

DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE
AUSENTISMO LABORAL

LUZ NEIRA RANGEL MAHECHA

LADY VIRGUEZ

MARCELA VEGA

OSCAR MURILLO

YOLANDA BOLIVAR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTA D.C.

AÑO 2020

DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE
AUSENTISMO LABORAL

LUZ NEIRA RANGEL MAHECHA

LADY VIRGUEZ

MARCELA VEGA

OSCAR MURILLO

YOLANDA BOLIVAR

Director: YER ORLANDO MONSALVE

Asesor Temático: GINA CORREDOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA SABIDURÍA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES
BOGOTA D.C.
AÑO 2020

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DE JURADO

FIRMA DE JURADO

Agradecimientos

Inicialmente a nuestro Padre Celestial por darnos la oportunidad de vivir esta vida con todas sus bendiciones y enseñanzas que a diario nos han fortalecido.

A las personas que creyeron en nosotros; quienes nos han dado su apoyo en esos momentos buenos, pero más en los malos porque gracias a ellos tenemos la bendición de haber cursado esta especialización que enriquece nuestras vidas como profesionales.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios por acogernos como estudiantes, y ofrecernos la posibilidad de cursar este posgrado con un alto sentido de humanidad, pero sobre todo de compromiso social.

A nuestros maestros y compañeros, ya que han sido los guías del conocimiento en esta etapa que decidimos tomar.

Por último, a nuestros familiares que estuvieron presentes apoyándonos durante este proceso académico de formación posgradual, pero sobre todo dándonos consejos para llevar a un feliz término.

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las opiniones expresadas en el presente documento son de responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen de ninguna forma a la Corporación Universitaria Minuto de Dios y/o a su Facultad de Posgrados sede Bogotá Sur.

TABLA DE CONTENIDO

Agradecimientos	
Contenido	
Resumen.	
Abstract	
Introducción.	15
1. Capítulo Primero Horizonte Investigativo.	19
1.1. Problema de investigación.	19
1.2. Pregunta problema.	21
1.3. Objetivos de la investigación.	22
1.3. 1 Objetivo General.	22
1.3. Objetivos Específicos.	22
1.4 Justificación.	23
1.5. Alcance del proyecto.	26
2. Capítulo segundo. Referentes investigativos sobre el ausentismo laboral y sus indicadores, un fenómeno empresarial poco sistematizado en las organizaciones.	29
2.1 Antecedentes investigativos.	29
2.1.1. El Ausentismo a nivel Internacional	30
2.1.2. El Ausentismo en Colombia	31
2.2 .Marco teórico.	35
2.1.1. Principales causas del ausentismo laboral en colombia	36
2.2.2 Consecuencias del ausentismo laboral en colombia.	39
2.2.3. Sistema de seguridad y salud en el trabajo y sus indicadores de ausentismo laboral.	40
2.2.3.1 Severidad de accidentalidad	40
2.2.3.2. Frecuencia de accidentalidad.	41
2.2.3.3. Proporción de accidentes de trabajo mortales	42
2.2.3.4. Prevalencia de la enfermedad laboral	43
2.2.3.5. Incidencia de la enfermedad laboral	43
2.2.3.6 Ausentismo por causa médica.	44
2.2.4. De los indicadores generales de ausentismo laboral.	45
2.2.5. Los indicadores establecidos por el sistema de seguridad y salud decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.	46
2.2.6 Los indicadores de ausentismo laboral que emanan de la ley.	46

2.6.1. Licencias Remuneradas	46
2.2.7 Permisos a cargo del empleador	48
2.2.8 Ausentismo por Derechos adquiridos. Inasistencias legales.	49
2.2.9. Ausentismo laboral que no generan pagos salariales pero sí impactos económicos en la producción.	50
2.2.9.1. Licencias Remuneradas	50
2.2.9.2. Suspensión Disciplinaria	51
2.2.9.3. Detención Preventiva	51
2.2.9.4. Inasistencia Injustificada	52
2.2.10. Ausentismo laboral por contingencias que no generan pagos salariales.	52
2.2.11. Ausentismo laboral por contingencias que generan carga salarial.	53
2.2.13. De los instrumentos para el análisis de ausentismo laboral.	53
2.3. Marco conceptual.	54
2.3.1. El ausentismo laboral.	55
2.3.2. Indicadores de ausentismo laboral	58
2.3.3 Sistema de seguridad y salud en el trabajo.	62
2.3.4. Herramientas de medición de ausentismo laboral.	62
2.4 . Marco legal.	65
2.4.1. Normas internacionales y bloque de Constitucionalidad.	65
2.4.2. Parámetros Constitucionales	66
2.4.3. Leyes y Normas	68
2.4.4. Decretos y Normas	75
2.4.5. Sentencias	77
2.5. Marco Contextual	78
3. Capítulo tercero. Desarrollo metodológico.	80
3.1. Tipo de investigación	81
3.2. Muestra.	83
3.3. Instrumentos o técnicas de recolección de información.	85
3.4. Procedimientos	88
4. Capítulo Cuatro. Procesamiento de datos y análisis de Resultados.	89
4.1. Resultados de análisis de contenido	89
4.2. Resultado de la lista de Chequeo	90
5. Capítulo Quinto. Conclusiones y recomendaciones.	103
Recomendaciones	106

Bibliografía

108

Anexos

113

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Árbol de problemas.	20
Figura 2. Objetivos del proyecto de grado.	28
Figura 3. Clasificación de ausentismo laboral.	36
Figura 4. Tipo de licencias.	47
Figura 5. Resultados de evaluación de los programas.	99

LISTA DE TABLAS

pág.

Tabla No 1. Indicador de severidad según Resolución 0312	41
Tabla No 2. Indicador Frecuencia de accidentalidad según resolución 0312	41
Tabla No 3. Indicador de accidentes de trabajo mortales según resolución 0312	42
Tabla No 4. Indicador de Prevalencia de la enfermedad según resolución 0312	43
Tabla No 5. Indicador de enfermedad laboral según Resolución 0312	44
Tabla No 6. Indicador de ausentismo por causa médica según Resolución 0312	44
Tabla No 7. Resultado de Indicadores encontrados en la normatividad.	92
Tabla No 8. Resultados de lista de chequeo de ARL Sura	100
Tabla No 9. Resultados de lista de chequeo de Consorcio Express	101
Tabla No 10. Resultados de lista de chequeo Universidad Santo Tomás	102

Resumen.

Este proyecto como opción de grado de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, presenta una herramienta que permite vincular los indicadores de ausentismo laboral expresados en el SST, como los que se encuentran en la normatividad legal vigente, para así obtener una medición real del ausentismo laboral en las empresas, dado los altos índices presentados por este fenómeno, que afecta de diversas formas en la productividad, rentabilidad y clima laboral entre otros factores.

Existen varias herramientas tecnológicas diseñadas en forma de matrices que presentan indicadores de ausentismo en el mercado, entre ellas están la de la Universidad Santo Tomás, de la ARL Sura, y la construcción propia de la empresa Consorcio Express SAS, bases de análisis y evaluación para identificar los indicadores base para determinar el ausentismo laboral de las organizaciones.

Estas herramientas son alimentadas con datos de trabajadores que generan ausentismo laboral y a su vez contienen indicadores normativos o creados por las compañías, y de los cuales se elaboran informes que no obedecen a las causas reales del fenómeno de ausentismo en la empresa.

Por tanto, no todas las horas hombres trabajadas- pérdidas, se están midiendo lo cual conlleva a la toma de decisiones erróneas, toda vez que no son calculados de forma integral.

Es decir, se mide las ausencias ya sea por enfermedad laboral o común y las incapacidades que estas generan, sin embargo, no se tiene la información real del ausentismo, al no incluir otros eventos tales como permisos, licencias e incapacidades, inasistencias no justificadas, momentos de coyuntura u otras novedades, que ocasionan una serie de deficiencias a nivel de la organización que influyen perjudicialmente en la planificación laboral.

Con la realización de este proyecto, se propone una herramienta que permita obtener la información real y veraz que facilite la entrega de informes completos e integrales de la compañía, en relación con las diversas causas del ausentismo presentado en ella, durante un determinado periodo.

PALABRAS CLAVE: Ausentismo Laboral, Indicadores de ausentismo, Herramientas Tecnológicas. Seguridad y Salud en el trabajo.

Abstract

This project as a degree option of the Specialization in Occupational Risk Management, Safety and Health at Work of the University Corporation Minuto de Dios, presents a tool that allows linking the indicators of absenteeism expressed in the SST, such as those found in the current regulations, in order to obtain a real measurement of absenteeism in companies, given the high rates presented by this phenomenon.

There are several technological tools designed in the form of matrices that present indicators of absenteeism in the market, among them are that of the Santo Tomás University, of the ARL Sura, and the own construction of the company Consorcio Express SAS bases of analysis and evaluation to identify the base indicators to determine the absenteeism of the organizations.

These tools are fed with data from workers that generate absenteeism and these, in turn, have regulatory indicators or those created by organizations, and of which reports are generated that do not obey the programa de telerrealidad of the organization as they present inconsistencias with reality.

Therefore, not all male hours worked-losses are being measured, which leads to erroneous decision-making, since they are not measured comprehensively.

In other words, absences are measured, either due to work or common illnesses and the disabilities they generate, however, there is no real information on absenteeism, as it does not include permits, absences, licenses and disabilities, unexcused absences, moments of conjuncture. or other novelties that stop the production of the organization.

With the completion of this project, a tool is proposed that allows obtaining the information that allows the delivery of complete and comprehensive company reports on absenteeism presented in it.

KEY WORDS: Absenteeism, Indicators of absenteeism, Technological tools. Security and health at work.

Introducción.

La presente investigación surge al observar la necesidad de medir de forma real el fenómeno de ausentismo laboral dentro de las organizaciones empresariales, puesto que al analizar la normatividad de seguridad y salud en el trabajo contempla solo la sistematización de ausencias por enfermedad de origen común o laboral.

Además de ello, las empresas implementan matrices que no permiten observar el fenómeno de manera global; aunque la normatividad contempla que el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser integrador junto con otros sistemas, mucha de la información presentada es sesgada o incompleta.

Por esto se realiza una revisión de los indicadores normativos desde el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y otros que contemplan tanto la Legislación Colombiana, la Jurisprudencia de las Cortes, los que pueden estar en cabeza del empleador y los que se suscitan por problemáticas sociales o contingencias (imprevistos de todo tipo, casos fortuitos o situaciones que no son de su normal proceder).

Esta revisión permite crear herramientas asertivas para la medición de ausentismo laboral dentro de las empresas; que coadyuven a las organizaciones a la toma de decisiones y reconozcan las causas y efectos de las horas hombre trabajadas- pérdidas en la compañía; ya que la información que se presenta no obedece a la realidad del fenómeno dentro de las organizaciones.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas, entre ellas encontramos, una caracterización poco eficiente sobre los hechos que generan dicho

ausentismo sin la discriminación de manera asertiva. Por otro lado, existen indicadores normativos que necesariamente deben ser sujetos a una revisión acuciosa para que puedan ser implementados y permitan un análisis real de las empresas de acuerdo con las necesidades del contexto organizacional.

Así mismo las herramientas ofrecidas por distintas instituciones como ARL SURA, la Universidad Santo Tomás, o la construcción propia de la empresa Consorcio Express SAS, brindan de manera sesgada la información necesaria para observar causas y efectos de dicha ausencia, viéndose afectada la toma de decisiones en la compañía y su misma productividad.

El trabajo que se presenta a partir de la revisión de indicadores y herramientas y la construcción de una matriz que mida de manera integral el ausentismo laboral en la compañía; se realiza por el interés académico y profesional que se genera dentro del proceso investigativo de la especialización. Inicialmente con el propósito de visibilizar esas horas hombre trabajadas- pérdidas y que dicha información correspondiera a la realidad organizacional ajustada al sistema de seguridad y salud en el trabajo y la normatividad colombiana.

En segunda medida, como posible proyecto productivo que permita ser comercializado, dado que dentro de los componentes temáticos de la especialización cabe la posibilidad de creación de nichos de mercado para los integrantes del proyecto; y que a su vez permita en las empresas la necesidad de reconocer el ausentismo como un fenómeno que se da a partir de unas causas y genera como resultado consecuencias tanto económicas y productivas para la compañía.

En ese orden de ideas, para realizar la matriz como herramienta tecnológica que contempla los indicadores de ausentismo de forma real se hizo necesario utilizar como metodología el análisis de datos y de contenido de orden cualitativo y cuantitativo para poder evaluar las herramientas del mercado, revisar la normatividad, construir el producto final y presentar los resultados en el informe final.

Esto con el fin de brindar la posibilidad que la matriz creada proporcione de forma efectiva y asertiva la información a la compañía que permita medir todo el ausentismo y los motivos de ausencia de los trabajadores.

De igual manera se enfocó el trabajo en la recopilación de indicadores del sistema de seguridad y salud en el trabajo, los del marco normativo y jurisprudencial colombiano, los que las empresas pueden a su arbitrio generar y por último los de las posibles contingencias.

Con esto se busca lograr que las empresas conciban la necesidad de mitigar el ausentismo laboral y tomen la decisión de disponer recursos necesarios para continuar con la alimentación mensual del programa con el fin de que esta información sea completa para obtener resultados verídicos.

Es indispensable que la matriz esté compartida en la base empresarial y tecnológica, con el fin de que el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo lo alimente con las incapacidades de enfermedad laboral, común, accidentes laborales, permisos personales y/o familiares, licencias, etc.

Con ello se puede obtener la información de los indicadores de ausentismo para poder así ser incorporados a sus planes de mejora dentro del sistema, para prevenir y

disminuir posibles enfermedades, incidentes o accidentes en el trabajo y por fuera de él; además como apoyo organizacional y productivo de la empresa.

Por último, el trabajo se encuentra diseñado en cinco capítulos donde inicialmente se visualiza el horizonte investigativo (problema, objetivos y justificación), un segundo capítulo que obedece a los marcos de referencia donde se muestran los antecedentes investigativos relacionados con el ausentismo en las empresas, un marco teórico donde se desarrolla las principales teorías y conceptos sobre ausentismo, además de la normatividad que lo cobija.

Un tercer capítulo en el cual se presenta el marco metodológico, la línea investigativa del trabajo, tipo de metodología, técnica y herramientas para la sustentación de este.

Un cuarto capítulo que corresponde al análisis y procesamiento de la información recaudada, cronograma, resultados y discusión. Por último, las conclusiones y recomendaciones que se dieron al finalizar esta investigación.

1. Capítulo Primero Horizonte Investigativo.

El presente planteamiento investigativo pretende de forma científica, hacer visible la necesidad que tienen las empresas en sistematizar por medio de una herramienta o matriz, el ausentismo laboral bajo la normatividad del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la ley, los permisos en cabeza del empleador y las posibles contingencias que puedan suscitarse en el transcurso de la vida laboral.

1.1. Problema de investigación.

El proyecto de grado que se presenta en la especialización de Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, es el resultado de un producto de procesos de análisis e investigación realizados por el grupo.

Se da a partir de la necesidad observada de la falta de sistematización del ausentismo laboral dentro de las organizaciones, además de la ausencia de indicadores para medir el ausentismo de forma práctica, real y actualizada en el contexto empresarial teniendo en cuenta todos los factores integrales que generan pérdidas para la compañía por horas hombre perdidas.

En términos de Wolcott (2003), el objeto de estudio se construye conforme a que la investigación avanza; donde se puede resignificar con las categorías emergentes que aparecen desde la misma experticia y experiencia de los investigadores.

Inicialmente se contempla la falta de sistematización del fenómeno de ausentismo, dentro de las organizaciones, además de una ausencia de indicadores que

permitan reconocer el grado de ausentismo en términos reales en los distintos instrumentos utilizados.

Esto es causado básicamente por tres fenómenos; inicialmente por la falta de información incluida al programa de ausentismo que provenga de la normatividad vigente; en segunda medida, la ausencia de una herramienta que permita que la información sea real, precisa y concentrada conforme a las diferentes variables que se puedan presentar desde lo normativo, la disposición del empleador y las posibles contingencias. Por último, se necesita el talento humano para que esté actualizada la información como lo muestra la figura 1 el árbol de problemas:

No se atacan las causas ni se generan planes de mejora frente al ausentismo.	Procesos disciplinarios de la compañía por no acatar la normatividad.	No se controla el ausentismo, permisos o licencias por la falta de información del mismo.
E11	E21	E31
Toma de decisiones ineficientes.	Problemas de orden legal por desconocimiento de la normatividad sobre ausentismo.	Pérdidas económicas y productivas por la falta de sistematización del ausentismo.
E1	E2	E3
Falta de sistematización de manera eficiente con indicadores asertivos del ausentismo laboral dentro de las empresas.		
C1	C2	C3
No se encuentra toda la información sobre el ausentismo laboral de cada uno de los empleados por el desconocimiento normativo o de contingencias.	Ausencia de un software o herramienta tecnológica, que respalde la información donde no se pierda o dañe.	Falta de recurso humano para digitar la información.
C11	C21	C31
Ausencia de indicadores para la medición de ausentismo laboral dentro de las organizaciones.	No existe una matriz o herramienta tecnológica que mida de forma integral y bajo la normatividad el ausentismo laboral dentro de las organizaciones.	No se sistematiza la información sobre ausentismo porque no se considera importante o necesario.

Figura 1. Árbol de problemas se realiza el árbol del problema donde se expone en el eje central la problemática visibilizada por el grupo, En la parte inferior las causas y su interrelación. y en la parte superior las consecuencias y su interrelación.

En el proceso que conlleva la constitución y desarrollo de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante entender que la eficiencia de los indicadores de ausentismo en términos reales, el uso de las tecnologías o el desarrollo de las mismas

es de vital importancia para hacer más fácil este tipo de procedimientos y obtener información que sustente el mismo; además como soporte del proceso de talento humano y logístico de la empresa.

Por ende, se debe implementar este tipo de herramientas de información inmediata tanto para los empresarios, representantes legales y encargados del sistema para que ellos, estén informados y así evitar consecuencias como la toma de decisiones poco acertadas, problemas legales por el ausentismo descontrolado, uso inadecuado de los recursos y ausencias injustificadas.

Entender que los objetivos del proyecto se encuentran directamente relacionados para mitigar las posibles consecuencias existentes dentro de las organizaciones da validez al proyecto investigativo. Además, permite que las empresas tomen decisiones asertivas e impacten a nivel organizacional, entre ellos la producción y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y de calidad.

1.2. Pregunta problema.

¿Cómo sería el diseño de una herramienta que permita medir indicadores de ausentismo laboral que dé cumplimiento al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco normativo colombiano, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Diseñar una herramienta para la medición de indicadores de ausentismo laboral que dé cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el marco normativo colombiano, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones.

1.3.2. Objetivos Específicos.

Evaluar 3 programas existentes para la medición de indicadores de ausentismo laboral con el fin de determinar el cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el marco normativo colombiano, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones.

Establecer los indicadores en la medición de datos reales del ausentismo laboral, el cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el marco normativo colombiano, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones.

Construir la herramienta tecnológica o matriz con los indicadores de ausentismo laboral que permita en tiempo real la identificación de datos y demostrar los niveles de ausentismo según las circunstancias del empleado, veracidad y consecuencias para la organización.

1.4. Justificación.

El proyecto se encuentra encaminado hacia la construcción de una matriz con los indicadores de ausentismo laboral, donde inicialmente se propone una revisión de 3 programas construidos para la medición de estos y su respectiva evaluación; estos programas se encuentran implementados actualmente en diferentes empresas. Esto se hace con el fin de determinar las fortalezas y debilidades de cada uno de los programas y con base en lo anterior, determinar las variables que estos omiten por ausentismo laboral, así como aquellos indicadores que contemplan para ser incorporados en la matriz y de esta manera sea una herramienta tecnológica integral que coadyuve a las organizaciones.

Dicha herramienta o matriz se adecuo para que cumpla con los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual es taxativa su implementación, pero que además contemple otros indicadores que provienen de la normatividad colombiana, posibles contingencias sociales y necesidades del servicio que se encuentran en cabeza del empleador.

Esto permite que los indicadores generen una evaluación de ausentismo en la compañía de forma sistemática y caracterizada, donde se incluya no solo la enfermedad común y laboral como lo determina la Resolución 0312 de 2019, sino que además sean tenidos en cuenta los permisos, licencias remuneradas y no remuneradas, derechos adquiridos como las vacaciones y capacitaciones y posibles contingencias como la que actualmente atraviesa el país con el COVID 19.

Así mismo, por contingencias organizacionales como reuniones sindicales, huelgas o ausencias por temas sociales como pueden ser por causa de paros o protestas que impidan la movilidad hacia la empresa, y necesariamente deben ser tenidos en cuenta para la toma de decisiones a nivel gerencial.

En ese orden de ideas es indispensable medir en datos reales, los índices de horas trabajadas y determinar causas y consecuencias que se pueden presentar por dicho fenómeno dentro de la organización.

Así mismo, responde a la necesidad que tienen las compañías de evidenciar indicadores eficaces y eficientes, que proporcionen la posibilidad de tomar decisiones acertadas para la reorganización de su empresa.

De acuerdo con la encuesta realizada por Fenalco Cundinamarca, reveló que el 92% de las incapacidades recibidas por las empresas son de origen común y un 8% por accidente de trabajo o sintomatología profesional, (Prevencionar, 2016). Estos indicadores varían de acuerdo con cada contexto empresarial, aunque no se tiene en cuenta otros factores que impiden reconocer realmente las horas laboradas y pérdidas.

De igual forma, cabe anotar que en cada empresa aproximadamente existe un 65% de los empleados, que acuden al médico cada seis meses y las empresas reciben incapacidades médicas al mes. Es importante reconocer que estos permisos e incapacidades son de orden legal, y por su parte es deber de la empresa valerse de mecanismos que permitan observar las horas no laboradas por el ausentismo (Prevencionar 2016).

Por otra parte, cabe señalar que existen casos de ausentismo, donde las personas acuden al médico de manera mensual, especialmente para hacer seguimiento a enfermedades crónicas que exigen tratamientos y terapias especializadas. En la conferencia de Borad Canadá se indicó, que un porcentaje del 15% de los trabajadores lo hacen de manera mensual, el 30% lo hace trimestral, el 34% semestral, y el 21% anual, con el fin de hacer controles médicos. (The conference borad of Canada, 2013).

A partir de esta información, los contextos empresariales deben diseñar sistemas de información que permitan evidenciar las horas laborables y las de ausentismo real, pues la organización puede verse afectada por las consecuencias que trae consigo este fenómeno, más aún cuando no se tienen las razones del mismo y que pueden causar problemas directos en la prestación del servicio o en los procesos productivos también en los diferentes sistemas y procedimientos organizacionales.

Se puede considerar que el ausentismo trae una serie de consecuencias directas e indirectas. Las primeras relacionadas con el aspecto económico por horas improductivas, además de consecuencias legales por la no actualización y retroalimentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y por ende procesos disciplinarios. Además, en el sistema de calidad organizacional y los procesos internos. Y como consecuencias indirectas, la existencia de una sobrecarga a los demás empleados, desmejora del ambiente laboral e higiene industrial en cuanto al aumento de estrés laboral y consecuencias legales que son de estricto cumplimiento.

Las empresas han implementado programas promovidos por las ARL, creaciones propias o diseños creados por las Universidades como es el caso del programa de la Santo Tomás para la medición del ausentismo en tiempo real, precisamente dando

respuesta la problemática presentada, donde se observa ciertos faltantes que impiden obtener información real de las horas hombre perdidas.

Ahora bien, lo que se pretende es construir una matriz que cumpla con los indicadores normativos, y aún más allá que cumpla con las necesidades del contexto empresarial. Para que así las empresas puedan beneficiarse y conocer el estado actual de su organización en lo relacionado con el ausentismo real y por ende las consecuencias que pueden acarrear y cómo mitigar sus causas.

De igual manera, responder con la necesidad de generar nichos de mercado donde exista un ganar-gana; pues, para los investigadores existe un beneficio académico donde se desarrollan las competencias necesarias para realizar un análisis empresarial en cuanto al fenómeno estudiado; e innovador ya que le puede generar ingresos al promover este tipo de herramientas en diferentes niveles organizacionales.

Para las empresas, con la implementación de la matriz y evaluación efectiva de los indicadores se benefician en el orden organizacional, productivo y legal, conduciendo a la toma de buenas decisiones y la generación de planes que disminuyen el ausentismo.

Por último, para la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se le daría parte del reconocimiento por permitir ahondar en el campo investigativo y académico a los estudiantes.

1.5 Alcance del proyecto.

El proyecto propone realizar una herramienta o matriz que le permita a las organizaciones empresariales, reconocer el fenómeno de ausentismo incorporando los

indicadores propuestos por el Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo, además de otros indicadores necesarios para identificar las horas hombre laborables perdidas, lo cual consiente ser implementado por cualquier empresa.

En esa medida también es un insumo para que las compañías generen sus propias matrices de ausentismo laboral, de acuerdo a las necesidades de cada contexto empresarial, pues en esta investigación se dan las bases legales y posibles contingencias que se presentan en la vida productiva de la organización.

Los objetivos del proyecto se encuentran directamente relacionados con el alcance de la investigación, toda vez que al implementar la matriz esto conlleva a mitigar las posibles consecuencias existentes dentro de las organizaciones, relacionadas con el fenómeno de ausentismo laboral y contribuye a que las empresas tomen decisiones asertivas e impacten a nivel organizacional entre ellas, al proceso de producción, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el proceso de Calidad. Como se muestra en la figura No. 2

TÍTULO DEL PROYECTO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS.
DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL	Diseñar una herramienta para la medición de indicadores de ausentismo laboral que dé cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el marco normativo colombiano, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones.	Evaluar 3 programas existentes para la medición de indicadores de ausentismo laboral con el fin de determinar el cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el marco normativo colombiano, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones.	Realizar una revisión y evaluación de los indicadores que están inmersos en ellos, y de lo que les hace falta bajo la normatividad existente.	Obtener las fortalezas y debilidades de cada una de las herramientas evaluadas, que permitan orientar la construcción de la matriz con los indicadores faltantes en cada uno de estos.
		Establecer los indicadores en la medición de datos reales del ausentismo laboral, el cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el marco normativo colombiano, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones.	Se realiza un análisis del contenido de la normatividad del sistema de seguridad y salud en el trabajo, las normas colombianas, aspectos de contingencia e indicadores que pueden surgir de acuerdo con el contexto empresarial.	Se obtienen indicadores para nutrir la matriz de ausentismo laboral global de la empresa y se pueda precisar las causas de esta.
		Construir la herramienta tecnológica o matriz, con los indicadores de ausentismo laboral que permita en tiempo real la identificación de datos y demostrar los niveles de ausentismo según las circunstancias del empleado, veracidad y consecuencias para la organización.	Desarrollo la matriz en Excel con los indicadores obtenidos y la evaluación de los instrumentos anteriores.	Crear una herramienta que facilite la medición real efectiva de las variables relacionadas con el ausentismo, la cual, al ser diligenciada correctamente apoyará la toma de decisiones organizacionales y el cumplimiento normativo del SST

Figura No 2 Objetivos. De acuerdo con la problemática presentada se proponen tanto las actividades para realizar como los resultados esperados con el proceso de investigación.

2. Capítulo segundo. Referentes investigativos, teóricos y normativos sobre el ausentismo laboral y sus indicadores, un fenómeno empresarial poco sistematizado en las organizaciones.

En el capítulo segundo de la investigación, se adelantó el estudio de los referentes que constituyen la base que sustenta los resultados aportados por la misma. de manera que las categorías están presentes en todo el desarrollo y la resolución de la problemática planteada en el problema.

2.1. Antecedentes investigativos.

A partir de las implicaciones que tiene el ausentismo laboral en las organizaciones, bajo el entendido de que tal figura es considerada como uno de los desencadenantes del incremento de costos y reducción de la productividad; las organizaciones han optado por tener un registro de control de las horas laborales de cada trabajador(a), mediante el cual se determine el número de ausencias y las causas de las mismas, con el fin de evaluar la herramienta más acorde a cada sector de la economía y que de cumplimiento con la normatividad vigente tanto del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como el marco legislativo que toda organización debe cumplir.

Para tal fin, tanto los procedimientos y las acciones se deben ejecutar para la optimización de recursos de las empresas. Por lo anterior se retoma en el presente trabajo investigaciones internacionales y otras realizadas en Colombia, encaminadas al estudio y medición del ausentismo laboral y como antecedentes investigativos que sustentan el proyecto de investigación.

2.1.1. El ausentismo a Nivel Internacional.

Para el presente trabajo se toman investigaciones internacionales enfocadas en el ausentismo laboral, como la ejecutada por la Universidad Rey Juan Carlos denominada “*El absentismo laboral en España del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial*”, en la cual se enmarcaron aspectos fundamentales para la medición de este fenómeno, como la relación entre el número de horas perdidas y el número de horas posibles laboradas en tiempos determinados (mes, trimestre); así mismo se estableció que el ausentismo legal debe ser discriminado del ausentismo injustificado y debe realizarse una medición individual para ambos conceptos. (Sánchez Gallo, 2013).

Por otro lado, se analizó la obra desarrollada por la Universidad de la Rioja mediante el trabajo denominado “*Absentismo laboral y métodos de motivación*”. En tal trabajo se consideró la existencia de varios tipos de ausentismo, como el voluntario, involuntario y el presencial. Por lo que se concluye que es indispensable que los empresarios analicen, el problema de origen de cada una de las ausencias, las causas y las soluciones pertinentes, ya que actualmente en España solo el 38% de las compañías realizan análisis para la medición de costos directos y el 20% de los costos indirectos que ocasiona el ausentismo. (Irigaray García, C. 2017)

Por su parte, estudios realizados en América Latina, como el desarrollado en la Escuela de salud pública facultad de medicina universidad de Chile, denominado “*Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud de Chile*” manifiesta que el mayor índice de ausentismo se origina por causa médica y su medición se establece de la construcción de la tasa de incapacidad, frecuencia y gravedad, obteniendo como consecuencias organizacionales los altos

costos, los que a su vez son clasificados en directos e indirectos. Respecto de los primeros se hace referencia al gasto que se realiza la empresa al reemplazar al trabajador ausente, y costos indirectos siendo los relacionados con el gasto económico que surge de la seguridad social y asistencia médica del trabajador. (Rojas Concha, L. 2014).

2.1.2. El ausentismo en Colombia.

A nivel nacional también se han desarrollado procesos de investigación que dan cuenta del fenómeno de ausentismo laboral y sus efectos en el campo organizacional.

En tal sentido, de acuerdo a la revista de salud de la Universidad del Bosque, se determina que existen factores que intervienen netamente en el ausentismo en las organizaciones, que provienen de criterios del individuo, del trabajo, pero adicional de otros factores que se deben tener en cuenta desde el ámbito, social, económico y político; para tal efecto enfatiza que la medición del ausentismo laboral en las empresas, presenta falencias en su procedimiento, ya que no existe un protocolo estandarizado que permita su medición y una adecuada interpretación, a pesar de contar con indicadores divulgados globalmente que ayudan a la obtención de datos, cifras comparativas y metas.

Por su parte establece el análisis objetivo de un programa enfocado al ausentismo laboral, el cual se obtiene previo a un estudio de causas y un registro de carácter sistemático que se prolongue en el tiempo, para que de esta manera los costos pueden disminuirse por esta causa, bajo una sistematización de diagnóstico, evaluación y manejo oportuno de cada uno de los factores. (vol. 5. 2015)

Ahora bien, verificando el estado del arte de la problemática presentada en esta investigación, tenemos como referente el estudio realizado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, denominado *“Diagnóstico y propuesta de mejora al proceso de “Obtención y Análisis de indicadores de Ausentismo laboral”* el cual realiza un estudio de una empresa del sector salud ubicada al Suroccidente de Colombia; en el que se establece un diagnóstico por medio de la metodología Observacional - Descriptiva, determinando la identificación del proceso y subprocesos asociados al resultado final del consolidado de indicadores, evidenciando irregularidades como que no hay una trazabilidad para el resultado final de la información de las incapacidades, licencias o permisos laborales, así mismo deficiencias en el método utilizado para caracterizar los datos de ausentismo laboral, lo cual representó reproceso y limitaciones en el momento de generar un diagnóstico objetivo de ausentismo laboral en la empresa. (Díaz Vera y otra, 2017).

Así mismo, se determinó que la organización objeto de estudio, utilizaba como herramienta para obtención de indicadores macros en el programa Excel, herramienta ésta que presentó inconvenientes durante el procesamiento de la información, generando errores en la ejecución de la descarga de los informes, lo cual no asegura su veracidad.

Por otro lado, un estudio realizado por la Universidad de Cartagena. *“Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la Ciudad de Cartagena”* mediante la aplicación de una metodología de carácter cualitativa y analítica, implementó la medición del ausentismo teniendo en cuenta la frecuencia, la gravedad y la relación con el total de horas hombre trabajadas, obteniendo como resultado que la causa más recurrente de las ausencias corresponde a

situaciones de carácter personal, conllevando a problemáticas como que el rendimiento laboral sea deficiente, afectación de la productividad en la organización, generando costos que no solo son asumidos por la organización, si no por los empleados y las entidades de seguridad social. (Jiménez Villalva y otra. 2017)

En igual sentido, se trae a consideración de los lectores del presente documento, el estudio realizado por la Universidad Minuto de Dios, denominado “*Análisis del Ausentismo en Mundigramas S.A.S para el Desarrollo de un Programa de Mitigación de Riesgos*”, el cual se realizó por medio de una metodología descriptiva, y aplicando la evaluación de indicadores establecidos en la Resolución 1111 de 2017 y la NTC 3793 y que Concluye que el ausentismo de la organización objeto de estudio entre los años 2015 y el 2017, se originan por situaciones de causas médicas de origen profesional y común, por lo que se diseñó una herramienta que permitió analizar las variables de acuerdo a criterios como tiempo de ausentismo, clasificación de origen, días de incapacidad, diagnóstico, determinando los costes que genera en la nómina y sobrecostos por pérdida de producción, retraso en la entrega de productos, reprogramación de procesos productivos, lo cual de acuerdo al estudio permitió mejorar la productividad de la compañía.(Santos Velázquez y otra, 2018).

Manifiesta también el informe, que la herramienta creada para el análisis de los indicadores del ausentismo permitió establecer que las causas relevantes se encontraron asociadas a riesgo biomecánico, determinando un plan de acción y el desarrollo de un programa en el Sistema de Seguridad en el Trabajo más acorde a la entidad.

Otros de los estudios consultados como referente, es el realizado por la Universidad del Rosario, denominado “*Ausentismo Laboral: Impacto en la*

Productividad y estrategias de control desde los programas de Salud Ocupacional”, determinó que cualquier estrategia enfocada en reducir las tasas de ausentismo de una organización, debe direccionarse como primera medida en la implementación de ambientes saludables desde el criterio de salud física y salud mental, reiterando que el manejo de los niveles de ausentismo debe ser una acción estratégica primordial en la gestión de talento humano dentro de una organización ya que a partir del seguimiento y control de estos resultados, se asegura el rendimiento y productividad empresarial. (Borda j, y otro 2017).

Reitera el trabajo antes mencionado, la importancia de mantener un adecuado manejo del ausentismo el cual debe encontrarse determinado a cada tipo de ausencia, ya que a pesar de los costos tan altos que generan en la organización, hay entidades que mantienen registros y mediciones ineficaces, haciendo que el análisis de la información sea difícil de establecer; mientras que de la verificación de otras empresas se pudo establecer que existen otras organizaciones que mantienen un sistema robusto de registro de ausencias, pero presentan divergencias al no tener claro una estandarización sobre el verdadero foco del ausentismo laboral.

Finalmente, la investigación realizada por la Universidad del Rosario determinó que era necesario realizar una profundización en el diagnóstico de ausentismo, así como de los principales factores determinantes, ya que se evidenció durante la investigación, variaciones en el comportamiento del proceso ejecutado, teniendo en cuenta que en Colombia el costo del ausentismo puede encontrarse en un aproximado del 1.5 de su fuerza laboral. (Borda M. y otro, 2017)

De acuerdo al análisis realizado de las investigaciones, se concluye que, entre los resultados planteados como efectivos en la disminución del ausentismo, resulta primordial establecer una nueva política empresarial encaminada a la prevención de riesgos laborales que brinden la posibilidad de promover la salud dentro y fuera de las organizaciones.

2.2. Marco Teórico.

A partir de una aproximación dentro del Marco Teórico que esté en concordancia con el problema propuesto, de igual forma con los diferentes objetivos y que cumpla con una función fundadora para la realización del instrumento que mida los indicadores reales de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la normatividad vigente y las contingencias que se puedan dar dentro de la producción empresarial, es todo un reto, pues se debe realizar una indagación constante de categorías que se relacionen entre sí y puedan ser la base para el material presentado.

Por ende la realización de este marco, permite describir categorías y subcategorías que sustentan la discusión en torno a la problemática descrita por los investigadores y como elementos teóricos básicos con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos y el desarrollo de la matriz para la medición del ausentismo laboral, en cumplimiento con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la normatividad vigente y las posibles contingencias de la organización en concordancia con la discusión epistemológica y aporte a la especialización.

2.2.1. Principales causas del ausentismo laboral en Colombia.

Existen varios autores y fuentes que determinan las causas del ausentismo laboral en Colombia, los cuales, sin duda alguna, trae consigo una serie de consecuencias que implican detrimento tanto de la producción como de la ganancia empresarial.

En tal sentido, se pretende analizar estas causas desde las diferentes posturas teóricas para comprender mejor el fenómeno del ausentismo y la necesidad de incorporar una matriz que mida y controle las ausencias de los trabajadores.

Para Mc. Mutual (2017). Afirma que existen diversas clasificaciones de ausentismo laboral y por ende las causas que las determinan. En tal sentido, se debe tener en cuenta que las ausencias se ciñen a unos criterios básicos, donde responden a dos enfoques específicos, el primero si son trastornos de salud y en segunda medida si están o no remuneradas.

	Ausencia relacionada con la salud	Ausencia no relacionada con la salud
Ausencia subsidiada	Ausencias por motivos de salud certificado por médico (IT)	> Vacaciones > Licencias y permisos > Actividades sindicales
Ausencia no subsidiada	Ausencias por motivos de salud no justificados	Otras ausencias no justificadas (huelga...)

Figura No 3. Clasificación de ausentismo laboral según Mc Mutual

Seguidamente Bautista España & Valencia Molano, (2015) proponen causas de ausentismo laboral relacionadas con múltiples factores y que estos pueden ser consecuencia de otros. En tal sentido se presentan a partir de los roles desempeñados por los trabajadores y se pueden determinar en el ámbito laboral, social y económico.

A nivel Laboral el ausentismo se genera por la fatiga, por tareas repetitivas, monótonas y parcializadas que traen como consecuencia el desinterés y desmotivación que hacen que el trabajador desarrolle apatía por el trabajo y busque la evasión por medio de permisos o causas médicas.

En segunda medida como causa del ausentismo laboral según los autores, encontramos situaciones médicas como enfermedades tanto de origen laboral o común, que son habitualmente la causa principal de este fenómeno, y que se desarrolla por épocas de alta productividad o en procesos internos de la compañía que requieren mayor o menor esfuerzo tanto físico como mental.

A nivel económico, las causas del ausentismo laboral se presentan en la medida que el trabajador no se siente cómodo con el salario devengado ya que percibe que su esfuerzo no se ve recompensado de manera justa en la compañía. Por ende, se generan ausencias justificadas o no justificadas al trabajo.

Por último, a nivel Social, donde se presentan dos tipos: el primero El ausentismo previsible y justificado donde la empresa está informada previamente de la ausencia, y se produce por causas reconocidas legalmente o permisos que están dentro del reglamento interno trabajo. Y segundo; causas de ausentismo no previsible y sin justificación, donde se abandona del puesto de trabajo sin autorización de la empresa, simplemente el trabajador no llega o se pierde de su sitio de trabajo en las cuales se encuentra las llegadas tarde, o contingencias por parte del trabajador imprevistas. (2015).

Otro importante referente de las causas de ausentismo laboral es la relacionada por la institución Provisionar (2016), donde plantea que estas ocurren por diferentes eventos y que pueden darse por el fuero interno del trabajador, en la medida que es el que presenta problemas para cumplir con las funciones laborales por ausencia o también por la organización por *“la eficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente.”*

Provisionar propone las siguientes causas (2016):

- *Enfermedad comprobada.*
- *Enfermedad no comprobada.*
- *Diversas razones de carácter familiar.*
- *Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.*
- *Faltas voluntarias por motivos personales.*
- *Dificultades y problemas financieros.*
- *Problemas de transporte.*
- *Baja motivación para trabajar.*
- *Clima organizacional insostenible.*
- *Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.*

- ***Las principales de estas causas son:***
- *Enfermedad no comprobada.*
- *Razones familiares.*
- *Retardos involuntarios por fuerza mayor.*
- *Faltas voluntarias por motivos personales. (2016).*

A partir de lo descrito por las teorías desarrolladas por los diferentes autores sobre las causas del ausentismo laboral, se pueden tomar como base para la generación de

indicadores de ausentismo que conduzcan a observar cuántas horas hombre son trabajadas y cuales se han perdido durante el proceso productivo de la empresa.

2.2.2. Consecuencias del ausentismo laboral en Colombia.

Como sustento del proyecto se puede determinar dos tipos de consecuencias: las directas y las indirectas.

En primera medida, las consecuencias directas se encuentran relacionadas con el proceso de productividad y costos en términos económicos para lo cual la organización. Provisionar (2016). afirma que:

Un elevado absentismo laboral puede contribuir a reducir la productividad de una empresa, provocarle problemas organizativos y generar altos costes, ya que hay que cubrir el puesto del absentista, su ausencia puede provocar que haya maquinaria que no se utilice. (Provisionar, 2016).

En ese orden de ideas para la empresa se constituye como un gasto debido puesto que el hecho de que el trabajador no desempeña su labor asignada deja de un lado la producción o tiene que designar a otro empleado para que lo realice. Además de tener que lidiar con distintas variaciones en cuanto a cómo superar el ausentismo del trabajador (2016).

En segunda medida como consecuencias indirectas del ausentismo laboral se tienen el control de este, y el diseño de programas para la disminución de este. A nivel legal y

disciplinario si no se lleva a cabo dicho control. Y por último la reorganización de las empresas y de las funciones cuando el trabajador se ausenta.

2.2.3. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus indicadores de ausentismo laboral.

Dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado por el decreto 1072 de 2015 y reglamentado por la resolución 0312 de 2019 en su artículo 30, determina varios indicadores que generan ausentismo laboral. los cuales se mencionan a continuación:

- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral
- Ausentismo por causa médica.

De los cuales solo alguno de ellos, Severidad de accidentalidad, y Ausentismo por causa médica determinan los días y horas laborales trabajadas.

2.2.3.1. Severidad de accidentalidad.

La severidad de accidentalidad responde a los días que el trabajador deja de asistir a la empresa por un accidente laboral, el cual se debe hacer de manera mensual donde se utiliza la fórmula y establece los días perdidos por cada 100 trabajadores.

Resolución 0312 de 2019 (Art. 30)
<p>Severidad de accidentalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Periodicidad mínima: mensual ● Definición: Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes ● Fórmula: (Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100 ● Interpretación: Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo

Tabla No 1. Indicador de severidad según Resolución 0312 de 2019

2.2.3.2. Frecuencia de accidentalidad.

El indicador de frecuencia de accidentalidad de la [Resolución 0312 de 2019](#), indica la cantidad de accidentes en el trabajo mensualmente por cada 100 empleados.

Resolución 0312 de 2019 (Art. 30)
<p style="text-align: center;">Frecuencia de accidentalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Periodicidad mínima: mensual ● Definición: Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes ● Fórmula: (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100

- **Interpretación:** Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo

Tabla No 2. Indicador Frecuencia de accidentalidad según Resolución 0312 de 2019

2.2.3.3. Proporción de accidentes de trabajo mortales.

En la resolución 0312 de 2019, el indicador determina durante un año laboral cuántos accidentes de trabajo con víctima mortal ocurrieron por cada 100 trabajadores.

Resolución 0312 de 2019 (Art. 30)
<p>Proporción de accidentes de trabajo mortales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Periodicidad mínima: anual ● Definición: Número de accidentes de trabajo mortales en el año ● Fórmula: (Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100 ● Interpretación: En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales

Tabla No 3. Indicador de accidentes de trabajo mortales según Resolución 0312 de 2019

2.2.3.4. Prevalencia de la enfermedad laboral

En la Resolución 0312 de 2019, el indicador determina la cantidad de personas que persisten con enfermedades laborales por cada 100.000 trabajadores en el periodo que determine el empleador. Esto implica que el factor que se debe usar es 100.000, es decir, el Ministerio del Trabajo ha determinado que $n = 5$.

Resolución 0312 de 2019 (Art. 30)
<p>Prevalencia de la enfermedad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Periodicidad mínima: anual ● Definición: Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo ● Fórmula: (Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100.000 ● Interpretación: Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z

Tabla No 4. Indicador de Prevalencia de la enfermedad según Resolución 0312 de 2019

2.2.3.5. Incidencia de la enfermedad laboral.

Igualmente, la incidencia de la enfermedad laboral como indicador establece los nuevos casos de enfermedad laboral por el tiempo que determine el empleador. De igual manera se determinó por el Ministerio de Trabajo que $n = 5$, es de 100000.

Resolución 0312 de 2019 (Art. 30)
<p>Incidencia de la enfermedad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Periodicidad mínima: anual ● Definición: Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo ● Fórmula: (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100.000 ● Interpretación: Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z

Tabla No 5. Indicador de enfermedad laboral según Resolución 0312 de 2019

2.2.3.6. Ausentismo por causa médica.

Con este indicador en la Resolución 0312 de 2019, la medición se debe realizar mensual. lo cual determina los días de ausencia por incapacidad ya sea por enfermedad común o laboral por cada 100 trabajadores.

Resolución 0312 de 2019 (Art. 30)
<p>Ausentismo por causa médica</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Periodicidad mínima: mensual ● Definición: Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica ● Fórmula: (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100

- **Interpretación:** En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica

Tabla No 6. Indicador de ausentismo por causa médica según Resolución 0312 de 2019

Como nota aclaratoria frente a los días que se deben cargar como ausentismo laboral, por las implicaciones económicas que trae consigo la muerte del trabajador o la pérdida de capacidad laboral, no existe reglamentación normativa, pero se acude a la norma NTC 3701:1994, donde establece los días cargados según la parte del cuerpo afectada, pero no ofrece un valor para días cargados por muerte.

Para Safesya (2020) indica que:

Al revisar la NTC 3701, se encuentra que los valores fueron tomados de una norma internacional: ANSI Z-16-1 y Z-16-2. El numeral 2.1 de la ANSI Z-16-1 establece: “La muerte ocasionada por lesiones de trabajo tendrá un cargo en tiempo de 6.000 días”.

2.2.4. De los indicadores generales de ausentismo laboral.

A partir de la revisión normativa y las causas generales del ausentismo laboral establecidas por los autores en el numeral 2.2.1, se hace necesario destacar los siguientes indicadores y por tanto incorporarlos en la matriz o herramienta para la medición de ausentismo real.

2.2.5. Los indicadores establecidos por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

Los cuales se desarrollaron ampliamente en el numeral 2.2.3. para dar cumplimiento a la reglamentación emanada por el Ministerio de Trabajo.

2.2.6. Los indicadores de ausentismo laboral que emanan de la ley.

Existen eventos de ausentismo laboral los cuales están amparados por la ley y que por ende le generan al empleador una carga salarial y una disposición tanto organizacional como presupuestal de los mismos. Estas ausencias del trabajador a la empresa son determinadas por el código sustantivo de trabajo, la ley 1822 de 2017 y Ley 1361 de 2009.

2.2.6.1. Licencias remuneradas.

Las licencias remuneradas son inasistencias de los trabajadores a su labor que le generan costos a la empresa los cuales se determinan bajo la normatividad vigente.

Para Martínez Méndez (2014): considera que:

La licencia de manera genérica como el acto justificado de abstenerse de ejecutar las labores (es decir, todo lo que esté por fuera de la prohibición del núm. 4 del art. 60 del CST), abarcaría un sinnúmero de supuestos y, desde luego, no todos serán tratados, pues cada uno ameritaría un artículo especial, tales como la huelga, la incapacidad médica, los descansos remunerados y algunas causales de suspensión del contrato. Por tanto, nos enfocaremos esencialmente en los que por su propio nombre son denominados licencias (por

el CST) y guardan relación con la definición antes dada. Las cuales podemos clasificar de la siguiente manera:

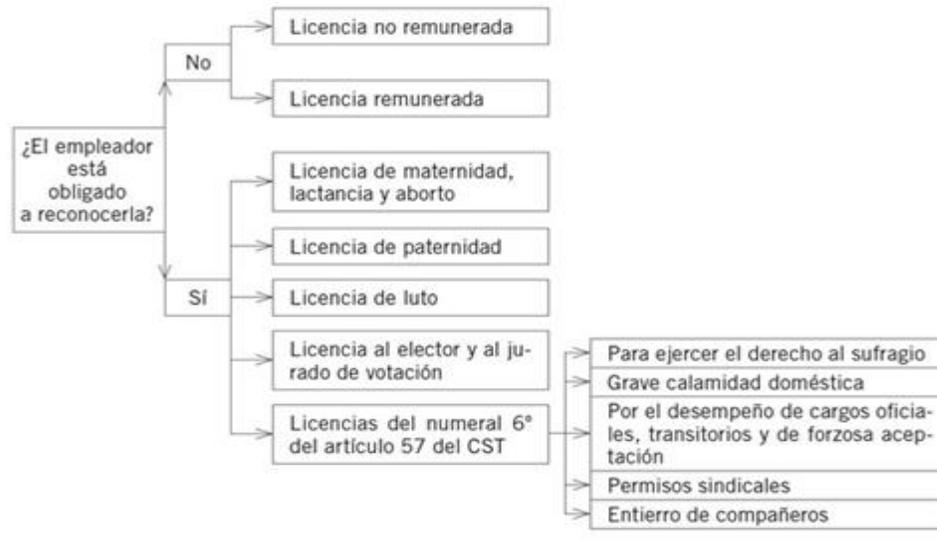


Figura No 4 Clasificación de licencias según Martínez Méndez tomado de :

http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_05a0e24446da0146e0530a0101510146

A partir de esto, se tomarán las siguientes fórmulas para evidenciar tanto las horas perdidas programadas para los trabajadores y el porcentaje de las mismas mensualmente.

- **No. de días de licencia * horas laborales= Horas no trabajadas.**
- **No. de días de licencia * 100 / días laborales del trabajador mensual = porcentaje de días perdidos.**
- **(Número de días de licencia de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100**

Con estas fórmulas se puede determinar las horas perdidas mensualmente, además del porcentaje con relación a los días laborales por trabajador y por último a los días que el trabajador deja de asistir a la empresa por licencias el cual se debe hacer de

manera mensual, donde se utiliza la fórmula y se establece los días perdidos por cada 100 trabajadores.

2.2.7. Permisos a cargo del empleador.

Para Martínez Méndez (2014). Los Permisos voluntariamente otorgados por el empleador hacen referencia a los que otorga el empleador, aquellos que no se prevé que el empleador deba reconocer, sino que quedarán sujetos a lo que, de acuerdo con sus necesidades y organización de trabajo, esté en capacidad y disposición conceder. muchos de estos se encuentran contemplados en el reglamento interno del trabajo y están condicionados por este.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se pueden tomar indicadores a partir de los días no laborados o por horas no laboradas.

- **No. de días de permiso * horas laborales= Horas no trabajadas.**
- **No. de días de permiso * 100 / días laborales del trabajador mensual = porcentaje de días perdidos.**
- **(Número de días de permiso de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100**

Con estas fórmulas se puede determinar las horas perdidas mensualmente por permisos, además del porcentaje con relación a los días laborales por trabajador y, por último, a los días que el trabajador deja de asistir a la empresa por permisos el cual se debe hacer de manera mensual donde se utiliza la fórmula y establece los días perdidos por cada 100 trabajadores.

2.2.8. Ausentismo por Derechos adquiridos. Inasistencias legales.

Básicamente se encuentran dos ítems sobre este tema. Por un lado, la inasistencia a la empresa por las vacaciones que el código sustantivo de trabajo prevé en su artículo 188. Donde el empleado tiene derecho a 15 días hábiles continuos por cada año de trabajo. y otro hace parte de las capacitaciones que se generan al interior de la organización, las cuales deben dar cumplimiento al sistema de seguridad y salud en el trabajo. Además de las relacionadas con las funciones propias desempeñadas al interior de la empresa y todas aquellas que brindan la posibilidad de tener un mejor ambiente laboral y desempeño personal (Actividades recreativas, culturales y deportivas). contempladas en la ley 50 de 1990 en su artículo 21.

Por ende, las fórmulas de los indicadores quedarían de la siguiente forma:

- **15 días vacaciones * horas laborales= Horas no trabajadas.**
- **15 días de vacaciones * 100 / días laborales del trabajador mensual**
= porcentaje de días perdidos.
- **(15 días de vacaciones de trabajo en el mes + número de días**
cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100

Cabe decir que de la misma manera se aplicaría para las capacitaciones.

2.2.9. Ausentismo laboral que no generan pagos salariales, pero sí impactos económicos en la producción

Muchas de estas causas de ausentismo se encuentran reguladas en la normatividad vigente, aunque como consecuencia directa encontramos que no le generan obligaciones salariales para el empleador, si perjudican en cuanto a la producción de la empresa se refiere.

2.2.9.1. Licencias no remuneradas.

Son solicitudes que el empleado realiza al empleador para ausentarse de su labor por varios días, evento que se encuentra regulado en la circular 027 de 2020 del ministerio de trabajo en concordancia con el artículo 51 numeral 4 del código sustantivo del trabajo. así como no genera carga salarial cumple con los mismos efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se pueden tomar indicadores a partir de los días no laborados o por horas no laboradas.

- **No. de días de licencia no remunerada * horas laborales= Horas no trabajadas.**
- **No. de días de licencia no remunerada * 100 / días laborales del trabajador mensual = porcentaje de días perdidos.**
- **(Número de días de licencia no remunerada en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100**

2.2.9.2. Suspensión disciplinaria.

Esta inasistencia del trabajador a su jornada laboral hace referencia, a aquellos casos en los que el empleado incurrió en faltas y como resultado se procede una sanción. Por lo general este tipo de inasistencias se encuentran reguladas en el reglamento interno de trabajo y el numeral 4 artículo 51 del código sustantivo del trabajo, donde expresa la calificación de la falta y como resultado una suspensión de la jornada laboral.

Para tomar los indicadores se expresan de la misma forma como las licencias no remuneradas.

2.2.9.3. Detención preventiva.

Cuando se habla de detención preventiva se encuentra en términos de derecho penal, y se configura en el momento que el empleado comete una conducta punible y por consiguiente fue retenido por el ente jurídico correspondiente. Para efectos de la inasistencia laboral esta retención no es causal de despido inmediato a menos que el delito se haya cometido contra la empresa. Por tanto, se constituye en causal de suspensión del contrato, cuando ésta no es superior a ocho días como se establece en el numeral 6 del artículo 51 y artículo 62 numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.2.9.4. Inasistencia injustificada.

Son las ausencias por parte del trabajador a su cargo sin ninguna excusa, lo cual puede traer como consecuencias amonestaciones, llamados de atención, suspensión del contrato de trabajo o puede utilizarse como terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa regulado por el artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

2.2.10. Ausentismo laboral por contingencias que no generan pagos salariales.

Este indicador hace referencia frente a casos fortuitos o de fuerza mayor que impidan que tanto el trabajador como el empleador les sea imposible la prestación del servicio o la realización del objeto contractual. Esto se encuentra regulado en el numeral 1 del art. 51 del Código Sustantivo de Trabajo – CST donde se suspende el contrato.

Casos como incendios de la compañía, destrucción total o parcial de la empresa, terremotos o fenómenos naturales son algunas de las causas del caso fortuito o fuerza mayor, donde el trabajador está eximido de prestar servicios y el empleador de pagar el salario, subsistiendo las demás obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, así como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión en los términos de ley.

2.2.11. Ausentismo laboral por contingencias que generan carga salarial.

Con relación a este tipo de indicadores de ausentismo, se puede tomar como ejemplo lo sucedido en la pandemia que actualmente atraviesa el mundo, o epidemias locales o dentro de la misma empresa.

En donde el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud lo tomaron como enfermedad laboral en los contextos donde existe contacto directo con el virus, también es cierto que para el empleador le genera una carga salarial ya que son muchos los casos donde no se puede producir.

Este tipo de contingencias y ausentismo se encuentra regulado en el decreto 676 de 2020.

2.2.12. De los instrumentos para el análisis de ausentismo laboral.

Dentro de los diferentes sistemas que se deben establecer en las organizaciones en cabeza de los jefes de recursos humanos, son contemplados a partir de las dinámicas que se tienen dentro de la organización, en términos considerados, por Byars & Rue (1996, pg. 32), Los sistemas de medición laboral son, “considerados como un método de revisión de progreso” debido a que son herramientas que permiten evaluar el potencial del empleado.

Si bien es cierto, que el fenómeno como tal de ausentismo es considerado dentro de la empresa como una problemática que impide el funcionamiento y la producción de la misma, es su vez una oportunidad de mejorar y mitigar las situaciones presentadas por este.

Por ende, el uso y aplicación de un sistema de medición con herramientas de ausentismo laboral que permitan indagar en los diferentes aspectos que pueden influir en el ambiente y la producción se hacen necesarios.

De acuerdo con las indagaciones realizadas dentro de la investigación se encuentra que son pocas las empresas que realmente tienen una herramienta que permita visualizar de forma efectiva el ausentismo laboral con sus diferentes causas. Aunque si se lleva un registro de dicho fenómeno, no es efectivo a la hora de reconocer todas las horas hombre laborables perdidas tanto por trabajador ni las causas que lo condujeron.

Por último, cabe señalar que los instrumentos para la medición de ausentismo laboral se constituyen con el fin de crear alternativas para la mitigación de dicho fenómeno sin ir en contravía de los derechos laborales de los trabajadores, y por otra parte en pro de la organización para que puedan ser asertivas la toma de decisiones a nivel administrativo y gerencial de manera que se continúe con el mejoramiento de la empresa y el desempeño de los trabajadores.

2.3. Marco conceptual.

El marco conceptual se centra en la aclaración de aquellos conceptos utilizados dentro de la investigación y que están directamente relacionados con el ausentismo laboral, indicadores, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y los instrumentos de medición.

En este orden de ideas, se hace importante aclarar que muchos de los términos y conceptos también son abordados desde las diferentes teorías contempladas en el marco teórico y, por tanto, hacen su debido aporte para la triangulación de la información.

2.3.1. El ausentismo laboral.

El ausentismo laboral es el principal concepto que sustenta la investigación, cabe anotar que este término se ha utilizado desde diversos autores, pero con una interpretación diferente, por ende, se toman los postulados conceptuales para evidenciar y sustentar el desarrollo del trabajo investigativo.

El término de ausentismo laboral *es* considerado desde muchos ámbitos y con muchas aristas, para Tamues, R (2018), lo considera desde una perspectiva de salud pública con incidencia en el ámbito económico:

“El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su 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, pues 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. (, 2018, pág. 101)

Desde esta perspectiva cabe aclarar que el fenómeno debe ser analizado de una manera multidimensional y no solo desde la afectación de la empresa, sino que además desde la misma salud del trabajador o las posibles contingencias que dentro de su entorno puedan generar tal ausentismo.

Por otro lado, se encuentra el concepto de la Organización Mundial de la Salud citado en Sánchez (2016) contempla el ausentismo como:

La organización mundial de la salud (OMS) hace alusión al ausentismo laboral como la inasistencia “por causas directa o indirectamente evitables, tal como la enfermedad cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”. (Sánchez, Volumen 5, pág. 44)

De igual manera la autora hace alusión al concepto dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde lo define como:

La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” (11). Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea. (Sánchez, Volumen 5, pág. 44)

Si bien es cierto el ausentismo es tomado por la OMS, como la ausencia del trabajador por enfermedad y la OIT como la ausencia por otros factores sin tener en cuenta las vacaciones o huelgas. Para efectos del trabajo de investigación se toman estos dos indicadores, ya que la herramienta se constituye de manera general y se toma todas las inasistencias contempladas tanto por la normatividad colombiana como las no contempladas por esta.

A su vez molinera (2006), también hace su aporte describiendo el origen del ausentismo laboral, afirmado que:

El absentismo tiene su origen en el vocablo absentis, con el cual se denominaba a los terratenientes irlandeses, que abandonan sus tierras para afincarse en Inglaterra, el absentismo es el incumplimiento por parte del empleado a sus obligaciones laborales, faltando al trabajo cuando estaba

previsto acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o totalidad de la jornada. (Molinera, 2006, pg. 19).

De acuerdo con el proceso de investigación realizado, este concepto es el más ajustado frente a la creación de la herramienta que mide el ausentismo laboral ya que se ajusta y alinea con los objetivos propuestos y más aún se puede conocer de forma efectiva tanto las causas como las horas hombre laborables perdidas.

Por otro lado, cuando se habla de absentismo se debe remitir precisamente a la ausencia física de la persona en determinado sitio o lugar, durante determinado tiempo previamente acordado o señalado. Para Cuevas (2011) señala que:

La “ausencia” es, por lo tanto, el período no previsto de tiempo perdido y “ausente” el trabajador que no concurre a su labor y “ausentista” es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana. Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen. (Yuridi CUEVAS, 2011).

Reconocer el ausentismo laboral como un fenómeno multidimensional susceptible de ser estudiado desde diferentes posturas, es supremamente relevante ya que tanto para la organización como para el trabajador genera estrategias para la mitigación del mismo.

El ausentismo laboral es un fenómeno universal que se funda como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social”. (Sánchez, Volumen 5, pág. 44).

2.3.2. Indicadores de ausentismo laboral.

El término de indicador hace referencia a *“una expresión cuantitativa observable y verificable que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad. Esto se logra a través de la medición de una variable o una relación entre variables”*. (CONEVAL, 2013).

Por tanto, los indicadores simplifican la realidad para arrojar datos requeridos, mide de forma cuantitativa y permite comparar la situación actual de un análisis y comunica información relacionada con un tema en específico, en este caso el fenómeno de ausentismo laboral y las horas hombre laborales no trabajadas. (Departamento Nacional de Planeación).

En el caso de ausentismo laboral los indicadores son de vital importancia, puesto que contienen variables que permiten hacer una medición más precisa para una toma de decisiones más concreta y acertada, ya que el fenómeno como tal es considerado una cesación de la vida productiva de la empresa, con problemáticas tanto directas como indirectas como lo sugiere Adrha (2013):

El ausentismo es considerado como una restricción en la productividad debido a los altos costos directos e indirectos que se generan, estos repercuten en la competitividad de una organización, por consiguiente, el ausentismo es evaluado y analizado por indicadores, los cuales son nutridos de información conglomerada en un proceso de Obtención y Análisis de indicadores en todas las áreas adscritas a la estructura organizacional. (2013, pág. 1).

De igual forma se deben presentar los indicadores para dar cumplimiento con la reglamentación legal, y en cumplimiento del contrato de trabajo y los efectos que tiene este.

La cantidad de horas teóricas que un empleado tiene que cumplir, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, en los respectivos Convenios Colectivos de Trabajo, en los regímenes específicos de las empresas o en los particulares para determinados sectores o regiones del país. ((ADRHA, 2013, pg. 2)

A nivel internacional los indicadores de ausentismo laboral deben estar encaminados a la consecución de datos que permitan observar no solo las causas a nivel médico, sino que además den cuenta tanto de los grupos que más se ausentan y los oficios que promueven este ausentismo. Berracocal (2012) enfatiza lo siguiente:

La obtención de indicadores de absentismo laboral como lo son: la tasa de absentismo, índice de frecuencia, índice de gravedad y duración media. Con el análisis de estos indicadores, se determinan cuáles son los grupos ocupacionales que más incapacidades presentan y los centros de trabajo que proporcionalmente son más afectados por el absentismo laboral por causa médica, así como las posibles causas. (Berrocal, 2012, pg. 2)

Por tanto, la aplicación de la normatividad frente a los indicadores de ausentismo laboral y la construcción de los mismos, dentro de la organización que establezcan una información acertada está en cabeza del empleador ya que es el reto que se presenta como apoyo a todos los sistemas de gestión, producción y talento humano de la compañía. Molinera (2006) establece que:

La medición del ausentismo laboral es un gran reto que tienen las compañías puesto que no hay un acuerdo unánime sobre los índices a utilizar, puesto que complica extraordinariamente la comparación de estos entre distintas organizaciones. (Molinera, 2006, pg. 81).

En Colombia, tratándose del ausentismo laboral y con relación al ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y como quiera que este fenómeno es uno de los factores críticos que perturba la economía nacional, el mismo Estado ha dispuesto normas

orientadas a controlar, prevenir y mitigar este fenómeno y por consiguiente, a ofrecer condiciones garantistas que coadyuven a que los empleados tengan continuidad dentro de las organizaciones, de cara a la presencia de factores de riesgo con el fin de contribuir a minimizar dicho ausentismo. Aunque cabe aclarar que frente a indicadores de ausentismo laboral solo se encuentran contemplados los que derivan de la enfermedad laboral y común directamente señalados en el decreto 1072 de 2015, de forma general emanado del Ministerio de Trabajo y en forma específica en la resolución 0312 de 2019 de la misma entidad.

Cabe señalar que la importancia de generar los indicadores de ausentismo laboral, se dan a partir del reconocimiento de las causas de los mismos, por tanto, se puede realizar un análisis a fondo de dicha información ya que es bien sabido que este flagelo origina problemas en toda la organización, con resultados no tan satisfactorios en el proceso productivo, el ambiente laboral y un servicio de atención al cliente deficiente entre otros factores.

Además de generar alta preocupación al personal de talento humano por la inasistencia de los trabajadores, provocando enfermedades a nivel psicológico y físico, como también retrocesos en los procesos organizacionales y un mal desempeño de la compañía.

En este sentido, para que una organización cumpla tanto la parte normativa como los diferentes procesos internos, se deben contemplar medidas de evaluación y control que conduzcan a garantizar el cumplimiento y funcionalidad de la empresa y más aún, que contribuyan a una mejora continua.

Por tanto, la aplicación y formulación de indicadores permiten medir y facilitar la comprensión de situaciones complejas, en las que se pueden establecer acciones (Prevención y control), además de tomar decisiones asertivas a nivel gerencial, administrativo y operativo. Dicho de otra forma, un indicador puede ser una variable que intenta medir y objetivar de manera cuantitativa o cualitativa sucesos y con esto lograr respaldar acciones, evaluaciones, proponer logros o metas para la organización.

Así mismo, la normatividad contempla que las directas responsables para diseñar los indicadores de ausentismo son las aseguradoras de riesgos laborales e implementar los indicadores que más se ajusten al objetivo, para la medida exacta no solo tomando de base la enfermedad laboral sino también relacionar las citas médicas, enfermedad común, licencias remuneradas y no remuneradas.

Cabe aclarar que, aunque no existe indicadores de ausentismo por otras variables diferentes a las señaladas en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, es necesario acudir a los diferentes sistemas como el de calidad donde el tema de ausentismo puede generar implicaciones directas en la elaboración de un producto o en la prestación del servicio.

Por tanto, es necesario incluir indicadores que den cuenta de las causas de ausentismo, además de los diferentes factores del mismo, estos sustentados en la normatividad vigente, en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo o sistemas complementarios.

2.3.2. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A partir del enfoque relacionado dentro de la investigación, se hace importante discernir que es el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello la ley 1562 determina que:

El Programa de Salud Ocupacional, denominado a partir de la Ley 1562 de 2012 como “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, busca con la participación de varias disciplinas y con el compromiso activo de todos los niveles de la organización, optimizar las condiciones de trabajo y de salud, de la población trabajadora mediante acciones coordinadas de promoción de estilos de trabajo y vida saludables, la prevención y el control de los factores de riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la eficiencia del Ministerio. (Trabajo, 2016, pág. 2)

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es de carácter obligatorio dentro de las organizaciones en pro de la promoción y la prevención de enfermedades y riesgos laborales y también tiene una función subsidiaria de apoyo a los demás sistemas y procesos organizacionales.

2.3.3. Herramientas de medición de ausentismo laboral.

A partir de la observación realizada en la investigación se evidencia que en el medio empresarial existen herramientas diseñadas por la misma organización así mismo en entidades estatales.

Aunque también es cierto que existe una norma técnica que provee indicadores para la medición de ausentismo laboral, que, aunque no es de estricto cumplimiento si se puede aplicar para Colombia, esta es la NTC 7393 de 1996. En esta norma se contempla

el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país, donde se crean fórmulas para construir unos indicadores de ausentismo laboral como:

Índice de Frecuencia: Indica la relación porcentual entre el número de episodios que causan ausentismo respecto al Número de horas trabajadas por todo. (Norma, 1996)

$$IF = \frac{\text{No. de episodios de ausencia en el período}}{\text{No. total, de horas hombre programadas en el período}} \times 240.000$$

Índice de Frecuencia Incapacitante: Ausencias de trabajo con incapacidad ocurrida durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo. (Norma, 1996)

$$IFI = \frac{\text{No. de episodios de ausencia en el período con incapacidad}}{\text{No. total, de horas hombre programadas en el período}} \times 240.000$$

Índice de Severidad: Por cada cien trabajadores de tiempo completo se presentan tantos días perdidos. (Norma, 1996)

$$IS = \frac{\text{Número de días perdidos en el período} + \text{días cargados}}{\text{No. total, de horas hombre programadas en el período}} \times 240.000$$

Los días cargados estarán determinados en los casos en que se presenten ausencias que generen incapacidad producto de accidentes laborales, y se calcula con base en el porcentaje de pérdida de capacidad laboral determinado por el ente legalmente competente (ARL – Juntas de Calificación de Invalidez), y se asume que una muerte de un trabajador equivale a 6000 días.

Índice de Lesión Incapacitante: Se calcula multiplicando los Índices de Frecuencia y de Severidad y dividiendo el cociente por mil (1000). Aunque esta fórmula está determinada principalmente para la estadística de ATEL, se implementa en esta investigación con el objeto de magnificar los índices de incapacidad por enfermedad general. (Norma, 1996)

$$ILI = \frac{\text{Índice de frecuencia Incapacitante} \times \text{Índice de Severidad}}{1000}$$

Porcentaje de Tiempo Perdido: Que representa en porcentaje los días laborales perdidos por ausentismo y los días de trabajo previsto. (Norma, 1996)

$$PTP = \frac{\text{Total de días perdidos en el período}}{\text{Total, de días trabajados + días perdidos}} \times 100$$

Promedio Personas Ausentes/Día: El número promedio de trabajadores ausentes por día. (Norma, 1996)

$$PPA = \frac{\text{No. de personas ausentes en el mes}}{30}$$

Duración promedio del Episodio de Ausencia: La duración promedio del episodio de ausencia es de. (Norma, 1996).

$$DPE = \frac{\text{No. Total, de días perdidos en el período}}{\text{No. total, de episodios de ausencia en el período}}$$

Duración promedio de días perdidos por persona ausente: La duración promedio de días perdidos por persona se determinará por. (Norma, 1996).

$$\text{DPD} = \frac{\text{No. total, de días perdidos en el período}}{\text{No total de personas ausentes en el período}}$$

La herramienta diseñada para el caso de esta investigación contempla además de los indicadores que con antelación se dieron en el marco teórico para la medición de ausentismo laboral, que son fuente de información tanto a nivel legal como organizacional, los que dentro de este ítem se están desarrollando en cumplimiento con la norma técnica, pues ayuda a entender de manera global el fenómeno del ausentismo y permite la toma de decisiones a nivel organizacional.

2.4. Marco legal.

En el presente trabajo de investigación, se enuncian las principales normas legales vigentes, dentro de las cuales se enmarcan las diversas formas de ausentismo laboral en Colombia, destacando entre ellas las siguientes:

2.4.1. Normas internacionales y bloque de constitucionalidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. En la anterior definición el organismo Internacional diferencia así los dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que

se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (ausentismo laboral por causa médica).

Por otra parte, de conformidad con la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo las huelgas, las vacaciones, el embarazo y la prisión, situaciones que deberían ser incluidas en la medición del ausentismo, como quiera que a pesar de ser condiciones que están reguladas como el caso del derecho a la Huelga, representan para una organización la ausencia a laborar de un trabajador que tenía la obligación de ir a desempeñar las funciones propias de su cargo. (CUEVAS yuridy, 2011).

Así mismo la CAN (Comunidad Andina de Naciones) en su decisión 547 del 2003, ofrece los parámetros generales para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de los países miembros.

Lo que permite entender que el tema de ausentismo laboral es un asunto que se propone a nivel internacional no solo desde la perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, sino como un tema en el que confluyen diferentes disciplinas, regulado por organismos internacionales y observado y reglado por los países que hacen parte de los mismos.

2.4.2. Parámetros Constitucionales.

En la constitución Política de Colombia como norma rectora establece en su artículo 25, que:

El trabajo es un derecho y una obligación social, en todas sus modalidades, el cual de la especial protección del Estado”. Toda persona tiene derecho a un

trabajo en condiciones dignas y justas. Este derecho es la base para la realización de otros derechos humanos y consecuentes con ello para alcanzar una vida digna.

De acuerdo a lo anterior se concibe el trabajo como un derecho protegido a nivel constitucional y todo lo referente al mismo se regula y reglamenta mediante el código sustantivo del trabajo, los pronunciamientos del Ministerio del Trabajo y las sentencias de las altas cortes.

A pesar de ello al existir una relación laboral, el ausentismo como tal representa uno de los problemas más comunes en las empresas que impacta de diversas formas pues incrementa los costos de personal y aumenta la carga de trabajo. Lo que afecta en gran medida la satisfacción de los empleados y desmejora a su vez el clima laboral.

Por otro lado, también se presenta en el artículo 47 de la Carta Magna todo lo referente al derecho a la salud como un tema de orden Estatal, que se debe promover a nivel institucional como de manera personal.

Es importante entender que una de las causas del ausentismo laboral es precisamente las afectaciones de salud, que tienen los trabajadores generados en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Por ende, el Estado Colombiano mediante la Constitución Política protege este Derecho y permite que tanto las instituciones como las empresas ayuden a que la persona recupere su salud.

Por lo cual en el presente trabajo de investigación, se enuncian las principales normas legales vigentes que dan cuenta de la existencia de varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral en Colombia, las cuales han sido incluidas en la legislación de salud ocupacional, y han tenido un avance progresivo de

conformidad con los cambios evidenciados en el grado de ocurrencia dentro de las sociedades comerciales y que cada día cobra más relevancia, constituyéndose en una grave problemática que incrementa sus estadísticas. En la actualidad las distintas organizaciones, están en la obligación de considerar los índices de accidentabilidad, las bajas en general, la reducción de personal por enfermedad laboral o aquellas asociadas a algún tipo de enfermedad en particular y por tanto les asiste dentro de su órbita funcional, el imperativo de minimizar sus índices, e implementar continuamente planes de prevención, reducir los riesgos y mejorar los resultados preventivos, así como mantener debidamente actualizadas las estadísticas sobre ausentismo.

2.4.3. Leyes, Decretos y demás Normas.

Inicialmente se contempla El Código Sustantivo del Trabajo donde se consagran dentro de su articulado, diversas clases de licencias, permisos y demás prerrogativas para los trabajadores, que les permiten ausentarse de manera temporal de sus trabajos debido a eventualidades de diversa naturaleza, sin que se genere cesación de las obligaciones a cargo del empleador como el pago de salario y Seguridad Social, (excepto las estipuladas en el Artículo 51), pues en pleno goce de las mismas, se deben siempre respetar todos los derechos fundamentales y adquiridos por el trabajador, en el contrato de trabajo; entre ellas se encuentran:

El artículo 51 “*Suspensión*”, nos enlista varias eventualidades que ocasionan la suspensión del contrato de trabajo a saber:

En su numeral 4 (Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990), nos referencia dos eventualidades que generan inasistencia por parte del trabajador: 1. “*licencia no remunerada*” (También descrita en la circular 027 de 2020 emanada del Ministerio de Trabajo) y 2. La Suspensión Disciplinaria, tratándose la primera de la solicitud que hace el trabajador a su empleador, para no asistir a su trabajo durante varios días, lo que genera el no pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio, pero mantiene incólume durante la suspensión del contrato laboral, el pago y la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) en cabeza del empleador. (Sentencia T-162 del (25) de febrero de (2004), Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS), y la segunda, la “*Suspensión Disciplinaria*”, que alude a la inasistencia al trabajo, resultado de una sanción que precedió a la comisión de una falta.

Así mismo, los numerales 6 y 7 del antecedido artículo, señalan como formas de suspensión del contrato: 1. La Detención Preventiva (que es de naturaleza penal y no es causal de despido inmediato a menos que el delito se haya cometido contra la empresa), o el arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y 2. La huelga declarada en la forma prevista en la Ley (Plasmada artículo 56 Constitución Política), circunstancias que provocan la inasistencia laboral y trae consigo, para las empresas una grave afectación del buen estado de las finanzas llegando en ocasiones a causar descenso en términos de productividad y competitividad.

De igual forma el Artículo 57 “*obligaciones especiales a cargo del empleador*” de la norma antecendida, señala expresamente un conjunto de licencias de naturaleza remuneratoria de las que puede gozar el trabajador como son:

Las signadas en el numeral 6 del citado articulado, que se conceden en los siguientes eventos: 1. “Para el ejercicio del sufragio” (Art. 3 de la Ley 403 de 1997 “Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes”; 2. “Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación”(Inciso tercero del artículo [105](#) del Código Electoral); 3. “En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada” (adicionada como numeral 10 a este artículo por el artículo [1](#) de la Ley 1280 de 2009); 4. “Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización” (artículo [13](#) de la Ley 584 de 2000, “por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo” y adiciona el artículo [416-A](#) al Código Sustantivo del Trabajo) y 5. “Para asistir al entierro de sus compañeros”.

En correspondencia con lo citado en el acápite anterior, el numeral 10 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo [1](#) de la Ley 1280 de 2009, donde se concede al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral”.

Ahora bien, tratándose de los diferentes tipos de “permisos” que no se encuentran previstos en la normatividad laboral vigente como (asistir a reuniones escolares, a citas médicas, acompañar a familiares a su cargo menores de edad, tercera edad, discapacitados, para atender asuntos personales, para contraer matrimonio y diversas

causas), aunque no estén contemplados como obligatorios por la Ley, es facultativo del empleador determinar las condiciones y circunstancias en su reglamento Interno, para otorgarlos en otras palabras esta potestad se encuentra en cabeza del empleador.

Así las cosas, cabe anotar que aunque las precitadas licencias se encuentren expresadas en la ley y son debidamente autorizadas, constituyen ausencias representativas de los empleados a sus labores cotidianas y por ende se encuadran dentro de un evento de ausentismo laboral, como quiera que durante ese tiempo que se está en ejercicio de las mismas, las funciones de cada uno de los empleados deben ser ejecutadas en la mayoría de los casos, por otros trabajadores, originando dichas faltas constantes a nivel de convivencia, un mal ambiente de trabajo, así como en las relaciones interpersonales del empleado implicado. Otras veces, se pueden generar efectos graves en el tema de productividad e incluso accidentes laborales por falta de personal indispensable en algunas áreas de trabajo, como también el cumplimiento de las metas y objetivos de las organizaciones.

Ahora bien el Artículo 58 “*obligaciones especiales del trabajador*”, en el numeral 8, del mismo Código, en concordancia con los Artículos 1 de la Leyes 1468 de 2011 y 1822 de 2017, (que modifican el artículo 236 del CST), dispone por una parte que las trabajadoras en estado de embarazo deben disfrutar de una licencia remunerada de al menos una semana antes de la fecha probable del parto (Parágrafo primero Ley 1822 de 2017) y consecuente con ello de *dieciocho (18) semanas en la época de parto (Numeral 1 Ley 1822 de 2017)*.

Así mismo de conformidad con el párrafo segundo de la misma norma, el esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad la cual aplica con ocasión del nacimiento de los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. (Sentencia C-383 de 2012).

A su turno el numeral 1 del artículo 237 de Código sustantivo del Trabajo y Circular Externa 24 del 2017 del Ministerio de Salud, brinda a la trabajadora que en el transcurso de su embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, el derecho de gozar de una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas, la cual determinará el médico tratante. Consecuente con lo anterior el numeral primero del Artículo 238 de la misma norma (Modificado por el Decreto 13 de 1967. Art. 7º) confiere a la madre dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, lo que implica por tanto que la trabajadora está facultada por ley a ausentarse durante una hora diaria, tiempo que sumado durante los seis meses de vida del menor, ocasiona una serie de deficiencias a nivel organizativo que influyen negativamente en la planificación laboral y en el bienestar del resto de trabajadores, que sí están presentes en sus puestos de trabajo. (Jurídico, 2018).

Las anteriores condiciones, prescinden del desempeño de las funciones de las mujeres que ostenten este estado de embarazo y del padre respectivamente, empleados que deben ser reemplazados de manera inmediata, pues esta forma de ausentismo laboral, no será para el caso de la madre, solo por la semana previa al parto, si no que continuará por el tiempo establecido por ley para la licencia de maternidad, seguida del

tiempo concedido para lactar al infante, durante el término señalado en la normatividad, y consecuente con ello para el ejercicio de la licencia por parte del padre del nacido vivo. (Jurídico, 2018).

.El Artículo 60 “Prohibiciones a los Trabajadores”, numeral 4, indica de manera taxativa, la prohibición al trabajador, de no presentarse a laborar sin justa causa que impida el desempeño de sus labores o que cuente con el previo permiso por parte del empleador, factor este que es muy frecuente en las empresas, ya que a diario se evidencia que un gran número de trabajadores no se presentan a sus lugares de trabajos, causando un problema importante que genera notables consecuencias en todos los agentes sociales.

En el marco de las inasistencias de carácter legal a que tiene derecho el empleado podemos citar otras así: 1. Las Vacaciones (Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo) que le permite al trabajador disfrutar de (15) días hábiles continuos por cada año de trabajo, 2.Las referentes a las capacitaciones a las que debe asistir el empleado en cumplimiento de las políticas del Sistema de Seguridad Social y 3. Las dirigidas a las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, ya que autorizan el disfrute de dos (2) horas de dicha jornada, para que lo utilicen en el goce de actividades recreativas, culturales, deportivas y otras. Indistintamente de su naturaleza estas inasistencias al trabajo también son fuente generadora de ausentismo laboral, que debe ser tenido en cuenta por las organizaciones para reprogramar actividades y en ocasiones adelantar planes de contingencia laboral.

En materia de Incapacidades, como aquella condición que ocurre cuando un trabajador no es capaz de realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo, se

precisa que, en la normativa legal vigente de nuestro país, existe una pluralidad de disposiciones que giran en torno a estas circunstancias, por lo que procederemos a citar algunas de ellas:

La denominada incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional (Artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo), las Incapacidades, para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, correspondientes al régimen contributivo, y que son generadas en enfermedad general, al igual que las originadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo, (Artículo 206 de la Ley 100 de 1993). También la Incapacidad Temporal (Artículo 2) y Permanente Parcial (Artículo 5) de la Ley 772 de 2002. Las circunstancias de los trabajadores anteceditas acarrearán reducción de personal activo de una empresa y traumatismo en el cumplimiento de las obligaciones laborales que venían desempeñando, entrañando así, un significativo retroceso para la organización. (Colombia, Ley 776, 2002).

La ley 1562 de 2012, que encuadra el Sistema General de Riesgos Laborales y sus respectivos procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo, establece dentro de su contenido las estipulaciones atinentes al Accidente de Trabajo (Artículo 3), Enfermedad laboral (Artículo 40), tales sucesos comprenden ausencias a laborar por parte de los trabajadores, produciendo un impacto notorio sobre la actividad habitual de la empresa: disminuye la producción, o las ventas, o empeoran los productos, o los

servicios que la organización realiza etc., y esto significa grandes pérdidas económicas y de producción, entre otros factores. (Marín, E. 2014).

2.4.4. Decretos y resoluciones.

En el ámbito de los Decretos, mencionaremos algunos en cuyo contenido, se refleja una forma de ausentismo laboral, como respuesta a múltiples factores de índole Empresarial/Directivo y Económico:

En el Decreto 614 de 1984 “*Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país*”, Artículo 30 numeral 2, (Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015). Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015, insta a la ejecución de una serie de actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas (Díaz, M. , 2017).

El Decreto Ley 1295/94, señala la responsabilidad a cargo de cada organización, en lo que concierne a documentar el comportamiento de la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y las condiciones que pueden generar ausentismo laboral. Artículos 36, 42, 44, 47, 61. (Ministerio de Gobierno de la República de Colombia, 1994)” (Díaz, M., 2017).

El Decreto 1072 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”, Norma que derogó todas las normas preexistentes

que versen sobre las mismas materias de que trata su contenido, entre estas el Decreto 1443 de 2014 y demás.

Esta norma Ostenta una gran relevancia habida cuenta, “*que recoge las normas anteriores expedidas por diversos organismos gubernamentales, y que tiene como objetivo el de reconocer, anticipar, evaluar y tratar los riesgos*” a los que pueden estar expuestos los trabajadores y que afecten su salud o su seguridad mientras ejercen su labor, y dentro de su contenido precisa sobre la identificación de los peligros y evalúa los riesgos a los que se exponen los trabajadores. (Mosquera. 2017).

Por último en el rango de Decretos signamos el 676 de 2020 (que modifica el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014 “*Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*”, incluyendo la enfermedad COVID-19, Virus identificado - COVID-19, en la Sección II Parte A del Anexo Técnico, que forma parte integral del aludido Acto Administrativo, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

Tal disposición, emana dentro del marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarado mediante el Decreto 417 de 2020,(que se suscita no solo a nivel nacional sino mundial), lo que entraña, que con ocasión de la llegada de esta pandemia, que no solo trajo consigo, como efecto adicional al de la salud pública, un mayor desempleo y peores condiciones laborales de miles de trabajadores, sino también, altos índices de ausentismo laboral de los empleados, que padecen esta enfermedad, colocando de relieve un aumento sustancial del desempleo a escala incalculable y un considerable aumento de la crisis financiera.

La Resolución 0312 de 2019, en su artículo 30, establece varios indicadores que generan ausentismo laboral tales como: 1. Frecuencia de accidentalidad, 2. Severidad de accidentalidad, 3. Proporción de accidentes de trabajo mortales, 4. Prevalencia de la enfermedad laboral, 5. Incidencia de la enfermedad laboral, 6. Ausentismo por causa médica. Destacando de los aludidos la Severidad de accidentalidad, y Ausentismo por causa médica, ya que sirven de herramienta para las empresas de medición del ausentismo laboral, de sus trabajadores. (Ministerio de trabajo, 2019)

La Norma Técnica Colombiana NTC 3793 “*Salud ocupacional. Clasificación registro y estadísticas del ausentismo laboral*”, reviste vital importancia para las entidades, teniendo en cuenta que sirve como un instrumento para establecer los lineamientos, clasificación, registro y el seguimiento del ausentismo en las empresas del país. (Díaz, M., 2017)

2.4.5. Sentencias

En el marco de la jurisprudencia es pertinente traer como ejemplo la Sentencia C-930 de 2009, magistrado ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. trata de la demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 6° (parcial) del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, declarando exequible la expresión "Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2)

últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas”, contenida en el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo”. (Echeverri, J. 2017).

2.5. Marco contextual.

Este proyecto fue desarrollado en Bogotá Colombia, en el marco del proceso investigativo de la Especialización de Gerencia del Riesgo Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universitaria Minuto de Dios.

De acuerdo al método de investigación utilizado y el direccionamiento que se le dio desde el horizonte investigativo cabe aclarar que no presenta trabajo de campo como tal, aunque por ser de tipo descriptivo se realizó análisis teórico y normativo acucioso, donde da como resultado la elaboración de una herramienta que permite en términos reales la medición del mismo.

De tal forma, que el instrumento resultado de la investigación como el análisis profundo del sustento académico escrito en este documento, puede ser aplicable en diferentes contextos del ámbito organizacional, pequeñas, medianas y grandes empresas del territorio Nacional.

El análisis realizado inicialmente para observar el tema de ausentismo laboral en las organizaciones se produce a partir de la evaluación de tres herramientas existentes, que corresponde a entidades radicadas en la Ciudad de Bogotá.

La primera herramienta se centra en el diseño de una matriz desarrollada por la Universidad Santo Tomás, institución católica privada de educación superior, la cual fue implementada en la subred de salud de Bogotá. Capítulo tercero. Desarrollo Metodológico.

La segunda herramienta corresponde a la entidad privada ARL Sura, Administradora de Riesgos Laborales perteneciente al grupo de inversiones suramericana, entidad que actualmente funciona a nivel nacional la cual presta sus servicios en la asesoría para consolidar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en diferentes entidades del país y genera una matriz con los indicadores de la resolución 0312 de 2019, donde se contempla el ausentismo como un indicador causado únicamente por la enfermedad laboral y la incapacidad.

Por último, se analizó la herramienta generada institucionalmente por la empresa Bogotana Consorcio Express, concesionario del Sistema Transmilenio del componente troncal y zonal de la ciudad, fundada en el año 2010. En esta herramienta se contemplan las causas de ausentismo generadas igualmente por el Estado de salud, la enfermedad y las incapacidades.

En conclusión y de acuerdo con lo anteriormente descrito, se puede afirmar que el marco contextual del presente proyecto se centra en la descripción de indicadores, la evaluación de herramientas para la medición del ausentismo laboral, y la construcción de la macro que le permita a las organizaciones observar este fenómeno. Todo esto en el marco del desarrollo del proyecto de investigación como proyecto de grado de la especialización actualmente cursada.

3. Capítulo tercero. Diseño Metodológico.

Dentro del contexto empresarial existen relaciones laborales especialmente las constituidas entre empleador y empleado, mediadas por la legislación colombiana y el contrato de trabajo.

Por tal motivo la reflexión constante sobre esta relación, y en especial lo referente a los fenómenos que de una u otra forma están vinculados con la empresa y los trabajadores, abren el campo propicio para la investigación y las formas de incidir en pro de la mejora o visibilización de problemáticas en concreto, permitiendo generar posibles alternativas de solución.

En tal sentido, el ausentismo laboral como fenómeno que nace desde la relación Empleador-trabajador dentro de un contexto empresarial o institucional, es un fenómeno observable, medible y por ende objeto de estudio que puede favorecer en los procesos organizacionales de las compañías y además de dar cumplimiento con la normatividad vigente colombiana.

En esta apuesta investigativa se presenta una revisión sistemática de referentes normativos y teóricos, datos e información, que se recogen durante el proceso de formación de la especialización, y el análisis de los mismos, pero sobre todo con la firme intención de dar una alternativa de solución que sea útil y aplicable dentro de las organizaciones y que contribuya a disminuir los problemas generados a partir del ausentismo laboral.

Por tal motivo el diseño metodológico se encuentra orientado precisamente a dar respuesta a los objetivos propuestos, dentro de la investigación para obtener tanto los

indicadores como la herramienta que ayude a la medición del ausentismo dentro de las diferentes organizaciones y que se ajusten a las necesidades de cada uno de los contextos.

3.1. Tipo de investigación.

El proyecto de Grado acorde a los parámetros éticos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en el marco de la Especialización en Gerencia del Riesgo Seguridad y Salud en el Trabajo permite el desarrollo e implementación de propuestas de intervención, que ayuden tanto a las empresas como a los trabajadores en la solución de problemáticas existentes, en este caso en específico frente al ausentismo laboral.

Tanto el documento como la herramienta de medición de ausentismo laboral son el resultado de la investigación realizada en grupo, acompañado de un producto de emprendimiento e innovación como lo es, una macro en Excel que permite la medición de los indicadores de inasistencia de los trabajadores a la empresa de manera real.

Enmarcado dentro de la línea de INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Y la sublínea Implementación de las TIC 's en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Permite que las empresas tomen decisiones asertivas frente al fenómeno del ausentismo laboral o se generen estrategias para la disminución de este.

Dentro de la construcción investigativa se empleó el enfoque del paradigma Cualitativo de investigación, ya que permitió recoger información con base en

discursos jurídicos y normativos, además de observar el fenómeno de ausentismo laboral, como una situación presentada por las personas dentro de las organizaciones y con ello se logró dar respuesta a dicho fenómeno, con la interpretación de significados e indicadores recopilados a través de las diferentes fases del proyecto .

Sin embargo, cabe afirmar que el enfoque cualitativo analiza el conjunto del discurso entre los sujetos y la relación de significado para ellos, además de construir conocimiento gracias al comportamiento entre las personas implicadas y el objeto de estudio analizado. (Ibáñez, J (1992).

En ese orden de ideas se puede decir que el enfoque cualitativo no es completamente hermético ni una camisa de fuerza. Para Bonilla (1997) afirma, que no es válido establecer una separación tajante entre los enfoques metodológicos porque estos se complementan, ya que la realidad social es una que se pueden abordar desde distintos enfoques del conocimiento y necesariamente tienen que complementarse.

Para el caso en específico de la investigación, al momento de diseñar las herramientas para recopilar la información se tomaron desde el análisis de contenido y la check list; donde se puede evidenciar que los datos cuantificables recopilados

colaboran para analizar el problema desde lo cualitativo y así poder construir la herramienta y dar solución del problema.

Es importante reconocer, que además de presentar un análisis de datos desde las dos perspectivas y los resultados que se presentan tienen mayor solidez sustentados desde el enfoque cualitativo. (Sampieri,2006).

De igual manera, se planteó el método descriptivo el cual tiene como propósito definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio y permite generar resultados de orden cualitativos. (Sampieri, 2006).

Este tipo de método permitió obtener datos descriptivos para realizar la evaluación objetiva, de programas existentes para la medición de indicadores de ausentismo laboral, y estos a su vez expresarlos en términos cualificables. Donde se puede evidenciar un análisis de los indicadores que requiere la norma tanto por enfermedad laboral e incapacidad, asimismo los obtenidos por el análisis de contenido de los documentos teóricos y legales que dieron como resultados indicadores reales que devienen de muchos otros factores o acontecimientos sociales que no permiten que el trabajador llegue a laborar a su puesto de trabajo

3.2 Muestra.

Para la realización de este proyecto se tomaron como muestra los documentos teóricos y normatividad vigente del Estado Colombiano, además de tres instrumentos creados para la medición de indicadores de ausentismo laboral; los cuales han sido

diseñados bajo la normatividad nacional, específicamente la contemplada en la Resolución 0312 del 2019, la cual refiere la medición de ausentismo por causa médica como los son:

1. Frecuencia de accidentalidad
2. Severidad de accidentalidad
3. Proporción de accidentes de trabajo mortales
4. Prevalencia de la enfermedad laboral
5. Incidencia de la enfermedad laboral
6. Ausentismo por causa médica.

Con base en lo anterior, se realizó la evaluación de tres aplicativos utilizados en diferentes compañías en la actualidad, el primero de ellos es el instrumento creado por estudiantes de la Universidad Santo Tomás, el cual cuenta con 34 indicadores de los cuales 28 son con base del cumplimiento del SGSST, y 6 son para la medición del ausentismo laboral en la compañía.

Dado lo anterior se debe tener en cuenta que solo se estaría midiendo las causas médicas de ausencia de los trabajadores, pero no se está teniendo datos exactos de permisos, licencias, calamidades, retardos o inasistencias injustificadas.

El segundo instrumento es el suministrado por la entidad privada Administradora de Riesgos Laborales ARL Sura, en el cual se evidencian indicadores que miden ausentismo laboral por causa médica ya sea de origen laboral o común, pero no se tiene en cuenta factores externos que también conllevan a inasistencia laboral y baja productividad.

Y, por último, el tercer instrumento a evaluar es el creado e implementado por la empresa concesionaria de Transmilenio Consorcio Express, el cual también cuenta con indicadores basados solamente en ausencia por causa médica ya sea de origen laboral o común.

3.3. Instrumentos o técnicas de recolección de información.

La herramienta de recolección de datos utilizada en este proyecto investigativo está en concordancia con cada uno de los objetivos específicos y obedece a los enfoques cuantitativo y cualitativo del proyecto.

Inicialmente se elaboró una Batería de investigación denominada Lista de chequeo. La cual fue diseñada por el grupo investigativo para poder desarrollar la debida evaluación de los instrumentos.

Tal como lo afirma Oliva (2009), la lista de chequeo es una herramienta metodológica que integra componentes y criterios para realizar un control y evaluación de un proyecto. Dichos componentes deben encontrarse coherentemente organizados para detallar la presencia o ausencia de elementos enumerados, por ocurrencia o por porcentaje de cumplimiento. Por otro lado, Mancera (2008) menciona la existencia de diversos formatos de listas de chequeo de acuerdo con la actividad y/o programa, reiterando que de acuerdo al asunto particular se debe elaborar una lista de chequeo.

El objetivo de dicho instrumento es verificar los indicadores de ausentismo que se encuentran en cada uno de los tres programas objeto de estudio, (Universidad Santo

Tomás, ARL Sura, Consorcio Express SAS) así como, los que no se encuentran inmersos en ellos contemplados en la normatividad existente. Su estructura consta de 28 indicadores por los que se pueden presentar ausentismo en el contexto laboral, para los primeros 16 indicadores el peso porcentual asignado fue de 4% y de 3% para los 12 siguientes. Lo anterior con el fin de lograr la evaluación del 100% de las causas de ausentismo laboral presentan dentro de las diversas compañías; cabe aclarar que dicha herramienta genera resultados de tipo cualitativo.

Se mantiene como categoría la lista de chequeo u hoja de verificación de carácter estructurado, que permite verificar el grado de cumplimiento e inclusión de indicadores de ausentismo por diversidad de factores que lo pueden ocasionar, el objetivo de realizar la evaluación porcentual de los indicadores llevados actualmente en las compañías en la medición del ausentismo laboral es conocer con exactitud el porcentaje de indicadores que actualmente están en seguimiento y cuales faltan incluir para análisis y toma de decisiones acertadas dentro de las organizaciones.

Simultáneamente a la elaboración de la batería, se aplicó a diferentes documentos, tanto teóricos como legales el análisis de contenido, dicha herramienta obedece al enfoque cualitativo y permite una consulta profunda de las causas del ausentismo laboral que se presentan en las organizaciones y son respaldadas por la normatividad vigente colombiana, así como las estipuladas para dar cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para López (2002), hace referencia que el análisis de contenido es una herramienta sistemática para organizar y analizar una gran cantidad de información relativa al objeto de estudio investigado.

Esta herramienta de análisis se centra en la escogencia de textos y documentos científicos, planes de estudio, leyes, investigaciones, etc. Donde se toman las categorías importantes que permitan sustentar el objeto de investigación.

Además, dicha herramienta se centra en el método investigativo descriptivo, el cual permite descubrir los componentes básicos de un fenómeno para este caso en específico, las causas y la reglamentación del ausentismo laboral. cabe indicar que el análisis de contenido es una de las herramientas más utilizadas para la observación documental (López 2002).

Por último y de acuerdo al desarrollo de los objetivos específicos se crea una macro en Excel que permite inicialmente sistematizar diferentes procesos, para este caso en específico los indicadores de ausentismo laboral dentro de las organizaciones.

Igualmente permite conocer exactamente las horas laborales perdidas y la justificación de las ausencias. Así mismo facilita arrojar datos para que el empresario o jefe de recursos humanos realicen el debido análisis del fenómeno, trayendo beneficios en los diferentes procesos empresariales y la toma de decisiones a nivel legal, administrativo, productivo, económico y de talento humano.

3.5. Procedimiento.

Fase 1. Identificación de las causas y los indicadores que pueden generar ausentismo en el contexto laboral y que se encuentran cobijados bajo la normatividad legal colombiana. (Análisis de contenido).

Fase 2. Aplicación de la lista de chequeo a los tres programas existentes objeto del presente estudio, teniendo en cuenta la calificación de cada uno de los indicadores, si el programa cumple se califica con 5 de lo contrario será igual a 0.

Fase 3 análisis de los resultados de la lista de chequeo, donde se empleó estadística descriptiva por medio de un gráfico que consolidó los resultados porcentuales evaluados.

Fase 4. Determinación de los indicadores por ausentismo, faltantes en los programas (Universidad Santo Tomás, ARL Sura, Consorcio Express SAS), para ser contemplados en el diseño y sistematización de la herramienta que se creará para la medición de indicadores de ausentismo laboral.

Fase 5. Construcción de la macro de acuerdo a los indicadores constituidos bajo la normatividad y las causas de los mismos.

4. Capítulo Cuatro. Procesamiento de datos y análisis de Resultados.

De acuerdo con la aplicación de las herramientas y baterías, diseñadas para la recopilación de la información, el enfoque y método investigativo, en este capítulo se presenta la triangulación de la información, la cual en términos coloquiales es el análisis de resultados aportados por los datos recopilados, sobre ausentismo e indicadores de este.

4.1. Resultados del análisis de Contenido.

De acuerdo con el análisis de contenido realizado en los diferentes documentos y sustentados dentro de los marcos de referencia, se observó que para realizar una medición real y dar cumplimiento a la normatividad legal colombiana, se deben tener los siguientes indicadores.

1. Los indicadores de la resolución 0312 de 2019.
2. Indicadores relacionados con las Licencias Remuneradas.
3. Indicadores por permisos concedidos a los trabajadores.
4. Indicadores por inasistencias legales.
5. Indicadores de ausentismo que no generan obligaciones salariales, pero sí impactos en la producción.
6. Indicadores por contingencias.
7. Indicadores de ausentismo laboral norma técnica NTC 3793 de 1996.

Igualmente, esta información recopilada se tuvo en cuenta para la realización de la lista de chequeo, y la construcción de la macro en Excel con sus respectivas fórmulas.

4.2. Resultado de la lista de Chequeo.

A partir de la información obtenida por el análisis de contenido de los textos normativos y teóricos, se propusieron indicadores adicionales de ausentismo, este considerado como la ausencia total o parcial del trabajador del lugar o sitio donde desempeña su función (concepto desarrollado ampliamente en el marco teórico y conceptual). Estos indicadores se originaron a partir de las causas y deben ser tenidos en cuenta dentro de las compañías, con el fin de medir integralmente las ausencias laborales y determinar las causas que no solo se presentan por temas médicos sino además por factores externos que se encuentran respaldados en la normatividad vigente colombiana.

En ese orden de ideas, la check list, diseñada para el trabajo de investigación tiene como objetivo realizar una evaluación de los indicadores de ausentismo laboral que contempla la resolución 0312 de 2019, y visualizar si contempla esas otras causas que se determinaron a partir de los resultados arrojados con el análisis de la normatividad y situaciones sociales que impiden que el empleado se ausente del lugar o sitio laboral.

A partir de esto, se evidencia la ausencia de indicadores por diferentes causas fuera de las médicas, las cuales se deben tener en cuenta para medir el ausentismo laboral real en las diferentes empresas.

Además, se evidenció a partir de la revisión de la herramienta de la ARL SURA, que esta, suministra instrumentos para medir el ausentismo solo con el fin de dar cumplimiento ante entidades reguladoras, lo que conlleva a que la mayoría de las empresas que apliquen esta herramienta no cuenten con datos reales de ausentismo en sus análisis estadísticos.

Se puede inferir que las tres herramientas (Anexos, 2,3,4) que se evaluaron mediante la check list, dan cumplimiento a la resolución 0312 de 2019 frente a los temas de indicadores; pero en cuanto a la medición holística en relación con otros tipos de ausencias, en los que incurren los trabajadores no fueron contempladas.

Para la realización de la check list se tuvo en cuenta los siguientes indicadores estructurados a partir del análisis normativo y teórico, los cuales son la base para la respectiva evaluación de las herramientas para la medición de ausentismo laboral.

1. Causas médicas., que responden a la resolución 0312 de 2019
2. Licencias remuneradas.
3. Permisos.
4. Inasistencias legales.
5. Ausentismo que no genera obligaciones salariales, pero sí impactos en la producción.
6. Contingencias.

A partir de estas 6 causas se tomaron 28 indicadores los cuales son los que se implementaron en la Check list como se muestra en la siguiente tabla.

<i>Indicadores de ausentismo en SST</i>				
CAUSA	Días	Horas	Sustento jurídico.	
<i>Enfermedad común</i>	No específica		La enfermedad común es todo tipo de condiciones de la salud que son alteradas por agentes ajenos al trabajo, es decir cualquier tipo de variación en la salud del paciente que no es resultado de la exposición a los factores del trabajo y resolución 0312/ 19	
<i>Enfermedad laboral</i>			Según el artículo 4 de la ley 1562 del 2012 y la resolución 0312/ 19. es cualquier alteración a la salud que si es producida por la exposición a agentes inherentes a la actividad laboral.	
<i>Accidente laboral</i>			La ley 1562 del 2002 y la resolución 0312/ 19 se tiene como accidente de trabajo a todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, funcional o Psiquiátrica, una invalidez o muerte	
LICENCIAS REMUNERADAS				
CAUSA	Días	Horas	Sustento jurídico.	

<i>Licencia por luto</i>	5 días hábiles	40	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Numeral 6.
<i>Licencia por sufragio.</i>	½ día.	4 horas	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Numeral 6.
<i>Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.</i>	1 día	8 horas	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Numeral 6.
<i>Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En cargo de jurado de votación.</i>	1 día	8 horas	De acuerdo con lo establecido en el Artículo 105 del Código Electoral, los ciudadanos seleccionados como jurados de votación tienen derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, que puede hacerse efectivo frente al respectivo empleador dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de la elección.
<i>Licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.</i>	No especifica siempre y cuando se sustente la grave calamidad.		Código Sustantivo del Trabajo Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Numeral 6. Sentencia T-113/15
<i>Licencia para desempeñar comisiones sindicales</i>	No especifica siempre y cuando no cause grave		Código Sustantivo del Trabajo Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Numeral 6.

	daño en la producción.		
<i>Licencias para asistir al entierro de sus compañeros</i>	Solo una parte de los trabajadores y durante el sepelio	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Numeral 6.	
<i>Licencia por votación.</i>	4 horas	El artículo 3° de la Ley 403 de 1997, establece que todo ciudadano que acredite haber ejercido el derecho al voto en forma legítima, podrá disponer de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector.	
<i>Licencia de Maternidad</i>	18 semanas Calendario	864 horas	LEY 1822 DE 2017. Art. 236. Donde establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
<i>Licencia por paternidad</i>	8 días hábiles	64 horas.	LEY 1822 DE 2017. Art. 236. Parágrafo 2. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a 8 días hábiles de licencia remunerada de paternidad.
PERMISOS			
CAUSA	Días	Horas	Sustento jurídico.

<i>Permisos para asistencia a reuniones escolares</i>	No se especifica	Los permisos de trabajo son las autorizaciones dadas por el empleador a sus empleados para que se puedan ausentar de su lugar de trabajo por un tiempo determinado, algunos de ellos se encuentran contemplados en el reglamento interno de trabajo o convenciones sindicales o se dan a discrecionalidad del empleador.	
<i>Permiso de asistencia a citas médicas.</i>			
<i>Permiso de asistencia a citas para familiares</i>			
<i>Permiso para asuntos personales</i>			
<i>Permiso por contraer matrimonio.</i>			
<i>Permiso por diversas causas. (transporte, cuidado a familiares, etc.)</i>			
INASISTENCIAS DE CARÁCTER LEGAL			
CAUSA	Días	Horas	Sustento jurídico.

<i>Vacaciones</i>	15		El Ministerio del Trabajo en Colombia define las vacaciones laborales en un período de descanso remunerado de 15 días hábiles, continuos o consecutivos, a los que tiene derecho todo trabajador que haya laborado durante un año calendario.
<i>Capacitaciones</i>		2	El artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. El Decreto 1127 de 1991 reglamentó la anterior disposición. En su artículo 4.
NO GENERAN PAGOS SALARIALES, PERO SÍ IMPACTOS ECONÓMICOS EN LA PRODUCCIÓN.			
CAUSA	Días	Horas	Sustento jurídico.
<i>Licencias no remuneradas</i>	No especifica		Art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Es cuando el empleador le concede al trabajador la ausencia del puesto de trabajo sin asignación salarial para que atienda asuntos de su esfera personal.
<i>Suspensión disciplinaria</i>	Hasta por 8 días		Art. 112. Código sustantivo del trabajo. Se presenta por faltas al contrato de trabajo o al reglamento interno de trabajo.
<i>Detención preventiva</i>	Hasta por 8 días, se		51 del Código Sustantivo del Trabajo.

	suspende el contrato.		
<i>Inasistencia injustificada</i>	Hasta por 3 días	Art. 56 del Código sustantivo del trabajo y reglamento interno del trabajo.	
CONTINGENCIAS			
CAUSA	Días	Horas	Sustento jurídico.
<i>Epidemias</i>	No especifica	Estos casos son muy pocos contemplados dados que se presenta muy poco. Se toma este indicador dado la situación actual del mundo por la pandemia del Sars Cov 19. Además de que puede considerarse como enfermedad laboral Decreto 676 del 2020.	
<i>Pandemias</i>			

Tabla 7. Resultado de Indicadores encontrados en la normatividad.

Ahora bien, de acuerdo con los 28 ítems encontrados por el análisis de contenido, fueron tomados como indicadores para determinar el ausentismo dentro de las organizaciones.

Estos 28 indicadores de ausencia del trabajador en la empresa se ponderaron con un 100%, los cuales para la realización de la lista de chequeo se tuvieron en cuenta y así poder evaluar las herramientas de ARL SURA, la Herramienta creada por

estudiantes de la Universidad Santo tomas, y la del Consorcio. Asimismo, constituyen la base para la creación de la macro en cumplimiento con el objetivo general del proyecto.

En ese orden de ideas, al realizar la evaluación de los programas de medición de ausentismo laboral, tomando los 28 indicadores como base, se pudo evidenciar que solo cuentan con el 15%, dando cumplimiento efectivamente con la resolución 0312 de 2019 (Accidente laboral, enfermedad laboral, enfermedad común), pero no contemplan otras disposiciones legales, es decir, que de los 28 indicadores establecidos en la lista de chequeo estos solo integran 3 de ellos.

Ahora bien, la ponderación de 28 indicadores para dar un resultado del 100%, se tomó de la siguiente forma:

Se realizó la división del 100% entre los 28 indicadores los cuales da como resultado 3.57 correspondientes a cada indicador.

Otro punto para tener en cuenta en la ponderación realizada de los indicadores es el grado de recurrencia de estos indicadores en las organizaciones, por ende, los decimales que visualizaron con antelación se le dan a los de mayor ocurrencia, en otras palabras, los indicadores de 3% son indicadores que se presentan menos en las empresas, y los del 4 % son los que ocurren de manera más repetitiva.

Cabe aclarar que la lista de chequeo como el trabajo de investigación se desarrolla con el fin de fortalecer las herramientas para observar el fenómeno del ausentismo sin descalificar los avances que las muestras tomadas (ARL SURA, Herramienta U. Santo Tomás y consorcio).

Con base en los resultados obtenidos en la aplicación de las listas de chequeo y de acuerdo a la ponderación de los 28 indicadores que de antemano se explicó, se puede

evidenciar en la figura No. 5, que del 100% de los indicadores establecidos por esta investigación (Tabla No. 7), solo tienen incorporados el 15% de los 28 indicadores que se obtuvieron como resultado del análisis de contenido (Tabla No. 7). Lo cual no implica que tenga una valoración negativa, sino que las organizaciones consideran que la medición de ausentismo debe responder únicamente a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019 y no otras causas distintas a las médicas, lo cual no se alcanza a dimensionar las horas laborales perdidas por los trabajadores y las implicaciones que trae consigo el ausentismo para cada una de las organizaciones.

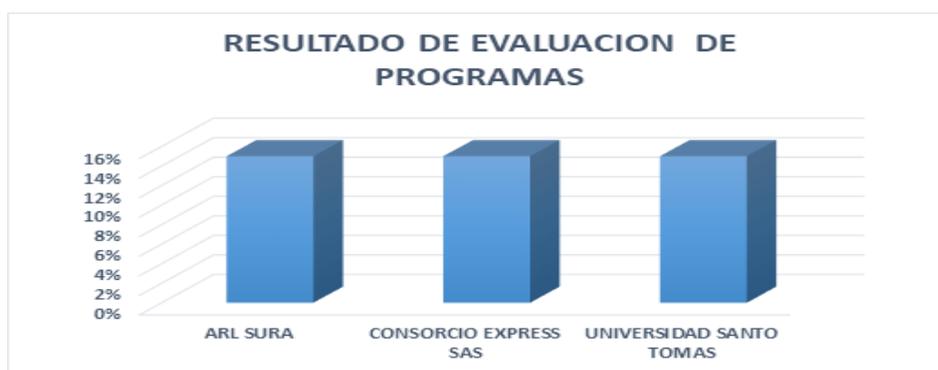


Figura No 5. Resultados de evaluación en la lista de chequeo de los 3 instrumentos evaluados durante la investigación.

A continuación, se muestran las baterías de investigación desarrolladas para la evaluación de herramientas de medición de ausentismo laboral donde se observan los 28 indicadores (Tabla No. 7), los cuales tienen un total porcentual del 100%.

Los indicadores de mayor prevalencia en las organizaciones se les asignó una ponderación de 4% ya que son más frecuentes. A los indicadores que se les asignó el 3% son los que presentan menos recurrencia organizacional.

Lista de chequeo Instrumento ARL SURA.

FORMATO DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS USADOS PARA LA MEDICION DE AUSENTISMO LABORAL						
Nombre del Proyecto: DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL						
ESTUDIANTES: LUZ NEIRA RANGEL, LADY VIRGUEZ, MARCELA VEGA, YOLANDA BOLIVAR, OSCAR MURILLO.						
FECHA DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS:						
UNIVERSIDAD: MINUTO DE DIOS ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Para tener en cuenta solo se evalua el cumple o no cumple en os instrumentos actuales.						
ARL SURA						
INDICADORES MINIMOS PARA MEDICION DE AUSENTISMO INTEGRAL						
INFORMACION DE INDICADORES VALOR Y CUMPLIMIENTO						
INDICADOR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACIÓN DEL INDICADOR	
			Cumple totalmente	No cumple		
INDICADORES RESOLUCION 0312	Accidente laboral	4	12%	5	15%	
	Enfermedad laboral	4		5		
	Enfermedad común	4		5		
LICENCIAS REMUNERADAS	Licencia por luto	4	44%	0	0%	
	Licencia por sufragio.	4		0		
	Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de	4		0		
	Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de fuerza aceptación. En cargo de jurado de votación.	4		0		
	Licencia en caso de grave enfermedad doméstica debidamente comprobada.	4		0		
	Licencia para desempeñar comisiones sindicales	4		0		
	Licencias para asistir al exterior de sus compañeros	4		0		
	Licencia por votación	4		0		
	Licencia de Maternidad	4		0		
	Licencia día de la Familia	4		0		
PERMISOS	Permisos para asistencia a reuniones escolares	4	20%	0	0%	
	Permiso de asistencia a citas médicas.	4		0		
	Permiso de asistencia a citas para familiares	3		0		
	Permiso para asuntos personales	3		0		
	Permiso por contraer matrimonio.	3		0		
	Permiso por diversas causas. (transporte, cuidado a familiares,	3		0		
INASISTENCIAS LEGALES	Vacaciones	3	6%	0	0%	
	Capacitaciones	3		0		
TWO GENERAN PAGOS SALARIALES PERO SI IMPACTOS ECONÓMICOS EN LA PRODUCCIÓN	Licencias no remuneradas	3	12%	0	0%	
	Suspensión disciplinaria	3		0		
	Detención preventiva	3		0		
	Inasistencia injustificada	3		0		
CONTINGENCIAS	Epidemias	3	6%	0	0%	
	Pandemias	3		0		
TOTALES			100%	0	15%	
Cuando se cumple con el indicador la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).						
OBSERVACIONES:						

Tabla No.8 Resultados lista de chequeo evaluación programa SURA

Lista de chequeo Instrumento Consorcio Expres SAS.

FORMATO DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS USADOS PARA LA MEDICION DE AUSENTISMO LABORAL					
Nombre del Proyecto: DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL					
ESTUDIANTES: LUZ NEIRA RANGEL, LADY VIRGUEZ, MARCELA VEGA, YOLANDA BOLIVAR, OSCAR MURILLO.					
FECHA DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS:					
UNIVERSIDAD: MINUTO DE DIOS ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Para tener en cuenta solo se evalúa el cumplimiento o no cumple en los instrumentos actuales.					
CONSORCIO EXPRESS SAS					
INDICADORES MINIMOS PARA MEDICION DE AUSENTISMO INTEGRAL					
INFORMACION DE INDICADORES VALOR Y CUMPLIMIENTO					
INDICADOR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACIÓN DEL INDICADOR
			Cumple totalmente	No cumple	
INDICADORES RESOLUCION 0312	Accidente laboral	4	12%	5	15%
	Enfermedad laboral	4		5	
	Enfermedad común	4		5	
LICENCIAS REMUNERADAS	Licencia por lecho	4	44%	0	0%
	Licencia por sufragio.	4		0	
	Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de	4		0	
	Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de fechora aceptación. En	4		0	
	Licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.	4		0	
	Licencia para desempeñar comisiones sindicales	4		0	
	Licencias para asistir al establecimiento de sus	4		0	
	Licencia por rotación	4		0	
	Licencia de Maternidad	4		0	
	Licencia día de la Familia	4		0	
	Licencia por paternidad	4		0	
PERMISOS	Permisos para asistencia a reuniones escolares	4	20%	0	0%
	Permiso de asistencia a citas médicas.	4		0	
	Permiso de asistencia a citas para familiares	3		0	
	Permiso para asistir a reuniones familiares	3		0	
	Permiso por contraer matrimonio.	3		0	
	Permiso por diversas causas. (transporte, cuidado a familiares, etc.)	3		0	
IASISTENCIAS LEGALES	Vacaciones	3	6%	0	0%
	Capacitaciones	3		0	
NO GENERAN PAGOS SALARIALES PERO SI IMPACTOS ECONÓMICOS EN LA PRODUCCIÓN	Licencias no remuneradas	3	12%	0	0%
	Suspensión disciplinaria	3		0	
	Detección preventiva	3		0	
	Inasistencia injustificada	3		0	
CONTINGENCIAS	Epidemias	3	6%	0	0%
	Pandemias	3		0	
TOTALES			100%	0	15%
Cuando se cumple con el indicador la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario se calificación será igual a cero (0).					
OBSERVACIONES:					

Tabla No 9. Resultados lista de chequeo evaluación programa Consorcio Express SAS

Lista de chequeo programa U. Santo Tomas.

FORMATO DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS USADOS PARA LA MEDICION DE AUSENTISMO LABORAL						
Nombre del Proyecto: DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL						
ESTUDIANTES: LUZ NEIRA RANGEL, LADY VIRGUEZ, MARCELA VEGA, YOLANDA BOLIVAR, OSCAR MURILLO.						
FECHA DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS:						
UNIVERSIDAD: MINUTO DE DIOS ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Para tener en cuenta solo se evalúa el cumple o no cumple en los instrumentos actuales.						
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS						
INDICADORES MINIMOS PARA MEDICION DE AUSENTISMO INTEGRAL						
INFORMACION DE INDICADORES VALOR Y CUMPLIMIENTO						
INDICADOR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACIÓN DEL INDICADOR	
			Cumple totalme	No cumple		
INDICADORES RESOLUCION 0312	Accidente laboral	4	12%	5	15%	
	Enfermedad laboral	4		5		
	Enfermedad común	4		5		
LICENCIAS REMUNERADAS	Licencia por leto	4	44%		0%	
	Licencia por cufragio.	4		0		
	Licencia para el desempleo de cargos oficiales transitorios de	4		0		
	Licencia para el desempleo de cargos oficiales transitorios de fuerza de aceptación. En	4		0		
	Licencia en caso de grave caluidad doméstica debidamente comprobada.	4		0		
	Licencia para desempeñar comisiones sindicales	4		0		
	Licencias para asistir al entierro de sus	4		0		
	Licencia por votación	4		0		
	Licencia de Maternidad	4		0		
	Licencia día de la Familia	4		0		
	Licencia por paternidad	4		0		
	PERMISOS	Permiso para asistencia a reuniones escolares		4		20%
Permiso de asistencia a citas médicas.		4	0			
Permiso de asistencia a citas para familiares		3	0			
Permiso para ausencias por causas		3	0			
Permiso por contraer matrimonio.		3	0			
Permiso por diversas causas. (transporte, cuidado a familiares, etc.)		3	0			
INASISTENCIAS LEGALES	Vacaciones	3	6%	0	0%	
	Capacitaciones	3		0		
NO GENERAN PAGOS SALARIALES PERO SI IMPACTOS ECONÓMICOS EN LA PRODUCCIÓN	Licencias no remuneradas	3	12%	0	0%	
	Suspensión disciplinaria	3		0		
	Detención preventiva	3		0		
CONTINGENCIAS	Inasistencia injustificada	3	6%	0	0%	
	Epidemias	3		0		
	Pandemias	3		0		
TOTALES			100%	0	15%	
Cuando se cumple con el indicador la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).						
OBSERVACIONES:						

Tabla No 10. Resultados lista de chequeo evaluación programa Universidad Santo Tomás

5. Capítulo Quinto. Conclusiones y recomendaciones.

A partir del análisis con la lista de chequeo se pudo evaluar los tres programas existentes para la medición de indicadores de ausentismo laboral. Con la herramienta de recolección de datos, se evidenció que dichos instrumentos solo contemplan indicadores de ausentismo relacionados enfermedad general, común y accidente de trabajo que son los que directamente se relacionan en la normatividad contemplada para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; los cuales solo miden el 15 % de los causales de ausentismo dentro de las compañías.

En ese orden de ideas no se contemplan y dejan de lado, causales de carácter social, personal y/o legal que impactan de manera radical en los procesos de productividad y talento humano, además del factor económico y organizacional de la empresa.

De igual forma, al analizar dicha evaluación se puede observar que los procesos tanto de talento humano, productividad y calidad, pueden verse afectados en las organizaciones por la falta de información completa donde no solo se contemple las horas perdidas sino las causas que las originaron; Es allí radica que radica la importancia de esta primera fase de evaluación de herramientas de indicadores de ausentismo, ya que permitieron visibilizar la existencia de debilidades que llegan a afectar la toma de decisiones a nivel administrativo o el desarrollo de planes para solventar y mejorar este fenómeno.

Otra de las grandes conclusiones del trabajo investigativo se da a partir del análisis del contenido como herramienta de investigación, lo cual permitió que se realizará

una revisión teórico-conceptual de los documentos que sustentaran los objetivos propuestos, además del marco normativo colombiano, las necesidades laborales y la búsqueda de eficiencia en el manejo de talento humano, por tanto, los indicadores que se tuvieron en cuenta son:

Los Indicadores de ausentismo en el sistema de Seguridad y salud en el trabajo (SST) son por Enfermedad común, Enfermedad y Accidente laborales.

Los de **LICENCIAS REMUNERADAS**: Licencia por luto, Licencia por sufragio, Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En cargo de jurado de votación, Licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, Licencia para desempeñar comisiones sindicales, Licencias para asistir al entierro de sus compañeros, Licencia por votación. Licencia de Maternidad, Licencia por paternidad.

Por **PERMISOS**: Permisos para asistencia a reuniones escolares, Permiso de asistencia a citas médicas, Permiso de asistencia a citas para familiares, Permiso para asuntos personales, Permiso por contraer matrimonio, Permiso por diversas causas. (transporte, cuidado a familiares, etc.)

Por **INASISTENCIAS DE CARÁCTER LEGAL**: las Vacaciones y las Capacitaciones

Los indicadores que **NO GENERAN PAGOS SALARIALES, PERO SÍ IMPACTOS ECONÓMICOS EN LA PRODUCCIÓN** son: Licencias no remuneradas, Suspensión disciplinaria, Detención preventiva, Inasistencia injustificada. Y por último Los indicadores por **CONTINGENCIAS** son: Epidemias y Pandemias.

Estos 28 indicadores se obtuvieron evidenciando las causales contempladas por la normatividad y por el análisis categórico los cuales se propusieron en términos de indicadores junto con las fórmulas para obtener información estadística de los mismos.

Así mismo fueron contemplados desde indicadores relacionados con las Licencias Remuneradas, Indicadores por permisos concedidos a los trabajadores. Indicadores por inasistencias legales. Indicadores de ausentismo que no generan obligaciones salariales, pero sí impactos en la producción. Indicadores por contingencias.

Además de ello, se encontraron 2 reglamentaciones una de estricto cumplimiento la cual es la resolución 0312 de 2019 y la otra es de tipo discrecional que es la Norma Técnica NTC 7393 de 1996; estas muestran las fórmulas de medición de los indicadores para dar cumplimiento tanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo como el de calidad de la empresa.

A partir del análisis de contenido y realizando la descripción del fenómeno junto con sus indicadores, se puede presentar la medición en datos reales del ausentismo laboral con el cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el marco normativo, las contingencias laborales y la eficiencia en el talento humano de las organizaciones.

En ese orden de ideas, se determinó con base en los resultados obtenidos con la aplicación de las herramientas de recolección de datos, los indicadores de ausentismo que debería tener nuestra macro en Excel, como resultado de esto, se realizaron las respectivas fórmulas que determinan tanto el porcentaje mensual y anual de inasistencia por persona o por grupo.

Se logró el desarrollo de una Macro en Excel para tabular la información del ausentismo general de las compañías, donde se incluyeron los indicadores faltantes en el análisis de la información los cuales permiten obtener datos con mayor certeza para la medición del ausentismo.

Dicha herramienta permite estar acorde a los estándares establecidos por la resolución 0312 de 2019 la NTC 7393 de 1996 y la normatividad colombiana vigente fortaleciendo la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las organizaciones y los demás procesos organizacionales. Este avance facilita la gestión de todos los procesos de la medición, seguimiento, control, e información actualizada del ausentismo laboral.

Recomendaciones

- Se recomienda que la herramienta tecnológica sea alimentada en tiempo real, preferiblemente por el responsable del SG-SST o Coordinador de Gestión Humana, lo anterior con el fin de facilitar la veracidad, confidencialidad y seguridad de la información.
- Para el correcto funcionamiento de la Macro es fundamental que la persona encargada de realizar su mantenimiento debe tener conocimiento en Excel avanzado.
- Anterior al uso de la herramienta tecnológica, es primordial implementar un plan de capacitación y en caso de ser necesaria la creación de un procedimiento sobre su ejecución, mantenimiento y consolidación de resultados

- Como se ha enfatizado en el transcurso de esta investigación es importante el seguimiento periódico a los indicadores de ausentismo por parte de las organizaciones, ya que al no realizar un control permanente implica un incremento en los costos e inversión en la mano de obra.
- Se sugiere que posterior a los resultados obtenidos a la aplicación de la herramienta tecnológica creada para la medición de ausentismo, se realice un análisis de los resultados focalizado, que permite crear estrategias en pro de la disminución de ausencias presentadas.
- Se sugiere que al momento de la implementación de la matriz a nivel organizacional el personal sea capacitado por alguno de los investigadores o realizar una lectura de la investigación presentada en la especialización.

Bibliografía.

Ausentismo laboral y sindicatos, una preocupación para los empresarios. (12 de diciembre de 2019). Obtenido de <https://www.dinero.com/economia/articulo/que-hacen-las-empresas-publicas-en-medio-de-la-crisis-dle-covid-19/283612>

Asociación de recursos humanos de Argentina, Medición de ausentismo laboral
“Presentación de los indicadores y consideraciones metodológicas, EIL 2013

Bautista España, I. M., & Valencia Molano, S. S. (2015). Causas del ausentismo laboral en trabajadores del área administrativa del hospital de San Andrés. Pasto: Universidad CES.

Berrocal Ingrid, (2012) Guía para la construcción y análisis de indicadores DNP, Universidad Nacional

Barrocal Ingrid, Jiménez Miryam, Rojas Juan Carlos, Salazar Norma (2012). índices y estadísticas del absentismo laboral. caso universidad nacional

Borda, M; Rolón, E. & González, J. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. (Tesis Maestría en Administración en Salud). Universidad del Rosario, Bogotá., Colombia.

Bonilla, E y Rodríguez. P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Edit. Norma. Págs. 105-115. Bogotá, Colombia.

Byars y Rue. (1996). El desarrollo de Carrera. McGraw-Hill Latinoamericana. México.

Congreso de Colombia Ley 776 17 de diciembre del 2002.

Coneval (2013). Manual para el diseño y la construcción de indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México. Ciudad de México.

Cuevas Yuridi, T. G. (2011). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico del I nivel

Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de recursos humanos. México: The McGraw-Hill

Díaz, M. & Pachecor, L. (2017). Diagnóstico y propuesta de mejora al proceso “Obtención y análisis de indicadores de ausentismo laboral” de una empresa del sector salud que se encuentra ubicada en el Suroccidente de Colombia (Tesis de pregrado) Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Santiago de Cali, Colombia.

Echeverri, J., Hernández, L., Martínez, B. (2017). Caracterización del ausentismo laboral en una IPS de Manizales, caldas. (Proyecto de Grado Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad Católica de Manizales, Manizales, Colombia.

Forero Angir, (2016). Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016.

Hernández Jeimy, (2017). Caracterización del ausentismo laboral en una IPS en Manizales caldas.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (1996). NTC 3793.

Ibáñez, J. (1992). La guerra incruenta entre cuantitativistas y cualitativistas. ed. Siglo XXI. Madrid España

ISSN: 0123-9899 Colombia Derecho Laboral, revista Actualidad laboral Nª 185. Sep. Oct, 2014 Páginas. 11-16

Irigaray García C, 2017. Absentismo laboral y métodos de motivación. Universidad de la Rioja. Trabajo de grado. Madrid España.

Jiménez, S. & Marrugo, R. (2017). “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena.” (Tesis de Pregrado) Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias D.T., Colombia.

Jurídico, A. (2018). Licencia de maternidad por aborto no tiene en cuenta el tiempo del suceso. *Legis Ámbito Jurídico*.

López, F. (2002). Análisis de contenido como método de investigación. Revista de Educación, 4. Universidad de Huelva. págs. 167-179. España.

Mc - Mutual. (2017, mayo 10). Mutual. Retrieved from http://www.mcmutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/gestion_absentismo/resources/absentismo71_es.pdf

Martínez Méndez Santiago (2014), Los permisos y licencias que el empleador puede/debe otorgar a sus trabajadores.

Ministerio de trabajo, Resolución 0312. del año 2019.

Molinera Jesús Francisco (2006), Absentismo Laboral causas, control y análisis nuevas formas técnicas para su reducción

Olaya Martha. (15 de noviembre de 2019). Obtenido de lafm:

<https://www.lafm.com.co/economia/andi-reporta-aumento-en-ausentismo-laboral-durante-2019>

Negocios, E. y. (10 de septiembre de 2018). www.eltiempo.com. Obtenido de

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-ausentismo-laboral-en-colombia-266196>

Prevencionar. (2016, octubre 11). prevencionar. Retrieved mayo 10, 2017, from www.prevencionar.com.co/ausentismo-laboral.

Rojas Concha Lesly (2014) Escuela de Salud Pública Facultad de medicina

Universidad De Chile (Volumen 5, Ausentismo Laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y el trabajo. 2015.).

Sánchez, D. (2015). Ausentismo Laboral. Una visión desde la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Revista de Salud Universidad del Bosque Número 5

Sánchez, G.D. (2013). El absentismo laboral en España, del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial (Tesis Doctoral). Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España.

Santos, E. & Zarate, N. (2018). Análisis del Ausentismo en Mundigramas S.A.S para el Desarrollo de un Programa de Mitigación de Riesgos. (Proyecto de grado Especialización) Universidad Minuto de Dios, Bogotá D.C., Colombia

Sampieri R, (2006). Metodología de la investigación. 4ta. Edición. Mc Graw Hill.
Bogotá Colombia.

Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG- SST 2016-2017, ministerio
del trabajo subdirección de gestión del talento humano grupo de capacitación y
bienestar laboral (2016)

Sánchez, C. (2015) [Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo](#). Rev. Salud Bosque. Vol. 5 Núm. Pág. 43-54. Tomado de:
<https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/issue/view/61>

Tatamudez Ruth Abigail, Domínguez Ana Milena, Matabanchoy Sonia Maritza
Tulcán1 (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en
países de América Latina. Universidad y Salud

Tatamuez Ruth Abigail-Tarapues1* orcid.org/0000-0003-1595-1020 Ana Milena
Domínguez1 orcid.org/0000-0003-2353-7292 Sonia Maritza Matabanchoy-Tulcán1
orcid.org/0000-0002-3681-8440 (Factores asociados al ausentismo laboral en países de
América Latina, 2018, pág. 101

The conference board of Canada. (2013). Absentism trends in Canada organizations
missing in action. Retrieved from <http://www.sunlife.ca/static/canada/Sponsor.pdf>

Wolcott, H. (2003). Mejorar la escritura de la investigación cualitativa. Ed.
Universidad de Antioquia. Medellín Colombia.

ANEXOS

1. Lista de chequeo como Batería de investigación para la evaluación de programas de medición de ausentismo laboral.
2. Herramienta para la medición de Indicadores de seguridad y salud en el trabajo ARL. SURA.
3. Herramienta para la medición de Maduración del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo e indicadores de la resolución 0312 U. Santo Tomas.
4. Herramienta de indicadores de Ausentismo laboral por causas médicas Consorcio Express SAS.
5. Macro para la medición de Ausentismo laboral. Estudiantes Fundación Universitaria Minuto de Dios Especialización en Gerencia de riesgos seguridad y salud en el trabajo.

ANEXO 1

FORMATO DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS USADOS PARA LA MEDICION DE AUSENTISMO LABORAL						
Nombre del Proyecto: DISEÑO DE HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL						
ESTUDIANTES: LUZ NEIRA RANGEL, LADY VIRGUEZ, MARCELA VEGA, YOLANDA BOLIVAR, OSCAR MURILLO.						
FECHA DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS:						
UNIVERSIDAD: MINUTO DE DIOS ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Para tener en cuenta solo se evalúa el cumple o no cumple en os instrumentos actuales.						
EN ESTE ESPACIO COLOCA EL NOMBRE DEL INSTRUMENTO A EVALUAR						
INDICADORES MINIMOS PARA MEDICION DE AUSENTISMO INTEGRAL						
INFORMACION DE INDICADORES VALOR Y CUMPLIMIENTO						
INDICADOR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACIÓN DEL INDICADOR	
			Cumple totalmente	No cumple		
INDICADORES RESOLUCION 0312	Accidente laboral	4	12%		0%	
	Enfermedad laboral	4				
	Enfermedad común	4				
LICENCIAS REMUNERADAS	Licencia por luto	4	44%		0%	
	Licencia por sufragio	4				
	Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de fuerza aceptación.	4				
	Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de fuerza aceptación. En cargo de grado de votación.	4				
	Licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.	4				
	Licencia para desempeñar comisiones sindicales	4				
	Licencias para asistir al entierro de sus familiares	4				
	Licencia por votación	4				
	Licencia de Maternidad	4				
	Licencia día de la Familia	4				
	Licencia por paternidad	4				
PERMISOS	Permisos para asistencia a reuniones escolares	4	20%		0%	
	Permiso de asistencia a citas médicas.	4				
	Permiso de asistencia a citas para familiares	3				
	Permiso para asuntos personales	3				
	Permiso por contratos matrimoniales	3				
	Permiso por diversas causas. (transporte, cuidado a familiares, etc.)	3				
INASISTENCIAS LEGALES	Vacaciones	3	0%		0%	
	Capacitaciones	3				
NO GENERAN PAGOS SALARIALES PERO SI IMPACTOS ECONÓMICOS EN LA PRODUCCIÓN	Licencias no remuneradas	3	12%		0%	
	Suspensión disciplinaria	3				
	Detención preventiva	3				
CONTINGENCIAS	Inasistencia injustificada	3	0%		0%	
	Epidemias	3				
	Pandemias	3				
TOTALES			100%		0%	
Cuando se cumple con el indicador la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).						
OBSERVACIONES:						

Anexo 1. Lista de chequeo Fuente: Autores, 2020

ANEXO 2

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BÁSICOS

INDICADOR	FORMULACIÓN	SEGUIMIENTO												
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	AÑO
N° de accidentes														
N° de días perdidos por accidentes														
Tasa de accidentalidad	$TA = N^{\circ} AT / N^{\circ} \text{ promedio de trabajadores}$													
Índice de frecuencia de AT	$IF AT = (N^{\circ} \text{ total de AT en el año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times 1.000.000$													
Índice de frecuencia de AT incapacitantes	$IFI AT = (N^{\circ} AT \text{ con incapacidad en el año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times 1.000.000$													
Índice de severidad de AT	$IS AT = (N^{\circ} \text{ días perdidos por AT en el año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times 1.000.000$													

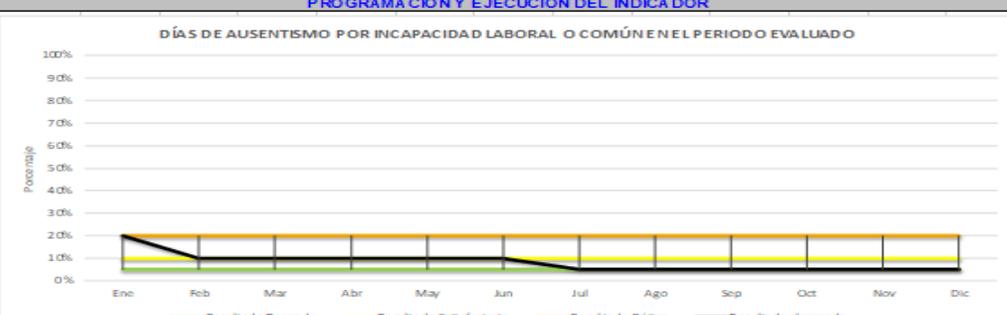
HHT = Horas Hombre Trabajadas: se obtiene mediante la sumatoria de las horas que cada trabajador efectivamente laboró durante el periodo evaluado, incluyendo horas extras y cualquier otro tiempo suplementario

OPCIONALES

INDICADOR	FORMULACIÓN	SEGUIMIENTO												
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	AÑO
Índice de lesiones incapacitantes	$ILI = (IFI AT \times IS AT) / 1000$													
Tasa de ausentismo por accidente de trabajo														
Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional	$P.P.G.E.P = (N^{\circ} \text{ casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de EP año} / N^{\circ} \text{ promedio de trabajadores año}) \times 100$													
Tasa de ausentismo por enfermedad profesional														
Tasa de ausentismo por enfermedad común	$T.I.G.E.C. = (N^{\circ} \text{ casos nuevos de E.C en el periodo} / N^{\circ} \text{ promedio de trabajadores año}) \times 1000$													
Tasa de ausentismo general	$IFA = (N^{\circ} \text{ eventos de ausencia por causas de salud durante el último año} / N^{\circ} \text{ horas - hombre programadas en el mismo periodo}) \times 1.000.000$													

Anexo 2. Herramienta para la medición de indicadores SST ARL SURA

ANEXO 3

 		HOJA DE VIDA DE INDICADORES SG-SST		Este documento es producto del proyecto de investigación "Métodos de evaluación para la toma de decisiones en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo", desarrollado por Yuber Liliana Rodríguez-Rojas y Diana Milena Cevallos Montenegro, Maestría en Calidad y Gestión Integral, Universidad Santo Tomás.								
PROCESO												
NOMBRE O DEFINICIÓN DEL INDICADOR				TIPO DE INDICADOR								
Ausentismo				RESULTADO								
INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR												
Porcentaje de días de ausentismo por incapacidad laboral o común en el periodo evaluado												
META A SOCIALIZAR AL INDICADOR				VALOR PROGRAMADO								
DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES DEL INDICADOR												
a= Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes			b= Número de días de trabajo programados en el mes									
FÓRMULA DEL INDICADOR			FUENTE DE LA INFORMACIÓN									
$(a / b) * 100$			Reportes de ausentismo por causas relacionadas con la salud - Información de personal propio, contra éstas persona natural y jurídica, en misión									
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN			UNIDAD DE MEDIDA									
Mensual			%									
TENDENCIA			TIPO DE MEDICIÓN									
Decreciente			Suma									
LÍNEA DE BASE (corresponde a la primera evaluación del indicador)												
PERSONAS Y/O PARTE S INTERESADA S QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO												
PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DEL INDICADOR												
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Resultado Deseado	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Resultado Satisfactorio	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Resultado Crítico	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Resultado alcanzado	20,0%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DEL INDICADOR												
DÍAS DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD LABORAL O COMÚN EN EL PERIODO EVALUADO												
												
ANÁLISIS DEL INDICADOR												
ACCIONES DE MEJORA PLANTEADA S												

Anexo 3. Herramienta para la medición de maduración del SST Universidad Santo Tomás

ANEXO 4

INDICADORES DE AUSENTISMO POR CONDICIÓN MÉDICA																																		
2020																																		
TASAS																																		
GENERAL 2020	ACCIONES LABORALES										ENFERMEDADES LABORALES										TASAS													
	ACCIÓN LABORAL		BENEFICIO LABORAL		HORAS DE LABORAL		ENFERMEDAD GENERAL		MATERNIDAD		TOTAL		ALCOHOLISMO		ENFERMEDAD LABORAL		MORTALIDAD LABORAL		ENFERMEDAD COMÚN		INDICADORES DE ACCIDENTES DE TRABAJO AL AUSENTISMO		INDICADORES DE		INDICADORES DE OTRAS CAUSAS									
MESES	NUMERICAL	F.F	F.NOP	EP	HE	F.NOP	EP	F.AN	S.C	A.GASO	A.NOP	D.P	F.NOP	EP	A.NOP	D.P	D.P	Tasa Frecuencia Al por cada 100 trabajadores	Tasa Severidad Al por cada 100 trabajadores	Tasa Frecuencia Ll por cada 100 trabajadores	Tasa Severidad Ll por cada 100 trabajadores	Tasa Frecuencia Ml por cada 100 trabajadores	Tasa Severidad Ml por cada 100 trabajadores	Tasa Frecuencia Común por cada 100 trabajadores	Tasa Severidad Común por cada 100 trabajadores	Indice de Frecuencia	Indice de Severidad	El Total	Índice de Frecuencia de Al con incapacidad (FAC)	PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	MODALIDAD DE ENFERMEDAD LABORAL	CAUSAS LABORALES		
ENERO																		###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01				
FEBRERO																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
MARZO																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
ABRIL																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
MAYO																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
JUNIO																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
JULIO																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
AGOSTO																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
SEPTIEMBRE																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
OCTUBRE																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
NOVIEMBRE																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
DICIEMBRE																			###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01			
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	###	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	0	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01	#(D)/01				

Anexo 4. Herramienta para la medición del ausentismo laboral por condición médica

ANEXO 5

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA Foxit PDF

HINALAB

CONSULTA **INGRESE**

Consultar empleado
Consultar empresa
Ingresar empresa

Consultar directorio empleados
Consultar directorio empresas
Ingresar empleado

Consultar indicadores de ausentismo
Consultar normatividad
Ingresar reporte de ausentismo

Iniciar Herramienta
Detener Herramienta
Indicadores de Ausentismo Laboral

Ver la base de datos de las empresas
Ver la base de datos de los empleados
Base de datos de eventos de ausentismo
Cifras de ausentismo
Cifras de ausentismo total

Anexo 5. Macro para la medición de ausentismo laboral