuesta realizada en el año 2016 por 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.

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 2 empresas del sector de Manufactura y transporte de materias primas y productos terminados, 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% 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, al igual que por incapacidad por origen común donde se evidencia que los hombres se incapacitan más que las mujeres.

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.



INSTITUTO DE
POSGRADOS

Palabras clave: Absentismo, Empleo, Satisfacción en el Trabajo

ABSTRACT

Background: According to the International Labor Organization (ILO), absenteeism is defined as non-attendance at work by an employee who was thought to be attending, whether for medical reasons, illnesses and accidents. The World Health Organization, conceptualizes it as the lack of assistance of employees to their jobs due to direct or indirectly avoidable causes, such as illness, whatever their duration and character, work accident or not including medical visits, as well as unexcused absences during all or part of the working day, and circumstantial permits within working hours. The AL as an economic, social and labor problem has a great impact on the employee who is absent.

The National Association of Employers of Colombia (ANDI) in 2017 found an average of 9.5 days of LA per worker per year, due to general illness, accidents and occupational diseases, permits and licenses of another nature, on average they are presented 61 cases of absences between 1 and 2 on business days for every 100 employees, 48.2 between 3 and 180 days, and when they exceed 180 days, only 0.5 cases are presented for every 100 employees. On the other hand, according to a survey conducted in 2016 by FENALCO, the main causes of absenteeism in the country are the factors associated with health at work, medical assistance, disabilities and work permits, where 92% of the disabilities that companies receive are of common origin (proven disease, permits, licenses) and 8% respond to accidents at work; 15% of collaborators go to the doctor monthly (for chronic diseases or specialized treatments), 30% attend every quarter, 34% every semester and 21% annually.

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

Materials and methods: Descriptive study of Transversal Court in 614 workers of 2 companies of the Manufacture and transport of raw materials and finished products sector, of Barranquilla and its metropolitan area. Sociodemographic, labor, health, job satisfaction and days of absenteeism of the study subjects were evaluated. The data was analyzed in the SPSS version 24 program and the relationship between

the number of days of absence at work and sex, working hours, type of relationship and monthly income of workers and the causes of absenteeism were established.

Results: 46.1% of workers were absent in the last year. The cause of greater relevance in absenteeism was medical disability (181 occasions). The days of disability absent due to an accident at work were greater for men, as well as for disability due to common origin where it is evidenced that men become more disabled than women.

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.

REFERENCIAS

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.](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.
- 3.7 Restrepo RC. Entorno Regulatorio Y Ausentismo Laboral: Una Aproximación Teórica. Sotavento M. B.A. 2012; (19): 52-62.
- 3.8 Vicente PJ, López GA. Cáncer en población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social. Med. segur. trab. 2018; 64(253): 354-378.